



Protokoll från sektionssstyrelsemöte

Datum: 2025-12-03/04

Plats: Boden

Deltagare:

Sebastian Cavegård, ordförande

Fariborz Sadri, studieorganisatör

Ann L Nilsson, ordinarie

Yasemin Camlibel, ordinarie

HSO Anna Falgén Enqvist under § 5

Tim Larsson, valberedningen (dag 1)

Johanna Öhrvall, vice ordförande

Adam Josefsson, ordinarie

Tim Lang, ordinarie

Catharina Backelund, ordinarie

HSO förvar Johan Böckelman under § 5

Eleanor Cooper, valberedningen (dag 2)

§ 1 Mötets öppnande

Sebastian öppnar mötet och hälsar alla välkomna.

Incheckningsfråga – vad är din "song of the day"?

§ 2 Fastställande av dagordning och utse en granskare.

Dagordningen fastställs enligt utskickat förslag med tillägg om rapport från avdelningsråd samt styrelsens bemanning under jul och nyår under interna arbetet. Johanna utses till granskare.

§ 3 Föregående mötesprotokoll: 2025-10, 2025-11

Godkänns och läggs till handlingarna.

§ 4 Rapporter

Avdelningen

Det har varit arbetsmiljödag, då var det fokus på chefers arbetsmiljö. En ny arbetsgrupp på verket ska se över hanteringen av kränkande särbehandling.

Facklig tid – arbetsgivaren arbetar med ny vägledning om frågan. Avdelningsstyrelsen har frågan under bevakning. Styrelsen diskuterar frågan.

Arbetsgivaren har meddelat att medarbetare kan byta flex och semesterdagar mot lön under slutet av 2025. ST anser att frågan borde förhandlats innan beslut fattades, men arbetsgivaren var av en annan uppfattning. ST har möjlighet att påkalla förhandling med arbetsgivaren med anledning av hanteringen.

Beslut har fattats om de tre sektionernas anslag för 2026.

Fortsatt arbete med kartläggning av chefsmedlemmar i syfte att främja medlemsnytta för ST:s chefskollektiv.

SK/MBL regional

Det har varit flera extrainsatta regionala MBL. På fredag samma vecka som styrelsemötet kommer en MBL § 19 hållas om konsekvenser av nedläggningen av tillståndsenhet 2 i Uppsala. Den 12 december genomförs MBL om den nya organisationen i Märsta med mottagnings- och återvändandecenter (MÅC). Det finns oklarheter kring arbetsgivarens hantering då befintliga anställda på återvändandeenheten i Märsta av arbetsgivaren uppmanats söka tjänster på nya enheter. Arbetsgivaren avser avveckla den befintliga återvändandeenheten i Märsta som istället ska integreras i de nya asylmottagningsenheterna. Akademisk utbildning har i annonserna angetts som krav för många tjänster. Från ST:s sida ser vi att det är problematiskt att annonser för tjänster kopplade till center varit olika utformade i region nord och syd. ST har följt upp med regionledningen om varför arbetsgivaren anser att minst 120 högskolepoäng behövs för alla tjänster och det finns



enligt ST ingen anledning att det ska vara annorlunda i region nord jämfört med region syd. Det är viktigt att tydligt kommunicera till medarbetare att befintlig personal i Märsta kommer få plats på en av de fyra nya enheterna.

Biträdande regiondirektör Joakim Jansson och chefer inom den nya MÅC-sektionen har varit runt på enheter som berörs av omorganisationen och informerat samt haft dialog med medarbetare.

Arbetsgivaren menar att medarbetare kan arbetsledas över kommungränser, vilket kommer vara föremål för kommande förhandlingar. ST anser att en sådan hantering inte är möjlig enligt gällande arbetsrättsligt regelverk.

Det finns en god ekonomi i regionen, vi kan behålla våra prövningsresurser under 2026 och det ser även positivt ut längre fram. Just nu finns det rekryteringsbehov inom flera verksamhetsgrenar.

Det ska tillsättas en översyn om sektion 7, vilket är kopplat till införandet av den nya bemanningsmodellen för förvaren. Det är sannolikt så att regionledningen även vill titta på hur ekonomistyrningen ser ut inom sektionen.

Sektionerna 1 och 2

För Boden är chefsrekrytering pågående, likaså i Västerås och Märsta.

Johanna har en tät dialog med personalen i Skellefteå och hon har påtalat för arbetsgivaren att arbetsuppgifter behövs i Skellefteå. Det är exempelvis svårigheter att hitta sysselsättning för boendeassistenter när alla boenden avvecklats. Personalen har vissa aktiviteter med Trygghetsstiftelsen. ST anser att det överlag varit en bristande planering från arbetsgivaren hur man ska ta om hand personalgruppen under tiden de har kvar sina anställningar.

På de administrativa enheterna finns en god arbetsmiljö.

Det råder generellt låg motivation bland personalen på mottagningen Sundbyberg och det har under hösten varit ytterligare personaltapp. Lönen är en avgörande fråga till varför medarbetare lämnar. SACO har tagit initiativ till en "temperaturmätning" i Sundbyberg, ett möte under vilket alla medarbetare fick skriva ned sina tankar och svaren har därefter sammanställts. Medarbetare lyfte i dessa fram lön som en viktig fråga för trivselen, men även vem man har som chef eller teamledare. ST ser positivt på att det finns forum där medarbetares uppfattningar inhämtas.

Sektionerna 3 och 4

Inom sektion 3 är det generellt för låg bemanning, men måluppfyllelsen är god.

Ny tillförordnad sektionschef i sektion 4 Ludwica Lenander. Anette Bäcklund går i pension.

Sektionerna 5 och 6

Generellt grönt läge inom sektionerna.

Orange läge i Uppsala. Johanna har kontakt med våra medlemmar på tillståndsenhet 2 och erbjuder stöd vid behov. ST begärde tillsammans med SACO förhandling med stöd av MBL § 12 men arbetsgivaren erbjöd istället en MBL § 19. ST kommer föra fram under förhandlingen att arbetsgivarens hantering av nedläggningen av enheten i Uppsala inte varit bra. ST anser att arbetsledning bara kan göras inom en ort. Arbetsgivaren har nu presenterat omplaceringsutredningar.

Flytt inom lokalen i Umeå har fungerat okej.

I Västerås på tillståndsenhet 1 finns viss oro kopplat till omorganisation – de har mycket ärenden.

Sektionerna 7 och 8

Schemafrågorna är de största inom förvarssektionerna just nu. I Gävle tittar en arbetsgrupp på möjliga schemaförslag. I Märsta har processen inte kommit så långt.

Ny sektionschef för förvaret i Gävle och planerade förvar i Rosersberg och Boden är Jaak Meri.

Arbetsledningsbeslut är förhandlade i Flen, syftet med besluten är att uppnå en bättre fördelning mellan chefer.

§ 5 Arbetsmiljö

HSO Anna

I **sektion 1** är läget gulgrönt. Anna har besökt Skellefteå. Där är det god stämning givet omständigheterna. Vissa medarbetare har gått vidare till andra jobb. Det är viktigt att alla ska känna att det finns saker att göra på jobbet trots pågående avveckling av enheten.

Anna har även besökt Sundsvall och då gjort ett besök på boendet i Härnösand. Det är ett renodlat lägenhetsboende, vilket är något relativt unikt på verket idag. Det finns frågor kring behovet av att ha personal utanför kontorstid på alla boenden. Det är även problematiskt att personal inte kan använda datorer på boenden för att de inte räknas som administrativa lokaler. Arbetsgivaren arbetar på en lösning på denna problematik. I Sundsvall ligger boendet långt från kontoret så då är det särskilt problematiskt att inte kunna använda arbetsdatorn.

Boden – det behövs en enhetschef som är på plats på mottagningen. Det finns en oro kopplat till återvändandecentret som ska startas upp.

Alla assistenter i Boden har satts ihop till ett team, vilket inte har fungerat. Det finns en liknande problembild med assistentteam i Sundbyberg.

I **sektion 2** råder oro kopplat till den nya organisationen i Märsta. Det har varit olika reaktioner på regionledningens informationsmöten. Arbetsgivaren hoppas på frivillighet och att få personal att söka tjänsterna.

På återvändandeenhet 1 i Märsta råder stor oro. Det upplevs som oklart hur framtiden för medarbetarna ska se ut. Informationen från arbetsgivaren har varit otydlig.

På mottagningsenhet 7 i Sundbyberg finns en stor oro, vilket bland annat är kopplat till överlämnandet av arbetsuppgifter till Statens servicecenter. Anna har en viss oro över den psykosociala arbetsmiljön på enheten.

I **sektion 3** finns oro över framtiden men den är begränsad jämfört med läget på mottagningsenheterna.

I **sektion 4** kommer ansökningsenheterna påverkas mycket av organisationsförändringen. Det förefaller finnas en acceptans från medarbetare kring förändringen. Arlanda – nytt ersättande skyddsombud vald på enheten. Företagshälsovården har genomfört workshops om kommunikation. En enkät om schemat har genomförts på enheten – de flesta medarbetare är nöjda med det nuvarande schemat. OSA-enkät är på gång på enheten.

I **sektion 5** är det så klart oroligt bland medarbetare kopplat till nedläggningen av en tillståndsenhet, men arbetsgivarens hantering är mest en facklig fråga. Generellt är läget grönt i sektionen.

I **sektion 6** är läget generellt grönt. Det har varit ett inbrott i Västerås och har därmed uppkommit vissa frågor kring rutiner vid stängning.

Övergripande frågor

Förenklad tidrapportering – HSO-gruppen har varit kritiska till att det varit en dålig process kring framtagandet – det finns mycket frågetecken från skyddsombud om frågan. Det upplevs som oklart hur rapporteringen ska göras om man inte är heltidsfacklig, då det inte kommer synas vilket arbete man gör som förtroendevald. Det finns en oro kring om rätten till friskvårdstimme kommer respekteras i tillräcklig utsträckning i och med att den inte längre ska tidrapporteras.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) är viktigt att följa upp. Det har kommit upp problem kopplat till larmrutiner bland annat. Det är även viktigt att följa upp riskbedömningar efter att organisationsförändringar genomförts. Det fungerar olika på enheter hur SAM är upplagt. Det finns en mall för SAM, men det verkar inte vara självklart att den är bekant för alla förtroendevalda. Det ser även olika ut kring om hela skyddskommittén är involverad i SAM. Annas bild är att arbetsgivaren är medveten om problembilden med bristande enhetlighet. ST vill att det ska bli obligatoriskt för enhetschefer att gå utbildning om SAM. Det pågår även ett arbete på verket med att se över sektionschefens roll. Varje sektion ska presentera årsvis hur SAM fungerar på enheterna, sedan sker en utvärdering på regionnivå.

HSO Johan

Det är mycket arbete för närvarande kring införandet av treskift. Det har redan varit en förhandling om schemat i Flen. Det kommer genomföras ett möte om Gävle. Det är just nu oklart hur det ska fungera i Gävle och är inte klart när treskift ska börja gälla. Det börjar infinna sig en acceptans kring införandet av treskift. Medarbetare hoppas på att det blir så bra som möjligt givet förutsättningarna. I Gävle har det kommit schemaförslag och det pågår aktiva diskussioner. Arbetsgivaren vill införa ett nytt schema snabbare i Flen jämfört med de andra förvaren. Fariborz och Ann deltog i MBL-förhandlingen om schemat i Flen. ST förklarade sig oeniga med arbetsgivarens förslag. Det är inte klart om ST kommer påkalla central förhandling om frågan. Sannolikt löper nuvarande schema på så länge frågan inte är färdigprocessad. Johan tar upp att det varit oklarheter i Flen med anledning av att inte alla skyddsombud kallats till skyddskommitté som handlat om schemafrågan.

Angående tidrapportering har Johan samma synpunkter som Anna. Cheferna fick information sent om hur det ska fungera. Det har varit otydlig och motsägelsefull information från arbetsgivaren. Det hela verkar inte helt genomtänkt av arbetsgivaren.

Styrelsens arbetsmiljö

Styrelsens egen arbetsmiljö går igenom.

§ 6 RALS

Avtalet gällande traditionell förhandling är underskrivet av parterna. Enhetscheferna ska meddela medarbetare vad den nya lönen blir. Den nya lönen betalas ut med decemberlönen för de som valde traditionell förhandling. Catharina, som var en av fyra personer i avdelningsstyrelsen som höll i de traditionella förhandlingarna, delar med sig av sina reflektioner från arbetet. Catharina förklarar även hur fyrpartssamtal går till för de som valt lönesättande samtal och blivit oeniga. Styrelsen diskuterar om vikten av att ha dialog med våra medlemmar som har fyrpartssamtal för att kunna stämma av kring processen och medlemmens förväntningar.

§ 7 Interna arbetet

Johanna går igenom styrelsens checklista inför årsmötet i februari. Det finns planering i alla relevanta delar. Sektionen bjuder på middag på de orter där fysiska evenemang anordnas. Styrelsen diskuterar hur vi kan möjliggöra för fler medlemmar att delta på årsmötet, framförallt gällande medlemmar på förvaren.

Eleanor informerar om valberedningens arbete under året och planering inför årsmötet. Styrelsen och Eleanor diskuterar kring valberedningens arbete och roll.

Styrelsen beslutar om datum för styrelsemöten under våren 2026.

Styrelsen går igenom aktuell verksamhetsplan och diskuterar i vilken utsträckning målen uppfyllts. Adam och Ann får i uppdrag att gå igenom verksamhetsplanen till nästa styrelsemöte och titta på om den kan utvecklas till nästa år, bland annat om det går att arbeta mer målbaserat.

Genomgång av resultat från enkäten om styrelsearbetet bordläggs till januari.

Styrelsen avser att arbeta vidare med styrelseutveckling under 2026, bland annat genom att bjuda in Magnus Kron från förbundet till fysiskt styrelsemöte/kick-off i Sundbyberg.

Semesterlista för jul- och nyårsperioden går igenom.

Tim Lang rapporterar från avdelningsrådet. Förslaget till budget godkändes. Medlen till värvning under 2025 och 2026 har ökat kraftigt jämfört med tidigare år. Under avdelningsrådet gick man igenom verksamhetsberättelsen. Det var inga större diskussioner.

§ 8 Värkning

Rapport från Ann och Yasemin. 912 aktiva medlemmar. 7 nya medlemmar senaste månaden. Ann har gjort en sammanställning av årets medlemsstatistik som hon presenterar för styrelsen. Styrelsen diskuterar om hur vi kan bättre nå ut till medlemmar, bland annat medlemmar på förvaret som kan vara svåra att nå på mejl och bara jobbar natt. Sebastian och Fariborz berättar om hur de jobbat med värvning mot förvaret i Flen. Det är i värvnings- och medlemsvårdsarbetet viktigt att vara på plats och möta medlemmar och potentiella medlemmar.

§ 9 Ekonomi

Adam rapporterar om ekonomin som är god.

Styrelsen diskuterar hur kvarvarande ekonomiska medel för året ska användas då det prognosticeras ett överskott. Styrelsen diskuterar vilka behov som finns och om inköp kan göras innan årets slut för att täcka dem.

Styrelsen beslutar att köpa in presentkort för en summa motsvarande 20 000 kronor. Dessa kan användas vid olika aktiviteter, exempelvis avtackning och medlemsaktiviteter på enheter.

Styrelsen beslutar även att köpa in produkter från ST butiken utifrån behov på varje ort.

Adam tar kontakt med revisorer för att lägga upp en plan kring bokslut och revision inför årsmötet.

Sebastian har tagit fram ett förslag till budget 2026 som skickas ut till styrelsen efter mötet. Diskussion om förslaget bordläggs till januari.

§ 10 Fastställande av AO och SO val

SO

Mottagningsenhet 2 Västerås Abdolla Abdi ordinarie

Administrativ enhet 2 Stockholm Emma Salovaara-Lind ersättare

NSC2 Stockholm Cecilia von Melen ordinarie

Förvarsenhet 1 Gävle Daniel R Eriksson ersättare

Kompetensutvecklingsenheten Stockholm Ewelina Edenbrink ordinarie

Kommunikationsavdelningen Stockholm Alexander Szögi ordinarie

AO

NSC7 Stockholm Tommy Hindrikes ordinarie Floriana Haxha Zymnberi ersättare

§ 11 Övriga frågor

Nyhetsbrev skickas ut av Sebastian i vanlig ordning.

§ 12 Nästa möte

Digitalt 14 januari.

§ 13 Mötets avslutande med reflektion

Sebastian tackar alla deltagare och avslutar mötet.

Sebastian Cavegård
Ordförande

Adam Josefsson
Mötessekreterare