

# Årsmöte 2026

Tisdag 10 mars 2026

Tid: 10.30-11.45 ca

Vi möts fysiskt i A109  
alternativt via  
[zoom](#)

Välkomna!  
Sektionsstyrelsen





## Förslag till Dagordning vid årsmötet 10 mars 2026

Ärende	Anmärkning
1. Prövning att mötet har kallats enligt stadgarna	tällda
2. Val av ordförande och sekreterare för mötet	
3. Val av protokolljusterare, tillika rösträknare	
4. Beslut om dagordning	
5. Verksamhetsberättelse och bokslut	
6. Revisionsberättelse	
7. Beslut om ansvarsfrihet för styrelsen	
8. Beslut om verksamhetsplan och budget	
9. Motioner (inga motioner har inkommit)	
10. Val av ordförande för 1 år	Se valberedningens förslag
11. Val av vice ordförande för 1 år	Se valberedningens förslag
12. Val av styrelseledamöter	Se valberedningens förslag
13. Val av ersättare för styrelsens ledamöter	Se valberedningens förslag
14. Val av revisorer för 2 år	Se valberedningens förslag
15. Val av ersättare för revisorer för 1 år	Se valberedningens förslag
16. Val av ombud och ersättare till ombudsmöte/avdelningsråd	Se valberedningens förslag
17. Val av representant och ersättare till regionkonferensen	Se valberedningens förslag
18. Fyllnadsval av förtroendevalda utöver sektionsstyrelsen under året	Se valberedningens förslag
19. Val av valberedning och ersättare	
20. Beslut om lönepolitiskt program	
21. Övriga ärenden	
22. Mötets avslutande	



# Verksamhetsberättelse 2025

## 1. Inledning

Under 2025 har vi bedrivit ett aktivt fackligt arbete med fokus på samverkan, arbetsmiljö och en rättvis lönebildning. Vi vill passa på att tacka alla medlemmar, förtroendevalda, arbetsplatsombud och skyddsombud för allt engagemang och arbete som ni lagt ner under året.

Vi har genomfört fackliga förhandlingar på olika nivåer, haft ett flertal samverkansmöten på lokal och central nivå. Vi har deltagit vid lönekartläggning och löneöversyn enligt RALS. Parallellt har vi fortsatt att erbjuda forum för dialog, bland annat genom återkommande "Fika med facket" och möten med enskilda medlemmar.

## 2. Beskrivning av verksamheten

Under 2025 har sektionsstyrelsen bestått av nio ledamöter och två ersättare. Vi har haft 15 styrelsemöten med möjlighet att delta digitalt vid alla tillfällen. Ordförande har varit styrelsens representant i den partssammansatta arbetsgrupp vid LTU som beslutar om de lokala omställningsmedlen och även representerat oss i arbetsmiljökommittén. Vi är representerade i alla samverkansgrupper på LTU med styrelseledamöter och arbetsplatsombud (AO) och skyddsombud, vilket sammantaget varit över 70 mötestillfällen bar det. Som vi förstås fördelat ibland oss på respektive institution. Sektionsstyrelsen har i år adjungerat in Lars Frisk som vår fackliga representant vid universitetsstyrelsens sammanträden.

Under året har vi hanterat ett antal medlemsärenden och genomfört några förhandlingar kopplade till arbetsbrist. Medlemsdialogen har upprätthållits genom månatliga "Fika med facket" och genom att sprida centrala och regionala aktiviteter från Fackförbundet ST.

Under året har vi deltagit i aktiviteter ordnade av arbetsgivaren, avdelningsstyrelsen, varav de flesta gett möjlighet till digital närvaro. I avdelningsstyrelsen för Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet är Marika Vesterberg 1e vice ordförande och vice kassör. I regionala rådet som är ett nätverk för alla myndigheter inom staten var Marika representant för region Nord.

## 3. Prioriterade områden

### A. Förbättra villkoren

#### 3.1 Mål

Att säkerställa en transparent, rättvis och bra löneprocess med en tydlig lokal förankring. Arbetet ska samtidigt bidra till att stärka och vidareutveckla sektionens förhandlings- och påverkansarbete så att medlemmarnas villkor förbättras på både kort och lång sikt.



### 3.2 Insatser

Under året genomfördes ett gemensamt uppstartsmöte i slutet av augusti inför RALS, där vi tillsammans med arbetsgivaren gick igenom lönekartläggning och gemensam lönebild. Vi hade även möjlighet att tidigt ge våra fackliga inspel till lönerevisionen. Under hösten arbetade vi med dialoger med HR och internt i lönegruppen, vilket möjliggjorde fördjupade diskussioner om processer, kriterier och helhetsbedömningar.

### 3.3 Resultat

Året präglades av ett nytt centralt tvåårigt RALS-avtal, vilket gjorde att vi kunde teckna ett lokalt kollektivavtal i oktober. Lönerevisionen kunde avslutas i början av december och resulterade i ett samlat utfall på 3,7 procent för kollektivet.

### 3.4 Analys av resultatet

Det samlade utfallet och den genomförda processen tyder på en väl fungerande lokal samverkan. Det finns fortsatt behov av att ytterligare tydliggöra lönekriterier, stärka chefstödet och förbättra återkopplingen till medarbetare efter avslutad lönerevision.

### 3.5 Utvecklingsbehov

Inför kommande år finns ett uttalat behov av en tidigarelagd tidsplan som visar på hela löneprocessen. Det finns också skäl att skapa gemensamma tillfällen för diskussion om lönekriterier för både chefer och medarbetare, liksom att förbättra uppföljningen av lönesamtal och de motiveringar som ges. Dessa insatser är centrala för att ytterligare stärka kvaliteten i processen.

## B. Arbetsmiljö och samverkan

### 3.1 Mål

Att stärka en hållbar arbetsmiljö genom ett strukturerat och kontinuerligt arbetsmiljöarbete samt aktiv facklig närvaro är vårt mål. Vi vill främja jämställdhet, motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter. Ett av målen var att bidra till utveckling av både arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet.

### 3.2 Insatser

Vi har under året deltagit i samverkansmöten på flera nivåer och varit aktivt representerad i den centrala arbetsmiljökommittén. Dessutom har löpande dialoger förts med HR om olika villkorsfrågor, exempelvis riktlinjer för delpension och arbetstidsavtal inom IT-verksamheten.

### 3.3 Resultat

Arbetet har lett till en fördjupad dialog och ökad samsyn i centrala arbetsmiljöfrågor. Det har även resulterat i en tydligare riktning i några villkorsfrågor vilket stärker den lokala samsynen kring förutsättningar och behov.

### 3.4 Analys av resultatet

Samverkan ger goda förutsättningar för förbättrad arbetsmiljö, men det framgår samtidigt att det krävs en mer systematisk uppföljning av riskbedömningar, åtgärdsplaner och det övergripande systematiska arbetsmiljöarbetet. Framför allt behöver rutiner och ansvarsfördelning inom arbetsmiljöarbetet (SAM) förtydligas och följas upp med större regelbundenhet.

### 3.5 Utvecklingsbehov

Det finns behov av att tydligare definiera roller och ansvar inom SAM och att säkerställa att uppföljningen av åtgärder i arbetsmiljöplaner sker regelbundet. Arbetet med att rekrytera fler skyddsombud behöver fortsätta och



kompletteras med utbildning och ett bra stöd för chefer. Dessa delar är viktiga för att stärka arbetsmiljöarbetets kvalitet och genomslag.

## **C. Medlemskap, engagemang och aktiviteter**

### **3.1 Mål**

Målet var att synliggöra vårt fackliga arbete och öka kunskapen om medlemsnyttan samt den svenska modellen. Arbetet ska bidra till att skapa engagemang och intresse hos både nya och befintliga medlemmar. Genom rekryterande aktiviteter och riktade insatser planerade vi att nå ut till fler yrkeskategorier och därigenom stärka den fackliga organiseringen.

### **3.2 Insatser**

Under året har vi erbjudit träffar en gång i månaden genom "Fika med facket". Medlemmarna har även fått information om centrala och regionala aktiviteter, och två medlemsbrev har vi skickat ut för att sprida facklig information och regionala aktiviteter.

### **3.3 Resultat**

Insatserna har skapat kontinuerlig dialog med medlemmarna. Samtidigt så hade vi inte resurser till fler lokala aktiviteter under hösten på grund av tids- och resursläget, vilket påverkade aktivitetsnivån.

### **3.4 Analys av resultatet**

Medlemmarna uppskattar återkommande och lättillgängliga forum. Det är viktigt att all fortsatt får insyn i den fackliga verksamheten.

### **3.5 Utvecklingsbehov**

Det finns behov av att skapa en årskalender med både lokala och regionala aktiviteter samt att involvera medlemmar och arbetsplatsombud vid olika evenemang. Utöver detta kan vi förbättra våra digitala och hybrida möten för att öka tillgängligheten.

## **D. Omställning och arbetsbrist**

### **3.1 Mål**

Målet är att säkerställa att processer vid omställning och arbetsbrist genomförs på ett rättssäkert, transparent och förutsägbart sätt, där medlemmarnas behov och rättigheter står i centrum.

### **3.2 Insatser**

Under året har vi deltagit i ett antal förhandlingar och erbjudit stöd till berörda medlemmar vid omställningssituationer.

### **3.3 Resultat**

De ärenden som hanterats har följt gällande regelverk och arbetsgångar, vilket bidragit till ordnade och korrekta processer.



### 3.4 Analys av resultatet

Även om processerna har fungerat bra framgår det att tidig och tydlig kommunikation bidrar till minskad osäkerhet och bättre framförhållning för berörda.

### 3.5 Utvecklingsbehov

För att förbättra arbetet behövs tydliga checklistor och bra kommunikation vid omställningsprocesser. Det är också viktigt att vi fackliga företrädare involveras redan i planeringsfasen, så att vår kompetens kan bidra till lösningar och bättre processkvalitet.

## 4. Medlemsutveckling

Medlemsutveckling senaste 10 åren

År	Aktiva	Pensionärer	Totalt
dec-25	362	47	409
dec-24	377	42	419
dec-23	398	39	437
dec-22	377	44	421
dec-21	366	42	408
dec-20	385	31	416
dec-19	369	30	399
dec-18	375	30	405
dec-17	357	30	387
dec-16	363	30	393
dec-15	352	31	383

Snabb analys (2015 → 2025)

Totalt: +26 (från 383 till 409), +6,79%

Aktiva: +10 (från 352 till 362), +2,84%

Pensionärer: +16 (från 31 till 47), +51,61%

Toppår (Totalt): 2023 med 437

Lägst (Totalt): 2015 med 383

Senaste två åren: Ned från 437 (2023) till 409 (2025), -28 (≈ -6,41%)

## 5. Avslutande reflektion

Året visar på styrkan i samverkan och det fackliga engagemanget på LTU. Med ett väl genomfört lönearbete, aktivt arbetsmiljöarbete och närvarande medlemsdialog har vi tagit viktiga steg framåt. Under 2026 tar vi med oss lärdomarna från 2025 och fortsätter utveckla arbetssätt, kompetens och medlemsnytta. Flera tillsammans gör oss starkare.

Luleå februari 2026

Marika Vesterberg  
ordförande



## Balansrapport 2025-12-31

TILLGÅNGAR	1/1 2025	Årets förändring	31/12 2025
Kassa	65,70	0,00	65,70
Plusgiro	3 821,86	10 957,76	14 779,62
<b>SUMMA</b>	<b>3887,56</b>	<b>10 957,76</b>	<b>14 845,32</b>
<b>TILLGÅNGAR</b>			
<b>SKULDER</b>			
Eget kapital	-3 887,56	0,00	-3 887,56
Årets resultat	0,00	-10 957,76	-10 957,76
Summa eget kapital	-3 887,56	-10 957,76	-14 845,32
<b>SUMMA EGET OCH</b>	<b>-3 887,56</b>	<b>-10 957,76</b>	<b>-14 845,32</b>
<b>FRÄMMANDE</b>			
<b>KAPITAL</b>			

## Resultatrapport 2025-12-31

<b>INTÄKTER</b>	
Medlemsanslag	0,00
Övriga intäkter	66 668,00
<b>SUMMA INTÄKTER</b>	<b>66 668,00</b>
<b>KOSTNADER</b>	
Års- och medlemsmöten	-44 178,09
Styrelsen och AO	0,00
Övriga kostnader	-11 532,15
<b>SUMMA KOSTNADER</b>	<b>-55 710,24</b>
<b>ÅRETS RESULTAT</b>	<b>10 957,76</b>

---

Luleå februari 2026-02-17

Göran Boström  
Kassör

Marika Vesterberg  
Ordförande



### Revisionsberättelse avseende räkenskapsåret 2025-01-01 – 2025-12-31

Undertecknade utsedda att granska ST/Sektion 35s räkenskaper för verksamhetsåret 2025, avger härmed följande revisionsberättelse:

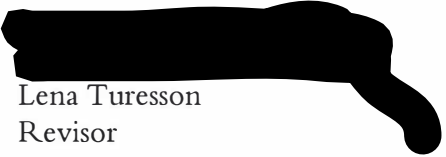
Vi har granskat sektionens räkenskaper. Sektionens tillgångar och skulder samt intäkter och kostnader överensstämmer med vad som angetts i upprättad resultat- och balansräkning för tiden 2025-01-01 – 2025-12-31.


Vi tillstyrker

att resultaträkning och balansräkning fastställs

att styrelsen beviljas ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2025

Luleå den 2 mars 2026

  
Lena Turesson  
Revisor

  
Lena Vikberg  
Revisor





## Verksamhetsplan 2026 – Sektion 35, Fackförbundet ST vid Luleå tekniska universitetet

Vår verksamhet under 2026 har sin grund i Fackförbundet ST:s kongressbeslut för perioden 2024–2028, i avdelningsstyrelsen för universitets- och högskoleområdets kompletterande prioriteringar samt i de lokala behov som vi identifierat här på Luleå tekniska universitet. Vår ambition är att skapa bästa möjliga villkor för våra medlemmar och samtidigt bidra till ett starkt och långsiktigt hållbart fackligt arbete.

---

### 1. Behov och syfte

Vi vill stärka medlemmarnas kunskap om lönebildning, löneprocesser och lokala avtal för att öka förståelsen för vad som påverkar medlemmarnas villkor och för att säkerställa att de ges reellt inflytande över den egen utvecklingen. Vi behöver fortsätta att utveckla möjligheten att påverka vilket ställer krav på ett aktivt och strategiskt arbete.

Vi planerar att samarbetet mer med både studentfackliga organisationer och andra fackförbund inom OFR S, då det bidrar till ett större inflytande och en starkare gemensam röst. Vi har för avsikt att verka för ett hållbart arbetsliv där jämställdhet, likabehandling och en trygg arbetsmiljö är centrala delar. För att upprätthålla en stark facklig närvaro är det också nödvändigt att synliggöra vårt och Fackförbundet ST:s arbete, värdegrund och medlemsnytta. För att vi ska fortsätta att vara det tongivande facket på vår arbetsplats behöver vi behålla och helst öka vår organisationsgrad. De senaste åren har vår organisationsgrad sjunkit medan oorganiserade ökat. Den trenden måste brytas.

---

### 2. Mål 2026

Vi vill vara en tydlig och närvarande facklig kraft som gör det självklart varför ett medlemskap i Fackförbundet ST är värdefullt. Genom ökad synlighet, engagerande kommunikation och meningsfulla aktiviteter kan vi skapa en starkare gemenskap där fler vill vara med.

Vår ambition är att fortsätta arbeta för att förbättra villkoren för medlemmarna genom att öka kunskapen om facket, stärka inflytandet och bedriva ett aktivt och strategiskt förhandlingsarbete. Vi tror att genom att utveckla våra förtroendevalda och stärka skyddsombudens roll så bygger vi trygghet, kunskap och handlingskraft nära medlemmarna.

Vår långsiktiga målsättning är att öka organisationsgraden med tio procentenheter inom fem år, med en ökning på en procentenhet första året och därefter två till tre procentenheter årligen.

Tillsammans bygger vi ett ST som växer, gör avtryck och skapar verklig skillnad — för våra medlemmar idag och för framtidens.

---

### 3. Metod

För att nå målen kommer vi att arbeta med riktade informationsinsatser och utbildningar som stärker medlemmarnas förståelse för lönefrågor och avtal. Det fackliga arbetet ska göras mer synligt genom både digital kommunikation och fysiska aktiviteter i verksamheten. Vi kommer även i fortsättningen bedriva ett aktivt förhandlings- och påverkansarbete genom regelbundna dialoger med arbetsgivaren och genom att utveckla tydliga strategiska positioner i frågor som rör villkor och arbetsmiljö.

Samarbetet med studentfackliga organisationer och andra OFR-S-förbund kommer att utvecklas genom planerade möten och gemensamma aktiviteter. Medlemsvärvning ska ske genom riktade kampanjer, närvaro vid introduktioner och aktiviteter som är attraktiva för både nya och befintliga medlemmar. Arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet bedrivs genom aktiv medverkan i universitetets arbete, egna aktiviteter och genom kontinuerligt stöd till medlemmar i deras specifika frågor.

---

### 4. Uppföljning

Verksamhetsplanen följs upp kontinuerligt på våra styrelsemöten som ska dokumenteras för att säkerställa kontinuitet och transparens. Skyddsombud och arbetsplatsombud ska erbjudas träffar för återkoppling löpande. Medlemmarnas synpunkter samlas in genom aktiviteter, digitala kanaler och direkta kontakter, vilket bidrar till en levande och behovsstyrd verksamhet.

---

### 5. Utvärdering

Till varje årsmöte görs en utvärdering som ligger till grund för den fortsatta verksamhetsplaneringen.





## Förslag till Budget inför årsmötet 2026

<b>Intäkter</b>	<b>Utfall 2025</b>	<b>Budget 2026</b>
Medlemmar	0,00	0,00
Övriga intäkter	66 668,00	105 000,00
Summa	66 668,00	105 000,00
<b>Intäkter</b>	<b>Utfall 2025</b>	<b>Budget 2026</b>
Årsmöte, medlemsmöten	-44 178,09	-75 000,00
Styrelsen och AO	-0,00	-10 000,00
Övriga kostnader	-11 532,15	-20 000,00
Summa rörelsekostnader	-55 710,24	-105 000,00
Överskott/underskott	10 957,21	0,00

Luleå februari 2026-03-02

Göran Boström  
Kassör

Marika Vesterberg  
Ordförande



## Förtroendevalda under perioden 25 februari 2025 – 10 mars 2026

---

### **Sektionsstyrelsen**

Ordförande	Marika Vesterberg
vice ordförande	Tommy Lundström
Ledamöter	Carina Larsson, biträdande kassör Göran Boström, kassör Erika Berglund Göran Larsson Carola Strandberg Ali Valizadeh
Ersättare	Tina Palovaara, sekreterare Kerry Chip
Revisorer	Lena Vikberg, Lena Turesson
Revisorsersättare	Anni Marklund
Valberedning	Anne-Mieke Wiklund (sammankallande) Tatiana Gustavsson Jasmina Toromanovic

---



---

### Arbetsplatsombud

ETKS Ekonomi, teknik, konst och samhälle	Josefin Rönnbäck
ETKS Piteå	Mattias Jansson, Annie Svensson (Piteå)
SRT System- och rymdteknik	Eva Marcusson
	Anette Snällfot-Brändström (Kiruna)
SBN Samhällsbyggnad och naturresurser	Göran Boström
HLT Hälsovetenskap lärande och teknik	Lena Wassermann
TVM Teknikvetenskap och matematik	Birgitta Lidström tills pension
	Ewa Rising kontaktperson (Skellefteå)
Bibliotek	Viktoria Thiger
IT-service	Roy Granlund
Kommunikation och varumärke	Anna Morberg
Personal / Ledningsstaben	vakant
Ekonomi	vakant
Universitetsservice	Göran Larsson
Studentservice	Ulrika Hedkvist

---

### Arbetsmiljö/skyddsombud

SBN	Thomas Forsberg, Göran Boström
SRT	vakant
TVM	Lars Frisk
ETKS Piteå	Mathias Jansson
VSS	Göran Larsson, Linnea Malmström
Doktorandskyddsombud	vakant



## Förslag till

# Lönepolitiskt program inför årsmötet 2026

### Lönepolitiken ska regelbundet diskuteras och revideras i samverkan med medlemmarna och beslutas av årsmötet.

- Att all för universitets lönesättning ska ske på saklig grund och att väl kända lönekriterier ska finnas och omfatta alla anställda och alla verksamheter.
- Att vi ska verka för att våra centrala avtal har bestämda tidsperioder och en lägsta nivå i de fall vi inte kommer överens om annat.
- En solidarisk lönepolitik – garanterat lägsta-utrymme till alla i lönerevisionen.
- Att bevaka lönesättningen för sjuka, föräldralediga, visstidsanställda och deltidsarbetande.
- Höga ingångslöner för nyanställda, för att kunna argumentera för högre löner för anställda med motsvarande arbetsuppgifter.
- Att kvinnor och män har likvärdig löneutveckling och värderas lika vid löneinplacering.
- Att kvaliteten på lönesamtalen förbättras och att kompetensutveckling ska beaktas i samband med lönesamtalen.
- Att såväl erfarenhetsgrundad kompetens som styrkt formell kompetens ska beaktas och att alla ska ha en kompetensutvecklingsplan.
- Att bevaka våra löner i förhållande till omvärlden för alla typer av befattningar och på alla nivåer.
- Att chefer/ledare ska ha en obligatorisk chefsutbildning som bland annat ska omfatta lönekriterier, medarbetar- och lönesamtal.
- Pedagogisk skicklighet och goda grundutbildningsinsatser ska beaktas.
- Kollektivavtalsförhandling ska tillämpas.

## Förslag till ST sektionsstyrelse Luleå tekniska universitet 2026

## Årsmöte mars 2026

	<u>Styrelsen</u>	<u>Enhet</u>	<u>Valperiod</u>	<u>Omval / nyval / vald 2026</u>
Ordföranden	Marika Vesterberg	ETKS	1 år	Omval
Vice ordförande				vakant
Ledamöter	Göran Boström	SBN	2 år	vald tom 2027
	Tina Palovaara	VSS	2 år	Nyval
	Erika Berglund	TVM	2 år	vald tom 2027
	Göran Larsson	VSS	2 år	vald tom 2027
	Carola Strandberg	ETKS	2 år	vald tom 2027
	Ali Valizadeh	TVM	2 år	omval
	Maria Wall	VSS	1 år	Nyval
	Linnea Malmström		1 år	Nyval
Ersättare styrelse	Kerry Chipp	VSS	1 år	Omval
	Tatiana Gustavsson	VSS	1 år	Nyval
Revisorer	Lena Turesson	TVM	2 år	Omval
	Lena Vikberg	TVM	2 år	Vald tom 2026
Revisorsersättare	Anni Marklund	TVM	1 år	Omval
Valberedningen	<del>Tatiana Gustavsson</del>	<del>VSS</del>	1 år	
	<del>Anne-Mieke Wiklund</del>	<del>SBN</del>	1 år	
	Jasmina Toromanovic	SBN	1 år	

Valberedningens förslag att delegera val av nedanstående till styrelsen:

Ombud och ersättare till ombudsmöte/avdelningsråd

Representant och ersättare till regionkonferensen

Förtroendevalda utöver sektionsstyrelsen under året

Luleå mars 2026

---

Anne-Mieke Wiklund      Tatiana Gustavsson

---

Jasmina Toromanovic