

Strategisk hovedområde	Hovedmål	Delmål	Tiltak		
			2024	3. 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 Gardermoeregionen	Prosjektet ferdigstilt	
			Delta i arbeidet med overordnet ROS for Øst-110 regionen	ØRB deltar. Norconsult ansvarlig for fremdrift.	
		Vi tar et særskilt ansvar for risikoutsatte grupper, og verner om samfunnskritiske verdier	Viderutvikle det strategiske samarbeidet med eierkommuner	Det er gjennomført eller vil gjennomføres boligsikkerhetskampanje i alle eierkommuner i en 12 måneders periode.	
			Prioritere tilsyn og omfang basert på risikobildet	Systemet er implementert og objektmassen gjennomgås.	
			Revidere egen ROS	Dokument ferdigstilt og publisert.	
		Vi prioriterer ressurser basert på risiko og analyse	Revidere beredskapsanalysen	Videreføres til 2025	
			Revidere forebyggende analysen	Videreføres til 2025	
			Utarbeide beredskapsplaner basert på risiko	Påstartet arbeid med overordnet beredskapsplan. Beredskapsplaner basert på risiko påstartes 2025	
		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	Overføres til 2025. På grunn av stort antall vakanser i 2024 og høyt bruk av overtid og vikarer er årets bemanning lite representativ for fremtiden. En analyse av nåværende og fremtidig minimumsbemanning er nødvendig for å mene noe om nødvendig overhøyde.
	Iverksette en mer effektiv dagsplan som ivaretar operative og administrative behov			Justering av dette tiltaket i 2025. Erstattes med et annet tiltak som underbygger delmålet. Tanker: Møtestruktur, birgdefokus vs stasjonsfokus, trening/øving på tvers av stasjoner..	
	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	Fremlegges LG 28/29 november.	

Fremtidsretta og bærekraftige tjenester

ØRB benytter digitalisering for å sikre læring, god samhandling og effektive arbeidsprosesser ØRB reduserer miljøavtrykket	Vi har en aktiv rolle og utnytter potensialet i DGI-samarbeidet	Implementere nytt ERP-system	Implementeres over nyttår i tråd med DGI og kommunens fremtidsplan	
	Vi har enhetlige rutiner for digital samhandling	Påstarte prosess knyttet til kompetanseheving for ansatte	Kompetanseheving på websak iverksatt. Implementering av ERP 2025	
		Prioritere hvilke digitale plattformer som er hensiktsmessige for ØRB, og utnytte potensialet i disse	Tiltak vurderes for virksomhetsplan 2025	
	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	Arbeid påstartet. Ferdigstilles ila året	
Gjennomføre behovsanalyse for internkontrollsystem		Arbeid påstartet. Ferdigstilles ila året		

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 kvalitetssystem		
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. Tar med inn i 2025.		
		Påstarte arbeidet med felles øvingsfelt	Ligger hos Avinor - Bjarne (BT?) Tar med inn i 2025		
		Innføre ny rutine som gjør OSL gripbare for Øst 110	Fungerer godt		
	Vi videreutvikler samarbeidet med nabobrannvesen og øvrige samvirkeaktører	Harmonisere stabsorganisering med NRBR	Ny organisering av overordnet vaktfunksjon i ØRB er ferdigstilt og kommuniseres til NRBR i desember		
		Gjennomføre gjensidig hospitering med NRBR	Det samarbeides på kompetanse og opplæring. Samarbeidet fungerer godt, og er i stadig videreutvikling.		
		Gjennomføre fellesøvelse med NRBR	Utført		
		Lage plan for etablering av skogbrannreserve	Videreføres inn i 2025. Prøveprosjekt i en kommune.		
	Vi er en profesjonell samarbeidspartner for eierkommunene	Være brannfaglige rådgivere	Løpende - søker dialog med eierkommunenes PBE-avdelinger.		
		Være en aktiv og faglig ressurs i brannstasjonsprosjektene	ØRB er aktivt inne i alle brannstasjonsprosjektene		
		Etablere tettere samarbeid med beredskapsressursene i kommunene	Brannsjef og sikkerhets og beredskapsrådgiver deltar i Beredskapsråd i alle eierkommuner + OSL. ØRB-ressurs deltar i ROS- arbeid for Gardermoregionen. Sikkerhets- og beredskapsrådgiver deltar også i beredskapsforum med beredskapsressursene i alle eierkommuner.		

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	Vurderes for virksomhetsplan 2025 og avhengig av implementering nytt ERP
	Vi har spesialistkompetanse innenfor aktuelle fagområder	Definere hvilke fagområder som skal ha prioritet	Godt i gang med å definere grunnleggende ferdighetsnivå. Fortsatt en vei å gå på
	Vi sikrer redundans gjennom medarbeidere med bred kompetanse	Gjennomføre operativ lederutvikling for utrykningsledere	Utrykningslederkurs for deltid. Og RDL kurs. 2025: Aktuelt med lederutvikling på BM nivå?
ØRB har god systematikk for både å beholde og rekruttere	Vi har målretta rekrutterings- og seleksjonsprosesser	Implementere standard intervjukjema, caser og tester	Ferdig. Arbeid videreføres inn i nytt ERP system
		Utvikle rekrutteringsmodeller	Modell testet ut og fått gode tilbakemeldinger fra kandidater og interne ressurser
	Vi har gode on/off boardingsprosesser for ansatte	Klargjøre for profesjonalisering av rutiner gjennom nytt digitalt system	Nytt ERP system dekker disse behovene
	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	Fremdriftplan utarbeidet. Undersøkelse kjøres Q1 2025
		Gjennomføre fellesaktiviteter og oppdrag på tvers	Evaluering viste at sommerfest som den arrangeres i dag er populær. Kombinasjon faglig innhold og sommerfest ønskes ikke av ansatte.
		Implementere kanalstrategi for internkommunikasjon	Kanalstrategien fremlegges LG 28/29 november. Nytt verktøy som erstatter Workplace er valgt og vil bli implementert 2/3 kvartal 2025.
		Gjennomføre fagdag og personalmøte for alle ansatte	Digitalt personalmøte vurderes gjennomført rett før eller rett etter jul
	Vi har medarbeidere som er motiverte for og bidrar aktivt i fagutvikling	Gjennomføre pilotprosjekt for faggrupper	Evaluering faggrupper gjennomføres i november og anbefaling for fremtidig
	Vi har moderne utstyr og funksjonelle bygg som tilfredsstillende HMS-krav i alle eierkommuner	Bidra med vår kompetanse i byggprosjekter i alle kommuner	ØRB-ressurser deltar større og mindre grad i alle eierkommuner
	Øke kvaliteten på vernerunder med deltagelse fra BHT og eier	Iverksatt. Fremover kontinuerlig forbedringsprosesser på vernerunder	