

PROTOKOLL
2014-05-08

Plats	Örebro
Förhandlingsparter	För Örebro läns landsting: Maria Åkesson och Monika Lindkvist
	För XXX:
Ärende	Lokalt samverkansavtal

§ 1

Parterna träffar överenskommelse i kollektivavtal om samverkansavtal avseende samverkanssystem och kompetens för hälsa och arbetsmiljö.

§ 2

Denna överenskommelse gäller fr o m 2015-01-01 och löper med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Samverkansavtalet enligt bilaga ersätter tidigare samverkansavtal per 2011-01-01.

Uppsägning av överenskommelsen om samverkansavtal ska ske skriftligt och åtföljas av förslag till ny överenskommelse.

§ 3

Parterna delar uppfattningen att det är viktigt att information och kunskap om samverkansavtalets innehåll och avsikt sprids i samband med införandet. Därefter sker dessa utbildningar kontinuerligt för nya chefer och medarbetare.

§ 4

Parterna kan träffa överenskommelse om att ersätta 11 och 19 §§ MBL samt fråga om huvudsemester, arbetstids-, jour- och beredskapsschema enligt AB med samråd på arbetsplatsträff. Sådan överenskommelse tecknas på förvaltningsnivå. Respektive facklig organisation utser vem/vilka som är behöriga att teckna sådan överenskommelse och meddelar detta till regiondirektören.

I de fall sådan överenskommelse har träffats ska det i kallelsen till arbetsplatsträff framgå att samråd avses ersätta 11 och 19 §§ MBL eller samverkan enligt bestämmelser i AB enligt ovan och att kallelsen senast sju dagar före sammanträde tillsänds ledamöter i samverkansgrupp, som har möjlighet att påkalla särskild förhandling i frågan.

Arbetsplatsträff kan inte utgöra skyddskommitté.

§ 5

Parterna är överens om att denna överenskommelse regelbundet ska utvärderas. Detta sker genom ett mellan parterna överenskommet utvärderingsunderlag, rapportering i verksamhetsberättelse och medarbetarenkäter, där medarbetarnas upplevelser av delaktighet och inflytande utvärderas. Dessutom kan regiondirektören och centrala samverkansgruppen initiera ytterligare uppföljningar.

§ 6

Förhandlingarna förklarades avslutade den 2014-05-08

Vid protokollet:

Monika Lindkvist

Justeras den / 2014
För Örebro läns landsting

Justeras den / 2014
För XXX

Maria Åkesson

NN

Bakgrund

Det här lokala samverkansavtalet ersätter tidigare lokalt samverkansavtal per 2011-01-01. Det utgår från samverkansavtalet FAS 05, Förnyelse Arbetsmiljö Samverkan, mellan centrala parter.

Inledning

Ett gott ledarskap, målyddighet, delaktighet och inflytande har betydelse för verksamhetens resultat och utveckling och ställer krav på att vi kritiskt granskar vårt arbete. Chef och medarbetare har gemensamt ansvar för att både utföra arbetsuppgifter och bidra till verksamhetens kontinuerliga utveckling. Ett gott ledarskap föder ett gott medarbetarskap och tvärtom. Delaktighet och inflytande bidrar till högre arbetstillfredsställelse.

- Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivaren, medarbetaren och deras fackliga företrädare om verksamhet, måluppfyllelse och resurser.
- Samverkan är nödvändig för att uppfylla medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet.
- Samverkan och samråd är ett naturligt arbetssätt för att bedriva verksamhet och ett villkor för en hälsofrämjande arbetsplats.
- Samverkan och samråd är att fånga tankar och idéer om verksamhetens fortsatta utveckling. Utgångspunkten är att ha en helhetssyn på personal, organisation och resurser och en vilja att fatta beslut i samverkan.

Med samverkan avses samverkan mellan parterna. Samråd avser dialog på arbetsplatsen mellan chef och medarbetare.

Genom att utveckla arbetsformer där formalia säkerställs kan fokus läggas på innehåll i sakfrågorna och därigenom ge förutsättningar för ett förtroendefullt arbetssätt med uppdraget i centrum. Alla har ansvar för att nå verksamhetens mål.

Vision och värderingar

Regionens vision är vägledande för hur vi samverkar.

På samma sätt ska regionens värdegrund vara kännetecknande för hur vi bemöter varandra i det dagliga arbetet.

Syfte

Vi ska alla samverka för att utveckla verksamheten samt öka Region Örebro läns attraktionskraft som arbetsplats/arbetsgivare.

Fokus

Fokus ligger på medarbetarskap och tilltro till individen. Grundläggande är allas enskilda och ömsesidiga ansvar att aktivt bidra. Förutsättningar för detta skapas genom dialog, delaktighet och inflytande vilket, medverkar till ökad förståelse, tydlighet i roller och ett hälsofrämjande arbetssätt.

Mål

Region Örebro län är en väl fungerande organisation där samverkan är en naturlig del. Samverkan sker i den verksamhet som berörs. Medarbetaren är delaktig i det gemensamma uppdraget.

Region Örebro län är en väl fungerande organisation där samverkan är en naturlig del.

Utgångspunkten för samverkan enligt detta avtal är att medarbetarna och deras arbetstagarorganisationer ska ha inflytande och delaktighet i alla verksamhetsfrågor, inkluderat personalfrågor, ekonomi, hälsa, arbetsmiljö samt främja lika rättigheter och möjligheter så att diskriminering motverkas. Samverkan i vardagen förutsätter utveckling av goda informations- och samtalskanaler.

Samverkan sker i den verksamhet som berörs.

Så många frågor som möjligt ska behandlas och diskuteras av dem som direkt berörs av frågorna i sitt arbete. Det förutsätter en tidig medverkan och goda insikter i beslutsunderlag. Den enskildes arbete påverkar och påverkas i arbetsgruppen och av närmaste arbetsledning. Dialog i dessa frågor ska därför i första hand ske på arbetsplatsen och vid arbetsplatsträffar.

På formella beslutsnivåer fullgörs samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer i samverkansgrupper. Arbetssättet ska präglas av vilja till samråd och enighet före beslut.

Medarbetaren är delaktig i det gemensamma uppdraget.

Varje medarbetare ska ta ansvar för sin del i det gemensamma uppdraget. Medarbetarskapet är att både utföra arbetsuppgiften och att bidra till verksamhetens ständiga utveckling och en hälsofrämjande arbetsplats. Att se sin del i helheten förutsätter delaktighet.

Medarbetarskap och ledarskap

Arbetsplatsen verkar gemensamt för att nå uppsatta mål. Alla medarbetare ska vara förtrogna med den egna arbetsplatsens verksamhetsplan, dess utformning och innehåll. I vardagen löser vi frågor tillsammans.

För medarbetaren är det en naturlig del av anställningen att både utföra ordinarie arbetsuppgifter och aktivt medverka för att fortlöpande utveckla verksamheten. Chef och medarbetare samlar gemensamt, i dialog och reflektion, energi, kunskap och kompetens för genomförande av beslut. Medarbetaren ansvarar också för att aktivt medverka och delta i genomförandet av de åtgärder som beslutas för att säkra en god arbetsmiljö.

Chefen utövar ett ledarskap som skapar förutsättningar för ett gott medarbetarskap och delaktighet. Uppföljning och utveckling av arbetet inom det egna området görs med verksamhetsplanen som den naturliga utgångspunkten. Chefen företräder arbetsgivaren, har ansvar för beslut och är den som har ett tydligt verksamhets- och arbetsmiljöansvar. Innan beslut fattas som är av principiell betydelse eller kan påverka andra delar av organisationen stämmer chefen av med andra berörda verksamheter och/eller sakkunnig.

Arbetsplatsträff

Arbetsplatsträffen är en mötesplats för gemensam dialog mellan chefen och samtliga medarbetare.

Arbetsplatsträffen är ett forum för gemensamt arbete med utveckling, planering och uppföljning. Arbetsplatsernas uppdrag är att bidra till förverkligandet av regionens övergripande verksamhetsplan, dess mål och aktiviteter.

Arbetsplatsträff bör kompletteras med yrkesmässiga eller andra mötesforum för yrkesmässig och personlig utveckling.

Verksamhetsutveckling inbegriper frågor om säkerhet, miljö, arbetsmiljö och kvalitet och ska integreras i det dagliga arbetet. En naturlig fråga är också kompetensutveckling för att möta framtidens behov. Chef och medarbetare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå alla medarbetares lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i arbetslivet.

Arbetsplatsträffarna ska också ge förutsättningar för yrkesmässig och personlig utveckling, liksom till ökat inflytande och ansvarstagande. Tid ska avsättas för att ge frågor och synpunkter tillräckligt utrymme. Arbetsplatsträffarna kan kombineras med facklig information.

För att arbetsplatsträffarna ska kunna fungera måste de hållas regelbundet och fortlöpande, t ex 1 ggr/mån, och utgöra ett normalt inslag i verksamheten. Chefen ansvarar för att arbetsplatsträffar genomförs. De ska av chefen organiseras så att alla anställda på arbetsplatsen ges möjlighet att delta. Alla ska vara välkomna, även föräldralediga, sjukskrivna m fl. Även de som inte har sin organisatoriska hemvist i arbetsgruppen, men som har sin arbetsplats där, ska kunna delta.

Vid varje arbetsplatsträff ska frågor som är viktiga för verksamheten diskuteras och följas upp. Dagordningen ska vara tillgänglig senast sju dagar innan mötet.

Under vissa förutsättningar ersätter arbetsplatsträffen samverkan i samverkansgrupp, se formalia. I de fall överenskommelse har träffats om samråd på arbetsplatsträff ska i kallelsen framgå att samråd avses ersätta 11 och 19 §§ MBL samt fråga om huvudsemester, arbetstids-, jour- och beredskapsschema enligt AB. Kallelsen tillsänds i sådant fall alla fackliga ledamöter i samverkansgruppen, som ska ha möjlighet att påkalla särskild förhandling i frågan.

Varje medarbetare har rätt men också skyldighet att ta upp frågor vid arbetsplatsträffen.

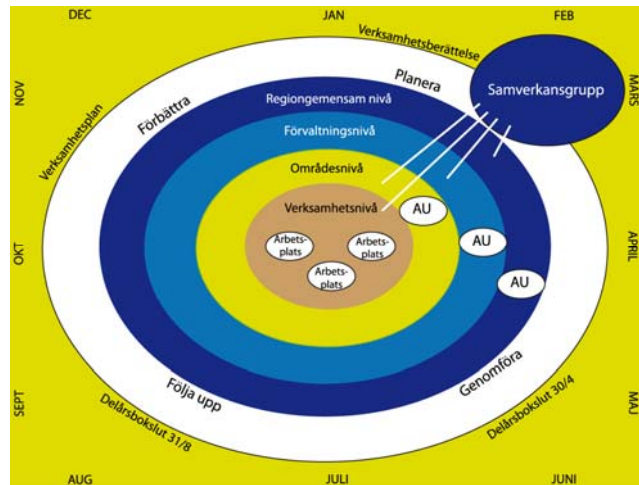
Chefen svarar för att minnesanteckningar förs och att alla på lämpligt sätt kan ta del av dessa. Det är allas ansvar att hålla sig ajour om träffarnas innehåll. Av minnesanteckningarna ska framgå vilka frågor där samverkan har fullgjorts enligt 11 § MBL eller varit föremål för fortlöpande information enligt 19§ MBL, se även formalia.

Deltagande i arbetsplatsträff är en del av ordinarie arbetsuppgifter och ska planeras inom ordinarie arbetstid. Anställd som deltar utanför ordinarie arbetstid får ersättning ”tid mot tid”.

Partssammansatta samverkansgrupper

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor och är ansvarig för att samverkan i samverkansgrupper fullgörs enligt detta avtal. Arbets sättet ska präglas av en strävan att genom samråd nå enighet före beslut. Varje samverkansnivå följer regionens planerings- och uppföljningsprocess.

Samverkan följer formella beslutsnivåer enligt gällande organisationsstruktur, se bild, och utgörs av *samverkansgrupper* på:



Verksamhetsnivå

På klinik/motsvarande nivå behandlas verksamhetens specifika frågor. Eventuellt kan flera kliniker/motsvarande utgöra gemensam samverkansgrupp.

Områdesnivå

På områdesnivå behandlas områdesgemensamma frågor eller frågor som berör flera verksamheter/kliniker.

Förvaltningsnivå

På förvaltningsnivå samverkas i förvaltningsövergripande frågor eller frågor som berör flera områden.

Regiongemensam nivå

I den centrala samverkansgruppen behandlas regionövergripande frågor och frågor som berör flera förvaltningar. Där fullgörs också samverkan inför Regionstyrelse och Regionfullmäktige. Regiondirektören är ordförande i central samverkansgrupp.

Parterna har ett gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamheten och dess utveckling, hälsa och arbetsmiljö, att göra det möjligt att utveckla arbetsprocessen och att överblicka och följa upp verksamheten.

Samverkansgrupp har regelbundna och fortlöpande möten ca 1 g/månad. Vid behov sammankallas samverkansgrupp oftare. Mötestider planeras och fastställs årsvis. Kallelse och underlag till samverkansgrupp ska vara tillgänglig senast 7 kalenderdagar innan sammanträde.

Ett arbetsmiljöutskott (AU) utses ur samverkansgrupp på områdesnivå, förvaltningsgrupp, och central samverkansgrupp. AU bereder och föreslår åtgärder i frågor om arbetsmiljö, hälsa och diskrimineringsfrågor. AU utgör inte skyddskommitté. AU leds av person med mandat från förvaltningsledningen. I AU ska alla arbetstagarparterna vara skyddsombud. Företagshälsovården adjungeras vid behov i speciella frågor.

Formalia

Verksamheten utvecklas kontinuerligt. Samverkan sker inför förändringar och beslut.

Som rättslig grund för detta samverkansavtal ligger medbestämmandelagen (MBL), allmänna bestämmelser (AB), förtroendemannalagen (FML), arbetsmiljölagen (AML), och Diskrimineringslag (SFS2008:567). Gällande lagstiftning reglerar hanteringen i det fall en fråga inte varit föremål för samverkan.

Vissa frågor behandlas i annat forum än arbetsplatsträff eller samverkansgrupp, se särskild rubrik nedan.

MBL

- 19 § MBL beskriver arbetsgivarens informationsskyldighet om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt och om riktlinjerna för personalpolitiken.
- 11 § MBL reglerar arbetsgivarens förhandlingsskyldighet före beslut om viktigare förändring av verksamheten.
- 38 § MBL reglerar förstärkt förhandlingsrätt vid beslut om inhyrning och entreprenad.
- 14 § MBL reglerar möjligheten för ett fackförbund att begära förhandling med central arbetstagarrepresentant som företrädare när överenskommelse inte träffas enligt 11-13 §§ MBL

Samverkan mellan parterna fullgörs i samverkansgrupp. I vissa fall sker samråd på arbetsplatsträff, utan att det finns partsrepresentation under förutsättning att särskild överenskommelse träffats enligt 4 § i detta protokoll. För att det ska kunna ske på arbetsplatsträff ska kallelsen senast sju dagar innan arbetsplatsträff tillsändas ledamöter i samverkansgruppen. Där ska det framgå i vilken fråga samråd avses ersätta 11 och 19 §§ MBL, samt fråga om huvudsemester, arbetstids-, jour- och beredskapsschema enligt AB, se protokollet § 4. Arbetstagarorganisation kan begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL i enskild fråga.

Det ska framgå av kallelse och föredragningslista i vilka ärenden arbetsgivaren avser att fullgöra förhandlingsskyldigheten genom samverkan.

Om ärende har behandlats i samverkansgrupp, har arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter enligt 11, 19 och 38 §§ MBL eller enligt angivna bestämmelser i AB.

Om ärende har behandlats i arbetsplatsträff under de förutsättningar som anges ovan och i protokollet § 4, har arbetsgivaren fullgjort sina skyldigheter enligt 11 och 19 §§ MBL eller enligt angivna bestämmelser i AB.

Om arbetstagarledamot i samverkansgrupp, normalt tre dagar före, men senast vid sammanträde begär det, gäller inte bestämmelserna i stycket ovan för den arbetstagarpart ledamoten representerar. I sådant fall lyfts frågan ut och arbetsgivaren kallar till separat förhandling, i enlighet med 11 § MBL.

Av protokollet ska framgå:

- vilket beslut arbetsgivaren avser att fatta
- eventuellt avvikande uppfattning
- när samverkan är avslutad eller överenskommet justeringsdatum

Protokollet ska tillgängliggöras mellan beslutsnivåerna i organisationen.

Förhandlingar enligt 14 § MBL ska påkallas inom sju dagar från den dag parterna enats om att förhandling enligt 11 § är avslutad. Sådana förhandlingar genomförs mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer.

Allmänna bestämmelser (AB)

Förhandling enligt kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) om

- arbetstids-, jour- och beredskapsschema, dock inte de delar som avser kollektivavtal
- förläggning av huvudsemester

är frågor som ingår i samverkansavtalet.

Arbetsmiljölagen

Samverkansgrupper på alla beslutsnivåer utgör tillika skyddskommitté enligt 6 kap 9 § AML.

Samverkansgruppen upprättar handlingsplaner, följer och utvärderar arbetsmiljöarbetets genomförande, följer utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verkar för en hälsofrämjande arbetsplats.

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för ohälsa och olycksfall både i den löpande verksamheten och inför ändringar som planeras i verksamheten.

Riskbedömningen ska alltid vara skriftlig (AFS 2001:01, 8§). Arbetsgivaren ska dessutom omgående eller så snart det är möjligt vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall i arbetet. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska alltid dokumenteras i en skriftlig handlingsplan. Åtgärderna ska sedan följas upp och kontrolleras (AFS 2001:01, 10§). Dokumentation ska även kunna användas som utgångspunkt vid riskbedömning av förändringar och vid fortlöpande utveckling av arbetsmiljöarbetet. Riskbedömning görs då tillsammans av arbetsgivare och skyddsombud utifrån kunskaper och erfarenheter.

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att genomföra en riskanalys och bedöma konsekvenserna av en planerad ändring innan den träder i kraft. Arbetet sker dock i samverkan med skyddsombud och anställda.

För att arbetsplatsträffen enligt 4 § ska kunna fullgöra sina uppgifter enligt systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1 ska den årliga uppföljningen och utvärderingen av arbetsplatsens handlingsplan redovisas i skyddskommitté.

Enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att ha en organisation för arbetsanpassning och rehabilitering. Arbetet ska följa regionens riktlinjer och dessa frågor ska behandlas i skyddskommitté.

Skyddsombudet företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor inom sitt skyddsområde. Skyddsombudet skall verka för en tillfredsställande arbetsmiljö i enlighet med arbetsmiljölagen och ta initiativ till att brister i arbetsmiljön så snart som möjligt uppmärksammas och åtgärdas. Skyddsombudets uppgift framgår av 6 kap 4 § AML.

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombudet får erforderlig grundutbildning. Sådan utbildning anordnas landstingsgemensamt för chefer och skyddsombud minst två gånger per år. Genomförandet av utbildningen planeras i landstingets centrala samverkansgrupp.

Företagshälsovården, Landstingshälsan (LH), är ett stöd och komplement och kan vid behov kallas till samverkansgrupp för att belysa specifika frågor. Dess uppdrag framgår av avtal med landstinget och uppföljning av insatserna sker i enlighet med det avtalet.

I avtalet mellan landstinget och företagshälsovården regleras varje anställds rättighet att vända sig till företagshälsovården för stöd och hjälp med arbetsrelaterade hälsoproblem och arbetsmiljöfrågor.

Samverkan vid byggnation

Samverkan i byggnads- eller anläggningsarbete sker enligt 3 kap 7a – 7h §§ AML och ska behandlas i skyddskommitté och på arbetsplatsträffar.

Då byggnads- eller anläggningsarbete utgör gemensamt arbetsställe med fast driftställe gäller följande:

- Den samordningsansvarige på det fasta driftstället ansvarar för samordningsfrågorna beträffande den ordinarie verksamheten.
- Byggarbetsmiljösamordnaren (BAS-U) ansvarar för samordningsfrågorna beträffande byggnads- eller anläggningsarbetet
- Den som är samordningsansvarig på det fasta driftstället ska tillsammans med den som är byggarbetsmiljösamordnare (BAS-U) se till skyddsförhållanden är tillfredställande
- Det är den samordningsansvarige på det fasta driftstället som ska ta initiativ till samråd enligt ovan. Arbetsmiljöplan ska anslås väl synligt för alla medarbetare inom verksamheten.

Diskriminering

Samverkan enligt Diskrimineringslagen ingår i detta samverkansavtal.

Rätten till likabehandling, enligt lagen, innebär att ingen människa ska behandlas annorlunda på grund av kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Parterna i samverkan

I samverkansgrupp representeras arbetstagarparterna av en företrädare vardera för Vårdförbundet, Kommunal, Vision, Läkarförbundet och Saco-förbunden (samtliga Saco-förbund med kollektivavtal med landstinget utom Läkarförbundet). Samverkansgrupp kan utökas med företrädare för Lärarförbundet inom Barn- och ungdomshabiliteringens verksamhet.

I fråga där arbetsgivaren har för avsikt att fullgöra samverkansskyldigheten i enlighet med 11 § MBL, kan ledamot för Saco meddela att Saco kommer att representeras av enskilt/enskilda Saco-förbund i just den aktuella frågan. Detta kan tex gälla förbundsspecifika frågor och fråga om konverteringar mellan Saco-förbund. Saco-representanten ansvarar för att aktuellt Saco-förbund meddelas. Det Saco-förbund som kommer att utgöra motpart i den aktuella frågan kontakter arbetsgivarparten och meddelar sitt representantskap. Sådant meddelande ska tillställas arbetsgivaren senast fem kalenderdagar innan tillfället för samverkan.

Samverkan med Lärarförbundet i andra verksamheter än Barn- och ungdomshabilitering fullgörs genom att arbetsgivaren lämnar information i ärende som omfattas av arbetsgivarens förhandlingsskyldighet till Lärarförbundets utsedda fackliga företrädare för olika verksamhetsområden. Lärarförbundet påkallar förhandling inom sju dagar efter mottagandet av informationen. Har inte sådan förhandling påkallats gäller inte bestämmelserna i 14 § MBL.

För varje arbetstagarföreträdare i samverkansgrupp utses ersättare. Ersättare har närvarorätt.

Minst en av arbetstagarrepresentanterna ska vara skyddsombud.

Arbetstagarpart som under viss tid saknar eller bara har enstaka medlemmar utser normalt inte någon företrädare.

Arbetsgivarföreträdare ska vara en färre än arbetstagarrepresentanterna tillsammans.

Ordförande i samverkansgrupp ska vara verksamhetschefen, områdeschefen, förvaltningschefen respektive regiondirektören.

Bestämmelser om samverkansgrupps sammansättning får fastställas i överenskommelse mellan

förvaltningsledningen och berörda fackförbund. Samverkansgrupp bör adjungera enbart i undantagsfall.

Om någon av arbetstagarorganisationerna avstår från att utse ledamot skickas kallelse, föredragningslista, handlingar mm i så fall senast sju dagar före sammanträde till adress som angivits av berörd part. Därmed anses arbetsgivaren ha fullgjort sina skyldigheter enligt ovan.

Frågor som ska behandlas i annat forum än arbetsplatsträff eller samverkansgrupp

- Intressefrågor som löses genom kollektivavtal eller enskilt avtal (t ex anställningsvillkor, anställningsform, vissa arbetstidsfrågor).
- Vid oenighet vid samråd enligt 11-13 §§ MBL kan arbetstagarorganisationen begära förhandling enligt 14 § MBL, och då vara representerad av central arbetstagarrepresentant. Sådan förhandling genomförs av företrädare för arbetsgivaren och respektive organisation.
- Besked, underrättelse och varsel och andra förhandlingar enligt LAS.
- Provanställning enligt LAS och AB. Berörd arbetstagarorganisation ska underrättas om provanställningen inom en månad efter anställningens ingående.
- Underrättelse om uppskov med studieledighet.
- Behandling av individärenden eller omplacerings-, anpassnings- eller rehabiliteringsärenden till den del de avser enskild individ.
- Beslut om ändrade bemanningsplaner, omstruktureringar, rationaliseringar o dyl skall normalt föregås av samråd i samverkansgrupp - utom i de delar som avser ändring av den enskildes anställningsvillkor. I sådana frågor förs förhandlingar med aktuell fackförening.

I fråga som rör anställningsvillkor måste varje chefs dialog med den enskilde ske i samråd med aktuell fackförening. Det ger chefen möjlighet att före förhandling kunna samtala om tänkta åtgärder med den anställde. Förhandlingarna skall planeras så att chefen får ha samtal om tänkta åtgärder med den anställde tidigast tre dagar före förhandling.

Chef skall, inför sådant samtal, informera om möjligheterna till fackligt biträde vid samtalet.

- Arbetsgivaren skall inte anses ha fullgjort sin skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning p g a arbetsbrist (§ 29 LAS) enbart genom behandling i samverkansgrupp. Förhandlingsskyldigheten skall fullgöras i förhållande till berörd arbetstagarorganisation.