



Diarienummer  
2010-3040021

Projektnamn Mångfald som Konkurrensfaktor - ett Projekt för Städpoolen	Diarienummer 2010-3040021
---	------------------------------

## Slutrapport genomförande

### Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Städpoolen består av en organisation med en hög andel invandrare från olika länder och kulturer. Det fanns därför behov av insatser i företaget för att hantera denna mångfald och genom kompetensutveckling anpassa organisationskultur och arbetsmetoder utifrån den heterogena personalsammansättningen.

I) förbättra samverkan mellan de som utgör mångfalden i företaget, II) göra mångfalden till en del av företagets affärsmässiga verksamhet samt III) locka till sig ytterligare medarbetare med svensk bakgrund för att skapa förutsättningar för en ökad integration.

Punkt I har förbättrats betydligt punkt II har förbättrats och fortsätts att jobbas med samt punkt III känner vi inte att vi har påverkat arbetsmarknaden och attityder i samhället i den omfattning som vi velat - vi skulle även ha arbetsförmedlingen som samarbetspartner kan vi se i efterhand även andra aktörer såsom politiker, socialförvaltning, försäkringskassa, migrationsverket etc För problemen i detalj se nästa fråga.

### Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

#### 1. SVENSKUTBILDNING

Många medarbetare underströk att det var svårt att få andra arbeten på arbetsmarknaden än städjobb om man har invandrarbakgrund och pratar otillräcklig svenska. Ett flertal anställda menade att missförstånd och kommunikationssvårigheter på företaget beror på att många medarbetare pratade för dålig svenska. Man ansåg att de bristande språkkunskaperna är ett problem ur arbetssynpunkt och att det är viktigt att medarbetarna gentemot kunderna kan uttrycka sig genom acceptabel svenska.

Med tanke på att arbetet som städare förändrats under de senaste åren och idag inte bara kräver kunskap att städa utan också att vara företagets ansikte utåt och ha en socialfunktion för kunden är det viktigt att medarbetarna har tillräckliga kunskaper i svenska. Språket är en förutsättning för att medarbetarna ska kunna ta till sig annan utbildning, inte minst den utbildning i städteknik som företaget själv erbjuder.

Det fanns också en risk att de medarbetare som pratar otillräcklig svenska fastnar i ett okvalificerat arbete utan att kunna ta sig vidare på arbetsmarknaden. Jobbet som städare blev en väg in på arbetsmarknaden men riskerar att bli en återvändsgränd.

#### 2. ARBETSPLATSKULTUR, KOMMUNIKATION OCH TEAMUTVECKLING

Det fanns svårigheter i relationer och kommunikation på Städpoolen som var kulturbetingade. Kulturkrockar i kommunikationen mellan personalen och mellan personal och kunder som var



orsakade av kulturskillnader.

Som städare idag måste man inte bara kunna städteknik också utan också kunna samspela med andra, både med chefer, arbetskolleger och kunder, och ibland med personer som har andra värderingar än en själv. Man måste som städare i företaget kunna "leda sig själv i vardagen" och i organisationen i stort, på ett sätt som motsvarar företagets förväntningar. Det försvann arbetstillfällen i företaget p g a att en del av verksamhetens städare inte hade tillräckligt med kunskap att hantera det sociala samspelet mellan kunder och kolleger. Det uppstod kulturkrockar som en konsekvens av mångfalden. Detta i sin tur ledde till att företaget förlorar kunder och att städare förlorar jobb.

vad som behövdes teamutveckling - ledarskap och medarbetarskap - arbetsplatskultur - hur medarbetaren förväntas vara en del av och bidra till arbetsgruppen - osynliga regler och strukturer i arbetsplatskulturen - kommunikation - medvetna och omedvetna signaler och hur de kan uppfattas av personer från andra kulturer - positiva effekter av att ha en organisation med medarbetare med olika bakgrund och från olika kulturer

Företagets ledning behövde även stärka kunskapen inom områdena ledarskap och organisationsanalys för att på olika sätt förbättra organisationen och öppna upp för nya tankar och nya sätt att se på verksamhet och medarbetare i förhållande till de olika kulturella skillnaderna.

### 3. KUNDBEMÖTANDE

Städföretag erbjuder idag sina kunder mycket likvärdiga produkter. Konkurrensen är hård och det är svårt att enbart konkurrera med traditionella medel som pris och kvalitet. Nya konkurrensmedel efterfrågas där kundbemötande utgör en av de viktigaste. Medarbetarna på företaget hade mer behov av kunskap som rör bemötande och kundrelationer.

Det finns många anledningar till varför Städpoolen bör sträva efter att skapa bra och långsiktiga relationer. En är att en nöjd kund kommer tillbaka och utnyttjar företaget igen. En annan är att kostnaden för att behålla kontakten med kunden är avsevärt mycket lägre än kostnaden för att hitta nya kunder. En ytterligare är att en nöjd kund kan användas som referens i marknadsföringssyften.

### 4. FÖRSÄLJNING MED FOKUS PÅ MÅNGFALD SOM AFFÄRSIDÉ

Företagets ledning behövde input för att öka affärsnyttan med en etnisk mångfald i organisationen och hur detta kunde gynna företagets lönsamhet t e x genom att nå nya kundgrupper.

- Affärsmässiga vinster - hur kan Städpoolens kompetens när det gäller förekomsten av olika språk och interkulturella kunskaper bland gruppen städare öka företagets förståelse för olika kunders efterfrågan och behov, och därigenom kunna ge en högre service och bättre svar mot de behov som finns?

- Ökad kreativitet - finns det arbetsuppgifter och problem i organisationen som kan lösas på nya och annorlunda sätt av medarbetare på Städpoolen med andra referensramar än de traditionellt svenska?

- Företagets anseende - kan Städpoolens anseende, konkurrenskraft och trovärdighet öka hos kunder och uppdragsgivare med tanke på att företaget speglar den mångkulturella kundkrets man vänder sig till?

### 5. UTBILDNING KRING BOKFÖRING OCH REDOVISNING

Ledningen samt nyckelpersoner behövde även se hur olika agerande och åtgärder påverkade ekonomin i företaget så att de kunde läsa och framställa ekonomiska rapporter i olika former. Städpoolen behövde, för att sprida insatser och resultat och för att förändra synen på städyrket, genomföra ett samarbete med Sveriges rengöringstekniska förbund och Fastighetsanställdas förbund. Genom företagets samverkan med de båda förbunden skulle projektets insatser och resultat spridas till andra städbolag, via förbundens nätverk och medlemmar, för att visa på betydelsen av utvecklingsmöjligheter och kompetensutveckling för ett städföretag.

En avgörande fråga för städbranschen har varit att attrahera unga människor att inse att



städning är ett roligt och utmanande jobb. Idag är det väldigt svårt, på grund av yrkets låga status och löneläget, att få ungdomar att välja städyrket och att vilja stanna kvar i branschen. För att unga ska lockas av städyrket krävs att man kan visa att det finns utvecklingsmöjligheter.

Ambitionen var att lyfta fram positiva aspekter med yrket som exempelvis att städyrket i hög grad idag handlar om teknik och maskiner och att man idag i högre utsträckning jobbar med torrare metoder och moderna arbetsredskap. Andra argument som kan tilltala ungdomar är att jobbet är fritt och flexibelt.

Vi har jobbat i främst lärande miljöer med samtliga punkter och tagit med oss våra erfarenheter till samverkningsspunkterna, vi kan dock inte se att vi har bidragit transnationellt då vi haft en samarbetspartner i Köpenhamn och där vi kommit fram till att lagar och regler runt anställning och arbetsmiljö skiljer sig markant och därav blir de lösningar vi kom fram med mer en kostnadsfråga än resurstillgång hos dem. Å andra sidan har de en enklare relation till kund än vad som finns i Sverige där städaren har obefintlig kommunikation med kund utan tyngdpunkt ligger på utfört arbete inte social kompetens. Vilket inte är fallet i Sverige. Så frågorna blev av en annan karaktär - kan vi få kunden mer resultatinkriktad? samt utbyttes då metoder, erfarenheter utifrån arbetsledande perspektiv istället. I övrigt ser vi ingen ytterligare transnationell påverkan från vår sida. Dock har vi ju en regional influens genom våra samarbete med SRY (Sveriges rengörings tekniska förbund), Karisma, Confidence assistens samt fastighets anställdas förbund även om SRY hade svårt att närvara med möten och vår kontakt i Fastighetsanställdas förbund avslutade sitt uppdrag under slutet av projektet och Fastighets anställdasförbunds regionskontor hade svårt att engagera sig och avsätta en annan person för arbetet. Mest genomslag har projektet haft på individ och organisatorisk nivå även om vissa system har ändrats i och med projektets gång. Mest markant resultat har projektet haft internt där vi ser att medarbetarna har en helt annan samarbetsförmåga och har en "hunger" efter kunskap och en större påverkan vilket medfört mer planerade utbildningar, certifieringar och auktorisationer för det närmsta året.

## Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Syftet med projektet på Städföretaget Städpoolen i Malmö var:

- att, med tanke på att företaget präglas av en mångkulturell organisation med ett stort antal medarbetare med utländsk bakgrund från olika länder och kulturer, genomföra insatser för att hantera denna mångfald och genom kompetensutveckling anpassa organisationskultur och arbetsmetoder utifrån den heterogena personalsammansättningen.
- att utifrån kompetensutvecklingsinsatser stärka organisationens arbete med frågor som rör mångfald och jämställdhet.
- att genom branschanpassade svenskutbildningsinsatser öka medarbetarnas anställningsbarhet.
- att genomföra behovsanpassade utvecklingsinsatser förebygga kulturkrockar och svårigheter i kommunikationen mellan personal, och mellan personal och kunder, som är orsakade av kulturskillnader.
- att genomföra behovsanpassade utvecklingsinsatser för att öka personalens kunskap kring bemötande och kundrelationer.



- att öka företagsledningens kunskaper om affärsnyttan med en etnisk mångfald i organisationen och hur detta kan gynna företagets lönsamhet t e x genom att nå nya kundgrupper.
- att i en samverkan med Sveriges rengöringstekniska förbund och Fastighetsanställdas förbund, via förbundens nätverk och medlemmar, sprida information om projektets insatser och resultat.

Målen med projektet var:

- att, med tanke på att Städpoolen präglas av en mångkulturell organisation med ett stort antal medarbetare med utländsk bakgrund från olika länder och kulturer, genomföra insatser för att hantera denna mångfald och genom kompetensutveckling anpassa organisationskultur och arbetsmetoder utifrån den heterogena personalsammansättningen.
- att utifrån kompetensutvecklingsinsatser stärka organisationens arbete med frågor som rör mångfald och jämställdhet.
- att minst 90 procent av deltagarna/medarbetarna efter att projektets avslutats ska anse att deras anställningsbarhet har ökat.
- att minst 75 procent av deltagarna/medarbetarna efter att projektet avslutats ska anse att kommunikationen, till följd av att kulturkrockar kunnat motverkas, har förbättrats mellan personal och mellan personal och kunder.
- att minst 75 procent av deltagarna/medarbetarna efter att projektet avslutats ska anse att de fått ökade kunskaper för att bemöta kunder.
- att samtliga personer i Städpoolens företagsledning/administration, efter att projektet avslutats, ska anse att de har fått ökade kunskaper om affärsnyttan med en etnisk mångfald i organisationen och hur detta kan gynna företagets lönsamhet t e x genom att nå nya kundgrupper.

Vi har uppnått samtliga mål av de vi satte upp. Dock har uppföljningsfrågorna gällande personalens anställbarhet inte riktigt belysts på samma sätt i uppföljningsenkäterna vilket kan vara svårt att mäta procentuellt i det fallet i övrigt kom vi över procentsatserna i de övriga områdena - finns i konsultens utvärderingsrapport.

## Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

- 1) Lärinriktad utvärdering
- 2) Utbildningsinsatser inom - svenskutbildning - arbetsplatskultur, kommunikation och teamutveckling - organisationsutveckling/ledarskap - kundbemötande - försäljning med fokus på mångfald som affärsidé - bokföring/redovisning
- 3) Produktion av websida för projektet.

Alla våra utbildningar har vi då fått göra om till ett långsammare tempo med kortare utbildningstillfällen och under längre tid där upprepning har lett till den ökade förståelsen och att individen fått möjlighet att smälta materialet - använda det i arbetet och återkommit till ett nytt utbildningstillfälle och ventilera detta, ställa nya frågor etc.

## Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Karisma Rekrytering AB har ett brett kundregister med många olika verksamheter där även



mångfald bör integreras i verksamheten eller har liknande situation som Städpoolen har med många anställda från olika kulturer och då de jobbar som konsulter med rekrytering, omorganisering, omstrukturering, personalutveckling och specifika problem i dessa företag så har vi haft givande möten där olika synvinklar tagits upp samt utbyten av erfarenheter och metoder. Har alltid ställt upp på möten och ständigt tillgängliga för utbyten och råd. De har tagit sina kostnader och de har även tagit med sig våra erfarenheter till andra företag i Stockholmsregionen.

Confidence assistens har en mindre verksamhet än oss och expanderar så vi har haft mycket att delge dem i alla avseenden angående projektet, organisering, ledarskap, ekonomi, hantering av mångfald och kundbemötande. De är lokaliserade i Stockholm och har kontakt med andra städbolag i området. De stod för sina kostnader och var tillgängliga under hela projektet.

SRY Sveriges Rengöringstekniska förbund var till en början aktiv vid två möten men sedan drog de sig ur och ansåg sig inte ha medel att fortsätta.

Björklunds Rengöringstekniska i Köpenhamn har varit delaktig vid begärda tillfällen och behjälplig i att förstå de olika ländernas struktur och förutsättningar i respektive land vilket gett en nyansierad bild av hur man handskas med mångfald från olika synvinklar.

Ytterligare företag och träffar har varit delaktiga men ej dokumenterats

Fastighetsanställdas förbund där hade vi en lokal representant som varit mycket aktiv i projektet dock fick han en annan ombudsmannas tjänst i Stockholm och var således inte aktiv det sista året 2012 i projektet trots Städpoolens påskjutningar av den regionala kontoret i Eslöv så utsågs ingen annan från Fastighetsanställdas förbund under den sista tiden. Viss kontakt hölls med ombudet i Stockholm där han naturligtvis kunde exportera våra erfarenheter.

## Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Jämställdhetssvoten före kom fram till STYRKOR:

- Jämn fördelning mellan kvinnor och män i företaget.
- Endast en av 40 tillfrågade medarbetare på Städpoolen anser inte att språk, jargong och kultur i organisationen är anpassade till alla anställda i företaget oavsett om de är kvinnor eller män.
- Samma rättigheter och skyldigheter på Städpoolen för kvinnor och män.

SVAGHETER:

- Ingen Jämställdhetsplan i företaget.
- Inga kvinnor i Städpoolens enhet för specialstädning.
- Delvis fysiskt tunga arbetsuppgifter för medarbetare inom specialavdelningen som begränsar det kvinnliga rekryteringsunderlaget.

MÖJLIGHETER:

- Ett brett utbildningsutbud i Malmö och Skåne med god tillgång till välutbildade kvinnor/män samt en bred arbetsmarknad för både kvinnor och män.

HOT:

- Ojämställda livsvillkor för kvinnor och män (bostadssegregation, ohälsa, socioekonomi, föräldraledighet).
- Könsssegregerad arbetsmarknad.

Så de vagheter vi hade har vi då åtgärdat så vi har en jämställdhetsplan samt där jobbar nu 2 stycken kvinnor på specialstädsavdelningen av totalt 5 anställda. Tunga arbetsuppgifter inom specialstädsområdet kan vi inte göra så mycket åt utan att lägga ner avdelningen - det ligger liksom i avdelningens natur annars kunde samtligt göras av den reguljära avdelningen. Men fortfarande behöver kundföretagen ha fönsterputsat, storstädat och golvvårdat. Samt att vi tittar även på möjligheterna att bredda verksamheten med trädgårdsskötsel etc.

Dock anser vi väl att hoten i sig inte längre påverkar oss i någon större skala efter projektet.



Dock ser vi även här att arbetsförmedlingen borde varit med i samarbetet då vi precis har utlyst en tjänst och majoriteten av de sökande är inte svensktalande och har inte tillräcklig svenska för att genomföra ett enkelt samtal på svenska, ännu mindre läsa och skriva. Vilket är en förutsättning för att kunna utföra sitt arbete. Detta medför naturligtvis problem för samhället i stort och vårt urval blir betydligt mindre och utanförskapet större.

### **Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning**

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Projektet har ju varit tillgängligt för samtliga våra medarbetare och samarbetspartners samt att lokaler, uppgifter och lärande har anpassats efter varje individs förmåga. Utmaningarna har mer varit att anpassa grupperna efter individernas uppfattningsförmåga och svenskakunskaper så att inte någon stoppas eller inte hänger med. Men det löstes genom att plocka ner utbildningarna internt på mindre grupper. Vilket gjorde stor skillnad i deltagande och det blev mer interaktivt och skapade större ansvar och influens för individen.

### **Regionala prioriteringar**

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Då Malmö regionen är ett extremt område av mångfald så är ju vårt arbete ytterst värdefullt i denna region samt andra storstäder eller stadsområden med liknande sammanställning. Finns i vissa områden i Göteborg och Stockholm men procentuellt så har de företag vi varit i kontakt med och arbetat med inte haft så stor procentuell mångfald som vi har. Därav har ju naturligtvis vårt projekt mer varit att sprida våra erfarenheter och lösningar till andra. Vår erfarenhet tar vi med oss och sprider i regionen i nätverkande grupper vi är delaktiga i flera företagsgrupper i Malmö samt nätverksgrupper för städbolag samt arbetsförmedlingen och andra kommunala eller statliga insatser. Våra insatser har ju helt och hållet varit i Malmö regionen och boende här samt att företaget och dess verksamhet endast är lokaliserat här.

### **Spridning och påverkansarbete**

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Som ni kunna läsa genomgående i rapporten så har vi arbetat främst med de aktörerna som varit delaktiga i projektet men även tagit med oss arbetet till företagsgrupper och nätverksgrupper, Almega etc.

Dock har vi ju en speciell hemsida för projektet samt att vi har blivit omskrivna i flera tidningar under projektets gång såsom tidningen Rent och Fastighetsfålar för att nämna några.

Arbets sättet tror jag är optimalt för alla typer av branscher för att uppnå en bestående förändring i sin företagskultur, arbetsätt och målsättningar för mångfaldsintegrering på en arbetsplats. Om man sedan tittar till arbetsplatskultur så behövs den naturligtvis justeras efter det befintliga klimatet i företaget för att få en bra effekt. Då varje företag har sin "egen själ": Vi kommer som sagt att fortsätta att arbeta med det vi påbörjat och förändrat i projektet samt föra det med oss till alla andra kontaktytor vi har samt öka upp ett arbete med andra städbolag i regionen. Arbetsförmedlingen och dess samverkanspartners kommer vi att se till att vi har en helt annan relation till så att ni kan ha ett mer djupgående samarbete kring personal och mångfalden däri. Hur man skulle kunna införa vidda av dessa utbildningar vi har genomfört på arbetssökande så att de snabbare akklimatiserar sig och kan ha en annan





säkerhet på arbetsmarknaden.

### Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Skaneus Support AB har kritiskt granskat det vi gjort och ifrågasatt olika beslut och förslag för att föra den kreativa processen framåt samtidigt som han har varit behjälplig i problemlösningar vi ställts inför under projektet.

Skaneus support AB har även utvärderat projektet 5 gånger under tiden samt haft dialoger med våra medarbetare för att ge os råd och riktlinjer för nästa del i projektet vilket varit till stor hjälp för projektledningen. och speciellt när vi var tvygna att byta projektledare mitt under resans gång pga av sjukdom , så kunde Skaneus support bidra med en bättre analys för vad som gjorts och inte så att projektet kunde fortsätta och hjälpa till att omstrukturera om projektet för de nya förutsättningarna som då uppkom.

### Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Vi startade ju med en mindre grupp av medarbetare och gjorde en "testkörning" med dem och kunde senare justera utbildningspassen längd samt frekvens istället så att det fungerade bättre med verksamheten och individernas förmåga vilket gjorde att fler deltog mer aktivt i de andra grupperna som kom efter. Sedan har tre stycken i projektledning/samverkansansvarig haft sittningar vid flera tillfällen för att göra egna analyser av det som vi gjort och vad som kunde göras bättre under den sista perioden. Intervjuer och uppföljningssamtal har gjorts med samtliga i projektet för att få feedback och förbättringsförslag. Detta har då gjort att projektet varit mer levande och haft en egen livsenergi och projektledningen har kunnat omformulera, omstrukturera och förändra så att projektet har kunnat uppfylla sina syften och målsättningar i större skala trots hinder på vägen.

### Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Att se till att man har en ordentlig projektgrupp och inte enstaka projektledare för om något händer så blir projektet inte lidande samt att man har löpande information till medarbetarna i projektet varje vecka eller månad om vad som händer i projektet - kanske i PM form. Vi såg nämligen att de som var mycket ute på fältet inte riktigt fick tillräcklig information löpande. Att samarbetspartnerna från början gör en ordentlig förbindelse till projektet, gärna skriftligt, speciellt när man har ett projekt som löper över flera år. Och göra utrymme i rapporteringen att ta in nya samarbetspartners under pågående projekttid samt att uppmuntra detta då vi såg det som att även om nya kontakter gjordes under projekttiden så "ingick" de inte i projektet och rapporterades oftast inte.

I övrigt se till att dokumentationen i den egna projektgruppen finns på plats hela tiden - då metoder, arbetsätt och system ändras under projektets gång och de blir en naturlig del av verksamheten men inte självklart vid senare tidpunkt att man vet hur detta uppstod eller hur tankegången var som låg till grund för förändringen.

### Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Christina Gröhn 0709-632030