

Asker og Bærum brann og redning IKS

VIRKSOMHETSSTRATEGI

2025-2028



STRATEGIGRUPPENS FORORD



Det er både inspirerende og gledelig å presentere ABBRs virksomhetsstrategi for fireårsperioden 2025-2028. Denne strategien skal veilede oss i årene som kommer og sikre vårt kontinuerlige bidrag til innbyggernes sikkerhet, samtidig som vi tilrettelegger for en trygg og attraktiv arbeidsplass for alle ansatte.

Virksomhetsstrategien vil være både forpliktende og retningsgivende for utviklingen av øvrige strategier og planer i ABBR. Sannsynlige utviklingstrekk, lovverk og føringer fra våre eiere danner grunnlaget for vår strategiske tilnærming, og valg av strategiske satsningsområder. Satsningsområdene er brutt opp i strategiske målsetninger, som beskriver tilstander som er avgjørende for at vi skal være i stand til å oppfylle vårt samfunnsoppdrag. Tilstandene i de strategiske målsetningene er noe vi skal strekke oss etter og danner derfor målbilder for strategiens virkeperiode.

Arbeidsgruppen har jobbet tett med ledergruppen, og har inkludert AMU gjennom hele prosessen. Strategien er derfor forankret i hele organisasjonen. Solid forankring i organisasjonen vil gjøre det mulig for ABBR å implementere virksomhetsstrategien i årlige virksomhetsplaner, og andre dokumenter som konkretiserer vår innsats.

Arbeidsgruppen har hatt som ambisjon å lage en virksomhetsstrategi de ansatte ønsker å lese. Gjennom tekst, illustrasjoner og layout skal dokumentet bidra til at hele virksomheten har et godt bilde på hvordan ABBR skal utvikle seg fremover. Virksomhetsstrategien illustrerer samtidig vårt dokumenthierarki. På denne måten ønsker vi at denne strategien blir et samlende dokument som skal gjøre det lettere å forstå hvordan ulike prosesser og dokumenter henger sammen.

Virksomhetsstrategien skal ha perspektiv, men samtidig være tilstrekkelig dynamisk for å fange opp samfunnsmessige endringer. Den skal være stødig og bidra til at vi holder fokus også i perioder hvor vi utfordres på ressurser og endrede rammer. Denne strategien gjelder frem til 2029, men skal revideres årlig.

INNHOOLD

STYRENDE DOKUMENTER OG RAMMER	4
VISJON OG VERDIER	6
BRANN- OG REDNINGSSJEFEN	8
TRENDER OG DRIVERE	10
STRATEGISKE SATSNINGSOMRÅDER	14
INKLUDERENDE ARBEIDSMILJØ	16
TRYGGHET FOR INNBYGGERE, NÆRINGSLIV OG TILREISENDE	18
KOMPETANSE FOR FREMTIDEN	21
SAMARBEID OG EFFEKTIV RESSURSBRUK	25

STYRENDE DOKUMENTER OG RAMMER

SAMFUNNSOPPDRAG

Brann- og redningsvesenets samfunnsoppdrag handler om å forebygge branner, redde liv, sikre eiendom og miljø, samt håndtere ulykker og kriser. Dette inkluderer oppgaver som brannforebygging, slokking av branner, redningsoperasjoner og beredskap i nødsituasjoner.

Oppdraget er hjemlet i lov og forskrift, som gir tydelige føringer for dimensjonering og organisering av ABBR. Brann- og redningsvesenforskriften §4 stiller krav om at alle brann- og redningsvesen skal dokumentere at forskriftens krav er oppfylt. Videre er det krav om analyser som grunnlag for organisering, bemanning og utrustning.

SLAGORD

ABBRs slagord «På vakt for deg» sammenfatter ABBRs rolle, samfunnsoppdrag og identitet. Slagordet formidler beredskap, trygghet og tilstedeværelse og understreker vår forpliktelse til å beskytte innbyggerne. Slagordet speiler hvem vi er som organisasjon – alltid klare til å handle når samfunnet trenger oss.





RAMMER

Selskapsavtalen for ABBR legger føringer for selskapets drift. Det overordnede målet er at ABBR skal bidra til et trygt og robust samfunn ved å levere effektiv brann- og ulykkesberedskap samt forebyggende tjenester, i samsvar med eierkommunenes behov og gjeldende lovverk. ABBR skal også være en ressurs for eierkommunene ved å påta seg tilleggstjenester som støtter samfunnets behov, forutsatt at dette ikke svekker selskapets kjerneoppgaver innen forebygging og beredskap.

På beredskapssiden skal ABBR utføre spesifikke forebyggende og beredskapsoppgaver i krigs- og kritesituasjoner. Selskapet skal fungere som innsatsstyrke ved branner og andre akutte ulykker, basert på risiko- og sårbarhetsanalyser fra eierkommunene. ABBR skal også yte bistand ved brann og ulykker i sjøområder etter anmodning.

Når det gjelder tilleggstjenester, sørger ABBR for feiing og tilsyn med fyringsanlegg i tråd med kravene. Selskapet kan også påta seg andre oppgaver som deltakerkommunene vedtar, så lenge disse ikke går på bekostning av kjerneoppgavene.

Økonomiske rammer, eierstrategi og -styring påvirker ABBRs handlingsrom for å oppfylle krav i lov og forskrift. I strategiperioden er det tydelige signaler om økonomiske innstramminger og reduserte overføringer fra eierkommunene. Det vil bli viktigere enn noen gang å ha prioriterte satsningsområder som gir retning for ABBRs viktige samfunnsoppdrag.



VISJON OG VERDIER

VISJON

ABBRs visjon er: «ABBR skal være et fremtidsrettet brann- og redningsvesen».

Visjonen peker fremover på hva ABBR skal jobbe mot og strekke seg etter og reflekteres i de strategiske satsningsområdene.

VERDIER

For å nå visjonen vår, har alle ansatte stemt frem ABBRs følgende verdier:



Åpenhet

Åpenhet i ABBR handler om hvordan vi snakker til hverandre, at vi snakker til og ikke om, og at vi sammen skal bygge en god tilbakemeldingskultur.



Respekt

Respekt i ABBR er å behandle hverandre med respekt og at vi skal ha respekt for andres fagområder. Vi skal strekke oss langt for å gjøre andre gode.



Profesjonalitet

Profesjonalitet i ABBR innebærer at vi har tydelig rolleforståelse og at vi skal være en lærende organisasjon.



Inkludering

Inkludering i ABBR handler om å ønske mangfold velkommen, vi skal være raus og omsorgsfulle. I tillegg skal vi inkludere ansatte og ledere gjennom god internkommunikasjon.

Verdiene våre skal gjenspeiles i adferd og handlinger. Det er gjennom handling at mening av verdiene skapes. Verdiene vil i praksis virke sammen, slik at man som ansatt og leder må kunne sjonglere de ulike verdiene i en viss balanse.



ÅPENHET

INKLUDERING



BRANN- OG REDNINGSSJEFEN

I en tid preget av betydelige samfunnsendringer, må vi forberede oss på å møte nye og komplekse utfordringer. Klimaendringer fører til hyppigere og mer intense naturkatastrofer, noe som krever tilpasning av beredskap, forebygging og styrket faglig kompetanse. Demografiske skifter, som en aldrende befolkning og økt innvandring, vil påvirke rekruttering og arbeidsoppgaver. Den teknologiske utviklingen og det grønne skiftet introduserer nye risikoer som vi må kunne håndtere. Økonomiske innstramminger og et skiftende sikkerhetspolitisk klima stiller ytterligere krav til robusthet, nytenkning og effektivitet i tjenestene.

For å møte disse utfordringene må brann- og redningsvesenet fokusere på flere strategiske områder. Den kommunale organiseringen, som sikrer nærhet til lokalsamfunn og rask respons, skal opprettholdes. Det er imidlertid nødvendig å styrke samarbeidet på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå. Samtidig er det viktig å videreutvikle samarbeidet med øvrige nødetater, og andre beredskapsaktører for å kunne håndtere store og komplekse utfordringer. Ressursene må kunne samles når situasjonen krever det. Regjering og Storting har signalisert at Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) får i oppdrag i tildelingsbrevet for 2025 å gjennomføre nasjonal risiko og sårbarhetsanalyse innenfor brann- og redningsområdet for å sikre gripbare regionale og nasjonale kapasiteter som kan støtte der det er behov.

ABBR skal alene, og sammen med andre brann- og redningsvesen og samvirkeaktører, levere med god kvalitet på vårt samfunnsoppdrag. For å styrke kunnskapen og kompetansen internt skal det tilrettelegges for utdanning, trening og øving. ABBR skal derfor videreutvikle øvingsfasilitetene på Isi, og jobbe aktivt for å etablere nye øvingsfasiliteter på Øverland.

Det brannforebyggende arbeidet må intensiveres. Regjeringen har en nullvisjon om ingen omkomne i brann. Dette krever særlig innsats overfor sårbare grupper i befolkningen. Det skal derfor gjennomføres en gjennomgang av regelverket for å sikre at brannsikkerheten i bygninger ivaretas gjennom hele deres levetid.



Nye risikoer som følge av lokal energilagring, slik som batterier i boliger og bedrifter, krever forberedelser for å sikre brannsikkerheten.

I tillegg skal ny teknologi, inkludert kunstig intelligens, brukes til å forbedre forebyggingsarbeidet og responsen på hendelser.

Utdanning, kompetanse og rekruttering er avgjørende for fremtiden. Den nye fagskoleutdanningen for brann- og redningspersonell skal holde høy kvalitet og tilpasses samfunnets behov. Som praksisbrannvesen skal vi bidra i dette viktige arbeidet. Den desentraliserte opplæringen for deltidsansatte skal videreutvikles. Det er behov for en forbedret utdanning for ledere i heltids- og deltidsstillinger. Mangfold i brann- og redningsvesenet skal fremmes slik at vi tilpasser oss befolkningens sammensetning. I ABBR skal vi øke kvinneandelen og utvikle mangfoldskompetanse og holdninger til mangfold. ABBR skal styrke kompetansen til alle ansatte innenfor gjeldende økonomiske rammer.



Anders Løberg
Brann- og redningssjef

TRENDER OG DRIVERE

ABBR har definert følgende trender som vil påvirke virksomhetens evne til tjenesteleveranse i fremtiden:

- Klimaendringer
- Økonomiske fremtidsutsikter og arbeidsliv
- Det grønne skifte og elektrifisering
- Digitalisering, kunstig intelligens, og ny teknologi
- Befolkningsvekst, demografi, og boligbygging
- Endring av det sikkerhetspolitiske bildet og totalforsvaret



KLIMAENDRINGER

Klimaprofil for Oslo og Akershus¹ viser at vi står overfor store endringer i fremtiden. Det forventes:

- Mer nedbør og flom, og flere og hyppigere episoder med kraftig nedbør som vil gi mer overvann. Samtidig forventes det flere og større regnflommer og økning i flomvannføring i mindre bekker og elver.
- Økt stormflonivå som følge av havnivåstigning.
- Faren for jord-, flom- og sørpeskred øker med økte nedbørsmengder. Økt erosjon som følge av kraftig nedbør og økt flom i elver og bekker kan utløse flere kvikkleireskred. Det er ikke forventet økt fare for steinskred.
- Samtidig som det forventes en økning i nedbør og flom, vil det også være mulighet for en økning av lengre perioder med varme og tørke, noe som vil kunne føre til økt sannsynlighet for skog- og lyngbranner hele året, sammenlignet med dagens situasjon.

1 Norsk klimaservicesenter: Klimaprofil for Oslo og Akershus (2022)

ØKONOMISKE FREMTIDSUTSIKTER OG ARBEIDSLIV

Perspektivmeldingen 2024¹ peker på nasjonale trender som berører økonomiske fremtidsutsikter og arbeidsliv, og våre eierkommuner må, i likhet med resten av kommune-Norge, forvente og planlegge for trangere økonomiske rammer. Videre er brann- og redningsvesenet generelt en mannsdominert arbeidsplass, og for å speile samfunnet, må ABBR planlegge for økt mangfold i organisasjonen.

1

Regjeringen: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-31-20232024/id3049290/> (2024)



DET GRØNNE SKIFTET OG ELEKTRIFISERING

Norge skal gjennomføre det grønne skiftet, og overgangen til et lavutslippssamfunn vil kreve omstilling. Klimaløsningene som elbiler, solceller og bygg i massivtre er kommet for å bli og vil øke drastisk i omfang i årene fremover. Det vil være behov for økt innsikt og kompetanse i hvordan å håndtere disse klimaløsningene og ny teknologi, både i et forebyggende og beredskapsperspektiv. Brannvesenet må i tillegg belage seg på større grad av elektrifisering av egen virksomhet som vil stille nye krav til materiell og kompetanse.

Robotisering, automasjon og kunstig intelligens vil i økende grad utfordre og endre måten vi løser vårt samfunnsoppdrag på, noe som vil kreve ny kompetanse hos våre ansatte, og samtidig forandre økt fokus på informasjonssikkerhet.

DIGITALISERING, KUNSTIG INTELLIGENS OG NY TEKNOLOGI

Den teknologiske utviklingen fortsetter med tiltakende takt og styrke. Utviklingen drives av billigere og mer fleksibel datakraft, større og lettere tilgang til data, og rask utvikling i tjenester som bygger på avanserte algoritmer og kunstig intelligens. Vi står foran et paradigmeskifte innen kunstig intelligens, med modeller som er bredt anvendelige, og som kan med mindre justeringer og tilpassinger anvendes på en rekke ulike områder.



BEFOLKNINGSVEKST, DEMOGRAFI OG BOLIGBYGGING

Det forventes at trenden med sterkest befolkningsvekst i storbykommunene vil fortsette. Det er forventet at Asker og Bærum tar en stor andel av behovet for boligutbygging i Osloregionen. Dette innebærer høy arealutnyttelse rundt kollektivknutepunkter og utvalgte stasjoner på banenettet. Samtidig som det skal bygges tettere og høyere, skal det bygges bærekraftige byer med god bokvalitet.

Alderssammensetningen i befolkningen kommer til å endre seg betydelig i årene framover, og det vil bli en særlig sterk vekst i antall eldre. På nasjonalt nivå doubles både andelen og antallet som er 80 år eller mer fram mot 2040, samtidig som det vil bli lav vekst i befolkningen i arbeidsfør alder. Antall med demens antas også å øke, men de fleste eldre blir også friskere, har høyere funksjonsevne, og klarer seg bedre i hverdagen.

Mange vil bo hjemme lenge. Og en eldre befolkning som bor lengre hjemme, kombinert med at flere sykehustjenester vil bli levert i hjemmet, vil særlig utfordre brann- og redningsvesenet, da eldre har det vanskeligere med å komme seg ut ved en brann. Videre kan en aldrende befolkning med begrenset digital kompetanse, kombinert med ny teknologisk utvikling og endrede kompetansekrav til brukere av produkter, gi utfordringer med hensyn til brannsikkerhet. For andre brukergrupper av hjemme- og omsorgstjenester som for eksempel personer innenfor rus- og psykiatri, og personer fysiske og psykiske nedsettelse, samt flyktninger og arbeidsinnvandrere, vil utfordringene være nokså tilsvarende. En slik utvikling vil stille krav til utstrakt samarbeid med helse- og omsorgstjenestene for å komme hjem til folk og forebygge, samt et økt søkelys på teknisk brannforebygging knyttet til blant annet det grønne skiftet.



Klimaendringer, væpnede konflikter, matmangel og fattigdom påvirker antall flyktninger som kommer til Europa og Norge. Flyktningestrømmen til Europa i 2015 og fra Ukraina i 2022 er nyere eksempler på dette. En mer ustabil sikkerhetspolitisk situasjon internasjonalt kan øke sannsynligheten for nye, store flyktningestrømmer til Norge og resten av Europa. En situasjon med økt tilstrømming av flyktninger kan skape flere utfordringer for ABBR knyttet til trangboddhet, kommunikasjon, og kulturforskjeller. Samtidig må ABBR planlegge for en økt andel av ansatte med innvandrerbakgrunn i brann- og redningsvesenet, og dette kan også være en styrke i forhold til kommunikasjon med innbyggere med innvandrerbakgrunn.

Urbanisering og befolkningsvekst vil føre til trafikkvekst og fortetning av bygningsmasse, som igjen kan bidra til at brann- og redningsvesenet får større problemer med å ta seg fram. Videre kan økt fortetning i kommunene gi større fare for brannsmitte. Mer virksomhet og flere folk på mindre områder gir også større skadepotensial ved branner og andre ulykker. Dette gjelder også for særskilte brannobjekter.

En utvikling mot større grad av flerbruk i nye bygg, for eksempel bolig og næring, kan påvirke både det forebyggende- og beredskapsmessige arbeidet.

ENDRING AV DET SIKKERHETSPOLITISKE BILDET OG TOTALFORSVARET

NOU 2013:17 «Nå er det alvor»¹ tegner et fremtidig risiko- og sikkerhetsbilde i Europa som er i endring. Disse endringene treffer også Norge, lokalt for våre eierkommuner og ABBR.

Etter en lengre periode med fred og stabilitet i Europa, er det nå krig mellom to av de største europeiske nasjonene, Russland og Ukraina, der førstnevnte også utfordrer samholdet og sikkerheten til det øvrige Europa. Som følge av dette er det nå økt fokus på det norske totalforsvaret. ABBR berøres også av denne trenden, og må også være forberedt på å kunne levere på dagens samfunnsoppdrag i krise og krig, samt være forberedt på å levere flere beredskapstjenester enn det organisasjonen leverer på i dag. Krigshandlingene i Ukraina rettes også mot sivil infrastruktur som elektrisitet- og vannforsyning², og erfaringene der tilsier at ABBR må sørge for å ha en egenberedskap som skal sørge for at leveransen av beredskapstjenester også vil bli levert når grunnleggende varer og tjenester som elektrisitet, ekom, vann, og mat ikke fungerer i samfunnet for øvrig.

1 Regjeringen: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-31-20232024/id3049290/> (2023)

2 FFI: <https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgearc.net/bitstream/handle/20.500.12242/3313/24-01299.pdf> (2024)





STRATEGISKE SATSNINGSOMRÅDER

2025 - 2028



1. Inkluderende arbeidsmiljø

- Vi har et inkluderende arbeidsmiljø preget av gjensidig tillit, åpenhet og respekt, hvor alle bidrar til trivsel på jobb.
- Vi er en attraktiv arbeidsplass som verdsetter mangfold.
- Vi er en arbeidsplass hvor alle medarbeidere opplever høy grad av jobbtilfredshet.



2. Trygghet for innbyggere, næringsliv og tilreisende

- Vi er en sentral aktør i det lokale totalforsvaret.
- Vi er pådrivere i eksisterende fora og nettverk for å utvikle samarbeidsområder.
- Vi skal utvikle det regionale samarbeidet med omkringliggende brann- og redningsvesen og andre samvirkeaktører.
- Vi er en pådriver nasjonalt for å etablere robuste brann- og redningsvesen med kapasitet til å håndtere fremtidens utfordringer.

VÅR VISJON

«ABBR skal være et fremtidsrettet brann- og redningsvesen».

3. Kompetanse for fremtiden



- Vi skal møte fremtidens utfordringer med riktig kompetanse.
- Vi er i stand til å beskrive fremtidens krav til kompetanse.
- Vi disponerer infrastruktur som legger til rette for utvikling av kompetanse.
- Vi har etablert en kompetansestruktur som legger til rette for utvikling av riktig kompetanse.
- Vi prioriterer kompetanseutvikling for våre ansatte.

4. Samarbeid og effektiv ressursbruk



- Vi skaper trygghet gjennom samarbeid i forebygging og beredskap.
- Vi bygger kvalitet ved å kombinere stabens kompetanse og støttefunksjoner med det operative arbeidet.
- Vi samarbeider om smartere bruk av infrastruktur og materiell
- Vi utvikler oss gjennom innovasjon og teknologi.
- Vi løser vårt samfunnsoppdrag på en bærekraftig og fremtidsrettet måte.



1. Inkluderende arbeidsmiljø

1.1. Vi har et inkluderende arbeidsmiljø preget av gjensidig tillit, åpenhet og respekt, hvor alle bidrar til trivsel på jobb.

ABBR skal ha et moderne og aktivt arbeidsmiljø, hvor både ansatte og ledere følger ABBR sine etiske retningslinjer, og har forståelse for at vi alle bidrar positivt inn i arbeidsmiljøet. Ledere får kompetanse til å være ledere, går foran som gode forbilder, og støtter sine ansatte slik at alle medarbeidere opplever motivasjon, lojalitet til organisasjonen og bedre måloppnåelse. De ansatte bidrar aktivt ved å ta sin del av ansvaret for å gjensidig bygge tillit, og vi er bevisste på verdiene våre og hvordan vi snakker med og ikke om hverandre. I ABBR jobber alle sammen for et arbeidsmiljø hvor det skal være trygt å si ifra og gi hverandre tilbakemeldinger, slik at vi sammen lærer og utvikler oss.





1.2. Vi er en attraktiv arbeidsplass som verdsetter mangfold.

I ABBR sin mangfoldsstrategi viser vi til at ABBR skal ha en kultur som anerkjenner og verdsetter ulikhet, og verdien vår om inkludering omhandler å omfavne mangfoldet. Stadig økte krav med tanke på kompleksitet i oppgaver, stiller krav om ny kompetanse og aktualiserer behovet for komplementære ferdigheter og team. Dette er avgjørende for at ABBR skal tenke nye tanker og være et fremtidsrettet brann- og redningsvesen. Rekrutteringsprosessene våre er reviderte med tanke på å muliggjøre mangfold i ansettelsene, med saklige seleksjonskriterier og en standardisert prosess. Det å rekruttere inn økt mangfold, vil være viktig for holdninger og kunnskap om mangfold. Økt mangfold vet vi at kan bidra til et bedre arbeidsmiljø og økt trivsel, og ikke minst sette ABBR i bedre stand til å møte fremtidens utfordringsbilde.

1.3. Vi er en arbeidsplass hvor alle medarbeidere opplever høy grad av jobbtilfredshet.

I ABBR er vi profesjonelle og vi har tydelige rolleavklaringer og vet hva som forventes av oss. Dette er viktig for å prestere best mulig, noe som igjen øker tilfredshet og mestringfølelse. Vi skal strekke oss og være et fremtidsrettet brann- og redningsvesen, som medfører at vi satser på kompetansebygging og utvikling. Vi legger til rette for arbeid på tvers av seksjoner og avdelinger, noe som bidrar til økt samarbeid og en investering i fellesskapet og en felles kultur. ABBR ønsker engasjerte medarbeidere som har lyst og vilje til å investere egen energi i å nå organisatoriske målsetninger og som identifiserer seg med organisasjonen og organisasjonens verdier. Ansatte i ABBR er stolte av arbeidsplassen sin og vårt samfunnsoppdrag. Dette bidrar til økt jobbtilfredshet, motivasjon og samhold.



2. Trygghet for innbyggere, næringsliv og tilreisende

2.1. Vi skaper trygghet og sikkerhet for kommunenes innbyggere, næringsliv og tilreisende.

For å ivareta vårt kommunale ansvar som en troverdig beredskapsaktør i fred, krise og krig skal ABBR være en aktiv bidragsyter for samarbeid og utvikling kommunalt, regionalt og nasjonalt.



2.2. Vi er en sentral aktør i det lokale totalforsvaret.

ABBR jobber aktivt med å sørge for nødvendig intern egenberedskap, levere et målrettet forebyggende arbeid, troverdig beredskap og effektiv håndtering av nødsituasjoner, for å beskytte våre innbyggere, næringslivet og tilreisende i fred, krise og krig.

2.3. Vi er pådrivere i eksisterende fora og nettverk for å utvikle samarbeidsområder.

ABBR jobber aktivt med å utvikle arenaer for samarbeid innen brann- og redningstjenesten. Dette inkluderer å delta i eksisterende fora og nettverk der ulike aktører, som kommuner, ulike redningsetater, og relevante organisasjoner, kan møtes for å dele ressurser, erfaringer og kunnskap.

2.4. Vi skal utvikle det regionale samarbeidet med omkringliggende brann- og redningsvesen og andre samvirkeaktører.

ABBR jobber for bedre utnyttelse av samvirkeaktørenes kompetanse, lokalkunnskap og øvrige ressurser. ABBR skal i strategiens virkeperiode vurdere effekten av følgende tiltak:

- Etablere og utnytte felles møteplasser: Regelmessige møter med representanter fra de ulike brannvesenene og relevante aktører som politi, ambulanse, sivilforsvar og kommunale etater.
- Felles kompetanseheving: Tilby og gjennomføre felles kurs, treninger og øvelser for å utvikle samarbeid, kommunikasjon og operative prosedyrer.
- Samarbeide om analyser og planverk: Samarbeide om å utvikle felles analyser og beredskapsplaner for håndtering av hendelser.
- Informasjonsutveksling: Opprette systemer for å dele informasjon om kommende arrangementer, risikoanalyser og ressurser som kan være nyttige for alle aktører i regionen.
- Befolkningens sikkerhet: Samarbeide om informasjonskampanjer rettet mot befolkningen om brann- og redningsforebygging, samt hvordan man skal forholde seg under krisesituasjoner.
- Evaluering og forbedring: Etter øvelser og samarbeidstiltak, gjennomføre evalueringer for å identifisere hva som fungerte godt og hva som kan forbedres i fremtiden.

2.5. Vi er en pådriver nasjonalt for å etablere robuste brann- og redningsvesen med kapasitet til å håndtere fremtidens utfordringer.

ABBR utnytter egen posisjon, relevante fora og media til å kommunisere betydningen av å etablere robuste brann- og redningsvesen med evne til å håndtere fremtidens utfordringer. Måltrettet kommunikasjon mot Direktoratet for Samfunnssikkerhet og Beredskap (DSB), administrativt- og politisk nivå lokalt og regionalt, samt innenfor brann- og redningstjenesten er avgjørende for å lykkes med reell påvirkning.







3. Kompetanse for fremtiden

3.1. Vi skal møte fremtidens utfordringer med riktig kompetanse.

ABBR skal ha medarbeidere med evne til å løse hele spektret av oppgaver og utfordringer som vil møte oss i fremtiden. ABBR skal legge til rette for utvikling av nødvendig kunnskap, forståelse, ferdigheter og holdninger slik at disse komponentene utnyttes i samspill for å løse våre oppdrag.

3.2. Vi er i stand til å beskrive fremtidens krav til kompetanse.

ABBR står overfor en rekke utfordringer og krav til kompetanse i fremtiden. Utviklingen av teknologi, endringer i samfunnets struktur og klimaendringer vil påvirke både forebygging og håndtering av branner og andre nødsituasjoner, samt forvaltning av våre verdier.

ABBR skal være fremoverrettet. Ved å fokusere på våre medarbeidere, rettidige- og fremtidige trendanalyser, innovasjon og nysgjerrighet skal vi ligge i forkant av utviklingen av fremtidens kompetanse.

3.3. Vi disponerer infrastruktur som legger til rette for utvikling av kompetanse.

ABBR skal ha en helhetlig og kostnadseffektiv tilnærming til etablering og vedlikehold av infrastruktur for kompetanseutvikling. Dette inkluderer øvingsanlegg for trening og øvelser i større skala, tilpassede fasiliteter for daglig utdanning og trening, samt relevant utstyr og teknologi.

Tid er en kritisk faktor for gjennomføring av utdanning, trening og øving. Vår infrastruktur, herunder tilgjengelig teknologi må derfor legge til rette for effektiv tidsutnyttelse. ABBR skal derfor jobbe kontinuerlig med å utvikle egen infrastruktur, samt etablere gunstige avtaler med eksterne for å legge til rette for utvikling av kompetanse.



3.4. Vi har etablert en kompetansestruktur som legger til rette for utvikling av riktig kompetanse.

ABBR skal etablere en kompetansestruktur som ivaretar de til enhver tid gjeldende krav til kompetanse i virksomheten. Kompetansestrukturen skal basere sitt arbeid på lov- og forskriftsfestede krav til kompetanse, analyser av fremtidens krav til kompetanse og tilgjengelig infrastruktur.

Kompetansestrukturen vil være basert på følgende:

- Tydelige ansvars- og rolleavklaringer mellom operasjonelt- og taktisk nivå
- Forankring og delaktighet fra hele organisasjonen
- Forutsigbarhet gjennom planlegging
- Sporbarhet gjennom dokumentasjon



3.5. Vi prioriterer kompetanseutvikling for våre ansatte.

Ved å prioritere utvikling av kompetanse hos de ansatte vil ABBR skape mange fordeler, både individuelt og institusjonelt:

- Økt produktivitet: Når ansatte i ABBR får mulighet til å utvikle ferdighetene sine, kan de jobbe mer effektivt og vil levere bedre resultater.
- Motivasjon og engasjement: Ansatte som investerer tid i egen utvikling, føler seg mer verdsatt og motivert, noe som kan føre til høyere engasjement i arbeidet.
- Bedre tilpasning til endringer: Kompetanseutvikling gjør det lettere for ansatte å tilpasse seg nye teknologier, metoder og endringer i markedet.
- Karriereutvikling: Ansatte som får mulighet til å utvikle sin kompetanse har bedre forutsetninger for å avansere i karrieren, noe som kan bidra til å beholde dyktige medarbeidere.
- Innovasjon: Med økt kompetanse kan ansatte bidra til nye ideer og løsninger, noe som kan drive innovasjon i organisasjonen.
- Styrket kultur: ABBR skal vektlegge kompetanseutvikling, og vise at vi bryr oss om våre ansatte. Dette vil styrke kulturarbeidet, og bidra til at vi både ser mot vår visjon og etterlever våre verdier.







4. Mer verdi gjennom samarbeid og effektiv ressursbruk

4.1. Vi skaper trygghet gjennom samarbeid i forebygging og beredskap.

Vi skaper trygghet for innbyggere, næringsliv og tilreisende gjennom sterk samhandling mellom forebyggende og beredskapsressurser. Vi evner å tilpasse oss ulike behov og situasjoner når vi har fokus på tett samarbeid og smarte løsninger.

4.2. Vi bygger kvalitet ved å kombinere stabens kompetanse og støttefunksjoner med det operative arbeidet.

Gjennom samarbeid på tvers av avdelinger og funksjoner styrker vi vår evne til å forebygge uønskede hendelser og håndtere beredskapssituasjoner på en mer effektiv og helhetlig måte. Denne tilnærmingen sikrer at vi utnytter ressursene best mulig og leverer tjenester av høy kvalitet til innbyggerne.





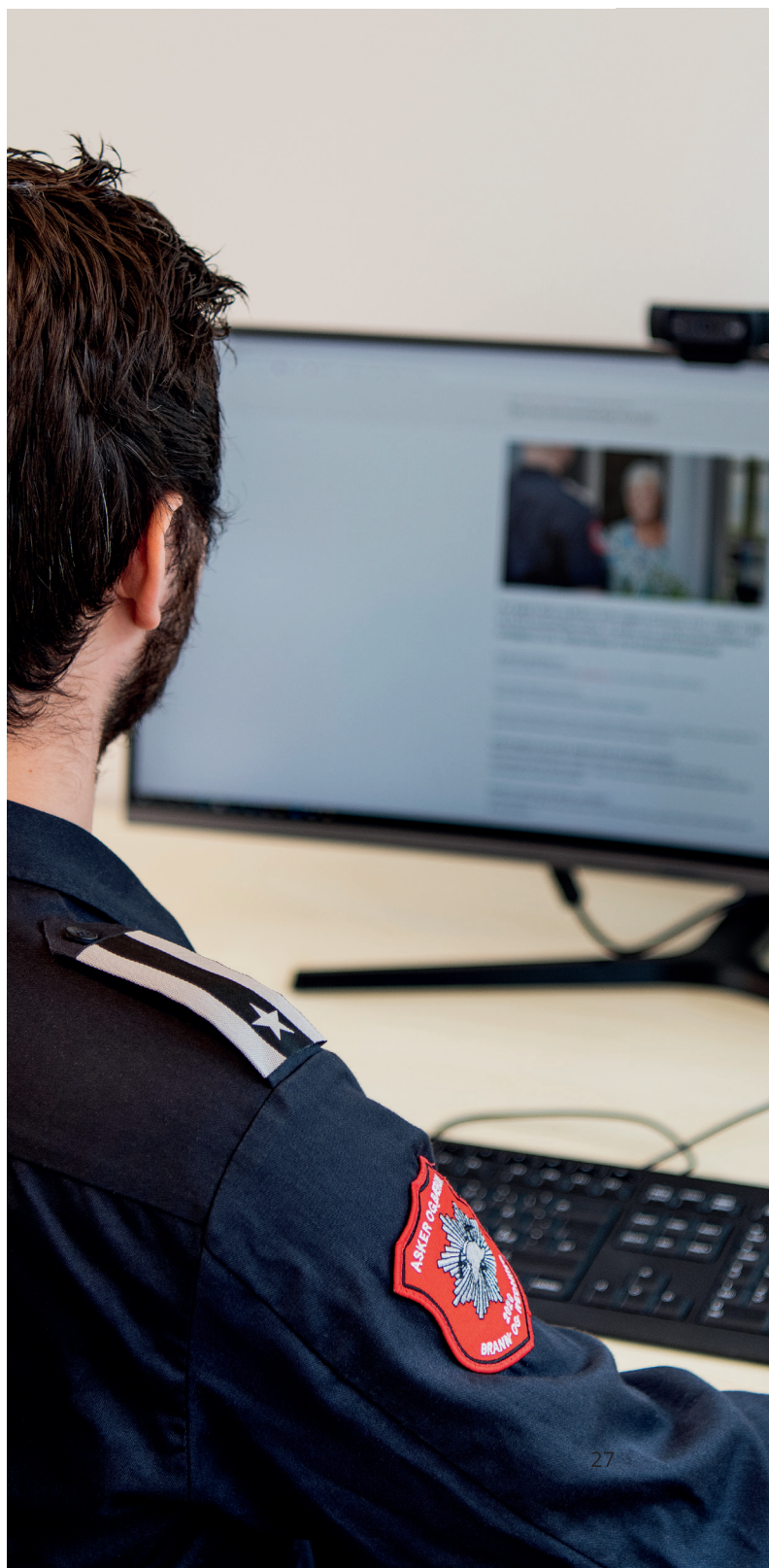
4.3. Vi løser vårt samfunnsoppdrag på en bærekraftig og fremtidsrettet måte.

Vi løser vårt samfunnsoppdrag med et bærekraftig og fremtidsrettet perspektiv. Gjennom langsiktig og visjonær tenkning ser vi muligheter for bærekraftige løsninger som ikke bare møter dagens behov, men også legger grunnlaget for en bedre fremtid. Ved å kombinere ansvarlighet med innovasjon sikrer vi at vårt arbeid bidrar til en positiv utvikling for både samfunnet og miljøet. Som samfunnsaktør har ABBR et viktig ansvar. Vi erkjenner vår rolle i å møte globale utfordringer, og har derfor vektlagt flere av FNs bærekraftsmål i vårt strategiske rammeverk.



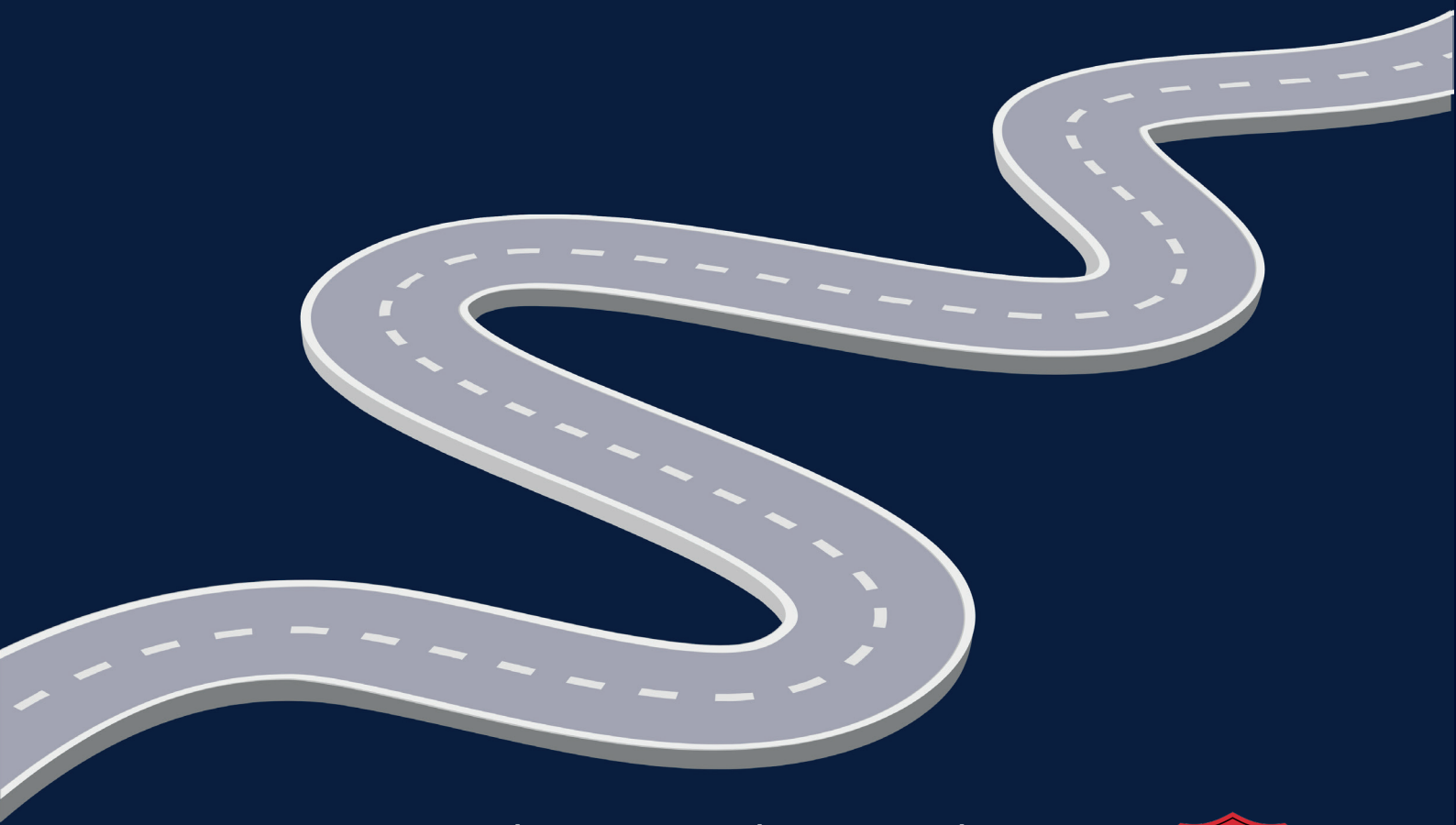
4.4. Vi samarbeider om smartere bruk av infrastruktur og materiell.

Vi deler og koordinerer ressursene våre for å sikre effektiv og fleksibel drift. Dette inkluderer infrastruktur som brannstasjoner og treningsfasiliteter, kjøretøy som brannbiler og spesialutstyr, samt materiell som brukes i vår daglige virksomhet. Ved å optimalisere bruken av disse ressursene kan vi bedre møte behovene som oppstår, samtidig som vi sikrer en bærekraftig og ansvarlig forvaltning.



4.5. Vi utvikler oss gjennom innovasjon og teknologi.

Vi utforsker og implementerer nye teknologiske løsninger som fremmer samarbeid, effektivitet og innovasjon. Vi evner å ta i bruk ny teknologi som styrker vår evne til å møte fremtidens utfordringer og løse oppdrag på en trygg og effektiv måte. Teknologi gir oss verktøyene vi trenger for å arbeide smartere, forbedre tjenestene våre og sikre at vi alltid er best mulig rustet til å møte



Asker og Bærum brann og redning IKS

Telefon: 66 76 42 00

E-post: post@abbr.no

www.abbr.no

