



## Protokoll från sektionsstyrelsemöte

Datum: 2025-05-14

Plats: Skype

**Deltagare:**

Sebastian Cavegård, ordförande

Yasemin Camlibel, ordinarie

Adam Josefsson, ordinarie

Ann L Nilsson, ordinarie

Tim Lang, ersättare

HSO Anna Falgén Enqvist under § 5

Fariborz Sadri, studieorganisatör

Catharina Backelund, ordinarie

Daniel Nilsson, ordinarie

Sara Persson, ordinarie

Anders Hansson, valberedningen

HSO förvar Johan Böckelman under § 5

Frånvarande: Johanna Öhrvall, vice ordförande

### § 1 Mötets öppnande

Sebastian öppnar mötet och hälsar alla välkomna.

Incheckningsfråga – Om du fick välja ett land som skulle kunna identifiera dig som person vilket skulle det vara?

### § 2 Fastställande av dagordning och utse en granskare.

Dagordningen fastställs enligt utskickat förslag med ett tillägg om beslut om adjungering till styrelsen under punkten om interna arbetet samt att ställningstagande till förslag om reviderad avdelningsbudget flyttas till övriga frågor. Fariborz utses till granskare.

### § 3 Föregående mötesprotokoll: 2025-5

Har skickats till ordförande och granskare men har ännu inte granskats. Beslut om godkännande bordläggs till nästa styrelsemöte.

### § 4 Rapporter

**Avdelningen** – Har varit förhandling om beloppsbilagan till ATA vid flera tillfällen. Förhandling om endagstraktamente har även påbörjats. Avdelningen har lyft till arbetsgivaren bland annat om hur många som berörs av frågan.

ST har framfört på Verks-MBL att ST:s syn är att NSC befinner sig i tidig omställning, men arbetsgivaren har en annan uppfattning.

Nylönesättning – arbetsgivaren får göra upp med nyanställda om att lönesättas i 2025 års löneläge, då omfattas man inte av lönerevisionen. Avdelningen kollar upp hur det ser ut på andra myndigheter.

Oklarhet kring rekryteringar – användning av intresseanmälningar och arbetsledningsbeslut. Det är i sammanhanget viktigt att trycka på att det är tänkt att avse tillfälliga rekryteringar.

Avdelningen vill se över bedömningsskalan för lönerevisionen. ST har inte godkänt den nu gällande bedömningsskalan. Avdelningen tycker att en tregradig skala vore bra och att exempelvis begreppet "över förväntan" är oklart och borde ses över.

Valberedningsutbildning kommer erbjudas för alla sektioner.

Digitala och fysiska sektionsdagar kommer genomföras i maj respektive september.

**SK/MBL regional** - Extra regional MBL genomförd – avsåg sektion 7 och övertalighet i Gävle och Märsta. Alla berörda har fått ett omplaceringserbjudande. De flesta tackade ja till erbjudandet och de som tackade nej går nu in i trygghetsstiftelsen.



Arbetsgivarens förslag till ny regiondirektör har förhandlats, men information har ännu inte gått ut till medarbetare.

ST har påtalat att organisationsförändringar går väldigt snabbt och att det framstår som att arbetsgivaren inte har full koll på alla processer. Det finns flera exempel där kallelse till riskbedömning gått ut innan facken fått information om den föreslagna förändringen.

ST fick gehör från arbetsgivaren till att göra en tidplan för uppföljning efter en verksamhetsförändring.

Skellefteå – det är förhandlat att enheten kommer avvecklas. I den nuvarande fasen görs omplaceringsutredningar.

Beslut har tagits om att inrätta en enhet i Märsta med ett hybriduppdrag från ansökan till återvändande/bosättning. ST har deltagit på ett uppföljningsmöte med ansvariga enhetschefer om arbetssättet på enheten. Hybridenheten kommer ta paus under sommaren och återupptas under hösten. Arbetsgivarens inriktning är att fortsätta med etablering i Märsta av asylprövning och mottagning.

ST har förhandlat arbetsgivarens beslut att stänga en av TPD-enheterna i Sundbyberg. På nästa regional MBL ska det förhandlas ett förslag att minska antalet mottagningsenheter i Sundbyberg från fyra till tre.

**Sektionerna 1 och 2** - Bra dialog med arbetsgivaren för närvarande. ST har lyft att det kan bli svårt att upprätthålla öppettiderna för NSC Sundbyberg under sommaren då man förlorat en del personal till andra enheter och andra arbetsplatser. Sektionschefen kollar på frågan. NSC på vissa andra orter har begränsade öppettider.

Det råder en allmän oro på enheterna om framtiden. Sektionscheferna säger att arbetsgivaren ska vara så tydlig som de kan om framtiden.

Mottagningsenhet 2 i Sundbybergs läggs ned då det finns för få handläggare.

Alla medarbetare jobbar inte med alla arbetsuppgifter på NSC och därför är det svårt att täcka upp för de som försvinner från enheterna.

Det råder oklarhet kring arbetsgivarens planering för framtiden i och med att man signalerar för att det kommer finnas ett ökat personalbehov under kommande år. Ett fortsatt problem är att den information som finns inte når ut till medarbetare. Frågor har ställts från medarbetare om vilka som är aktuella för flytt till Märsta, till exempel om ens bostadsort spelar roll. Vissa kan få väldigt lång pendlingstid om arbetet flyttas till Märsta. Dessa frågor aktualiseras dock endast vid en eventuell omställning, vilket det inte är fråga om i nuläget, utan nu är fokus på att kompetensförsörja Märsta på frivillig basis. Arbetsgivaren tittar på olika scenarier kring hur väl man lyckas resurssätta enheterna på frivillig basis. Det finns en sida på Verksnätet om asylpakten där det ges en tydlig beskrivning av inriktningen för arbetet. Även planeringsförutsättningar för kommande år finns publicerade på Verksnätet.

**Sektionerna 3 och 4** - Relativt lugnt läge. Bland asylprövningsenheterna väljer man att behålla personal trots låg arbetsbelastning och hittar andra arbetsuppgifter. Arbetsgivaren ser det som viktigt att behålla personal inom asyl då det kan bli mer jobb igen nästa år.

En asylprövningsenhet i Sundbyberg börjar med ATK på heltid.

På Arlanda är det något oroligt, vilket bland annat har att göra med långvarig låg bemanning. Adam har frågan under bevakning.

**Sektionerna 5 och 6** - Arbetsplatsombuden rapporterar grönt läge. Normalläget är hög arbetsbelastning, men det finns acceptans för detta bland medarbetare.

På TP2 Uppsala har det varit positiv utveckling av arbetsmiljön efter att man följt en tidigare beslutad handlingsplan.



För sektion 5 är ett orosmoment att det redan är en stor sektion och nu har två nya enheter tillförts i början av året. Det finns en viss oro för arbetsbelastningen på AT-enheterna.

**Sektionerna 7 och 8** - Hög sjukfrånvaro bland kvinnliga anställda inom förvarssektionerna, behöver följas upp.

Sektion 7 har budgetunderskott och arbetsgivaren hoppas på att omorganiseringen ger ett bättre ekonomiskt läge. Sektion 8 har överskott och därmed gott budgetläge.

I Flen pågår den stora rekryteringen och överlag är det grönt läge där.

I Märsta är det en pågående omorganisering. Det har varit svårigheter att hitta ett bra arbetssätt för att ge en större grupp ansvar för platssamordningen.

Beslutsfattartjänster har annonserats i Märsta.

Förhandling om transportgruppen slutade i oenighet. Även förhandling om nattpersonal slutade i oenighet då det saknats riskbedömning och medarbetare inte fått tycka till.

Det kommer skickas ut en medarbetarundersökning som arbetsgivaren kommer uppmana till att fylla i.

Lokal skyddskommitté och MBL för Märsta och Gävle har startats upp efter att ST påtalat att detta saknats.

Det finns ett tryck på att arbetsgivaren ska visa på åtgärder som gjorts för att främja bättre arbetsmiljö och minskade sjuktal. Arbetsgivaren vill harmonisera scheman i Gävle mer med Märsta.

Val av skyddsombud är pågående.

ST trycker i dialogen med arbetsgivaren på för att arbetsmiljöarbetet behöver ha bättre struktur.

**Övrigt** – Instruktion om att leda lagom många har publicerats på Verksnätet. ST kommer ställa frågor på regional MBL om hur instruktionen ska omsättas i Region nord.

ID-granskning medborgarskap - alla granskare har uppgiften på en viss procent av sin tjänst. Man sitter i ett mörkt rum och har UV-ljus när man utför arbetet. Det finns risker för syn och andra aspekter av den fysiska arbetsmiljön. Arbetsgivaren behöver följa upp riskerna. Många granskare känner sig pressade att producera. Många har tagit det som ett sidouppdrag/extra arbetsuppgift och från det perspektivet blir det problematiskt när det ska bli en stor del av en tjänst. Det finns rapporter om att tillräcklig utrustning saknas på vissa kontor. Det finns generellt en stor oro inom gruppen. ST:s bild är att dessa aspekter inte fångats upp tillräckligt i den riskbedömning som gjorts.

## **§ 5 Arbetsmiljö**

**HSO Anna** – Sektion 1 - Uppföljning om avvecklingen av kontoret i Skellefteå kommer genomföras samma vecka som styrelsemötet. Det är den riskbedömning som genomfördes i mars som ska följas upp. Det är en aktuell fråga i Skellefteå om möjligheten att stänga ned receptionen då det är svårt att bemanna denna eftersom många medarbetare redan slutat. Arbetsgivaren har sagt nej till att stänga receptionen då det finns behov av att hantera tillståndsfrågor med anledning av Northvolts konkurs.

Sektion 2 - Generellt gult läge. Anna kommer återropa att en handlingsplan tas fram för att förbättra arbetsmiljön under kommande omorganisation. Anna besöker återvändandeenhet 1 i Märsta samma dag som styrelsemötet och ska prata med skyddsombudet och enhetschefen.

Sektion 3 - generellt grönt, positiv utveckling i Boden.

Sektion 4 - Dublin och Arlanda - lite olika lägesbilder framkommer om arbetsmiljön beroende på vem man frågar. Ersättande HSO Sara Willman följer aktivt upp ATK-enheten. Det ska ske en kartläggning av arbetsmiljön på enheten.



Sektion 5 - Anna följer upp om TP2 i Uppsala följer handlingsplanen för arbetsmiljön.

Sektion 6 - grönt.

Anna har besökt hybridenheten i Märsta. Vissa frågor om bland annat fysisk arbetsmiljö har lyfts. Riskbedömning av dokumentgranskning i medborgarskapsärenden – Anna har fått vissa oroväckande signaler från dokumentgranskare om deras arbetsmiljö.

**HSO Johan** – Tre enheter i Märsta ska bli fyra. Platssamordningsfrågan är aktuell. Arbetsgivaren föreslår att handläggarna i Märsta ska ges ansvar för platssamordning och platssamordnarna ska börja arbeta med ärendehandläggning.

Johan har besökt Flen, där är det generellt grönt läge.

Märsta - generellt grönt läge men finns risk för sämre arbetsmiljö om omorganisationen sköts dåligt.

Gävle - grönt läge men finns för närvarande få skyddsombud.

Det är väldigt många medarbetare per chef på enheterna 6, 8 och 9 i Märsta och därför rekryteras en chef till enhet 7.

Platssamordningen har historiskt sett varit organiserad på olika sätt. Det har gjorts en riskbedömning kring oron från platssamordnarna och åtgärder kopplade till den. Det finns en risk att specialistkompetens försvinner om uppgiften läggs på en större grupp.

**Övrigt** - Scanningsenheten i Umeå - Viss oro kring hög arbetsbelastning och oklarheter kring möjlighet att rekrytera framöver. Pilot med scanningsenhet i Sundbyberg – arbetsgivaren har förhandlat om att fortsätta med den. Det finns ett aktivt arbete med att fånga upp synpunkter från medlemmar. Arbetsgivaren vill inte göra någon förändring avseende uppdraget för scanningsenheten i Umeå.

Styrelsens egen arbetsmiljö går igenom.

## **§ 6 RALS**

Arbetet med den nya lönerevisionen är fortsatt under uppstart. Förbundet kommer hålla avtalsråd som representanter från avdelningsstyrelsen kommer delta på.

Regionens lönebildning var uppe på senaste regional MBL. Arbetsgivaren informerade om att man kommer utvärdera förra årets RALS och inriktningen att prioritera högrepresterande beslutsfattare och handläggare. ST lyfte att det finns behov av att vi från fackligt håll kan komma med synpunkter om lönebildningen på regionnivå även om RALS är en myndighetsövergripande fråga.

ST har skickat ut till arbetsplatsombud om att tillfråga medlemmar om input om hur man upplevt att lönerevisionen fungerat.

Det är bra om arbetsplatsombud håller medlemsmöten och informerar om varför ST förhandlar om avtal för att få siffror i dessa och varför ny lön vissa år betalas ut senare till ST-medlemmar jämfört med SACO och oorganiserade. Yrkanden växlas med Arbetsgivarverket i juni om det centrala avtalet för staten.

## **§ 7 Interna arbetet**

Sommaraktivitet v.20-22. Har startats upp på vissa håll – pågående utdelning av flaskor och kortlekar.

Program fysiskt styrelsemöte i Uppsala – Hotell har bokats till styrelsen efter att vi tagit in offerter. Fredrik Bergman från avdelningsstyrelsen deltar vid mötet, han kommer hålla en fördjupande utbildning med styrelsen. Styrelsen efterfrågar att inriktning på Fredriks utbildning ska vara förhandlingar. Mötet sker lunch till lunch i Migrationsverkets lokaler, vilket kommer följas av öppet hus för medlemmar. Social aktivitet för styrelsen i stadsparken på kvällen alternativt ett ställe där det går att spela sällskapsspel vid dåligt väder. Stadspromenad planeras i centrala Uppsala efter första dagens styrelsemöte. Sebastian kollar upp platser för social aktivitet efter diskussion i styrelsen.



Catharina och Fariborz har tagit fram en presentation som kommer gås igenom på den kommande gemensamma AO och SO-dagen. Ambitionen är att kalla till den innan sommarledigheten.

Adjungering till styrelsen – Sara Persson kommer gå på tjänstledighet framöver. Det finns därmed behov av att adjungera in en av ersättarna i styrelsen som ordinarie ledamot. Det saknas för närvarande en bestämd ordning genom vilken ersättarna träder in, men styrelsen tar med sig den frågan inför kommande årsmöte. Styrelsen anser att det vore önskvärt att ha en beslutad ersättningsordning kommande år. Styrelsen beslutar att adjungera in Tim Lang som ordinarie ledamot i styrelsen från veckan efter styrelsemötet.

### **§ 8 Värkning**

907 aktiva medlemmar i sektionen.

Styrelsen har närvarat på förvaret i Flen i samband med nyanställningar och vi ser att det har samband med att antalet medlemmar därefter ökat där. Styrelsen ser behov av att Sebastian och Fariborz fortsätter med sitt särskilda värkningsuppdrag riktat mot förvaren. Sebastian och Fariborz har även besökt Märsta för att närvara vid introduktion för sommarvikarier. Det finns behov av att köpa in mer trycksaker, Sebastian kommer att närmare undersöka behovet. Styrelsen ser att värva förtroendevalda är fortsatt viktigt och det finns bättre möjligheter till det med fler medlemmar på förvaren.

Det är fortsatt ett problem i Sundbyberg att arbetsgivaren begränsar fackens möjlighet att ha uppe synlighetsmaterial i huset.

### **§ 9 Ekonomi**

Ekonomin är fortsatt god. De större utgifterna i närtid har varit för kick-offen i Umeå, inköp av litteratur till styrelsen och påskgodis till medlemmar.

Styrelsen beslutar att stå för omkostnader i samband med fysiskt styrelsemöte i Uppsala.

### **§ 10 Fastställande av AO och SO val**

Tas i mötesprotokoll från styrelsemötet i juni.

### **§ 11 Övriga frågor**

Nyhetsbrev kommer bland annat innehålla information om avtalsrörelsen och sommaraktiviteten.

Budget för avdelningen antogs på ombudsmötet i november 2024. Nya avdelningsstyrelsen har beslutat om utökade insatser för värkning/synlighet/medlemsvård, vilket inte varit medräknat i den tidigare antagna budgeten. Förslaget innebär ett större negativt resultat, men det finns mycket sparade medel från tidigare år så det bedöms skäligt att öka utgifterna i enlighet med förslaget. Styrelsen godkänner förslaget till reviderad budget för avdelningen.

Det är inplanerat en uppföljning av den centrala riskbedömningen av nedläggningen av verksamheten i Skellefteå. Det kommer även ske en uppföljning på regional nivå.

### **§ 12 Nästa möte**

I Migrationsverkets lokaler i Uppsala 17-18 juni.

### **§ 13 Mötets avslutande med reflektion**

Sebastian tackade alla deltagare och avslutade mötet.

Sebastian Cavegård  
Ordförande

Adam Josefsson  
Mötessekreterare