

## Protokoll från sektionssstyrelsemöte

Datum: 2025-08-20

Plats: Skype

### Deltagare:

Sebastian Cavegård, ordförande

Fariborz Sadri, studieorganisatör

Catharina Backelund, ordinarie

Ann L Nilsson, ordinarie

Daniel Nilsson, ordinarie

HSO förvar Johan Böckelman under § 5

Johanna Öhrvall, vice ordförande

Yasemin Camlibel, ordinarie

Adam Josefsson, ordinarie

Tim Lang, ordinarie

HSO Anna Falgén Enqvist under § 5

Tim Larsson, valberedningen

### § 1 Mötets öppnande

Sebastian öppnar mötet och hälsar alla välkomna.

Incheckningsfråga – bästa sommarminne 2025?

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

Dagordningen fastställs enligt utskickat förslag med ett tillägg om Skellefteå under ekonomipunkten.

Ann utses till granskare.

### § 3 Föregående mötesprotokoll: 2025-6 och 2025-7

Godkänns och läggs till handlingarna.

### § 4 Rapporter

#### Avdelningen

Inget särskilt att rapportera i och med att det varit semester. Kick-off med avdelningsstyrelsen kommande vecka.

#### SK/MBL regional

Regional SK/MBL i Sundbyberg nästkommande dag. Lägesbild har skickats in, inte så många nya frågor på dagordningen och i vår lägesbild. Arbetsmiljön i NSC Sundbyberg samt på enheten i Skellefteå är aktuella frågor. Det finns en oro bland medarbetare på förvaren över rapporten om bemanningsmodell förvar som arbetsgivaren gått ut med då denna förordar att treskift införs. Lugnt läge i sektionerna 3-6. Statusuppdatering från arbetsgivaren om övergången till Statens servicecenter samt piloten i Märsta kommer att ges på mötet. Det har även uppstått en del frågetecken kopplat till lönerevisionen när enheten i Skellefteå avvecklas.

#### Sektionerna 1 och 2

Arbetsgivaren uppger att man ska kommunicera bättre till medarbetare kring det förändrade mottagningssystemet, men vår bild är att det som kommuniceras fortfarande inte är tillräckligt tydligt och att det inte stillar den oro som finns bland medarbetare kring framtiden. Det finns en sida på Verksnätet om det reformerade mottagningssystemet, men där går man inte in på vad förändringarna konkret betyder för medarbetare. Antagligen vet inte arbetsgivaren heller exakt hur allt kommer fungera då exempelvis lokalfrågorna är komplicerade. Det framstår som något oklart vilken tidsplan arbetsgivaren har för olika förändringar.

Det upplevs ha varit stökigt i receptionen i Sundbyberg under sommaren och därmed ansträngd arbetsmiljö för medarbetare. Sektionschefen sa före sommaren att andra enheter skulle gå in och stötta NSC vid behov, vilket dock har inte skett i praktiken. Det framstår som oklart vilken planering som egentligen fanns från arbetsgivaren när det gäller att bemanna NSC. Det är mycket stress bland handläggare på NSC då man inte hinner jobba med sina egna ärenden på grund av låg bemanning. Arbetsgivaren har kommunicerat att det inte är aktuellt att flytta hela mottagningen till Märsta.

#### **Sektionerna 3 och 4**

Senaste skyddskommittén var i juni och det var ett kort möte då. Vi har olika frågor under bevakning som kommit upp innan sommaren. Tidsatt process inom asyl kommer få påverkan på de enheterna, vi bevakar hur arbetet kommer fungera.

#### **Sektionerna 5 och 6**

Sommaren hade flutit på enligt planering. Arbetsgivaren tittar på att ÅTK-uppdraget behöver tillståndsresurser, men det handlar nu inte om att medarbetare ska byta enhet utan att fler medarbetare på tillståndsenheter ska arbeta med ÅTK. Tider för personlig inställelse inom medborgarskapsprocessen har inte använts fullt ut. Arbetsgivaren undersöker frågan, men tror att det kan bero på systemtekniska skäl eller att det finns flaskhalsar med ID-granskning.

#### **Sektionerna 7 och 8**

Oro bland personal över rapporten om bemanningsmodell förvar.

I Gävle har det varit mycket övertid under sommaren. Timvikarier har i år kommit in sent i verksamheten och inte fått tillräcklig tid att förbereda sig, vilket påverkat verksamheten. Det har varit brist på handläggare under en period och handläggare i Märsta fick täcka upp för handläggarnas arbete i Gävle. Chefsrekrytering i Gävle är pågående.

I Märsta har det varit hög belastning på kvinnoavdelningen, då flertalet förvarstagna haft särskilda behov, vilket är en utmaning att hantera på förvaren. Transportgruppen i Märsta har haft dålig bemanning och arbetsgivaren har inte tagit in extra personal under sommaren. Rekrytering till olika befattningar pågår i Märsta.

I Flen har det rullat på bra under sommaren och rekrytering är pågående.

### **§ 5 Arbetsmiljö**

#### **HSO Anna**

Sektion 1 – Avvecklingen av Skellefteå är en aktuell fråga – många medarbetare har fått andra jobb och andra på väg in i trygghetsstiftelsen. Receptionen har varit öppen på deltid under sommaren. Det kommer vara väldigt få handläggare kvar på enheten i höst och det finns en oro kring hur det ska fungera med receptionen då. Utvecklingen med uppköpet av Northvolt kan påverka arbetsbelastningen i receptionen. Daniel tar upp att det antagligen kommer behövas mycket service till de som har anställningar hos Northvolt och att det är viktigt att det är tydligt vilka kontaktvägar som ska användas så att det inte blir orimlig belastning på enheten i Skellefteå.

Sektion 2 - Anna har dialog med regionledningen kring den fortsatta etableringen i Märsta, det är viktigt att få klarhet kring hur arbetsgivaren ser på i vilken utsträckning de befintliga lokalerna kan användas. Det har kommit upp en del frågor kopplat till lokalerna under piloten. Anna har haft möte med ledningen för NSC Sundbyberg angående arbetsmiljöproblemen som varit där under längre tid. Det har tagits fram förslag på lokala handlingsplaner. De lokala fackliga representanterna och skyddsombuden ska nu involveras. Enligt arbetsgivaren ska fokus ligga på att handlägga återvändandeärenden och att information från ledningen bättre ska komma ut till enheterna.

Sektion 3 - Grönt läge.

Sektion 4 - Anna och ersättande HSO Sara Willman kommer ha ett möte med lokala fackliga företrädare om ÅTK-enheten, då det kommit signaler om fortsatta arbetsmiljöproblem. Det har varit mycket diskussioner om Arlanda innan sommaren, nu är det fortsatt gult läge på grund av låg bemanning. Det har varit ytterligare medarbetare som slutat, men rekrytering av handläggare pågår. Det behövs fortsatt stöd till Arlanda för att få ett fungerande schema och en bra arbetsmiljö.

Sektionerna 5 och 6 – Grönt läge.



### **HSO Johan**

Oro kring rapporten om bemanningsmodellen för förvar i och med att den rekommenderar införande av treskift. I Gävle har det inte varit tillräckligt med vikarier i tjänst. Det har resulterat i en del övertid, men läget var inte lika ansträngt som förra året. Det är inte lika stora problem med ekonomin inom sektion 7 som förra året. I Märsta har det fungerat bra med vikarierna i år. I Flen har många nyanställda jobbat på befintliga avdelningar. Det är mycket fokus på utbildning inom förvaren bland annat givet stora nyanställningar i Flen.

### **Styrelsens arbetsmiljö**

Styrelsens egen arbetsmiljö går igenom.

## **§ 6 RALS**

Det har varit löneforum före sommaren och då togs arbetsgivarinriktningen som kommit ut upp. Lönestatistik har nu publicerats. Det pratades om budgetutrymme och vikten av att rätt lönesättning från början samt frågan om grupper som släpar efter i lön. Det är oklart om det finns extra medel som kan påverka lönerevisionen. Det sker inga diskussioner med arbetsgivaren om central förhandling och fyrpartssamtal innan ett centralt avtal finns på plats. Ett bildspel från HR om RALS ska gås igenom på varje enhet.

ST:s lönepolitik, som bestämts på förbunds nivå, är att höga ingångslöner är något bra för våra medlemmar och kan även vara ett medel för att på sikt få upp de löner som släpar efter.

Det finns ett avdelningsuppdrag om att hålla öppet hus om RALS som getts till sektion Nord. Det är upp till sektionen att konkretisera hur det ska gå till. Olika idéer om hur det kan genomföras diskuteras under mötet. De i sektionsstyrelsen som också sitter i avdelningsstyrelsen försöker prata ihop sig med andra sektioner. Styrelsen diskuterar vilka frågor som kan tänkas komma upp från medlemmar givet tidigare erfarenheter av år då vi saknat centralt avtal vid starten för lönerevisionen. Styrelsen anser att det är viktigt att informera medlemmar om vad fyrpartssamtal och traditionell förhandling är då det förekommer missuppfattningar bland medarbetare. Det är även viktigt att lyfta fram att de prioriterade grupper som anges i arbetsgivarens inriktning är något som arbetsgivaren får stå för då det är inte något som är överenskommet med facken. ST har lyft till arbetsgivaren många gånger att Migrationsverket ligger efter staten i övrigt och vi fortsätter att lyfta det som ett problem.

## **§ 7 Interna arbetet**

Styrelsen pratar om hur bemanningen fungerat under sommaren. Överlag har det fungerat bra, generellt har det inte varit så hög arbetsbelastning i semestertider. Samarbete med avdelningen och andra sektioner har varit möjligt om det behövs hjälp under sommaren.

Johanna går igenom en presentation för en bokcirkel med utgångspunkt i boken *Att skapa effektiva team*. Styrelsen ges läsanvisningar i boken och det finns en plan för diskussionsövningar under höstens styrelsemöten.

Årsmötesdatum 2026 har beslutats på det tidigare styrelsemötet. Styrelsen fattar följande beslut om medskick till valberedningen: Styrelsen anser att nästa års styrelse bör bestå av 9 ordinarie ledamöter och 2 ersättare. Det är viktigt att beakta geografisk spridning vid sammansättningen av styrelsen. Styrelsen anser att det bör finnas en ersättarordning bestämd av årsmötet. Styrelsen har möjlighet att rotera bland de ersättare som väljs in så att alla ges möjlighet att vara med på möten under ett år.

## **§ 8 Värkning**

911 aktiva medlemmar.

Yasemin har anordnat en sommarfika i Sundbyberg och ett antal medarbetare kom på den. Det är viktigt att hitta ett forum för medlemmar att kunna ventilera sin arbetsmiljö. Det finns medel kvar från förbundet att anordna fler fika med facket och styrelsen avser att uppdra till arbetsplatsombud att hålla i träffarna.



Sebastian åker själv 1 september till förvaret i Flen då nyanställda ska introduceras. Fariborz har semester det datumet. Ytterligare ett datum är planerat till den 27 oktober. Sebastian behöver övernatta nära Flen eftersom programmet börjar tidigt på dagen. Det finns tidigare styrelsebeslut om att stå för omkostnader i samband med värvningsuppdrag

#### **§ 9 Ekonomi**

God ekonomi. Eventuellt kommer budgeten för förtäring under året dras över, men det finns gott om utrymme på totalen.

Styrelsen beslutar att stå för omkostnader för fysiskt styrelsemöte i Märsta 9-10 oktober 2025.

Styrelsen beslutar att ersätta Johanna för utgifter då hon för reser till Skellefteå och då bjuder medlemmar på lunch.

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

SO

Dokumentverifieringsenheten Stockholm Gada Malki ordinarie Irene Ebrahimi Mehrabani ersättare  
Asylprövningsenhet 2 Boden Elisa Quezada Urgell ordinarie  
Återvändandeenhet 1 Stockholm My Lindström ersättare

AO

Förvarsenhet 4 Gävle Edgar Triana Silva ordinarie Rachid Jamaï-Haitot ersättare  
Förvarsenhet 7 Märsta Siwita Mohammad Nasser ordinarie  
Tillståndsprövningsenhet 1 Sundsvall Mathias Persson ordinarie

#### **§ 11 Övriga frågor**

Nyhetsbrev kommer innehålla information om RALS och andra aktuella frågor.

Styrelsen diskuterar att det kommit en instruktion från HR som av vissa tolkats som att särskilda uppdrag inte längre ska uppmärksammas vid lönerrevisionen, vilket står i strid med det fortfarande gällande löneavtalet. Styrelsen följer upp frågan.

#### **§ 12 Nästa möte**

Via Skype den 10 september.

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

Sebastian tackar alla deltagare och avslutar mötet.

Sebastian Cavegård  
Ordförande

Adam Josefsson  
Mötessekreterare