



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

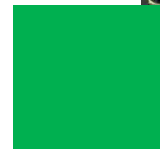
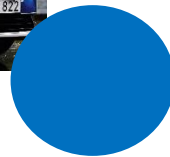
Bakgrund Anneli Skog

- Kommunikatör och projektledare/Nobel industrier
- Projektledare, strateg, chefredaktör för koncerntidningen/Bofors AB
- Kommunikationschef, strateg/Bofors AB och Saab Bofors Dynamics
- Seniorskonsult kommunikationsrådgivare/Nordisk Kommunikation verksamhetsområde: Sverige, Norge och Danmark
- Ställföreträdande enhetschef/Räddningsverket, Nationellt Centrum för lärande från Olyckor
- Kunskapsmäklare, kommunikationsutvecklare och projektledare/ Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap, MSB



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Från gemensamt **görande...**





Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

... till gemensamt **lärande**





Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

After Action Review, AAR

... är en **reflektionsmetod** där en strukturerad och **systematisk dialog** används före, under och/eller efter genomförd insats, övning eller händelse/aktivitet för att hitta **gemensamma lärdomar**

Metoden är en **process för ständigt lärande och utveckling** av individer, grupper, förmågor i alla typer av verksamheter och organisationer





AAR-metodiken

- involverar alla deltagare
- genomförs helst direkt efter händelsen
- **utgår från mål för händelsen**
- söker efter styrkor, svagheter och möjligheter
- beskriver utvecklingsbehov
- ~~Utvärdering~~ – **invärdering**
- ~~Feedback~~ – **reflektion_lessons learned_feedforward**



AAR-metoden är enkel och systematisk

1. Vad förväntades hända?

- Vad var det ursprungliga målet?
- Vad skulle vi rädda?

2. Vad hände?

- Vad blev det faktiska resultatet?
- Vad räddade vi?

3. Varför blev det som det blev?

- Fokus på VAD, inte vem!

4. Vad kan förbättras och hur?

- Fokus på det vi faktiskt kan påverka

5. Vad kan vi sprida vidare?

- Kan andra lära av detta?
- Vem/vilka?
- Hur ska vi sprida vidare?

Fortsätta göra	Sluta göra	Börja göra
!!!	!!!	!!!





Organisationen tar hand om resultatet

Fortsätta göra	Sluta göra	Börja göra
!!!	!!!	!!!

Händelse-
rapport

Actionplan

Vem gör vad, när och hur, uppföljning





Kriterier för en informell AAR

- ✓ Ad Hoc utan mycket förberedelser
- ✓ Kan användas till vilken aktivitet som helst såsom möten, problemlösnings workshops, gemensamma aktiviteter etcetera
- ✓ Vem som helst i gruppen **med grundkunskap om metoden och processen** kan leda den
- ✓ Omedelbara förbättringar av idéer och lösningar för utveckling
- ✓ Tar kort tid att genomföra, från femton minuter en timme



Kriterier för en formell AAR

- ✓ Kräver planering och förberedelser
- ✓ Kan användas för större aktiviteter, insatser och övningar som kräver mer tid för att vaska fram problembild och lösningar
- ✓ Kräver en mer erfaren **dialogledare** med kunskap om lämpliga verktyg och att hantera gruppdialoger samt en **dokumentatör**
- ✓ Prioritering av lösningarna från snabba vinster/lågt hängande frukter till svårare åtgärder att genomföra och som tar längre tid
- ✓ Tar mer tid beroende på komplexiteten i händelsen, från två-tre timmar upp till tre dagar



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Dialog tar tid och kräver aktivt lyssnande



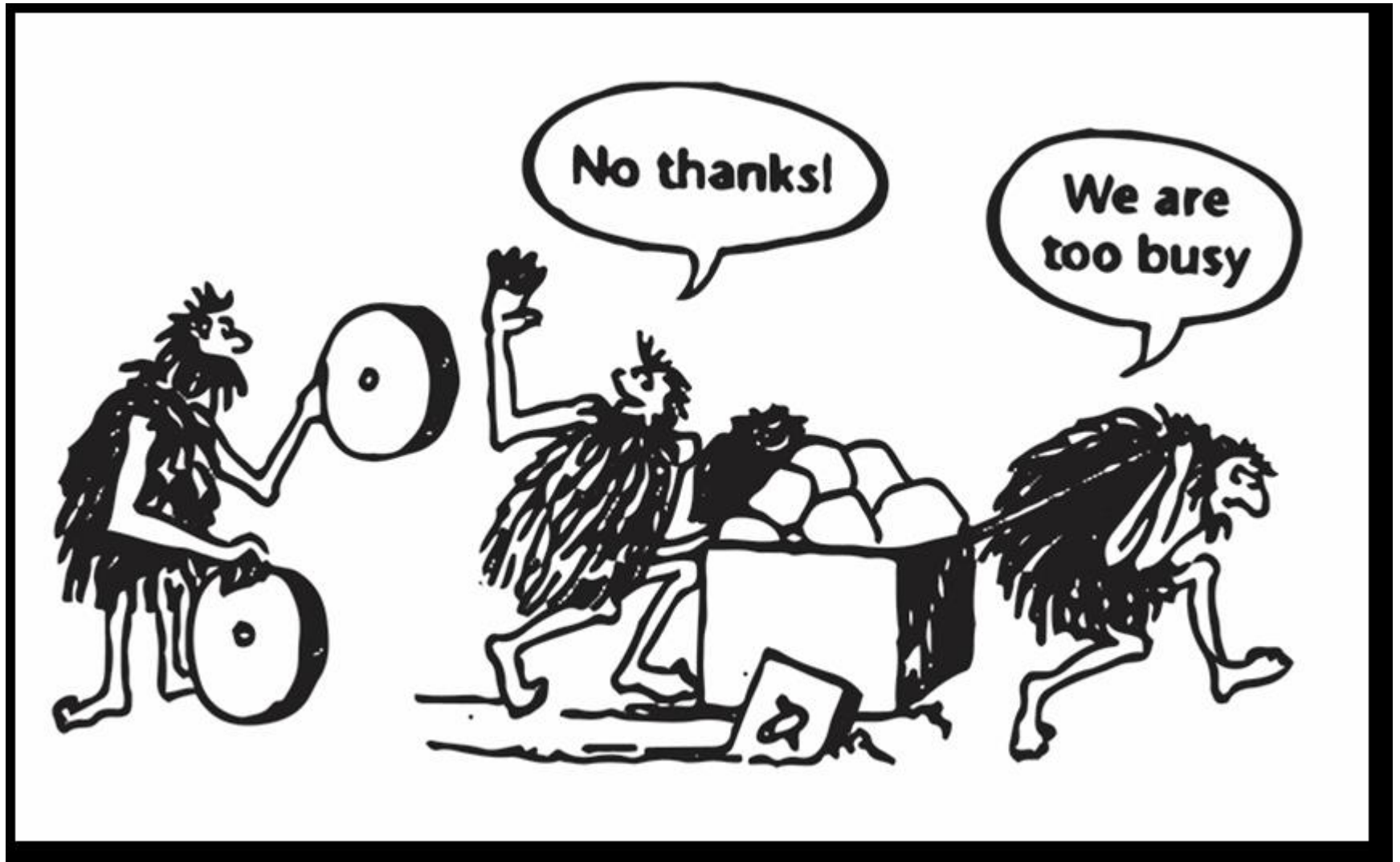


Låsningar

- Man hoppar gärna över steg ett och fem
- Det hänger ibland på en eldsjäl som kanske slutar
- Kan vara svårt att genomföra prioriterat resultat fullt ut
- Hur får vi in nya kunskaper i övningarna och träna nytt?
- Statiskt mindset
- Svårt med spridningen utanför gruppen – hur?

Lösningar

- ✓ **Vilja att skapa en lärande kultur och organisation**
- ✓ Högsta ledningen tar huvudansvaret för implementeringen
- ✓ Ledarskapet skapar förutsättningarna och motivationen
- ✓ Motivation och dynamiskt mindset
- ✓ Öva, öva, öva och tänka AAR redan från start

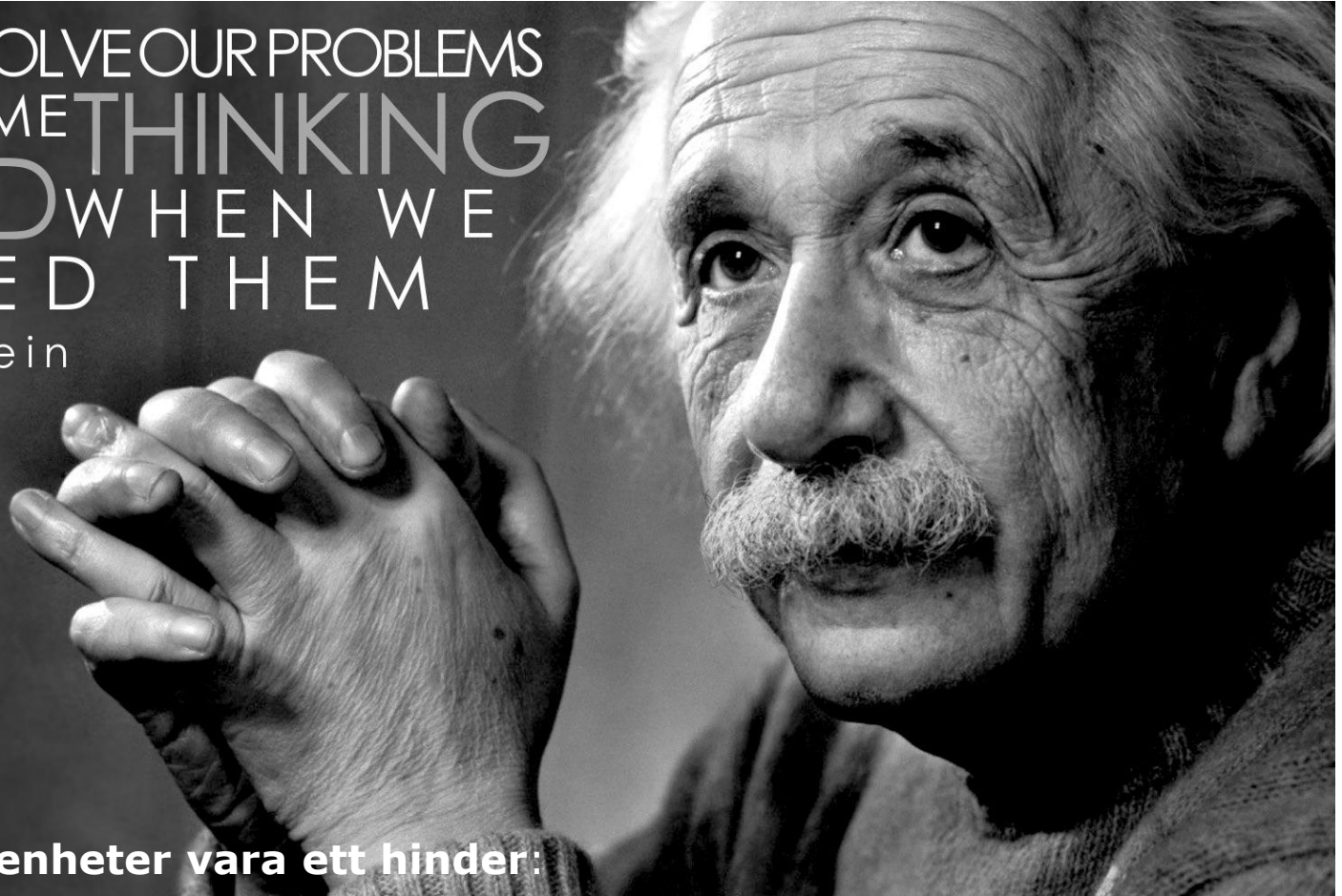




Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

”Definitionen på galenskap är att göra samma sak om och om igen och förvänta sig ett annat resultat”

WE CANNOT SOLVE OUR PROBLEMS
WITH THE SAME THINKING
WE USED WHEN WE
CREATED THEM
-Albert Einstein



Ibland kan erfarenheter vara ett hinder:

”-Det provade vi förra gången och det gick inte bra.”

Det som inte fungerade förra gången kan fungera nu när situationen är annorlunda!



Rekommenderar AAR istället för UGL



**Anders Risling – fil.dr,
leg psykolog och
specialist i arbetslivets
psykologi.**

www.andersrisling.se

Anders Risling införde ledarskapsutbildningen UGL, Utveckling av grupp och ledare, till Sverige och har haft stora uppdrag inom svensk och norsk statsförvaltning. Men han skulle inte skicka sina medarbetare eller kunder på den kursen idag:

- På trettio minuter får man lika stor effekt av att genomföra AAR som att skicka någon på en UGL-utbildning som tar en vecka
- Jag introducerar själv AAR-metoden titt som tätt. Den är busenkel. **Det enda problemet är att göra den!**
- Vi svenskar är bra på att planera men mindre bra på att följa upp det vi genomför. **Istället för att genom reflektion lära av våra eventuella misstag börjar vi direkt att planera nästa steg**



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Länk:

[https://streamio.com/api/v1/videos/5f913e166f8d8d2b62000018/public_s
how?player_id=59eed3d56f8d8d20b5000001&link=true](https://streamio.com/api/v1/videos/5f913e166f8d8d2b62000018/public_s
how?player_id=59eed3d56f8d8d20b5000001&link=true)



Jonas Holmgren
Brandchef, RTÖG
Räddningstjänsten
Östergötland



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Enkel metode med lite resurser – papper og penna

- OBRE har brukt den på øvelser som Harbor EX 2015, SCOPE RITS 2017, Barents Rescue 2019
- OBRE bruker AAR på stasjonsøvelser for samtlige mannskaper på utrykning
- OBRE har AAR med i kursplan av nye utrykningsledere
- OBRE bruker det i opplæringa av nye brannkonstabler
- Bra med en individuell AAR fore hele gruppen
- Bra med treningskort for AAR
- Bra med ulike metoder for AAR som utomhus, leksjonssal, ved brannbilen
- Kan gjøre AAR på alle nivåer på innsatser, 110 sentral, ledelse som ILKO, gruppen, utrykningsleder, brannkonstabler
- Fint med AAR i klasserom der du kan se alle notater på veggen
- **Det fins ikke bedre metode akkurat nå - AAR er det beste og eneste alternativet**



Nicklas Helgstrand,
Beredskapsrådgiver,
OBRE, Oslo kommune.
Har deltagit
i utvecklingsarbetet
sedan 2014



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Leder till mer välfungerande grupper

Psykologisk säkerhet

- Trygghet i att ta emot och ge konstruktiv återkoppling
- Tillåtet att framföra främmande idéer

Beroende och pålitlighet

- Alla bidrar och i rätt tid
- Ansvarstagande för sina uppgifter

Struktur och tydlighet

- Tydlighet kring beslut och vem som gör vad
- Svara upp mot angivna förväntningar

Meningsfullhet

- Upplevelse av meningsfullhet i det man gör
- Få erkännande för bidrag

Inflytande och påverkan

- Upplevelse av att arbetsinsatsen har betydelse
- Upplevelse av att man bidrar till organisationens mål



Per-Olof Michel,
Överläkare, docent
i katastrofpsykiatri,
försvarsöverpsykiater

(Rozovsky, 2015. The five keys to a successful Google team. Accessed 13 Jan 2018 at: <https://rework.withgoogle.com/blog/five-keys-to-a-successful-google-team/>)



Effekter av AAR

– MSBs utvärdering 2020

- ✓ Det leder till utveckling i materiel, arbetssätt och övningar
- ✓ Skapar en utvecklande kultur
- ✓ Medarbetarna känner sig sedda och hörda
- ✓ Ökad kunskap om händelsen hos deltagarna



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

2013 ► Här är vi nu

8

MSB och **DSB**
RTJ Sv och No
Sivilt försvar
Helse-Nord

Räddningstjänstförbund
Kommuner och städer

Regioner

Polisen

Länsstyrelser

KMC

SOS Alarm

Sjöfartsverket

Svenska Kyrkan

Försvarsmakten/Livgardet

Migrationsverket Förvar

32



8+8

3



HarbourEx 2015

Scope 2017

Barents Rescue 2019

Barents Rescue 2022

23



MSB och **DSB**
RTJ Sv och No
Höglandets

Räddningstjänstförbund

HMS-Gruva Boliden

Missing People

Region Örebro/USÖ, KGA

97



Fältverktygslåda

Grundläggande principer för dialog

- Vi skapar medvetet en vänlig och öppen atmosfär
- Fokus på VAD, inte på vem
- Alla får möjlighet att bidra till helhetsbilden
- Alla perspektiv och uppfattningar är ok
- Lyssna respektfullt och aktivt på den som talar, inget sidosnack
- En konversation åt gången – alla är ansvariga för ordningen
- Vara tydlig, närvarande, tillåtande och våga ändra åsikt
- Fokus på att skapa förbättringar för framtiden
- Facebook – no Facebook
- Fokusera i första hand på det ni själva kan påverka/genomföra

1. Vad förväntades hända?
Vad var det ursprungliga målet? Vad skulle vi rädda?

2. Vad var det som faktiskt hände?
Vad var det faktiska resultatet? Vad räddade vi?

3. Varför blev det som det blev?
Fokus på VAD, inte vem!

4. Vad kan förbättras och hur?
Fokus på det vi räddade kan påverka

5. Vad kan vi sprida vidare?
- Kan andra lära av detta?
- Vem/vilka?
- Hur ska vi sprida vidare?

KÖRSHEMA AAR

1. Detta moment

2. Utvärdera resultatet

3. Utvärdera resultatet

4. Utvärdera resultatet

5. Utvärdera resultatet

6. Utvärdera resultatet

7. Utvärdera resultatet

8. Utvärdera resultatet

9. Utvärdera resultatet

10. Utvärdera resultatet

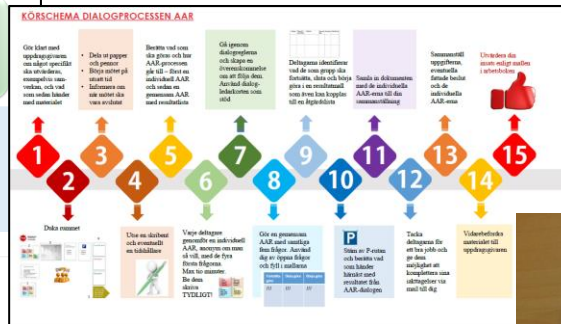
11. Utvärdera resultatet

12. Utvärdera resultatet

13. Utvärdera resultatet

14. Utvärdera resultatet

15. Utvärdera resultatet



AAR FIELD TRAINING EXERCISE COMMANDERS

STEP 1

WHAT WAS EXPECTED TO HAPPEN?

- What was the original task?
- Was the task clearly formulated?
- What preparations were made for the task?

STEP 2

WHAT ACTUALLY HAPPENED?

How did the following aspects work during the exercise:

- Initiate liaison
- Ensure safety and resource management
- Communicate and share Situation Reports
- Establish on-site command
- Usage of correct tabards
- Share operational information
- Share situational awareness analysis
- Establish joint direction and coordination actions
- Evaluate and follow up decisions and actions
- Host and integrate assisting international teams

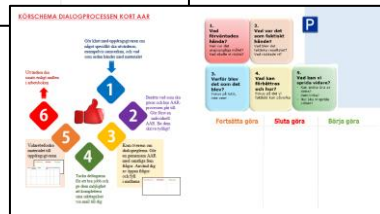
1. Vad förväntades hända?

2. Vad hände?

SKRIV TYDLIGT!!!

3. Varför blev det som det blev?

4. Vad kan förbättras och hur??



After Action Review

0.1 Så genomförs utbildninge ▾

Vi uppmuntrar till ett kollegialt lärande under kursen, diskutera och reflektera därför gärna tillsammans med dina kollegor kring frågesidorna i kursen!

För att se filmer och animeringar klickar du på play-knappen i spelarfönstret.

Här under listas utbildningens alla avsnitt *inklusive samtliga delmoment*. Härifrån kan du navigera direkt till varje enskilt delmoment.

Efter varje avsnitt kommer du att få svara på några frågor. Svaren sammanställs sedan i avsnittet *Svar till frågor*.

Avslutningsvis finns det material för utskrift som hör till AAR-dialogen, samt litteraturtips för dig som vill lära dig mer.

Utbildningen ska genomföras i den ordning sidorna följer på varandra. Stega dig framåt och bakåt i utbildningen med hjälp av pilarna.

Tidslinjen visar var i utbildningen du befinner dig.

Med hjälp av tidslinjen kan du navigera mellan olika avsnitt.

I slutet av utbildningen kommer du att få göra ett övergripande självtest.



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Vidareutvecklar utifrån effektmätningen

- **Digital dialogledarutbildning AAR**
- **Train the trainer-utbildning**
- **Uppgraderar befintliga utbildningar, guider och verktyg**
- **Mötesplats för AAR-användare för erfarenhetsåterföring**





Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap





Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Nästa steg?

- Jag är tillgänglig för coachning via mail och telefon
- Stort tack och lycka till!

anneli.skog@msb.se

tfn: +46 10-240 5670

+46 70-528 1985