

Det kongelige arbeids- og administrasjonsdepartement

Arbeidsgiveravdelingen

PM 2002-03

Ny hovedavtale for arbeidstakere i Staten

Dato: 08.02.02

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder Statens personalhåndbok pkt. 5.01

Den 18. januar 2001 ble staten ved Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) og hovedsammenslutningene enige om en ny Hovedavtale for arbeidstakere i staten. Hovedavtalen vil være tilgjengelig elektronisk (www.dep.no/aad under valget "Lønns- og personalspørsmål i staten") med det første. Det vil også bli utarbeidet et særtrykk (hefte). Opplaget for heftet vil være noe mindre enn ved tidligere revisjoner av Hovedavtalen, da det forutsettes at virksomhetene selv tar utskrift av den elektroniske versjonen etter behov.

Avtalen trådte i kraft 1. januar 2001 og varigheten er satt til 31. desember 2005. Det er i denne omgang gjort enkelte innholdsmessige endringer, men i hovedsak er Hovedavtalens oppbygning som før. Nedenfor gjengis endringene, med **uthevet skrift**. Også redaksjonelle endringer i avtalen, som for eksempel flytting av avsnitt, er markert med uthevet skrift. AADs kommentarer er skrevet *i kursiv*.

Gjennomgående endringer i Hovedavtalen:

Begrepet "**publikum**" i Hovedavtalen er erstattet av henholdsvis begrepene "**borger**" og "**bruker**" (se for eksempel Hovedavtalen § 1 nr. 1). På samme måte er "**Planleggings- og samordningsdepartementet**" endret til "**Arbeids- og administrasjonsdepartementet**", og "**hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag**" er endret til "**hovedsammenslutningene**".

Øvrige endringer er som følger:

Hovedavtalens § 1 er skilt ut fra de ulike delene av avtalen for å markere at denne bestemmelsen er overordnet og gjelder alle deler av avtalen.

Hovedavtalen § 1 nr. 1, 2, 3 og 4 har nå følgende ordlyd:

"1. Staten og hovedsammenslutningene for de statstilsatte har inngått denne Hovedavtalen med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på **allenivåer**. Hovedavtalen skal være **grunnlaget for arbeidstakernes rett til medbestemmelse ved siden av bl.a. tjenestetvisloven, tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven**. Hovedavtalen skal gi arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles. Partene er enige om at avtalen er et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø. Arbeidet må organiseres og tilrettelegges slik at man drar nytte av arbeidstakernes kunnskaper, og slik at den enkelte arbeidstaker får mulighet for faglig og

personlig utvikling. Samarbeidet bør utvikles slik at dette kan bidra til fleksibel og brukervennlig tjenesteyting med et godt arbeidsmiljø, god ledelse, bedre resultatoppnåelse og et godt forhold til borgerne.

2. Partene er enige om at staten i dag stilles overfor nye krav som blant annet innebærer endring av arbeidsmåter, roller, organisering og regelverk. Partene ser derfor avtalen også som et redskap for omstilling, effektivisering og modernisering i statlig sektor. Avtalen skal bidra til gode tjenester for fortsatt å kunne opprettholde legitimitet og tillit hos borgerne.
3. Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv pålegger partene et forpliktende samarbeid for å redusere sykefraværet, redusere tilgangen til uføretrygd, øke den reelle pensjoneringsalderen og skal bidra til en mer inkluderende og stimulerende personalpolitikk i virksomhetene."

Hovedavtalen § 1 nr. 4 siste setning endres slik:

"Det er videre en forutsetning at partene møter med vilje til å finne løsninger på problemene, **selv om de har ulike roller og derfor kan ha ulike interesser å ivareta**, og at deres representanter har de nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger."

Hovedavtalen § 1 nr 6 siste setning endres slik:

"Vervet skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal **vektlegges** i vedkommendes videre tjeneste og karriere."

Hovedavtalen § 1 nr 7 siste setning endres slik:

"Samtidig forventes at de tilsatte i virksomheten fremmer forslag om hva som kan gjøres innen de forskjellige områder av virksomheten for å oppnå best mulig resultat, **tilpasset den enkelte bruker**."

Hovedavtalen § 1 nr. 10 har nå følgende ordlyd:

"Informasjons- og kommunikasjonsteknologien (IKT) spiller en stadig viktigere rolle i virksomhetenes arbeid. Partene vil arbeide aktivt for at IKT skal bidra til å gi brukere en bedre service, styrke kvaliteten på tjenestene og være et viktig middel for forenkling og effektivisering. Det er viktig å foreta en helhetsvurdering, der en, foruten å vurdere de tekniske, organisatoriske og økonomiske forhold, også vurderer de miljømessige og sosiale forhold."

Hovedavtalen § 1 nr. 11 siste setning endres slik:

"Partene understreker derfor viktigheten av å prioritere personalarbeidet og på denne måten bidra til at de pålagte samfunnsoppgaver løses på en effektiv og brukertilpasset måte."

Hovedavtalen § 1 nr. 12 har nå følgende ordlyd:

"Partene i den enkelte virksomhet skal sammen og hver for seg sørge for en kontinuerlig oppfølging og opplæring av leder og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. **Arbeidsgiver skal legge til rette** for årlige opplærings-/erfaringsdiskusjoner om Hovedavtalen og tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet. **Dette skal skje** i fellesskap mellom partene på samme samarbeidsarena. **Den øverste arbeidsgiverrepresentant forutsettes å delta. Det bør føres referat fra de årlige møtene.**"

Hovedavtalen § 2 nr. 2 har nå følgende ordlyd:

"I saker hvor arbeidssituasjonen til arbeidstakere i flere virksomheter vil bli vesentlig berørt, skal det fastsettes i egen avtale hvordan medbestemmelsen skal utøves. Avtalen skal inngås mellom vedkommende fagdepartement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner. Er virksomheter under flere fagdepartement berørt, inngås avtalen mellom **Arbeids- og administrasjonsdepartementet** og hovedsammenslutningene. **Avtalen skal avklare hvem som skal utøve partsforholdet. Ut over dette bør de utpekte parter selv ha frihet til å finne praktiske ordninger innenfor rammene fastsatt i Hovedavtalen § 2 nr. 3, § 10 nr. 3 og § 13, jf. også § 2 nr. 5 siste ledd.**"

Endringen understreker, på samme måte som endringen i Hovedavtalen § 10 nr. 1, at denne type medbestemmelsesavtaler må fastsettes med de samme begrensninger som gjelder for medbestemmelse etter Hovedavtalens system: det er ikke medbestemmelse ved politiske beslutninger m.v (jf. § 2 nr. 3). Det er heller ikke adgang til å forhandle om saker som ikke er forhandlingsgjenstand i henhold til Hovedavtalen § 13 (se § 10 nr. 3). Endringen understreker for øvrig at slike avtaler i det vesentlige bør begrense seg til avklaring av partsforholdet, og at den nærmere utforming av medbestemmelsen bør overlates til partene lokalt.

Hovedavtalen § 2 nr. 5 har nå følgende ordlyd:

"Medbestemmelsesordningen skal gi reell medbestemmelse der hvor det etableres prosjekter og/eller nedsettes styringsgrupper eller lignende i saker som kan få vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. **Dersom partene er enige om at en beslutning nedfelles i en protokoll (jf. § 16) med de forhandlingsberettigede organisasjonene, jf. § 9, skal dette gjøres uten å forsinke prosessen.**

AAD kan, i samråd med, hovedsammenslutningene, gi nærmere retningslinjer for hvordan medbestemmelsen skal utøves ved større omstillinger i staten."

Det understrekes at det bare er beslutninger i saker som er forhandlingsgjenstand etter avtalens § 13 som kan nedfelles i en protokoll.

Det understrekes ellers at AADs myndighet til å gi retningslinjer også omfatter bruk av virkemidler ved større omstillinger i staten.

Hovedavtalen § 5 nr. 1 har nå følgende ordlyd:

"Blir ikke partene enige om tilpasningsavtalens innhold, avgjøres de spørsmål det er uenighet om av en nemd eller av fagdepartementet, hvis partene er enige om det. I slike tilfeller gjelder ikke reglene om megling i § 17."

Hovedavtalen § 8 nr. 1 siste setning er endret slik:

"Forhandlingssaker må foregå på det arbeidsgivernivå som har myndighet til å slutte avtale om de saker som er til behandling."

Hovedavtalen § 9 nr. 1 har fått følgende tilføyelse/endring:

"På virksomhetsnivå må hovedsammenslutningene ha minst 2 medlemmer. Bestemmelsen i § 33 om assistanse fra andre arbeidstakere gjelder ikke for tillitsvalgte etter dette punkt."

Hovedavtalen § 10 nr. 1 har nå følgende ordlyd:

"Partene i den enkelte virksomhet har adgang til å avtale andre lokale samarbeidsordninger (jf. § 3 og § 4 nr. 1), innenfor rammene fastsatt i § 2 nr. 3, § 10 nr. 3 og § 13. Dersom partene ikke blir enige om noe annet, skal §§ 11, 12 og 13 følges."

Endringen understreker at lokale samarbeidsordninger må fastsettes med de samme begrensninger som gjelder for medbestemmelse etter Hovedavtalens system: det er ikke medbestemmelse ved politiske beslutninger m.v., og det er heller ikke adgang til å forhandle om saker som ikke er forhandlingsgjenstand i henhold til Hovedavtalen § 13.

Hovedavtalen § 11 nr. 1 annen setning har blitt endret slik:

"Arbeidsgiver plikter videre å gi de tillitsvalgte rask informasjon når det er truffet beslutninger som nevnt i § 2 nr. 3, når disse får vesentlig innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon."

Hovedavtalen § 11 nr. 3 har fått følgende tilføyelse:

"Hvis disse dokumentene er lagret elektronisk, bør organisasjonene på anmodning få dem i elektronisk form."

§ 11 nr. 4 første setning er blitt endret slik:

"Informasjon skal gis i en så lettfattelig form som mulig, uten unødig bruk av spesialuttrykk."

§ 11 nr. 5 første setning har fått følgende tilføyelse:

"Informasjon gis i møter og/eller skriftlig/**elektronisk**."

Hovedavtalen § 12 nr. 1 har fått følgende ordlyd:

"Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som nevnt nedenfor opp til drøfting med organisasjonene ved de tillitsvalgte.

Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt drøftinger om de samme sakene:

a) budsjettforslag

Merknad til a): **De lokale parter skal ved nytt budsjettårs begynnelse avklare hvordan medbestemmelsesretten skal ivaretas i perioden. Dette kan for eksempel gjøres ved å sette opp en møtekalender som er i samsvar med virksomhetens budsjettrutiner.**

Når fagdepartementet inngår som en del av virksomheten, vil bare budsjettforslag fra de enkelte driftsenheter være drøftingsgjenstand i departementet.

b) inndragning av ubesatt stilling og opprettelse av ny stilling (omgjøring)

c) byggeprosjekter

d) virksomhetens planer **og** planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner)

e) forhold som angår behandling av saker som nevnt under § 13

f) valg ved anskaffelse og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om **alle former for kapitalvarer, herunder den kravsspesifikasjon som ligger til grunn for et anbud**

g) opplæring, jf. kap. 6

Merknad til g): Gjennomføring av opplæringsplaner som er vedtatt, og som det er bevilget penger til, kan reguleres i avtale.

h) oppsetting av arbeidsplan (tjenesteliste, vaktplan, turnuslister og lignende)

i) saker under arbeidsmiljølovens § 24 nr. 2 som vil være drøftingsgjenstand i henhold til Hovedavtalen og som partene i tilpasningsavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene

j) omdisponering mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter."

Det er foretatt en forenkling og oppdatering av bestemmelsen. Bestemmelsens bokstav b er endret i tråd med gitte retningslinjer etter opphevelsen av Bevilgningsreglementets § 10, se Personalmelding 20/97. Det tidligere skillet mellom

betydelige og ikke-betydelige kapitalvarer er nå opphevet og anskaffelse av alle former for kapitalvarer er nå drøftingsgjensstand i henhold til Hovedavtalen § 12.

Hovedavtalen § 13 nr. 2 bokstav a) er presisert gjennom følgende ordlyd:

"Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som nevnt nedenfor opp til forhandlinger med organisasjonene ved de tillitsvalgte, med mindre partene i det enkelte tilfelle blir enige om noe annet, (jf. likevel nr. 1). Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt forhandlinger om de samme sakene: **Opplistingen nedenfor er uttømmende.**

a) interne organisasjonsendringer der følgende tre vilkår er oppfylt samtidig:

- organisasjonskartet endres
- endringen er ment å vare over seks måneder
- endringen medfører omdisponering av personale/- og/eller utstyr".

b) opprettelse av ny stilling uten samtidig inndragning av ubesatt stilling (bemanningssøking).

Merknad: Punktet gjelder fordeling av nye stillinger hvor dette ikke allerede er avgjort **gjennom budsjettbehandlingen, alternativt av den som har budsjettmyndigheten.**"

Den tidligere ordlyd i Hovedavtalen § 13 nr. 2 bokstav a var til dels uklar, og bestemmelsen har nå fått en mer presis avgrensning. Det understrekes at det ikke er medbestemmelse knyttet til hvordan personale m.v. skal disponeres i en aktuell omorganiseringssituasjon. Dette spørsmålet tilligger det arbeidsgiver å avgjøre, i kraft av styringsretten. Bestemmelsens bokstav b er endret i samsvar med Personalmelding 20/97 (se AADs merknad til endringer i Hovedavtalen § 12 nr. 1 bokstav b).

Det er inntatt følgende merknad til Hovedavtalen § 13 nr. 2 bokstav f (tidligere bokstav g):

"Plassering av avdelinger eller hvilket kontor som skal benyttes av den enkelte arbeidstaker, er drøftingsspørsmål."

Spørsmålet har også tidligere vært avklart mellom partene, men er nå inntatt som en del av Hovedavtalen.

Hovedavtalen § 14 nr. 1, 3, 7 utgår. Bestemmelsens tidligere nr. 8 har fått følgende ordlyd i § 14 nr. 5:

"Tillitsvalgte skal få nødvendig innføring i virksomhetens datasystemer for å ivareta vervet som tillitsvalgt."

Hovedavtalen § 14 nr. 9 er flyttet til § 22 nr. 4 og delvis endret, se nedenfor.

Hovedavtalen § 15 nr. 1 første setning har fått følgende ordlyd:

"Dersom partene ikke er enige om **en annen** frist, skal forhandlinger eller drøftinger være påbegynt senest **to uker** etter at krav er satt fram."

§ 16 nr. 1 annet ledd har fått følgende ordlyd:

"Ved forhandlingenes slutt kan partenes forhandlere, for sitt eget vedkommende, krave inntatt i protokollen erklæringer som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt. **Slike protokolltilførsler skal være fremmet i møtet.**"

I Hovedavtalen § 17 tredje ledd er det inntatt følgende presisering i siste setning:

"Fagdepartementet kan ikke være både megler og tvisteløser i samme sak, jf annet ledd."

Hovedavtalen § 18 nr. 1 har fått denne ordlyden:

"Drøftingssaker behandles på det nivå innenfor virksomheten som har saken til behandling. På det nivå saken skal avgjøres, tar arbeidsgiverden endelige beslutning. **Før arbeidsgiver tar sitt standpunkt, skal det ha vært ført reelle drøftinger med de tillitsvalgte.** Saken drøftes på nytt dersom arbeidsgiver vil ta en annen beslutning enn det han har gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøter, også før det er nedfelt i referat."

Hovedavtalen § 19 er blitt endret slik:

- "1. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en forpliktende personalpolitikk som innebærer aktiv utvikling og oppfølging av hver tilsatt. Det er viktig at denne bygger på et grunnlag som er kjent og forstått av de tilsatte. En inkluderende og stimulerende personalpolitikk er et viktig virkemiddel for en målrettet bruk av personalressursene til å gjennomføre virksomhetens prioriterte oppgaver. Grunnlaget for dette skapes ved at personalet har en god forståelse for virksomhetens utfordringer, mål og oppgaver, ved en bevisst utvikling og disponering av personalet og gjennom gode arbeidsbetingelser og et godt arbeidsmiljø. Organiseringen av personalarbeidet må tilpasses den enkelte virksomhets behov og forutsetninger. Arbeidet med personaloppgavene må gis høy prioritet. Dette arbeidet kan gi virksomhetene grunnlag for å utvikle personalet i forhold til de krav og utfordringer virksomhetene står overfor på kort og lang sikt.**
- 2. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en livsfaseorientert personalpolitikk, som blant annet ivaretar seniorperspektivet. Det er et overordnet mål at staten skal være en inkluderende arbeidsgiver.**

3. Med mangfold som mål skal det i virksomhetene konkretiseres nødvendige tiltak i en egen handlingsplan for at sammensetningen av de tilsatte skal gjenspeile befolkningssammensetningen generelt, og for å sikre verdifull kompetanse. Målet må være å oppnå en balansert kjønns- og alderssammensetning. Virksomhetene bør arbeide aktivt for å rekruttere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn og personer med redusert funksjonsevne."

Hovedavtalen § 20 utgår. Hovedavtalen § 21 nr. 1 har fått følgende tilføyelse:

"Arbeidsgiver har ansvar for initiering og gjennomføring av likestillingstiltak i virksomheten. Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. Som et minimum skal disse inneholde:

- kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver....."

Hovedavtalen § 21 nr. 4 er blitt endret slik:

"Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å rekruttere kandidater av begge kjønn. For lederstillinger der kvinner er underrepresentert og de stillingsgrupper som omfattes av en kvoteringsregel, skal det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen. De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres."

Hovedavtalen § 22 nr. 1 har fått følgende tilføyelser:

"Ledelsen har et overordnet ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten.Samtidig må hver enkelt tilsatt ta et ansvar for egen kompetanseutvikling."

Hovedavtalen § 22 nr. 2, 3 og 4 er endret slik:

- "2. Vurderinger av behov, tiltak og ønsker når det gjelder kompetanseutvikling bør utveksles jevnlig mellom den enkelte tilsatte og den nærmeste overordnede. Medarbeidersamtaler er en viktig måte å få dette til på."
3. De tillitsvalgtes medvirkning skjer i henhold til Hovedavtalen, jf § 12 g) og den enkelte tilpasningsavtale.
4. Det skal legges til rette for at arbeidstakere som har vansker med å tilpasse seg ny arbeidssituasjon eller ny teknologi, kan fylle andre funksjoner i virksomheten."

Hovedavtalen § 30 nr. 3 første setning er endret slik:

"Heltidstilsatt eller deltidstilsatt som arbeider **14 timer** eller mer/minst **35%** av full stilling, kan velges som representant (tillitsvalgt) for de tilsatte."

Hovedavtalen § 31 nr. 5 har nå følgende ordlyd:

"Arbeidsgiver har ansvaret for at forholdene legges til rette, **uansett arbeidstidsordning**, også arbeidsmessig, slik at den tilsatte kan utføre sitt verv."

Hovedavtalen § 32 nr. 6 har nå følgende ordlyd:

"Vervet som tillitsvalgt **gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes** videre tjeneste og karriere (jf. også § 1 nr. 6)."

Hovedavtalen § 33 nr. 3 har nå følgende ordlyd:

"Innenfor store og/eller vanskelige områder kan det etableres ordninger hvor årsverk eller deler av årsverk avsettes til arbeid som tillitsvalgt i den enkelte virksomhet. Ved vurderingen tas hensyn til antall tilsatte og deres spredning på yrkes- eller personalgrupper og/eller områdets geografiske utstrekning.

Partene i virksomheten drøfter omfang av ordningen og fordeling av rammer mellom de ulike organisasjoner.

I alminnelighet skal den fastlønte tillitsvalgte møte i informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter. Når mindre saker skal behandles, der den fastlønte tillitsvalgte ikke møter, vil de øvrige tillitsvalgte ha rett til tjenestefri med lønn for å delta i møter med arbeidsgiver om disse sakene."

I annet ledd er det nå lagt opp til en sterkt forenklet prosedyre i forhold til tidligere.

Hovedavtalen § 34

Hovedavtalen § 34 er presisert slik at det også av ordlyden går klart fram at både kurs og konferanser gir rett til tjenestefri etter bestemmelsen. For eksempel har departementet hatt henvendelser om "sykefraværskonferanser" som organisasjonene arrangerer som ledd i arbeidet med et inkluderende arbeidsliv. Arbeids- og administrasjonsdepartementet oppfordrer virksomhetene om å stille seg positive til disse konferansene, så sant tungtveiende tjenestlige hensyn ikke er til hinder for det.

Hovedavtalens § 35 nr. 2

Se protokolltilførsel.

Hovedavtalen § 41 nr. 1 har fått følgende tilføyelse:

"Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner (**bekreftelse fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet skal foreligge**), som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning (frittstående organisasjoner), får anledning til å tiltre avtalen helt eller delvis innenfor sitt virkeområde."

Hovedavtalen § 43 nr. 2 har fått følgende tilføyelse i siste setning:

"Streikevarselet gjelder kun de arbeidstakere som står på navnelistene."

Hovedavtalen § 43 har fått en ny bestemmelse i nr. 3, som har følgende ordlyd:

"Lærlinger omfattes ikke av reglene om kollektive oppsigelser i Hovedavtalen, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom staten og hovedsammenslutningene. Lærlinger skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring uten arbeidsstans. Virksomheten skal så vidt mulig drive opplæring på vanlig måte."

Bestemmelsen er identisk med pkt. 9 i Særavtale for lærlinger i staten.

Hovedavtalen § 44 nr. 1 har nå følgende ordlyd:

"Den øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen skal ikke tas ut i streik."

Det vises ellers til følgende protokolltilførsel:

Protokolltilførsel

Til § 35 nr. 2: Paragrafen er endret slik at det ikke lenger gis rett til permisjon for arbeidstakere som blir tilsatt som funksjonær i en organisasjon som utfører oppdrag for hovedsammenslutningen, jf. Tidligere § 35 nr. 2 bokstav d. Partene er enige om at endringen ikke skal ha tilbakevirkende kraft. Dette innebærer at arbeidstakere som allerede er innvilget permisjon i henhold til bestemmelsen, ikke vil bli berørt av endringen.

Om tilpasningsavtaler:

AAD anbefaler at partene lokalt går gjennom virksomhetens tilpasningsavtale og drøfter behovet for endringer.

Etter fullmakt
Per Engebretsen
Statens personaldirektør

Odd Bøhagen
avdelingsdirektør

Saksbehandler: Else Anette Grannes 22 24 48 27