



---

**Plats och tid** Torsdagen den 25 september 2025 kl 09:00  
**Beslutande** Stefan Palm ((S)), Ordförande  
Gunnar Tiger ((S))  
Birgitta Johansson ((S))

**Övriga närvarande** Håkan Wikman, SDR, sekreterare  
Mats Jansson, SDR, Räddningschef

**Justerare**

**Justerings plats och tid** Digital justering,

**Underskrifter** Håkan Wikman

**Sekreterare** \_\_\_\_\_ **Paragrafer** §§ 28-39

**Ordförande** Stefan Palm  
\_\_\_\_\_

**Justerare** Gunnar Tiger  
\_\_\_\_\_

---



## ÄRENDELISTA

§ 28	Närvarogenomgång .....	3
§ 29	Val av justerare .....	4
§ 30	Godkännande av dagordning .....	5
§ 31	Delårsrapport augusti 2025 samt årsprognos 2025 .....	6
§ 32	Arbetsmiljömål november 2024 - oktober 2025 .....	7
§ 33	Arbetsmiljömål november 2025 - oktober 2026 .....	8
§ 34	Framtida förbundsledning .....	9
§ 35	Information från verksamheten .....	10
§ 36	Delgivningar 2025 .....	11
§ 37	Delegationsbeslut 2025 .....	12
§ 38	Övriga frågor 2025 .....	13
§ 39	Avslutning .....	14



## § 28 Närvarogenomgång

Dnr 21122

Sammanfattning

Genomgång av närvaro

---

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



## § 29 Val av justerare

Dnr 15499

### Sammanfattning

En ordinarie ledamot föreslås justera dagens protokoll.

*Arbetsutskottet Södra Dalarnas Räddningstjänstförbunds beslut*

Gunnar Tiger utses att justera dagens protokoll.

—



## § 30 Godkännande av dagordning

Dnr 16760

### Sammanfattning

Kan dagordningen godkännas?

*Arbetsutskottet Södra Dalarnas Räddningstjänstförbunds beslut*

Dagordningen godkänns utan ändringar.

---



## § 31 Delårsrapport augusti 2025 samt årsprognos 2025

Dnr 2025-000099043

### Sammanfattning

Resultaträkning och redovisning av verksamhetsmål föredrogs av Mats Jansson och Håkan Wikman. Delårsrapport med resultat och prognos skall lämnas till revisorerna för granskning. Vid mötet är rapporten inte färdigställd, men siffror i form av bokslut, resultat och översiktlig prognos är färdigt, vilket är normalt för delårsrapporten. Rapporten kommer bland annat att innehålla lite mer detaljer kring utfall och prognos samt en del formell text.

### *Arbetsutskottet Södra Dalarnas Räddningstjänstförbunds beslut*

- Arbetsutskottet beslutar att överlämna Delårsrapporten till revisorerna för granskning.
- Arbetsutskottet beslutar att uppdra åt Ordförande och Räddningschef att skriva på Delårsrapporten när den är färdig och klar för slutlig granskning. Granskad rapport överlämnas till Direktionens möte i mitten av oktober.
- Arbetsutskottet föreslår Direktionen att godkänna prognosen för 2025.



## § 32 Arbetsmiljömål november 2024 - oktober 2025

Dnr 2024-000057012

### Sammanfattning

Mats Jansson och Håkan Wikman föredrog årets arbetsmiljöarbete med arbetsmiljömålen för 24-25. Alla mål om att genomföra aktiviteter har genomförts.

### *Arbetsutskottet Södra Dalarnas Räddningstjänstförbunds beslut*

Arbetsutskottet beslutar att föreslå Direktionen att godkänna arbetet med arbetsmiljömål 24-25.



## § 33 Arbetsmiljömål november 2025 - oktober 2026

Dnr 2025-000120170

### Sammanfattning

Mats Jansson och Håkan Wikman lade fram förslag på arbetsmiljömål för 25-26

*Arbetsutskottet Södra Dalarnas Räddningstjänstförbunds beslut*

Arbetsutskottet föreslår direktionen att besluta om föreslagna arbetsmiljömål



## § 34 Framtida förbundsledning

Dnr 2025-000025023

### Sammanfattning

Arbetsutskottet informerade om den pågående processen kring framtida förbundsledning.



## § 35 Information från verksamheten

Dnr 15714

### Sammanfattning

Mats Jansson informerar allmänt om förbundets verksamhet.

*Arbetsutskottet Södra Dalarnas Räddningstjänstförbunds beslut*

Arbetsutskottet godkänner informationen.



## § 36 Delgivningar 2025

Dnr 2025-00000417

### Sammanfattning

Delgivningar sedan senaste mötet redovisas. Det har inte inkommit särskilt mycket delgivningar, men alla medlemskommuner har nu godkänt Årsredovisningen 2024 och beviljat direktionens ledamöter ansvarsfrihet.

*Arbetsutskottet Södra Dalarnas Räddningstjänstförbunds beslut*

Arbetsutskottet föreslår direktionen att godkänna informationen.



## § 37 Delegationsbeslut 2025

Dnr 2025-00000517

### Sammanfattning

Mats Jansson gick igenom delegationsbeslut utförda i organisationen översiktligt.

*Arbetsutskottet Södra Dalarnas Räddningstjänstförbunds beslut*

Direktionen godkänner informationen.



## § 38 Övriga frågor 2025

Dnr 2025-00000617

Sammanfattning

Inga övriga frågor är anmälda.



## § 39 Avslutning

Dnr 13961

Sammanfattning

Ordförande förklarar mötet avslutat kl 11:00

Signerad av  
Stefan Palm



Signaturdatum  
2025-10-06 08:34:12



Signerad av  
Håkan Wikman



Signaturdatum  
2025-10-06 13:47:26



Signerad av  
Sven Olov Gunnar Tiger



Signaturdatum  
2025-10-06 17:34:50





## Förväntad utveckling, mål och ekonomi utifrån god ekonomisk hushållning

### Räddningstjänsthändelser

Antalet räddningstjänsthändelser så här långt under året ligger på en normal nivå i jämförelse med genomsnittet för de fem senaste åren. Detta gäller även antalet bränder i byggnader som ligger på en normal nivå. Brand eller brandtillbud i fordon utomhus har minskat från 23 st till 12 st jämfört med föregående år. Detta är det lägsta antalet händelser sedan 2016. Trafikolyckorna för perioden har dock ökat för första gången sedan 2018 då antalet var 120 st, ökningen från föregående år är från 63 st till 74 st.

Tillsynsverksamheten enligt lag om skydd mot olyckor och lag om brandfarliga och explosiva varor har under året i stort genomförts enligt fastställd tillsynsplan. Vi bedömer även att verksamheten kommer att ligga i fas med tillsynsplanen vid årets slut.

### Verksamhetsspecifika mål

Beskrivning av målen och formulering i verksamhetsplan följer i sidorna efter tabellerna.

Verksamhetsmål	Mål	Läge 2025-08-31	Prognos för helåret
Fastslagna insatstider skall alltid hållas, för alla typer av larm.	100%	100%	100%
Personalomsättningen för operativ heltidspersonal ska inte överstiga 4%	< 4%	4,7%	4,7%
Resultatet ska vara minst 600 tkr vid delår och 100 tkr för helåret	600 tkr	607 tkr	100 tkr
Minst 150 st tillsyner ska bli utförda	150 st	90 st	150 st
Minst 2000 personer skall utbildas	2 000 st	800 st	2 000 st

### Färgkoder för tabellen

Delårsläge	Färg	Helårsprognos
Det är inte längre möjligt att uppnå målet	Red	Målet kan inte uppnås
Vi behöver anstränga oss för att kunna uppnå målet	Orange	Målet kan uppnås
Vi ligger bra till för att uppnå målet	Grön	Det är sannolikt att målet uppnås
Delmålet har uppfyllts och vi ligger bra till för att uppnå målet	Grön	Målet har uppnåtts



## Ekonomi

### Externa intäkter

Verksamhetens externa intäkter ligger 38 tkr högre än budget för året, budgeten är jämnt fördelad över årets månader. Tillsyn ligger 120 tkr under budget, utbildningar ligger 237 tkr under budget. Automatlarm utan brand ligger 100 tkr under budget. Vi har dock sålt ett fordon med en realisationsvinst på 435 tkr, varav de totala externa intäkterna hamnar på ett litet plus. Tillsyn och utbildningar brukar ligga lite lågt då de verksamheterna ligger nere under sommarmånaderna. Prognosen för tillsyn och utbildningar är att vi kommer att återhämta dessa under senare delen av året. Automatlarmen utan brand antas ligga på ungefär samma nivå som under de första åtta månaderna och påverka årets resultat negativt. Prognosen är att intäkterna sammantaget blir 151 tkr bättre än budgeterat.

### Personalkostnader

Personalkostnader exklusive pensioner ligger 29 tkr redan nu högre än budget. Normalt är att lönerna ligger under budget, då lönerevisioner inte påverkat det första kvartalet. Lönerevisionerna blev något högre än förväntat, men vakanser och en sommar med få skogsbränder och liknande tidsmässigt långa insatser gör att kostnaderna håller sig relativt låga. Vakanser har ökat belastningen på personalen och bidragit till höga kostnader för vikarier. För helåret förväntar vi oss att personalkostnaderna kommer att öka då vi behöver fylla vakanserna. Prognosen är att personalkostnaderna blir 561 tkr högre än budgeterat.

### Övriga verksamhetskostnader

Övriga verksamhetskostnader ligger ca 222 tkr lägre än budget vilket avspeglar förbundets strategi att hålla inköp på en låg nivå under de första åtta månaderna utifall det blir en kostsam sommar. Överskottet ligger dock på en nivå lägre än normalt, det förklaras främst av kostnader för fordonsreparationer vilka blivit 300 tkr dyrare än budget (budget 300 tkr), samt mer inköp av larmkläder än förväntat 141 tkr. Larmkläder är ändå positivt då det är oväntad framgång för rekrytering av RIB-personal som skapat behovet. Prognosen för helåret är att kostnaderna blir 156 tkr lägre än budget.

### Avskrivningar och finansiella poster

Avskrivningarna ligger 463 tkr under budget, främst beroende på sena leveranser och problem i upphandlingar. Det kommer att levereras ett större fordon under oktober månad och avskrivningarna kommer att öka, men endast för de tre sista månaderna på året. Vi vet också att två stora fordon inte kommer att kunna levereras förrän under nästkommande år. För helåret är prognosen att vi kommer att hamna 560 tkr under budget.

De finansiella posterna, exklusive räntor på pensionsskulden, ligger idag ca 103 tkr under budget. De finansiella intäkterna är räntor på våra likvida medel, de finansiella kostnaderna är räntor på våra leasingbilar. Räntorna på de likvida medlen beräknas sjunka relativt snabbt i takt med räntesänkningar, räntorna på leasingbilarna kommer däremot inte att sjunka i samma takt. Sammantaget beräknas resten av året innebära att finansnettot blir 206 tkr lägre än budget.



### *Pensionskostnader och kommunbidrag*

Pensionskostnaderna ligger i dag 274 tkr över årets åttamånadersbudget. Enligt prognos från Skandikon kommer kostnaderna att öka med 2 mnkr fram till årsskiftet vilket är en lägre ökningstakt än under de åtta första månaderna jämfört med budget. Skandikons prognos för pensionskostnaderna är att de vid årets slut är 600 tkr lägre än budgeterat. Kommunbidraget kommer att bli lika mycket lägre.

### *Budgetföljsamhet för våra avdelningar*

Förbundskansliet ligger 1,1 mnkr bättre än en jämnt månadsfördelad budget vid augusti månads utgång. Orsaken till det positiva resultatet är främst en realisationsvinst på ett sålt fordon på 435 tkr, lägre kostnader för avskrivningar samt kostnader som kommer senare på året som uppgång i semesterlöneskuld och personalrepresentation i samband med julfest och julklappar. Prognosen hamnar för förbundskansliet på ca 250 tkr plus.

Räddningsavdelningens resultat ligger ca 82 tkr under budget vilket är sämre än normalt. Lägre intäkter från automatlarm utan brand -100 tkr, fordonsreparationer har kostat 600 tkr över de första åtta månaderna, budget för perioden 200. Larmkläder har överstigit kostnaderna med ca 120 tkr. Med låga kostnader för inköp, reparationer och liknande samt normala intäkter för larmen de sista fyra månaderna räknar vi med att resultatet hamnar på ca 240 tkr minus.

### *Skyddsavdelningen*

Skyddsavdelningen ligger 423 tkr under nollbudget, skillnaden ligger i låga intäkter för tillsyn och utbildningar. De intäkterna är normalt under budget i slutet av sommaren, under sommaren utförs inga utbildningar eller tillsyner. En budget jämnt fördelad på 12 månader visar därför alltid på ett underskott. Om inköp håller låg nivå och intäkterna kommer i kapp som förväntat kan avdelningen hamna på en prognos på 90 tkr plus.

### *Sammantagen förväntad utveckling, mål och ekonomi utifrån god ekonomisk hushållning*

Utfallet för perioden är 607 tkr bättre än budget. De fem senaste årens genomsnitt har legat på 1,2 mnkr bättre efter åtta månader. De tidigare helåren har därefter slutat med ett positivt resultat på ca 200 tkr i genomsnitt per år. Prognosen är att vi kan klara av ett positivt resultat vid årets slut på ca 100 tkr.

En balanskravsutredning visar dock på ett negativt balanskravsresultat (-335 tkr). Skillnaden från årets resultat är att realisationsvinster inte ska ingå i balanskravsresultatet. För att balansera balanskravet behöver vi gå med 435 tkr i positivt resultat för året. För budgetåret 2025 fick förbundet ett oväntat och sent meddelande om lägre medelstilldelning än äskat. Minskningen i medelstilldelning motsvarade ca 600 tkr. För att inte behöva göra inskränkningar i verksamheten framöver behöver tilldelningen komma i kapp större delen av den avvikelse som över tid byggts upp på grund av mindre negativa skillnader årligen mellan prognoser/medelstilldelning och utfall av lönerrevisioner. För 2026 har vi tilldelats äskad procentökning på vår budget, uppräknningen beräknades dock utifrån budget för 2025 vilken innehöll vakanser vilka vi inte kunnat hålla lediga hela året. Prognosen för balanskravet är -335 tkr, ett eventuellt negativt balanskravsresultat ska balanseras genom besparingar eller medelstillskott inom de tre följande åren.



## Balanskravsutredning

<b>Balanskravsutredning</b>	<b>Prognos 2025</b>
Årets resultat enligt resultaträkningen	100
- Samtliga realisationsvinster	-435
Realisationsvinster enligt undantagsmöjlighet	0
Realisationsförluster enligt undantagsmöjlighet	0
Orealiserade vinster och förluster i värdepapper	0
+/- Återföring av orealiserade vinster och förluster i värdepapper	0
-Återbetalning av kommunbidrag	0
Balanskravsresultat	-335

UTKAST



## Ekonomisk redovisning

Alla belopp i tabellerna är i tkr

### Resultaträkning

	202408	202508	Budget 2025	Prognos 2025	Avvikelse prognos- budget
Verksamhetens intäkter	5 473	5 537	8 249	8 400	151
Verksamhetens kostnader	- 53 191	- 52 386	- 78 884	- 78 789	95
Avskrivningar	- 2 041	- 1 910	- 3 560	- 3 000	560
<b>Verksamhetens nettokostnader</b>	<b>- 49 759</b>	<b>- 48 759</b>	<b>- 74 195</b>	<b>- 73 389</b>	<b>806</b>
Kommunbidrag	53 782	50 199	74 889	74 289	- 600
<b>Verksamhetens resultat</b>	<b>4 023</b>	<b>1 440</b>	<b>694</b>	<b>900</b>	<b>206</b>
Finansiella intäkter	831	474	906	662	- 244
Finansiella kostnader	- 3 546	- 1 307	- 1 600	- 1 462	138
<b>Periodens resultat</b>	<b>1 308</b>	<b>607</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Arbetsmiljöpolicy	Arbetsmiljömål 2025	Utfall
1. Vi arbetar aktivt för att förebygga och minska risker i vår arbetsmiljö.	<p><b>FÖRDELA ARBETSMILJÖUPPGIFTER UT I ORGANISATIONEN</b> Arbetsmiljöuppgifter skall fördelas ut i organisationen från Räddningschef.</p> <p><b>LEDARSKAPsutbildning</b> Två avdelningschefer och två fackligt förtroendevalda ska genomgå utbildning i och därefter arbeta med Friskfaktorer.</p> <p><b>FÖRNYA SAMVERKANSAVTALET</b> Under 2025 ska nuvarande Samverkansavtal ses över, om behov finns ska det ersättas.</p> <p><b>SYSTEMATISKA MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR</b> En medarbetarenkät ska genomföras av en utomstående part. Syftet denna gång är främst att få en utgångsbild inför starten av det systematiska arbetsmiljöarbetet.</p> <p><b>TRAKASSERIER ELLER KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING</b> Fastställa rutin och policy för att ta hand om upplevda trakasserier eller kränkande särbehandling.</p> <p><b>VÅLD OCH HOT OM VÅLD I ARBETSSITUATIONEN.</b> Fastställa rutin och policy för hantering av fall av våld och hot om våld i arbetssituationen.</p>	Arbetsmiljöuppgifter har fördelats från räddningschef till avdelningscheferna.
2. Vi främjar och stärker de faktorer som ger engagerade, motiverade och nöjda medarbetare.	<p><b>FÖRDELA ARBETSMILJÖUPPGIFTER UT I ORGANISATIONEN</b> Arbetsmiljöuppgifter skall fördelas ut i organisationen från Räddningschef.</p> <p><b>LEDARSKAPsutbildning</b> Två avdelningschefer och två fackligt förtroendevalda ska genomgå utbildning i och därefter arbeta med Friskfaktorer.</p> <p><b>FÖRNYA SAMVERKANSAVTALET</b> Under 2025 ska nuvarande Samverkansavtal ses över, om behov finns ska det ersättas.</p> <p><b>SYSTEMATISKA MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR</b> En medarbetarenkät ska genomföras av en utomstående part. Syftet denna gång är främst att få en utgångsbild inför starten av det systematiska arbetsmiljöarbetet.</p> <p><b>TRAKASSERIER ELLER KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING</b> Fastställa rutin och policy för att ta hand om upplevda trakasserier eller kränkande särbehandling.</p> <p><b>VÅLD OCH HOT OM VÅLD I ARBETSSITUATIONEN.</b> Fastställa rutin och policy för hantering av fall av våld och hot om våld i arbetssituationen.</p>	Två avdelningschefer och en fackligt förtroendemann har fått utbildning. Max deltagare ändrades till tre.
3. Vi arbetar i samverkan för att skapa förståelse och delaktighet i vår vardag.	<p><b>FÖRDELA ARBETSMILJÖUPPGIFTER UT I ORGANISATIONEN</b> Arbetsmiljöuppgifter skall fördelas ut i organisationen från Räddningschef.</p> <p><b>LEDARSKAPsutbildning</b> Två avdelningschefer och två fackligt förtroendevalda ska genomgå utbildning i och därefter arbeta med Friskfaktorer.</p> <p><b>FÖRNYA SAMVERKANSAVTALET</b> Under 2025 ska nuvarande Samverkansavtal ses över, om behov finns ska det ersättas.</p> <p><b>SYSTEMATISKA MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR</b> En medarbetarenkät ska genomföras av en utomstående part. Syftet denna gång är främst att få en utgångsbild inför starten av det systematiska arbetsmiljöarbetet.</p> <p><b>TRAKASSERIER ELLER KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING</b> Fastställa rutin och policy för att ta hand om upplevda trakasserier eller kränkande särbehandling.</p> <p><b>VÅLD OCH HOT OM VÅLD I ARBETSSITUATIONEN.</b> Fastställa rutin och policy för hantering av fall av våld och hot om våld i arbetssituationen.</p>	Samverkansavtalet har setts över och det behöver moderniseras och anpassas till dagens organisation.
4. Vi utvärderar och följer upp vår verksamhet för att ständigt förbättra och utveckla vår arbetsmiljö	<p><b>FÖRDELA ARBETSMILJÖUPPGIFTER UT I ORGANISATIONEN</b> Arbetsmiljöuppgifter skall fördelas ut i organisationen från Räddningschef.</p> <p><b>LEDARSKAPsutbildning</b> Två avdelningschefer och två fackligt förtroendevalda ska genomgå utbildning i och därefter arbeta med Friskfaktorer.</p> <p><b>FÖRNYA SAMVERKANSAVTALET</b> Under 2025 ska nuvarande Samverkansavtal ses över, om behov finns ska det ersättas.</p> <p><b>SYSTEMATISKA MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR</b> En medarbetarenkät ska genomföras av en utomstående part. Syftet denna gång är främst att få en utgångsbild inför starten av det systematiska arbetsmiljöarbetet.</p> <p><b>TRAKASSERIER ELLER KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING</b> Fastställa rutin och policy för att ta hand om upplevda trakasserier eller kränkande särbehandling.</p> <p><b>VÅLD OCH HOT OM VÅLD I ARBETSSITUATIONEN.</b> Fastställa rutin och policy för hantering av fall av våld och hot om våld i arbetssituationen.</p>	Medarbetarenkäten är genomförd och det finns nu ett utgångsläge.
5. Vi accepterar ingen form av trakasserier. Vi har ett inkluderande arbetssätt där alla människor behandlas jämlikt och med respekt.	<p><b>FÖRDELA ARBETSMILJÖUPPGIFTER UT I ORGANISATIONEN</b> Arbetsmiljöuppgifter skall fördelas ut i organisationen från Räddningschef.</p> <p><b>LEDARSKAPsutbildning</b> Två avdelningschefer och två fackligt förtroendevalda ska genomgå utbildning i och därefter arbeta med Friskfaktorer.</p> <p><b>FÖRNYA SAMVERKANSAVTALET</b> Under 2025 ska nuvarande Samverkansavtal ses över, om behov finns ska det ersättas.</p> <p><b>SYSTEMATISKA MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR</b> En medarbetarenkät ska genomföras av en utomstående part. Syftet denna gång är främst att få en utgångsbild inför starten av det systematiska arbetsmiljöarbetet.</p> <p><b>TRAKASSERIER ELLER KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING</b> Fastställa rutin och policy för att ta hand om upplevda trakasserier eller kränkande särbehandling.</p> <p><b>VÅLD OCH HOT OM VÅLD I ARBETSSITUATIONEN.</b> Fastställa rutin och policy för hantering av fall av våld och hot om våld i arbetssituationen.</p>	Rutin och anvisningar för trakasserier eller kränkande särbehandling har fastställts.
6. Alla som arbetar på Södra Dalarnas Räddningstjänstförbund ska komma hem tryggt och säkert efter varje arbetspass.	<p><b>FÖRDELA ARBETSMILJÖUPPGIFTER UT I ORGANISATIONEN</b> Arbetsmiljöuppgifter skall fördelas ut i organisationen från Räddningschef.</p> <p><b>LEDARSKAPsutbildning</b> Två avdelningschefer och två fackligt förtroendevalda ska genomgå utbildning i och därefter arbeta med Friskfaktorer.</p> <p><b>FÖRNYA SAMVERKANSAVTALET</b> Under 2025 ska nuvarande Samverkansavtal ses över, om behov finns ska det ersättas.</p> <p><b>SYSTEMATISKA MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR</b> En medarbetarenkät ska genomföras av en utomstående part. Syftet denna gång är främst att få en utgångsbild inför starten av det systematiska arbetsmiljöarbetet.</p> <p><b>TRAKASSERIER ELLER KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING</b> Fastställa rutin och policy för att ta hand om upplevda trakasserier eller kränkande särbehandling.</p> <p><b>VÅLD OCH HOT OM VÅLD I ARBETSSITUATIONEN.</b> Fastställa rutin och policy för hantering av fall av våld och hot om våld i arbetssituationen.</p>	Rutin och anvisningar angående våld och hot om våld i arbetssituationen har fastställts.

Arbetsmiljöpolicy	Förslag på Arbetsmiljömål till Direktionen för 2026
<p>1. Vi arbetar aktivt för att förebygga och minska risker i vår arbetsmiljö.</p>	<p><b>FÖRDELNING AV ARBETSMILJÖUPPGIFTER</b></p> <p>Arbetsmiljöuppgifter ska under året fördelas från avdelningschefer till RIB-Chef och heltidsanställda styrkeledare. RIB-chef ska därefter fördela till stationschefer.</p>
<p>2. Vi främjar och stärker de faktorer som ger engagerade, motiverade och nöjda medarbetare.</p>	<p><b>ARBETSMILJÖUTBILDNING</b></p> <p>Alla som ha arbetsledande roller ska få grundläggande arbetsmiljöutbildning innan arbetsmiljöuppgifter fördelas till dem.</p>
<p>3. Vi arbetar i samverkan för att skapa förståelse och delaktighet i vår vardag.</p>	<p><b>SAMVERKANSAVTAL</b></p> <p>Samverkansavtalet ska förnyas, i samverkan. Nuvarande avtal har tre månaders uppsägningstid och ett nytt förslag ska vara klart innan uppsägning sker.</p>
<p>4. Vi utvärderar och följer upp vår verksamhet för att ständigt förbättra och utveckla vår arbetsmiljö</p>	<p><b>ARBETSMILJÖUNDERSÖKNINGAR</b></p> <p>En ny medarbetarenkät skall genomföras på samma sätt som föregående år. Då får vi en andra mätpunkt som gör att vi kan jämföra och utifrån det sätta konkreta och mätbara mål.</p>
<p>5. Vi accepterar ingen form av trakasserier. Vi har ett inkluderande arbetssätt där alla människor behandlas jämlikt och med respekt.</p>	<p><b>JÄMSTÄLLDHETSANALYS</b></p> <p>Under 2026 ska SDR genomföra en analys där vi undersöker personalens sammansättning samt vad vi kan göra för att få en arbetsplats där olika är bra och en drivande faktor för god arbetsmiljö.</p>
<p>6. Alla som arbetar på Södra Dalarnas Räddningstjänstförbund ska komma hem tryggt och säkert efter varje arbetspass.</p>	<p><b>PSYKISKT TUNGA LARM</b></p> <p>Rutiner, regler och anvisningar för hur vi ska hantera psykiskt tunga larm ska fastställas.</p>

# SÖDRA DALARNAS RÄDDNINGSTJÄNSTFÖRBUND

## DELEGATIONSBESLUT

1

2025-05-16 – 2025-09-25

Delegationsbeslut enligt delegationsordning för stf räddningschef Stefan Lundqvist

Beslutsdatum	Ärende
	<u>Anställning brandmän heltid, tidsbegränsad, Avesta</u>
2025-05-21	Beslut 13/25
2025-09-22	Beslut 14/25
2025-09-22	Beslut 15/25

Delegationsbeslut enligt delegationsordning för räddningschef Mats Jansson

Beslutsdatum	Ärende
	<u>Medgivande av rengöring/sotning i egen regi</u>
2025-06-10	Avesta 2 st
2025-08-20	Norberg 1 st

Delegationsbeslut enligt delegationsordning för 2:a stf räddningschef Robert Sundin

Beslutsdatum	Ärende
--------------	--------

