

Rapport

Undersøgelse af nuværende praksis for erfaringsopsamling, evaluering og vidensdeling efter indsatser

Oktober, 2024



Forord

Flere og flere af vores indsatser kalder på ny viden, fordi teknologi, videnskab, og byudvikling forandrer sig. Det skaber et endnu større behov for at høste viden fra indsatser, og bringe dem videre til andre, der ikke har været en del af den pågældende indsats. Det kan bl.a. være andre brandmænd, holdledere og indsatsledere samt stationer og beredskaber, der i fremtiden kan stå i lignende rednings- og krisesituationer. Vi har samtidigt ambitioner om, at de modeller og værktøjer vi tester, i Projekt Læring i Beredskabet, på sigt skal gavne og inspirere hele det samlede nationale beredskab i Danmark.

Læring og viden fra projektet og indsatser, skal desuden bruges til at udvikle de gældende beredskabsfaglige uddannelser.

Samtidigt vil vi og projektgruppen, sige mange tak til alle jer, der har bidraget til første del af projektet og været med til at skitsere et billede af, hvordan der i dag arbejdes med erfaringsopsamling, evaluering og vidensdeling.

Vi håber, at vi fortsat kan fastholde jeres engagement, da det er afgørende for projektets resultater og implementering.

God læselyst

Direktør for Nordjyllands Beredskab, Diana Sørensen

Direktør for Sydøstjyllands Brandvæsen, René Maegaard Hemberg

Rapporten er udarbejdet af Læring i Beredskabets projektgruppe.



Indledning

Det er tydeligt, at alle medarbejdere på tværs af beredskaberne i projektet, er ildsjæle, der brænder for at gøre en forskel og hjælpe mennesker i nød. Det er gennemgående i interviewene og dialogmøderne, at jobbet som enten fuldtids- eller deltidsmedarbejder i beredskabet er mere en livsstil end blot et job, hvilket italesættes i følgende uddrag: "Nogle går til fodbold... vi går til brand"... det er en livsstil" (brandmand).

Denne rapport er en sammenfatning af, hvad projektgruppen igennem interviews/ dialogmøder er kommet frem til i første del af undersøgelsen, der omhandler kortlægning af den nuværende praksis for erfaringsopsamling, evaluering og vidensdeling.

I alt har 65 medarbejdere bidraget til kortlægningen i løbet af foråret 2024. Medarbejdere på tværs af organisationer (Falck, NOBR, SOJBV, samt Service og Beredskab) med forskellige ansættelsesforhold og funktioner som brandmænd, holdledere og indsatsledere har deltaget. Derudover er ledelsen inddraget i undersøgelsen.

Hvad er Projekt Læring i Beredskabet?

Projekt Læring i Beredskabet er et treårigt projekt (2024-2026), der handler om at styrke opsamlingen af læring fra indsatser. Bag projektet står Nordjyllands Beredskab og Sydøstjyllands Brandvæsen som testberedskaber, Beredskabsstyrelsen, Katastrofe og Risikomanageruddannelsen ved Københavns Professionshøjskole samt Danske Beredskaber. Projektet har fået midler fra Den A.P. Møllerske Støttefond.

Målet er at udvikle og afprøve praksis for erfaringsopsamling, evaluering og vidensdeling, så vigtige lokale erfaringer og viden fra indsatser, kan deles på tværs af stationer og redningsberedskaber.

Projektet tager udgangspunkt i følgende definitioner af de 3 centrale begreber:

- **Erfaringsopsamling:** mindre systematiske refleksioner over egen faglig indsats, som foretages sammen med kollegaer, lige efter indsatsen.
- **Evaluering:** en mere systematisk vurdering af en indsats i forhold til konkrete kvalitetskriterier.
- **Videndeling:** en aktiv videreformidling af erfaringer fra indsatser til kollegaer eller eksterne samarbejdspartnere.

Læs om de to beredskaber herunder:

Sydøstjyllands Brandvæsen (SOJBV) er et samarbejde mellem Hedensted og Horsens Kommune. SOJBV dækker et areal på 1072 km² og servicerer ca. 141.542 indbyggere. Operativt består området af 6 brandstationer. (Falck er ansvarlig for 5 brandstationer og Service og Beredskab er ansvarlig for døgnstyrken ved station Horsens). Årligt rykker SOJBV ud til ca. 950 udrykninger.

Nordjyllands Beredskab (NOBR) er et samarbejde mellem de 11 nordjyske kommuner. NOBR dækker 7878 km², og servicerer ca. 590.000 indbyggere. Operativt består området af 36 brandstationer. (Falck er ansvarlig for 32 brandstationer). Årligt rykker NOBR ud til ca. 3000 udrykninger.



Hvad er vi kommet frem til?

Nuværende praksis for erfaringsopsamling

Erfaringsopsamling efter indsatser udføres meget forskelligt blandt de adspurgte medarbejdere. Ofte er det ledet af indsatsleder og/eller holdleder, som en uformel samtale bag autosprøjten. Her forklares de taktiske valg, der blev truffet, og brandmændene spørges ind til deres oplevelser, inputs eller spørgsmål. Formålet er at skabe en fælles forståelse af de beslutninger der er taget under pågældende indsats. Blandt nogle fører erfaringsopsamlingerne til yderligere dialog og drøftelse mellem indsatsleder og holdleder og bruges på læringsdage eller møder, men for nuværende foregår det ikke på en systematisk måde.

Erfaringsopsamling beskrives nogle gange som en aktivitet, der involverer både brandmænd, holdledere og indsatsledere. Andre gange beskrives det som en aktivitet, der primært involverer indsatsleder og holdleder og hvis brandmændene deltager, er formålet primært at informere om de ledelsesmæssige valg, der er blevet truffet i en indsats. Andre gange nævnes det, at opsamlingen foretages for at diskutere alternative handlingsmuligheder med brandmænd og holdledere. Det kan foregå ved autosprøjten, på vej hjem eller imens man klargør bilerne. Brandmændenes rolle er derfor ikke altid tydelig.

ODIN-rapporten nævnes blandt nogle som en måde at dokumentere indsatser, men den bruges primært til at sikre en afrapportering af indsats.

Forslag til metoder for erfaringsopsamling og evaluering fra medarbejderne...

- Udarbejdelse af f.eks. en Standard Operating Procedure for erfaringsopsamling, hvor der skelnes mellem større og mindre indsatser og hvor ISL og/eller HL er ansvarlig.
- Udarbejde kort standard dokument/modeller for evaluering af større komplekse indsatser f.eks. med billeder.
- Flere faglige møder, hvor man kan drøfte indsatser på tværs af ISL, HL og brandmænd og sammen evaluere en kompleks hændelse.

På tværs af organisationerne er der især blandt brandmænd og til dels holdledere et entydigt udtalt ønske om at blive mere inddraget i erfaringsopsamling og evaluering.

Indsatsledere og holdledere beskriver, at de, især fra deltidsbrandmænd, oplever en efterspørgsel på mere faglig feedback i forbindelse med indsatser, da der godt kan være længere tid mellem indsatserne. Derfor har særligt deltidsbrandmænd et ønske om at mødes endnu mere og erfaringsudveksle samt vidensdele.

Der er helt generelt ønske om en mere rutinepræget og involverende praksis for erfaringsopsamling efter indsatser, såvel som evaluering og vidensdeling, hvor der samtidigt skelnes mellem "hverdags indsatser" og større komplekse indsatser, der kalder på flere ressourcer. I flere af interviewene foreslås det af holdledere og indsatsledere, at man finder en simpel model og som foretages på skadestedet, i forlængelse af indsatsen, så viden ikke går tabt.



Nuværende praksis for evaluering af kvalitet i indsatser

I forhold til vurdering af hvordan det er gået med at løse indsatsen korrekt ud fra de faglige værktøjer og standarder, italesætter flere brandmænd, holdledere og indsatslederne, at der er fokus på at arbejde med indsatsen, udføres korrekt. Desuden fortæller alle medarbejdergrupper, at man ofte drøfter, hvis der er indsatser, der kunne være håndteret anderledes, men alting er samtidig en situationsbedømmelse med baggrund i den konkrete hændelse.

Nogle brandmænd fortæller også, at de har en oplevelse af om indsatsen er udført som forventeligt ud fra begrænsning af skader, vandmængde, tid og brug af værktøjer, værdiredning mv.

Samtidig beskriver både holdledere og indsatsledere hvordan de i dag anvender Mål Med Indsats (MMI) som evalueringskriterier, hvor der arbejdes med at definere mål for den tekniske indsats og omsætte disse til en plan for den efterfølgende indsats.



Nuværende praksis for vidensdeling

Mange brandmænd forsøger at opsøge viden om andre hold, stationer eller beredskabers indsatser og erfaringer med nye redskaber mv. Det er samtidig tydeligt, at viden opsøges og deles mere uformelt og ustruktureret end planlagt, og at der er forskel på medarbejdergruppernes mulighed for at deltage i vidensdeling med kollegaer (bl.a. ansættelsesforhold).

Uddannelse og øvelser udgør et vigtigt forum for brandmænd og holdledere, hvor man kan mødes med kollegaer og dele viden. Hertil er der samtidigt et ønske om at lave flere øvelser på tværs af stationer for at skabe relationer og lære hinanden at kende. Planlagt faglig vidensdelingsaktivitet, forekommer nu primært blandt indsatsledere og i mindre grad mellem indsatsleder og holdleder.



Brandmænd og holdledere, der arbejder i døgnstyrken, i begge organisationer, har også flere muligheder for vidensdeling. Her foregår det typisk som en del af overlevering ved vagtskifte eller løbende møder. Her deles faglig viden om indsatser og værktøjer, som kan have betydning.

På tværs af medarbejdergrupperne er der forskellige oplevelser af adgang til digitale platforme, men generelt beskrives det, hvordan indsatsleder og holdleder kan benytte sig af information om indsatser via udrykningsrapporter i ODIN. Brandmændene beskriver til gengæld, hvordan de fx bruger lokale medier, 112 døgnrapporten og forskellige Facebooksider til at orientere sig om indsatser, som de ikke selv er en del af.

På brandmand- og holdleder niveau bliver der sjældent sat spørgsmålstejn ved værdien af vidensdeling indenfor eget hold og station. Flere italesætter samtidigt, at vidensdeling kan bidrage til at være en måde, hvorpå man kan dele sine succeser i opgaveløsningen med andre. Enkelte medarbejdere er samtidig undrende i forhold til formålet og hvad erfaringsopsamling og evaluering skal bruges til, da de tidligere har oplevet, at de ikke har fået svar eller feedback på deres inputs. Hvis inputs fra erfaringsopsamling ikke bliver anvendt eller videredelt, opleves det af medarbejderne som demotiverende.

Forslag til metoder for vidensdeling fra medarbejderne...

- Visuelt materiale f.eks. video eller lignende. Kan deles via sociale medier eller fælles intranet.
- En platform, hvor al viden kan samles for indsatser, som kan tilgås på tværs af medarbejdergrupper og stationer. Både erfaringsopsamling og evaluering.
- Anvendelse af videooptagelser fra indsatser (bodycam) til læring og undervisning.
- Flere øvelser på tværs af stationer med blandede medarbejdere, hvor underviseren inddrager komplicerede indsatser – man kan lære af.

Til gengæld ville det virke motiverende, hvis erfaringsopsamlingerne blev brugt endnu mere til at præge indholdet i læreplaner til vedligeholdelsesuddannelsen lokalt på de enkelte stationer.

Opsøge viden fra andre

Ift. at kunne tilgå viden fra andre hold, stationer og beredskabers indsatser, er tilbagemeldingen ofte, fra især deltidsansatte, positiv og med opmærksomhed på, at informationen skal være let tilgængelig og mere visuel end skriftlig evt. en online platform, hvor man uploader billeder. Flere tvivler på, at de vil læse (længere) rapporter, men til gengæld nævnes videoer eller et kort standarddokument med billeder f.eks. en onepager, som en måde hvorpå man, også på eget initiativ, kan få adgang til teknisk viden om f.eks. nye redskaber eller særlige komplekse indsatser, der kalder på ny viden.

Barrierer for læring

Overordnet er der blandt holdledere og brandmænd et ønske om mere tid til uddannelse og vidensdeling og til at mødes med kollegaer fra egen og andre stationer på tværs af medarbejderfunktioner. Dog erkender alle, at der er en mangel på tid og det skaber begrænsede muligheder for både erfaringsopsamling, evaluering og vidensdeling. Det bliver derfor en udfordring at opbygge tryghed i relationer, hvilket ellers er vigtigt for at skabe åbenhed samt feedbackkultur i erfaringsopsamling, evaluering og vidensdeling. Dette gør sig gældende for forholdet mellem indsatsledere og holdledere samt brandmænd, hvor der er en oplevelse af, at



man ikke altid spiller på samme hold. Det er derfor væsentligt at sætte fokus på at skabe en feedback-kultur og åbenhed, hvor man italesætter læringspunkter og succeser. Samtidig er der også en bevidsthed om, at det indenfor de nuværende strukturer ift. bl.a. sammensætning af udrykningshold, ansættelsesforhold og dermed også økonomi, er en udfordring i at skabe en fælles praksis for erfaringsopsamling, evaluering og vidensdeling.

Næste skridt i Læring i Beredskabet...

I Læring i Beredskabet er der allerede taget hul på næste del af projektet, som går ud på at arbejde videre med de forslag, der er kommet for ny praksis for erfaringsopsamling, evaluering og vidensdeling, som første del af undersøgelsen, har peget i retning af. Vi vil derfor i efteråret 2024 og foråret 2025 arbejde videre med nye modeller for erfaringsopsamling, evaluering og vidensdeling på tværs af medarbejdergrupper.

Derudover arbejdes der sideløbende med at afdække og søge inspiration i hvordan andre beredskaber, danske såvel som europæiske, arbejder med erfaringsopsamling, evaluering og vidensdeling.

