#

# Cirkulär

 **NR**.05/24

Stockholm Handläggare

30 oktober 2024 JO

Till

Alla anställda

Branschavdelningar och Klubbar Fremia – Folkets Hus och Parker

Branschavdelningar och Klubbar Fremia - Fastighetsarbete

## **Avtal om medbestämmande och samverkan mellan Fremia och LO/PTK, även kallad MBA-24**

Detta MBA -24 avtal har ersatt KFO -93 och gäller tillsvidare

Detta avtal gäller samtliga verksamheter som är medlemmar i Fremia oaktat organisationsform, samt PTK- och LO-förbund som har antagit avtalet. För det fall något PTK- och/eller LO-förbund inte antagit avtalet kan avtalet användas som vägledning i hantering av de frågorna som avtalet innefattar.

Tidigare träffade lokala medbestämmandeavtal MBA/samverkansavtal påverkas inte av detta avtal vare sig vad gäller innehåll eller giltighetstid. Förhandlingsordningen samt regler om arbetstagarkonsult enligt detta avtal tillämpas på lokala MBA/samverkansavtal. Parterna utgår ifrån att förhandlingar upptas om anpassning av tidigare träffade lokala MBA/samverkansavtal till detta avtal. Avsteg från detta avtal kan, i alla delar, göras i kollektivavtal tecknade mellan Fremia och PTK- och/eller LO-förbund.

**Avtal hos Fastighets som är aktuella:**

Riksbyggen F-avtalet

Folketshus och Parker

**Förändring:**

**KFO -93 5§ Mom. 2 och 3**

*Ska är ersatt med bör vid kortsiktig och långsiktig verksamhetsplanering*

**Ny text i MBA -24 1.6.2**

Information och insyn i organisationens ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. Information rörande kort- och långsiktig verksamhetsplanering, framtidsbedömningar och budget är exempel på sådant som bör redovisas i den lokala samverkan med syfte att ge de anställda möjlighet att fortlöpande kunde följa verksamhetens utveckling i förhållande till planer och budget.

**KFO-93 6§ Mom. 2**

Texten *"Vid all teknisk och organisatorisk förändring ska ett gott arbetsinnehåll eftersträvas" är borttagen.*

**Ny text i MBA -24 1.6.3**

Inom ramen för lokal partssamverkan redovisar arbetsgivaren de förändringar som bedöms kunna medföra tekniska eller organisatoriska konsekvenser.

**KFO -93 7§ Mom. 2 och 3**

*Ska är ersatt med bör vid kortsiktig och långsiktig personalplanering*

**Ny text i MBA -24 1.6.4**

Därför bör en väl fungerande personalpolitik präglas av ett ansvarstagande för individen, dennes trygghet, arbetsuppgifter, engagemang och utvecklingsmöjligheter. För detta är det viktigt med personalplanering på både kort- och lång sikt som hanteras inom ramen av den lokala samverkan där frågor kring rekrytering, bemanning, anställning samt introduktion vid återgång i arbete efter exempelvis längre tids sjukdom eller föräldraledighet och för nya medarbetare inryms.

**KFO -93 7§ Mom. 4**

*En rätt till att erhålla introduktion har ersatts med att introduktion bör ges*

**Ny text i MBA -24 1.6.4**

Personalpolitiken är en viktig del av den lokala samverkan då den utgör en avgörande roll för verksamhetens välmående och konkurrenskraft. Därför bör en välfungerande personalpolitik präglas av ett ansvarstagande för individen, dennes trygghet, arbetsuppgifter, engagemang och utvecklingsmöjligheter. För detta är det viktigt med personalplanering på både kort- och lång sikt som hanteras inom ramen av den lokala samverkan där frågor kring rekrytering, bemanning, anställning samt introduktion vid återgång i arbete efter exempelvis längre tids sjukdom eller föräldraledighet och för nya medarbetare inryms.

**KFO -93 7§ Mom. 5**

*Rätt till utbildning på betald arbetstid har delvis förändrats*

**Ny text i MBA -24 1.6.1 och 1.6.4**

Arbetsorganisationen ska utformas så att verksamhetens styrka och kompetens ökar genom att de anställda i det dagliga arbetet får möjligheter till gemenskap, stimulans och omväxling samt att de anställdas kunskaper och erfarenheter tas till vara och utvecklas. Anställd ska ha möjlighet att medverka i utformningen av den egna arbetssituationen samt det förändrings- och utvecklingsarbete som berör det egna arbetet.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen. Därvid ska eftersträvas att samverkan utformas så att det innebär ökat inflytande och ansvar för de anställda i arbetet.

Personalpolitiken är en viktig del av den lokala samverkan då den utgör en avgörande roll för verksamhetens välmående och konkurrenskraft. Därför bör en välfungerande personalpolitik präglas av ett ansvarstagande för individen, dennes trygghet, arbetsuppgifter, engagemang och utvecklingsmöjligheter. För detta är det viktigt med personalplanering på både kort- och lång sikt som hanteras inom ramen av den lokala samverkan där frågor kring rekrytering, bemanning, anställning samt introduktion vid återgång i arbete efter exempelvis längre tids sjukdom eller föräldraledighet och för nya medarbetare inryms.

**Text som är borttagen i MBA -24 avtalet från KFO -93 7§ Mom. 7 och 8, dels gäller lagen, dels gammalt uttryck**

-Förtur för intern rekrytering

-Rätt till fackligt kontaktarbete är borttaget

-Om lokal part begär det ska parterna gemensamt utreda, undersöka och analysera orsakerna till onormal avgång

**KFO -93 11§ Mom. 1 - 6**

*Tidigare stod det ”Anlitande av arbetstagarkonsult ska föregås av lokal förhandling med arbetsgivaren. Inom ramen för förhandling ska plan fastställas avseende konsultinsatsernas omfattning, innehåll och kostnad samt avtalsvillkor för konsulten fastställas.*

**Ny text i MBA -24 2.7.3**

Anlitande av arbetstagarkonsult ska föregås av lokal förhandling med arbetsgivaren. Inom ramen för förhandling ska plan fastställas avseende konsultinsatsernas omfattning, innehåll samt avtalsvillkor för konsulten fastställas. Arbetsgivaren ska stå för skäliga kostnader.

Vänliga hälsningar!

FASTIGHETSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Joakim Oscarsson