

Hovedavtale 2018 – 2020

mellom

PBL

og

LEDERNE

Innholdsfortegnelse:

<u>HOVEDAVTALEN:</u>	3
<u>Kapittel I - Partsforhold og varighet</u>	3
<u>§ 1-1 Partsforhold</u>	3
<u>§ 1-2</u>	3
<u>§ 1-3 Varighet</u>	3
<u>Kapittel II - Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål</u>	3
<u>§ 2-1 Organisasjonsretten</u>	3
<u>§ 2-2 Fredsplikt</u>	3
<u>§ 2-3 Forhandlingsrett</u>	3
<u>§ 2-4 Søksmål</u>	4
<u>Kapittel III - Konflikter</u>	4
<u>§ 3-1 Kollektive oppsigelser</u>	4
<u>§ 3-2 Arbeid i forbindelse med konflikt</u>	4
<u>Kapittel IV - Særavtaler</u>	4
<u>§ 4-1 Særavtalers gyldighet</u>	4
<u>§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler</u>	4
<u>§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper</u>	5
<u>Kapittel V - Tillitsvalgte</u>	5
<u>§ 5-1</u>	5
<u>Kapittel VI - Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter</u>	5
<u>§ 6-1</u>	5
<u>§ 6-2 Sentralt tillitsvalgte og opplæring</u>	5
<u>§ 6-3 Målsetting om informasjon, samarbeid og medbestemmelse</u>	6
<u>§ 6-4 Organisering og gjennomføring</u>	6
<u>§ 6-5 Drøftelser om barnehagens ordinære drift</u>	6
<u>§ 6-6 Drøftelser vedrørende omlegging av driften</u>	6
<u>§ 6-7 Drøftelser om selskapsrettslige forhold</u>	7
<u>§ 6-8 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold</u>	7
<u>Kapittel VII - Sentrale tillitsvalgte</u>	7
<u>§ 7-1</u>	7
<u>Kapittel VIII - Permittering</u>	8
<u>§ 8-1 Vilårene for permittering</u>	7
<u>§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis</u>	7
<u>§ 8-3 Var sel om permittering</u>	8
<u>§ 8-4 Varslets form og innhold</u>	8
<u>§ 8-5 Betinget var sel</u>	8
<u>§ 8-6 Oppsigelse under permittering</u>	8

<u>§ 8-7 Spesielle bestemmelser</u>	9
<u>Kapittel IX - Lønn og trekk</u>	9
<u>§ 9-1</u>	9
<u>Kapittel X - Kompetanseutvikling</u>	9
<u>§ 10-1 Innledning</u>	9
<u>§ 10-2 Etter- og videreutdanning</u>	9
<u>§ 10-3 Tiltak/virkemidler</u>	9
<u>Kapittel XI - Sentralt samarbeidsråd</u>	10

HOVEDAVTALEN:

Kapittel I - Partsforhold og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Denne Hovedavtale gjelder mellom PBL og Lederne.

§ 1-2

Hovedavtalen er første del av avtalene mellom Lederne og PBL

§ 1-3 Varighet

Avtalen trer i kraft 01. mai. 2018, og gjelder til 30. april 2020.

Oppsigelse av avtalen foretas med minst 3 måneders gjensidig varsel fra partene i henhold til arbeidstvistloven. Hvis oppsigelse ikke foretas, gjelder avtalen for ett år av gangen.

Kapittel II - Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1 Organisasjonsretten

PBL og Lederne anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

§ 2-2 Fredsplikt

I overenskomstperioden må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

§ 2-3 Forhandlingsrett

1. Uenighet om fortolkning av en bestemmelse i Lederavtalen, eller i særavtaler mellom arbeidsgiver og medlem i Lederne, skal søkes løst mellom de lokale parter.

Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.

2. Oppnås ikke enighet mellom arbeidsgiver og medlem av Lederne, skal Lederne og PBL fortsette forhandlingene.

3. I forhandlingsspørsmål er det ikke adgang for organisasjonene å tre direkte i forbindelse med den annen organisasjons medlemmer, uten i forståelse med denne.

4. Forhandlingsmøte skal holdes senest 14 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det. Dette gjelder både lokalt og sentralt.

§ 2-4 Søksmål

Hvis en tvist ikke skulle la seg løse ved forhandlinger mellom organisasjonene, kan den innbringes for Arbeidsretten dersom partene ikke blir enige om å la den avgjøre ved voldgift. Voldgiftsrett settes med 2 representanter fra hver av partene og en oppmann oppnevnt av Riksmeklingsmannen, hvis det i det enkelte tilfelle ikke treffes avtale om en annen sammensetning.

Kapittel III - Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

1. PBL og Lederne vil ved tariffrevisjonen eller ved varsel om arbeidsstans etter arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse et varsel utvekslet mellom organisasjonene.

Begge parter forplikter seg til å gi varsel med minst 14 dagers frist. Varslet skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistloven.

2. Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes gis av hver av partene med minst 4 dagers frist.

§ 3-2 Arbeid i forbindelse med konflikt

PBL og Lederne vil anbefale at det i den enkelte barnehage sluttet avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for menneskeliv eller betydelig materiell skade.

Eventuelle stedlige avtaler om dette skal godkjennes av PBL og Lederne. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken innbringes til behandling av PBL og Lederne.

Kapittel IV - Særavtaler

§ 4-1 Særavtalers gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for barnehagen.

§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler

1. Forhandlinger før oppsigelse

De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

2. Særavtaler med bestemt løpetid

Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned av gangen.

3. Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtale som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med minst 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

4. Særavtaler som følger barnehagens tariffavtale

Særavtale som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge barnehagens tariffavtale løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enig om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har særavtale samme varighet som tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet skal saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2-3. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

5. Rett til forhandling og voldgift

Foregående bestemmelser kommer i tillegg til den rett partene, i henhold til gjeldende tariffbestemmelser, måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

Arbeidstvistloven gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger barnehageeiers tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.

Kapittel V - Tillitsvalgte

§ 5-1

Tillitsvalgt:

Arbeidstaker tilsatt i barnehagen og som er valgt av medlemmene i sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av gjeldende lovgivning og denne avtale.

Der lederne har minst to medlemmer som innehar stilling som daglig leder i et konsern eller i flere barnehager underlagt felles administrasjon, bør partene lokalt avtale at det etableres en tillitsvalgtordning.

Der Lederne har minst 2 medlemmer, som innehar stilling som mellomleder i en barnehage, bør partene lokalt avtale at det etableres en tillitsvalgtordning.

Hovedtillitsvalgt:

De lokale parter kan avtale at det etableres en egen ordning med hovedtillitsvalgt for mellomledere i forhold til eier som har flere barnehager.

Kapittel VI - Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

§ 6-1

Både barnehagen og de tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov, regler og tariffavtale. Begge parter har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid i barnehagen.

§ 6-2 Sentralt tillitsvalgte og opplæring

Tillitsvalgte i barnehagen, og medlem med sentrale tillitsverv innen Lederne, skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon. Slik rett til tjenestefri med lønn gjelder inntil 10 arbeidsdager pr. kalenderår pr. person.

Rett til tjenestefri gjelder også for de samme personer når disse skal delta i fagkurs som skal gjøre en bedre skikk til å utføre sin funksjon.

§ 6-3 Målsetting om informasjon, samarbeid og medbestemmelse

Lederne og PBL er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom barnehagens styre/eier og Ledernes medlemmer.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for barnehagens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel barnehage som arbeidstakere.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid i barnehagen, og skal også være veiledende for partene i den enkelte barnehage ved organiseringen av samarbeidet.

§ 6-4 Organisering og gjennomføring

Det er en felles plikt for barnehagens styre/eier, Ledernes medlemmer og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Det pekes i denne forbindelse på at det er nødvendig at ledelsen bruker tilstrekkelig tid, ressurser og oppmerksomhet på informasjon og drøftelser.

I barnehager hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer. I de tilfeller hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres. Dette kan f.eks. gjøres ved at ledelsen og representanter for Lederne avholder ett eller flere møter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Barnehagens eier innkaller til slike møter i så god tid på forhånd at partene gis anledning til å fremkomme med saker til sakslisten. Det kan videre formaliseres at man f. eks. en gang hvert kvartal drøfter barnehagens situasjon innenfor områder som f.eks. økonomi, produksjon, salg, konjunkturer, prosjekter m.v.

§ 6-5 Drøftelser om barnehagens ordinære drift

Virksomheten skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med Ledernes tillitsvalgte:

- barnehagens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold i barnehagen

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst 1 gang i kvartalet, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

§ 6-6 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Virksomheten skal så tidlig som mulig drøfte med Ledernes tillitsvalgte:

- omlegginger som er viktige for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

Før barnehagen treffer beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis mulighet til å fremme sine synspunkter.

Finner barnehageledelsen ikke å kunne ta hensyn til deres anførsler skal den grunngi sitt syn. Fra drøftelsene settes opp protokoll som undertegnes av de lokale parter.

Dersom en barnehage ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og Lederne hevder dette vil være tariffstridig, kan Lederne ta opp med PBL spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

§ 6-7 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Virksomheten skal så tidlig som mulig drøfte med Ledernes tillitsvalgte:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av barnehagen.

De tillitsvalgte skal informeres om årsakene og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser det antas å medføre for arbeidstakerne.

Det skal sørges for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

Vurderer barnehagen å legge ned virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten drøftes med de tillitsvalgte.

§ 6-8 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Barnehagens regnskaper skal forelegges Ledernes tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

Ved innføring av lønssystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette.

Kapittel VII - Sentrale tillitsvalgte

§ 7-1

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid i Lederne. Søkes det om permisjon fra del av stilling kan denne innvilges dersom dette er praktisk mulig. Permisjonens lengde fastsettes på søknadstidspunktet.

Kapittel VIII - Permittering

§ 8-1 Vilåårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for barnehagen.
2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver daglig leder har i barnehagen.

§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. VI. Fra møtet settes det opp protokoll som undertegnes av partene. Varselfristen i § 8-3 nr 1 og nr 2 løper først etter at møtet er avholdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi barnehageeier ved gjeninntakelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntakelse utsettes.

§ 8-3 Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen barnehage eller tariffstridig konflikt i egen barnehage eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Barnehagen plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale eller arbeidsreglement gir adgang til kortere varsel.
6. Hvis barnehagen permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr 2 betales ordinær timelønn.

§ 8-4 Varslets form og innhold

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 8-5 kan varslet gis ved oppslag i barnehagen. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede, eller om det må gjennomføres oppsigelser.
4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra barnehagen. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 8-5 Betinget varsel

Ved konflikt i egen barnehage skal varslet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

§ 8-6 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til barnehagen med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt. Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratre uten oppsigelsesfrist. Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

§ 8-7 Spesielle bestemmelser

1. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
2. § 8-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

Kapittel IX - Lønn og trekk

§ 9-1

- a) Barnehagen foretar lovmessig trekk så som skatt, trygder m.v., og trekk som arbeidstaker/barnehagen er enige om ved skriftlig avtale.
- b) Arbeidstakeren får på lønnsdagen en slipp av barnehagen hvor det fremgår lønnsutregning, bruttoløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp.
- c) Netto lønnsbeløp skal stå til disposisjon for arbeidstakeren på arbeidstakernes bankkonto på lønnsdagen.

Kapittel X - Kompetanseutvikling

§ 10-1 Innledning

PBL og Lederne erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, barnehagenes utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at Ledernes medlemmer stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

§ 10-2 Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av barnehagenes konkurranseevne. I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at barnehagene skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på barnehagens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål barnehagen har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i barnehagen. Både barnehagen og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

§ 10-3 Tiltak/virkemidler

Den enkelte barnehage skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er arbeidsgivers ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og iverksette eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom barnehagens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med barnehagens behov er barnehagens ansvar. Barnehagen og Ledernes medlemmer har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

§ 10-4 Permisjon for utdanning

1. Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og barnehagen, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
2. Ansatte med minst 3 års ansiennitet i barnehagen, som på eget initiativ og ut fra egne ønsker og behov har sikret finansiering av egen etter- og videreutdanning, bør få permisjon dersom ikke økonomiske eller driftsmessige grunner hindrer dette.
3. Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.
4. Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
5. Når en ansatt kommer tilbake til barnehagen etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte - dersom dette er praktisk mulig - rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt.
Dersom utdanningen varer mer enn 2 år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.
6. Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i barnehagen, så snart dette er praktisk mulig.

Kapittel XI - Sentralt samarbeidsråd

Partene skal gjennom samarbeid både videreutvikle denne avtale, og gjøre avtaler om eksempelvis kurs- og opplæringsaktiviteter for medlemmene. Slikt samarbeid skal primært skje i et sentralt samarbeidsråd.

Også felles interessepolitiske aktiviteter kan tas opp i dette råd.

PBL vil møte med de personer som har ansvar for den utvikling/aktiviteter som til enhver tid står på dagsorden. PBL vil så langt det praktisk er mulig søke å ha minst en person som deltar fast på alle møter i rådet.