

# Virksomhetsplan 2024

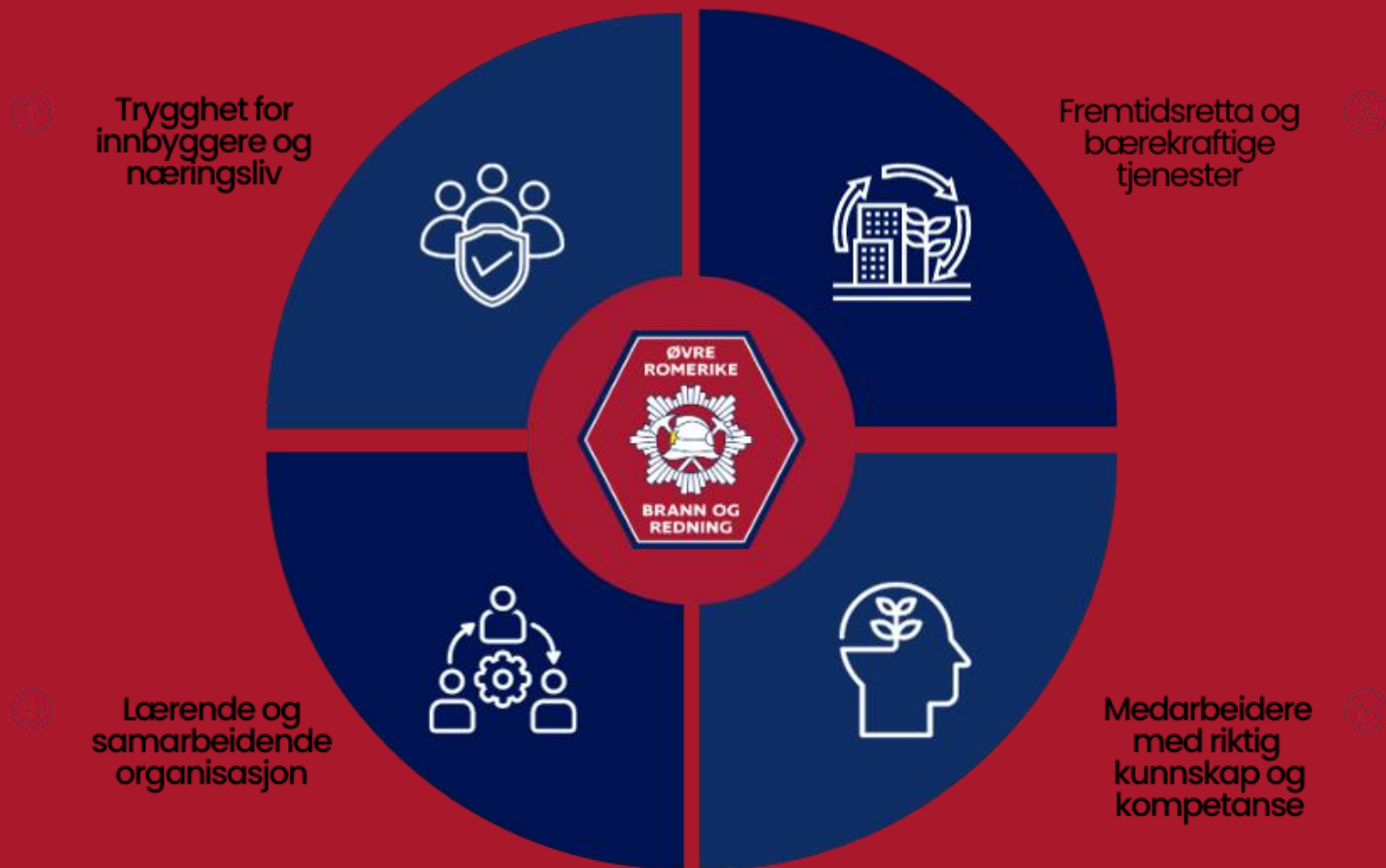
ØVRE ROMERIKE BRANN OG REDNING IKS



# Øvre Romerike brann og redning

## Strategiske hovedområder

2024-2030



# 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 ved å:

- delta i arbeidet med regional ROS for Gardermoreregionen
- delta i arbeidet med overordnet ROS for ØST-110 regionen

Vi tar et særskilt ansvar for risikoutsatte grupper, og verner om samfunnskritiske verdier ved å:

- videreutvikle det strategiske samarbeidet med eierkommuner
- prioritere tilsyn og omfang basert på risikobildet

Vi prioriterer ressurser basert på risiko og analyse ved å:

- revidere egen ROS
- revidere beredskapsanalysen
- revidere forebyggendeanalysen
- utarbeide beredskapsplaner basert på risiko

## ØRB ivaretar beredskap og leverer nødvendige tjenester basert på god ressursstyring

Vi har en robust og faglig sterk beredskapsavdeling ved å:

- gjennomføre analyse av om dagens bemanning er tilstrekkelig
- iverksette en mer effektiv dagsplan som ivaretar operative og administrative behov

## ØRB har en åpenhetskultur og et innbyggerfokus i vår kommunikasjon

Vi har en oppdatert kommunikasjonsstrategi som sikrer målrettede budskap og omdømmebygging ved å:

- gjennomføre en strategiprosess for kommunikasjon



# 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 ved å:

- implementere nytt ERP-system

Vi har enhetlige rutiner for digital samhandling ved å:

- påstarte prosess knyttet til kompetanseheving for ansatte
- prioritere hvilke digitale plattformer som er hensiktsmessige for ØRB, og utnytte potensialet i disse

## ØRB reduserer miljøavtrykket

Vi vektlegger grønne valg ved anskaffelser, bygg- og utviklingsprosjekter ved å:

- bruke vår rolle i byggprosjektene til å ha fokus på miljøeffektive løsninger

Vi er miljøsertifisert og skal sikre dette ved å:

- lage en handlingsplan for arbeidet med å oppfylle kravene til sertifisering
- gjennomføre behovsanalyse for internkontrollsystem



# Lærende og samarbeidende organisasjon

## ØRB har systematikk for evaluering og utvikling

**Vi er prosessorienterte og fremmer læring i hele organisasjonen ved å:**

- benytte fellesarenaer for å dele gode eksempler for læring

**Vi implementerer plattformer for læring og erfaringsdeling ved å:**

- velge egnet verktøy for læring og erfaringsdeling og ta i bruk dette i fagavdelingene

**Vi har god sikkerhetskultur ved å:**

- behandle alle nestenulykker og avvik raskt og grundig

## ØRB er en aktiv og foretrukken samarbeidspartner

**Vi utnytter potensialet som ligger i godt samarbeid med OSL ved å:**

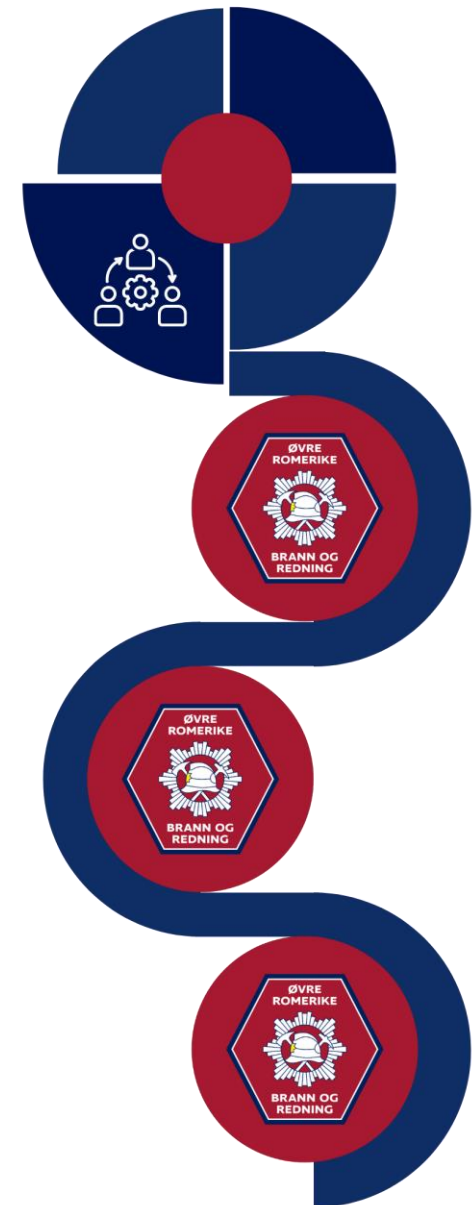
- etablere formell avtale om lån av lokaler ved ekstremvær
- påstarte arbeidet med felles øvingsfelt
- innføre ny rutine som gjør OSL gripbare for Øst-110

**Vi videreutvikler samarbeidet med nabobrannvesen og øvrige samvirkeaktører ved å:**

- harmonisere stabsorganisering med NRBR
- gjennomføre gjensidig hospitering med NRBR
- gjennomføre fellesøvelse med NRBR
- lage en plan for etablering av skogbrannreserve

**Vi er en profesjonell samarbeidspartner for eierkommunene ved å:**

- være brannfaglige rådgivere
- være en aktiv og faglig ressurs i brannstasjonsprosjektene
- etablere tettere samarbeid med beredskapsressursene i kommunene





# Medarbeidere med riktig kunnskap og kompetanse

## ØRB har rett kompetanse til enhver tid

Vi har en kompetansestrategi som ivaretar dagens og fremtidige behov ved å:

- gjennomføre en strategiprosess for kompetanse

Vi har spesialistkompetanse innenfor aktuelle fagområder for vår region ved å:

- definere hvilke fagområder som skal ha prioritet

Vi sikrer redundans gjennom medarbeidere med bred kompetanse ved å:

- gjennomføre operativ lederutvikling for utrykningsledere

## ØRB har god systematikk for å beholde og rekruttere

Vi har målretta rekrutterings- og seleksjonsprosesser ved å:

- implementere standard intervju skjema, caser og tester
- utvikle rekrutteringsmodeller

Vi prioriterer utvikling av medarbeidere ved å:

- ha fokus på faglig utvikling i alle medarbeidersamtaler

Vi har gode on/offboardingsprosesser for ansatte ved å:

- klargjøre for profesjonalisering av rutiner gjennom nytt digitalt system

## ØRB er en attraktiv arbeidsplass

Vi jobber systematisk med internkommunikasjon, kultur og arbeidsmiljø med fokus på mangfold, respekt og tillit ved å:

- gjennomføre medarbeiderundersøkelse med handlingsplan
- gjennomføre fellesaktiviteter og oppdrag på tvers
- implementere kanalstrategi for internkommunikasjon
- gjennomføre fagdag og personalmøte for alle ansatte

Vi har medarbeidere som er motiverte for og bidrar aktivt i fagutvikling ved å:

- gjennomføre pilotprosjekt for faggrupper

Vi har moderne utstyr og funksjonelle bygg som tilfredsstillende HMS-krav i alle eierkommuner ved å:

- bidra med vår kompetanse i byggprosjekter i alle kommuner
- øke kvalitet på verneunder med deltagelse fra BHT og eier



VI



ER