



VTBR – KS beskrivelse

After Action Review (AAR)

Denne beskrivelsen er felles for evaluering av både øvelser og innsatser.

Det er utarbeidet egne skjema for hhv. øvelser og innsatser.

Innledning

Evaluering er viktig etter øvelser og innsatser. Ved øvelser kan evalueringen gi deg som instruktør en bekreftelse på om ditt opplegg ga ønsket effekt. Når en skal evaluere er det viktig å kjenne til forutsetningene og kunnskapen til deltaker, og for best effekt kan være en fordel å informere om hvilke områder/læringsmål du som instruktør kommer til å evaluere på. Hovedformålet med undervisning og øvelser er at deltagerne skal lære og føle mestring, som skaper engasjement og motivasjon.

After Action Review (AAR) er en systematisk dialog etter gjennomført innsats eller øvelse. Den kan ta kort eller lang tid, og være enkel eller omfattende. Noe som er viktig, er å sette en tidsramme for gjennomføring av AAR, og tiden overholdes. Dialogen bør gjennomføres så tett opp til innsatsen/øvelsen som mulig.

AAR er en ordnet dialog etter gjennomført innsats eller øvelse som hjelper oss å løfte frem og

Det finnes alltid muligheter for å bli bedre, raskere og smartere i oppgaveløsningen. Grunntanken med AAR er at **alt** involvert personell, etter øvelser eller skarp innsats, på en enkel og **systematisk** måte skal reflektere over hva som har gått bra, mindre bra og **selv oppdage og søke løsninger**.

bearbeide informasjon på en systematisk måte. Det er et verktøy for å stoppe opp, reflektere og forbedre prosesser.

AAR har blitt benyttet av Forsvaret og redningstjenesten i USA, Australia og Canada siden 1980-tallet. Lenke til mer informasjon om AAR (kurs): <http://cursnet.srv.se/fortb/aar/>

Gjennomføring

Litt om metodikken:

- Involverer alle deltakerne
- Gjennomføres direkte etter innsats eller øvelse
- Tar utgangspunkt i målet for innsatsen eller øvelsen
- Hjelper til å løfte frem og bearbeide informasjon på en systematisk måte
- Søker å finne styrker og svakheter
- Beskriver utviklingsbehov



For et best mulig resultat, er det viktig at det er trygge rammer rundt dialogen. Derfor skal en følge noen regler når AAR gjennomføres:

- Vi er oppmerksomme, og har en vennlig og åpen atmosfære
- Fokus på HVA, ikke på hvem
- Alle får muligheten til å bidra til helhetsbildet
- Alle perspektiv og oppfatninger er ok
- Lytt med respekt og aktivt til den som prater
- En samtale om gangen
- Vær tydelig, nærværende og våg å endre mening
- Vi har fokus på å skape forbedringer for fremtiden
- Fokuser i første omgang på det som vi selv kan påvirke/gjennomføre

AAR gjennomføres i fem steg, der en har dialog rundt hvert steg før en går videre. Målet er å sette fokus på riktig sted, slik at alle får en helhetsforståelse av øvelsen/hendelsen. Ingen kan ha denne helhetsforståelsen alene, og det er som gruppe en finner frem til styrker og svakheter i oppgaveløsningen og gjennomføringen av innsatsen. Hovedspørsmålene er alltid de samme, og underspørsmålene er forslag til spørsmål for å hente ut mer informasjon som vil bidra til helhetsforståelsen.



På bakgrunn av denne dialogen, er målet å komme frem til hva en ønsker å fortsette å gjøre (det som var bra), slutte å gjøre (det som ikke var bra), og til slutt begynne å gjøre (hva gjorde vi ikke, som vi bør begynne å gjøre).

Resultatet av AAR oppsummeres under tre overskrifter:

Fortsette å gjøre	Slutte å gjøre	Begynne å gjøre
!!!	!!!	!!!



Forslag til gjennomføring av AAR:

To personer gjennomfører dialogen: En som leder gruppen gjennom stegene, og en som noterer det som kommer frem.

Det viktigste å notere, er det som gruppen kommer frem til at en skal slutte å gjøre, fortsette å gjøre og begynne å gjøre. Det vil være innsatsleders og/eller utrykningsleders ansvar at det gruppen kommer frem til, følges opp. Har dere mulighet, vil det være hensiktsmessig å skrive dette opp på tavle/ark som henger på veggen under dialogen, slik at alle kan se hva som kommer frem.

Den enkelte gjør alltid sin egen AAR ut fra sitt perspektiv først. Grunnen til dette er at du skal beholde din egen oppfatning når dialogen starter. Det er lett å bli påvirket av andres oppfatninger. Dette skal ikke samles inn, men er ment som egne notater under dialogen. Bruk noen minutter på å svare individuelt på følgende spørsmål (ut fra ditt perspektiv):

1. Hva var forventet å skje? (Hva var målet med innsatsen/øvelsen i utgangspunktet?)
2. Hva skjedde?
3. Hvorfor ble det som det ble?
4. Hva kan forbedres, og hvordan?

Deretter går dere inn i en felles gruppedialog, hvor en person leder gruppen gjennom de fem stegene i AAR:

1. Hva var forventet å skje? (Hva var målet med innsatsen/øvelsen i utgangspunktet?)
2. Hva skjedde?
3. Hvorfor ble det som det ble?
4. Hva kan forbedres, og hvordan?
5. Hva kan vi spre videre, og hvordan?

Resultatet skal ende opp i punkter (tiltak) under følgende tre overskrifter:

- Fortsette å gjøre
- Slutte å gjøre
- Begynne å gjøre

Hvordan resultatet tas videre må forankres hos ledelsen. Det kan være noen punkter som er enkle å gjøre noe med, mens andre kan være mer ressurskrevende å gjennomføre. En AAR kan være så kort eller lang en ønsker. Det viktigste er at det gjennomføres en dialog som gir gruppen en helhetsforståelse, og gir svar på hva en skal slutte å gjøre, fortsette å gjøre og begynne å gjøre.

En AAR kan også gjennomføres ute på stedet, på vei tilbake til stasjonen eller inne på stasjonen.

Referanser

- VTBR – Evaluering og læring av øvelser – Rutine [utarbeides]
- VTBR – Evaluering og læring av hendelser - Rutine

Henvisninger

- Skjema – After Action Review (AAR) – Øvelser
- Skjema – After Action Review (AAR) - Hendelser