

# Strategi 2024 - 2027

---

Visjon, verdier,  
samfunnsoppdrag og  
strategiske mål for  
MOVAR for perioden  
2024-2027



**MOVAR**<sup>®</sup>

# Introduksjon

I arbeidet med ny strategiplan er det vektlagt medvirkning fra alle ansatte og målet har vært å lage en strategiplan som er et levende dokument med mål for oppfølging og ambisjoner for vår virksomhet. Jeg vil innledningsvis takke alle ansatte for konstruktive samtaler og nødvendige innspill til vår nye strategiplan.

I denne strategiplanprosessen har vi sett på mange forhold knyttet til vår drift, våre styrker, våre utfordringer, og ikke minst våre muligheter. Sammen har vi kommet frem til mål og aksjonspunkter som skal gjøre MOVAR IKS i stand til å hele tiden levere tjenester hvor leveringssikkerhet, klima og miljø står i fokus.

Vår samfunnsoppdrag er nettopp det, å levere samfunnskritiske tjenester til innbyggere i Mossregionen, og vi skal gjøre dette i lys av stadig tydeligere krav til klima og miljø og bærekraft. Dette er en utfordring alle ansatte i MOVAR IKS tar på stort alvor. Vår tjenesteleveranse innenfor vann og avløpstjenester, renovasjon og brann og redning er en forutsetning for et levedyktig samfunn i regionen vi bor i.

I en tid hvor innbyggernes liv og hverdag hele tiden utfordres av samfunnsmessige endringer og prisvekst som en følge av konflikter er det vår oppgave å sørge for å levere kostnadseffektive tjenester og at disse tjenestene leveres med riktig kvalitet.

MOVAR IKS jobber nå med det største prosjektet i selskapets historie, Nye Fuglevik rensanlegg. I slutten av denne strategiplanperioden skal anlegget stå ferdig og i fremtiden bidra til mindre utslipp og en renere Oslofjord. Sammen med strengere krav til renovasjonstjenestene vil dette være viktige oppgave i kommende strategiplanperiode.

Som en robust lærende organisasjon skal vi møte de krav som stilles, i dag, i morgen og i fremtiden.

## Vår visjon, verdier og samfunnsoppdrag

Selskapets VISJON er:

*«fremtidsrettede løsninger i miljøets og samfunnets tjeneste»*

Våre VERDIER:

### Åpen / Tilgjengelig / Troverdilig

**Åpen:** MOVAR bygger tillit hos innbyggere, eierkommuner, besøkende og andre fordi vi kommuniserer åpent og ærlig. Vårt bærende prinsipp er åpenhet der det ikke er regulatoriske eller forretningsmessige krav til hinder for offentlighet. Internt skal det være takhøyde for meningsbrytninger og for at alle kan si det de mener, innenfor vårt etiske reglement og juridiske bestemmelser, uten risiko for represalier.

**Tilgjengelig:** MOVARs tjenester og organisasjon skal oppleves som tilgjengelig. Vi skal arbeide aktivt for å øke tilgjengeligheten på alle områder, og sikre tilpasset tilgjengelighet avhengig av tjeneste, brukerbehov og brukergruppe. Vårt tilgjengelighetsbegrep omfatter åpningstider og responstider, men også tilgjengelighet på informasjon og faglige råd i alle relevante kanaler og plattformer.

**Troverdilig:** MOVAR skal være kjent for sin kompetanse og troverdighet. Et råd fra MOVAR er basert på tung, faglig kompetanse og vi leverer og gjør det vi har lovet.

# SAMFUNNSOPPDRAGET:

- Vi utvikler Mosseregionen til et tryggere, mer miljøvennlig og fremtidsrettet lokalsamfunn i samarbeid med våre eierkommuner.
- MOVAR IKS sine samfunnskritiske tjenester bidrar til at våre innbyggere får dekket sine grunnleggende behov og at våre eierkommuner oppfyller lovpålagte krav.
- Vi spiller en aktiv rolle i å sikre nødvendige tjenester og beredskap og tar lokalsamfunnet i en bærekraftig og fremtidsrettet retning. Vi skal møte dagens behov og oppfylle morgendagens forventninger fra innbyggere og eiere.
- Vi dekker innbyggernes behov for rent og trygt drikkevann og tar vår del av ansvaret for en renere Oslofjord. Vi gjør det enkelt å håndtere avfallet på en miljøriktig måte for innbyggerne. Vi jobber for å forebygge uønskede hendelser, og leverer brann- og redningstjenester når behovet oppstår.
- MOVAR IKS oppnår en samfunnsansvarlig forretningsdrift gjennom å være en trygg leverandør av samfunnskritiske tjenester og ha en balansert tilnærming som tar hensyn til økonomi, miljø og samfunn.

# MOVARS strategiske satsningsområder

## Innbyggere og tjenester

---

Vi skal på en kostnadseffektiv måte levere samfunnskritiske tjenester til våre eierkommuner, og jobbe aktivt med informasjon, dialog og selvbetjeningsløsninger.

## Bærekraft og samfunnsberedskap

---

Gjennom vårt fokus på bærekraft og samfunnsberedskap skal vi levere tjenester i lys av dagens krav og møte morgendagens utfordringer.

## Organisasjon og ansatte

---

Vi skal være en lærende organisasjon, og skal jobbe systematisk og strategisk med å tiltrekke, utvikle og beholde kompetente medarbeidere.

## Samhandling

---

Vi skal legge til rette for samhandling og dialog internt og eksternt. Vi skal ha et særlig fokus på våre eierkommuner og innbyggere.



# Satsningsområder og ambisjoner

## Innbygger og tjenester

## Ambisjoner

<b>Vi skal på en kostnadseffektiv måte levere samfunnskritiske tjenester til våre eierkommuner, og jobbe aktivt med informasjon, dialog og selvbetjeningsløsninger.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vi har en aktiv dialog med innbyggere, eierkommuner og brukere for å tydeliggjøre vårt felles ansvar for trygghet, sikkerhet, miljø og klima.</li><li>• Vi jobber aktivt med forenkling og effektivisering av våre tjenester, som tilpasses de ulike målgruppene.</li><li>• Vi utvikler våre tjenester for at innbyggere og brukere skal kunne redusere sitt miljøavtrykk.</li></ul>
---	--

## Bærekraft og samfunnsberedskap

## Ambisjoner

<b>Gjennom vårt fokus på bærekraft og samfunnsberedskap skal vi levere tjenester i lys av dagens krav og møte morgendagens utfordringer.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vi vektlegger menneskenes livsfaser og en tredelt bunnlinje ved utvikling av selskapet og tjenestene.</li><li>• Vi jobber kontinuerlig for å redusere miljøavtrykket og bidrar til at våre eierkommuner når vedtatte klimamål.</li><li>• Vi arbeider forebyggende på alle områder for å hindre uønskede hendelser og øke samfunnets sikkerhet og trygghet.</li></ul>
--	--

## Organisasjon og ansatte

## Ambisjoner

<b>Vi skal være en lærende organisasjon, og skal jobbe systematisk og strategisk med å tiltrekke, utvikle og beholde kompetente medarbeidere.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vi vurderer og evaluerer kontinuerlig hvordan vi leverer og videreutvikler innbyggernes tjenester</li><li>• Vi utvikler og rekrutterer kompetanse for å møte morgendagens forventninger, behov og krav.</li><li>• Vi jobber sammen om å dyrke et inkluderende og motiverende arbeidsmiljø med høy faglig kompetanse</li></ul>
---	---

## Samhandling

## Ambisjoner

<b>Vi skal legge til rette for samhandling og dialog internt og eksternt. Vi skal ha et særlig fokus på våre eierkommuner og innbyggere.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vi bidrar til å bygge trygge, gode og miljøvennlige lokalsamfunn sammen med våre eierkommuner</li><li>• Vi samarbeider og deler kunnskap</li><li>• Vi jobber sammen med våre eierkommuner og andre interessenter for å møte morgendagens utfordringer og tjenestebehov</li></ul>
--	--

# Strategiske mål og ambisjoner for Renovasjon

Satsningsområder	Strategiske mål	Ambisjoner
Innbyggere og tjenester	Økt tilfredshet med tjenestene våre	Vi jobber aktivt med referansemåling mot markedet både på kostnad og kvalitet med mål om kontinuerlig forbedring.
	Redusert ventetid på mottaksanlegg	Bedre organiseringen av trafikkavviklingen på dager med stor trafikk
	Prisdifferensiering på gjenvinningsstasjonen	Innføre system for bedre adgangskontroll og selvbetjeningsløsninger på gjenvinningsstasjoner.
	Redusere antall unødvendige henvendelser	Aktivt informere om ruter og observasjoner for å sikre god dialog med innbyggerne.
Bærekraft og samfunnsberedskap	Materialgjenvinning	Vi jobber aktivt for at eierkommuner skal oppfylle dagens og fremtidens lovkraven til materialgjenvinning.
	Vekting av miljøkrav ved anskaffelse	Følge opp nåværende og fremtidige miljøkrav ved anskaffelser.
Organisasjon og ansatte	Kompetanseheving	Systematisere faglig utvikling av ansatte for å ivareta fremtidige krav, forventninger og behov.
	Faglig utvikling	<p>Holde hverandre og ansatte i organisasjonen informert og legge til rette for relevant kompetanseutvikling.</p> <p>Vi skal avholde en årlig fellessamling med faglig utvikling som tema.</p>
	Rekruttering	I ansettelsesprosesser legger vi til rette for økt mangfold for å tiltrekke oss et bredt spekter av talenter.
Samhandling	Økt fagkunnskap og relasjonsbygging	Nettverksbygging med andre selskaper og innad i bransjen
	Kommunikasjonskanaler	Rett og relevant informasjon ut mot innbyggerne til riktig tid.
	Kontakt med utdanningsinstitusjoner	<p>Har som mål å ha minimum 1 lærling til enhver tid</p> <p>Tilby temaer i gjenvinningsfaget til studentoppgaver.</p>

# Strategiske mål og ambisjoner for Vann og Avløp

Satsningsområder	Strategiske mål	Ambisjoner
Innbyggere og tjenester	Tydeliggjøre samfunnsoppdraget	Tettere dialog med næringsliv og innbyggere.
	Mer synlige tjenester	Skape en bedre forståelse for vårt oppdrag innen vannproduksjon og avløpsrensing.
	Kvalitet	100% oppfyllelse av krav til drikkevannskvalitet og overholdelse av utslippstillatelsen.
Bærekraft og samfunnsberedskap	Beredskap – kunnskap og trening	Beredskapsøvelse for sektoren skal gjennomføres årlig.  Ha oversikt over leverandørers evne til å levere kjemikalier, utstyr og komponenter.  Vi reflekterer og vurderer kontinuerlig egen praksis og lærer av våre og andre sine erfaringer.
	Miljø og samfunnsikkerhet	Rett og tilstrekkelig bemanning for å være godt nok rustet til å håndtere utfordringer og kriser. Våre valg av utstyr og løsninger skal være basert på bærekraftsvurderinger (som f.eks LCC, energiforbruk, HMS, robusthet mm. )
	Økonomi	Rett og tilstrekkelig bemanning for å kunne drifte anlegg trygt og effektivt.
	Prosessrobusthet for fremtiden	Robuste og redundante løsninger med opp mot 100% driftssikkerhet i våre anlegg.  Vi skal prioritere valg og løsninger som møter utfordringer et fremtidig våtere og villere klima vil kunne gi.
Organisasjon og ansatte	Kompetanseutvikling	Systematisere faglig utvikling av ansatte for å ivareta fremtidige krav, forventninger og behov.  Besøke relevante organisasjoner og anlegg.  Besøk av leverandører hvert år. Invitere leverandører for spesifikke saker/oppgaver – mål om hvert år.  Vi holder oss faglig oppdatert ved å delta på relevante webinar, kurs, evt hente inn kursholdere.
	Rekruttering og bemanning	Vi jobber for aktivt for å beholde kompetente medarbeidere og tiltrekke oss faglig sterke kollegaer.  Kontakt og dialog med undervisningsinstitusjoner og akademia.
	Beholde ansatte og sosial samhandling	Fokus på trivsel og arbeidsmiljø, samt kontinuerlig lagbygging.
Samhandling	Forankre planlegging av FDV	Brukere av FDV-systemet skal daglig logge seg inn i systemet.
	Tydeliggjøring av roller	Ansvar og myndighet for ulike roller i organisasjonen er avklart i medarbeidernes stillingsinstrukser.



# Strategiske mål og ambisjoner for MIB

Satsningsområder	Strategiske mål	Effekt mål
Innbyggere og tjenester	Omdømmebygging	Innbyggerne har forståelse for hva de betaler for og hva de får. MIB har en informasjonsstrategi ovenfor innbyggere og ansatte som baseres på åpenhet, ærlighet og trygghet.
	Innbyggerfokus	MIB møter innbyggerne med respekt og likeverd i den situasjonen de befinner seg i til enhver tid MIB og innbyggerne er kjent med forventningene til hverandre
	Kvalitet i tjenesteytingen	MIB deltar i benchmarking for sammenlignbare brann- og redningsvesen for å verifisere MIBs effektivitet i form av produktivitet, kvalitet og arbeidsprosess. MIB benytter BRIS for å hente ut relevant informasjon, og har implementert læringen i organisasjonen (prosedyrer etc.)
Økonomi, bærekraft og samfunnsberedskap	Tilpasse tjenester til endringer i samfunn, klima og miljø	MIB benytter BRIS for å hente ut relevant informasjon, og har implementert læringen i organisasjonen (prosedyrer etc.) MIB tilegner seg nødvendig informasjon og kunnskap om endringer i samfunn, klima og miljø som har betydning for vår oppdragsløsning ovenfor innbygger
	Sikre bærekraftige økonomiske rammebetingelser	MIB har en forutsigbar økonomi- og investeringsplan, basert på dokumenterte behov MIB er nøkterne og kvalitetsbevisste i økonomiske prioriteringer MIB har kost/nytteanalyser knyttet til anskaffelser av materiell/utstyr etc
	God materiellforvaltning og kontroll	MIB har etablert system og rutiner for god kontroll og forvaltning på alt materiell/utstyr
	God utnyttelse og ivaretagelse av brannstasjoner	MIB har gode rutiner for registrering og utbedring av feil og mangler MIB har oversikt over forventet levetid og servicebehov for bygningsmasse og tilhørende driftssystemer. MIB har tilgang på kvalifiserte ressurser som planlegger og gjennomfører nødvendige tiltak.
Organisasjon og ansatte	Bygging og utvikling av kompetanse	MIB har rutiner og prosedyrer som ivaretar HMS MIB har etablert og implementert et system for kartlegging og registrering av kompetanse (hva vi har, hva vi trenger og hva vi mangler) MIB øver, trener og utvikler seg på de riktige tingene. MIB nyttegjør seg av de ansattes relevante kompetanse
	Rekruttering	MIB er kjent som en attraktiv arbeidsplass MIB har verktøy for å kunne beholde medarbeidere MIB har etablert gode/standardiserte rekrutteringsprosesser MIB har tilpasset seg ny utdanningsmodell
	Erfaringslæring i organisasjonen	MIB har etablert gode rutiner for evaluering og læringspunkter etter arbeidsoppdrag/hendelser/kurs/utdanning MIB har etablert gode rutiner for erfaringsdeling på tvers i organisasjonen
	Innovasjon og utvikling	MIB har utviklet en kultur hvor det er rom for å se etter endringer og iverksetter disse MIB har etablert en kultur hvor det er akseptert å utforske og feile
Samhandling internt og eksternt	Prioritering av oppgaver og ressurser	MIB har implementert og prioriterer etter strategiverktøy og handlingsplaner i arbeidshverdagen MIBs ansatte har god nok informasjon/kunnskap til å forstå hva som er nødvendig for måloppnåelse MIBs ansatte har tåleevne til å ikke løse en komplisert sak umiddelbart
	Interne kommunikasjons- og arbeidsrutiner	MIB har et levende IK-system som utvikles, brukes og følges opp MIB har et forutsigbart system for interne kommunikasjonsrutiner, for å finne og gi relevant informasjon MIB har strammere systematikk i møtegjennomføring og oppfølging av saker
	Kulturbygging og organisasjonsutvikling	MIB har etablerte møteplasser hvor arbeidskultur er på agendaen MIB har en tiltaksplan for å beholde og videreutvikle en sunn og engasjerende arbeidskultur som er i samsvar med verdiene våre
	Samarbeid på tvers	Bredere forståelse for samfunnsoppdraget blant alle ansatte Effektiv ressursutnyttelse – riktig kompetanse til riktig oppgave, som bidrar til bedre kvalitet og produktivitet De ansatte har kjennskap til rutiner, ansvar og oppgaver i andre avdelinger
	Samhandling med styringsorgan og eierkommuner	Eierkommuner er godt kjent med MIBs kapasiteter og behov MIB skal være bidragsyter opp mot DSB Etablere samhandling og følge opp relevante ressurspersoner
	Etablere samarbeid med ny fagskole	MIB er et praksisbrannvesen for den nye fagskolen ved BRSK MIB fremstår som en attraktiv arbeidsplass for nyutdannede MIB er en leverandør av instruktørkrefter til BRSK
	Samarbeid med andre brannvesen	Styrket kompetanse i MIB, som et resultat av samarbeid på tvers Gjennom forventningsavklaring etablere definerte faglige kontaktpunkter i andre brannvesen (personell, materiell, kompetanse) MIB er en aktiv bidragsyter i relevante samarbeidsfora/grupper/møter MIB har samarbeid med andre brannvesen om felles ressursutnyttelse
	Samhandling med andre nødetater, bistandsressurser og relevante aktører	Formalisert nødvendige avtaler MIB er en aktiv bidragsyter i relevante samarbeidsfora/grupper/møter Formidle og forklare MIBs kapabilitet, kapasitet og behov MIB innhenter og evaluerer relevant kunnskap fra aktører som tangerer vårt fagfelt

# Strategiske mål og ambisjoner for administrasjon og fellestjenester

Satsningsområder	Strategiske mål	Ambisjoner
Innbyggere og tjenester	Kommunikasjon	Etablere ny universelt utformet webside.
	Økonomi/Omdømme	Vi jobber alltid med å effektivisere våre tjenester og leverer på et godt nivå.
	Kvalitet	Vi jobber aktivt med å informere innbyggere i forkant og svare ut innbyggernes behov for informasjon.
Bærekraft og samfunnsberedskap	Digital sikkerhet	Vi jobber kontinuerlig med å øke ansattes bevissthet og styrke systemenes motstandskraft for å beskytte våre data, personvern og sikre tjenesteleveransene .
	Anskaffelser	Vi er oppdatert på regelverk og regelverksendringer, og anskaffelser gjøres innenfor vedtatte budsjettammer.
	Miljø	Videreføre arbeidet med innføring av klimaregnskap.
Organisasjon og ansatte	Interne prosesser	Videreføre arbeidet som er igangsatt vedrørende arkivering og bruken av WebSak som arkiveringssystem. Videreutvikle struktur for ledelse og styring av prosjekter.
	Arbeidsmiljø	Gjennomføre årlige arbeidsmiljøundersøkelser.
	Økonomi	Klar og tydelig struktur på hvordan rapporteringer skal gjennomføres. Implementere system for prosjektstyringsstruktur i hele organisasjonen.
	Kompetanseutvikling	Videreføre arbeidet med å etablere kompetansestyringsverktøy.  Videreføre tiltak for lederutvikling.
	Rekruttering og bemanning	Rutiner for oppfølging av ansatte ved oppsigelser/nyansettelser blir fulgt.  Rutiner for ansettelse blir fulgt.
Samhandling	Eierdialog	Svare ut eiernes behov for informasjon. Skape forståelse for MOVAR IKS sin rolle og funksjon, herunder også eieravtaler og styringsmodell.
	Synergier på tvers av sektorer	Skape arenaer for kunnskapsdeling og kunnskapsheving.
	Samarbeid med andre IKS	Deltakelse i relevante nettverk.
	Prosjektstyring	Etablert et prosjektlederforum på tvers av sektorer med tydelig mandat, metodikk og forventninger.
	Informasjonsarkitektur	Omførent forståelse og bruk av våre it-verktøy og