

Protokoll för Förvaltningsgrupp den 2026-08-20, nr 6

Tidpunkt

Torsdagen den 20 augusti 2026, kl. 09:00 – 10:30 inkl. 10 min paus

Plats

Palmfeltsvägen 5, plan 3, lokal Festivalen

Närvarande

För arbetsgivaren

Karina Uddén, förvaltningschef, ordförande, kl. 09.00-09.30, 09.46-10.30

Anna Saldeen Jonsson, avdelningschef, Vuxenutbildning Stockholm

Fredrik Bister, ekonomichef, Ekonomistaben

Kristian Kindstedt, HR-chef, HR- och kommunikationsstaben

Ulrika Svedberg, avdelningschef, Jobbtorg Stockholm

För arbetstagarna

Johan Welén, Kommunal, fackligt ombud

Carl Korch, SACO-rådet/Akavia, fackligt ombud, från kl. 9.17

Lisa Törnquist, SSR, huvudskyddsombud, från kl. 9.17

Sofie Jakobsson, SSR, fackligt ombud

Anna Charlotta Gräslund, Sveriges Lärare, fackligt ombud

Ida Storoni, Sveriges Lärare, fackligt ombud

Niklas Bremler, Sveriges Lärare, huvudskyddsombud

Anna Sundbom, Sveriges Skolledare, fackligt ombud

Mussie Calmerfalk Ephrem, Vision, fackligt ombud/huvudskyddsombud

Rafael Szoppe, Vision, fackligt ombud

Adjungerade

Anmält förhinder

Amanda Broman, avdelningschef, staben för strategi och samordning

Karin Wrannvik, Ledarna, fackligt ombud/huvudskyddsombud

Mohamed Abdomagid, SSR, fackligt ombud

Sofia Hillman, SSR, fackligt ombud

Sofie Abrahamsson, Sveriges Skolledare, fackligt ombud

Helene Singer, Sveriges Skolledare, fackligt ombud

Fredrik Morin, Sveriges Lärare, fackligt ombud

Arbetsmarknadsförvaltningen

Palmfeltsvägen 5
Box 10014
121 26 Stockholm-Globen
Växel 08-508 35 500
stockholm.se

Vid förhinder, lämna besked till carina.lennberg@stockholm.se

Dafina Sahiti, Vision, fackligt ombud

Sekreterare

Carina Lennberg, Ekonomistaben

Dagordning

1. Godkännande av dagordning:

Dagordningen godkändes med tillägg från SSR, *Riskbedömning av flytt från Palmfelt Center till Tensta*, under punkt 11 samt från Vision, *Riskbedömning inför implementering av aktivitetskravet*, under punkt 11.

2. Val av justerare och datum för justering:

Samtliga närvarande fackliga ombud justerar, justeringsdag för protokollet är fredag den 21 augusti, senast kl. 12.00.

3. Föregående protokoll:

Inga frågor från föregående protokoll anmälades och protokollet lades därefter till handlingarna.

4. Närvarande fackliga företrädare vid nämndens sammanträde:

Ingen av de fackliga organisationerna anmälde närvaro vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde hos Nytorgsverkstan, tisdagen den 25 augusti 2026.

Information

5. Information om dagsläget gällande samverkansområdet (verksamhet, ekonomi, personal):

- *Resultat av OSA-ronder*, Bilaga 1

HR-chef presenterade resultatet av årets OSA-ronder som i år följer en ny förenklad rutin.

Mål, genomförande, status samt vilka friskfaktorer vi jobbar med.

Sveriges Lärare efterfrågade möjligheten att se resultaten på enhetsnivå.

Arbetsgivaren tar med sig frågan och återkommer.

6. Information från arbetsplatsträffar:

Sveriges Lärare påtalade att inte alla enheter använder den mall som gäller för APT-anteckningar.

Arbetsgivaren tar med sig frågan och återkommer.

7. Information från de fackliga organisationerna:

SACO-rådet/Akavia informerade att centrala SACO-rådet bjuder in företrädare för centrala SACO-råden från Gotland samt från råden i Göteborg och Malmö, till Stockholm den 13–14 oktober. Då kommer ett ämne vara lönetransparensdirektivet.

Dialog

8. Dialogämne:

- *Dialog om samverkan – uppföljning samverkan på uppdrag av Cesam, Bilaga 2*

HR-chef informerade inledande.

Enligt stadens samverkansavtal ska parterna i central samverkansgrupp Cesam årligen följa upp och värdera samverkanssystemet.

Dialog har förts inom Cesam i syfte att belysa och lämna förslag på eventuella åtgärder för att ytterligare förstärka förståelsen för och följsamheten av intentionerna i samverkansavtalet och de lokala överenskommelserna.

Samverkan är en ständigt pågående process som behöver underhållas och utvecklas varför Cesam uppmanar förvaltningarna att kontinuerligt arbeta för att ytterligare förstärka förståelsen för och följsamheten av intentionerna i samverkansavtalet och de lokala överenskommelserna.

Sveriges Lärare delgav följande:

Mycket fungerar bra i arbetsmarknadsförvaltningens samverkan men följande utvecklingsområden har identifierats av Sveriges Lärare och diskuterats på FVG:

1. ILS

ILS-systemet upplevs som problematiskt av fackliga företrädare - och som vi förstått även av chefer. Från skyddsombudens perspektiv saknas möjlighet till insyn. Detta leder i sin tur till sämre förutsättningar för delaktighet och reell samverkan. Denna problematik skulle kunna hanteras genom att ge inloggningsmöjligheter till skyddsombud och huvudskyddsombud.

2. Underskrifter

Vid MBL och andra viktiga förhandlingar är det en självklarhet att underskrift/signering används för att fastställa att processen är klar och att tillhörande dokument är en slutversion. Samma principer borde gälla i arbetsmiljöarbetet, exempelvis för arbetsmiljöronder och dokumentation i ILS. Vi har tyvärr sett exempel på att ändringar skett från arbetsgivarhåll efter att processen framstått som avslutad från skyddsombudshåll.

3. Rekrytering av lokala skyddsombud

Sveriges Lärare har upplevt stora problem att rekrytera och behålla skyddsombud i förvaltningen. Detta beror på repressalierädsla, exempelvis vad gäller sämre förutsättningar för arbete och lägre lönepåslag. Detta blir därför ett stort hinder för samverkan.

4. Riskbedömning och SWOT

Sveriges Lärare anser att en lagstadgad bedömning av risker med en verksamhetsförändring (dvs. en riskbedömning) bör göras inför beslut. Detta för att möjliggöra justeringar innan beslut fattats och för att ge fackliga företrädare större möjlighet att bedöma beslutets arbetsmiljömässiga påverkan innan detta samverkas. Vi anser inte att den nuvarande processen med SWOT inför beslut på samma sätt överensstämmer med lagstiftningens intentioner.

5. APT-minnesanteckningar

Sveriges Lärare vill framhålla vikten av att minnesanteckningarna från olika APT inkommer till respektive SVG i tid, för att säkerställa att fackliga företrädare kan följa verksamheten på de olika enheterna.

Det är beslutat att samma mall ska användas för alla APT. Det har uppmärksamats att så inte görs. Bl. a. saknas punkten "Frågor att lyfta till SVG" i vissa fall. Då haltar samverkanssystemet.

6. Chefers närvaro och delaktighet i samverkansmöten

Sveriges Lärare anser att det är av vikt att chefer, så långt det är möjligt, deltar fysiskt på SVG. Det leder till en större möjlighet till dialog och en bättre samverkansmöjlighet om fackliga representanter och arbetsgivarföreträdare regelbundet träffas fysiskt.

SACO-rådet/Akavia lyfte fram att som problematiskt med översynen från Cesam är att varje förvaltning ska hålla i sin del av samverkan. För förbund med ett lägre medlemsantal är det svårt att täcka alla förvaltningar med olika lokalt förankrade förtroendevalda. När de företrädarna sitter med i flera förvaltningar så belyser inte CESAM utvärderingen deras arbetssituation för att få till en samverkan enligt samverkansöverenskommelsen.

Vision sade att mycket fungerar i dagsläget bra men för att kunna fortsätta behövs ett samlat grepp för att titta vilka förutsättningar vi har att ge chefer och fackliga bra förutsättningar.

Vision anser att det är ett övertramp mot den kollektiva rätten då arbetsgivaren valt att frångå en praxis och där man nu istället fattar beslut innan riskbedömning.

De fackliga önskar en samverkansutbildning för chefer och fackliga.

Arbetsgivaren tar med sig frågan.

- *Dialog om mötesstruktur på FVG*

Förvaltningschef lyfte frågan gällande mötesstruktur för FVG från 2027.

Mötet diskuterade fysiska, digitala och hybrida möten, hur tekniken fungerar och hur upplägget för samverkansmöten från 2027 bör läggas upp för att fungera på bästa sätt för samtliga deltagare. **Arbetsgivaren** tar med sig de uppkomna förslagen och återkommer i frågan.

Ärendehantering

9. Nämndärenden

- Yttrande över remiss av promemorian Bättre förutsättningar för uppföljning av Finsam-insatser
AMF 2026/538

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna med synpunkter från SACO-rådet/Akavia och Vision.

SACO-rådet/Akavia har delgivit ett tilläggsyrkande.

Bilaga 3

Vision ställer sig bakom SACO-rådet/Akavia:s tillägg.

- Yttrande över remiss av Universitets- och högskolerådets hemställan om registerförfattning för den nationella betygsdatabasen
AMF 2026/559
Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.
- Anmälan av månadsrapport för juli 2026
AMF 2025/910
Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.
- Anmälan av beslut fattade på delegation samt inkomna och upprättade ärenden
AMF 2026/1
Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.
- Anmälan av protokoll från föregående arbetsmarknadsnämnd
AMF 2026/1
Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.
- Anmälan av protokoll från förvaltningsgruppen

AMF 2026/3

Förvaltningsgruppen har tagit del av ärendet och lägger det till handlingarna utan några synpunkter.

10. Ärende inför beslut:

Inget ärende anmält.

11. Arbetsmiljöfrågor:

- *Riskbedömning av flytt från Palmfelt Center till Tensta*
SSR har fått in ytterligare önskemål om att en riskbedömning, inför flytt från Palmfelt Center till Tensta, ska göras. SSR önskar en uppdatering om något hänt gällande flytten.

Förvaltningen informerade om att nedanstående information skickades ut till de som har sin arbetsplats på Palmfelt center den 30 april. Ingen information har tillkommit därefter.

Förvaltningschefen har vid några tillfällen informerat, senast den 20 januari, om läget när det gäller flytt till Elinsborgsbacken i Tensta. Idag har Järva stadsdel sin verksamhet där. Informationen har – mycket kortfattat – varit att det inte finns någon detaljerad information och att man återkommer när man vet mer om detaljer och tidsplan. Budskapet är detsamma även denna gång. Inget nytt har framkommit och samma information som tidigare gäller.

Fastighetsnämnden (som är fastighetsägare) och Järva stadsdelsnämnd har nu fattat beslut om genomförandeplanen. Tidigare har det funnits ett inriktningsbeslut. Det är fullmäktige som fattar det slutliga beslutet. Det finns inget i genomförandebeslutet som påverkar vår planering. Datumet har preciserats något för när stadsdelen preliminärt kan flytta ut ur lokalerna och in i sina nya, - från hösten 2028 till preliminärt kvartal 4 2028.

1. *Järva stadsdel (som idag har lokalerna på Elinborgsbacken) planerar att flytta in i sina nya ombyggda lokaler på Kämpingseskolan preliminärt kvartal 4 2028.*
2. *Arbetsmarknadsförvaltningen tillsammans med Bostadsförmedlingens tidplan är beroende av när stadsdelen kan flytta in i sina nya lokaler.*
3. *Det är inte klart när lokalen blir tillgänglig för reparationer och anpassningar för arbetsmarknadsförvaltningen och Bostadsförmedlingen. Det beror på när Järva stadsdelsförvaltning kan flytta in i sina nya lokaler. Vårt Inflyttningsdatum justeras när det finns mer detaljerade tidplaner.*

4. *Serviceförvaltningens tidplan för deras flytt är inte klar (vi är andrahandshyresgäst). De har dock samma inriktning som arbetsmarknadsförvaltningen med en flytt tidigast kvartal 4 2028.*

5. *Arbetsmarknadsförvaltningen har kommit överens med serviceförvaltningen att vi sitter kvar i lokalerna på Palmfelt center till dess att serviceförvaltningen flyttar.*

- *Riskbedömning inför implementering av aktivitetskravet*

Vision framförde frågan om på vilken nivå arbetsgivaren avser genomföra riskbedömningar.

Arbetsgivaren besvarade att riskbedömningar kommer genomföras på samtliga berörda verksamheter och redovisas på SVG samt som helhet i FVG.

Vision framförde att de stödjer och gärna är behjälpliga i det fortsatta arbetet av implementeringen.

Nästa FVG är torsdag den 24 september 2026 kl. 09:00-12:00.

Bilaga 1 Genomförda OSA-ronder 2026

Bilaga 2 Gemensam utveckling av samverkansprocessen 260302

Bilaga 3 Tillägg till förvaltnings remissvar till ärende 4 i nämndens kallelse den 25 augusti 2026

Karina Uddén

Carina Lennberg

Ulrika Mattisson

Anna-Charlotta Gräslund

Ida Storoni

Johan Welén

Carl Korch

Anna Sundbom

Sofie Jakobsson

Rafael Szoppe

Organisatorisk och social (OSA) arbetsmiljörond 2026

Status genomförande och resultat



Nämndmål och indikatorer för 2026

Nämndmål 3.4.1

Medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö

Förvaltningens OSA-mål (förväntat resultat)

- ☐ *Vi har en arbetsmiljö som främjar hälsa, lika rättigheter och möjligheter, arbetsglädje och säkerhet.*
- ☐ *Medarbetarnas kompetens tas tillvara och dialoger om uppdrag och samarbete pågår som självklara arbetssätt på arbetsplatsen*
- ☐ *Chefer vet vad som förväntas av dem i sitt ledarskap.*
- ☐ *Medarbetare är trygga och engagerade i en föränderlig organisation.*

• Indikatorer mål

- AMI: 81
- Hälsa och arbetsmiljö: 77
- Frisktal: 70
- Sjuktal total: 4,5 %
- Korttidssjukfrånvaro: 1,5%

• Indikatorer T2

- ✓ AMI: 83 
- ✓ Hälsa och arbetsmiljö: 79 
- ✓ Frisktal: 73,1 
- ✓ Sjuktal total: 3,3 % 
- ✓ Korttidssjukfrånvaro: 1,2% 



Status genomförande Organisatorisk och social rond

Svarsperiod: 1 april-30 juni

Svarsfrekvens: 96 %

Svarsfrekvens verksamhet

Staber: 100 %

Jobbtorg: 94 %

Vux: 100 %



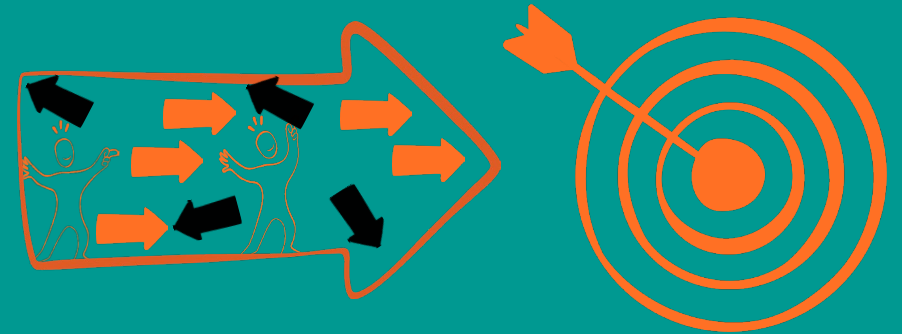
Medarbetarenkäten

OSA

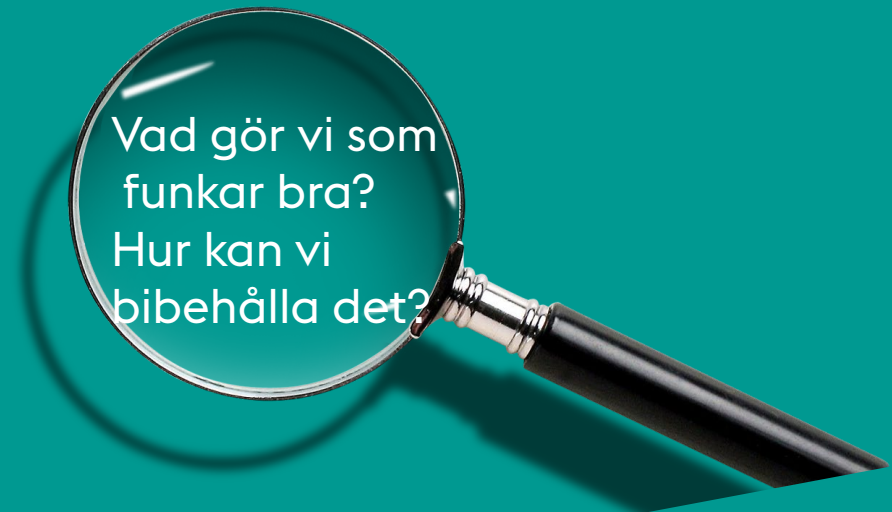
- Vårt gemensamma uppdrag
- Politik & verksamheter
- Styra mot gemensamma mål
- Utvecklas & lära nytt
- Delaktighet & inflytande
- Hälsa & arbetsmiljö
- Lika rättigheter & möjligheter
- Lön
- Övrigt
- Friskfaktor

Resultat OSA-rond - Arbetsmarknadsförvaltningen

- Flest förbättringsåtgärder:
 - Hälsa och arbetsmiljö, 30 åtgärder (28 gul och 2 röda)
 - Styra mot gemensamma mål, 29 åtgärder (gul)
 - Utvecklas och lära nytt, 23 åtgärder (gul)



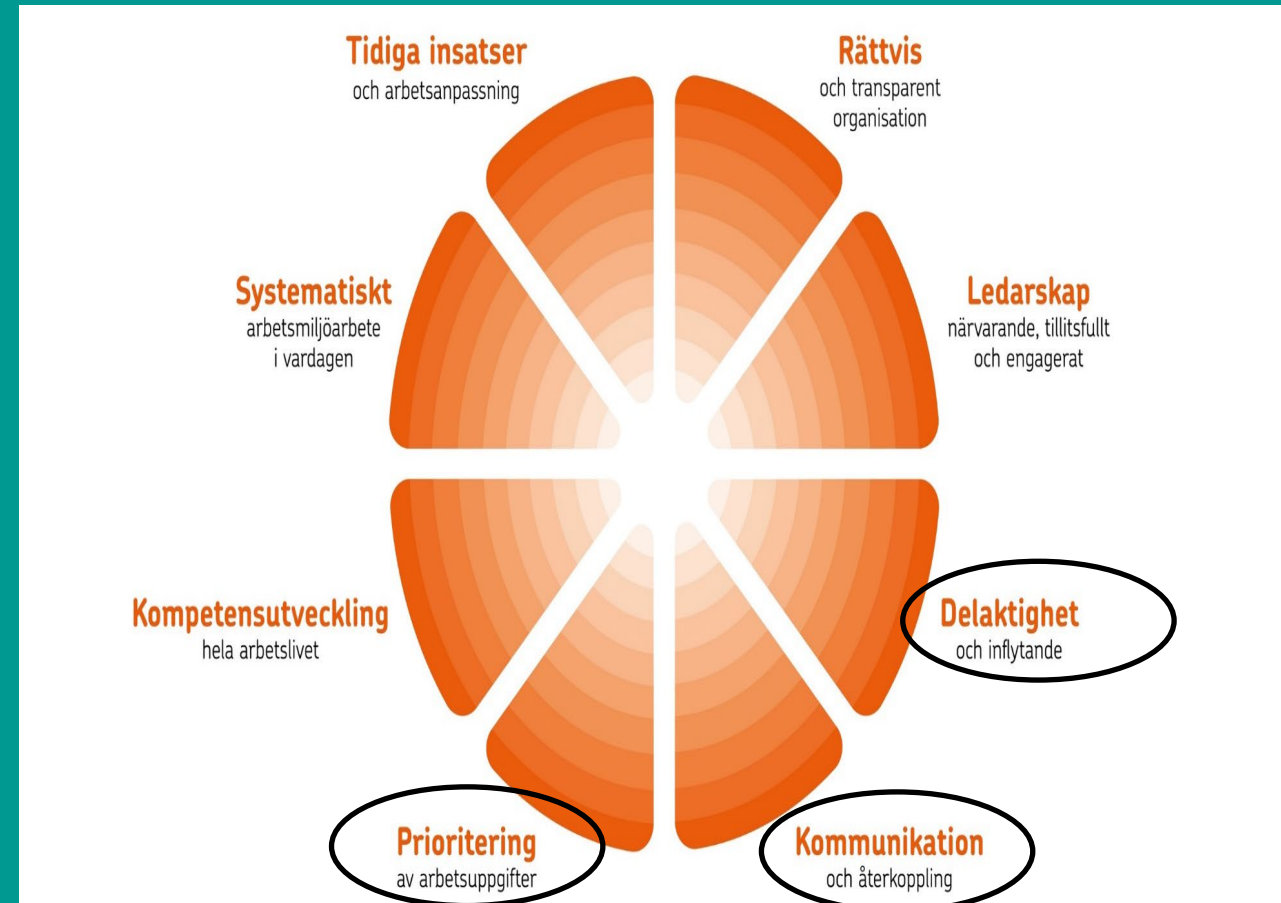
- Flest styrkor:
 - Vårt gemensamma uppdrag, 40 enheter
 - Delaktighet och inflytande, 34 enheter
 - Politik och verksamheter, 33 enheter



ILS/SAM-modulen 2 juli, 2026

Vilka friskfaktorer jobbar vi med?

- Flera enheter har valt mer än en friskfaktor
- Nio enheter har ännu inte valt friskfaktor
- De tre populäraste friskfaktorerna är:
 1. Kommunikation och återkoppling (25 enheter)
 2. Delaktighet och inflytande (18 enheter)
 3. Prioritering av arbetsuppgifter (17 enheter)



Vilka friskfaktorer jobbar vi med?

10. Friskfaktor

10.1

Vilken/vilka friskfaktor(er) har ni valt att jobba med ?

☒ Delaktighet och inflytande	18 st	▼
☒ Kommunikation och återkoppling	25 st	▼
☒ Prioritering av arbetsuppgifter	17 st	▼
☒ Kompetensutveckling hela arbetslivet	15 st	▼
☒ Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen	4 st	▼
☒ Tidiga insatser och arbetsanpassning	0 st	▼
☒ Rättvis och transparent organisation	9 st	▼
☒ Ledarskap, närvarande, tillitsfullt och engagerat	8 st	▼
☒ Vi väljer friskfaktor senare	9 st	▼

Gemensam utveckling av samverkansprocessen

Enligt stadens samverkansavtal ska parterna i central samverkansgrupp Cesam årligen följa upp och värdera samverkanssystemet. Under 2023 och 2024 genomfördes en partsgemensam uppföljning av avtalet genom besök på samtliga förvaltningsgrupper. Syftet med uppföljningen var att få en övergripande bild av hur samverkansavtalet hanteras i praktiken och hur de reviderade lokala anvisningarna fungerar. Utifrån uppföljningen har fördjupad dialog skett inom Cesam i syfte att belysa och lämna förslag på eventuella åtgärder för att ytterligare förstärka förståelsen för och följsamheten av intentionerna i samverkansavtalet och de lokala överenskommelserna.

Samverkansprocessen ska präglas av tidig informationsdelning, kunskap och dialog för att chefer, medarbetare och fackliga företrädare gemensamt ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Parternas uppfattning är att det finns många goda exempel på när samverkan fungerar bra i staden med en god och öppen dialog. Samtidigt finns det brister och utmaningar när det bland annat gäller förståelsen för samverkan, tillitsfull dialog och förutsättningar för att kunna bidra i samverkan. Samverkan är en ständigt pågående process som behöver underhållas och utvecklas. Parterna är överens om att utgångspunkten är att utveckla samverkan inom ramen för stadens befintliga avtal, tillämpningsanvisning och lokala överenskommelser.

Parterna vill särskilt lyfta fram behovet av gemensam utveckling inom följande områden:

Förståelsen för samverkan

Chefer, medarbetare och fackliga företrädare ska aktivt arbeta för att förverkliga samverkansavtalets intentioner. För att kunna göra det behöver det finnas en pågående dialog i förvaltningarna om vad som ska uppnås med samverkan, diskussionsklimat och vad var och en förväntas bidra med i sina roller. Samverkan får inte bli personberoende utan nya chefer, medarbetare och fackliga företrädare behöver löpande introduceras i förvaltningarnas samverkanssystem.

Det finns behov av att stärka både chefer och fackliga företrädare om vad samverkan innebär. Parterna uppmuntrar förvaltningarna till att genomföra utbildningar tillsammans för chefer och fackliga företrädare för att höja kunskapsnivån och stimulera dialog. Arbetsgivare och fackliga företrädare ansvarar för kontinuerlig utbildning för sina respektive målgrupper. Arbetsgivaren ska ge förutsättningar för fackliga ombud att kunna delta på utbildningar som omfattas av regelverket.

Tillitsfull dialog

Att ha god samverkan innebär inte att parterna behöver vara överens alla gånger. Det ska vi inte heller vara, vi har olika uppdrag. Däremot ska vi alltid respektera våra respektive uppdrag och hålla en god ton. Det förhållningssättet lägger personalpolicyn grunden för – vi ska möta och bemöta varandra på ett bra sätt. För att kunna föra konstruktiv dialog i samverkan behöver det finnas en tillit från alla parter och förståelse för roller och uppdrag. Detta stimulerar att kunna föra dialog i ett tidigt skede av planerade förändringar i enlighet med samverkansavtalets intensjoner.

Parterna uppmanar till förvaltningslokala dialoger kring att skapa och upprätthålla tillitsfull dialog.

I frågor som berör flera förvaltningar behöver det säkerställas att samverkan sker i alla berörda sammanhang. En dialog kring det behöver ske mellan parterna för hur samverkan ska omhändertas hos alla som berörs

Förutsättningar för samverkan

För att uppnå en bra samverkan behöver det finnas förutsättningar att delta och möjlighet till förberedelse. Parterna är överens om att samverkanstillfällena och förläggning av facklig tid för representanterna inom samverkansstrukturen ska samspela så långt det är möjligt vilket ställer krav på båda parter. Parterna är överens om att i god samverkansanda även använda tekniska lösningar för att underlätta deltagande där det är möjligt och lämpligt.

Fortsatt gemensam utveckling av samverkansprocessen

Avslutningsvis vill parterna i Cesam uppmana förvaltningarna att utifrån sina lokala behov kontinuerligt arbeta med samverkan generellt och med ovan utvecklingsområden i god samverkansanda för att ytterligare förstärka förståelsen för och följsamheten av intentionerna i samverkansavtalet och de lokala överenskommelserna

Alexandra Wynn

Utvecklings- och hr-direktör, Ordförande i Cesam

Centrala SACO-rådet vill till ärende nr 4 ([Yttrande över remiss av promemorian Bättre förutsättningar för uppföljning av Finsam-insatser](#)) i nämndens kallelselista lyfta fram följande central text från ”Promemoria Bättre förutsättningar för uppföljning av Finsam-insatser” Socialdepartementet.

Det är de här två synpunkter nedan, som centrala SACO-rådet vill bifoga förvaltningens svar till ”Svar på remiss från kommunstyrelsen, dnr KS 2026/770”

”Försäkringskassan får behandla personuppgifter bestäms en yttersta ram för behandlingen, som endast kan ändras genom lag. Visserligen är de tillåtna ändamålen förhållandevis brett formulerade, vilket ställer högre krav på såväl regleringen i övrigt som på Försäkringskassan själv att uppfylla de krav som finns i EU:s dataskydds förordning. Bedömningen görs att det inte är möjligt att fastställa mer konkreta ändamål, givet myndighetens breda uppdrag att svara för nationell uppföljning av rehabiliteringsinsatser som finansieras av samordningsförbund. En mer detaljerad ändamålsbestämmelse skulle snarare riskera att bli svåröverskådlig och skapa hinder för myndigheten att utföra sitt uppdrag på ett ändamålsenligt sätt. **Det bör noteras att ändamålsbestämmelserna ska läsas tillsammans med lagen i dess helhet och särskilt bestämmelsen om lagens syfte. Genom att de breda ändamålsformuleringarna sätts i en kontext tydliggörs ramarna för behandlingen ytterligare.** Regleringen i lag medför att ändringar på lägre författningsnivå, såsom en ändring av myndighetens instruktion, inte kan utöka myndighetens utrymme att behandla personuppgifter i ett uppföljningssystem, som skulle kunna få direkta effekter mot en enskild. Denna reglering bedöms minska integritetsriskerna och därmed utgöra en skyddsåtgärd.”¹

I promemorian står också ” Möjligheten att behandla personuppgifter vid uppföljning av rehabiliteringsinsatser som finansieras av samordningsförbund innebär ingen ny arbetsuppgift för region och kommun, utan det innebär i stället att fler uppgifter ska registreras inom ramen för det nuvarande samverkansarbetet för berörd personal hos kommun och region. ... ”²

¹ Se sid 74: [Personuppgiftshantering för uppföljning av Finsam-insatser är arbetsnamnet](#)

² Se sid 86 av 102. Ibid

Det kan vara våra medlemmar som matar in uppgifterna och det är då viktigt att ändamålsbestämmelserna tillämpas enligt ovan, det är skälet till att det stycket lyfts fram.

Om förslaget genomförs 1 juli 2027, är det en viktig del att ha med båda punkterna, vid en Risk och Konsekvensanalys.

Hälsningar

Carl Korch den 19 augusti 2026

Facklig samordnare för Centrala SACO-rådets i Stockholm stad med placering på Stockholms stads Saco-kansli och Akava:s styrelseledamot i lokalföreningen samt HSO för Akavia vid **Arbetsmarknadsförvaltningen**.

Jag har fullmakt att fullt ut företräda centrala Saco-rådet där lokala ombud saknas, eller har förhinder, i sedvanlig samverkan med arbetsgivaren, med därtill hörande förhandlingar, inklusive förhandlingar enligt MBL. Fullmakten gäller för hela Stockholms stad, och gäller tills vidare.

Telefon: 08-508 47 960

E-post: carl.korch@stockholm.se
start.stockholm

Underskriftens äkthet valideras här: <https://underskriftpas.stockholm.se/validera>