

SKOLLEDNINGSNYTT

NR 12 / 2025
GES UT AV
SVERIGE SKOLLEDARE
GÖTEBORG

Ledare: Tydliga roller och förutsägbara uppdrag skapar stabilitet i verksamheten!

Ordning och reda genom tydliga mål och klargjorda roller är avgörande för att alla verksamheter ska fungera. Även i samband med tillfälliga förordnanden eller vid sjukfrånvaro så ska det vara klart vem som är tjänstgörande chef. Det skall vara tydliggjort för kollegor och för medarbetare så att vardagen på jobbet kan bli förutsägbar. Brister på uttalade mål och klargjorda roller skapar tyvärr lätt en situation som kan bli svår att rätta till. Nyligen gick det så långt hos en arbetsgivare att vi var tvungna att lämna in begäran om arbetsmiljöåtgärder, för att arbetsgivaren skulle börja ordna med nödvändiga rutiner som till exempel den kring ställföreträdande rektor. Hur är det hos er - har ni en skriftlig rutin som tydliggör vem som är ansvarig exempelvis när du blir sjuk eller skall ha semester?

Ett tillfälligt chefsuppdrag kräver dokumenterad omfattning och tidsatt förordnande. Har du både ordinarie uppdrag och ett tf-uppdrag måste du vara än mer noggrann med och i större omfattning prioritera tydligare bland alla förekommande arbetsuppgifter. Det för att orka över tid och behålla arbetsglädjen. Om du som chef får ett för stort uppdrag påverkas också dina medarbetarna negativt, vilket kan leda till konflikter, sämre arbetsmiljö och i längden högre kostnader. Du som är chef för en verksamhet vet att du skall kunna prioritera åt en medarbetare som uttrycker behov av hjälp i frågan, men känner din chef till samma ansvar för din arbetsmiljö? Du finner god vägledning genom Arbetsmiljöverkets föreskrifter, och när det handlar om prioriteringar så finner du stöd i [AFS 2023:2 kap2 §7](#).

Skolledare kan inte göra allt själva, och skall heller inte göra det! Kom ihåg att stöd finns att hämta från kollegor i ledningsgruppen, från den egna chefen, från stadens stödfunktioner och i vissa fall/vissa tidpunkter även från funktionen Tjänsteman i Beredskap (TiB).

Nu går vi mot juletid, så vi ber dig igen följa upp att er rutin för frånvaro omhändertar ansvaret för din verksamhet, så att du under semestern kan stänga av mobil och dator helt och hållet. När du är ledig så skall du få vara ledig! Skulle din chef mot förmodan be dig vara tillgänglig under ledigheten så innebär det beredskap och ersättningen regleras i Allmänna bestämmelser (AB25 §22) och du finner det avtalet på [SKR:s hemsida](#). Hör gärna av dig om du undrar över något!



Susanne Allered och Anders Ehlén, ordföranden Göteborg

Kandidat till Årets skyddsombud

EU:s arbetsmiljövecka äger rum årligen under v43, och under den veckan firar vi 'Skyddsombudens dag'. Vår fackförening har många, mycket kompetenta skyddsombud vilka sannolikt utgör den viktigaste gruppen av förtroendevalda vår förening har. Göteborgs Stad passar under arbetsmiljöveckan på att utnämna Årets skyddsombud. Vi har ställt tre frågor till en av kandidaterna till utmärkelsen 2025 – vårt skyddsombud Peter Häyrinen, som till vardags arbetar som biträdande rektor vid Backaskolan.

Peter, hur startade ditt engagemang som skyddsombud?

- När jag förstod att biträdande rektorer glömts bort efter omorganisationen och nästan ingen pratade om dem som en egen grupp. Det är den största skolledargruppen, med mycket utmanande uppdrag men samtidigt med minst möjlighet till delaktighet och inflytande, vilket är en farlig kombination.

Vad gör du rent konkret för att hjälpa till med arbetsmiljön?

- Jag ordnar med medlemsmöten för biträdande rektorer och enkäter där våra röster om hur vi har det och vill ha det lyfts fram. Sitter med i LSG Utbildning där vi möter chefer och HR och hjälper dem att förstå vad som behöver göras. Stöttar även enskilda medlemmar.

När tycker du att ni har lyckats med arbetsmiljöarbetet?

- När vi ser konkreta förändringar som annars inte hade skett om vi inte hade agerat, och när medlemmarna också säger att nu är det bättre.



På bilden ovan ser du ordförande Anders Ehlén t.v. och skyddsombud Peter Häyrinen t.h.

Ledarskap - Metoderna som får fler att trivas

I den nationella tidningen Skolledaren nr 08/2025 presenterades ett intervjuprojekt kring hur skolledare skapar en arbetsmiljö där medarbetare trivs, väljer att stanna kvar och utvecklas. I tidningen presenterades vår vice ordförande Eva Eriksson Soleimani som en av de drivande krafterna bakom projektet. Eva poängterar flera framgångsfaktorer i arbetet, där en handlar om "öppna och väl strukturerade APT". I artikeln finns också en längre intervju med en av Göteborgs Stads biträdande rektorer Ronak Larsson, där hon beskriver 3 exempel från arbetet med arbetsmiljön på sin skola utifrån skolledarens roll i arbetsmiljöarbetet. Du har säkert redan läst artikelserien – om inte så klicka på bilden nedan så länkas du till förbundets hemsida där äldre utgåvor av tidningen har samlats.

Ledarskap / Motet

"Alla kan ju inte göra samma sak, men vi vill att det ska fungera som inspiration för skolledare."

Eva Eriksson Soleimani

Gårds- och förskoleledare inom enheten för digitalisering och innovation på förskoleförvaltningen i Göteborgs stad. Ordförande i det lokala Skolrådet för förskola- och grundskoleförvaltningarna samt vice ordförande i Sveriges Skollära Göteborg. Aldern 50 år.
Ben: Göteborg, Linnéhus.
Bakgrund: 19 år som chef för de flesta ämnens gränser som grundskolelärare i Bergsjön och Åkalm kombinerat med bakgrund utopisk som skollärdare. Deltagning som ansvarig rektor för viktiga projekt i Åkalm, som utvecklades till ett bemyndigande- och utvecklingsprojekt där resultat nu kan ses i ett brett förskole- och grundskoleförvaltningsområde i bemyndigandepunkter. Helt ett utopiskt som rektor på HR.

och HR-kontrollen Anders Brännström. Att tack och arbetsgivar- och samarbete kring skollärdare arbetsmiljö är så positivt. Något vi är stolta över är att vi tillsammans med HR också anordnar chefsträffar utifrån olika teman där bland annat politiker bjuds in. Här har vi en öppen dialog kring skollärdare, frågor, svar, hon.

INTERVJUPROJEKTET HAR REDOVISATS I RAPPORTEN Framgångsfaktorer för en god arbetsmiljö i skolan. Det som konstateras är att det är ingen enskild faktor som gör ett samspel mellan tydliga strukturer och en hälsbar kultur, som skapar en god arbetsmiljö. Tydliga strukturer och förmåga att skapa förtroendefulla relationer är avgörande.

Rapporten konstateras att förvaltningen ska fortsätta stötta de goda exemplen och sprida lärandet vidare för en mer hälsbar skola. Tydliga strukturer och förmåga för förvaltningen och reflektion och möjligheter till kompetensutveckling är faktorer för framgång som lyfts fram. Öppna och väl strukturerade APT och viss överensstämmelse där medarbetarna tar ansvar för att tacka framvärt utifrån eleverna eller är andra av de många faktorer som nämns i rapporten. På följande sidor kan ni se vilka resultat som rapporten redovisar i sin helhet och en intervju med en av de deltagande skollärdarna, Ronak Larsson, biträdande rektor på Gårdstesskolan.

Eva Eriksson Soleimani konstaterar

3 exempel på arbetet med arbetsmiljön från Gårdstesskolan i Göteborg

Så tänker Ronak Larsson, biträdande rektor i anpassade grundskolan i Gårdstesskolan och Lilla Gårdstesskolan i Göteborg, kring skollärdarens roll i arbetsmiljöarbetet.

1

KOMMUNIKATION

"Arbetsmiljöarbete handlar om kommunikation. Att man förklarar för sig samman och inbegripet arbetet, att man förklarar varför man är på arbetet. Jag ska som skollärdare leva nära personalen, nära professionen, nära alla processer."

Jag delar mycket med mig till alla på skolan. Och jag vill vara tydlig på alla nivåer, ingen ska känna sig ensam med hela ansvaret. Tydliggör det är viktigt, det vill säga att lyssna in och ta till sig tillgängligt med personalen.

För att skapa en god arbetsmiljö behöver det dessutom finnas utrymme för all personal, oavsett funktion, att vara sig själva. Till exempel är det tydligt uttryckt i vår värdegrund, att kunna skriva med varandra och att ha rätt till jobbet, samtidigt som vi alltid håller fokus på vår huvuduppgift: elevernas målpåverkan och trygghet.

Om varma, familjära gemenskapen och den professionella arbetsmiljön ska inte motsäta till varandra, varandra. Tvärtom ska varje balansen mellan trygghet och ansvar i arbetsmiljön ska både glädja och professionell för att trymme."

2

RUTINER

"Rutiner och strukturer ska sitta. När alla vet sina uppgifter och var vi ska förväntas av dem, så kan vi också möta utmaningar med kärlek och trygghet. Vi strävar efter att känna glädje i det vi gör tillsammans – och den glädjen ska synas i hela verksamheten."

För att skapa en god arbetsmiljö behöver det dessutom finnas utrymme för all personal, oavsett funktion, att vara sig själva. Till exempel är det tydligt uttryckt i vår värdegrund, att kunna skriva med varandra och att ha rätt till jobbet, samtidigt som vi alltid håller fokus på vår huvuduppgift: elevernas målpåverkan och trygghet.

Om varma, familjära gemenskapen och den professionella arbetsmiljön ska inte motsäta till varandra, varandra. Tvärtom ska varje balansen mellan trygghet och ansvar i arbetsmiljön ska både glädja och professionell för att trymme."

Ronak Larsson

Yrke: Biträdande rektor. Aldern 45 år.
Familj: Bonafamilj med son, två döttrar och en bonussam. Vi bonussam. Vi har flyttat hemifrån samt vi har Sundby.
Ben: Torsdags.
Bakgrund: Rektor och biträdande rektor i Göteborg de senaste tio åren, innan dess lärare med utgång som förskollärare.

3

INCHENING

"Vi är ett skolekonomi med tre skolor, Gårdstesskolan 4-9, Lilla Gårdstesskolan 1-3 och Långmosseskolan 1-3. Jag är biträdande rektor för den anpassade grundskolan. Jag tänker mitt jobb. Men det är aldrig bara jag, det är vi som gör tillsammans med alla annan personal."

Jag vill också lyfta det nära samarbetet med eleverna här i jobbet i team med många frågor. När någon blir sjuk skriver jag alltid ett sms "Var när du?" Inga för att kontrollera utan med omsorg för att vara på den finns något vi kan göra.

I den anpassade grundskolan lever vi alla nära barnen i alla lägen. Så det är när vi i ett samarbete exempelvis. Vi är varandras arbetsmiljö."

26 SKOLLÄRAREN 8 / 2025

SKOLLÄRAREN 8 / 2025 21

Vi var nyfikna på att få höra mer av Gårdstenskolelängans tankar kring ledarskap och fick möjlighet att ställa 3 förståelsefördjupande frågor till henne.

Ronak, kan du berätta hur du tänker kring relationellt ledarskap?

- För mig handlar relationellt ledarskap om att på riktigt bry sig om människor och deras utveckling. Jag vill lyssna på dem och är alltid nyfiken på tankar, idéer, erfarenhet och vilka behov som finns. Det är samtidigt avgörande att aldrig tappa bort vad vi egentligen jobbar med, vårt huvuduppdrag som är elevernas lärande. Alla samtal, beslut, möten behöver alltid botten i frågan vad blir bäst för elevernas lärande och trygghet? Den starka relationen skapar förtroende och uppdraget visar riktningen.

Jag vill leda genom närvaro och tydlighet, vara tillgänglig, ta stora och små samtal, enkla som svåra. Jag vågar lita på medarbetare men är inte heller rädd att ställa krav. Människor ska växa i sina roller, våga pröva lyckas och misslyckas, det är oftast då utveckling sker. När människor blir

lyssnade på, känner sig betydelsefulla så skapas det också bra förutsättningar för eleverna. Relationellt ledarskap handlar därför för mig om att hålla två saker samtidigt, ett genuint intresse för människor och ett tydligt fokus på vårt gemensamma uppdrag. Det är när de två krokarna som vi har lyckats.

Vilka evidens kan du se av att det relationella ledarskapet ger effekt?

- Jag ser att det relationella ledarskapet ger effekt genom goda resultat i medarbetarenkäter, vi har många sökande på våra tjänster, stabil personalgrupp, flera utbildar sig vidare inom yrket, hög trivsel, motiverade och har en framtidstro. Vi möter också nöjda vårdnadshavare som har god relation med skolans personal, vi har trygga elever som vi ser utvecklas och når målen utifrån sina egna förutsättningar. För mig är allt detta bevis på att relationer gör skillnad på riktigt. Jag vill poängtera att personal på båda skolorna har fantastiska sätt att bemöta och utbilda våra elever. Personalen är genuina och jobbar utifrån uppdraget och hjärtat.

Utan ett systematiskt kvalitetsarbete hade vi inte haft möjlighet att tydligt identifiera vilka insatser som faktiskt leder till resultat. På vår skola arbetar vi aktivt med att synliggöra och sätta ord på det som fungerar bra. Genom att dokumentera och lyfta fram framgångar skapar vi en kultur där vi fokuserar på styrkorna och utvecklar dem vidare. Detta gör att vi kan bygga vidare på det som ger effekt och samtidigt skapa en gemensam förståelse för vad som är nästa steg i utvecklingsarbetet.

Vem och vilka har inspirerat dig till exempel forskare, debattörer, osv?

- De forskare som jag ofta återvänder till är Mette Liljenberg och Åsa Hirsch. Redan under rektorsutbildningen fastnade jag för Liljenbergs syn på skolledarskap – att det inte bara handlar om administration, utan om att sätta värde, skapa inkluderande miljöer, möten och strukturer som ger riktning åt verksamheten.



Ronak Larsson, biträdande rektor inom GSF

Redan 1906

Redan för över hundra år sedan erkändes arbetsgivarens rätt att leda och organisera sin verksamhet. Det skedde genom den så kallade Decemberkompromissen, och innebar samtidigt att arbetstagarnas föreningsfrihet också erkändes. Sjuttio år senare tillkom den sannolikt största inskränkningen i arbetsgivarprerogativet då man fattade beslut om 'Lag om medbestämmande i arbetslivet' (MBL). Det var närmare bestämt 1976 som riksdagen tog beslutet om den nya lagen, vilken sedan trädde den i kraft 1 januari 1977. Kring hur de olika politiska partierna ställde sig till medbestämmande vid tidpunkten skriver AI-tjänsten [Riksdagskollen](#) att "Generellt sett fanns det ett brett stöd för tanken om ökat inflytande för de anställda, men det fanns också olika syn på hur långt detta inflytande skulle sträcka sig".

När MBL trädde i kraft blev det för många arbetsgivare en påtaglig förändring. Det var på den tiden svårt och ovant för många chefer att först ta initiativ till och därefter genomföra förhandling enligt lagens §11 innan hen kunde genomföra sitt beslut. Från den tiden finns också ett större antal vägledande domar från Arbetsdomstolen (AD) helt enkelt av skälet att det då fanns ett stort behov av att tolka och förstå förändringarna i arbetslivet. Idag är det endast en mycket liten skara arbetsgivare som fortfarande inte klarar att iaktta/genomföra sin primära förhandlingsskyldighet. Inom Göteborgs Stad finns dessutom kollektivavtalet Samverkan Göteborg som, när dess innehåll och tillhörande rutiner sköts enligt avtalet, ersätter bland annat MBL§11 och därmed underlättar iakttagandet av skyldigheten.

I de fall vi, Sveriges Skolledare lokalförening Göteborg möter en arbetsgivare som har missat sin skyldighet brukar det kunna rättas till skyndsamt och enkelt – ibland genom vår fråga till arbetsgivaren om/när hen avser kalla oss som facklig part till MBL§11-förhandling. Arbetsgivaren förstår då att hen har missat att kalla oss, och kan då välja mellan att ta initiativ till förhandling enligt §11 eller välja att låta bli att ta initiativ vilket hen vet renderar i att vi med största sannolikhet kommer kalla arbetsgivaren till förhandling. Det senare förfarandet handlar om medbestämmandelagens §12 vilket vi utvecklar vidare nedan.

Första meningen i 12 § innebär i princip att arbetsgivaren på vår begäran måste förhandla i varje enskild fråga som rör arbetsledning av verksamheten, kring beslut som arbetsgivaren kan komma att fatta eller verkställa. Normalt skall en arbetsgivare vänta med att genomföra sitt beslut till dess att förhandlingen hunnit genomföras. Det finns dock i den andra meningen i 12 § ett undantag från skyldigheten att vänta med sitt beslut om särskilda skäl föreligger. Dock skall det inte blandas ihop med arbetsgivarens skyldighet att förhandla med oss som arbetstagarpart. Redan 1986 kom en starkt vägledande dom i AD (1986 nr 14) där en arbetstagarorganisation kallat en svensk kommun till förhandling enligt MBL§12. AD konstaterade i sin dom att frågan som skulle förhandlas om var en medbestämmandefråga och att arbetsgivaren genom att vägra förhandla hade brutit mot sin lagstadgade förhandlingsskyldighet. "Med medbestämmandefråga avses en fråga i vilken arbetsgivaren ensam har beslutanderätt och som avser förhållandet arbetsgivaren/arbetstagaren." (Norstedts Juridik, webbtjänst Juno)

Storstadssamarbete

Det finns många skäl till att samarbeta med lokalföreningarna i våra kranskommuner. Med våra geografiskt närmaste kollegor kan vi prata om utveckling på regional nivå och fånga lokala strömningar. Det hjälper oss att hålla rätt kurs och förstå det nära sammanhanget. Det finns också skäl att samarbeta med lokalföreningarna i de två andra storstäderna – Malmö och Stockholm. Sedan något år tillbaka har vi erfarit att två av förvaltningsledningarna i staden har visat sig vara måna om att lyssna in våra argument kring betydelsen av att hänga med i löneutvecklingen sett till landets storstäder. Det är en av anledningarna till att vi är noggranna med att hålla i vårt samarbete med lokalföreningarna inom Sveriges Skolledare i de två andra storstäderna. Tillsammans kan vi utveckla det gemensamma arbetet som pågår och föra nya insikter tillbaka till västkusten inför kommande löneöversyn 2026.

I slutet av oktober åkte sex stycken representanter för vår lokalförening till ett möte i Stockholm för dialoger såväl inom lokalföreningssamarbetet som med förbundsstyrelsen. Vi hade också en timmeslång dialog med Lotta Edholm, nu gymnasie-, högskole- och forskningsminister och tidigare skolminister under åren 2022-2025. Flera av våra samtal handlade om arbetsgivarnas anställning av förstelärare i de tre städerna. Några samtal kretsade kring det vi uppfattar som en mycket olycklig organisering i Göteborgs Stads grundskoleförvaltning, där vi ser en arbetsgivare som satt i system att vantolka skollagens intentioner kring rektors uppdrag och på så sätt bidragit till **diskontinuitet** i skolledarskapet. Kollegorna från Malmö och Stockholm hade svårt att tro på faktumet att Grundskoleförvaltningen underlåter att på skolnivå dokumentera den stora mängd byten av elevens närmaste skolledare – det uppdrag som i Göteborgs Stad benämns biträdande rektor. Varje upplyst skolledare vet att kontinuitet i ledarskapet är en beforskad faktor kring arbetet för ökad elevmåluppfyllelse. Vi ser med stort intresse fram mot det kommande valet, och de löften om förändringar som ofta kommer med valtider. För nu måste väl snart Grundskolenämnden inse att den leder en förvaltning som ännu valt att inte starta mätning av skiften av skolledare på elevens grundskola!?

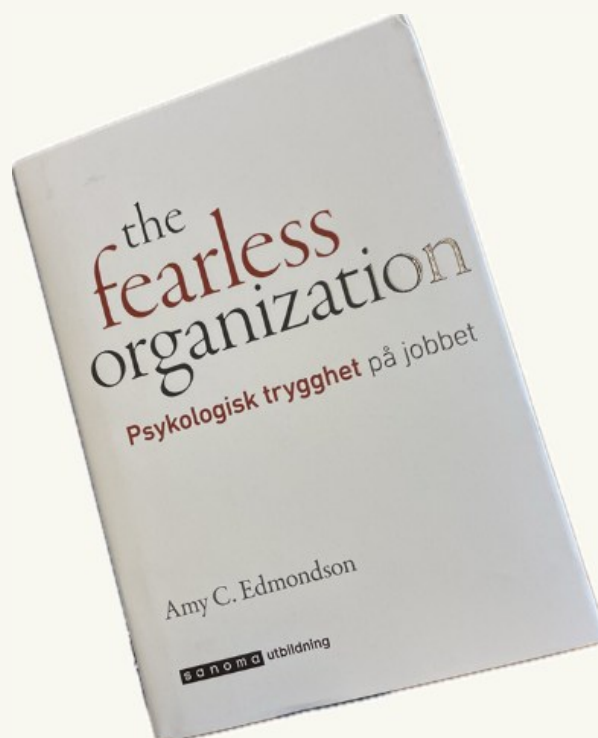


På bilden ovan från vänster syns Tina Lyckman (ordförande Stockholm), Lotta Edholm (minister), Sharon Haffajee (vice ordförande Malmö) och Anders Ehlén (ordförande Göteborg).

Bokutlottning

Många har hört talas om begreppet psykologisk trygghet, men få har fått möjlighet att läsa in sig djupare i teori och forskning inom området. Därför här vi den här gången valt att lotta ut en boken *The fearless organization* av Amy Edmondson. Författaren skriver:

”Oavsett om du leder en internationell koncern, utvecklar programvara, ger klienter råd, bedriver sjukvård, bygger hur eller arbetar i en toppmodern fabrik där det krävs avancerade datorkunskaper för att hantera komplexa utmaningar inom tillverkningen räknas du till kunskapsarbetarna. Under den industriella revolutionen var tillväxtmotorn standardisering, där arbetare var kuggar i hjulet som skulle utföra sina uppgifter på 'det enda bästa sättet'. Idag drivs tillväxt av idéer och påhittighet. Medarbetare måste använda sina hjärnor på jobbet, för att samarbeta med andra i att lösa problem och utföra uppgifter som hela tiden förändras. Organisationer måste kontinuerligt hitta nya metoder för att skapa värde för att nå framgång på långt sikt. Och att skapa värde börjar med att använda den talang som man har tillgänglig på ett så bra och effektivt sätt som möjligt.”



Genom att läsa boken kommer du att "lära dig hantera verktyg för att skapa psykologiskt trygga arbetsplatser som hjälper din organisation att lyckas i invecklad och oförutsägbart värld präglad av ömsesidiga beroenden." Vill du vara med i utlottningen av Amy Edmondsons bok? Om ja så klickar på länken [här](#) och fyller i formuläret snarast dock senast måndag 5:e januari 2026.

Vid utlottning i september vann Jessica Thompson och Maria Larsson (på bilderna nedan) böckerna om skolbibliotek skrivna av Jonna Bruce.



Och vid utlottningen i oktober vann Josefine Otterdahl och Johan Gustavsson Haugseth boken Tillitsprincipen skriven av Louise Bringselius – bild på de vinnarna kommer under nästa kalenderår.

Snart kommer den – bilagan Din Lön 2026. Använd den väl genom att läsa på och se över din löneutveckling de senaste 5 åren. Vi rekommenderar även att läsa på den huvudöverenskommelse som gäller för oss inom Akademikeralliansen och benämns HÖK-T. Löneavtalet är en bilaga till HÖK:en och du finner det [här](#). Du som önskar resonera kring din lön och dess utveckling med någon förtroendevald för fackföreningen kan kontakta vår sekreterare via den här [e-postadressen](#).



UTLYSAND E ÅRSMÖTE

2026-03-05 KL. 18:00
SVERIGE SKOLLEDARE
GÖTEBORG

Sveriges Skolledare Lokalförening Göteborg är en kraftfull och samlad röst för alla skolledare i Göteborg. Vi har idag 950 medlemmar och är den starkaste regionala rösten för ledare inom utbildning. Vill du vara med och fatta några av det kommande årets viktigaste beslut? Då är du varmt välkommen till vårt årsmöte som vi i år genomför **torsdag 5:e mars 2026** med start kl. 18:00. Likt de föregående åren väljer vi att träffas på Elyseum, Västgötatan 2 och sannolikt är mötet klart till kl. 20:00. Vi bjuder på enklare förtäring samt kaffe och kaka. Efter själva årsmötesförhandlingarna får vi lyssna till Göteborgs Universitets forskare Ove Sernhede som bland annat delar med sig av vikten av tillhörighet och berättar om projektet 'Mellan resignation och framtidstro'.

Du anmäler dig via länken [här](#) snarast möjligt dock senast 2026-02-23.

MEDLEMSMÖTE LÖN

2026-01-26 KL. 16:00
SVERIGE SKOLLEDARE
GÖTEBORG

Vilken är den viktigaste frågan för dig som skolledare? Den frågan ställer vi i styrelsen ofta till er som är våra medlemmar. Svaret är nästan alltid detsamma: lön och arbetsmiljö alternativt arbetsmiljö och lön. Det är inte svårt att förstå, med tanke på det enorma ansvar som skolledare har för elevernas framtid och därmed samhällets utveckling. Få skolledare upplever att lönen motsvarar det komplexa uppdraget som chef, ledare, myndighetsutövare och arbetsgivarföreträdare, så nu är det dags att fördjupa samtalet kring skolledares löner.

Måndag 26/1 kl. 16:00-18:00 hälsas du som medlem välkommen till ett medlemsmöte med oss gällande lön och löneutveckling. Med vid detta tillfälle medverkar också Sveriges Skolledares förbundsdirektör Maria Andrén Bergström och chefsrådgivare Anders Forsell på plats i Göteborg. De redogör för förbundets ställningstagande och den aktuella lönestatistiken som framkommit utifrån den senaste löneenkäten som närmare 8000 medlemmar svarat på.

Anmäl dig via länk [här](#), gärna direkt men senast 19 januari. Mötet kommer att genomföras i centrala Göteborg, sannolikt på Norra Hamngatan 14 eller Skånegatan 20 och antalet anmälda deltagare avgör platsen. Kalenderinbjudan skickas ut till anmälda deltagare via e-post en vecka före medlemsmötet.

Varmt välkommen!

