

Strategisk hovedområde	Hovedmål	Delmål	Tiltak			
			2024	2. tertial		
Trygghet for innbyggere og næringsliv	ØRB forebygger brann og leverer effektive tjenester basert på god risikostyring	Vi bidrar i regionale og kommunale fora knyttet til analyse av risikobilde	Delta i arbeidet med regional ROS for Gardermøregionen	Sluttfase. Gjenstår enkle møter for planlegging av presentasjon av ferdigstilt produkt		
			Delta i arbeidet med overordnet ROS for Øst-110 regionen	Norconsult leder prosjektet. ØRB deltar fortløpende på møter, og tentativ slutt dato er innen utgangen av året		
		Vi tar et særskilt ansvar for risikoutsatte grupper, og verner om samfunnskritiske verdier	Viderutvikle det strategiske samarbeidet med eierkommuner	Det gjennomføres boligsikkerhetskampanje i tredje kommune nå. Videre er dialog med PBE pågående. Det gjennomføres også undervisning av kommunalt personell		
			Prioritere tilsyn og omfang basert på risikobildet	Systemet er implementert og objektmassen gjennomgått.		
		Vi prioriterer ressurser basert på risiko og analyse	Revidere egen ROS	Planlagt at ferdigstilt ROS presentert i ledermøte 24. september, og deretter for både styre og repskap innen utgangen av november		
	Revidere beredskapsanalysen		Planlagt oppstart etter forebyggende analyse			
	Revidere forebyggende analysen		Planlagt oppstart Q4			
	Utarbeide beredskapsplaner basert på risiko		Overordnet beredskapsplan planlagt oppstart etter ROS, dvs etter 24. september			
	ØRB ivaretar beredskap og leverer nødvendige tjenester basert på god ressursstyring	Vi har en robust og faglig sterk beredskapsavdeling	Gjennomføre analyse av om dagens bemanning er tilstrekkelig	Erfaring fra sammenlignbare BV er at 25% overhøyde på heltidsstyrken er nødvendig for stabil drift. Dette tilsvarer 13 personer flere heltidsansatte enn dagens antall.		
			Iverksette en mer effektiv dagsplan som ivaretar operative og administrative behov	Motatt innspill fra beredskapsstyrken om justering av dagsplaner, planer om å drøfte dette på høstens brannmestersamling.		
	ØRB har en åpenhetskultur og et innbyggerfokus i vår kommunikasjon	Vi har en oppdatert kommunikasjonsstrategi som sikrer målrettede budskap og omdømmebygging	Gjennomføre en strategiprosess for kommunikasjon	Arbeidet er igangsatt med etablert fremdriftsplan.		
	Fremtidsretta og bærekraftige tjenester	ØRB benytter digitalisering for å sikre læring, god samhandling og effektive arbeidsprosesser	Vi har en aktiv rolle og utnytter potensialet i DGI-samarbeidet	Implementere nytt ERP-system	Ukentlig møter med prosjektleder ERP i Nes kommune for organisering av implementering. Tett dialog for med kommunen for ferdigstillelse av avtale for kjøp av lønn og regnskapstjenester	
			Vi har enhetlige rutiner for digital samhandling	Påstarte prosess knyttet til kompetanseheving for ansatte	Acos akademi tilgjengelig. Vedtatt opplæring av ledere i websak +	
				Prioritere hvilke digitale plattformer som er hensiktsmessige for ØRB, og utnytte potensialet i disse	Ikke påstartet.	
		ØRB reduserer miljøavtrykket	Vi vektlegger grønne valg ved anskaffelser, bygg-og utviklingsprosjekter	Bruke vår rolle i byggprosjekter til å ha fokus på miljøeffektive løsninger	Aktualiseres ikke før i neste fase av prosjektene	
Vi er miljøsertifisert			Lage en handlingsplan for arbeidet med å oppfylle kravene til sertifisering	Påstartes Q3		
		Gjennomføre behovsanalyse for internkontrollsystem	Påstartes Q4			

Lærende og samarbeidende organisasjon	ØRB har systematikk for evaluering og utvikling	Vi er prosessorientert og fremmer læring i hele organisasjonen	Benytte fellesarenaer for å dele gode eksempler for læring	Gjøres foreløpig litt stykkevis og delt, men må settes inn en systematikk, Var eget tema på ledersamlingen i juni.		
		Vi implementerer plattformer for læring og erfaringsdeling	Velge egnet verktøy for læring og erfaringsdeling og ta i bruk dette i fagavdelingene	Uavklart fremdrift		
		Vi har god sikkerhetskultur	Behandle alle nestenulykker og avvik raskt og grundig	Ansees som ferdigstilt. Videre utviklingsarbeid på området knyttes til mål i virksomtsplan om anskaffelse av <u>kvalitetssystem</u>		
	ØRB er en aktiv og foretrukken samarbeidspartner	Vi utnytter potensialet som ligger i godt samarbeid med OSL	Etablere formell avtale om lån av lokaler ved ekstremvær	Ingen formell avtale på plass per tid, muntlig forståelse fra begge parter om bruk av lokaler ved behov.		
			Påstarte arbeidet med felles øvingsfelt	ØRB øvingsmateriell klare til å flyttes til OSL, mangler avklaring teknisk løsning og formell avtale med AVINOR.		
			Innføre ny rutine som gjør OSL gripbare for Øst 110	Iverksatt 1. tertial		
		Vi videreutvikler samarbeidet med nabobrannvesen og øvrige samvirkeaktører	Harmonisere stabsorganisering med NRBR	Samøvelse med NRBR gjennomført over to dager i mai med fokus på skogbrann og sammenfallende hendelser. Jobber på samme plattformer og klarer å ha <u>god felles</u>		
			Gjennomføre gjensidig hospitering med NRBR	Det samarbeides på kompetanse og opplæring.		
			Gjennomføre fellesøvelse med NRBR	Samøvelse med NRBR gjennomført over to dager i mai med fokus på skogbrann og sammenfallende hendelser. Jobber på samme plattformer og klarer å ha <u>god felles situasjonsforståelse</u>		
		Vi er en profesjonell samarbeidspartner for eierkommunene	Lage plan for etablering av skogbrannreserve	Setter ned en arbeidsgruppe ila høsten 2024 som jobber mot etablering av skogbrannreserve frem mot våren 2025.		
			Være brannfaglige rådgivere	Løpende - søker dialog med eierkommunenenes PBE-avdelinger.		
			Være en aktiv og faglig ressurs i brannstasjonsprosjektene	ØRB- ressurser deltar både i styringsgrupper og prosjektgrupper i 4 av 5 eierkommuner		
		Etablere tettere samarbeid med beredskapsressursene i kommunene	Brannsjef deltar i Beredskapsråd i alle eierkommuner + OSL. ØRB-ressurs deltar i ROS- arbeid for Gardermoregionen			

Medarbeidere med riktig kunnskap og kompetanse	ØRB har rett kompetanse til enhver tid	Vi har en kompetansestrategi som ivaretar dagens og fremtidige behov	Gjennomføre en strategiprosess for kompetanse	Startes tidligst Q4. Mulig flyttes til etter implementering av ny ERP og ny kompetansemodul		
		Vi har spesialistkompetanse innenfor aktuelle fagområder	Definere hvilke fagområder som skal ha prioritet	Prøveprosjekt faggrupper vil kunne bidra til å definere hvilket nivå beredskapsavdelingen har		
		Vi sikrer redundans gjennom medarbeidere med bred kompetanse	Gjennomføre operativ lederutvikling for utrykningsledere	Gjennomført opplæring i 7-trinns-modell og intern RDL-kurs. I tillegg til å sende flere UL på samvirkekurs.		
	ØRB har god systematikk for både å beholde og rekruttere	Vi har målretta rekrutterings- og seleksjonsprosesser	Implementere standard intervju skjema, caser og tester		Fra 01.01.24 satt nye måkrav til beredskapsstillinger. God involvering av mestergruppen. Sammen med testgruppe laget ny testmodell ut ifra måkrav. Rutiner for rekruttering generelt for selskapet henger nå sammen med ERP inføring.	
			Utvikle rekrutteringsmodeller		Laget rekrutteringsmodell for beredskap. Modeller ivaretar kvalifikasjonsprinsippet. Testes ut nå. Modellen er gjennomiktig for hele organisasjonen.	
		Vi har gode on/off boardingsprosesser for ansatte	Klærgjøre for profesjonalisering av rutiner gjennom nytt digitalt system		Følger fremdriften til DGI	
		Vi prioriterer utvikling av medarbeidere	Ha fokus på faglig utvikling i alle medarbeidersamtaler		Lederhåndbok har egen mal som ivaretar kompetanse og faglig utvikling. Evalueres fortløpende.	
	ØRB er en attraktiv arbeidsplass	Vi jobber systematisk med internkommunikasjon, kultur og arbeidsmiljø med fokus på mangfold, respekt og tillit	Gjennomføre medarbeiderundersøkelse med handlingsplan		Fremdriftsplan skissert for ledergruppen. I kontakt med KS for anbefaling av innføring av KS 10 faktor. Tentativ gjennomføring Q3/Q4	
			Gjennomføre fellesaktiviteter og oppdrag på tvers		Sendt ut evaluering av sommerfest til alle ansatte. Det spørres blant annet om ønske for faglig fellesaktiviteter i forbindelse eller isteden for sommerfest	
			Implementere kanalstrategi for internkommunikasjon		Arbeidet pågår, må kartlegges nytt verktøy for å erstatte Workplace som legges ned av Meta i 2025 før kanalstrategien blir ferdigstilt.	
			Gjennomføre fagdag og personalmøte for alle ansatte		Ansatte er invitert til å gi tilbakemeldinger om ønsker for denne typen arrangementer i ØRB	
		Vi har medarbeidere som er motiverte for og bidrar aktivt i fagutvikling	Gjennomføre pilotprosjekt for faggrupper		Pågående, skal evalueres november 2024.	
		Vi har moderne utstyr og funksjonelle bygg som tilfredsstiller HMS-krav i alle eierkommuner	Bidra med vår kompetanse i byggprosjekter i alle kommuner		ØRB-ressurser deltar større og mindre gradi alle eierkommuner	
			Øke kvalitet på vernerunder med deltagelse fra BHT og eier		BHT og bygningseiere inviteres med på vernerunder etter behov. Handlingsplan presenteres nå på sharepoint. Fremdrift og tiltak drøftes med HVO ukentlig.	