MÅL- OCH HANDLINGSPLAN

Byggnads Väst 2027

Väst BYGGNADS

Byggnads Västs handlingsplan 2027

2026 beslutade kongressen om ett mål med mätbara, konkreta och tidsbestämda insatser för kommande år.
Det är genom mål- och handlingsplanen vi löpande mäter vårt resultat.
När regioner och förbundskontor gör sina handlingsplaner är det viktigt att planera in aktiviteter som bidrar till att vi som förbund når våra uppsatta mål. Målplanen följs upp årligen på förbundsfullmäktige och på varje kongress.

Byggnads övergripande mål 2027

- Växa i medlemsantal med minst 3 700 medlemmar

Byggnads övergripande insatser 2027

- Genomföra 16 000 arbetsplatsbesök
- Genomföra 1 400 UVA-möten
- 500 deltagare ska gå utbildningen Vägen framåt
- 2 000 deltagare ska på utbildningen Påfarten
- Utfärda 120 lönefullmakter

Byggnads Västs mål 2027

- Växa i medlemsantal med minst 722 medlemmar

Byggnads övergripande insatser 2027

- Genomföra 3 120 arbetsplatsbesök
- Genomföra 273 UVA-Möten
- 98 deltagare ska gå utbildningen Vägen Framåt
- 390 deltagare ska gå utbildningen Påfarten
- Utfärda 23 lönefullmakter

Byggnads Västs handlingsplan 2027

Den regionala mål- och handlingsplanen innehåller medlemsmålet och de insatser som ska prioriteras i region Väst under 2027. Dessa utgår från hela förbundets mål och insatser för samma period. Som hjälp i arbetet med att nå målen utgår vi från Byggnads organiseringsmetod (BOM) och riktar ett tydligare fokus på arbetsplatser.
Handlingsplanen följs regelbundet upp. Under varje punkt tittar vi på hur respektive enhet ska jobba för att uppnå målen.
Det är regionfullmäktige som beslutar om den regionala handlingsplanen.
Tanken är att planen ska fungera som draghjälp framåt och ge tydlighet i det dag-liga arbetet i våra tre enheter:

- **Förhandlingsenheten**
- **Lön- och lösenenheten**
- **Organisationsenheten**

Innehåll

Fler medlemmar..... sidan 4
Arbetsplatsbesökoch UVA.... sidan 5
Fullmaktstagare..... sidan 6
Påfarten och Vägen framåt..sidan 7
Övriga mål och ledningen .... sidan 8
Fackligt-politiskt..... sidan 9
Utåtriktade aktiviteter.....sidan 10
Arbetsmiljöveckan..... sidan 11

Så ska vi bli fler medlemmar

Vi ska organisera arbetsplatser, aktivera förtroendevalda och medlemmar. Det ökar både medvetenheten och organiseringsgraden inom Byggnads.

Nyckelinsatser:

- Vi ska fråga om medlemskap i all kontakt med arbetstagare.
- Regionen kallar företagens anställda till samma tillfälle när företagen tecknar kollektivavtal där de får en informationsgenomgång om Byggnads. Alla anställda kallas även till ett andra tillfälle för en tvåtimmars information cirka sex månader senare.
- För att bilda och utveckla våra medlemmar och vår organisation håller vi i cirka 170 utbildningsdagar i regionen under året.
- Anordna tre regionala FFV-träffar med tema organisering och aktivering på arbetsplatsen. Alla enheter rekryterar aktivt till träffarna.
- Anordna en NÄTA-konferens som tas fram av Nätas styrgrupp i samverkan med regionens kontaktperson för Näta.
- Regionen administrerar och bokar skolinformation. Skolinformation utförs av Unga Byggare men stöttas upp av ombudsmän och förtroendevalda i regionen då det behövs.
- Skolinformation för vuxenelever utförs i huvudsak av ombudsmän i regionen – och stöttas av förtroendevalda.
- Anordna en Unga Byggare-konferens som tas fram av regionala ungdomskommittén (RUK) och ungdomsansvarig.
- Återkoppla till lagbasar på arbetsplatser med ickemedlemmar på fördelnings-listor, så att dialog om medlemskap kan hållas. Under lagbasträffarna pratar vi vikten av organisering.
- Aktivt rekrytera och utse försäkringsinformatörer till LO:s grundutbildning för försäkringsinformatörer (Avtalat).
- Regionen utför organiserande samtal till lärlingar och provanställda.

Arbetsplatsbesök och UVA

MB-grupper och ombudsmän ska genomföra UVA-möten.

Nyckelinsatser:

- Där facklig organisation finns skall den ombesörja arbetsplatsbesök på före-tagets samtliga arbetsplatser samt hålla UVA-möten.
- Regionen gör insatser att påminna förtroendevalda om att rapportera i **arbetsplats.info**
- Ombudsmän genomför UVA-möten och arbetsplatsbesök under året som en naturlig och integrerad del av arbetet.
- I samband med arbetsplatsbesök ska behovet av UVA-möte i företaget alltid utrönas. Vid behov ordnas ett UVA-möte.
- Regionen stöttar MB-grupper i arbetet med att ordna UVA-möten.
- Regionen genomför fyra veckor med riktade arbetsplatsbesök:
  Vecka 13 (Byggsnack)
  Vecka 24
  Vecka 43 (Arbetsmiljöveckan)
  Vecka 50 (Kalenderveckan).
  Utöver dessa kommer arbetsplatsbesök kontinuerligt att schemaläggas med fasta datum.
- Förhandlingar som rör arbetsplatsen ska ske på arbetsplatsen.
- Regionen ska stärka kontakten med förtroendevalda genom regelbundna informationsutskick om organisering, utbildningar, arbetsplatsbesök, UVA-möten med mera.
- Regionen tar fram informationsmaterial om UVA-möten med QR-kod för att anmäla intresse på ett enklare sätt. Materialet ska finnas tillgängligt på samtliga kontor att ta med ut på arbetsplatsbesök.

UVA-MÖTEN

... ska hållas av MB-grupper där det finns

Så får vi fler fullmakter på lön

Regionen arbetar aktivt med rekrytering av fullmaktstagare.

Nyckelinsatser:

- I samband med träff med förtroendevalda ska frågan om lönefullmakter alltid vara ett naturligt inslag.
- Regionen bjuder in fullmaktstagare till Lön- och lösens enhetsmöten för att säkerställa utveckling. Det gör att vi får kompetenta fullmaktstagare som kan inspirera till fler fullmaktstagare.
- Regionen anordnar två lagbasträffar under året. Där diskuterar vi lönestrategi och pratar om vikten av att värva fler fullmaktstagare på lön.
- En satsning på fullmaktstagare görs genom att skicka deltagare som har gått steg 1 och 2 på lagbasutbildningen till en central utbildning: **”Lagbas påbyggnad”**, för att nå målet på 23 lönefullmakter.

23

2027 är året då vi når
minst 23 fullmakter på lön

Alla rekryterar till utbildningar

Nya medlemmar kallas till Påfarten.

Nyckelinsatser:

- Aktivt informera om och rekrytera till Påfarten och Vägen framåt i alla kontakter med medlemmar.
- När regionen får nya medlemmar skall de tillfrågas och kallas till Påfarten.
- Under och efter genomförd utbildning rekryteras det aktivt till Vägen framåt.
- Påfarten och Vägen Framåt är obligatoriska utbildningar för alla förtroendevalda.
- Det ingår i förtroendevaldas uppdrag att rekrytera till Påfarten och Vägen framåt.
- Material gällande Påfarten med QR kod skall alltid finnas med vid alla verksamheter.
- Regionen arbetar med att återrekrytera deltagare som lämnat återbud alternativt uteblivit i direkt anslutning till utbildningstillfället.



BYGGNADS VÄST ÖVRIGA MÅL

55 kretsar i regionen

Inspirera fler att ta styrelseuppdrag.

Nyckelinsatser:

- Målet är att aktivera ytterligare 18 kretsar i Byggnads Väst.
- Anordna utbildning för nybildade kretsstyrelser.
- Inspirera medlemmar till att ta uppdrag i systerorganisationer så som ABF, LO-facken, Folkets Hus med mera och göra det mer känt vad uppdraget innebär och vad organisationen kräver av uppdraget.

BYGGNADS VÄSTS LEDNING

Ge förutsättningar för att nå mål

Byggnads Västs lednings ansvar

Ledningen samordnar insatser mellan enheterna och bevakar att målen nås genom kontinuerlig uppföljning.

Nyckelinsatser:

- Genomföra regelbundna möten med enhetssamordnare för att följa upp resultat och säkerställa att alla enheter arbetar mot målen.
- Anordna verksamhetsträffar med anställda under året för att följa upp arbetet.
- Säkerställa att verktyget arbetsplats.info ska användas för att rapportera i efter varje insats så som arbetsplatsbesök, UVA-möte, skolinfo med mera. Verktyget ska göras mer känt bland förtroendevalda.
- Understödja så att alla enheter har förutsättningar för att uppnå målen.
- Uppföljning sker månadsvis för att se var eventuella insatser kan komma att behövas för att säkerställa att målen nås.

Rättvist och jämlikt samhälle

Vi verkar för en socialistisk samhällsutveckling

Vår facklig-politiska vision är att skapa ett rättvist och jämlikt samhälle där alla arbetstagare har lika rättigheter och möjligheter, oavsett kön, etnicitet, ålder eller bakgrund.

Vi vill verka för en socialistisk samhällsutveckling där arbetares rättigheter skyddas, där ekonomisk jämlikhet främjas och kollektivavtal står starka.

Genom att vara tydliga i våra politiska krav och strategier kan vi bidra till en positiv utveckling av arbetsmarknaden och samhället som helhet, där rättvisa och jämlik-het står i centrum.

Under 2027 ska Byggnads Väst verka för att aktiva Byggsossar etableras i samtliga partidistrikt för att stärka den facklig-politiska samverkan samt att samtliga 55 kommuner inom regionens verksamhetsområde antar ett handslag enligt Byggnads upphandlingsguide för att främja sund konkurrens, motverka arbetslivskriminalitet och säkerställa att offentliga upphandlingar ställer krav på schyssta villkor i byggbranschen.

Övergripande mål:

- Handslag i 55 kommuner i regionen
- Aktiva Byggsossar i samtliga partidistrikt i regionen och arbeta för att det finns en facklig-politisk verksamhet i varje kommun samt inspirera fler yrkesarbetare att engagera sig.
- Politik ska fortsätta vara ett naturligt inslag på kretsmöten, regionstyrelse, r egionfullmäktige, utbildningar och personaldagar.
- Arbeta för att fler av Byggnads medlemmar tar politiska uppdrag på alla nivåer.
- Stärka fackligt inflytande och medbestämmande i politiken.
- Arbeta för en hållbar och rättvis arbetsmarknad, där alla har tillgång till trygga anställningar och rättigheter.
- Påverka politiska beslut som rör arbetsmarknaden, välfärdssystemet, sociala frågor och samhället i stort.

Byggsnack vecka 13

Organiseringsveckor.

Nyckelinsatser:

- Förbundet kommer under 2027 att anordna Byggsnack under vecka 13 och Arbetsmiljöveckan under vecka 43.
- Utöver det anordnar regionen två organiserande veckor. En vecka 24 och en vecka 50 (Kalenderveckan).



Byggsnack 2026.

Alla skyddsombud kallas

Stor satsning på utbildning inför Arbetsmiljöveckan.

Nyckelinsatser:

- Vi arrangerar femtimmarsutbildningar med skyddsombud inför vecka 43. Det blir träffar på varje kontor i regionen. Där går vi igenom årets tema och infor-merar och utbildar skyddsombud om utbildningsmaterial och det som gäller för Arbetsmiljöveckan. Det blir en genomgång av den digitala checklis-tan som gör att vi kan kartlägga skyddsarbetet ute på arbetsplatserna.



Mikael Lissman – Årets skyddsombud i väst 2026.