

Verdal kommune
Møteinnkalling

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalg
Møtested: Ness skole
Dato: 04.11.2019
Tid: 13:00

Forfall meldes til utvalgssekretær som sørger for innkalling av varamedlemmer.
Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Saksnr	Innhold
PS 48/19	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 49/19	Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte
PS 50/19	Etablering av underutvalg av arbeidsmiljøutvalget
PS 51/19	Opptak i KLP sitt HMS- nettverk
PS 52/19	Flytteprosessen Ness/Vinne skole - i et arbeidsmiljøperspektiv
PS 53/19	Endringer i organisering av AKAN arbeidet.
PS 54/19	Arbeidsforhold ved ROS
PS 55/19	Budsjett og økonomiplan
PS 56/19	Nærværsoversikt
PS 57/19	Valg av varamedlem til Arbeidsmiljøutvalget
PS 58/19	Møteplan AMU 1. møte 2020
PS 59/19	Orienteringer - Status Verdal Bo- og behandlingssenter – Rådgiver Per Tore Sandsaunet - Innfasing ny versjon Compilo 27.11.2019 – Rådgiver Jan Erik Hermann

PS 48/19 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 49/19 Godkjenning av møteprotokoll fra siste møte



Verdal kommune

Sakspapir

Etablering av underutvalg av arbeidsmiljøutvalget

Saksbehandler: Torgeir Skevik	Arkivref: 2019/3950 - /
E-post: torgeir.skevik@verdal.kommune.no	
Tlf.: 932 29 912	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	04.11.2019	50/19

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

1. Arbeidsmiljøutvalget oppretter herved et underutvalg for å arbeide med videreutvikling av arbeidsmiljøet i institusjonstjenesten, med spesielt fokus på å øke nærvær og hindre frafall.
2. Underutvalget forankres hos virksomhetsleder for institusjonstjenesten og består av ledere og valgte arbeidstakerrepresentanter både fra fagorganisasjonene og fra vernetjenesten.
3. Gjennom bransjeprogrammet knyttet til ny IA- avtale vil arbeidet i institusjonstjenesten styrkes med representanter fra Nav og fra vår bedriftshelsetjeneste, i tillegg til at personalavdelingen deltar.
4. Arbeidsmiljøutvalget gir herved virksomhetsledere forøvrig myndighet til å opprette underutvalg av arbeidsmiljøutvalget for å arbeide med utvikling av arbeidsmiljøet i hele eller deler av sin virksomhet. Utvalgene skal være partssammensatt, og ledervervet går «på omgang» mellom arbeidsgiver og fagorganisasjoner slik som i arbeidsmiljøutvalget.
5. Virksomhetsleder skal rapportere til arbeidsmiljøutvalget om prosesser som iverksettes gjennom slike underutvalg, og også rapportere om resultater av gjennomførte prosesser.
6. Arbeidsmiljøutvalget kan selv opprette underutvalg i virksomheter der utvalget ser at det er behov for å styrke innsatsen for å videreutvikle arbeidsmiljøet.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Arbeidsmiljøloven § 7-1

Saksopplysninger:

Gjennom ny nasjonal avtale om inkluderende arbeidsliv har bransjene barnehage og institusjonstjenesten innenfor helse og omsorg blitt plukket ut som satsingsområder for staten. Det avsettes faste midler av staten i 4- årsperioden til ulike tiltak som skal redusere fraværet i disse utsatte bransjene. Blant annet skal det benyttes midler til såkalte ekspertteam som skal gå inn i saker der ansatte har hatt lange og gjentakende sykefravær, og der en skal ta sikte på blant annet å avklare videre behandlingsløp og også definere restarbeidsevne hos konkrete arbeidstakere.

Institusjonstjenesten i kommunen har besluttet å delta i bransjeprogrammet som er iverksatt av Nav knyttet til bransjer som har spesielle utfordringer med sykefravær. Vi samarbeider tett med Nav i dette arbeidet, og de har bedt om en god forankring inn i partssamarbeidet fra rådmannsnivå og ut i virksomheten.

Barnehagene har avventet en beslutning om å gå inn i bransjeprogrammet.

Vurdering:

Arbeidsmiljøutvalget ønsker å sikre en god forankring av prosesser knyttet til bransjeprogrammene i den nye avtalen om inkluderende arbeidsliv. Verdal kommune ønsker å delta i bransjeprogrammene, og etablerer dermed en forankring av arbeidet både i arbeidsmiljøutvalget og i et underutvalg i virksomheten.

Den overordnede forankringen av arbeidet foreslås ivaretatt av arbeidsmiljøutvalget. For å sikre en god og effektiv gjennomføring av prosessene i institusjonstjenesten velger vi en modell der vi oppretter et underutvalg som styres av virksomhetsleder og tillitsvalgte samt vernetjeneste på virksomhetsledernivå. Arbeidet i den enkelte avdeling i virksomheten styres av avdelingsleder, lokalt verneombud og lokale tillitsvalgte. Disse blir alle medlemmer av virksomhetens underutvalg.

Med det sikrer vi en forankring fra rådmannen og ut i den enkelte virksomhet og avdeling.

Støttespillerne i arbeidet deltar sammen med partene i virksomheten og avdelingene, og det betyr at både personal og Nav samt vår bedriftshelsetjeneste ANT blir viktige støttespillere som bidrar inn i dette arbeidet.

Saksbehandler anbefaler at denne modellen benyttes også av andre virksomheter som setter i gang prosesser knyttet til utvikling av arbeidsmiljø, og at de i arbeidet sitt sørger for å rapportere til Amu om prosesser som igangsettes, og rapporterer om effekten av arbeidet når prosesser er avsluttet. Bransjeprogrammet kan være aktuelt å ta i bruk også i barnehagene våre. Arbeidsgiverrepresentantene i slike utvalg sørger for at aktivitetene i utvalgene blir dokumentert og arkivert.

Amu kan selv opprette underutvalg for å kunne styrke innsatsen i virksomheter som har utfordringer med arbeidsmiljøet.

Hjemmel for opprettelse av underutvalg finner vi i arbeidsmiljølovens § 7-1.



Søknad om opptak i KLP sitt arbeidsmiljønettverk

Saksbehandler: Torgeir Skevik E-post: torgeir.skevik@verdal.kommune.no Tlf.: 932 29 912	Arkivref: 2019/4268 - /
--	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	04.11.2019	41/19

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

1. Verdal kommune søker om opptak i KLP sitt HMS-nettverk.
2. Prosjektet vi søker støtte for å gjennomføre er innføring av ny arbeidsgiverpolitikk på HMS- og IA-området.

Vedlegg:

- 1 Informasjon fra KLP

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Organisasjonen er godt i gang med å utforme ny arbeidsgiverpolitikk på flere områder. Blant annet skal få politisk vedtak på våre nye mål og strategier, og senere utforme og implementere ny politikk og nye standarder på HMS- og IA- området.

Hvert år lyser KLP ut muligheter for å søke om opptak i sitt HMS- nettverk. Neste søknadsfrist er 1. februar 2020. Ved å søke om opptak i nettverket vil vi få litt ekstra endringskraft i vår jobb med utformingen og implementeringen av de nye standardene.

Vurdering:

Å jobbe systematisk og langsiktig med helse, miljø og sikkerhet (HMS) og inkluderende arbeidsliv (IA) er lønnsomt- både for oss som arbeidsgiver og for våre ansatte. Vi er en arbeidsgiver som er opptatt av at våre ansatte har et godt arbeidsmiljø og at de erfarer at vi er gode på inkludering. Vår ambisjon er at vi skal bli gode både på å rekruttere nye arbeidstakere, samt utvikle og beholde våre ansatte slik at vi kan fortsette å levere gode tjenester til våre innbyggere.

HMS og IA handler ikke bare om fysiske forhold på arbeidsplassen. Fornøyde arbeidstakere gir høyere nærvær, letter rekrutteringen og bidrar til økt produktivitet.

Ved å delta i KLP sitt nettverk får vi tilgang til deres kompetanse, vi får delta i et nettverk sammen med flere kommuner og skaffe oss kompetanse derfra, og vi kan i tillegg få tilgang til noe pengestøtte for å delfinansiere vårt arbeid med implementeringen av den nye politikken.

Nettverket er en møteplass for prosjekter som jobber med arbeidsmiljøutvikling i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak. Prosjektene deler av sine erfaringer og får faglig påfyll av hverandre, KLP og eksterne foredragsholdere.

Saksbehandler anbefaler at vi søker om opptak i nettverket. Vår søknad vil beskrive vår ambisjon om å bruke perioden 2020 til 2021 på å utforme og implementere vår nye politikk på HMS- og IA- området, med basis i mål og strategiske valg som vedtas i kommunestyret i januar 2020.



Verdal kommune

Sakspapir

Flytteprosessen Ness/Vinne skole - i et arbeidsmiljøperspektiv

Saksbehandler: Jan Erik Hermann	Arkivref: 2018/5433 - /440
E-post: jan.erik.hermann@verdal.kommune.no	
Tlf.: 90219818	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	04.11.2019	52/19

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

Saken tas til orientering

Vedlegg:

Orientering gis i AMU av:

- Rektor Stian Nesse
- Tillitsvalgt Arild Wold og Kristin Bakken
- Verneombud Anne Britt Leinum

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Det skal bygges en ny felles skole for Ness og Vinne. Den nye skolen bygges der eksisterende skole i Vinne ligger. Vinne skole er derfor tømt, og alle ansatte og elever har flyttet sammen med ansatte og elever i Ness skole.

Hvordan har denne prosessen gått?

Informasjon ved rektor, tillitsvalgte og verneombud.



Endring av organisering av AKAN arbeidet.

Saksbehandler: Gunn S. Wolden	Arkivref: 2019/3717 - /
E-post: gunn.wolden@verdal.kommune.no	
Tlf.: 915 36 549	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	04.11.2019	53/19

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

- AKAN utvalget legges ned.
- Organisering av AKAN arbeidet framover:
 - Forankring av det forebyggende AKAN arbeidet og godkjenning av AKAN rutiner legges til Arbeidsmiljøutvalget.
 - Ansvar for AKAN arbeid inngår i kommunes ordinære HMS og IA arbeid.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Kommunen har de siste årene registret få AKAN saker. Det er i snitt i underkant av 1 sak i året.

Arbeidsmiljøutvalget i Verdal kommune har over mange år organisert ansvar for deler av AKAN arbeidet gjennom AKAN-utvalget som underutvalg til AMU.

Utvalget har bestått av AKAN Hovedkontakt, representant fra Bedriftshelsetjenesten, og en representant fra administrasjon.

AKAN utvalgets oppgaver har vært:

- *Skal utarbeide og revidere retningslinjer.*
- *Skal sørge for at ledere med personalansvar, personkontakter/verneombud og tillitsvalgte får nødvendig opplæring i AKAN-arbeid.*

- *Skal bistå med informasjon om AKAN-arbeidet og rusmidler på de enkelte arbeidsplassene.*
- *Skal påse at hovedkontakt opprettes etter forslag fra arbeidstakerorganisasjonene.*
- *Skal avgi årlige rapporter til arbeidsmiljøutvalget.*
- *Skal legge forholdene til rette for at hovedkontakt og eventuell personkontakt kan fungere uten at de har økonomisk belastning. NB! AKAN-utvalget deltar ikke i oppfølging av den enkelte arbeidstaker.*

Kommunen har utarbeidet retningslinjer for AKAN arbeidet som er gjort kjent i organisasjonen. I retningslinjene er det beskrevet kommunes arbeidsgiverpolitikk innenfor området, roller i AKAN arbeidet og arbeidsmetodikk.

Forskning:

- Arbeidsliv – AKAN.
- Forsket mest på alkohol og arbeidsliv lite på de andre områdene innenfor AKAN.
- I undersøkelsen blant arbeidstakere (Moan & Halkjelsvik, 2016) svarte 11 % at de hadde vært mindre effektive på jobb på grunn av drikking dagen før i løpet av de siste 12 månedene. Menn 12 %, kvinner 9 %
- Av de som hadde vært mindre effektive svarte 24 % at de fikk gjort omtrent halvparten eller mindre av det de bruker å gjøre disse dagene.
- Når det gjelder alkoholrelatert sykefravær svarte 2% at de hadde vært borte en hel arbeidsdag, og 2% at de hadde vært borte deler av en arbeidsdag grunnet alkoholbruk
- Samfunnsøkonomisk Analyse har beregnet at alkoholrelatert fravær utgjør 510 millioner kroner, og at alkoholrelatert ineffektivitet utgjør 550 millioner kroner. Totalt beregnes kostnadene for arbeidslivet årlig på 1,1 milliarder kroner (Ibenholt, 2018).
- Hva koster det den enkelte og dens nærmeste i belastning?

Alkoholbruk i jobbrelaterte situasjoner! Fritid

- 6-7% rapporterer om alkoholbruk i jobbrelaterte situasjoner som seminarer, representasjon, reiser m.m,
- 4 % rapporterte å ha blitt utskjelt,
- 2 % fysisk skadet
- 7 % har fått uønsket seksuell oppmerksomhet av kollegaer som hadde drukket.
- Rundt 10% følte seg utenfor eller uteblir fra sosiale arrangementer pga. drikking i jobbsammenheng.

Vurdering:

Verdal kommune har de siste årene registret få AKAN saker sett opp mot forskning på rus og avhengighetsproblematikk i arbeidslivet.

Arbeidsplassen er en unik arena for å forebygge og håndtere rus- og avhengighetsproblematikk.

Arbeidsplassene har et rammeverk som beskriver roller, regler og normer gjennom arbeidsmiljø og partsamarbeid. Det er en god anledning til å oppdage uregelmessigheter i arbeidsforholdet og endringer i adferd hos den enkelte. En er da avhengig av at den enkelte ansatte kjenner til reglene på egen arbeidsplass og det utvikles kulturer på arbeidsplassen som førere til at bekymringer om kollegaer blir meldt til nærmeste leder og fulgt opp.

AKAN veilederen, utgitt av AKAN kompetansesenter beskriver en AKAN- modell. Modellen består av følgende elementer:

- Virksomhetens kjøreregler skal utarbeides og vedtas.
- Forebyggende arbeidet forankres hos ledelsen og de ansatte og gjøres kjent for alle.
- Forebyggende arbeidet gjennomføres og innlemmes i virksomhetens HMS-, HR og IA arbeid.

Kommunen har vedtatt retningslinjer på AKAN arbeidet, fordelt ansvar og laget opplæring på AKAN som ligger i kvalitetssystemet. Dette har ikke ført til flere bekymringsmeldinger ut ifra det vi kjenner til og heller ikke flere AKAN saker. Imidlertid har de AKAN-sakene som er oppdaget vært alvorlige. DVS at i de fleste sakene har den ansatte kommet ruset på jobb.

For å sikre det lokale AKAN arbeidet, må det fokuseres mer på kompetanse, kultur og holdninger på den enkelte arbeidsplass som en del av det ordinære HMS og IA arbeidet.

AKAN arbeidet må inngå som en naturlig del av arbeidet med arbeidsmiljø i den enkelte avdeling.

Hva er reglene hos oss og hva gjør vi når de ikke blir fulgt er viktige avklaringer i arbeidsmiljøet. Kjente regler vil skape trygghet og forutsigbarhet for ansatte. Dette kan gjøres ved å etableres kultur i den enkelte avdeling for refleksjon og ved kompetansepåfyll

Målet må være at ansatt som har en adferd eller endrer adferd på en slik måte at det påvirker arbeidsmiljøet får en samtale med nærmeste leder. Dette uavhengig av om en mistenker AKAN sak eller av andre årsaker er bekymret for vedkommende eller arbeidsmiljøet.

Den enkelte avdeling må ha bygd kultur og ansatte må ha kompetanse for at bekymringsmeldinger blir meldt til leder. Leder må ha kompetanse til å ta samtalen. Med kompetanse mener en her: Kunnskap, ferdigheter, holdninger og evner.

Det vurderes at en ved å legge ansvar på AKAN utvalget kan ha gjort AKAN oppfølging til noe spesielt som noen andre har ansvar for. Dermed kan ha mistet noe av søkelyset på AKAN som en del av kulturbyggingen i arbeidsmiljøet i den enkelte avdeling og det ordinære HMS arbeidet.

AKAN utvalget foreslås lagt ned og AKAN arbeid implementert i det ordinære HMS arbeidet. Forankring av det forebyggende AKAN arbeidet og godkjenning av AKAN rutiner legges til Arbeidsmiljøutvalget.

AMU reglementet er under revidering og kommer til behandling i neste AMU-møte.



Arbeidsforhold ved ROS

Saksbehandler: Bjørn Engelin	Arkivref: 2019/3955 - /
E-post: bjorn.engelin@verdal.kommune.no	
Tlf.: 413 27 070	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	04.11.2019	54/19

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

Kommunen ved byggansvarlige, gjennomfører informasjon og orienteringsmøte for ansatte ved ROS. Mål for dette møtet, bør være å gi de ansatte informasjon om eventuelle tiltak og fremdriftsplan for bygget. Møtet bør avholdes innen 01.12.19.

Vedlegg:

- 1 Oppsummering etter vernerunde
- 2 Referat fra medbestemmelsesmøte
- 3 Prioriteringsliste

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Utfordringene knyttet til lokaler og fysisk arbeidsmiljø ved ROS, har vært en kjent problemstilling i kommunen gjennom mange år. Dette omfatter luft, lys, lyd, areal, utforming og ikke minst sikkerhet. Det er gjennomført både kortsiktige og langsiktige tiltak for å rette på alle disse problemstillingene, men fremdeles oppleves lokalene som svært mangelfulle og uhensiktsmessige i forhold til den daglige aktivitet ved bygget. Arbeidstakerne ved ROS opplever at denne situasjonen gjør arbeidssituasjonen urimelig belastende, og ikke minst at dette får uheldige konsekvenser for brukere og tjenester som utføres i bygget. Vernerunder og innmeldte avviksmeldinger har avdekket en rekke forhold som bør utbedres, både på kort og lengre sikt.

Ansatte har over en lang tid etterspurt hvilke konkrete planer som foreligger for videre lokalisering for tjenestene som i dag er samlet i bygget, og eventuelt hva som tenkes gjort med selve bygget. Det foreligger i dag en avtale med fastleger om leie av første etasje, der legene har opsjon på en videreføring av leieforholdet fram til 2022. Det er derfor ingenting som tyder på at man får løst situasjonen ved ROS på kort sikt, og de langsiktige planene for bygget, vil sannsynligvis bli nærmere beskrevet i ny økonomiplan (2020-2023)

Vurdering:

På bakgrunn av de funn og tilbakemeldinger som er knyttet til arbeidsmiljøet ved ROS, vil det være både ønskelig og nødvendig at kommunen ved byggansvarlige, gjennomfører et informasjonsmøte med de ansatte ved ROS. Dette med tanke på nødvendige kortsiktige tiltak jfr. alle avvik avdekket på vernerunder, og ikke minst informasjon om eventuelle tanker og planer for bygget på lengre sikt.



Budsjett og økonomiplan

Saksbehandler: Jan Erik Hermann E-post: jan.erik.hermann@verdal.kommune.no Tlf.: 90219818	Arkivref: 2018/5433 - /440
--	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	04.11.2019	55/19

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

Ferdig Budsjett og økonomiplan vil bli behandlet i et nytt møte i nov/des.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Foreløpig budsjett og økonomiplan presenteres under møtet, legges ikke med som vedlegg.

Saksopplysninger:

AMU skal behandle budsjett til uttalelse. Dette er et fast årlig punkt til møtet i november. Økonomisjef Helge Holthe vil i dette møtet gi en orientering om budsjett og økonomiplan for 2020. Budsjett og økonomiplan for 2020 er pr. møtedato i AMU, er ikke ferdig.

Det vil bli avholdt et nytt møte i AMU i slutten av november/starten av desember for å behandle ferdig budsjett og økonomiplan.



Nærværsoversikt

Saksbehandler: Jan Erik Hermann E-post: jan.erik.hermann@verdal.kommune.no Tlf.: 90219818	Arkivref: 2018/5433 - /440
--	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	04.11.2019	56/19

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

Nærværsoversikt 3. kvartal tas til orientering.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Nærværsoversikten legges frem i møtet

Saksopplysninger:



Verdal kommune

Sakspapir

Valg av varamedlem til Arbeidsmiljøutvalget

Saksbehandler: Christian Floan Aalberg E-post: christian-floan.aalberg@verdal.kommune.no Tlf.:	Arkivref: 2018/7373 - /449
---	--------------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	04.11.2019	57/19

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

Elin Myhre (Norsk Sykepleierforbund) velges som varamedlem.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Etter at forhenværende hovedtillitsvalgt for NSF (Rita Lande) gikk over i ny stilling som Avdelingsleder har arbeidstakerorganisasjonene bare hatt en vararepresentant i AMU.

Arbeidsmiljøutvalgets leder foreslår derfor at ny hovedtillitsvalgt for NSF velges inn som vararepresentant.



Møteplan AMU 1. møte 2020

Saksbehandler: Jan Erik Hermann	Arkivref: 2018/5433 - /440
E-post: jan.erik.hermann@verdal.kommune.no	
Tlf.: 90219818	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Arbeidsmiljøutvalg	04.11.2019	58/19

Arbeidsmiljøutvalgets leder sitt forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget i Verdal fastsetter følgende dato for første møtet i 2020:

Mandag 13. januar, fra 13.00 – 15.30

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Arbeidsmiljøutvalget i Verdal avholder som hovedregel 5 faste møter i året. Henholdsvis 3 møter i løpet av første halvår og 2 møter på høstparten. Disse møtene holdes i forkant av kommunestyre, formanskap og administrasjonsutvalgsmøter. Møtedato for disse møtene er ennå ikke satt.

Første møte i AMU er vanligvis i starten på februar. Det er behov for et ekstra møte så tidlig som mulig i 2020. Dette i forbindelse med arbeidet med arbeidsgiverpolitikken.

Det avholdes dermed et ekstra AMU-møte 13. januar. Møteplan for de resterende møtene i AMU, settes i dette ekstramøtet.

Vurdering:

Arbeidsmiljøutvalget i Verdal fastsetter følgende dato for første møtet i 2020:

Mandag 13. januar, fra 13.00 – 15.30

PS 59/19 Orienteringer