



## Protokoll från sektionssstyrelsemöte

Datum: 2025-11-12

Plats: Digitalt via Zoom

### Deltagare:

Sebastian Cavegård, ordförande (från ca kl. 11)

Fariborz Sadri, studieorganisatör

Ann L Nilsson, ordinarie

Yasemin Camlibel, ordinarie

HSO Anna Falgén Enqvist under § 5

Linda Ivung, valberedningen

Johanna Öhrvall, vice ordförande (lämnade kl. 14)

Adam Josefsson, ordinarie

Tim Lang, ordinarie

Mathias Persson, ersättare

HSO förvar Johan Böckelman under § 5

Frånvarande: Catharina Backelund

### § 1 Mötets öppnande

Johanna öppnar mötet och hälsar alla välkomna.

Incheckningsfråga – om du fick en fjärrkontroll med en knapp som kunde styra vad som helst i ditt liv, vad skulle den knappen göra?

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

Dagordningen fastställs enligt utskickat förslag med ett tillägg under ekonomipunkten om beslut att tacka av avgående styrelseledamöter. Fariborz utses till granskare.

### § 3 Föregående mötesprotokoll: 2025-10

Frågan om godkännande bordläggs till nästa styrelsemöte.

### § 4 Rapporter

#### Avdelningen

Generaldirektören har fattat ett inriktningsbeslut om arbetstider i mottagnings- och återvändandecenter. Även om detaljerna inte är klara på respektive ort talar de tänkta öppettiderna för att flertalet medarbetare i mottagande- och återvändandecenter kommer ha schemalagd arbetstid. Arbetsgivaren har även möjlighet att använda sig av bestämmelser om jour som finns i arbetsavtalet. Det är ännu inte klart exakt vilka arbetsuppgifter som ska utföras på centren. Det är därför oklart hur många medarbetare som kommer påverkas av förändringarna. Från ST:s sida ser vi att det finns en risk att det kan bli dyrt för arbetsgivaren med mycket bemanning utanför kontorstid. Det framstår som oklart vilka beräkningar arbetsgivaren gjort av möjliga konsekvenser av förändringen. På mottagande- och återvändandecenter utan asylprövning är de tänkta öppettiderna vardagar kl. 7-21 och helger kl. 9-18. Center med screeningförfarande och mottagande/asylprövning ska vara öppna dygnet runt. Extra medel har utlovats från regeringen för införandet men det är oklart om det räcker för att täcka de sannolika kostnadsökningarna. Styrelsen diskuterar att det arbetsrättsligt inte går att byta villkor för en anställning hur som helst, det kan exempelvis räknas som att man blir uppsagd om man får ändrade arbetstider. Varje anställning som innebär byte från kontorsarbetstid till schemalagd arbetstid kan därför behöva omförhandlas. Styrelsen diskuterar att det är viktigt att alla stora förändringar riskbedöms noggrant.

#### SK/MBL regional

Ny organisation inom regionen har förhandlats. Det är stora frågor i region nord med nya center med asylprövning och återvändande. Det inrättas en ny gränsnära sektion med bland annat asylmottagningsenheter. Många beslut kopplat till genomförandet återstår, exempelvis hur ska screening av asylsökande fungera och hur många medarbetare kommer arbeta på schema. Arbetsgivaren ser att en gränsnära organisation behöver finnas på plats till juni 2026 när asylpakten träder i kraft. Det har kommit upp frågor kring vilka mottagningsenheter som ska flyttas till Märsta och även att två asylprövningsenheter initialt ska börja pendla in för att utreda på plats i Märsta.



Arbetsgivarens inställning är att det i många fall inte rör sig om någon större förändring för medarbetare, medan ST anser att personalförsörjning till Märsta bör ske på frivillig basis.

En förhandling kommer genomföras senare under veckan angående arbetsledning av en sektionschef och tillförordnande av två andra.

### **Sektionerna 1 och 2**

Gulgrönt läge i Sundbyberg. Den stora frågan är att få klarhet kring flytten till Märsta, alltså hur stor är omfattningen. Cheferna har blivit bättre på att förmedla vidare information till medarbetare. Det tas dock upp att arbetsledningen av medarbetare inte upplevs vara tillitsbaserad och att det antas bero på press på enheterna att leverera resultat. Det har organiserats ett möte i Sundbyberg där medarbetarna fått lyfta vad man är orolig över. Det framkom då att medarbetarna anser att arbetsmiljön nu är bra men att man känner oro över framtiden.

### **Sektionerna 3 och 4**

Planen är att initialt två asylprövningsenheter ska ansvara för att hålla utredningar på plats i Märsta och därför kommer utredarna pendla dit under utredningsdagar. I övrigt inga praktiska förändringar för asylprövningsenheterna i detta skede, även om det är sannolikt att fler enheter kommer utreda i Märsta på sikt. Det har framkommit att det spridits en uppfattning på asylprövningsenheter i Sundbyberg att två enheter helt ska flyttas till Märsta, vilket sektionschefen förklarade inte stämmer. Arbetsgivaren ser att det finns behov av att ha mer personal inom asylprövningen, framförallt i Uppsala har man tappat många medarbetare. Alla nuvarande enheter behålls i samband med organisationsförändringen. I och med att nya enheter tillskapas i Märsta kan dock vissa enheter på andra orter påverkas på sikt.

I sektion 4 flyttas hanteringen av att ansöka om asyl till Märsta, men det är inte aktuellt före mars 2026 på grund av ombyggnation om lokalerna. Sannolikt finns behov av mer personal på ansökan, men det är viktigt att ha klarhet kring förutsättningar innan rekrytering inleds.

Upplevs som problematiskt på prövningsenheterna att det saknas rättslig styrning om framförallt Syrien, men även andra länder. En riskbedömning ska genomföras på verksnivå om avsaknaden av rättslig styrning.

Det framkom att en ny larmrutin genomförts på kontoret i Uppsala utan att den föregåtts av en godtagbar process.

Arbetsgivaren planerar att nästa år ha fler medarbetare som arbetar med kontroll och ÅTK.

### **Sektionerna 5 och 6**

Grönt överlag inom sektionerna. Förändrade uppdrag leder dock till diskussioner.

I Umeå sker en fysisk flytt på kontoret.

Tillståndsprövningsenhet 2 Uppsala läggs ned. Sebastian ansluter sent till styrelsemötet då han deltagit i ett möte under förmiddagen med representanter för arbetsgivare, fack och skyddsorganisation. Det har varit en del frågetecken om processen kring att lägga ned enheten och det kvarstår även en del frågor. Sebastian kommer lyfta det till avdelningsstyrelsen hur vi från ST:s sida ska arbeta med de arbetsrättsliga frågorna. Det finns enligt arbetsgivarens uppfattning en konstaterad övertalighet inom arbetsuppgiften anknytning i Uppsala. Arbetsgivaren vill ha en färre ort där man handlägger anknytningsärenden. Från ST:s sida är vi tveksamma till om man arbetsrättsligt kan anse att det finns en övertalighet inom ett ärendeslag, vanligtvis talar man om övertalighet på en hel ort i de fall det blir aktuellt. Arbetsgivaren har en bild av hur den kommande processen ska gå till och man hänvisar till rättsfall och styrning från Arbetsgivarverket till stöd för sin hållning.

Det saknas central styrning på verket om omställningsprocesser och frågan lämnas i stort till regionerna att hantera. Det är flera omställningsprocesser igång inom olika regioner på verket. Det har varit en väldigt snabb process från arbetsgivaren och facken och skyddsorganisationen har betonat att tydlig information behövs om vägen framåt till medarbetare. Det har upplevts som oklart



bland medarbetare vad som ska hända och vad som gäller. Samtliga fackförbund förklarade sig oeniga till arbetsgivarens förslag om verksamhetsförändring i Uppsala men inget förbund tog frågan till central förhandling.

Det genomförs en kompetensinventering i Uppsala och därefter väntas omplaceringsutredningar. Arbetsgivaren menar att man inte måste ställa om en hel ort utan kan ställa om en enhet så länge man kan erbjuda en omplacering. Samtidigt har arbetsgivaren en intention att rekrytera till asylenheter i Uppsala. Vi ser det som oklart om arbetsgivaren har en samordning av personalbehovet. ST anser att arbetsgivaren först och främst ska göra en tidig omställning och om det blir aktuellt med kretsning ska den göras för hela orten.

### **Sektionerna 7 och 8**

Treskift har skapat oro bland våra medlemmar. Vi bedömer att det är ett sämre läge i Gävle och Märsta jämfört med hur det ser ut i Flen. Gävle ingår efter årsskiftet i en ny sektion med planerade förvar på andra orter. I Gävle har man börjat anställa nya handläggare som ska arbeta på schema, vilket man inte hade informerat facket om i förväg. Att den informationen inte delgetts ska tas upp på en kommande förhandling med arbetsgivaren.

Styrelsens förvarsgrupp har besökt förvaret i Göteborg där man redan arbetar på treskift. Det råder olika uppfattningar bland medarbetare där, men de flesta var överens om att schemat borde vara bättre anpassat utifrån arbetstagarnas perspektiv. Det är hög säkerhet i Göteborg och fräscha lokaler. Ann och Fariborz berättade om sina intryck under besöket.

Det har varit ett ministerbesök i Gävle. Det kommer ny lagstiftning som ska resultera i fler brottsutvisade, vilket i sin tur kommer resultera i fler förvarstagna.

Från skyddskommittén i Flen rapporteras att arbetsgivaren är nöjd med rekryteringen som genomförts.

## **§ 5 Arbetsmiljö**

### **HSO Johan**

Generaldirektören har fattat beslut om införandet av treskift på förvaren (enhetlig bemanningsmodell). Arbetsgivaren verkar ha särskilt bråttom i Flen och processen är sådan att det befintliga schemat behöver sägas upp och det nya riskbedömas och MBL:as. Arbetsgivaren vill komma igång med nya scheman så snart som möjligt.

Ändrad lagstiftning om inpasseringskontroll är en högaktuell fråga, det ska rullas ut när det finns avtal avseende utrustning. Det behövs utbildning bland personal innan det implementeras.

Planeringsförutsättningar - det har uppstått en fråga om hur arbetsgivaren beräknar årsarbetskraften, HSO ser att 1,5 årsarbetare per förvarstagen behövs som ett minimum. Arbetsgivaren har räknat utifrån 1,4 årsarbetare per förvarstagen. Arbetsgivaren beaktar inte tillräckligt den dåliga arbetsmiljö som blir konsekvensen av låg bemanning.

Johan har besökt Flen, där är det god stämning. I frågor om treskift finns det ändå en bättre dialog mellan medarbetare och arbetsgivaren jämfört med de andra förvaren. Det är tydligt att med desto bättre informationsinsats, desto mindre oro. Det är bra om processer kring val av skyddsombud sätts igång efter nyår.

### **HSO Anna**

Sektion 1 är grön. Anna har kontinuerlig kontakt med skyddsombudet i Skellefteå. Få medarbetare är kvar på enheten. Annas bild är att man landat i läget utifrån förutsättningarna. Receptionen är stängd och de som är kvar på enheten är i trygghetsstiftelsen. Anna kommer besöka enheten nästa vecka. På mottagningen i Sundsvall har det kommit fram att GPS-larm inte fungerar tillförlitligt. Det finns



liknande larm på flera enheter på verket. Larmen tycks inte vara anpassade utifrån att användas på ABO/center.

Sektion 2 – är fortsatt en del oro. Det har varit ett aktivt arbete kring bland annat kommunikation. På NSC7 är det ett ansträngt läge, brist på beslutsfattare och bristande samarbete mellan arbetsgrupperna. Det är viktigt att besked kommuniceras om framtiden så snart som möjligt. Troligtvis kommer mer svar efter årsskiftet.

Sektion 3 - oro på asylprövningen i Sundbyberg, det upplevs att arbetsgivaren säger olika saker i olika forum. Det har påtalats för arbetsgivaren att informationen inte varit tillräckligt tydlig och enhetlig.

Sektion 4 - oroligt på NSC 2-3 (ansökan). Planering för att halva ansökan ska flyttas till Märsta på sikt. Att söka asyl ska bara vara möjligt i Märsta. Medarbetare vill veta detaljer om hur saker ska fungera. Det har resulterat i ryktesspridning att flera teamledare slutat inom kort tid. ÅTK-enheten har en ny enhetschef som arbetar aktivt med arbetsmiljön. På Arlanda har det varit problem med bemanning, men nu har man återgått till normalläge. Det har påbörjats en insats från Falck för att ge medarbetare verktyg om kommunikation. Det finns behov av högre bemanning på Arlanda för att få bukt med strukturella problem.

Sektion 5 - På tillståndsprövningsenhet 2 Uppsala har en HR-partner haft möte med medarbetare och förklarat hur man arbetar. Det är önskvärt att inte hamna i omställning.

Sektion 6 – grönt läge. Lite ansträngt läge på NSC4 i väntan på att Statens servicecenter ska ta över vissa arbetsuppgifter. I Västerås förefaller lägret ha lugnat ned sig.

Anna bevakar även projektet om införandet av asylopakten. Hon deltar idag i en workshop om projektet. Under den diskuteras risker som kan identifieras och var projektet står. Det är tydligt att man inväntar kommande lagändringar och beslut som kommer påverka införandet.

Central arbetsmiljödag genomfördes förra veckan. Det diskuterades om chefers arbetsmiljö och hur chefer ska arbeta under kommande förändringar.

I Märsta har man börjat jobba med lokalerna då det fanns synpunkter som kom fram under piloten. Ett arbete genomförs kring säkerhetssystem i utredningsrum.

Det planeras för ett nytt boende i Östberga i Stockholm, men det framstår eventuellt som att projektet stannat upp. Det planeras även för ombyggnation av Centria, men ingen ny information har delgetts.

Anna ska nästa vecka besöka Sundsvall och boendet i Härnösand som tillfälligt stängdes på grund av brister.

Johanna informerar om att det finns planer på att upphandla nya larm som mer liknar de som finns på förvaren.

Fariborz lyfter att det finns brister i kompetens kring arbetsmiljö bland chefer, Anna informerar om att frågan påtalats till arbetsgivaren. Det vore bra om alla chefer och skyddsombud fick en gemensam utbildning. Det behövs bättre uppföljning av hur man arbetar med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det finns en tendens att riskbedömningar glöms bort efter att organisationsförändringar genomförts.

### **Styrelsens arbetsmiljö**

Styrelsens egen arbetsmiljö går igenom.

## **§ 6 RALS**

Lokalt avtal för Migrationsverket är klart sedan det förra styrelsemötet. Det pågår traditionella förhandlingar för de medlemmar som valt det. Vissa medlemmar har valt att påkalla fyrparssamtal



efter lönesättande samtal. Behov av ett sådant ska anmälas till avdelningens gb-låda. Fariborz tar upp att det i alla fall inom förvaren upplevs att lönesättande samtal inte utförs som de ska, det upplevs finnas en avsaknad av dialog med chefen. Det lyfts som problematiskt att vissa inte vet i förväg när samtalet ska hållas.

Sebastian tar med sig till avdelningen att det i sektionssstyrelsen lyfts behov av riktad enkät till medlemmar kring lönefrågor.

## **§ 7 Interna arbetet**

Styrelsen går igenom de förberedelser inför årsmötet som behöver göras. Alternativ för mötesordförande diskuteras och Johanna tar kontakt utifrån styrelsens önskemål och försöker hitta en ordförande samt även en sekreterare.

Linda Ivung, sammankallande i valberedningen, deltar på mötet. Ett brev har skickats ut till medlemmar om möjlighet att nominera till styrelsen och övriga uppdrag som beslutas om på årsmötet. Alla i den nuvarande styrelsen har intervjuats. Kompletterande intervjuer kommer göras innan årsmötet vid behov. Styrelsen ska ställa frågan till de i den nuvarande valberedningen om de vill fortsätta nästa år. En i valberedningen kommer flytta till annan ort, så det kommer bli åtminstone en vakans.

Det har ännu inte planerats ett konkret datum för AO/SO-dag, men det är planerat vad som ska gås igenom på den digitala träffen. Eventuellt kommer Nathalie Schröder från avdelningsstyrelsen kunna delta.

Styrelsen har tidigare beslutat att slå samman avdelningsuppdragen om öppet hus om RALS med en större synlighetsaktivitet på varje ort. Styrelsen går igenom vilka planer som finns för respektive ort. Det finns lite olika planer på vad man kan bjuda på under träffarna, lunch, frukost, fika beroende på vad som funkar bäst.

## **§ 8 Värkning**

914 aktiva medlemmar. 20 nya medlemmar senaste månaden. Ann redogör för orsakerna till utträde som personerna angett som lämnat ST.

God medlemsutveckling i Flen, kraftig ökning av medlemmar där senaste året.

## **§ 9 Ekonomi**

Adam redogör för ekonomin, fortsatt god ekonomi. Ungefär hälften av årets medel finns kvar på kontot, men finns vissa planerade utgifter under slutet av året.

Uppföljning av plan för användande av årets kvarstående ekonomiska medel. Styrelsen har tidigare fattat beslut om att AO får bjuda på lussefika på sina enheter. Styrelsen diskuterar att köpa in synlighetsmaterial och eventuella satsningar på medlemsvård.

Styrelsen beslutar att beställa ST-pepparkaksburkar till varje ort utifrån en fördelningsnyckel om antalet medlemmar.

Styrelsen beslutar att avtacka avgående styrelseledamöter i enlighet med den ekonomiska policyn.

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

SO

Förvarsenhet 7 Märsta Celine Serap Akar ordinarie

Tillståndsprövningsenhet 3 Uppsala Ida Wikblom ordinarie

AO

Förvarsenhet 8 Märsta Amir Karimi ordinarie

Lokalförvaltningsenheten NOA Linda Ivung ordinarie

Ärendefördelningsenhet 2 Stockholm Maria Kihlblom ersättare



**§ 11 Övriga frågor**

Nyhetsbrev kommer innehålla stående punkter samt en påminnelse om att nominera till sektionsstyrelsen.

Tim lyfter en övrig fråga om arbetsmiljöansvarig i styrelsen. Frågan bordläggs till nästa styrelsemöte.

**§ 12 Nästa möte**

På plats i Boden 3-4 december.

**§ 13 Mötets avslutande med reflektion**

Sebastian tackar alla deltagare och avslutar mötet.

Sebastian Cavegård  
Ordförande

Adam Josefsson  
Mötessekreterare