

Personalutskottet

2022-02-03

Plats och tid

Tingssalen, torsdagen den 3 februari 2022 kl 13.00- 15:00

Beslutande

Mikael Jonnerby (C), ordförande
Magnus Gabrielsson (S), vice ordförande
Heléne Danielsson (KD), ledamot

Övriga deltagande

Christina O Axelsson, personalchef
Mikael Andreasson och Helene Josefsson, Kommunal, § 9
Frida Trelleborn, DIK, § 9
Caroline Birgersgård, FSA och Sveriges fysioterapeuter, § 9

Utses att justera

Magnus Gabrielsson (S)

Tid och plats för justering

Protokollet justeras digitalt

Paragrafer 8 - 9

Underskrifter Sekreterare

Christina O Axelsson

Ordförande

Mikael Jonnerby

Justerande

Magnus Gabrielsson

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Nämnd/Styrelse

Personalutskottet

Sammanträdesdatum

2022-02-03

Datum för anslags uppsättande

2022-02-17

Datum för anslags nedtagande 2022-03-11

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset

Underskrift

Agneta Rodriguez

PU §8

DNR: KPU.2017.231

Heltid som norm HÖK 16 och 17 Kommunalarbetareförbundet

Personalutskottet har till dagens möte efterfrågat hur arbetet med Heltid som norm utvecklas i de olika förvaltningarna. Personalutskottet har gått igenom det varje förvaltningschef rapporterat. Det finns verksamheter där man arbetat mer aktivt med heltidsfrågan exempelvis inom städ och kök men därutöver har det inte skett någon utveckling efter det att projektledarens uppdrag upphörde.

Magnus Gabrielsson (S) anser att alla som önskar arbeta heltid ska beredas möjlighet för det.

Heléne Danielsson (KD) kompletterar med att arbetsgivaren då behöver ställa krav på att medarbetarna kan behöva arbeta på flera arbetsplatser för att beredas den möjligheten.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet ställer frågan till kommunstyrelsen - ska en särskild person utses att arbeta med uppdraget?

Beslutsunderlag

Protokoll 2021-09-14 - PU §39

Heltid som norm - KLF.docx

Uppföljning heltid som norm Buf 2022.docx

Heltid SF 2022 jan.docx

Beslutsmottagare

Kommunstyrelsen

PU §9

DNR: KPU.2022.1

Löneöversyn 2022

Personalchefen föredrar förslag på tidplan för löneöversynen 2022. Enligt den preliminära tidplanen kan nya löner 2022 utbetalas i maj 2022.

Ett antal av de fackliga organisationerna som finns representerade i kommunen närvarar vid personalutskottets sammanträde via Teams och redogör för sina respektive yrkanden.

Heléne Danielsson (KD) poängterar att det är viktigt att båda parter för ett samtal och förklarar lönebildningen och vad som ligger till grund för den nya lönen.

Samtliga fackliga organisationer respektive yrkanden återfinns i protokollet nedan.

Yrkandena från de olika fackliga organisationerna;**Kommunal**

De grundläggande principerna enligt löneavtalet:

- individuell och differentierad lönesättning
- PAN
- BEA
- 380 kronor 1 april 2022
- Lägsta lön 250 kronor, handlingsplan
- De 0,3 % inom vård hälsa och skola

Lönekartläggning, Medarbetarsamtal till alla.

DIK

DIK:s synpunkter och yrkanden i lönerevision 2022

Generella synpunkter

DIK vill särskilt understryka skrivningarna i HÖK-T (Bilaga 5, Analys av löner, andra och fjärde styckena) vad gäller av arbetsgivaren önskvärda relationer mellan och inom olika yrkesgrupper samt den handlingsplan som ska följa enligt avtalet.

DIK vill också särskilt betona vikten av att säkerställa tidsbegränsat anställdas rätt till likvärdighet, oberoende av anställningsform. Detsamma gäller deltidsanställdas rättigheter i förhållande till heltidsanställdas. Samtliga yrkanden omfattar deltidsanställda och tidsbegränsat anställda.

PU §9

DNR: KPU.2022.1

Fördelning av utrymmet

Skrivningarna i HÖK-T (Bilaga 5, Analys av löner, andra och fjärde styckena) är grundläggande för att åstadkomma en önskad lönebild baserad på individuell och differentierad lön.

DIK yrkar att fördelningen av det totala utrymmet för löneökningar ska ske i kronor baserat på respektive verksamhets behov.

Fördelningen ska ske utifrån principerna i löneavtalet samt handlingsplanen och inte utifrån en procentberäkning på lönesumman för medlemmarna i respektive kollektiv per enhet.

Lönespridning och differentierade lönepåslag

DIK yrkar att arbetsgivaren aktivt arbetar för en ökad motiverad lönespridning inom samtliga DIK-yrken och sätter upp såväl lång- som kortsiktiga mål för detta.

DIK yrkar att arbetsgivaren aktivt arbetar för att differentiera de individuella lönepåslagen.

DIK yrkar att innehållet i denna löneöverläggning ska göras känt för alla berörda lönesättande chefer.

Ökad lönespridning

DIK yrkar att arbetsgivaren ska sätta som mål att differensen mellan 10:e och 90:e percentil inom respektive yrke fördubblas jämfört med nuvarande lönebild inom loppet av fem år.

DIK yrkar att de enligt arbetsgivarens bedömning bästa individuella resultaten (=prestationerna) tydligt ska synas i utfallet på individnivå.

Dialogen om ny lön

DIK yrkar att varje DIK-medlem i sitt lönesamtal från sin lönesättande chef ska få besked om följande;

- Hur förslaget till ny lön förhåller sig till medlemmens prestation
- På vilken nivå den enskildes medlemmens påslag förhåller sig till utrymmet som helhet
- Vad medlemmen ska göra för att kunna få en bättre löneutveckling

Kommunikation till lönesättande chefer

DIK yrkar att innehållet i denna löneöverläggning ska göras känt för alla berörda lönesättande chefer.

PU §9

DNR: KPU.2022.1

Vårdförbundet

Under de senaste två åren har den pågående pandemin visat att de legitimerade vårddyrken har en viktig uppgift samt att deras arbetsuppgifter har en stor betydelse för samhället. Sjuksköterskorna som är en del av vårdförbundets medlemmar har under de senaste åren ställt upp och snabbt kunna omprioritera vid förändrade riktlinjer.

Hemsjukvården ansvarar för hälso- och sjukvård dygnet runt i kommunen och arbetsuppgifter har under senaste året ökat. Vårdförbundets medlemmar har trots flera uppsägningar eller bortfall av personal kunnat utföra, utöver de vanliga arbetsuppgifterna i hemsjukvården, Covid-provtagningar, den 3:e vaccination mot Covid 19 samt influensavaccination. Vårt uppdrag med att tillgodose kommunens invånare med individanpassad, avancerad hemsjukvård är dock beroende av att det alltid finns kompetent personal som har möjlighet att hålla sig uppdaterad och kan utöka sin kompetens.

En stor omsättning av personal i hemsjukvården där ständigt nya och oftast nyexaminerade sjuksköterskor kompletterar personalgruppen sätter stora krav för de rutinerade, skickliga sjuksköterskor som behöver handleda och stödja nyanställda. Under de senaste två åren har yrkeskunniga, kunskapsrika och trogna i personalgruppen inte fått den uppskattning av arbetsgivaren som enligt HÖK 19 skulle premiera yrkesskickliga.

Ständigt introducera nya och lära upp i verksamheten är både kostsamt för arbetsgivaren samt krävande för en personalgrupp som behöver tid att bli ett team igen. De uppsägningarna visar är att personal som stannar kvar behöver både uppskattning och möjlighet till kompetensutveckling, vilket idag inte finns i verksamheten. Flera år har vi försökt att utveckla verksamheten men sysslar istället oftast med att ”släcka bränder”. Vårdförbundets medlemmar vill bidra med att öka patientsäkerheten istället för att på grund av mer arbetsbörda och ökad stress bidra till en risk för patientsäkerheten.

Ett exempel är sårläggning som i hemsjukvården bidrar till patientens ökade livskvalité med mindre smärta men samtidigt också minska kostnaden för verksamheten. Flera av våra medlemmar önskade öka sin kompetens och lära sig mer om sår och olika material men med anledning av sparbetning har detta inte blivit av. För att kunna ha möjlighet att utveckla verksamheten samt förbättra kvaliteten av hemsjukvården behövs det också en satsning för kompetenshöjning för vår yrkesgrupp som är en stöttepelare i samhället.

Patientnära vård kräver kompetent personal och samarbete mellan de olika yrken och samarbetspartner. För att exempelvis kunna handleda och utbilda omvårdnadspersonal behövs det både tid, kompetens och bättre planering vilket i nuläget anses av medlemmar som tvång där andra uppgifter måste bortprioriteras. En mer stadig arbetsgrupp där alla känner sina uppgifter, kan

PU §9

DNR: KPU.2022.1

bidra med sin specialistkunskap samt känner trygghet i arbetet skapar goda förutsättningar för en utveckling av en kontinuerlig utbildningsmiljö.

Vårdförbundets medlemmar har genom sin legitimation och sin specificerad kunskap en hög yrkeskompetens. Legitimationen är också ett krav för oss att utveckla och uppdatera sig vid ny kunskap. Detta har vi under flera år visat att vi kan på egen hand. Det finns en stor flexibilitet i arbetsgruppen trots det ständiga utbytet av personal och för att vi ska kunna fortsätta med utvecklingen samt kunna behålla kompetent personal behövs det satsning på professionen sjuksköterska.

Enligt Vårdförbundet finns det idag 13 200 sjuksköterskor som har legitimation men lämnade yrket. Under pandemitiden övervägde en av fyra sjuksköterskor att lämna yrket för gott. En undersökning av 81 500 yrkesutövande sjuksköterskor visade att över 30% känner etisk stress på grund av ändrade prioritering, var tredje kände sig otillräcklig eftersom de inte kan ge den omvården som de önskar, 44% upplever en minskad patientsäkerhet samt 53 % känner missnöje med sin arbetsmiljö. Förtroende av vårdförbundets medlemmar till myndigheter och arbetsgivare har minskat till 50 % och 60 % anser att arbetsgivare brister i sitt ansvar för arbetsmiljö. Undersökningar om varför sjuksköterskor lämnar sitt yrke visar att lönen kommer på första plats, följd av karriärmöjligheten och arbetsmiljön (Novus-rapport, 2021).

För att få behålla vårdförbundets medlemmar samt utveckla verksamheten enligt de uppställda mål och krav från politiken behövs de en reell satsning nu.

Fysioterapeuterna och Sveriges arbetsterapeuter

Yrkande från Fysioterapeuterna och Sveriges Arbetsterapeuter till 2022 års löneöversyn i Högsby kommun:

Verksamhetsbeskrivning:

Kommunen har två arbetsterapeuter, två fysioterapeuter, en rehabassistent och en hjälpmedelstekniker anställd idag och vi är Kommunrehab.

Kommunens uppdrag som vi utför är att:

- Ansvara för hjälpmedel som förskrivs enligt KHS (Kommunal Hjälpmedelssamverkan) förskrivningsanvisningar. Ex på vanliga hjälpmedel som förskrivs: rollator, rullstol, rullstolsdyna, lyft, hemsjukvårdssäng, duschstol och toaförhöjning...
- Skriver intyg av funktionsnedsättningen och aktivitetsbegränsningen för de kommuninvånaren som behöver ansöka om en bostadsanpassning.

PU §9

DNR: KPU.2022.1

- Ger en god hälso- och sjukvård och ansvarar för de rehabiliteringsinsatser som utförs i hemmet. Ex: rehabilitering efter en höftfraktur eller stroke...
- Erhålla bashabilitering enligt Praktiska anvisningar – Rehabilitering, habilitering och hjälpmedel.

Våra patienter är våra kommuninvånare som behöver våra tjänster och de finns i eget boende med eller utan hemtjänstinsatser eller LSS insatser samt på våra särskilda boende och LSS-boende.

Vi ser behov av att tänka om och där vi alla behöver arbeta mera förebyggande för att tillsammans få kommunens resurser att räcka till.

Våra yrken kan hjälpa kommunen med att:

❖ Förebyggande insatser vars syfte är att bibehålla självständighet och hälsa och skapa trygghet hos äldre personer som kan bo kvar hemma och på så sätt minska behovet av särskilda boendeplatser och hemtjänstinsatser.

Hur kan vi göra detta:

- ❖ Nå kommuninvånare tidigare ex: första gången de söker insatser av biståndshandläggare med bedömning och förebyggande hembesök.
- ❖ Förebyggande grupper där fokus ligger på hälsa och träning för att bibehålla självständigheten och aktivitetsförmågan.
- ❖ Genom anpassat hem, utprovning av hjälpmedel och anpassad rehabilitering.

Vi vill tillsammans fortsätta arbeta för att förbättra kommunikation och teamsamverkan inom kommunens verksamheter.

Vi ser också behov av stimulering och aktivering av våra patienter på boende inom äldreomsorg och LSS samt ordinärt boende. Vi kan med vår kompetens bidra till att förebygga ohälsa och möjliggöra ett mera fysisk och psykisk aktivt liv för dessa personer.

Våra yrken är en brist i regionen, därför yrkar vi på en löneökning på 3,5% för att uppmuntra och behålla den kunniga och kompetenta personal som vi har.

Sveriges arkitekter

Synpunkter och yrkanden inför budgetarbete och löneöversyn 2022, från Sveriges Arkitekter

Marknadsläget i arkitektbranschen

Konjunkturen är åter god för arkitekter efter en kortare nedgång.

Arkitektföretagen behöver ses som en del av den arbetsmarknad som är

PU §9

DNR: KPU.2022.1

tillgänglig även för kommunanställda arkitekter, varför den goda konjunkturen påverkar möjligheterna för kommuner och regioner att rekrytera kompetent och specialiserad personal, så som arkitekter är. Det kommer att finnas ett behov av nyrekryteringar inom arkitektbranschen, speciellt av erfarna medarbetare.

Mot bakgrund av detta har vi följande Yrkanden och medskick

- Det bör satsas på akademiker och på arkitekter i synnerhet i de närmsta årens budgetar och vid den årliga löneöversynen.
- Kommunen bör lägga vikt vid marknadskrafterna vid budgetarbete såväl som vid den årliga lönesättningen.
- Arkitekter är akademiker som besitter en specialistkompetens som är viktig för kommunens framtida utveckling.
- Arkitektgruppen är liten och belastar därmed löneutrymmet marginellt.
- Det är viktigt med ökad lönespridning och att lönerna speglar prestationer och måluppfyllelse och att detta på ett tydligt sätt kommuniceras vid lönesamtalet.
- Cheferna förväntas föra en kvalitetssäkrad dialog med sina medarbetare, vilket innebär att chefen i lönesamtalet lämnar ett konkret besked om lön och tydligt motiverar lönepåslaget.
- Vi förespråkar dialogmodellen.
- Vi menar att ett lönesättande ska innehålla en beskrivning av vad medarbetaren behöver göra för att kunna höja sin lön eller behålla den löneutveckling som är normal. Chefen ska ha ett tydligt mandat och ska ha kunskap att genomföra lönesättande samtal av god kvalitet.

Vision

Yrkanden från Vision kring årets löneöversyn 2022:

Årets yrkanden från Vision består av nedanstående;

Vi ser att fler yrkesgrupper behöver lönesättas efter kompetens. Då Högsby är en liten kommun får de anställda generellt betydligt bredare ansvarsområden än motsvarande personal i andra kommuner. Som exempel på detta arbetar våra socialsekreterare inom barn och familj med allt från anmälningar, förhandsbedömningar, utredningar, placeringar och överväganden, medan större kommuner har arbetet uppdelat på olika enheter så som mottagningsenheter som hanterar anmälningar och förhandsbedömningar, och placeringsenheter som hanterar placerade barn och unga. Detta ställer större krav på bred kompetens på personal inom Högsby kommun. Det finns flera yrkesgrupper i kommunen som i likhet med socialsekreterarna har krav på bred kompetens. Med anledning av detta behöver Högsby kommun bli mer attraktiv för kompetent och erfaren personal, bland annat genom en god löneutveckling som ger konkurrenskraft gentemot andra kommuner och arbetsgivare.

PU §9

DNR: KPU.2022.1

Socialtjänsten har fortsatt stora svårigheter att få tag på erfaren och kompetent personal vid nyrekrytering. I dagsläget rekryteras främst nytexaminerade socionomer vilket medför ökade kostnader under upplärningsperioden, vilket även medför att konsulter rekryteras för att täcka upp behovet av kompetens och erfarenhet. IFO har använt sig av konsulter i många år, vilket medför konsekvenser på flera plan. Konsulterna har kostat kommunen mycket pengar, och användandet av konsulter medför sämre kontinuitet i handläggning gentemot klienter.

”Kontinuitet är viktigt för trygghet och kvalitet i vården och socialtjänsten. Ändå har detta blivit en allt mer sällsynt fågel – snart utrotningshotad. I stället är det tillfälliga inbopp, hyrpersonal och oförutsägbarhet som präglar stora delar av sjukvården och det sociala arbetet...

För de tusentals barn och unga som varje dag är placerade i samhällsvård (dygnsvård) är socialsekreteraren en nyckelperson. Många unga vill att socialsekreteraren ska känna dem. Men så ser inte verkligheten ut. Tvärtom. Inspektionen för vård och omsorg (IVO) fann i en analys att 33 placerade barn var med om 57 byten av handläggare. Enligt Myndigheten för vård- och omsorgsanalys är det inte ovanligt att barn och unga har kontakt med tio olika handläggare under placeringen. Och personalomsättningen är hög.” (<https://www.sbu.se/sv/publikationer/vetenskap-och-praxis/trygghet-kraver-kontinuitet/>)

I dagsläget har IFO en inhyrd konsult såväl som två timanställda socionomer för att täcka behov av personal och kompetens. En konsult på heltid kostar kommunen ca 128000 kronor per månad, medan en socialsekreterare på heltid enbart kostar ca 45000 kronor per månad (inkl po). Detta är enkel matematik som visar på att Högsby kommun behöver bli en mer attraktiv arbetsplats för att kunna rekrytera kompetent personal och slippa dyra konsultkostnader. Vi vill att personalutskottet beaktar vår uträkning och överväger detta i budgetarbetet, med kommunens ekonomiska förutsättningar och sparkrav i åtanke.

För att göra Högsby kommun mer attraktiv för personal samt för att möjliggöra rekrytering och behålla personal anser vi att kommunen behöver locka med mer än löner. Vision har flera förslag på detta. Vi vill att kommunen inför friskvårdskvart på arbetstid. Vi på individ och familjeomsorgen har inom befintlig lunchrast testat detta. Vi ser goda effekter av detta men på bekostnad av mindre tid att äta. Många av Visions medlemmar har ett mycket stillasittande arbete. Vi vet att arbetsgivaren kommer att tjäna på detta i form av att sjukfrånvaron minskar. Enligt Sunt arbetsliv, med vilka Högsby kommun har ett samarbete, finns det många fördelar med att ta en kort promenad. Tar man dagligen en promenad på ca 20 minuter står man emot sjukdom bättre, får förbättrad koncentration och

PU §9

DNR: KPU.2022.1

minne, klarar arbetet bättre, blir stresståligare samt får bättre sömn och återhämtning.

Ytterligare förslag Vision fått in är att kommunen i likhet med Region Kalmar Län ska införa resor till arbete på arbetstid. Ett annat förslag är att införa pendlingsbidrag för personal som bor utanför kommunen. Vi har vid flera tillfällen förlorat personal på grund av långa pendlingsavstånd, och förmåner som dessa skulle kunna bidra till att personal stannar inom kommunen trots pendlingen.

Lojalitet bör premieras för samtliga medarbetare i kommunen. Ett förslag till detta är att efter en anställning på 3 år ge personal ett extra lönepåslag med 1000 kr så som de gör i exempelvis Karlskrona kommun. Att höja medarbetare som trivs och vill stanna på arbetsplatsen är mycket värt för kommunen då vi vet att läget med att rekrytera ny personal är svårt.

Vi vill slutligen att en policy införs för hur en personal kan förhandla upp sin lön under året om denne fått helt nya arbetsuppgifter och/ eller fått ny tjänst. '

Ett exempel på detta är när medlem fått ny chef som inte känt till förändringar i personalens arbetsuppgifter vilka genomförts innan chefsbytet. Ytterligare ett exempel som varit unikt för året är då en medlem bytt tjänst men inte fått retroaktivt utbetalad lön för tid arbetad innan tjänstebytet även om det faller inom perioden den retroaktiva lönen avser. En policy för att säkerställa att liknande situationer inte sker behöver upprättas. Då vi fortfarande inte sett en sådan policy kvarstår detta yrkande.

Vision kompletterade inför personalutskottets möte med frågan Hur ser det ut för enhetscheferna i lönerrevisionen, de vore ju vara en prioriterad grupp. Hur går det med diskussionerna kring administrativt stöd för enhetscheferna?

LR

LR:s yrkanden:

Det är viktigt att vi jobbar med de som jobbat i kommunen en längre tid så att deras löner inte halkar efter. Tyvärr idag så lönar det sig att byta arbetsgivare. LR yrkar också på att LR:s kollektiv inte får mindre än inflationen så LR:s kollektiv inte får en reallönesänkning.

SSR

Nedan är det som vi Akademikerförbundet SSR önskar få svar kring/lyfta som yrkanden till löneöversyn 2022:

PU §9

DNR: KPU.2022.1

- Var befinner ni er i arbetet med lönespridning och karriärvägar, i enlighet med det parterna kommit överens om i HÖK 20?
- Vi saknar tyvärr lokal förening i Högsby kommun, men som part i löneavtalet med er som kommun vill vi att det som finns i avtalet HÖK 20 följs
- Vi undrar vilka åtgärder ni vidtagit och vilket arbete ni påbörjat och hur det kommer påverka våra medlemmars löner?
- Har ni som arbetsgivare gjort en första analys kring hur lönespridningen ser ut för våra grupper?
- Pågår dialog lokalt om vilka yrkesgrupper ni vill fokusera på för att öka lönespridningen?
- Vilka av våra stora yrkesgrupper hos er har liten lönespridning hos er som arbetsgivare och vilka anser ni därför bör prioriteras i detta arbete?
- Har ni startat upp arbetsgrupper för att jobba med detta?
- Har ni tagit fram siffror för hur lönespridningen ser ut hos er för våra stora yrkesgrupper? (hur stora är yrkesgrupperna/hur ser spridning ut avseende erfarenhet/ålder ut?)
- Har ni även lokalt i enlighet med HÖK 20 tittat på karriärvägar för våra medlemsgrupper?
- Har ni satt mål och budget för detta arbete?

Vi har inte för avsikt att delta den 3/2. Vi tänker att vi kan hantera överläggning och avstämning via e-post.

Vi emotser därför medlemslista på våra medlemmar och förslag till protokoll där svar kring ovan ges och där det också framgår att:

-Parterna är överens om att löneöversynen sker i enlighet med HÖK 20 och LOK enligt bilaga 6, med individuell och differentierad lönesättning utifrån uppnådda resultat och prestation. Lönesamtalen hålls i enlighet med dialogmodellen.

-Föräldralediga och sjukskrivna ska bedömas utifrån prestation före frånvaron

-Vid låga påslag ska en handlingsplan tas fram där det framgår utifrån lönekriterierna, vad som behöver förbättras för bättre löneutveckling framöver

-Vid oklarheter eller felaktigheter kring ny lön efter lönesamtal, har medlem rätt få ett andra klagande lönesamtal

-Lönekriterierna och på vilka grunder man bedöms, ska vara kända för våra medlemmar

Sveriges skolläraryrkesförbund

Skolläraryrkesförbundet yrkar på att löneförhöjningarna minst bör ligga i paritet med inflationen.

Personalutskottet

2022-02-03

PU §9

DNR: KPU.2022.1

Ledarna

Ledarna lämnar följande yrkande:

Ledarna yrkar att arbetsgivaren särskilt beaktar de extraordinära förutsättningar och föränderliga krav som ställts på chefer under pågående pandemi. Det är enligt Ledarnas förmenande extra viktigt nu att tydliggöra attraktivitet och bekräftelse i chefsuppdragen för att upprätthålla kontinuitet och stabilitet i verksamheterna.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet godkänner förslaget till tidplan, samt har tagit till sig samtliga fackliga organisationers yrkanden.

Beslutsunderlag

Yrkande Kommunal Högsby 2022.docx

DIKs lokala yrkanden 2022.pdf

yrkande 2022 Vårdförbundet.docx

Yrkande2022.2 FSA och Sc Fysioterapeuter.doc

Yrkanden SV Arkitekter Budget Löneöversyn 2022.docx

Yrkanden från Vision kring årets löneöversyn 2022.docx

Komplettering Vision 2022 års yrkanden.msg

Sv Påminnelse -yrkanden Sveriges skolledarförbund.msg

Yrkande Ledarna inkom 2022.docx

Sv Påminnelse -yrkanden SSR.msg

Beslutsmottagare

Personalchef