

**VI ÄR HÄNDERNA  
SOM BYGGER SVERIGE**  
**BYGGNADS  
KONGRESS 2018**



**MÅL OCH VISION 2022**  
BESLUTAD AV BYGGNADS KONGRESS 2018





## Förord

När Byggnads kongress 2014 fastställde Mål och Vision 2022 så var det ett unikt beslut. Genom detta dokument så fastslog kongressen vilka frågor och områden som skulle vara prioriterade under de två kommande kongressperioderna. Tidigare saknades tydliga prioriteringar och mål och Byggnads som organisation använde sig inte av sin fulla kraft. Genom Mål och Vision fick vi ett dokument som hela organisationen skulle arbeta efter och genom det tog vi också ett stort steg mot att bli Ett Byggnads.

Vi kan konstatera att under den förra kongressperioden så har vi arbetat målinriktat med Mål och Vision. Vi har brutit ned besluten i enskilda områden, bestämt när i tid vi ska arbeta med målen och skapat en gemensam och sammanhållen budgetprocess som kopplar samman målen med det ekonomiska utrymmet och vad Byggnads ska prioritera centralt och regionalt.

Genom kunskapslyftet har vi skaffat oss verktygen så att varje person som är en del av Byggnads organisation har mer av rätt utbildning och kompetens. Sammantaget så har vi fått en organisation som är mer professionell och i större utsträckning styr åt samma håll. Vi är mer Ett Byggnads idag än vad vi var när vi avslutade kongressen 2014.

Byggnads kongress 2018 har i detta dokument uppdaterat Mål och Vision med ny text och nya mål och visioner.\* Under kongressen så prövades också ett nytt arbetssätt med demokratitorg. Genom detta så fick kongressombuden möjlighet att diskutera rapporten mer djupgående och då framkom också flera förslag till förbättringar som nu finns med i Mål och Vision.

Genom demokratitorget fick vi också en mer öppen och transparent process som gör att fler känner sig delaktiga och bärare av rapporten. På så sätt får vi bättre förutsättningar att lyckas nå våra mål och visioner fram till kongressen 2022.

En sak är säker, vår omvärld förändras i allt snabbare takt och det är därför viktigt att Byggnads som organisation har tydliga prioriteringar och arbetar mot samma mål. Sveriges byggnadsarbetare ska veta att vi använder våra samlade resurser på bästa sätt för att stärka och utveckla deras situation på arbetsmarknaden och i samhället i stort. Mål och Vision 2022 är ett viktigt dokument i detta fackliga uppdrag.

På förbundsstyrelsens vägnar  
*Johan Lindholm*  
Ordförande i Byggnads

\* När det i dokumentet står byggnadsarbetare så avses samtliga yrkesgrupper i Byggnads och deras respektive avtal.

**INNEHÅLLSFÖRTECKNING**

Förord.....	3
<b>Uppföljning och nulägesbeskrivning av området medlemsvärvning och organisationsgrad.....</b>	<b>5</b>
Egenföretagare.....	6
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området medlemsvärvning och organisationsgrad 2022: .....	7
<b>Uppföljning och nulägesbeskrivning av området Byggnads förtroendevalda.....</b>	<b>8</b>
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området Byggnads förtroendevalda 2022: .....	9
<b>Uppföljning och nulägesbeskrivning av området inflytande på arbetsplatsen.....</b>	<b>10</b>
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området inflytande på arbetsplatsen 2022:.....	12
<b>Uppföljning och nulägesbeskrivning av området framtidens byggnadsarbetare.....</b>	<b>13</b>
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området framtidens byggnadsarbetare 2022:.....	14
<b>Uppföljning och nulägesbeskrivning av området globaliseringen och våra svenska kollektivavtal.....</b>	<b>15</b>
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området globaliseringen och våra svenska kollektivavtal 2022: .....	18
<b>Uppföljning och nulägesbeskrivning av området jämställdhet och mångfald.....</b>	<b>19</b>
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området jämställdhet och mångfald 2022: .....	20
<b>Uppföljning och nulägesbeskrivning av området Byggnads i politiken .....</b>	<b>21</b>
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området Byggnads i politiken 2022: .....	22
<b>Uppföljning och nulägesbeskrivning av området Ett Byggnads.....</b>	<b>23</b>
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området Ett Byggnads 2022:.....	24
<b>Samtliga uppdaterade mål och visioner.....</b>	<b>25</b>
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området medlemsvärvning och organisationsgrad 2022: .....	25
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området Byggnads förtroendevalda 2022:.....	25
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området inflytande på arbetsplatsen 2022: .....	25
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området framtidens byggnadsarbetare 2022:.....	26
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området globaliseringen och våra svenska kollektivavtal 2022:.....	26
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området jämställdhet och mångfald 2022: .....	26
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området Byggnads i politiken 2022: .....	27
Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området Ett Byggnads 2022:.....	27
<b>Bilaga – Mål och Vision beslutad av kongressen 2014.....</b>	<b>29</b>

## Uppföljning och nulägesbeskrivning av området medlemsvärvning och organisationsgrad

Först och främst kan vi konstatera att den negativa medlemstrenden som länge pågått i Byggnads vände under 2016. Efter flera år av medlemstapp lyckades vi under 2016 och 2017 stoppa den negativa utvecklingen – och även om vi ännu inte ökar markant i medlemsantal så är det ändå en ökning och det går åt rätt håll.

Under 2016 så lämnade ca 8 500 personer Byggnads. Av dessa så hade 3 000 personer rimliga orsaker som byte av yrke, bransch eller dödsfall. Det innebär att ca 5 500 personer skulle kunna ha stannat kvar som medlemmar. Vi den senaste undersökningen (2014) av varför man valde att lämna Byggnads så uppgavs följande (de fem vanligaste orsakerna):

- För hög avgift (20 %)
- Inte stöd när jag behövde det (15 %)
- Svag mot arbetsgivaren (12 %)
- Inte prisvärt – dyrt i relation vad man får (9 %)
- Dålig återkoppling (6 %)

Sedan 2014 har det hänt en del i organiseringsverksamheten. Byggnads har kraftsamlat, både centralt och regionalt, för att bli bättre på att värva fler medlemmar.

Förbundskontoret har anställt en medlemsutvecklare som arbetar heltid med att samordna och utveckla arbetet med medlemsvärvning och organisering. Alla regioner har utsett en person som är lokalt organiseringsansvarig och medlemsutvecklaren har en nära kontakt med dessa.

Det innebär att vara ett stöd i deras uppdrag och besöka regionerna för att stärka de ansvariga och tillhandahålla råd och tips. Medlemsutvecklaren använder sig av sociala medier för att visa på goda exempel och för att hålla frågan om organisering levande.

Rutinerna kopplat till inträden och utträden har skärpts upp, och vi arbetar nu mer samordnat och strukturerat med att kontakta nya medlemmar och försöka stoppa utträden.

Byggnads har under kongressperioden anslutit sig till LO Mervärde vilket innebär att Byggnads medlemmar får tillgång till förmåner och rabatter. Detta är också ett sätt att stärka värdet av medlemskapet.

Det pågår ett arbete med att Byggnads hemsida ska kunna vara en plats där vi kommunicerar lediga jobb till medlemmarna.

Vi har också arbetat mycket med att utveckla styrning och mätbarheten i resultaten. Det är viktigt att de mål vi har på detta område är realistiska och mätbara. Då underlättas arbetet för de ansvariga och man känner att målen är möjliga att nå. Det innebär att mål och visioner under detta område har justerats jämfört med tidigare dokument.

Att alla människor i Byggnads organisation ser medlemsvärning som en naturlig del av sitt uppdrag – oavsett om man är medlem, förtroendevald eller anställd – är en viktig del för att lyckas med värnings- och organiseringsarbetet. För att ge alla bättre förutsättningar att faktiskt axla den uppgiften finns från och med 2018 en utbildning i medlemsvärning och organisering. Till att börja med är målgruppen förtroendevalda och anställda i organisationen.

### **Egenföretagare**

Det finns inom byggsektorn grupper av människor som arbetar inom sektorn och som enligt Byggnads stadgar inte tillåts att bli medlemmar i Byggnads. En av dessa grupper är egenföretagare.

Egenföretagare kallas ofta F-skattare för att de inte är anställda, utan som egenföretagare är skyldiga att själva betala in preliminärskatt och sociala avgifter.

När det gäller egenföretagare så är det idag en trend att byggföretag i större omfattning avstår från att anställa egen personal. Istället använder man sig av bemanningsföretag eller personer som ser sig tvingande att bli egen företagare för att få arbete. Detta leder till att både anställningstryggheten och den fackliga styrkan urholkas. I grunden är det också politiska beslut som har lett till att fler är tvungna att bli egenföretagare genom att man har ändrat reglerna för antalet uppdragsgivare. Byggnads har länge krävt att dessa regler ska ändras och kommer att fortsätta ställa krav på våra politiker i denna fråga.

Byggnads hållning har länge varit att det är fel väg att låta egenföretagare bli medlemmar i förbundet. Utvecklingen där vi ser att fler och fler bolag väljer bort att anställa egen personal och därmed tvingar in människor i egenföretagande är en utveckling på initiativ av arbetsgivaren och politiska beslut. Det gynnar inte den anställde, som i och med utvecklingen i regel får ett mer otryggt och oförutsägbart arbetsliv.

Det är dock en utveckling om pågått länge nu, och den tycks inte stanna av. Att vi dessutom inte företräder och försvarar egenföretagare kan försvaga deras ställning på arbetsmarknaden ytterligare.

Att börja organisera egenföretagare vore att acceptera utvecklingen, menar vissa. Samtidigt riskerar vi att lämna matchboll till arbetsgivaren så att de kan fortsätta använda sig av egenföretagare – potentiellt sätt med lägre löner och sämre villkor – om vi inte organiserar dem. I takt med att fler och fler blir egenföretagare minskar också våra möjligheter att höja vår organisationsgrad och därmed den fackliga styrkan.

En väg att möta denna utveckling kan vara att Byggnads under kongressperioden bestämmer sig för att erbjuda ett medlemskap för egenföretagare. Vi är medvetna om att detta spørsmål är komplext och att det finns flera svåra frågor som måste besvaras. Hur många personer berörs? Hur skulle Byggnads behöva ändra sin organisation? Vilket stöd skulle Byggnads kunna erbjuda och hur ska stadgarna i så fall ändras? Detta är bara några av alla de frågor som behöver utredas.

För att få en bild av hur andra förbund och omvärlden har gjort och för att ta fram vad vi ska erbjuda för medlemskap till egenföretagare så behöver vi tillsätta en utredning. Utredningen ska presentera sitt förslag vid Förbundsfullmäktige 2019, som ska fatta beslut i frågan.

## **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området medlemsvärvning och organisationsgrad 2022:**

1. Att Byggnads är världens starkaste fackförening och organiserar 75 procent av byggnadsarbetarna. Kongressens långsiktiga vision är att organisera 90 procent av alla byggnadsarbetare
2. Att samtliga i Byggnads organisation ser sig som aktiva medlemsvärvare och ansvariga för att behålla befintliga medlemmar
3. Att samtliga anställda och 50 procent av de förtroendevalda har gått en utbildning i medlemsvärvning och organisering och att de förtroendevalda har kunskap om vilka som är medlemmar på arbetsplatsen
4. Att 50 procent av alla medlemmar och 90 procent av nya medlemmar har gått Påfarten eller liknande utbildning om facklig verksamhet och värderingar/ideologi
5. Att alla som går yrkesutbildning inom våra avtalsområden på gymnasienivå och vuxenutbildning minst en gång per år får besök av Byggnads för att förstå fackets betydelse och erbjudas bli medlemmar i Byggnads samt fångas upp av Byggnads organisation (MB) på företaget vid anställning
6. Att Byggnads tillsätter en utredning för att utreda om egenföretagare ska kunna bli medlemmar i Byggnads och hur ett sådant medlemskap i så fall ska utformas
7. Att Byggnads kommunicerar lediga jobb inom gällande alla yrkesgrupper inom våra avtalsområden åt medlemmar

## Uppföljning och nulägesbeskrivning av området Byggnads förtroendevalda

En väl fungerande medbestämmandeverksamhet gör att vi får en säkrare arbetsmiljö och mer inflytande över hur företaget arbetar. Förtroendevalda blir delaktiga i arbetsberedningar, bedriver arbetsplatsbevakning och tar vara på de möjligheter medbestämmandelagen och utvecklingsavtalet erbjuder.

Resultatet av en väl fungerande medbestämmandeverksamhet är fler medvetna och aktiva medlemmar, vilket på sikt ökar Byggnads organisationsgrad.

Under kongressperioden har samverkan, inflytande och organisering varit de tre huvudmålen gällande de förtroendevalda för att nå de uppsatta målen i detta dokument. Detta är ett nytt och mer kraftsamlat sätt att arbeta prioriterat.

En av de tydligaste vinsterna vi gjort under kongressperioden är att vi har tecknat en partsgemensam viljeinriktning om hur samverkan kan ske mellan företaget och den fackliga organisationen på företaget.

Vi har även tagit fram nya utbildningar för MB-ledamöter, förtroendevalda, skyddsombud och lagbasar. Vi har dessutom tagit fram nya riktlinjer för bolagsstyrelseledamöter, hur vi utser förtroendevalda, vilka utbildningar de ska gå och hur Byggnads ska stötta och stödja de som har fackligt uppdrag.

I avtalsrörelsen 2016 kom Byggnads och Sveriges Byggindustrier överens om möjligheten att delegera mandat till fackligt förtroendevalda. Mandat kan ges i alla de frågor där regionen pekas ut som part i Byggavtalet.

Detta stärker den förtroendevalde i sin roll och det fackliga arbetet på arbetsplatserna. I och med detta flyttades Byggnads position fram. Det gäller att vi nyttjar oss av alla som finns i vår organisation; både anställda och, inte minst, de fackligt förtroendevalda. Gör vi detta på rätt sätt, så använder vi vår inneboende styrka och blir oslagbara. På så sätt stärker vi också våra uppdragsgivare; medlemmarna i Byggnads.

Det arbete Byggnads gjort avseende medbestämmandeverksamheten är att "få ihop" det fackliga laget med MB-ledamöten som lagledare. Detta är en utgångspunkt i viljeinriktningen Lokal facklig samverkan i vilken parterna är överens om att en väl fungerande lokal facklig verksamhet är av stor betydelse för både företaget och dess anställda. Genom lokal facklig representation skapas förutsättningar för involvering och delaktighet samtidigt som företagets behov av effektiva beslutsprocesser tillgodoses.

Under kongressperioden har ett arbete med nollvision gällande dödsolyckor varit en prioriterad fråga. Flera olika utbildningar för skyddsombud har genomförts och i avtalsrörelsen 2017 fick vi fyra extra dagar i byggavtalet som Byggnads själva råder över.

Lagbasuppdraget har ifrågasatts av arbetsgivarna under kongressperioden. Två ärenden har förts upp till Arbetsdomstolen där Sveriges Byggindustrier menade att lagbasuppdraget inte är ett fackligt uppdrag. Vi både tillfällena så dömde Arbetsdomstolen till Byggnads fördel och var tydlig med att lagbasuppdraget är ett fackligt uppdrag.

Det finns anledning att justera vissa tidigare mål så att dessa blir mer realistiska. Det rör sig om andelen förtroendevalda i de företag som Byggnads har ingått avtal med och hur stor andel av medlemmarna som har fackligt uppdrag i Byggnads.



## **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området Byggnads förtroendevalda 2022:**

1. Att Byggnads under kongressperioden har förtroendevalda i 10 procent av de företag Byggnads har ingått avtal med och att visionen är 15 procent
2. Att 10 procent av Byggnads medlemmar har fackligt uppdrag i Byggnads organisation
3. Att MB FFV deltar aktivt i utvecklingen av Byggnads demokratiska organisation
4. Att Byggnads har träffat en ny överenskommelse om inflytande som stärker medlemmarna inflytande och medbestämmande på arbetsplatsen och i företaget
5. Att samtliga Byggnads förtroendevalda i företagen har ett naturligt forum inom företaget där man får stöd i sitt arbete som förtroendevald
6. Att Byggnads aktivt och kraftfullt driver FFV:s rättigheter och villkor och tillsammans med FFV skapar en bra arbetsbeskrivning för den förtroendevaldes arbete på arbetsplatserna och företagen
7. Att målsättningen är att FFV har genomgått utbildningsstegen inom två år
8. Att samverkan sker med de andra FFV på arbetsplatsen som finns i andra företag
9. Att Byggnads utvecklar och stärker förfarandet med fullmakter
10. Att Byggnads har utvecklat olika former för demokrati genom digitala plattformar

## Uppföljning och nulägesbeskrivning av området inflytande på arbetsplatsen

Byggnads och våra förtroendevalda har under kongressperioden fått ta hårda fighter om grundläggande fackliga rättigheter, inte minst gällande facklig tid och utbildning för uppdraget. De fackliga rollerna har ifrågasatts på arbetsplatserna.

Arbetsgivarorganisationerna gav, via deras jurister och företrädare, strikta instruktioner om att beskära det fackliga inflytandet som enligt dem vuxit till en konkurrenshämmande koloss och ett rejält besvär för medlemsföretagen. Byggnads hade, helt enkelt, för mycket att säga till om.

Budskapet om en åtstramning har varit tydlig och i en orolig tid har företag efter företag bytt ut samverkan och morot mot förtäckta hot och piska.

Det finns ett antal företag som valt en annan väg och de satsar på bra utveckling och samverkan med sina anställda, här välkomnar man Byggnads som en bra samverkanspartner.

Utvecklingsavtalet är i allra högsta grad ett samverkansavtal, vilket utgår från att arbetstagersidan och arbetsgivarsidan respekterar varandra. Det bygger på att man ser storheten i att inkludera arbetstagarrepresentanter, som en naturlig och förtrolig samtalspartner kring utvecklingsfrågor inom företaget och dess verksamhet.

Man kan säga att utvecklingsavtalet är sprunget ur medbestämmandelagen och dess tankar om företagsdemokrati för inkludering och engagemang. Det är också, utan någon tvekan, en handledning i modernt ledarskap och sunda värderingar.

Kongressen har tydligt markerat att kring detta behöver Byggnads ta krafttag. Här är några axplock gällande arbetet med att förstärka vårt inflytande.

### Grundläggande facklig medvetenhet

Vi vet att kunskap är makt. Utbildningen Påfarten är effektiv och åskådliggör Byggnads uppdrag och våra mål och visioner. Det ger en större förståelse för helheten och ger argument för ett medlemskap och delaktighet i vår organisation.

### Lagbasdomen

Arbetsgivarorganisationerna tog strid mot lagbasarna. Arbetsgivarna menade att de var en rest från en förgångens tid och inte behövdes längre. Byggnads menade, och menar fortfarande, att de var och är en vital länk och en naturlig del av medbestämmandeorganisationen på arbetsplatsnivå. Detta bestreds av arbetsgivarna.

Arbetsdomstolen har gått på Byggnads linje och konstaterade att lagbasen är facklig företrädare. Detta var en viktig vinst för det fackliga inflytandet på arbetsplatsnivå.

### Skyddsombudets fackliga vara eller icke vara

Arbetsgivarna vantolkade medvetet Byggnads skyddsombudsöverenskommelse från 2010. De påstod att skyddsombuden inte var fackliga, att de skulle utbildas i företagens regi tolv dagar och att de absolut inte skulle gå utbildning som facklig förtroendevald.

Här tog Byggnads strid och i avtalsrörelsen 2017 har Byggnads och Sveriges Byggindustrier blivit överens om att skyddsombudsrollen är ett fackligt uppdrag och att åtta dagar kan ske företagsinternt men att Byggnads förfogar över fyra dagar för det fackliga perspektivet av skyddsombudets uppdrag.

### Inget centralt nytt utvecklingsavtal

Det har inte slutits något nytt utvecklingsavtal. Däremot har förbundskontoret arbetat med tre rikstäckande företag och träffat överenskommelse om en nystart av utvecklingsavtalet och medbestämmande inom företagen.

Vi har nått en samsyn kring vikten av en facklig organisation och samverkan på olika plan inom de företagen.

### **Från fixare till stödare – FFV och fullmakter**

Byggnads har i avtalsrörelser möjliggjort utlämnande av arbetsuppgifter och förhandlingsmandat genom fullmakt till förtroendevalda. Genom att tillåta och skapa förutsättningar för engagerade förtroendevalda att utföra mera kvalificerat ombudsmannaarbete får vi resurser att fokusera på andra viktiga och prioriterade områden.

### **Svenska modellen och EU**

Byggnads har sedan Lex Laval tagit täten och drivit frågan om ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden. Allt för många har exploaterats och utnyttjats i spår av globaliseringen.

Byggnads har tagit ansvar och tecknat ett utstationeringsavtal för de som tillfälligt utför byggtjänster i Sverige I utstationeringsavtalet säkerställer vi att de utstationerade får ett introduktionssamtal om svenska modellen och vilka rättigheter och skyldigheter som gäller på vår arbetsmarknad.

Byggnads har också säkrat att våra regioner får möjlighet att närvara i det systematiska arbetsmiljöarbetet i de utstationerade företagen.

### **Ett Byggnads där alla tar ansvar och strävar mot samma mål**

Byggnads förbunds kontor och de 11 regionerna har satt organisering som prioriterat mål. Vi ska arbeta med att upprätta arbetsplats- och MB organisation i de små och medelstora företagen så att de får ett naturligt inflytande över sin arbetsituation.

När utländska byggföretag får stora byggprojekt så innebär det en stor utmaning för den region där projektet finns. Det är inte ovanligt att dessa företag i förhandlingar framför att de inte vill följa våra avtal eller att de som är anställda inte ska ha avtalade rättigheter. Inte sällan så "hotar" företagen med att ta in underentreprenörer/bemanningsföretag för att på så sätt slippa följa våra avtal. För regionen innebär detta en börda, både personellt och organisatoriskt.

Mot bakgrund av detta behöver Byggnads bygga upp ett centralt stöd för regionerna i dessa situationer. Det handlar om att bygga upp rikstäckande kompetens gällande förhandlingar, organisering, juridisk kunskap mm. Detta tillförs som ett nytt mål. I övrigt kvarstår målen. Det är också viktigt att gemensamt stärka det fackliga samarbetet på våra arbetsplatser mellan olika yrkesgrupper inom Byggnads och 6F.

Redan nu finns stöd i både lag och avtal som reglerar förtroendevaldas rätt att disponera lokal eller annat utrymme på den egna arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där.

Förbunden inom 6F ska givetvis via utbildningar och information som hålls inom respektive förbund belysa att vi anser det som en mycket viktig fråga för att underlätta att kontakt tas ute på våra arbetsplatser.

Våra arbetsplatser är även av mycket skiftande storlek. Detta medför att det är svårt att bestämma gemensamma krav för fackliga arbetsplatskontor eller utrymmen där förtroendevalda kan träffas.

Det är viktigt med utökad samverkan mellan 6F förbundens förtroendevalda på arbetsplatsnivå och vi vet av erfarenhet att upprättande av en fackexpedition på större arbetsplatser har varit uppskattat och bidragit till högre måluppfyllnad vad organisering, avtalsbevakning och studierekrytering avser.

Det har även tillsatts en ekonomisk resurs där våra regioner kan ansöka om medel och stöd för insatser som syftar till ett ökat arbetsplatsnära arbete på större byggen eller infrastruktursatsningar. Det är våra 11 regioner och förtroendevalda som har bäst kännedom att föreslå och upprätta 6F-gemensamma fackexpeditioner.

### **Bättre utbildningar för arbetsmarknadens utmaningar**

Byggnads ställer om och arbetar med att förbättra funktionsutbildningarna och se till att FFV får möjligheter att växa och axla fler kvalificerade arbetsuppgifter och möjlighet till fullmakter.

## **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området inflytande på arbetsplatsen 2022:**

1. Att Byggnadsarbetarna har stort inflytande och medbestämmande i byggföretagen och på arbetsplatsen
2. Att FFVs ställning på arbetsplatserna är stärkt och att överenskommelser finns om arbetstagarnas rättigheter till facklig introduktion för nya på arbetsplatsen
3. Att Byggnads har sett till att det har genomförts integrerad planering inom byggsektorn
4. Att Byggnads och våra motparter i företagen har kommit överens om implementeringen av utvecklingsavtal
5. Att integrerad planering ingår som en del i Byggnads lagbasutbildning.
6. Att Byggnads har sett till att det finns ett branschgemensamt utbildningsprogram i integrerad planering
7. Att Byggnads bygger upp ett centralt stöd för regionerna som stöd vid etablering av större projekt på orten

## Uppföljning och nulägesbeskrivning av området framtidens byggnadsarbetare

Byggnads verkar aktiv genom branschens olika yrkesråd för att utveckla branschens utbildningar. Genom att ha yrkeskunniga representanter från produktionen i yrkesråden ges möjligheten att förändra yrkesutbildningarna efter hur branschen utvecklas. Byggnads ser för tillfället över representationen i yrkesråden.

Löneformer som stimulerar produktivitet och goda arbetsinsatser är avgörande för byggbranschens utveckling. Det är viktigt att löneformerna i kollektivavtalen är brett förankrade hos medlemmarna och accepterade av företagen.

I avtalsrörelsen 2017 tillsattes en partsgemensam arbetsgrupp gällande byggavtalet för att utreda hur lönereglererna ska fungera i framtiden. Detta utifrån företagen och arbetstagarnas gemensamma behov att främja företagets konkurrenskraft, trygga jobben och arbetstagarnas utveckling. Under första fasen, som ska vara klar våren 2018, görs en analys över hur löneparagrafen i avtalet tillämpas idag. Under andra fasen ska arbetsgruppen ta fram ett förslag på hur byggavtalets lönebestämmelser kan vara utformad med utgångspunkt från slutsatserna i första fasen. Arbetsgruppens förslag ska sedan överlämnas till organisationerna Sveriges Byggingustrier och Byggnads senast 2019-01-31 för att besluta om eventuella förändringar i byggavtalet.

Det är oerhört angeläget att ha ett starkt yrkesutbildningsavtal, där kvaliteten i utbildningen och trygga anställningsförhållanden under utbildningstiden säkerställs. Den partsgemensamma arbetsgruppen, som tillsatts på byggavtalet har ett viktigt arbete med att färdigställa avtalet inom en snar framtid.

Det blir allt viktigare att se till att den utländska arbetskraftens utbildning valideras på rätt sätt. Detta är en grundförutsättning för att våra avtal ska gälla alla, att den utländska arbetskraften kan kräva sin rätt och att vi på så sätt undviker låglönekonkurrens. Här spelar BYN en stor och viktig roll och det är avgörande att Byggnads aktivt arbetar för en fungerande validering.

Det är ingen hemlighet att Arbetsförmedlingen har problem med att förmedla de lediga jobb som finns. Speciellt märks detta i byggbranschen där det krävs en specialiserad kunskap för att förstå branschen och kunna matcha sökande med lediga jobb. Arbetsförmedlingen har också interna och organisatoriska problem som ytterligare försvårar Arbetsförmedlingens uppdrag. Mot bakgrund av detta måste Byggnads vara öppen för att hitta nya vägar för förmedling av jobb och i arbetet med omställning och bemanning.

Byggnads har under kongressperioden arbetat aktivt med frågorna under området framtidens byggnadsarbetare. Att göra Byggnadsarbetaryrket attraktivt och utveckla yrkesutbildningsavtalen är ständigt pågående processer, ett arbete som måste fortgå för att ge yrkena den höga status som de förtjänar.

Byggnads håller också på med ett arbete att utveckla och bredda yrkesbevisen så att fler kan omfattas. En väg att gå kan vara att yrkesbevisen blir en form av kunskapsbevis.

### Digitaliseringen

Digitaliseringen av våra arbetsplatser har inletts. Det är av stor vikt att följa den utvecklingen. Hur det påverkar våra medlemmar, yrkesutbildningarna och lärandet i arbetslivet.

Byggnads upplever att vi står inför ett vägval där våra yrken riskerar att utvecklas åt två olika håll. Risken är stor att digitaliseringen lyfter av yrkesarbetarna en stor del av yrkeskunskapen och utarmar yrkena till mindre kunskapskrävande. Om å andra sidan våra yrken utvecklas till att bli mer teoretiska och kunskapsintensiva riskerar vi att tappa till tjänstemannasidan då vi kan hamna i gränslandet mellan arbetsledare och yrkesarbetare.

Att digitaliseringen ännu inte kommit längre i byggbranschen förklaras ibland med att branschen är stor och komplex. Ett byggprojekt omfattar många olika aktörer med få kontaktytor. Det efterfrågas standardiseringar men utvecklingskostnaderna är så stora att många ser offentliga aktörer så som statliga byggherrar som de enda som har ekonomiska möjligheter att utveckla behövliga standardiseringar för branschen.

Det är oerhört viktigt att Byggnads noggrant följer utveckling kring digitalisering och automatisering inom byggbranschen och hur detta påverkar framtidens byggnadsarbetare. Målen föreslås vara desamma som tidigare med tillägg kring digitalisering.

### **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området framtidens byggnadsarbetare 2022:**

1. Att Byggnads verkar för att byggnadsarbetaryrket är ett attraktivt yrke som ungdomar och vuxna söker sig till och utvecklas i
2. Att Byggnads verkar för att utveckla och stärka våra yrkesutbildningsavtal
3. Att Byggnads aktivt följer och påverkar utvecklingen kring digitalisering och automatisering i byggsektorn och noga följer hur detta påverkar framtidens byggnadsarbetare
4. Att byggnadsarbetarna i Sverige är välutbildade och har förutsättningar för vidareutbildning både inom och utanför branschen
5. Att samtliga yrkesutbildningar på gymnasienivå har högskolebehörighet
6. Att Byggnads verkar för att yrkesbevisens och branschcertifikatens ställning stärks och att det ställs krav på yrkesbevis och branschcertifikat vid offentlig upphandling
7. Att tillsvidareanställning är huvudanställningsformen för alla inom byggsektorn
8. Att Byggnads har sett till att det har införts ett förstärkt arbetstagarbegrepp

## Uppföljning och nulägesbeskrivning av området globaliseringen och våra svenska kollektivavtal

Det har hänt mycket på den svenska arbetsmarknaden under de senaste åren. I dag är huvuddelen av den utländska arbetskraften i byggbranschen EU-medborgare som utnyttjar sin rätt till fri rörlighet och som har rätt att utan tillstånd arbeta i Sverige. De flesta sänds tillfälligt hit från en utländsk arbetsgivare för att arbeta här och är så kallade utstationerade arbetstagare medan andra söker arbete i Sverige och anställs direkt här av en svensk eller utländsk arbetsgivare. Arbetsmiljöverket som för register över de utstationerade bedömer att minst hälften av de som utstationeras till Sverige arbetar i byggbranschen.

Byggarbetsplatserna ser också annorlunda ut med en mängd underleverantörer som var och en utför arbetsuppgifter med egna anställda eller med personal från bemanningsföretag eller med hjälp av egenföretagare som i sin tur anlitas för att utföra det faktiska arbetet. De stora byggföretagen har i dag fler tjänstemän än arbetare anställda. Den nya verkligheten innebär stora utmaningar för oss som fackförbund.

För tillfället är det högkonjunktur i byggbranschen och det kan konstateras att det behövs arbetskraft från andra länder för att täcka behoven av arbetskraft. Vi välkomnar dem och vårt mål är att de ska kunna arbeta här på samma villkor som övriga arbetstagare på arbetsmarknaden i Sverige.

Det kan också konstateras att vår arbetsmarknadsmodell även i en högkonjunktur utsätts för ett hårt tryck, genom att utländska arbetstagare med väsentligt sämre villkor än de finns i våra kollektivavtal i allt högre grad anlitas av svenska och utländska företag som sänker sina kostnader och därigenom ger svårigheter för företag med kollektivavtal att konkurrera om uppdragen. Särskilt allvarligt blir det när oseriösa företag utnyttjar den gränsöverskridande situationen som i sig försvårar kontroll och smiter undan skyldigheter att betala skatt och sociala avgifter.

Det är EU:s regelverk som till allra största delen reglerar vilka förutsättningar vi har för att värna den svenska modellen och upprätthålla kraven på kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. Vi arbetar därför aktivt med att påverka detta genom bland annat vår europeiska branschorganisation EBTF, genom LO och genom att i alla sammanhang i Sverige och Bryssel förklara och argumentera för att vår svenska kollektivavtalsmodell fungerar.

Inte minst är det viktigt för oss att se till att den europeiska fackliga organisationen EFS förstår och tar hänsyn till vår modell när många fackföreningar i Europa aktivt efterfrågar mer bindande europeisk lagstiftning för att säkra arbetstagares rättigheter och kräver en europeisk minimilön. Tyvärr är det en trend, både i Sverige och övriga Europa och gå från förhandlade avtal till lagstiftning. Detta är det oerhört viktigt att vi uppmärksammar och motverkar.

### Utstationering

Mycket har förändrats under de senare åren när det gäller regelverket kring utstationering. I domen Laval slog EU-domstolen fast att utstationeringsdirektivet inte bara reglerade vilka minsta förmåner en arbetstagare som tillfälligt arbetar i ett land ska ha (den hårda kärnan) utan också att dessa förmåner är ett tak för vilka krav som kan ställas i landet där arbetet utförs. Detta ledde till att vi inte längre fick möjlighet att genom stridsåtgärder ställa krav på vanliga kollektivavtal om arbetsgivaren visade att arbetstagarna redan hade förmåner som motsvarande dessa minimiförmåner i den hårda kärnan.

Det har genomförts förändringar av hur man ska tillämpa utstationeringsdirektivet. Genom ändringarna förtydligades bland annat att alla svenska arbetstagarorganisationer är skyldiga att ge in de villkor som finns i den så kallade hårda kärnan till Arbetsmiljöverket. Det infördes också regler som syftar till att underlätta för arbetstagarorganisationer att utöva kontrollen över att dessa avtal följs. Vi har nu också fått rätt att använda stridsåtgärder för att framtvunga utstationeringskollektivavtal.

Sedan mars 2016 pågår också ett arbete med att revidera utstationeringsdirektivet. Förhandlingen har satt ljuset på konflikten mellan de länder som tjänar pengar på att sända ut billig arbetskraft och de länder som har högre lönekostnader och tar emot arbetskraft. Det har varit mycket svårt att enas. Förhandlingarna är ännu inte

avslutade men det är inte sannolikt att det kommer att leda till några större förändringar när det gäller vilka villkor som kan krävas av utstationerade arbetsgivare.

Det förändrade regelverket har påverkat vårt arbete i hög grad. Som nämnts har vi numera en skyldighet att inge de villkor som omfattas av den hårda kärnan till Arbetsmiljöverket. Vi har valt att ta fram dessa villkor genom att upprätta ett särskilt hängavtal för utstationerade arbetstagare, ett utstationeringsavtal.

Att ett utstationeringsavtal nu inlämnats till Arbetsmiljöverket innebär inte per automatik att det är sådana avtal som ska tecknas med utländska företag. I första hand har vi rätt att frivilligt försöka få en utstationerande arbetsgivare att teckna ett vanligt kollektivavtal. Om en utstationerande arbetsgivare varken vill gå med i en arbetsgivarorganisation, vill teckna ett vanligt kollektivavtal eller teckna ett utstationeringsavtal ger det nya regelverket oss rätt att vidta stridsåtgärder för att kräva att ett utstationeringsavtal tecknas.

En mycket viktig princip för oss är att utstationerade arbetstagare faktiskt i praktiken får rätt till de förmåner som regleras i kollektivavtalet, oavsett om det gäller förmånerna i ett vanligt kollektivavtal eller i ett utstationeringsavtal. I utstationeringsavtalet och i hängavtalen till de vanliga avtalen har vi därför skrivit in att Byggnads har rätt att åka ut och träffa företagets anställda för att informera dem om vilka rättigheter de har enligt avtalet och vilken lön de ska ha. Vid detta möte ska vi också informera om vad facket är och vad vi kan hjälpa till med, hur arbetsmarknaden fungerar och rekrytera dem som medlemmar.

### **Offentlig upphandling**

År 2014 antogs tre nya EU-direktiv om offentlig upphandling. Direktiven genomfördes i svensk lag och de sista ändringarna gjordes den 1 juni 2017. En viktig del i de nya direktiven är att det har tydliggjorts på vilket sätt man kan ställa upp krav på arbetsrättsliga villkor i en offentlig upphandling. Det var möjligt även tidigare men framgår nu med större tydlighet.

Införandet föregicks av en politisk strid och resultatet är den kompromiss som kunde få tillräckligt stort stöd i riksdagen så att förslaget kunde gå igenom.

Eftersom villkoren för arbetstagarna huvudsakligen regleras i kollektivavtal i Sverige och lönerna enbart regleras på detta sätt föreskriver reglerna att villkoren ska fastställas i samråd med arbetsmarknaden parter. Vi har därför lagt mycket tid i organisationen, på både central och regional nivå, att informera upphandlande myndigheter och kommuner om vilka arbetsrättsliga krav som kan ställas i offentliga upphandlingar.

Vi har t.ex. arbetat mycket nära de tre kommunerna Stockholm, Malmö och Göteborg när de tagit fram villkor i upphandling av byggprojekt. Resultatet av detta arbete har sedan tagits över av Upphandlingsmyndigheten som använder det som ett exempel på hur man kan göra.

### **Övrig utveckling på EU-området**

Även i övrigt händer mycket på EU-området. En rad förslag som syftar till att öka rörligheten för företagen på den inre marknaden har presenterats. Bland dessa finns ett förslag om ett så kallat servicekort för företag.

Byggnads försökte genom sin europeiska organisation EBTF och byggarbetsgivarnas organisation FIEC stoppa förslaget från att läggas fram eftersom vi inte kunde se några fördelar med förslaget. Trots detta lades förslaget fram. Förhandlingar pågår fortfarande om detta och vi följer processen.

Den diskussion om att stärka medborgarnas rättigheter i Europa som har varit har också påverkat EU:s agenda. Våren 2017 presenterade den Europeiska kommissionen ett förslag till en europeisk pelare för sociala rättigheter med syfte att främja uppåtående social konvergens. Pelaren innehåller en rad principer som omfattar allt från rätt till utbildning, till sjukvård och goda anställningsvillkor. Det är oklart vad pelaren kommer att leda till men tänkbart är att den kommer att ligga till grund för fortsatta diskussioner om EU:s utveckling och eventuella nya initiativ. Detta visar att sociala rättigheter tas på allvar i EU och måste balanseras mot de ekonomiska friheterna och den fria rörligheten för företag. Det är därför välkommet att pelaren presenterats. Vi följer utvecklingen och kommer inte vara nöjda förrän det sker en konkret förändring och förbättring för våra medlemmar på byggarbetsplatserna runt om i Sverige.



Det pågår också en omförhandling av förordningen som styr samordningen av socialförsäkringssystemen. Reglerna i förordningen styr bland annat i vilket land sociala avgifter ska betalas genom regleringen om så kallade A1-intyg. Det är en omfattande reglering och förhandlingarna kommer pågå under lång tid.

### **Frihandel**

Byggnads anser att handel är viktigt för ekonomisk tillväxt men tillväxten måste komma fler till del. Ökad handel främjar nödvändig strukturomvandling och skapar arbetstillfällen i verksamheter med bärkraft.

En viktig facklig utgångspunkt är att när Sverige och EU sluter handels- och investeringsavtal med tredje land ska dessa sätta en så hög standard som möjligt vad gäller arbetstagares rättigheter. Handel och investeringar ska stimulera innovationskraft samt effektiviseringsförmåga och får inte leda till utnyttjande av människor genom konkurrens med sänkta löner och försämrade arbetsvillkor.

Skydd för arbetstagare eller fackliga fri- och rättigheter får aldrig anses utgöra handelshinder och det är av yttersta vikt att kollektivavtalens status och arbetsmarknadsparternas autonomi respekteras i handelsavtal som sluts där Sverige och EU är part. Rättigheten att fritt organisera sig i fackföreningar rätten till kollektiva förhandlingar och strejkrätten är en viktig del av demokratiseringen av ett land och en nyckel till social och ekonomisk utveckling. Byggnads anser att mänskliga rättigheter i arbetslivet alltid ska vara en väsentlig del av agendan vid tecknandet av nya handelsavtal.

### **Internationell utveckling i övrigt**

Det är fortsatt en negativ trend vad avser facklig styrka runt om i världen. Facket har svårigheter att organisera i en allt mer fragmenterad arbetsmarknad där allt mer avlönat arbete sker under informella former. Detta uppmärksammas av de federationer som Byggnads är anslutna till och gemensamma strategier har under den senaste kongressperioden utarbetats mellan federationernas medlemsorganisationer.

Fackföreningar behövs både nationellt såväl som internationellt i en allt mer globaliserad värld där både multinationella företag och länder gör allt för att komma undan både fackliga och andra mänskliga rättigheter för att maximera vinsten för några få ägare och politiska ledare.

Därför var det mycket välkommet att FNs 193 medlemsländer enades i september 2015 om Agenda 2030 och dess 17 mål och 169 delmål för en ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbar utveckling. Målen är integrerade och odelbara, och för att nå framgång krävs handling på lokal, nationell och global nivå.

En ny utvecklingsdagordning skapades 2015 i och med antagandet av Agenda 2030, Addis Ababa Action Agenda om utvecklingsfinansiering och klimatavtalet från Paris. För första gången knyts det internationella arbetet med fattigdomsminskning tydligt till samtliga tre dimensioner av hållbar utveckling – ekonomisk, social och miljömässig. Sammantaget ger det en unik möjlighet att jobba horisontellt med utveckling.

Agenda 2030 bör inte ses som enbart en fråga för andra. Inte heller bör frågan enbart tas upp som en utvecklingsfråga för andra utan istället bör vi förhålla oss till möjligheten att koppla samman de globala hållbarhetsmålen och Agenda 2030 med utvecklingen transnationellt genom vårt fackliga internationella arbete.

Med en allt mer globaliserad värld som tenderar att skrämna våra medlemmar bör Byggnads framförallt arbeta med att informera om hur vår nationella utveckling intimt är kopplad med en internationell utveckling. I detta ligger att strategiskt berätta om hur vi dels på hemmaplan arbetar med att påverka och utveckla vår partsmodell och välfärd likväl hur vi genom våra fackliga internationella federationer gör detsamma. Det är allt för få medlemmar som idag ser betydelsen av fackföreningar som förändringsaktörer både på hemmaplan likväl som i världen.

Samma att-satser som tidigare mål och vision bör vara kvar med tillägget angående Agenda 2030.

## **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området globaliseringen och våra svenska kollektivavtal 2022:**

1. Att Byggnads kollektivavtal är utvecklade och stärkta som ett verktyg för att stå emot globaliseringens negativa sidor
2. Att konkurrensen inom byggsektorn sker på de villkor som finns i gällande kollektivavtal
3. Att svenska kollektivavtal ska gälla alla på den svenska arbetsmarknaden
4. Att det vid offentlig upphandling ställs krav på svenska kollektivavtal
5. Att Byggnads arbetar gentemot beställare, arbetsgivare och allmänheten för att informera om vikten av att ställa villkor som syftar till att få en sund konkurrens i byggbranschen och goda villkor både för de som utför arbetet och för samhället samt riskerna med att inte göra det
6. Att en majoritet av den utländska arbetskraften inom byggsektorn i Sverige är medlemmar i Byggnads eller organiserade av andra LO förbund inom sektorn
7. Att Byggnads har sett till att det har införts ett grönt kort som krav för alla som vill starta byggföretag samt även för de byggföretag som redan finns
8. Att bidra till och påverka Sveriges Agenda 2030 arbete genom att påvisa behovet av respekt för de grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet

## Uppföljning och nulägesbeskrivning av området jämställdhet och mångfald

Kongressen 2014 visade tydligt var medlemmarna vill att Byggnads ska gå som organisation. Jämställdhet och mångfaldsfrågor sattes högt på agendan med utmanade mål till 2022. En mängd aktiviteter och åtgärder har gjorts under den gångna kongressperioden för att uppfylla dessa målen.

Efter kongressen 2014 har huvudinriktningen, för att öka antalet kvinnliga medlemmar, varit att rekrytera fler kvinnor till branschen. Vi har lagt ökat fokus på att arbeta utåtriktat till högstadiel elever på gymnasieämnessor och yrkestävlingar. Via samarbetet i Byggnadsindustrins yrkesnämnd (BYN) har vi jobbat med att förändra kommunikationen för att locka fler kvinnor till byggsektorn.

Byggnads kvinnliga nätverk – NÄTA har under åren gjort en stor insats för att stötta och stödja medlemmar runt om i landet. NÄTA spelar en mycket viktig roll och är stora förebilder för nya kvinnor som kommer till branschen.

Tyvärr ser vi fortfarande att många kvinnor lämnar sina yrken efter några år i branschen. Vid tidpunkten för förra kongressen var antalet kvinnliga medlemmar ca 0,8 %. Sedan dess har vi sett en långsam ökning till dagens ca 1,2 %. Fortsätter ökningen av kvinnliga medlemmar i samma takt kommer vi inte lyckas nå målet på 5 %, utan landa närmare 2 % år 2022.

Arbetet som gjorts kring jämställdhet har varit mycket uppmärksammat, både bland medlemmar och allmänhet. Byggnads har tagit frågan på största allvar och vi utvecklar hela tiden nya verktyg för att förändra organisationen och arbetsplatserna.

Vi har haft ett nära samarbete med Byggscheferna kring kampanjen ”Stoppa machokulturen”. Kampanjen lanserades våren 2015 med en rikstäckande annonsering med provocerande rubriker. Vi fick snabbt stor uppmärksamhet i media men responsen var både positiv och negativ, vilket inte var helt oväntat. Kampanjen har nu genomgått tre ”pulser” som innehållit allt från seminarium till fördomstester.

Den mest uppskattade delen av kampanjen ”Stoppa machokulturen” har varit den så kallade ”verktygslådan”. Den fick enorm spridning tillsammans med videon ”Prata så alla kan lyssna” vilken blev viral 2016. Vi har också föreläst på byggföretag, skolor och räddningstjänsten, bara för att nämna några organisationer.

Vi har presenterat verktygslådan för partiföreträdare från samtliga partier förutom Sverigedemokraterna. Även internationellt har intresset för kampanjen blivit stort och flera liknande initiativ har påbörjats.

Utifrån samtal med kvinnliga medlemmar, och de bemötande de har fått i olika regioner, kan vi tyvärr konstatera att vi har en bra bit kvar för att kunna hävda att alla anställda lever som dom lär när det gäller likabehandling. Vid förra kongressen antogs även en motion om att det i varje region ska det finnas en jämställdhetsansvarig ombudsman. Dessa utsågs under hösten 2014 i samtliga regioner.

Förbundet har tagit fram en likabehandlingsutbildning för jämställdhetsansvariga, sammankallande MB och ledningspersoner i organisationen. Utbildningen har genomförts vid två tillfällen och totalt har 43 deltagare slutfört utbildningen.

Byggnads har inlett samarbete med flera organisationer för att stärka vårt arbete och aktivt bygga nätverk för att påverka både byggsektorn och samhället i stort. Ett exempel är antidiskrimineringsbyrån – Malmö mot diskriminering – som har spelat en betydande roll i vår likabehandlingsutbildning. De har även varit behjälpliga i flera diskrimineringsfall. Antidiskrimineringsbyrån finns på flera orter i landet. Vi har även inom befintliga samarbeten, så som BYN, lagt stor fokus på att skapa en inkluderande byggbransch.

Slutsatsen är att Byggnads har tagit flera steg i vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete den gångna kongress-

perioden. Huvudfokus har legat på att förändra attityder och kulturen ute på byggena. Stoppa machokulturen har, som beskrivits ovan, varit en stor del av Byggnads arbete mellan 2014 och 2018.

Regionala NÄTA strukturer har bildats i några regioner och detta är ett initiativ som hela organisationen ska uppmuntra, stötta och tillföra erforderliga resurser för.

För att Byggnads ska vara en organisation som ligger i framkant när det gäller jämställdhetsfrågorna behöver förbundet genomföra en jämställdhetsutredning. Denna utredning ska bl.a. titta på hur andra fackförbund arbetar med dessa frågor och vilka goda exempel vi kan lära av och hur vi kan utveckla och stärka vårt jämställdhetsarbete. NÄTA är en självklar aktör i denna utredning.

Det är viktigt att sätta frågorna om jämställdhet och mångfald i ett större perspektiv. I grunden utgår vi i fackföreningsrörelsen från ett klassperspektiv när vi analyserar samhället och de orättvisor som finns. Det faktum att kvinnor och andra ställs utanför inflytande och blir exkluderade från viktiga områden i samhället är samma problematik som när arbetarklassen blir utnyttjad och kräver sin rätt. Kraven på jämställdhet och mångfald är således samma klasskamp som Byggnads alltid har fört.

Konkret innebär det att en byggarbetsplats alltid blir bättre när alla känner sig välkomna. Lagandan stärks och produktionsresultatet blir bättre. Det är alltså en rent ekonomisk och lönemässig vinst när vi genom klasskamp driver frågorna om jämställdhet och mångfald.

Det är också viktigt att vi som organisation inte delar upp människor efter kön, etniskt ursprung, sexuell läggning, ålder eller liknande. Vår utgångspunkt måste alltid vara att samtliga ska ges samma möjligheter, få vara en del av vår organisation och vara välkomna i alla olika "mötesrum".

Med hänsyn till ovanstående nulägesbeskrivning har det gjorts ett flertal justeringar och tillägg i att-satserna.

### **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området jämställdhet och mångfald 2022:**

1. Att minst 5 procent av Byggnads medlemmar är kvinnor
2. Att Byggnads är en organisation som tydligt arbetar för jämställdhet och mångfald
3. Att attityderna inom byggsektorn har förändrats så att jämställdhet och mångfald är självklara inställningar hos våra medlemmar och inom byggsektorn
4. Att alla i Byggnads är bärare av uppgiften att aktivt arbetar för en inkluderande byggbransch
5. Att fler kvinnor sitter i Byggnads beslutande organ
6. Att det finns aktiva kvinnliga nätverk i samtliga regioner
7. Att alla medlemmar inom ramen för vår värdegrund ska känna sig inkluderade i Byggnads fackliga verksamhet oavsett individens kön, bakgrund eller hur hen väljer att definiera sig
8. Att Byggnads aktivt motarbetar alla former av splittring på arbetsmarknaden.
9. Att alla jämställdhetsansvariga i Byggnads har erforderlig tid, kunskap och en tydlig uppdragsbeskrivning för sitt ansvarsområde.
10. Att alla anställda i Byggnads har genomgått en utbildning gällande jämställdhet och mångfald senast 2022
11. Att det i alla medlemsutbildningar ingår ett avsnitt om jämställdhet

## Uppföljning och nulägesbeskrivning av området Byggnads i politiken

Under den gångna kongressperioden har Byggnads i politiken och facklig politisk samverkan varit ett högt prioriterat område. Byggnads förbundsstyrelse och ledning uttalade tidigt att det är helt avgörande att de frågor som Byggnads och dess medlemmar tycker är viktiga också blir en del av det politiska samtalet och att vi får ett stort inflytande i de politikområden som betyder mest för byggnadsarbetarnas situation, både i arbetslivet och i vardagen i övrigt.

Under kongressperioden har Byggnads ledning haft flera kontakter med både regeringen, vänsterpartiet och den borgerliga oppositionen förutom Sverigedemokraterna. Av naturliga skäl har de flesta kontakter varit med de statsråd som har ansvarsområden som berör oss extra mycket. Det har främst varit arbetsmarknadsfrågor och frågor kring offentlig upphandling. Byggnads ordförande har också haft överläggningar med statsministern och andra statsråd.

Byggnads ordförande har under kongressperioden träffat de arbetsmarknadsansvariga för de borgerliga partierna med undantag av Sverigedemokraterna. Då har det funnits tillfälle att berätta om de problem som Byggnads medlemmar upplever i sin vardag och på byggarbetsplatserna. Det har handlat om att beskriva behovet av ordning och reda och att vi arbetar för att få bort låglönekonkurrensen. Upplevelsen är att de borgerliga representanterna har fått ökad förståelse för vårt fackliga arbete och särskilt nämnde de vår kampanj med att stoppa machokulturen som ett viktigt verktyg för att förändra värderingar.

Det har hänt mycket inom politiken sedan mål och vision antogs 2014. Den största förändringen är att vi har en socialdemokratisk ledd regering. Det har inneburit en avgörande skillnad när det gäller Byggnads inflytande i politiken. Som nämndes inledningsvis så har det rört främst två områden där vi har haft en nära kontakt och kommunikation med statsråd, statssekreterare och annan politisk personal på berörda departement. Vi har haft stort inflytande vid utformande av viktiga propositioner inom olika områden. Det rör främst upphandlingsfrågor och arbetsmarknad men också bostadspolitik.

Vi ska dock komma ihåg att det under kongressperioden har varit ett svårt parlamentariskt läge i riksdagen där de borgerliga partierna har majoritet tillsammans med Sverigedemokraterna. Det har inneburit att regeringen inte har kunnat få igenom flera, för oss, viktiga förslag. Ett tydligt exempel på detta är förändrade regler kring offentlig upphandling. Förslaget innebar att det skulle bli lättare att ställa krav på kollektivavtal vid upphandling, vilket alltså röstades ned av riksdagsmajoriteten.

Vi har också haft möjlighet att påverka beslut inom EU, både genom direktkontakt med Europaparlamentariker som de internationella organisationer som vi verkar inom bl.a. vår Europiska federation EBTF.

Det facklig politiska arbetet har stärkts under kongressperioden. Byggnads ordförande har tagit plats i den socialdemokratiska partistyrelsen som ordinarie ledamot. Det innebär att Byggnads får större chans till inflytande över utformningen av den socialdemokratiska politiken. Här är det viktigt att komma ihåg att det fackliga mandatet alltid ska vara tydligt och utgångspunkten i arbetet inom partistyrelsen.

Hos många av Byggnads regioner sker ett nära facklig-politiskt samarbete med Socialdemokraterna, både självständigt och inom ramen för 6F. Ett exempel på facklig-politisk framgång är Byggnads Gävle Dalas handslag med Socialdemokraterna i Dalarna och Gävleborg om att kommunerna ska ställa krav på kollektivavtal vid offentlig upphandling. Fler regioner och partidistrikt följer nu efter och skapar liknande handslag.

I skrivande stund ser det också ut som att fler personer med bakgrund i Byggnads finns på valbarplats på listor till riksdag- och kommun. Detta har också varit ett tydligt mål under kongressperioden.

Centralt sker den stora delen av det facklig-politiska arbetet inom ramen för 6F. 6F har under kongressperioden anställt en central facklig-politisk samordnare som stödjer arbetet lokalt och samarbetar med centralt ansvariga på 6F förbunden. Det sker också ett samarbete med LO och Socialdemokraterna centralt och regionalt. Byggnads är representerat i Socialdemokraternas fackliga utskott (SFU).

Under mandatperioden har det genomförts ett flertal utbildningar där politik och ideologi har haft stort utrymme. Utbildningarna har erbjudits medlemmar och förtroendevalda och varit framgångsrika och omtyckta.

Inom ramen för 6F är Byggnads också delägare i tankesmedjan Katalys. Katalys verksamhet under kongressperioden har varit väldigt framgångsrik. Man har skrivit ett flertal viktiga rapporter och haft en mängd debattartiklar centralt placerade. Det kan nog sägas att Katalys har fört den politiska debatten och det politiska samtalet åt vänster. Med vänster menar vi ett tydligare perspektiv utifrån LO kollektivets verklighet och mer fokus på ekonomisk jämlikhet.

Det är viktigt att Byggnads har hög ambitionsnivå när det gäller det lokala och regionala arbetet med facklig-politisk samverkan. Det är därför viktigt att det finns en socialdemokratisk fackklubb i varje arbetarekommun. Det är en god idé att Byggnads söker samarbete med 6F och andra fackliga kamrater för att på så sätt stärka de fackliga frågorna inom socialdemokraterna och att vi på så sätt finns representerade i de beslutande rummen.

Idag saknar Byggnads kunskap och överblick över hur det facklig-politiska arbetet fungerar i regionerna. Vi har inte en samlad bild av hur vi är representerade i kommuner, regioner och landsting. Det är därför nödvändigt att Byggnads skyndsamt tar fram plan för hur man kan utveckla och stärka det facklig-politiska inflytandet lokalt, regionalt och centralt. I planen ska det bland annat finnas svar på hur det ser ut i dagsläget i regionerna, vilka behov som finns samt exempel på hur andra förbund har arbetat framgångsrikt med facklig-politisk samverkan.

### **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området Byggnads i politiken 2022**

1. Att Byggnads medlemmar som har ett politiskt uppdrag i socialdemokraterna har ökat
2. Att Byggnads facklig-politiska arbete med socialdemokraterna och SSU är utvecklat och stärkt i enlighet med ovan beskrivna intentioner
3. Att det finns en socialdemokratisk fackklubb i varje arbetarekommun
4. Att Byggnads har stort politiskt inflytande i samhällsdebatten och att Byggnads i sakfrågor samarbetar politiskt med de partier som delar förbundets värdegrunder och mål om ekonomisk och politisk demokrati och allas lika värde
5. Att de politiska krav som Byggnads medlemmar har får stort genomslag och betydelse hos de politiska partierna
6. Att Byggnads regioner tillsammans med förbundet centralt ges i uppdrag att ta fram en plan för hur man kan utveckla och stärka det facklig-politiska inflytandet lokalt och regionalt och centralt
7. Att det finns en politiskt ansvarig i varje region

## Uppföljning och nulägesbeskrivning av området Ett Byggnads

Arbetet med att få synsättet Ett Byggnads startade redan innan kongressen 2014, närmare bestämt året innan. Grunden för detta arbete var då, precis som det är nu, att om Byggnads som organisation använder sina samlade resurser för att nå uppsatta mål, så har vi mycket större chans att nå ett framgångsrikt resultat.

Arbetet att få Ett Byggnads har skett med inriktning på två områden, utbildning och förbättrad målstyrning. Utbildningsinsatserna har skett inom ramen för Kunskapslyftet och förbättrad målstyrning inom ramen för Mål och Vision 2022.

Som sagts tidigare så startade Kunskapslyftet i juni 2013 då Byggnads hade sin första träff för samtliga anställda och de förtroendevalda i de rikstäckande byggföretagen. Denna träff blev avstampet för Kunskapslyftet som i sin nuvarande form avslutades i maj 2017.

Kunskapslyftet har genomförts i samarbete med utbildningsbolaget Sententia och de har slutfört ett flertal utbildningar i vår organisation. Kursen Professionell aktör har varit obligatorisk för samtliga anställda samt vissa förtroendevalda och över 300 personer har genomfört denna. Kursen har lett till ökad personlig kännedom och en större medvetenhet om att arbeta målinriktat med Byggnads bästa för ögonen. En annan utbildningsinsats har varit tre roller där förbundsledning, regionordförande, kassörer och avtalsansvariga har haft möjlighet att utvecklas i sina roller och reflektera kring sitt uppdrag.

Man kan konstatera att de samlade utbildningsinsatserna har haft en stor effekt, både för den enskilda personen som för Byggnads. Vid utvärderingar framkommer att en absolut majoritet av Byggnads anställda/förtroendevalda är nöjda med utbildningarna och att detta har haft en positiv inverkan på deras arbete och uppdrag i och för Byggnads. Även omvärlden har kunnat vittna om att det har skett förändringar i vår organisation.

Under hela perioden med Kunskapslyftet har det utkommit ett nyhetsbrev för att informera om det som sker och för att alla ska känna delaktighet.

Som sagts tidigare så är Kunskapslyftet i sin nuvarande form avslutat men kursen Professionell aktör finns kvar för nyanställd personal. Inför den kommande kongressperioden kommer andra satsningar att göras för att fortsätta arbetet att stärka de anställda och förtroendevalda i Byggnads.

Den andra delen i arbetet för Ett Byggnads består av en bättre målstyrning. Det viktigaste dokumentet i detta arbete har varit dokumentet Mål och Vision 2022 som kongressen beslutade om 2014. Direkt efter kongressen så satte förbundsledningen och förbundsstyrelsen igång med arbetet att ta fram tydliga prioriteringar för mål och visions områden och bifallna kongressmotioner. Dessa prioriteringar har varit vägledande för både förbunds-kontorets och regionernas arbete och har inneburit tydligare arbetsfördelning och en organisatoriskt kraftsamling på de prioriterade områdena.

För att få en helhet i målarbetet har det också skett en förändring i förbundets budgetarbete. Förbunds-kontorets budgetprocess ska nu vara färdig innan sommaren så att regionerna kan ha detta som underlag i sin budgetprocess som sker under hösten. Det innebär att förbundet centralt går i takt med regionerna och att de ekonomiska förutsättningarna följer förbundets prioriterade områden. Allt för att uppnå Ett Byggnads.

För att visionen om Ett Byggnads ska bli verklighet behöver organisationen bli mer konsekventa i sin utåtriktade kommunikation. För även om Byggnads i sin organisatoriska struktur innehåller olikheter som speglar regionala förutsättningar och behov kan det så kallade varumärket bara vara ett.

Det betyder att omvärlden redan ser, och alltid kommer att se, Byggnads som EN organisation. De flesta av våra medlemmar ser sig dessutom som medlemmar i Byggnads, snarare än medlemmar i en viss region.

I dagens mediebrus är det särskilt viktigt att vara både känd och ha ett högt anseende för att bli lyssnad på. För att kunna bli mer konsekvent i sin kommunikation behöver Byggnads ta fram en kommunikationsstrategi som omfattar hela organisationen.

Områden som bör tydliggöras är vad varumärket Byggnads står för, vilka målgrupper, kanaler och områden organisationen ska prioritera samt en rollfördelning och vem som kommunicerar vad och med vilka. Ett sådant dokumentet gör det enklare för en organisation att prioritera i det dagliga kommunikationsarbetet. Kommunikation ska också ses som en möjlighet att utveckla byggnads demokratiska organisation. Detta perspektiv måste alltid finnas med i arbetet med utveckling av Byggnads kommunikation.

Sammanfattningsvis så har stora delar av det som kongressen beslutade om för att uppnå Ett Byggnads varit i fokus under kongressperioden och mycket har genomförts. Vi kan konstatera att vi tagit stora steg mot Ett Byggnads. Arbetet är långt ifrån avslutat och inför nästa kongressperiod måste arbetet fortsätta med samma styrka. Den nuvarande texten i mål och vision är fortfarande giltig och det förslås att samma mål ska vara kvar även för nästa kongressperiod med tillägget kring kommunikations- och varumärkesstrategi.

### **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området Ett Byggnads 2022**

1. Att alla i Byggnads arbetar efter samma mål och värdegrund så att vi 2022 har Ett Byggnads.
2. Att Byggnads kommunikationsenhet ges i uppdrag att i samverkan med regionerna ta fram en kommunikationsstrategi och en strategi för att stärka den allmänna bilden om Byggnads som samtliga i organisationen ska genomföra.
3. Att strategin bryts ner till mätbara mål i en kommunikationsplan som utvärderas inför kongressen 2022



## Samtliga uppdaterade mål och visioner

### Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området medlemsvärvning och organisationsgrad 2022:

1. Att Byggnads är världens starkaste fackförening och organiserar 75 procent av byggnadsarbetarna. Kongressens långsiktiga vision är att organisera 90 procent av alla byggnadsarbetare
2. Att samtliga i Byggnads organisation ser sig som aktiva medlemsvärvare och ansvariga för att behålla befintliga medlemmar
3. Att samtliga anställda och 50 procent av de förtroendevalda har gått en utbildning i medlemsvärvning och organisering och att de förtroendevalda har kunskap om vilka som är medlemmar på arbetsplatsen
4. Att 50 procent av alla medlemmar och 90 procent av nya medlemmar har gått Påfarten eller liknande utbildning om facklig verksamhet och värderingar/ideologi
5. Att alla som går yrkesutbildning inom våra avtalsområden på gymnasienivå och vuxenutbildning minst en gång per år får besök av Byggnads för att förstå facket's betydelse och erbjudas bli medlemmar i Byggnads samt fångas upp av Byggnads organisation (MB) på företaget vid anställning
6. Att Byggnads tillsätter en utredning för att utreda om egenföretagare ska kunna bli medlemmar i Byggnads och hur ett sådant medlemskap i så fall ska utformas.
7. Att Byggnads kommunicerar lediga jobb inom gällande alla yrkesgrupper inom våra avtalsområden åt medlemmar

### Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området Byggnads förtroendevalda 2022:

1. Att Byggnads under kongressperioden har förtroendevalda i 10 procent av de företag Byggnads har ingått avtal med och att visionen är 15 procent
2. Att 10 procent av Byggnads medlemmar har fackligt uppdrag i Byggnads organisation
3. Att MB FFV deltar aktivt i utvecklingen av Byggnads demokratiska organisation
4. Att Byggnads har träffat en ny överenskommelse om inflytande som stärker medlemmarna inflytande och medbestämmande på arbetsplatsen och i företaget
5. Att samtliga Byggnads förtroendevalda i företagen har ett naturligt forum inom företaget där man får stöd i sitt arbete som förtroendevald
6. Att Byggnads aktivt och kraftfullt driver FFV:s rättigheter och villkor och tillsammans med FFV skapar en bra arbetsbeskrivning för den förtroendevaldes arbete på arbetsplatserna och företagen
7. Att målsättningen är att FFV har genomgått utbildningsstegen inom två år
8. Att samverkan sker med de andra FFV på arbetsplatsen som finns i andra företag
9. Att Byggnads utvecklar och stärker förfarandet med fullmakter
10. Att Byggnads har utvecklat olika former för demokrati genom digitala plattformar

### Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området inflytande på arbetsplatsen 2022:

1. Att byggnadsarbetarna har stort inflytande och medbestämmande i byggföretagen och på arbetsplatsen.
2. Att FFVs ställning på arbetsplatserna är stärkt och att överenskommelser finns om arbetstagarnas rättigheter till facklig introduktion för nya på arbetsplatsen
3. Att Byggnads har sett till att det har genomförts integrerad planering inom byggsektorn
4. Att Byggnads och våra motparter i företagen har kommit överens om implementeringen av utvecklingsavtal
5. Att integrerad planering ingår som en del i Byggnads lagbasutbildning.
6. Att Byggnads har sett till att det finns ett branschgemensamt utbildningsprogram i integrerad planering.
7. Att Byggnads bygger upp ett centralt stöd för regionerna som stöd vid etablering av större projekt på orten

## **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området framtidens byggnadsarbetare 2022:**

1. Att Byggnads verkar för att byggnadsarbetaryrket är ett attraktivt yrke som ungdomar och vuxna söker sig till och utvecklas i
2. Att Byggnads verkar för att utveckla och stärka våra yrkesutbildningsavtal
3. Att Byggnads aktivt följer och påverkar utvecklingen kring digitalisering och automatisering i byggsektorn och noga följer hur detta påverkar framtidens byggnadsarbetare
4. Att byggnadsarbetarna i Sverige är välutbildade och har förutsättningar för vidareutbildning både inom och utanför branschen
5. Att samtliga yrkesutbildningar på gymnasienivå har högskolebehörighet
6. Att Byggnads verkar för att yrkesbevisens och branschcertifikatens ställning stärks och att det ställs krav på yrkesbevis och branschcertifikat vid offentlig upphandling
7. Att tillsvidareanställning är huvudanställningsform för alla inom byggsektorn
8. Att Byggnads har sett till att det har införts ett förstärkt arbetstagarbegrepp

## **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området globaliseringen och våra svenska kollektivavtal 2022:**

1. Att Byggnads kollektivavtal är utvecklade och stärkta som ett verktyg för att stå emot globaliseringens negativa sidor
2. Att konkurrensen inom byggsektorn sker på de villkor som finns i gällande kollektivavtal
3. Att svenska kollektivavtal ska gälla alla på den svenska arbetsmarknaden
4. Att det vid offentlig upphandling ställs krav på svenska kollektivavtal
5. Att Byggnads arbetar gentemot beställare, arbetsgivare och allmänheten för att informera om vikten av att ställa villkor som syftar till att få en sund konkurrens i byggbranschen och goda villkor både för de som utför arbetet och för samhället samt riskerna med att inte göra det
6. Att en majoritet av den utländska arbetskraften inom byggsektorn i Sverige är medlemmar i Byggnads eller organiserade av andra LO förbund inom sektorn
7. Att Byggnads har sett till att det har införts ett grönt kort som krav för alla som vill starta byggföretag samt även för de byggföretag som redan finns
8. Att bidra till och påverka Sveriges Agenda 2030 arbete genom att påvisa behovet av respekt för de grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet.

## **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området jämställdhet och mångfald 2022:**

1. Att minst 5 procent av Byggnads medlemmar är kvinnor
2. Att Byggnads är en organisation som tydligt arbetar för jämställdhet och mångfald
3. Att attityderna inom byggsektorn har förändrats så att jämställdhet och mångfald är självklara inställningar hos våra medlemmar och inom byggsektorn
4. Att alla i Byggnads är bärare av uppgiften att aktivt arbetar för en inkluderande byggbransch
5. Att fler kvinnor sitter i Byggnads beslutande organ
6. Att det finns aktiva kvinnliga nätverk i samtliga regioner
7. Att alla medlemmar inom ramen för vår värdegrund ska känna sig inkluderade i Byggnads fackliga verksamhet oavsett individens kön, bakgrund eller hur hen väljer att definiera sig
8. Att Byggnads aktivt motarbetar alla former av splittring på arbetsmarknaden.
9. Att alla jämställdhetsansvariga i Byggnads har erforderlig tid, kunskap och en tydlig uppdragsbeskrivning för sitt ansvarsområde.
10. Att alla anställda i Byggnads har genomgått en utbildning gällande jämställdhet och mångfald senast 2022
11. Att det i alla medlemsutbildningar ingår ett avsnitt om jämställdhet

## **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området Byggnads i politiken 2022:**

1. Att Byggnads medlemmar som har ett politiskt uppdrag i socialdemokraterna har ökat
2. Att Byggnads facklig-politiska arbete med socialdemokraterna och SSU är utvecklat och stärkt i enlighet med ovan beskrivna intentioner
3. Att det finns en socialdemokratisk fackklubb i varje arbetarekommun
4. Att Byggnads har stort politiskt inflytande i samhällsdebatten och att Byggnads i sakfrågor samarbetar politiskt med de partier som delar förbundets värdegrunder och mål om ekonomisk och politisk demokrati och allas lika värde
5. Att de politiska krav som Byggnads medlemmar har får stort genomslag och betydelse hos de politiska partierna
6. Att Byggnads regioner tillsammans med förbundet centralt ges i uppdrag att ta fram en plan för hur man kan utveckla och stärka det facklig-politiska inflytandet lokalt och regionalt och centralt
7. Att det finns en politiskt ansvarig i varje region

## **Byggnads uppdaterade mål och visioner inom området Ett Byggnads 2022:**

1. Att alla i Byggnads arbetar efter samma mål och värdegrund så att vi 2022 har Ett Byggnads.
2. Att Byggnads kommunikationsenhet ges i uppdrag att i samverkan med regionerna ta fram en kommunikationsstrategi och en strategi för att stärka den allmänna bilden om Byggnads som samtliga i organisationen ska genomföra.
3. Att strategin bryts ner till mätbara mål i en kommunikationsplan som utvärderas inför kongressen 2022



# ANSVAR OCH SÄKERHET

## BYGGNADS KONGRESS 2014

# MÅL OCH VISION 2022

– BESLUTAD AV BYGGNADS KONGRESS 2014

Bilaga

VI ÄR HÄNDERNA  
SOM BYGGER SVERIGE  
BYGGNADS  
KONGRESS **2018**

**MÅL OCH VISION 2022**

– Beslutad av Byggnads kongress 2014

## Förord

Nu läser du Byggnads mål och visioner 2022. Det är Byggnads kongress 2014 som har beslutat att dessa mål och visioner ska gälla och vara vägledande för Byggnads under två kongressperioder och vara genomförda när vi kommer fram till 2022.

Det var många kongressombud som debatterade kongressrapporten och förde fram flera bra förslag. Dessa förslag har inarbetats i detta dokument, både i text och i att-satserna.

Det har sagts förut, men tål att nämnas igen. Byggnads mål och visioner 2022 ska inte bli en hyllvärmare. Detta ska vara ett levande dokument och en del av vårt dagliga fackliga arbete. Det ska genomsyra allt vi gör och omfatta hela organisationen. Det är då vi arbetar mot samma mål och blir – Ett Byggnads.

Det är också viktigt att alla känner ett ansvar för att vi fram till 2022 uppnår våra mål och visioner. Detta arbete vilar inte bara på ledning eller styrelse. Ska vi lyckas måste alla anställda och förtroendevalda bidra så att vi uppnår kongressens beslut. Vi ska med jämna mellanrum följa upp hur arbetet går med att nå målen och du kan följa denna process på kongresshemsidan.

Jag föreslår att du tar dig tid att noggrant läsa igenom dessa mål och visioner och funderar på hur just du kan vara med i det kommande arbetet. För det ska vara självklart att vara medlem i Byggnads och vi ska fortsätta att vara världens bästa och starkaste fackförening.

På förbundsstyrelsens vägnar

*Johan Lindholm*

Ordförande i Byggnads

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>Förord</b> .....	<b>30</b>
<b>Medlemsvärvning och organisationsgrad</b> .....	<b>32</b>
Inledning .....	32
Nuläget.....	32
Hur ser det ut i vår omvärld?.....	33
Några goda exempel bland andra fackförbund .....	33
Hur ser situationen ut för Byggnads?.....	35
Utbildning .....	37
Andra åtgärder.....	37
Egenföretagare, F-skattare och papperslösa .....	38
<b>Byggnads förtroendevalda</b> .....	<b>39</b>
Inledning .....	39
Hur framtiden kan se ut för Byggnads förtroendevalda.....	41
Fackklubb.....	42
<b>Inflytande på arbetsplatsen</b> .....	<b>43</b>
Inledning .....	43
Integrerad planering.....	43
Förslag på åtgärder och mål.....	45
<b>Framtidens byggnadsarbetare</b> .....	<b>47</b>
Inledning .....	47
Framtidens behov och krav .....	47
<b>Globaliseringen och våra svenska kollektivavtal</b> .....	<b>50</b>
Inledning .....	50
Vår syn på kollektivavtalet i en globaliserad värld .....	51
Grönt kort.....	52
Internationellt fackligt medlemskap .....	52
183-dagarsregeln .....	52
<b>Jämställdhet och mångfald</b> .....	<b>54</b>
Inledning .....	54
Läget i byggbranschen.....	54
<b>Byggnads i politiken</b> .....	<b>56</b>
Inledning .....	56
Byggnads syn på facklig-politisk samverkan .....	56
<b>Ett Byggnads</b> .....	<b>58</b>
Inledning .....	58
Vad som krävs .....	58
Kunskapslyftet .....	59

# Medlemsvärning och organisationsgrad

## Inledning

Det allvarligaste hotet för den samlade fackföreningsrörelsen och för Byggnads är medlemstappet. Byggnads har under flera år, liksom många andra LO-förbund, förlorat medlemmar och minskat organisationsgraden.

Byggnads har mellan 2007 och 2013 tappat knappt 23 700 medlemmar. Det finns flera faktorer till medlemstappet såsom höjd medlemsavgift till Byggnads och A-kassan, ett mer kritiskt ifrågasättande av facket rent allmänt och en långsiktig trend med en minskad organisationsgrad både i Sverige och i övriga Europa. Andra orsaker är också en förändrad arbetsmarknad, där allt fler arbetare återfinns i kortare anställningar, att man som ung vuxen etablerar sig på arbetsmarknaden allt senare i livet och en förändrad gymnasieskola.

Samtidigt måste vi komma ihåg att den svenska modellen bygger på att starka parter på arbetsmarknaden sluter kollektivavtal. Om den ena parten blir allt svagare så är vi inne på en mycket farlig väg.

Den fackliga styrkan har byggts upp under många år och har uteslutande berott på att vi har haft många medlemmar och hög organisationsgrad. När vi har förhandlat med arbetsgivarna eller för fram krav till våra politiker så har man lyssnat och mött oss med respekt. Därför att man har vetat att vi har en stor majoritet av löntagarna bakom oss.

Fortsätter vi att förlora medlemmar så är vi snart i en situation där vi har sämre förhandlingsläge mot arbetsgivarna och politikerna kan behandla oss som ett särintresse man inte behöver ta hänsyn till.

Medlemstappet fortsätter och vi måste göra allt för att vända trenden. Vi kan fatta vilka beslut vi vill eller föra fram krav - har vi inga medlemmar bakom oss är vår verksamhet ganska meningslös. Vi kan inte nog poängtera vikten av att var och en av oss har ett ansvar för att värva nya medlemmar. Detta måste genomsyra allt vi gör de kommande kongressperioderna.

Vi har massor med goda argument för att vara medlem i Byggnads! Vi måste ut och förklara kollektivavtalets värde och betydelse för lön och ersättningar, arbetsmiljön, arbetstiderna, försäkringar osv. Det borde inte finnas en enda potentiell medlem som inte fått detta förklarat för sig och fått frågan om hen vill bli medlem i Byggnads.

När man diskuterar medlemstappet så handlar det om två grupper som måste mötas på olika sätt. Dels den grupp av personer som väljer att inte gå med i Byggnads och dels den grupp av personer som väljer att lämna Byggnads.

## Nuläget

Byggnads har (juni 2013) genomfört en enkätundersökning som vände sig till FFV (fackligt förtroendevalda) och ombudsmän där man ställt ett antal frågor som är kopplat till organiseringsfrågan.

På frågan om hur viktigt man tycker det är att värva medlemmar så svarar i princip 100 % av ombudsmännen att det är en mycket viktig fråga och 80 % av FFV.

60 % av ombudsmännen svarar att de dagligen eller varje vecka jobbar med värvning på arbetsplatsen. Motsvarande siffra för FFV är att ca 17 % arbetar med att värva medlemmar varje vecka och 19 % varje månad. Men det är hela 26 %, drygt var fjärde FFV, som säger att de aldrig jobbar med att värva medlemmar och 36 % att de aldrig värvat någon medlem.

På frågan om hur mycket arbetstid man som ombudsman lägger på att värva medlemmar svarar 53 % att det är 5 % eller mindre och 30 % att de lägger ner mellan 6-15 % av sin arbetstid.

Ca 55 % av ombudsmännen stödjer månadsvis FFV i deras arbetet med att värva medlemmar och hela 81 % kan tänka sig att stödja de FFV mer än de gör idag.



## Kur ser det ut i vår omvärld?

LO har sedan 2007, två gånger per år, genomfört undersökningar om fackligt medlemskap, organisationsgrad, inställning till facket, vilka de viktigaste fackliga frågorna är etc. Om vi sammanställer dessa resultat kan vi redovisa bland annat följande fakta.

**Rött** = Negativ trend, **Gult** = Neutralt **Grönt** = Positiv trend

- ↓ Kännedomen om facket minskar. Från toppnotering 74 procent i nov 2008 till 51 procent i maj 2013, d.v.s. en nedgång med 23 procent.
- ↓ Inställning till facket. Andelen positiva minskar.
- ↓ Andelen medlemmar som är nöjda med sitt medlemskap minskar något. 7 procent färre i år jämfört med nov 2009.
- ↓ Andel som blivit tillfrågade om att gå med i facket har minskat med 17 procent jämfört med förra året.
- ↑ Det är fler som kan tänka sig bli medlemmar jämfört med förra mätningen. 54 procent av de yngsta kan tänka sig att gå med. Men 1 av 5 kan inte tänka sig att gå med. En majoritet skapar sin bild av facket genom de fackliga företrädarna.
- ↑ Något fler har en positiv bild av de fackliga företrädarna jämfört med den förra mätningen. 34 procent anser att de viktigaste arbetsuppgifterna för de fackliga företrädarna är "Stå på sig gentemot arbetsgivaren" och 18 procent att "Visa sig mer på arbetsplatsen". De främsta skälen för ett medlemskap är; A-kassan och tryggheten.
- ↓ De som svarat på frågan varför de inte är medlem i facket har först och främst svarat; "Jag ser ingen anledning" och att man inte arbetar. Andelen som svarat ingen anledning ökar något. Störst nytta med medlemskap är; hjälp vid problem med arbetsgivaren, trygghet och försäkringar.
- ↓ Ett av de viktigaste skälen till varför man inte är medlem är att man anser det för dyrt och därefter att facket inte driver "mina" frågor.
- ↓ Ca 53 procent av de tillfrågade berättade att man under det senaste halvåret pratat med en facklig företrädare om arbetsrelaterade frågor, vilket är en minskning sedan föregående mätningar.
- ↑ Fler unga har blivit tillfrågade om att bli medlem.
- ↑ Knappt 60 procent skulle kunna tänka sig ta ett fackligt uppdrag.
- ↑ Den fackliga lojaliteten ligger kvar på stabila 60 procent. Bland LO-medlemmarna svarar 82 procent att de kan rekommendera en vän eller kollega att bli medlem i facket.
- ↑ 65 procent av LO-medlemmarna kan tänka sig att värva en medlem.

## Några goda exempel bland andra fackförbund

Det finns några fackförbund inom LO som tydligt har prioriterat organiseringsfrågan; Handels, Transport och Kommunal och dessa förbund har också en positiv medlemstrend. Deras sätt att värva medlemmar skiljer sig åt på ett markant sätt i fråga om metoder och utgångspunkter.

### Handels

Handels är ett av de fackförbund inom LO som ökade antalet (+ 3 600) medlemmar under 2012. Förbundet har satsat på uppsökande verksamhet. Ett exempel är Göteborgsavdelningen som gör detta tio veckor per år. Samma arbetsplats får besök flera gånger. Skälet till återbesöken är bland annat att man inte kan träffa alla anställda första gången. Under det första mötet presenterar sig uppsökaren, lyssnar in de anställdas situation på arbetsplatsen och påbörjar arbetet med att bygga upp en relation och förtroende hos de personerna man möter. Handels ser det som en bonus om man lyckas värva en medlem under den första träffen.

Den andra träffen är mer av ett arrangerat möte i samband med exempelvis frukost, lunch eller på kvällen. Vid den andra träffen är det också fler som vågar komma fram och ställa frågor. "Det lossnar efter ett tag" Det är också då man mer aktivt börjar värva medlemmar.

Handels använder sig av "handplockade" uppsökare. De anser att det måste vara rätt personer som får uppdraget (det fungerar inte med vem som helst). Sociala kompetensen är viktig. Det kostar ändå pengar och då måste det ge något tillbaka. Handedarna utbildas genom att man varvar teori och praktik. Under utbildningen trimmas bemötande, kroppsspråk, och hur man tacklar en massa "nej tack".

Uppsökarna träffas under en heldag en vecka innan man genomför en värvarvecka. Då går man igenom värvarmaterial, aktuella frågor inom förbundet, förändringar av avgifter och försäkringar och planerar den kommande värvarveckan.

Under värvarveckan träffas man varje morgon för att stämma av gårdagen och planeringen framåt. Mål finns uppsatta om hur många man ska värva. Efter besöket fyller uppsökaren i en blankett som används vid utvärdering och planering av nästa uppsökeri. Mycket viktigt är att personligen återkoppla frågor som medlemmar ställt. Där prövas hela förtroende för facket – ”går det att lita på facket”

Handels jobbar självklart även med att behålla de man värvat. Det gör man bland annat genom att ringa upp nyvärvade medlemmar och medlemmar med bristande betalning. De ständiga besöken på arbetsplatserna, även där organisationsgraden är bra är viktiga för att synliggöra facket på arbetsplatsen och på så sätt bibehålla organisationsgraden.

Förbundet centralt understödjer det lokala organisationsarbetet. Bland annat genom att besluta om en norm hur många tjänster som bör finnas för organiseringsarbetet i avdelningen. I t.ex. Göteborg är det fyra verksamhetsassistenter som delvis arbetar med organisering och är stöd gentemot arbetsplatserna. Nytt är också att en visstidsanställd ungdomssekreterare arbetar heltid med att värva, organisera och utbilda ungdomar. Dessutom har Göteborg en värvare större delen av året för att arbeta kontinuerligt med uppsökande verksamhet.

Den centrala ”Ringresursen” består av pensionerade fackliga funktionärer som från förbundskontoret på telefon bearbetar enskilt anslutna i A-kassan. Resursen visar på ett gott resultat. Nationella kampanjer förekommer. Allt material produceras centralt och förses med ett ID-nummer som bidrar till att man kan följa upp hur många inträden som skedde under en viss kampanj.

### **Transport**

Även här hämtas exemplet från Göteborg, där man har lyckats med att öka antalet klubbar från 14-15 klubbar 2008 till idag 33 klubbar. Detta har man lyckats med bland annat genom att öka tillströmning till den fackliga grundutbildningen och organiserprojektet.

Transport har, som nämndes ovan, satsat på en ”Organizermodell”. Den innebär att man har åtta ”Organizers” som är förbundsanställda och utplacerade i hela landet. Organizermodellen innebär att man skapar en organisation/klubb på arbetsplatsen som själva löser de problem som de anställda har identifierat på arbetsplatsen. I denna process är organizern behjälplig.

Målet är att en klubb bildas men först kartlägger man arbetsplatsen genom enskilda samtal med alla som jobbar där. Genom samtalen får man reda på de arbetsmiljö- och avtalsproblem som finns på företaget. Man får även fram vilka informella ledare som finns. Organizern bildar sedan en arbetsplatskommitté som består av de informella ledarna. De får sedan uppgifter som de ska bidra till att lösa. Allt från att informera, lösa en situation med arbetsgivaren eller rekrytera arbetskamrater till utbildning.

Utifrån kartläggning fastställs att antal mål som ska uppnås (beroende på antalet anställda). Det handlar om x antal som ska gå utbildning, få ett uppdrag osv.

När organizern märker att kommittén börjar bli självgående överlämnar hen över organisationsansvaret till avdelningen och avdelningen genomför val av klubbstyrelse. Avdelningen tar efter detta även över det fortsatta arbetat med att stötta och hjälpa klubben. Mycket i det initiala skedet handlar om att bygga relationer och tillit.

Även Transport lyfter fram vikten av bildning och utbildning för att klara organiseringsfrågan. Man har bland annat satsat på en endagsutbildning som går under namnet Startpunkten. Utbildningen erbjuds både medlemmar och ”ickemedlemmar”. Därefter erbjuder man medlemmarna en femdagarsutbildning man kallat V.I.T. (Vi i Transport). Transport genomför mycket av utbildningar i egen regi eftersom det bygger identitet och kontaktnät.

Förbundet genomför även en medlemsvärvarvecka på våren och en på hösten, där alla är med och understödjer arbetet med att värva och organisera medlemmar.

### **Kommunal**

Kommunal kallar sitt projekt "Medlem 007 – med rätt värva" och det sjösattes 2007. Projektet är numera en del av den ordinarie verksamheten i Kommunal och syftar till att öka organisationsgraden. Projektet resulterade bland annat i att man satte mål för värvning, producerade material och satte i gång ett utvecklingsarbete riktat mot de unga.

En sak som lever kvar från projektet är de noggranna mätningar som görs varje månad. Man mäter till exempel organisationsgrad och antal arbetsplatsbesök. Dessa bryts sedan ner för respektive bransch och avtalsområde. Exempelvis kan man se att bland de 150 000 visstidsanställda är endast ca 50 000 medlemmar i kommunal. Genom detta vet Kommunal var "krutet" behöver sättas in. Till en början gjordes många besök på de "kända eller trygga" arbetsplatserna inom kommunerna. Men det är inte där största potentialen till nya medlemmar finns. Därför satsar man numera mer av medlemsvärvaraktiviteterna bland privata arbetsgivare.

Grundorganisationen i kommunal är sektioner. I sektionerna finns förtroendevalda som arbetar heltid med fackliga frågor och någon av dessa är direkt ansvarig för organiseringsarbetet. Det är sektionerna som ansvarar för att rapportera in den statistik som nämndes ovan. Utifrån redovisade fakta/statistik erbjuder sedan sektionerna stöd där det bäst behövs.

Sedan ett år tillbaka genomför avdelningens ombudsmän verksamhetsuppföljning i varje sektion. Under uppföljningen granskar man hur sektionen levt upp till förbundets fokusområden och egna prioriterade verksamheter. Det viktiga under uppföljningarna är att utvärdera resultatet av satsningarna.

Till stöd har sektionerna ett flertal utbildningar som fokuserar på ämnen som ledarskap, förhållningssätt och värdegrund. Det innebär till exempel att frågan om bemötande av medlemmar och presumtiva medlemmar alltid finns på dagordningen.

15 april 2012 startade även Kommunal ett organiseringsprojekt inom den privata sektorn som de kallar "Strategisk organisering". Satsningen leds från förbundskontoret, men genomförs av lokalt placerade organiseringare som är projektanställda av förbundet. Arbetet går till så att man lokalisera arbetsplatser som är strategiskt viktiga och där organisationsgraden är låg. När de börjar arbeta på en arbetsplats kartlägger de vilka som jobbar där och genomför personliga samtal med alla anställda under ca 45-60 minuter per person. Inte för att värva utan för att ta reda på viktiga frågor om just dessa människor. Skapa förtroende genom att lyssna. Därefter lokaliseras de informella ledarna som de vill ska företräda Kommunal.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att dessa tre förbund har lyckats med att vända en nedåtgående trend. De har gjort det genom omfattande, långsiktiga, genomtänkta och välplanerade satsningar som noggrant och systematiskt följs upp. De har avsatt både ekonomiska och tidsmässiga resurser.

### **Hur ser situationen ut för Byggnads?**

Naturligtvis har Byggnads precis samma problem som övriga fackförbund när det gäller ett sjunkande medlemsantal och lägre organisationsgrad.

För Byggnads del kan man konstatera att främst är i de små och medelstora företag inom byggbranschen som organisationsgraden är sämst och att situationen är värst i storstäderna. I de stora rikstäckande byggbolagen är organisationsgraden bättre och Byggnads mer närvarande.

Byggbranschen är också speciell på det sättet att det finns många små företag inom byggbranschen som är svåra att nå och att det är en fåtal anställda i företagen. Detta är dock den verklighet Byggnads verkar i och som vi måste ha som utgångspunkt i vårt organiseringsarbete.

Till detta kommer det faktum att vi under de senaste åren fått en stor tillströmning av utländsk arbetskraft inom byggsektorn. Det avser arbetskraft från EU länder och under senare tid från länder utanför EU.

Många av dem som kommer från andra länder har dålig erfarenhet av facklig verksamhet och fackliga organisationer, mycket beroende på vad de har upplevt i sina ursprungsländer. Utöver detta finns också språkliga hinder för att nå ut med facklig information. I detta sammanhang kan nämnas att Byggnads har anställt tolkar för att kunna nå de olika språkgrupper som finns på byggarbetsplatserna, det så kallade tolkprojektet.

Arbetsgruppen har under sitt arbete besökt både Dublin och London och där träffat representanter för olika byggfackföreningar och andra fackliga organisationer. Samtliga fackföreningar kan vittna om samma problem med vikande medlemstal och sämre organisationsgrad. Man har också en väldigt stor andel utländsk arbetskraft som ställer stora och speciella krav när det gäller medlemsvärning.

På Irland har SIPTU bestämt att 30 procent av de samlade intäkterna varje år ska avsättas för enbart medlemsvärning. Detta för att hela organisationen tydligt måste arbeta med frågan och att det kräver mycket resurser om medlemsvärning ska lyckas. Det kan handla om att ta fram broschyrer på olika språk, att anställa speciella organiserare som arbetar heltid med medlemsrekrytering och andra åtgärder. Sammanfattningsvis menar man att det måste få ta tid och resurser i anspråk.

Det är alldeles uppenbart att Byggnads som organisation kan göra mycket mer för att bryta den negativa medlemsutvecklingen. Som nämns inledningsvis så behövs egentligen inga nya argument för att förklara varför man ska vara med i Byggnads. Det behövs inte heller fler argument för att se att vi hittills inte har lyckats behålla de medlemmar vi har eller värva tillräckligt många nya.

Om man ser på vad andra förbund har gjort och om man tar till sig de internationella erfarenheterna så är det uppenbart att det krävs att hela organisationen är med, att frågan är prioriterad och att det avsetts tillräckligt med resurser. Egentligen behövs inga fler analyser, det är handling som krävs om vi ska vara ett starkare förbund 2022 än vad vi är idag.

Byggnads måste ha en organisation som har både resurser och personer som har som huvuduppgift att värva medlemmar. Det är också viktigt att vi i organisationen tar vara på regionernas olika god exempel och erfarenheter och både lär och stödjer varandra.

Det är helt nödvändigt att alla i Byggnads, oavsett vilken roll man har, ska ta frågan om medlemsvärning på största allvar och alla ska vara och se sig som medlemsvärvare. Det duger inte att tänka eller tro att det är någon annan som ska göra arbetet. Det är den samlade kraften i organisationen som är det som behövs för att vi ska lyckas.

Det innebär att självbilden hos oss i Byggnads måste förändras. Vi ska gå från att se oss som fixare till att istället vara stödjare. Vi ska vara spelande lagledare. Detta synsätt är ett måste om vi ska lyckas rekrytera och behålla medlemmar.

Dessutom är det helt avgörande att alla Byggnads medlemmar också ser sig som medlemsvärvare. Om varje nuvarande medlem värvar en ny medlem så har vi potentialen att bli ännu mycket starkare. Det handlar om principen att medlem värvar medlem.

Byggnads medlemmar måste våga ställa frågan till sina arbetskamrater om de är medlemmar. Förr var detta en naturlig sak på arbetsplatsen. Idag är det många unga som inte känner till speciellt mycket om facket och inte tänker på att bli medlemmar. Här finns en stor utmaning och möjlighet. Det är trots allt i mötet och samtalet på arbetsplatsen som argumentet kan brytas och medlemsvärvandet sker. En självvärvande organisation måste vara målet.

Ett resultat av lyckad medlemsvärning är naturligtvis också stärkta ekonomiska resurser till mer fackliga

verksamhet. Genom stärkt ekonomi får Byggnads som organisation också större frihet att kunna fatta beslut om att inte höja medlemsavgiften eller få möjlighet att sänka avgiften.

Det är viktigt att vi tar till oss de erfarenheter som andra LO-förbund har och det är lika viktigt att använda sig av LO:s erfarenheter och resurser. En gemensam facklig kraftsamling är bättre än att varje förbund ska göra allt själv. Det är lika viktigt att vi stöttar varandra inom Byggnads. Olika regioner har olika arbetsbelastning och då måste vi hjälpas åt att kraftsamla resurserna dit där de för tillfället behövs mest.

### **Utbildning**

Det som framförallt behövs är utbildning i hur man möter nya medlemmar och de som har valt att lämna vår organisation. Erfarenheterna visar att det personliga mötet är helt avgörande. Om representanten från Byggnads är en person som är kunnig, lyhörd och intresserad av att värva och behålla medlemmar så är det väldigt ofta framgångsrikt. Utbildning stärker också självförtroendet och ett gott självförtroende är en viktig förutsättning för att våga ta diskussioner och förklara vad Byggnads och fackföreningen står för.

Det är ett mål att alla som börjar i Byggnads, oavsett roll och arbetsuppgift, ska genomgå en utbildning i medlemsvärning och organisering. På detta sätt får alla utbildning i vikten av att se sig som representant för Byggnads och medlemsvärvare. Under utbildningen får man också de verktyg som behövs för att kunna rekrytera framgångsrikt. Denna utbildning skulle också kunna erbjudas de förtroendevalda.

Det är helt avgörande att vi kan nå de yngre och blivande byggnadsarbetare. Det är då vi får tillfälle att tidigt visa vad facklig verksamhet innebär och vilka värderingar Byggnads står för. Vi vet att det är svårare att nå dessa unga när de väl är ute på olika arbetsplatser.

Vi som organisation måste därför bli bättre på att vara ute på skolorna och där möta morgondagens byggnadsarbetare. Målet måste vara att alla de som går yrkesutbildning ska få besök av representant för Byggnads och då också bli erbjuden att bli medlem i Byggnads.

En målgrupp som vi ofta förlorar som medlem är de som går från att vara s.k. fri medlem d.v.s. man betalar ingen medlemsavgift, till att bli betalande medlem. Detta är en grupp som vi måste bli bättre på att möta och även de som söker sitt yrkesbevis.

Det finns goda exempel hos regioner där man erbjuder fackliga utbildningar för de som går i skolan. Det kan behövas en sammanställning över all utbildning som genomförs i landet för att få en samlad bild.

Visserligen innebär friskolorna att det finns många fler skolor att besöka och även inställningen till facklig information har förändrats hos många skolelever och deras föräldrar. Det innebär större utmaning och krav på förberedelser för den som ska genomföra ett skolbesök.

### **Andra åtgärder**

Det finns en mängd olika saker som Byggnads kan erbjuda blivande och nuvarande medlemmar. Det handlar om att skapa ett mervärde och det gör man genom att erbjuda en palett av medlemsförmåner.

Vi vet t.ex. att Byggnads medlemmar har en arbetsmarknad där arbetstillfällena är tillfälliga och skiftar efter säsong och väderlek. Det gör i sin tur att man ofta söker nya arbetstillfällen. Ett medlemsvärde skulle kunna vara att Byggnads samlar lediga arbeten på en hemsida/sajt som underlättar för medlemmarna att hitta lediga jobb. Denna hemsida ska givetvis kopplas till andra sidor med arbetserbjudanden, men regionerna ska självständigt kunna lägga upp tips på lediga jobb.

### **Egenföretagare, F-skattare och papperslösa**

Det finns inom byggsektorn grupper av människor som arbetar inom sektorn och som enligt Byggnads stadgar inte tillåts att bli medlemmar i Byggnads. Två av dessa grupper är egenföretagare och s.k. papperslösa.

Egenföretagare kallas ofta F-skattare för att de inte är anställda, utan som egenföretagare är skyldiga att själva betala in preliminärskatt och sociala avgifter. Med papperslösa menas personer som saknar uppehållstillstånd och därmed också arbetstillstånd.

När det gäller egenföretagare så är det idag en trend att byggföretag i större omfattning avstår från att anställa egen personal. Istället använder man sig av bemanningsföretag eller personer som ser sig tvingande att bli egenföretagare för att få arbete. Detta leder till att både anställningstryggheten och den fackliga styrkan urholkas. En väg skulle kunna vara att låta egenföretagare bli medlemmar i Byggnads.

Byggnads är av uppfattningen det vore fel väg att gå att låta egenföretagare bli medlemmar i förbundet. Istället måste Byggnads arbeta för att byggföretagen anställer egen arbetskraft och att reglerna för att få F-skattsedel stramas upp. Det är en viktig uppgift för Byggnads att utveckla och stärka anställningstryggheten istället för att acceptera de försämringar som nu breder ut sig. Det innebär också att s.k. falska egenföretagare försvinner, d.v.s. personer som aldrig har varit egenföretagare utan ska ses som anställda.

När det gäller de s.k. papperslösa är detta en väldigt utsatt och försvarslös grupp av människor. Det handlar om personer som har flytt från krig och fattigdom för att kunna få en drägligare tillvaro i Sverige. Tyvärr är det också så att dessa personer blir utnyttjade på arbetsmarknaden av samvetslösa arbetsgivare. Eftersom personerna befinner sig olagligt i Sverige har de små möjligheter att själva stå upp för sina rättigheter.

Vid en diskussion om dessa personer ska kunna vara medlemmar i Byggnads måste man ändå komma ihåg att personerna trots allt uppehåller sig i landet utan tillstånd. Det skulle också vara svårt för dessa personer att utnyttja medlemskapet då de inte vill vara offentliga. Därför ska Byggnads inte organisera papperslösa.

Däremot är det oerhört viktigt att Byggnads på andra sätt arbetar för att underlätta situationen för de papperslösa. En viktig del av detta arbete är center för papperslösa i Stockholm som Byggnads är med och stöttar. Denna typ av stöttning och annat fackligt arbete för att underlätta de papperslösas situation är helt nödvändig och en del av den fackliga solidariteten.

### **Byggnads mål och vision inom området medlemsvärvning och organisationsgrad 2022:**

8. Att Byggnads är världens starkaste fackförening och organiserar 90 % av byggnadsarbetarna
9. Att samtliga (anställda, förtroendevalda och medlemmar) i Byggnads organisation ser sig som aktiva medlemsvärvare
10. Att alla medlemmar ska ha gått en utbildning om facklig verksamhet och värderingar
11. Att alla som går yrkesutbildning inom våra avtalsområden på gymnasienivå får minst en gång per år besök av Byggnads för att förstå fackets betydelse och bli medlemmar i Byggnads
12. Att Byggnads kommunicerar lediga jobb inom bygg, plåt, VVS och teknikprogrammen åt medlemmar

## Byggnads förtroendevalda

### Inledning

Varför är medbestämmande viktigt för Byggnads som facklig organisation? Under 70-talet hade det fackliga arbetet medvind och mycket av den struktur vi har nu har sin grund i 70-talets landvinningar. Medbestämmandelagen (MBL) infördes i en tid då kraven på medinflytande var starkt. De fackliga organisationerna tecknade utvecklingsavtal (UVA) som är avsett att fördjupa medbestämmandet.

Arbetsgivarna har ofta varit duktiga på att ta initiativet i frågor som rör arbetsorganisation och kompetensutveckling – två områden som borde vara självklara för en facklig organisation att driva.

Det finns anledning att vara självkritisk till hur Byggnads hittills har tagit ansvar för att samordna och utveckla MB-arbetet i företagen. Vi måste bli tydligare i att formulera visioner för vad vi vill uppnå och hur vi vill nå dit. Vi måste mer framgångsrikt använda utvecklingsavtalet som ett instrument för att stärka Byggnads fackliga organisation i företaget.

Det finns brister – både i förbundets övergripande ansvar och i den löpande bevakningen på regionnivå. I vissa fall är förtroendet mellan MB-organisationen och regionerna otillräckligt. Ett annat problem är att många ledande MB-företrädare har centrala och regionala uppdrag samt uppdrag i bolagsstyrelser. Det skapar oklarhet om i vilken roll personen uppträder. Samtidigt är det sannolikt så att en kombination av olika uppdrag har varit ett sätt att kunna få till stånd hel- och deltidbaserade uppdrag.

Byggnads fackligt förtroendevalda är viktig för vår fackliga styrka. Idag har Byggnads ca 6 000 fackligt förtroendevalda, men vi behöver bli fler.

Som fackförening har vi många möjligheter att delta i diskussioner med arbetsgivarna. Det gör vi genom att bygga en stark och hållbar MB-verksamhet. MB-ledamöterna är arbetskamrater som bygger relationer med platschefer och som i möten, samråd och förhandling för medlemmarnas talan i nästan alla frågor.

Alla MB-ledamöter ingår i en MB-grupp som utgör basen för vår fackliga verksamhet. MB-verksamheten är ryggraden i Byggnads när det handlar om nästan alla fackliga frågor utom lön. Medbestämmandet, inflytandet och möjligheterna till samverkan med arbetsgivarna är något vi och de andra fackförbunden tillsammans har kämpat hårt för att få.

Med en väl fungerande MB-verksamhet får vi en säkrare arbetsmiljö och mer inflytande över hur jobbet planeras. Vi får koll på arbetsberedningar och bedriver arbetsplatsbevakning och tar vara på de möjligheter Medbestämmandelagen och utvecklingsavtalet erbjuder.

### Det här säger Byggnads stadgar om MB-gruppens uppdrag:

- bevaka medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren,
- verka för ett gott kamratskap,
- övervaka och till regionstyrelsen rapportera förhållanden och angelägenheter
- som berör organisationens intressen,
- vid UVA-möten och andra möten rapportera från regionfullmäktige samt behandla andra angelägna frågor,
- förbereda och framlägga förslag i frågor som av regionen/förbundet hänskjutits till MB-grupp/förtroendemannaklubb,
- bedriva informations- och utbildningsverksamhet, biträda regionen med administration och andra uppgifter,
- verka för en god arbetsmiljö och medverka till att organisera och upprätthålla kontakten mellan arbetsplats, verksamhetsområden och region samt verka enligt fastställda planer och visioner.

### **MB-ledamoten ska vara yrkesman i grunden**

En MB-ledamot kan jobba fackligt på heltid, men det är också vanligt att MB-ledamoten arbetar kvar i yrket och sköter MB-uppdraget parallellt. Byggnads stadgar säger att regionen ska hjälpa MB-ledamöter att överlägga med arbetsgivaren om möjligheten att bedriva det fackliga arbetet på betald arbetstid. I och med den sortens särskilda överenskommelser får allt fler MB-ledamöter tydliga regler för hur det fackliga arbetet får bedrivas på arbetstid och därmed större möjligheter att förbättra arbetsförhållandena.

Genom att MB-ledamoten har en tydlig förankring i företaget och i grunden är yrkesman säkrar vi att de fackliga frågorna i största möjliga mån sköts där de hör hemma – i vardagen på jobbet.

### **MB-ledamoten är väl insatt i företaget**

MB-verksamheten är som en väv med flera olika nivåer. Den täcker företaget lokalt, sträcker sig över ett visst geografiskt område, och har grupper även på central och koncernnivå. MB ledamoten och den MB-grupp han eller hon ingår i utbyter erfarenheter och håller kontakten med andra MB-gruppen inom företaget. Det finns även MB-ledamöter som deltar i globala sammanhang (EWC) och internationella MB-grupper som får unik insikt i hur företagen agerar som arbetsgivare i andra länder.

En MB-ledamot behöver ett starkt engagemang för sina arbetskamrater. Han eller hon ska vilja jobba för att medlemmarnas arbetsmiljö och andra villkor ska bli bättre. Men det finns inga krav på att en blivande MB-ledamot ska ha lång tidigare erfarenhet från fackligt engagemang och många års anställning i företaget. Yngre eller nyanställda kan ha precis den energi och blick som behövs. Viktigast är att MB-ledamoten fokuserar på rätt saker och ser det fackliga uppdraget som ett lagarbete – tillsammans med arbetskamraterna på UVA-möten, i företagets MB-grupper på olika nivåer och inom Byggnads MB-verksamhet som helhet.

MB-ledamoten ingår i MB-grupp som i sin tur kan finnas på flera nivåer i företaget. Somliga har hand om stora geografiska områden, medan andra MB-grupper kan ha ett litet lokalt behörighetsområde. MB-gruppen består vanligen av tre ordinarie ledamöter och två eller tre suppleanter. En av ledamöterna är sammankallande ledamot och håller ihop gruppen, en annan är handläggare i arbetsmiljöfrågor, HAM. HAM kan gärna även vara utsedd till huvudskyddsombud inom sitt geografiska behörighetsområde. HAM samordnar arbetsmiljöarbetet och har kontakt med skyddsombud

I företag med tolv eller färre anställda brukar det inte finnas någon MB-grupp, uppdraget sköts istället av en person som är kontaktombud, som också är ett fackligt förtroendeuppdrag.

### **Skyddsombudet**

Skyddsombudet ska verka för en tillfredställande arbetsmiljö på arbetsplatsen och har rättsligt stöd för sitt arbete genom Arbetsmiljölagen (AML), Arbetsmiljöförordningen (SFS) och Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS). Generellt sett verkar skyddsombud inom ett mindre geografiskt område än vad MB-ledamöter gör. Skyddsombudet har möjlighet med stöd av lagen att till exempel stoppa farligt arbete. Skyddsombudet kan alltid vända sig till MB-gruppen och be dem driva förhandlingar om principiellt viktiga arbetsmiljöfrågor. Där det finns kollektivavtal är det Byggnads som utser skyddsombud.

### **Lagbas**

Lagbasen har en väldigt viktig funktion och lagbasens uppdrag har sin utgångspunkt och grund på den fysiska arbetsplatsen. Till arbetsuppgifterna hör planering och uppföljning av den dagliga produktionen. Det är lagbasen som ansvarar för att driva på produktionen och leda arbetet, men är självklart aktiv i det praktiska arbetet.

### **Ombudsman**

Numera har MB-gruppen hand om många av de frågor som ombudsmän tidigare skötte. MB-gruppen får utbildning och stöd för uppdraget, och ombudsmännen stöttar när det behövs. Ombudsman på regional nivå i Byggnads sköter de förhandlingar som MB-ledamoten inte har behörighet för. Det gäller bland annat förhandlingar om lön, uppsägningar av personliga skäl och andra rättsliga tvister. Ombudsman kan vid behov även biträda MB-grupp i förhandlingar.



### **Fackligt arbete på arbetsplatsen**

Inom Byggnads har vi långa traditioner att lösa frågor på arbetsplatsen. Det gäller framför allt lönefrågor. Flera tusen medlemmar har också frivilligt påtagit sig ett uppdrag som lagbas, facklig förtroendevald (FFV) eller skyddsombud. Det innebär en oerhörd resurs om den utnyttjas rätt. Därutöver är också varje medlem en resurs.

En byggarbetsplats är dock inte lika strukturerad som en arbetsplats i den fasta industrin. Byggnadsarbetare på en arbetsplats kan vara anställda av olika företag, vilket försvårar den fackliga samordningen. Det är ingen ny företeelse. Vi vet att många byggföretag har en fast kärna av anställda och att man därutöver hyr in personal för tillfälliga uppdrag. Uthyrningsföretag blir allt vanligare. Vi kan tycka illa om företeelsen men de anställda i dessa företag ska vara våra medlemmar och de ska omfattas av kollektivavtal.

Sammantaget kan det innebära ett hot för det fackliga arbetet i företagen och det är angeläget att utveckla den fackliga samordningen på arbetsplatsen, oavsett företag, avtalsområde eller facklig tillhörighet. Det är därför viktigt att inte glömma bort fackligt förtroendevalda hos underentreprenörer (UE) på arbetsplatsen.

### **Hur framtiden kan se ut för Byggnads förtroendevalda**

Som beskrivits ovan så har de förtroendevalda en väldigt viktig roll i Byggnads. Det är de som är Byggnads representanter ute på arbetsplatserna och de som oftast träffar Byggnads medlemmar. Vi vet också att många medlemmar tycker att Byggnads inte syns ute på arbetsplatserna.

Samtidigt kan man konstatera att vi arbetar på olika sätt med de förtroendevalda runt om i Byggnads regioner. Vissa har knutit de förtroendevalda nära medan andra regioner har mindre kontakt. Det är dock helt uppenbart att ska Byggnads kunna kraftsamla och utnyttja de resurser vi har så måste vi bli mycket bättre på att använda oss av de förtroendevalda vi har och bli ännu fler. I framtiden är det inte självklart att vi anställer fler i organisationen, utan att vi istället använder oss av förtroendevalda som på så sätt får ta större ansvar.

Det skulle vara en stor fördel om de förtroendevalda känner till och kan förklara Byggnads visioner och mål. Hittills har det många gånger varit så att det är arbetsgivarna som tagit till sig de förtroendevalda och gjort dem till sina. De har mer blivit företrädare för företagen än fackliga företrädare för Byggnads. Här har vi oss själva att skylla en hel del. Vi har inte prioriterat de förtroendevalda och sett till att de känner sig som en del av Byggnads.

Det är regionerna som har ansvaret att få de förtroendevalda att känna stöd från Byggnads och trygghet i sitt uppdrag. Frågan är om vi har använt oss av den kraft som de förtroendevalda utgör? Det kanske är så att vår organisation inte vågar eller vill släppa ifrån sig makt och uppgifter till de förtroendevalda i den omfattning som krävs. Det handlar mycket om vilken vår egen inställning är till de förtroendevalda. Det är helt nödvändigt att vi vågar och vill använda oss av den kraft som de förtroendevalda utgör.

När arbetet med de förtroendevalda fungerar som det ska så är det en väldigt stor kraft och nytta, inte bara för den fackliga verksamheten, utan också för de företagen. Det är vår uppfattning att produktionen måste ta ett mycket större ansvar för att vara med och betala för det arbete som de förtroendevalda utför.

Det är också så att vi i allt för stor omfattning har överlåtit utbildningen av de förtroendevalda på företagen. Det innebär i sin tur att vi inte har det inflytande över utbildningens innehåll som vi borde ha. Om vi ska knyta de förtroendevalda närmre till Byggnads måste vi också ta ett större ansvar för utbildningen.

Det är inte bara antalet fackligt förtroendevalda som har betydelse, utan det är lika viktigt att de förtroendevalda har rätt kunskap och utbildning. Man ska veta att en fackligt förtroendevald i Byggnads innebär hög nivå och kvalitet hos personen som är utsedd och i dess uppdrag.

Med rätt förutsättningar kan de förtroendevalda ta ett större ansvar. Vi ser att tanken med fullmakt är bra och bör utvecklas. Innebörden är att en förtroendevald genom fullmakt tar vissa arbetsuppgifter som idag ligger på en ombudsman. Detta stärker den förtroendevalda och ger ombudsmannen mer tid för annan viktig facklig verksamhet. Det är dock viktigt att påpeka att det är regionen som äger rätten att ge och ta tillbaka fullmakt. Därför är det viktigt med täta kontakter mellan förtroendevald och region samt med uppföljning.

För att ge en bild av vad MB FFV skulle kunna ha för uppgifter om tio år så kan de i punktform se ut enligt nedan. Punkterna ska ses som exempel och är inget facit för framtiden.

- aktivt delta i utvecklingen av Byggnads organisation och vara
- ansvarig för SO avseende utnämning och utbildning
- ansvarig för försäkringsrådgivarna avseende utnämning och utbildning
- ansvarig för medlemsinformation, värvning och facklig introduktion av nyanställda
- ansvarig för medlemsrådgivning i samtliga frågor
- ansvariga för bevakning och uppföljning av underentreprenörer
- ansvarig för löpande avtalsinformation
- ansvarig för medlemsutbildning i företaget
- ansvarig för funktionsutbildning av FFV i företaget
- ansvarig för att genomföra tvisteförhandlingar

### **Fackklubb**

En diskussion som funnits länge är om demokratin i Byggnads och inflytandet på arbetsplatsen skulle bli bättre om man bildade fackklubbar. IF Metall har en lång tradition med fackklubbar som är självständiga, har egen ekonomi och förhandlingsmandat.

Byggnads med sin nuvarande organisation har mycket att göra för att utveckla den interna demokratin. Byggnads behöver lägga all energi på att utveckla och stärka nuvarande organisation för att bli än mer demokratisk och stärka inflytandet för medlemmarna.

Vi behöver, som beskrivits ovan, stärka våra förtroendevalda på olika plan. Detta kan t.ex. ske genom att man utvecklar direktdemokrati genom digitala plattformar. Genom hemsidor, appar och sociala medier kan man underlätta kontakten med Byggnads och de förtroendevalda kan lättare lämna synpunkter i viktiga frågor. Byggnads behöver också ha ett stort utbud med informationsmaterial och hjälpmedel för arbetsplatsbruk som hjälper de förtroendevalda och Byggnads att synas på arbetsplatsen och underlättar deras uppdrag.

Det måste också finnas rutiner som stödjer de förtroendevalda att snabbt etablera arbetsplatsorganisationer och nå kontakt med utländska arbetstagare och personer anställda i bemanningsföretag. Även samarbete med 6F-förbund på arbetsplatsnivå är viktigt.

### **Byggnads mål och vision inom området Byggnads förtroendevalda 2022:**

11. Att Byggnads har förtroendevalda i 15 procent av de företag Byggnads har ingått avtal med
12. Att 30 procent av Byggnads medlemmar är på något sätt aktiva i Byggnads organisation
13. Att MB FFV deltar aktivt i utvecklingen av Byggnads organisation
14. Att Byggnads har träffat en ny överenskommelse om inflytande som stärker medlemmarna inflytande och medbestämmande på arbetsplatsen och i företaget
15. Att samtliga Byggnads förtroendevalda i företagen har ett naturligt forum inom företaget där man får stöd i sitt arbete som förtroendevald
16. Att Byggnads aktivt och kraftfullt driver FFV:s rättigheter och villkor och tillsammans med FFV skapar en bra arbetsbeskrivning för den förtroendevaldes arbete på arbetsplatserna och företagen
17. Att Byggnads utvecklar och stärker förfarandet med fullmakter
18. Att Byggnads har utvecklat olika former för direktdemokrati genom digitala plattformar

## Inflytande på arbetsplatsen

### Inledning

Ett antal statliga utredningar har på senare år kommenterat det faktum att många byggföretag inte arbetar systematiskt för att tillvarata yrkesarbetarnas erfarenheter, trots att ett antal rapporter enstämmigt bekräftar att det är bra för alla parter. På regeringens uppdrag gjorde Statskontoret för ett par år sedan en omfattande studie av byggbranschen, som presenterades i rapporten ”Sega gubbar”. Statskontoret skrev då: ”En iakttagelse som Statskontoret gjort är att utvecklingen av arbetsprocessen i begränsad omfattning involverar arbetskraft som ska utföra arbetet. I planeringen på arbetsplatsen ges varken byggnadsarbetare eller underentreprenörer tillfälle att delta.” Statskontoret drog också slutsatsen att frånvaron av deltagande riskerar att leda till onödiga fel och tidsförluster. Flera forskningsprojekt har följt arbetsplatser där man har tillämpad integrerad planering och resultaten är mycket positiva. Hantverkarna (HV) har upplevt större arbetstillfredsställelse, större gemenskap och att arbetet flutit bättre och projektledningen att det delade ansvaret ökat effektiviteten och lett till att man hanterat krissituationer bättre. Starka team klarar pressen bättre än svaga. Delaktighet ökar viljan att ta ett gemensamt ansvar. Trots det är det många arbetsplatser som arbetar mycket traditionellt och inte i tillräcklig utsträckning tar tillvara yrkesarbetarnas erfarenheter. Vad beror det då på att alla företag inte systematiserar sin erfarenhetsåtervinning genom integrerad planering? En förklaring kan vara att kvalitetsarbete innebär en maktförskjutning på byggarbetsplatsen såtillvida att genuint kvalitetsarbete förutsätter genuin delaktighet.

På regeringens uppdrag presenterade Statskontoret 2009 sin rapport ”Sega gubbar” som följde upp Bygghedskommisionens rapport. Den konstaterade att problembilden i stort sett är densamma nu som när Bygghedskommisionen lämnade sitt betänkande och att byggfelen kanske till och med ökat. Branschens brister summerades i fyra K: konkurrensen, kvaliteten, kostnaderna och kompetensen.

En iakttagelse som Statskontoret gjort är att utvecklingen av arbetsprocessen i begränsad utsträckning involverar arbetskraft som ska utföra arbetet. I planeringen på arbetsplatsen ges varken byggnadsarbetare eller underentreprenörer tillfälle att delta.” Kritiken blev inledningen till ett långvarigt arbete inom Bygghedskommisionen för att bidra till att utveckla byggsektorn och få bort den negativa stämpeln. I rättvisans namn ska sägas att det också skett förbättringar inom sektorn och att byggskandaler av det slag som förekom kring sekelskiftet idag är sällsynta.

Det är inte bara utredningar som lyfter fram vikten av inflytande i Bygghedskommisionen. Bygghedskommisionen har under flera år krävt ökat inflytande för de anställda på byggarbetsplatsen. Istället för att diskutera och utveckla inflytandet har arbetsgivaren lagt ner mer tid på att försämra avtalen och föra över mer makt till byggbolagen och dess ledning/ägare.

Vi kommer inte att acceptera en sådan utveckling. Vi ser framför oss att de kommande två kongressperioderna kommer Bygghedskommisionen att ta stora steg mot ökat inflytande för byggnadsarbetare i byggbranschen.

### Integrerad planering

#### En definition

Det som avses i det här sammanhanget är att alla arbetare på och omkring byggarbetsplatsen ges tillfälle att delta i planeringen av arbetet och möjlighet att planera det egna arbetet. Genom den integrerade planeringen, som i huvudsak genomförs genom möten, ökar man samverkan på arbetsplatsen.

#### Integrerad planering i utvecklingsavtalet

I Utvecklingsavtalet – kollektivavtal inom byggnadsindustrin från 1 mars 1986 finns IP inskrivet. Enligt avtalet ”bör” de anställda ges möjlighet att medverka i planeringen av det egna arbetet och delta i diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet. Avtalet öppnar också för delegering ”inom klart avgränsade områden” och ”inom en organisatorisk enhet”. I en protokollsanteckning anges att anställda på byggnads-, anläggnings- och vägobjekt ”äger rätt” att fortlöpande medverka i produktionsplaneringen. Man slår vidare fast att ”det är ett gemensamt intresse” att MB-ledamot, kontaktombud, lagbas eller annan anställd, som är eller skall vara verksam på objektet, ”aktivt medverkar i planeringsarbetet”.

### **Forskning om delaktighet**

Byggnadsarbetarnas deltagande i planeringsprocessen uppmärksammades i flera FoU-projekt från slutet av 1980-talet till början av 1990-talet som visade på goda resultat men också svårigheter. Någon uppföljning av formerna för deltagandet i produktionsplanering och omfattningen saknades fram till 2003 då två projekt initierades inom ramen av ett par år – Riksbyggen-projekten Kantorn och Concordia.

### **Kantorn**

Riksbyggen och Byggnads uppdrog 2003 åt Jan Söderberg, professor emeritus i byggnadsekonomi vid Lunds Tekniska högskola, att göra en studie av IP på en byggarbetsplats. Syftet var att undersöka hur utfallet blir om en beställare ställer krav på entreprenören att genomföra integrerad planering i ett bostadsprojekt.

### **Slutsatser:**

- Integrerad planering (IP) gav en klart förbättrad gemenskap och därmed bättre förmåga att lösa konkreta problem på byggarbetsplatsen.
- Den tid hantverkare (HV) lade ned på planeringsmöten uppgick till cirka sju promille av den totala arbetstiden på bygget eller mindre än två promille av den totala entreprenadkostnaden.
- IP bör gå igång före byggstart, vilket kräver att upphandling av underentreprenörer görs så tidigt som möjligt.
- IP har även omfattat arbetsmiljön.
- Alla HV deltog inte i alla möten och på många möten företräddes arbetslagen av lagbasar eller ledande montörer. För att det ska fungera på ett bra sätt krävs att arbetslagen inte blir för stora.
- Två konkreta råd var ge HV möjlighet att diskutera med varandra under mötena och att tidplaner upprättas tillsammans med HV.
- Flera av de intervjuade framhöll att det var viktigt att det finns förståelse för vad det är för något man bygger.
- Den del av projektet som fungerade sämst – leverans och montage av stommar – var den del som inte deltog i planeringen.

En kommentar från de intervjuade är belysande: Bättre att planera fyra timmar för mycket än att kasta in fyra gubbar för mycket i panik!

### **Concordiastudien**

Projektet hade Riksbyggen som byggherre och Peab som totalentreprenör i en styrd totalentreprenad. Fastigheten ritades på uppdrag av Riksbyggen av arkitekt Bertil Öhrström, Sweco FFNS Arkitekterna AB och projekteringen genomfördes av Peab. Uppdraget bestod i att uppföra 129 bostadsrättslägenheter lägenheter, 2 butiksklokalerna samt 102 parkeringsplatser med byggstart 2004 och färdigställande 2006.

### **Enkät bland hantverkare**

En enkät genomfördes bland alla HV (byggnadsarbetare och installatörer) på arbetsplatsen i början av juni 2005. I stort sett samtliga 25 personer svarade på enkäten.

Inställningen till planeringsmöten var mycket positiv. Bara en av de svarande ansåg att det var för många planeringsmöten medan åtta ville delta ha fler möten. Majoriteten upplevde att IP påverkargemenskapen på arbetsplatsen på ett positivt sätt (56 %).

Hälften av byggnadsarbetarna och drygt en tredjedel av installatörerna ansåg att IP har en positiv effekt på arbetsmiljön (50 % resp. 36 %). När hälften av HV anser att arbets kvaliteten påverkades positivt (43 resp. 45 %).

Bland byggnadsarbetarna ansåg hälften att kvaliteten inte påverkades (50 %) medan drygt en tredjedel av installatörerna svarar "Vet ej" (36 %).

Nära hälften av de svarande anser att effekten av IP på tidsplaneringen är positiv (43 % resp. 45 %), men en stor andel av installatörerna saknade uppfattning (36 %).

Nära hälften av byggnadsarbetarna ansåg IP haft en positiv effekt på möjligheten att påverka sitt arbete (43 %) mot drygt en tredjedel av installatörerna (36 %).

**Slutsatser:**

- Den faktor som påverkas mest av IP är gemenskapen på arbetsplatsen. Den tvärfackliga gemenskapen ökade och man visade intresse för helheten och för sina kollegor.
- IP bidrog till att projektet kunde hålla tidplanen trots de svårigheter som uppstod under projektets gång. Det kan ställas mot en grov beräkning som visar att HV deltagit i planeringsmöten motsvarande cirka fem promille av den totala arbetstiden.
- Concordia upphandlades tidigt – detta gav goda möjligheter till planering före byggstart. Bland annat ledde detta till att man fick tid att analysera och justera byggnadskonstruktionen.
- Alla engagerade entreprenörer bör delta i samordningsplaneringen. Om representanter för den entreprenör som trädde in efter projektstart funnits med på samordningsmötena hade förseningar och felaktigheter i utförandet sannolikt kunnat undvikas.
- Samordningsmötena måste tydligare klarlägga hur avslutningen av ett arbetsmoment ska vara utförd. Missförstånd på den punkten gav utrymme för konflikter.
- En svårighet är hur UE ska delta i planeringen. UE bör komma in i ett tidigt skede och ett sätt att möjliggöra det är att upphandlingen av UE inkluderar IP. Man behöver förstärka planeringsinsatserna från UE:s arbetsledare och utöka möjligheterna för UE:s HV att delta med fler arbetsberedningar.
- Arbetsberedningarnas roll betonas av flera personer som ett sätt att skapa ökad förståelse för IP bland HV.
- Beställaren/byggherren bör engageras i IP.

**Förslag på åtgärder och mål**

Byggsektorn står inför ett vägval: ska branschen präglas av en ordnad arbetsmarknad med kollektivavtal, statliga regelverk, en stabil och välutbildad arbetskraft med karriärvägar och kompetensutveckling och bra löner eller av hög omsättning på anställda med låga löner och låg utbildning och många små och medelstora företag?

En byggorganisation som består av tillfälligt anställda eller många och långa kedjor av underleverantörer leder till sämre villkor och avtal. Istället för att inflytandet ökar för de anställda ställs löntagare mot löntagare i en nedåtgående spiral.

Det drabbar inte bara de anställda, utan också kvaliteten på det som tillverkas och byggs. Det är därför som lösningen är ökat inflytande för de anställda på byggarbetsplatsen och där är integrerad planering ett viktigt verktyg. Men det handlar inte bara om integrerad planering utan också om att utveckla och stärka utvecklingsavtalet.

**Arbetsmiljö**

Arbetsmiljöfrågorna är en av de stora frågorna inom Byggnads. Det kanske inte är så konstigt med tanke på att det inom branschen finns många tunga, slitsamma arbetsmoment. Risken för att byggnadsarbetarna ska råka ut för arbetsskador av olika slag är tyvärr ganska stor.

Var tredje skada inom byggbranschen är en belastningsskada och att få ont i kroppen är vanligt bland byggarbetare. Byggnadsarbetet är ofta tungt, därför ska det finnas utrustning för att lyfta och transportera byggmaterial. Även maskiner och verktyg måste vara ergonomiskt utformade.

Det är viktigt för kroppen att få återhämta sig efter ett ansträngt arbete, vilket kan ta tid om ansträngningen pågått länge. Dessutom kan pressade byggtider och bristande arbetsledning ge upphov till stress. Att vara stressad under längre tid och inte ha möjlighet att vila upp sig sliter på kroppen. Symtom som dåligt immunförsvar, högt blodtryck, huvudvärk, värk i nacke och axlar, samt hjärt- och kärlsjukdomare är tecken på långvarig stress.

Vanligaste orsaken till dödsfall och olyckor på byggarbetsplatser är fall från hög höjd. För att minska risken måste arbetsgivaren se över riskerna och sedan hitta åtgärder för att förhindra dem. Om det behövs ska räcken, arbetskorgar och säkerhetssealar användas som skyddsanordningar.

Byggnads har under lång tid arbetat med att lyfta frågan om en säker arbetsmiljö, både bland politiker, andra beslutsfattare och i branschen. Vi har fått ett stort genomslag för detta, inte minst när vi har genomfört mani-

festationen en tyst minut för alla de som har dött på sitt jobb. Byggnads kommer att fortsätta att arbeta med frågan om en säker arbetsmiljö under de kommande kongressperioderna.

**Byggnads mål och vision inom området inflytande på arbetsplatsen 2022:**

8. Att Byggnadsarbetarna har stort inflytande och medbestämmande i byggföretagen och på arbetsplatsen.
9. Att FFVs ställning på arbetsplatserna är stärkt och att överenskommelser finns om arbetstagarnas rättigheter till facklig introduktion för nya på arbetsplatsen
10. Att Byggnads har sett till att det har genomförts integrerad planering inom byggsektorn
11. Att Byggnads och Sveriges Byggindustrier har kommit överens om ett nytt utvecklingsavtal.
12. Att Integrerad planering ingår som en del i Byggnads lagbasutbildning.
13. Att Byggnads har sett till att det finns ett branschgemensamt utbildningsprogram i integrerad planering.

## Framtidens byggnadsarbetare

### Inledning

I Sverige är byggnadsarbetarna välutbildade. De har gedigna yrkeskunskaper och är självgående. De är inte behov av handledning i någon större utsträckning utan kan fatta egna beslut när så behövs. Möjligheten att använda sina yrkeskunskaper och att arbeta självständigt bidrar till att göra byggyrkena attraktiva. Dessa faktorer är dock ingen självklarhet och i många andra länder finns det gott om exempel på motsatsen.

Det finns en stark koppling mellan yrkeskunskaper och kvalitet i byggandet. Därför är det viktigt att slå vakt om och utveckla de svenska traditionerna för att bibehålla konkurrenskraften. Vi har i Sverige en gedigen yrkesutbildning, som ger både gymnasiekompetens och yrkesbevis. På så sätt får beställare bra kvalitet på utfört arbete och 3:e man slipper drabbas av byggfusk eller dålig kvalitet. Tyvärr finns det flera exempel på byggen där man i efterhand har fått göra om (bila ned) det som byggts för att kvaliteten har varit undermålig.

Det är enkelt att slå fast att vår yrkesutbildning historiskt har givit oss den position vi idag har på arbetsmarknaden. Om man granskar andra branscher inom landet med lägre utbildningskrav så präglas många av dessa av lägre löner och stor genomströmning. Dessa yrken blir s.k. genomgångsyrken där ambitionen hos den anställde sällan blir att stanna kvar i yrket. Detta har stor påverkan på möjligheten att skapa en kunnig yrkeskår och påverka så väl arbetes utförande som produktiviteten.

I genomgångsyrken är den fackliga organisationsgraden dessutom låg. Hotet om en liknande utveckling inom byggsektorn är reellt. Detta accentueras speciellt under högkonjunkturer, då det rekryteras utbildad arbetskraft som vid lågkonjunkturer måste slussas ut ur branschen eller valideras och utbildas för att få behålla arbetet. Detta är en problematik som är vanlig i andra europeiska länder som t.ex. Frankrike och Storbritannien. Att byggbranschen i Sverige inte präglas av denna problematik i någon större utsträckning kan till mycket stor del förklaras med vårt yrkesutbildningsavtal där parternas ambitioner och inflytande spelar stor roll.

Yrkesutbildningsavtalen är ett unikt avtal, både i ett internationellt som i ett nationellt perspektiv. Det innebär att parterna har tagit ett gemensamt ansvar för utbildningen inom byggsektorn och skapat en organisation för detta. På detta sätt har vi fått en byggbransch med välutbildad arbetskraft som kunnat bygga och leverera med hög kvalitet. Det har alltså inneburit att alla parter är vinnare.

Avtalen bygger, som sagt, på att alla parter står upp för utbildningsavtalen och vårdar det vi kommit överens om. Arbetsgivarna agerar nu på ett sätt som helt strider mot avtalen. Istället för att byggföretagen anställer lärlingar under utbildning så anställer man istället utländsk arbetskraft med låga löner. På detta sätt förhindrar man unga människor rätten att bli utbildade och färdiga byggnadsarbetare. En utveckling som vi aldrig kan acceptera eller stillatigande se på.

### Framtidens behov och krav

Nu står vi inför en situation där ambitionerna med vår yrkesutbildning för första gången sänks. Det är en lika märklig som olycklig situation. När man undersöker orsakerna till avhoppet från gymnasieutbildningen för bygg får man ett tydligt resultat. Det är elever med goda betyg från grundskolan som "hoppar av" gymnasieskolan i högre utsträckning än elever med sämre betyg. Många ungdomar vill idag inte söka sig till byggbranschen vilket i sin tur leder till både brist på arbetskraft och kompetens. Byggnadsarbetaryrket ska istället vara ett attraktivt yrke som ungdomarna söker sig till.

Slutsatsen som kan dras är att eleverna på gymnasieprogrammen vill ha teoretiska ämnen och fullgod utbildning kärnämnen som svenska och matematik. Att då ytterligare sänka nivån och minska de teoretiska inslagen i kärnämnen är direkt kontraproduktivt och förhindrar människors vilja till utveckling.

När branschen förändras och antalet utländska företag ökar inom byggsektorn är det än mer viktigt att ha goda språkkunskaper och förståelse för andra kulturer. Det är också så att byggarbetare ska ha möjlighet att kunna

ta andra jobb som t.ex. byggchef och andra typer av tjänstemannajobb. Då är en gedigen utbildning helt nödvändigt och att då sänka kraven i gymnasiet hindrar många från att kunna ta andra jobb och pröva nytt.

Byggbranschen är dessutom bland de sämre branscherna när det gäller personalutbildning. En sämre teoretisk utbildning skulle innebära att man låser in byggnadsarbetarna i en situation där behov av kompletteringsutbildning och vidareutbildning skapar höga trösklar.

Det är Byggnads uppfattning att man som byggnadsarbetare ska ha en god teoretisk grund med sig från gymnasieprogrammet och att man ska ha rätt till vidareutbildning. Ett tydligt exempel personlig vidareutveckling är yrkeslärarna på gymnasieprogrammet. Dessa är i stor utsträckning byggnadsarbetare som av olika skäl valt att bli lärare inom karaktärsämnen på byggprogrammen. Genom att sänka de teoretiska kraven finns stor risk att det blir svårt att rekrytera lärare och vi riskerar att få obehöriga lärare.

Det är viktigt att gymnasieutbildningen håller hög kvalitet och att lärarna har rätt kompetens. Intagningen till gymnasieskolorna måste också korrespondera med behovet på arbetsmarknaden. Annars finns stor risk att vi utbildar för arbetslöshet.

Både Boverket och de allmännyttiga bostadsföretagens organisation SABO har pekat på de omfattande behoven av renoveringar av bostadsbeståndet de närmaste åren. På sikt kan vi därför förvänta oss att efterfrågan på byggtjänster stiger. Branschen står därför inför en stor utmaning när det gäller att möta den ökade efterfrågan. Det kommer också att ställas större krav på kunskap hos den enskilde byggnadsarbetaren i framtiden. Han eller hon måste ha en bred kompetens som motsvarar behoven som kommer att ställas av enskilda och samhället. Att åldersstrukturen i branschen gör att ett stort antal anställda går i pension – det vet vi om och företagen bör planera sin långsiktiga personalförsörjning.

Flera av våra yrken har långa traditioner. Med tiden har vi utformat utbildningar som leder till yrkesbevis i vad vi kan kalla våra grundyrken så som t.ex. murare, träarbetare, betong osv. Det finns idag i de allra flesta fall en klar och tydlig avgränsning mellan de olika yrkesgrupperna, men ibland kan det finnas anledning att kliva över yrkesgränserna. Ett sådant tillfälle är renovering av fastigheter. Det kan ha betydande fördelar om en hantverkare som arbetar med till exempel badrumsrenovering också har kunskaper som överskrider gränserna i sitt grundyrke. Detta för att på så sätt minimera antalet hantverkare i en badrumsrenovering. Denna typ av kompetensutveckling är vi positiva till.

Men det är viktigt att det handlar om en hantverkare som har en tydlig bas i ett grundyrke och som har detta yrke som utgångspunkt. Det är direkt olyckligt om vi utbildar badrumshantverkare med kompetens inom flera olika yrken men utan en fördjupning i ett grundyrke. Inom badrummets väggar skulle bägge kunna betraktas som lika meriterade, men utanför detta specifika uppdrag skulle badrumshantverkaren vara mycket sämre rustad för att kunna ta andra typer av arbeten. Det riskerar att leda till en inläsningseffekt för den enskilde.

Att ha en fördjupning inom ett grundyrke ger en mycket djupare förståelse för helheten inom byggprocessen. Den sammanlagda kunskapen av alla olika arbetsmoment blir mycket större än de olika delarna för sig. Erfarenheter från andra länder visar att en hantverkare med en fördjupning i ett grundyrke har mycket lättare att ta till sig helt nya tekniker då denna har betydligt större möjligheter att sätta in dessa tekniker i ett fruktbart sammanhang jämfört med den som bara har ytliga kunskaper i flera grundyrken. Det är därför en högst angeläget att värna våra yrkesbevis och därmed våra grundyrken för att behålla en kompetent och flexibel yrkeskår. Kompletteringsutbildningar skall alltid i första hand vila på en fördjupad bas och ha denna som utgångspunkt

Tillsvidareanställning är huvudanställningsform i byggbranschen, likväl som i andra delar av svensk arbetsmarknad. Tillsvidareanställningen är en bra grund som leder till att den anställde och arbetsgivaren avser att ha en långsiktig relation. Det är emellertid svårt när byggbranschen tillhör de sektorer som satsar allra minst på kompetensutveckling för sina anställda. Här har byggföretagen mycket att lära av den fasta industrin. Det underlättar inte heller med den ökande omfattningen av bemanningsföretag och underentreprenörer – en affärsidé som uppmanar till kortsiktighet.



En stor andel av byggföretagen är små och en betydande del är enmansföretagare. I många fall kan det vara lämpligt med små företag – t ex när det gäller att arbeta mot hushållssektorn. Däremot ser vi med oro för en utveckling där allt fler byggnadsarbetare ska bli egenföretagare och att kravet på flera uppdragsgivare för att få F-skattsedel är borttaget. Det är inte rationellt att tusentals byggnadsarbetare ska sköta ekonomi och administration utan det rationella är att man fokuserar på det som man är duktig på – det hantverksmässiga och är anställd i ett seriöst byggföretag.

Genom en bra utbildning finns också rätt förutsättningar för en hög arbetsproduktivitet. Idag ökar man produktiviteten och konkurrensen genom att man sänker lönerna och försämrar villkoren. Detta är en falsk produktivitetsökning som inte har sin grund i bättre arbetsätt.

Genom att satsa på utbildning av de anställda, ge dem rätt förutsättningar och låta dem vara med i planeringen ökas arbetsproduktiviteten och företagen konkurrerar istället med välutbildad arbetskraft, goda villkor och bättre kvalitet. Detta är rätt väg att gå. Det är också viktigt att löneformerna i kollektivavtalen är brett förankrade hos medlemmarna och accepterade av företagen.

**Byggnads mål och vision inom området framtidens byggnadsarbetare 2022:**

9. Att Byggnadsarbetaryrket är ett attraktivt yrke som ungdomar söker sig till
10. Att Byggnads har utvecklat och stärkt våra yrkesutbildningsavtal
11. Att Sveriges byggnadsarbetare är välutbildade och har förutsättningar för vidareutbildning
12. Att samtliga yrkesutbildningar på gymnasienivå har högskolebehörighet
13. Att yrkesbeviset har en stark ställning
14. Att tillsvidareanställning är huvudanställningsformen för alla inom byggsektorn
15. Att Byggnads har sett till att det har införts ett förstärkt arbetstagarbegrepp

## Globaliseringen och våra svenska kollektivavtal

### Inledning

Globaliseringen märks i vår vardag där många av de varor vi köper tillverkas i olika länder runt om i världen. Globaliseringen märks också på att konkurrensen om jobben hårdnar när länders ekonomier flätas samman och kapitalet flyter fritt över gränserna. Den globala ekonomin skapar möjlighet till tillväxt, arbete och minskad fattigdom. Men då måste resultatet av arbete och tillväxt fördelas mer rättvist än idag och arbetsmarknadspolitiken skapa en trygghet i omställningen.

Samtidigt är det också helt avgörande att löntagare inte ställs mot löntagare i en nedåtgående spiral med allt sämre villkor för alla. I en sådan situation är det än viktigare att försvara våra kollektivavtal. Kollektivavtal, ett avtal mellan fack och arbetsgivare, är det system som används i Sverige för att bestämma löner och anställningsvillkor. På senare tid har det skett maktförskjutningar på arbetsmarknaden i hela världen. Ekonomiska kriser, en nyliberal ekonomisk politik, sjunkande organisationsgrad och hög arbetslöshet har gett ett övertag för dem som köper arbete – om inget kollektivavtal lägger hinder i vägen.

Internationell handel har fördelar inte bara för företagen, utan också för löntagarna. Den kan ge möjlighet till fler jobb, höjda löner och bättre arbetsvillkor. Men den kan också hota jobben när produktion flyttas utomlands och konkurrensen ökar på marknaden. Ett lands möjligheter till långsiktig tillväxt är beroende av hur staten hanterar löntagarnas behov av trygghet i omställningen.

Det är viktigt att handeln inte bedrivs till vilket pris som helst. Enbart höga vinster eller hög BNP garanterar inte välfärd och höjd levnadsstandard i ett land. Fördelningen mellan rika och fattiga avgörs av politiska val, politiska beslut och i förhandlingar mellan fackföreningar och arbetsgivare.

Det krävs också en jämlik fördelning. Ökad handel medför ökad belastning på miljön, särskilt på klimatet. Men handeln ger också möjlighet till överföring av klimatanpassad teknik. Därför är det viktigt att ställa krav på vad som produceras och hur det sker.

Antalet migranter ökar och följer svängningarna i konjunkturen. I Sverige är det numera arbetsgivaren som ensidigt får avgöra om det råder brist. Ibland anser arbetsgivarna att det råder brist på lokal billig arbetskraft, och väljer då att anställa arbetstagare från länder med sämre villkor.

Det kommer att behövas mycket arbetskraft för att täcka behoven på den svenska arbetsmarknaden, även utländsk arbetskraft. Förutsättningen måste vara att de får delta på samma villkor som övriga på arbetsmarknaden i Sverige. En annan förutsättning är att migrationen inte handlar om lönekonkurrens, utan att migrationen beror på en verklig brist på arbetskraft. De som bäst kan avgöra om det råder brist på arbetskraft är Arbetsförmedlingen, tillsammans med fackföreningar och arbetsgivare som känner den lokala arbetsmarknaden.

Det räcker inte med nationell politik för att möta internationella kriser. Det krävs också internationell samordning för att reglera marknaderna och skapa en hållbar ekonomisk utveckling.

Frågan är vilka värderingar som ska leda denna samordning. Det finns helt olika sätt att organisera samhället för att uppnå effektiva arbetsmarknader. Det fackliga synsättet är att grunden för långsiktigt hållbar tillväxt läggs genom löner som ger stark köpkraft och möjliggör välfärd för alla medborgare.

För en hållbar tillväxt behövs en trygghet på arbetsmarknaden så att människor vågar delta i omvandlingen. En del anser att arbetslöshet beror på för höga löner. En alternativ förklaring är att arbetslöshet beror på för låg efterfrågan. I konjunkturedgångar behövs därför en politik som håller uppe löntagarnas köpkraft och efterfrågan i ekonomin.

Den nyliberala vägen ur krisen är att framför allt försöka minska staterna underskott i de offentliga finanserna. Många länder förvärrar krisen genom sparpaket och krav på budgetsanering. Åtstramningar för arbetslösa och sjuka gör ont värre och minskar köpkraften än mer.

Inom EU finns bara tre länder där lönebildningen enbart sköts av arbetsmarknadens parter. Det är Sverige, Danmark och Italien. I alla andra länder finns olika former av statlig inverkan på lönerna till exempel via regler om minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal.

Svensk fackföreningsrörelse tror inte på att införa minimilöner som ett sätt att möta utnyttjande av arbetskraft. Det tunga argumentet mot en europeisk reglering av minimilöner är att EU inte ska bestämma över lönebildningen i medlemsländerna. Vi menar också att hela iden med minimilöner är felaktigt och undergräver de kollektivavtal vi har.

Det finns en konflikt mellan fackliga rättigheter i Europa och EUs ekonomiska friheter för arbete och kapital, varor och tjänster. Ett exempel är Laval-fallet. EU-domstolens domslut innebär en inskränkning av de fackliga rättigheterna. Bit för bit har EU-domstolen vidgat sin makt till områden som rör arbetsrätt, välfärd och fackliga rättigheter.

### **Vår syn på kollektivavtalet i en globaliserad värld**

Kollektivavtalsmodellen har flera fördelar framför de andra modellerna. Med kollektivavtal ligger makten över lönebildningen hos arbetsmarknadens parter lokalt och centralt. Kollektivavtalen löser de flesta tvister i arbetslivet utan juridiska processer. Det möjliggör starka ansvarstagande parter som vårdar sina överenskommelser. Genom kollektivavtal kan arbetsgivaren säkra arbetsfred och stabila förutsättningar för sin verksamhet, men det förutsätter starka representativa fackföreningar.

Den fackliga utmaningen är att hävda kollektivavtalsmodellen trots globaliseringen av ekonomin, maktförskjutningen mellan arbete och kapital och hög arbetslöshet och samtidigt se till att vända trenden med sjunkande medlemstal.

Allt fler företag kommer till Sverige från utlandet. Flertalet saknar representanter och filialer i Sverige. Många företag saknar driftställe, kontor eller liknande. De har inga representanter i landet och ingen att förhandla med eller teckna kollektivavtal med.

Sedan 2008 är det i praktiken arbetsgivaren som avgör vem som får arbetstillstånd. Förutsättningen är att lönen är minst 13 000 kronor i månaden och att villkoren är minst i nivå med svenska kollektivavtal.

EU-medborgare har fritt tillträde till svenska arbetsmarknaden sedan 1995. De nordiska länderna har en gemensam arbetsmarknad sedan 1954. En stor del av arbetskraften från länder utanför Norden är utstationerad.

Européerna arbetar främst inom byggsektorn, de utomeuropeiska medborgarna arbetar främst som bärplockare. För utstationerade arbetstagare gäller det EU-domstolen kallar den hårda kärnan av rättigheter. Det gäller lön, arbetstid, säkerhet och hälsa, semester och rätt till likabehandling, föreningsrätt, förhandlingsrätt och fredsplikt.

Vissa utländska företag utnyttjar möjligheten att utstationera arbetare från länder som har betydligt lägre skatter och sociala avgifter än Sverige, till exempel Irland och Polen. Löneskillnaden mellan svenska och utstationerade arbetstagare är stor, dessa får bara mellan 55 till 80 procent av den svenska lönen.

För Byggnads del har det hittills inte varit några större problem med att sluta kollektivavtal med de utländska företag som har verksamhet i Sverige, trots Lavaldomen och efterföljande lagstiftning. Däremot har det stora problemet varit att de anställda i dessa företag inte har fått ut den lön som de ska ha enligt det avtal man slutit.

Byggnads regioner kan vittna om en lång rad av händelser runt om i landet där de anställda i företagen inte får ut sina pengar. I detta ligger också det faktum att många av den utländska arbetskraften är nöjda med mindre betalning eftersom det ändå är en högre nivå än i det land de kommer ifrån. Utöver detta kan också tilläggas att många av den utländska arbetskraften har dåliga erfarenheter av fackliga organisationer och dess verksamhet och därför inte vill ha kontakt med Byggnads.

Med detta sagt så ligger den stora utmaningen att nå så många som möjligt av den utländska arbetskraften för att berätta om Byggnads. I företag där vi har avtal gäller det att kontrollera att avtalen efterlevs och i de företag där vi inte har avtal gäller det att förklara vikten av fackligt medlemskap och kollektivavtal.

En strategi är också att ha många internationella kontakter med fackförbund från de länder där arbetskraften ursprungligen kommer ifrån och också från de länder där företagen har sitt ursprung och säte. Då får vi möjlighet att arbeta förebyggande och ge information i ett tidigt skede om vilka regler som gäller i Sverige och vad företagen och de anställda har för rättigheter och skyldigheter. Här är det viktigt att använda och utveckla kontakterna inom SBTF, NBTf och BTI.

Det är ett omfattande och svårt arbete att möta den utländska arbetskraften. Det kräver mycket och återkommande närvaro, både under och efter arbetstid. Det är också viktigt att inte bara diskutera lönefrågor, utan också frågor som arbetsmiljö. Det är viktigt att Byggnads har den språkliga kompetens som behövs för att kunna tala med och informera om Byggnads. Många av de som väljer att ta kontakt med Byggnads blir hotade av arbetsgivaren och flera tvingas att avbryta sin anställning och blir hemskickad till sitt ursprungsland. Här är det viktigt att det finns resurser så att regionerna kan teckna kollektivavtal samt följa upp och kontrollera att dessa efterlevs.

### **Grönt kort**

Byggbranschen i Sverige har förändrats i fel riktning, både för Byggnads medlemmar, men även för beställare. Detta i sin tur påverkar även samhällsutvecklingen i stort. Allt fler oseriösa företag växer fram, det handlar om företag som skattefuskar, det handlar om företag som utför ”byggfuskar” och det handlar om företag som inte prioriterar arbetsmiljön.

Arbetsgivareorganisationen väljer att inte ta sitt ansvar när Byggnads i förhandlingar kan visa att företag är oseriösa. Istället ”utesluts dom” som medlemmar ur arbetsgivarorganisationen och de tar därmed inget ansvar.

Enskilda fastighetsägare blir lurade på kvalitet. Utländsk arbetskraft utnyttjas genom att företag betalar lön långt under kollektivavtalen. Den svenska modellen är hotad. Ett sätt att möta detta hot är att införa ett s.k. grönt kort. Det innebär i korthet att en person som ska starta upp ett byggföretag ska ansöka om att om ett grönt kort. För att få kortet måste personen t.ex. kunna uppvisa att man har formella papper i ordning, att man har kollektivavtal och att man har kunskap om gällande arbetsmiljölagstiftning.

### **Internationellt fackligt medlemskap**

I ett allt mer globaliserad värld resar människor över gränserna och söker arbete i flera olika länder. Det kan vara under kortare och längre tid. Risken finns då att man inte ansluter sig till det fackförbund som verkar i det land man arbetar i. En lösning kan vara att man inför ett internationellt fackligt medlemskap som gäller i alla länder oavsett varifrån du kommer och var du arbetar. På så sätt underlättas det fackliga medlemskapet och man slipper administrativt krångel och fackföreningar i olika länder kan stödja varandra i att bevaka medlemmarnas intressen. Detta skulle kunna liknas vid internationellt körkort, byggpass och liknande.

Ett annat sätt kan vara att Byggnads är med och bygger upp fackliga organisationer i andra länder, t.ex. i Polen eller de Baltiska länderna. Det kan också vara en möjlighet att Byggnads har kontor i andra länder och på så sätt är representerade på plats och kan möta den utländska arbetskraft som vill komma till Sverige och arbeta.

### **183-dagarsregeln**

Huvudregel är att en förvärvsarbetande betalar skatt i arbetslandet. Det finns undantag från huvudprincipen att man betalar skatt på arbetsinkomster i det land där arbetet utförs. Om man är utsänd av en arbetsgivare i sitt hemland och arbetar högst 183 dagar under en tolv månadersperiod i Sverige betalar man skatt för inkomsten i sitt hemland. Arbetsgivare får inte ha fast driftställe i Sverige.

Det kommer många uppgifter om hur utländska arbetsgivare missbrukar utländsk arbetskraft i arbeten i Sverige. Icke-avtalsenliga löner, löner långt under svenska avtal och bristande säkerhet i arbetsmiljön uppges förekomma. I vad mån skatter och sociala avgifter verkligen betalas i hemländerna är också ytterst oklart. Det ut-

ländska företaget som utför arbete i Sverige kan också hämta arbetskraften från ett tredje land eller flera andra länder. LO har i en rapport hävdad att missbruket är så omfattande att 183-dagarsregeln bör slopas. Byggnads delar den uppfattningen och vill också att regeln slopas.

**Byggnads mål och vision inom området globaliseringen och våra svenska kollektivavtal 2022:**

9. Att kollektivavtalen är utvecklade och stärkta och är ett verktyg för att stå emot globaliseringens negativa sidor
10. Att konkurrensen inom byggsektorn sker på de villkor som finns i gällande kollektivavtal
11. Att svenska kollektivavtal ska gälla alla på svenska arbetsmarknaden
12. Att vid offentlig upphandling är det krav på svenska kollektivavtal
13. Att en majoritet av den utländska arbetskraften inom byggsektorn i Sverige är medlemmar i Byggnads eller organiserade i andra fackliga organisationer
14. Att Byggnads har sett till att det har införts ett grönt kort som krav för alla som vill starta byggföretag samt även för de byggföretag som redan finns
15. Att 183-dagarsregeln är slopad

## Jämställdhet och mångfald

### Inledning

Mångfald är ett samlingsbegrepp som innefattar alla de olikheter som finns mellan människor. Begreppet mångfald förknippas ofta med enbart skillnader som har att göra med etnicitet eller tro och religion. Men vi kan vara olika eller lika på många skilda vis. Det kan handla om kultur eller bakgrund, men det kan också handla om kön eller ålder, sexuell läggning, funktionsförmåga, könsöverskridande identitet eller könsuttryck.

Alla människor är olika och alla människor är lika mycket värda. Likavärdesprincipen är en viktig grundregel som finns tydligt formulerad inte bara i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, utan även i många mer eller mindre formella styrdokument och demokratiska överenskommelser. Det är också en grundläggande värdering inom Byggnads och fackföreningsrörelsen i stort.

De flesta människor, religioner och länder håller med om den grundläggande värderingen. Ändå finns det i samhället en seglivad föreställning om att vissa egenskaper är mer ”normala” än andra. Och visst kan det vara så att somliga egenskaper är mer vanligt förekommande än andra. Ett problem är dock att vår bild av vad som är normalt i betydelsen vanligt inte riktigt stämmer med fakta. Ett annat problem är att det som anses normalt och vanligt också görs till norm i betydelsen eftersträvansvärt och statusfyllt.

Enligt forskning är den generella bilden av en normal person en vit, västerländsk, heterosexuell, medelålders man utan funktionshinder. Det är den bilden vi ofta omedvetet utgår från och jämför oss med. Ju mer vi stämmer med denna kollektivt skapade norm, desto mer status anses vi och anser vi oss ha.

Bilden ligger djupt rotad i samhället trots att det varken stämmer med fakta eller med tanken om alla människors lika värde. Arbetslivsinstitutet gjorde för några år sedan en undersökning och fann att det är endast 24 % av den arbetsföra befolkningen i Sverige som är vita, medelålders män. En högst begränsande bild för den som vill rekrytera vidsynt!

Om man tar en titt i SCB:s statistik och jämför olika tabeller, så kan man dessutom se att det bara är 4-5 % av hela den svenska befolkningen som stämmer med normen vit, medelålders, heterosexuell man utan funktionshinder. Endast en liten minoritet tillhör alltså det som uppfattas som normen. Skulle då majoriteten vara mindre värd? Självklart inte, varje människa är lika unik och värdefull – oavsett hur vanliga eller ovanliga hennes egenskaper är.

### Läget i byggbranschen

När det gäller byggbranschen så visar undersökningar att kvinnor, etniska minoriteter och människor med avvikande sexuell läggning lämnar branschen. Man anser att arbetsmiljön kännetecknas av en grabbig attityd med ett tufft arbetsklimat. Undersökningar visar också att kvinnor och män behandlas olika genom att kvinnor inte ges samma möjligheter, men också genom att kvinnor inte får samma arbetsuppgifter som männen. Många kvinnor anser att det finns en inställning inom branschen att kvinnor inte lämpar sig lika bra som män i byggbranschen.

Det är naturligtvis ett stort misslyckande för hela byggbranschen att så många olika grupper väljer att lämna branschen på grund av attityder som stänger ute. Vi vet att alla branscher och sektorer tjänar på mångfald. Det är i brytningen mellan människors olika erfarenheter och utgångspunkter som de bästa idéerna uppstår och som också leder till större effektivitet och produktivitet. Det är också så att ökad närvaro av kvinnor på byggarbetsplatsen leder t.ex. till att det ställs andra krav på hur man umgås och hur arbetsmiljön och verktyg utformas

Men i grunden handlar det om synen på mänskliga rättigheter och alla människors lika värde. Därför ligger det i varje fackförenings uppdrag och intresse att alltid stå upp för likabehandling och i alla sammanhang arbeta för värderingar där jämställdhet och mångfald alltid står i centrum

Det är utan tvekan så att det finns mycket kvar att göra för hela byggbranschen. En hel del har hänt men det är uppenbart att arbetet med att förändra värderingar tar tid och måste få ta tid och resurser. Självklart är att

det ytterst är arbetsgivaren som har ansvaret för att arbeta med värderingar på arbetsplatsen. Men det är också en facklig uppgift att få alla på en arbetsplats att känna sig välkomna och tydliggöra Byggnads hållning i dessa frågor.

Byggnads har idag ett kvinnligt nätverk (NÄTA) som har som uppdrag att stötta, stärka och behålla tjejer i byggbranschen. Stötta - genom det centrala nätverket och jobba för att etablera nya lokala nätverk. Stärka - genom att utföra årliga nätverksträffar där man utbyter erfarenheter och utbildar. Behålla - genom att värna om våra tjejer på byggarbetsplatserna.

Målsättningen måste vara att hela Byggnads organisation och alla anställda är bärare av uppgiften att stärka mångfalden och jämställdheten i byggbranschen. Det är viktigt att i allt vi gör är medvetna om att inte stärka rådande strukturer, utan istället ifrågasätter och hittar nya vägar för att få en mer öppen och tillåtande hållning.

Byggnads har idag ca 1 procent kvinnliga medlemmar och vi måste bli fler. Både genom att få in fler kvinnor i byggsektorn, men också locka till oss de kvinnor som är verksamma inom våra avtalsområden. En viktig del är att stärka och lyfta fram det arbete som det kvinnliga nätverket gör.

Byggnads kan också skaffa fler nätverk och plattformar för mångfaldsfrågor i stort. Byggnads är tex med som utställare på Stockholm Pride varje år. Det är ett sätt att ta ställning i HBTQ frågorna. Det finns många fler liknande sammanhang där Byggnads skulle kunna närvara och locka till sig olika grupper till byggbranschen och till Byggnads. Detta är en tydlig uppgift för Byggnads de kommande kongressperioderna fram till 2022.

#### **Byggnads mål och visioner inom området jämställdhet och mångfald 2022:**

12. Att minst 5 procent av Byggnads medlemmar är kvinnor
13. Att Byggnads är en organisation som tydligt arbetar med jämställdhet och mångfaldsfrågor
14. Att attityderna inom byggsektorn har förändrats så att jämställdhet och mångfald är självklara frågor inom byggsektorn
15. Att alla i Byggnads är bärare av uppgiften och aktivt arbetar med att stärka jämställdhets- och mångfaldsfrågorna och att det i varje region finns en jämställdhetsansvarig ombudsman
16. Att Byggnads har ett utvecklat nätverksarbete i jämställdhets- och mångfaldsfrågor

## Byggnads i politiken

### Inledning

Den facklig-politiska samverkan som finns mellan LO-förbunden och Socialdemokraterna har varit och är fortfarande en styrka både för Byggnads medlemmar och för det socialdemokratiska partiet. Genom nära samverkan har den svenska arbetsmarknaden kunnat utveckla den svenska modellen. Arbetsmarknadens parter tar ansvar för lönebildning och spelregler kring arbetsmarknaden, vilket också har varit till stor fördel för företagandet i Sverige. Näringslivet har gynnats av få strejker och god tillväxt samtidigt som politiken har kunnat forma ett samhälle som bygger på generell välfärd och jämlikhet.

LO-förbunden och Socialdemokraternas facklig-politiska samverkan har alltid varit föremål för stark borgerlig kritik, som på olika sätt försökt försvaga denna samverkan. Det finns ingen anledning att gå i den borgerliga fällan. I samma ögonblick som vi gör det har vi hamnat precis där de borgerliga debattörerna vill – i minskat inflytande för löntagarna. Däremot är det helt nödvändigt att utveckla formerna för facklig-politisk samverkan.

Samtidigt har de borgerliga gjort allt för att undvika att redogöra för näringslivets ekonomiska stöd till flera av de borgerliga partierna. Svenskt Näringsliv har avsatt enorma resurser för att styra den politiska dagordningen och på så sätt bana väg för borgerliga regeringar.

I analyser som gjorts konstateras att av de 17 ledande tankesmedjorna i Sverige, finansieras tio direkt av näringslivet. Ytterligare två är knutna till borgerliga partier. Svenskt Näringsliv har till exempel finansierat Stiftelsen Fritt Näringsliv, dit bland annat Timbro hör, med ett startkapital på över 319,5 miljoner kronor år 2003, och med en verksamhet på cirka 40 miljoner kr per år. Summan kan jämföras med den budget om cirka 4 miljoner per år som Arbetarrörelsens tankesmedja har. För att sätta dagordningen i samhällsdebatten, är det vår uppfattning att arbetarrörelsen måste samla sina resurser.

Det är viktigt att LO och dess förbund har stor självständighet och integritet gentemot Socialdemokraterna. De fackliga företrädarna får mycket större förtroende hos medlemmarna om de fackliga kraven är tydliga och förankrade i medlemmarnas vardag.

### Byggnads syn på facklig-politisk samverkan

Det är nödvändigt att LO i god tid före ett val går ut brett bland förbundens medlemmar för att ta reda på vilka frågor LO bör driva gentemot Socialdemokraterna och andra partier. En öppen och transparent process där medlemmarna får komma till tals ger styrka i diskussioner och debatter, till exempel under en valrörelse. LO och dess förbund ska inte vara representanter för Socialdemokraterna utan för sina egna medlemmar. Det ger också Socialdemokraterna en styrka gentemot andra partier vid utformandet av politiken.

Byggnads facklig-politiska samverkan med Socialdemokraterna måste också förändras organisatoriskt. Fler kontaktytor måste till, både till det socialdemokratiska partiet och till dess sidoorganisationer. Det är korsbefruktningen mellan arbetarrörelsens olika delar som ger styrka åt den fackliga verksamheten. Här måste även Byggnads utöva självkritik och ta på sig ett ansvar. Ibland kan Byggnads uppfattas som icke lyssnande och dåligt på att hitta nya samarbetsformer.

En av de största utmaningarna som Byggnads och hela fackföreningsrörelsen står inför är att få fler medlemmar att bli politiskt aktiva. Politiken behöver människor vars vardag och erfarenheter är från olika delar av samhället. Byggnads medlemmar måste få spela en viktig roll i utformandet av den framtida politiken.

Det är helt avgörande att Byggnads medlemmar engagerar sig politiskt i socialdemokraterna och på sätt är med och utvecklar politiken och tar ansvar genom politiska uppdrag. Det är bara genom denna påfyllning av politiska krafter som vi kan vara med och förnya politiken. Det krävdes också en bättre grundorganisation i kommunerna som uppmuntrar och tar vara på de som vill engagera sig politiskt.



Samtidigt vet vi att många av Byggnads förtroendevalda (lagbasar) inte vill engagera sig politiskt. För många handlar det om att de inte har tid och för andra att de känner att de inte har kunskapen.

Siffror visar också att 60 procent av ungdomarna idag inte vet vad fackföreningarna har för uppdrag och uppgift. Facklig-politisk samverkan är viktigare än någonsin för att åter väcka fackligt och politiskt intresse hos unga och hos Byggnads förtroendevalda.

Det är ett stort problem att många känner att de inte har tid att engagera sig politiskt. De flesta har en mängd aktiviteter vid sidan om arbetet och den stora utmaningen ligger i att få politik att bli så intressant att man vill prioritera politisk verksamhet.

Det måste skapas förutsättningar för människor att engagera sig politiskt i olika grad och utifrån olika skeden i livet. Om inte villkoren för att aktivera sig politiskt förbättras riskerar vi att få politiska företrädare som inte förstår den verklighet som Byggnads medlemmar lever i. Vi måste kunna erbjuda unga och förtroendevalda utbildningar i fackliga och politiska frågor. Byggnads och SSU har även här ett uppdrag om att erbjuda utbildningar till yngre som kan tänkas vilja engagera sig politiskt. Det handlar om utbildningar i politiska ideologier, den svenska modellen, ledarskap, argumentationsteknik med mera.

Det har aldrig varit lätt att få människor att också bli politiskt aktiva. Mycket handlar om att ringa runt till fackligt aktiva och få dem att gå utbildningar och ta politiska uppdrag. Det är det som är folkrörelsearbete och som är vår styrka.

**Byggnads mål och vision inom området Byggnads i politiken 2022:**

8. Att Byggnads medlemmar som har ett politiskt uppdrag i socialdemokraterna har ökat
9. Att Byggnads facklig-politiska arbete med socialdemokraterna är utvecklat och stärkt i enlighet med ovan beskrivna intentioner
10. Att Byggnads har stort politiskt inflytande i samhällsdebatten och att Byggnads i sakfrågor samarbetar politiskt med de partier som delar förbundets värdegrunder och mål om ekonomisk och politisk demokrati och allas lika värde
11. Att de politiska krav som Byggnads medlemmar har får stort genomslag och betydelse hos de politiska partierna
12. Att det finns en socialdemokratisk klubb i varje kommun

# Ett Byggnads

## Inledning

Vad menar vi med Ett Byggnads och varför är det så viktigt med synsättet Ett Byggnads?

En organisation är en grupp med människor som samarbetar för att nå ett eller flera mål. Det innebär att om Byggnads som organisation använder sina samlade resurser, både personella och ekonomiska, för att nå målen så har vi mycket större chans att nå ett framgångsrikt resultat. I Byggnads finns tre tydliga roller, anställda i organisationen, de förtroendevalda och medlemmarna. När alla dessa roller samverkar då har vi Ett Byggnads.

Det är uppenbart att vi idag inte har den samordning som är önskvärd och att vi många gånger arbetar mot olika mål. Det är också en större utmaning att styra en ideell organisation där människor arbetar utifrån värderingar istället för, som i företag, där målet alltid är att generera största möjliga vinst.

Man kan se Byggnads som att samtliga anställda är ambassadörer för vår organisation. Det är en oerhörd styrka att alla brinner för den fackliga verksamheten och för våra värderingar. Samtidigt kan det bli ett problem om det egna engagemanget tar en annan riktning än de prioriterade mål som är fastställda för Byggnads. Då får vi inte den kraftsamling som är helt avgörande för att nå våra fastställda mål.

## Vad som krävs

För att bli Ett Byggnads är det också viktigt att inte organisationsformen blir viktigare än målen. Det innebär att vi måste se Byggnads regioner och förbunds kontor som en helhet som arbetar och stödjer varandra över organisationsgränserna. Det är viktigt att var och en ser till helheten.

Om man skulle beskriva det optimala arbetssättet för hur Byggnads ska arbeta så blir utgångspunkten de prioriterade mål som kongressen fastställer varje år. Dessa mål ska sedan genomsyra hela organisationen och de arbetsuppgifter som var och en har. Utifrån kongressens fastställda mål sker en målprocess på förbunds kontoret då mål och aktiviteter för enheterna fastställs och utifrån detta fastställs också budgeten.

Med detta som grund ska sedan varje region fastställa sina mål, aktiviteter och budget, som då hänger ihop med förbunds kontorets mål, aktiviteter och budget. När denna process fungera effektivt så får vi en organisation som arbetar mot samma tydliga mål vilket ger oss goda förutsättningar att kraftsamla för att lyckas nå dit vi vill. Löpande kommer sedan förbundsstyrelsen att styra organisationen och det är då lika viktigt att förbundsstyrelsens beslut är kända i organisationen och genomförs hela vägen ut. Det innebär att alla bär hem besluten.

En lika viktig grupp i detta sammanhang är de förtroendevalda. De representerar Byggnads lika mycket som de anställdas och det är lika viktigt att denna grupp känner att del är en del av Byggnads och att de har ett lika stort ansvar att bära hem fattade beslut. De allra flesta gånger är det de förtroendevalda som representerar Byggnads ute på arbetsplatserna och då är det helt avgörande att man står upp för Byggnads och är tydlig med vem man representerar.

Idag finns det olika arbetsuppgifter som görs på regionnivå som med fördel skulle kunna göras på förbunds nivå för att på så sätt kraftsamla och se till att vi gör på samma sätt oavsett var i landet verksamheten finns. Ett sådant exempel är olika kommunikativa insatser. Idag har flera regioner egna medlemstidningar. Detta skulle kunna vara en central uppgift att stödja regionerna med. Det handlar också om att centralt stödja regionerna så att vi får ett samlat grafiskt och kommunikativt uttryck.

Andra områden som är lämpliga att ta fram centrala riktlinjer för är förhandlingsstrategier, arbetsordning och policy och gemensamma värdegrunder. Medlemscentret Byggnads Nu är ett bra exempel på hur central samordning kan vara ett stöd för hela organisationen och där Byggnads medlemmar får mer service genom samordning och kraftsamling.

Till detta kommer att var och en som är anställd i Byggnads ska genomgå utbildning inom ramen för det som vi idag kallar kunskapslyftet. Genom dessa olika utbildningar blir Byggnads organisation en helhet med tydliga mål, personlig utbildning och vi får då också Ett Byggnads. Om var och en känner till målen och sin roll i organisationen så får vi en mycket starkare organisation. Man skulle kunna säga att då går organisationen i takt.

### **Kunskapslyftet**

Vad innebär då kunskapslyftet? Kunskapslyftet handlar om att utveckla organisationen – utrymme och verktyg ska ge personalen möjligheter att arbeta mot samma håll, samverka bättre, blir mer initiativkraftiga och mer ledande. Syftet är att gemensamt utveckla ledarrollen hos de anställda i Byggnads och förtroendevalda så den blir tydlig och transparent.

Fokus ligger på att stärka och understödja personalens förmåga och vilja att kommunicera och arbeta tillsammans. De anställdas arbete ska komma att ha en mer medveten och tydlig koppling till organisationen Byggnads. Då hela personalens arbete flätas ihop blir det till den röda tråden som stärker organisationen. Förståelsen av att vara "Ett Byggnads" är Kunskapslyftets riktpunkt.

För att Byggnads ska bli en organisation där alla vill vara med måste vi som arbetar inom organisationen vara trygga i det vi gör. Så höjer vi organisationsgraden. Anställda och förtroendevalda som inte är trygga utvecklas inte. Och det måste finnas en engagerad styrelse som visar vägen och som är tydlig i kommunikationen av värdegrundsfrågorna. Anställda och förtroendevalda går nu mot en mer utvecklad ledarroll.

Vi vet att det är lättare att uppnå ett gemensamt mål när varje anställd inser sin betydelse. Vi vet hur viktigt ett trivsamt och stimulerande arbetsklimat är för verksamhetens framgång. Vi vet också hur viktigt det är att cheferna i organisationen har förmåga att anpassa sitt ledarskap efter situationen. Med erfarenhet och kunskap bidrar vi till att skapa laganda, att öka människors initiativförmåga, att forma ett gemensamt språk och gemensamma värderingar – allt det som tillsammans stödjer utvecklingen emot Ett Byggnads.

Det har gjorts en gemensam analys av vilka behov som finns i nutid men också vilka framtida behov som behövs i organisationen utifrån beslutade mål. För att kunna stärka personalen och understödja samverkan ska behoven i organisationen alltid vara styrande. För att få en överblick över alla de utbildningar som genomförs måste det sammanställas en utbildningsplan för hela Byggnads organisation.

### **Byggnads mål och vision inom området Ett Byggnads 2022:**

1. Att alla i Byggnads arbetar efter samma mål och värdegrund så att vi 2022 har Ett Byggnads.

