



Protokoll från sektionssstyrelsemöte

Datum: 2025-10-09/10

Plats: Märsta

Deltagare:

Sebastian Cavegård, ordförande

Fariborz Sadri, studieorganisatör

Adam Josefsson, ordinarie

Tim Lang, ordinarie

HSO förvar Johan Böckelman under § 5

Johanna Öhrvall, vice ordförande

Catharina Backelund, ordinarie

Ann L Nilsson, ordinarie

Fredrik Bergman, avdelningsstyrelsen

Anders Hansson, valberedningen

Frånvarande: Yasemin Camlibel, Mathias Persson

§ 1 Mötets öppnande

Sebastian öppnar mötet och hälsar alla välkomna.

Incheckningsfråga – om du fick vara ett djur vilket skulle det vara och varför?

§ 2 Fastställande av dagordning och utse en granskare.

Dagordningen fastställs enligt utskickat förslag. Ann utses till granskare.

§ 3 Föregående mötesprotokoll: 2025-9

Godkänns och läggs till handlingarna.

§ 4 Rapporter

Avdelningen

Kommande förhandlingar har diskuterats på styrelsemötet. Förhandling om instruktion om distansavtal är uppskjuten. Styrelsen har gått igenom ST:s yrkanden inför lönerevisionen. Löneforum genomförs tillsammans med arbetsgivaren 15-16 oktober. Förbundets ombudsman besökte mötet och berättade om aktuella förhandlingar. Ett nyhetsbrev har skickats ut till medlemmar på förvaren om hur ST hanterar frågan om treskift. Myndighetsstaben kommer ta över ansvaret för att kalla kommittéer vid Verkskyddskommitté från HR-avdelningen.

Huvudskyddsombudet vill att en central riskbedömning ska göras om övergången till Statens servicecenter med fokus på vad som händer med vår personal. Visselblåsarfunktionen har funnits ett antal år men ST har inte fått någon information om vad som kommit in där. Avdelningen har nu begärt att få information om detta.

Rekryteringsprocessen är en pågående fråga. ST:s bild är att arbetsgivaren inte följer gällande regelverk. Ett exempel är användandet av intresseanmälningar och det finns en bild av att folk handplockas till tjänster. Det framstår som att det i vissa fall inte finns lagstöd för arbetsgivarens hantering. Det finns indikationer på att tester har utslagsgivande betydelse vid rekryteringar. Det framgår av rättspraxis att urval under rekryteringsprocesser är myndighetsutövning. Avdelningen för en dialog med HR om rekryteringsprocesser och användandet av tester.

I frågan om endagstraktamente sker en fortsatt dialog med arbetsgivaren. ST skickade in förhandlingsframställan i januari så processen har tagit tid.

Central förhandling har begärts om bemanningsmodell för förvar. ST har uttalat sig kritiskt i Publikt om arbetsgivarens rapport om treskift som vi uppfattar som en partsinlaga. ST:s bedömning är att det finns ett ofullständigt beslutsunderlag då arbetsgivaren bland annat inte har räknat på förväntad personalomsättning. Det är fortsatt stort fokus inom ST på att scheman ska bli så bra som möjligt även om treskift införs.

SK/MBL regional

Extrainsatt regional MBL har genomförts under veckan. Arbetsgivaren föreslår en större organisationsförändring, vilket bland annat innebär att sektionsindelningen förändras. Syftet med förändringen är att få mer kraft i de utpekade kraftsamlingsområdena. Det kommer vara stort fokus på implementeringen av asylpakten och det reformerade mottagningssystemet. En ny gränsnära sektion kommer bestå av enheter som kommer jobba mot centerboenden. En ny förvarssektion föreslås med Gävle och framtida förvar i Rosersberg och Boden. Organisationsförändringen föreslås gälla från 1 januari 2026.

Inriktningen om att leda lagom många kommer vara viktigt i processen. Det finns ett begränsat antal arbetsplatser i befintliga lokaler i Märsta. Intresseanmälningar har gått ut om tillsättning av chefsposter i Märsta. Arbetsgivaren har öppnat upp för att externa rekryteringar kan behövas för att bemanna upp den gränsnära verksamheten. Förutsättningarna att bemanna är dock avhängiga kommande beslut om hur arbetstiderna ska se ut för medarbetare i mottagnings- och återvändandecenter. Lokalerna i Märsta planeras byggas om för att möjliggöra mer verksamhet. Sammanfattningsvis kommer det hända mycket inom verksamheten i gränsnära områden under kommande år. Många arbetsuppgifter kommer flyttas från mottagningsenheter i Stockholm och Uppsala till Märsta, men det finns utmaningar med att ha ett utökat uppdrag i befintliga lokaler.

Det är många enheter som berörs av de föreslagna ändringarna. ST kommer förhandla arbetsgivarens förslag om ny organisation i november.

Sektionerna 1 och 2

Chefsförhandling genomförd för en mottagningsenhet i Västerås, det planeras för rekrytering till permanent tjänst där och i Boden. Det råder fortsatt oro på mottagningen i Sundbyberg då det uppfattas som oklart hur framtiden kommer bli för medarbetare.

Sektionerna 3 och 4

Bland asylprövningsenheterna har arbetsgivaren fokus på att försöka behålla personal, särskilt handläggare. Sektionschefen är ute på enheterna och pratar med handläggare. Många lämnar enheterna eftersom man får högre lön på andra myndigheter. Arbetsgivaren ser att man vill jobba mer med att kunna utvecklas i handläggarrollen och att fler ska vilja stanna kvar för att bli beslutsfattare på sikt. Arbetsgivaren ser att det är viktigt att behålla personalen då det är osäkert vad asylpakten kommer innebära för inflödet, det kan innebära att antalet asylsökande ökar.

Fortsatt bevakning av arbetsmiljösituationerna på ÅTK-enheten och på Arlanda. Arbetsgivaren planerar insatser på båda enheterna. Tillsättning av ny chef på ÅTK-enheten har nyligen förhandlats.

Sektionerna 5 och 6

Oroligt läge i Uppsala då arbetsgivaren gått ut med att en tillståndsenhet ska avvecklas. Tillståndsenhet 3 i Uppsala får nytt uppdrag och kommer nu arbeta renodlat med arbetstillstånd. Enheten har tidigare haft uppdrag att vara en förlängningsenhet, men vid utvärdering har arbetsgivaren bedömt att upplägget inte varit framgångsrikt. Tillståndsenhet 1 i Uppsala behöver mer personal.

Fortsatt fokus på att nå de höga produktionsmålen i sektionerna, men överlag grönt läge.

Arbetsgivaren ser att tillståndsenheterna framöver kommer få något färre antal ärenden och att det behövs mer personal som arbetar med ÅTK-uppdraget.

Vi har frågan under bevakning om tillståndsenheterna i Umeå där bilden är att det finns en obalans i bemanningen mellan de två enheterna.

Sektionerna 7 och 8

Se nedan under arbetsmiljöpunkten.



ST:s sektionsdagar

Styrelsen utvärderar årets sektionsdagar. Årets tema var arbetsmiljö. Man gick då in på bland annat skyddskommittéer, arbetsgivarens ansvar och skyddsombudens ansvar. Det ser olika ut mellan Migrationsverkets regioner hur de regionala skyddskommittéerna fungerar. Det ser även lite olika ut hur skyddsombuden arbetar. En modell är att skyddsombuden övervakar att arbetsgivaren driver arbetsmiljöarbetet. En annan modell är att skyddsombud har en mer operativ roll i arbetsmiljöarbetet.

Styrelsen diskuterar även arbetsgivarens lönepolitik. Det framstår som märkligt att arbetsgivaren inte har några ambitioner att satsa på att komma ikapp det genomsnittliga löneläget inom staten med tanke på att myndigheten har ett gott budgetläge.

§ 5 Arbetsmiljö

HSO Anna deltar inte på månadens styrelsemöte.

HSO Johan

Överlag grönt läge på förvaren. Dock föreligger pågående problem på förvaret i Gävle som är kopplat till ledningen på enheterna. Det krävs att det finns bra chefsnärvaro i vissa nyckelpositioner på ett förvar. I dialog med arbetsgivaren om frågan hänvisas det till att det genomförts en organisationsförändring som behöver sätta sig.

I Flen är läget grönt. Personalen upplever att man fått bra information från arbetsgivaren kopplat till oron om införande av treskift.

Arbetsgivaren har öppnat för att genomföra en riskbedömning som en följd av ny lagstiftning som ger förvarspersonalen utökade befogenheter. Det behövs bland annat utbildning för att kunna hantera de utökade befogenheterna. Ett problem som tas upp är att det inte finns något avtal för att köpa in larmbågar till förvaren.

Styrelsens arbetsmiljö

Styrelsens egen arbetsmiljö går igenom.

§ 6 RALS

Fredrik berättar om arbetet med ett lokalt löneavtal på Migrationsverket. Styrelsen diskuterar problem vi ser på enheterna, till exempel att prestationen bedöms vara över förväntan, men att det inte reflekteras i lönekuvertet eftersom arbetsgivaren anser att man redan ligger högt. Det framstår som att det är svårt för enhetschefer att differentiera löner. Vi ser att det är bra om enhetschefer går igenom grundligt på enheterna hur medarbetares prestationer bedöms. Rent formellt ska det inte finnas något lönetak för någon befattning, det ska alltså inte vara nödvändigt att byta befattning för att få upp sin lön.

Frågan väcks om systematiken för lönesättning är konsekvent mellan enheter och regioner. Det diskuteras om detta är något för avdelningsstyrelsen att kolla på.

§ 7 Interna arbetet

Fredrik är inbjuden för att berätta om sina perspektiv kring förhandlingar och medlemsärenden. På myndigheten har vi tidigare haft samverkansavtal men då det inte finns längre är det MBL som används. Systemen fungerar på olika sätt. Det är viktigt att få det nedskrivet i förhandlingsprotokoll om man har viktiga frågor som man driver. Fredrik uppmanar styrelsen att bli mer aktiva i att påkalla förhandlingar om vi ser att arbetsgivaren agerar tveksamt i någon fråga. Även ett arbetsplatsombud kan påkalla förhandling med arbetsgivaren om det finns skäl för detta.

Det finns ibland en tendens hos arbetsgivaren att slentrianmässigt hävda att det som sägs vid en förhandling omfattas av tystnadsplikt. Det som gäller är att det ska vara starkt vägande skäl om sånt som sägs vid en MBL ska omfattas av tystnadsplikt.



Det är viktigt att arbetsgivaren skickar ut bra underlag inför förhandlingar för att vi som facklig organisation ska kunna ta ställning till förslagen. Om ST är oeniga med arbetsgivaren på lokal nivå kan vi begära central förhandling och den hanteras av förbundets ombudsman.

Det finns många medlemsärenden som hanteras av våra förtroendevalda. Det finns exempel på ärenden med medlemmar som förlorat säkerhetsskyddsklassning och man får inte veta skälen till detta. Det är dock så att om ST skulle driva ärendet till en domstolsprocess måste arbetsgivaren presentera skälen. Det fanns ett yrkande på detta tema från förbundet i de centrala RALS-förhandlingarna. I många av våra medlemsärenden är det en bra idé att vi som fackliga är med och stöttar i medlemmens dialog med sin chef.

Arbetsgivaren har tagit fram en rapport om erfarenheterna av piloten om nytt arbetssätt inom asylprocessen. Piloten genomfördes i Märsta under våren och skulle testa det nya centerbaserade arbetssättet. Styrelsen har en kort diskussion om rapporten. Styrelsemedlemmar uppmanas skicka in synpunkter skriftligt till Sebastian som skickar vidare dem till arbetsgivaren.

Styrelsen har en pågående bokcirkel med utgångspunkt i boken *Att skapa effektiva team*. Styrelsen diskuterar boken. En enkät har gått ut till styrelsen med frågor från boken. Utvärdering av resultat från enkäten bordläggs då inte alla svarat på enkäten.

Styrelsen diskuterar allmänt om styrelseledamöter ska väljas till tvååriga mandatperioder för att främja kontinuitet. Ämnet kommer diskuteras vidare i styrelsen och i dialog med valberedningen.

Avdelningen har gett sektionen i uppdrag att anordna en regional medlemsaktivitet innan året är slut. Styrelsen anser att en RALS-aktivitet kan anordnas på varje ort i regionen. Det finns utrymme i budgeten att bjuda medlemmar på förtäring.

Sebastian föredrar för styrelsen en ekonomisk plan som gjorts för användning av resterande ekonomiska medel under året.

Det planeras för en digital träff för ST:s arbetsplatsombud och skyddsombud under hösten, i november. Catharina och Fariborz ansvarar för att hålla i träffen.

§ 8 Värkning

908 aktiva medlemmar. Ann rapporterar om statistik om våra medlemmar och anledningar till utträde från ST.

Sektionen har fått i uppdrag att kartlägga vilka chefsmedlemmar som vi har för att kunna förbättra stödet. Ann har sammanställt en lista på chefsmedlemmar och styrelsen har fortsatt som ambition att ge ett bra stöd till chefsmedlemmar.

Värkningsuppdrag mot förvaret i Flen har gått bra och vi ser en bra medlemsutveckling i Flen. Sebastian och Fariborz deltar den 27 oktober vid ytterligare en introduktionsdag för nyanställda i Flen.

§ 9 Ekonomi

Ekonomisk rapport, ekonomin är fortsatt god.

En fysisk kassörsträff planeras till januari i Boden.

Styrelsen beslutar att stå för omkostnader vid det fysiska styrelsemötet i december.

Styrelsen beslutar att stå för omkostnader för lättare förtäring vid RALS-möten i sektionen.



§ 10 Fastställande av AO och SO val

SO

NSC 7 Stockholm Ramu Kodimela ordinarie

Återvändandeenhet 1 Stockholm My Lindström ordinarie Erfan Zarei ersättare

Tillståndsprövningsenhet 1 Umeå Amanda Sundin ordinarie

AO

Asylprövningsenhet 8 Stockholm Maria Christina Zorondo Galvez ordinarie Olivia Smeds ersättare

Tillståndsprövningsenhet 2 Umeå Ronja Holmér ordinarie

Tillståndsprövningsenhet 5 Stockholm Mirja Fryckstedt ordinarie

§ 11 Övriga frågor

Nyhetsbrev kommer innehålla information om det senaste styrelsemötet, RALS, central förhandling om bemanningsmodell förvar samt hur ST bevakar frågan om arbetsgivarens nya sektionsstruktur och inrättandet av en gränsnära organisation.

§ 12 Nästa möte

Via Zoom den 12 november.

§ 13 Mötets avslutande med reflektion

Sebastian tackar alla deltagare och avslutar mötet.

Sebastian Cavegård
Ordförande

Adam Josefsson
Mötessekreterare