

**Metode for å vurdere
beredskapsopplæring
Brukerveiledning
Rapport RF-97/153**

Var referanse: 711/503883	Forfatter(e): Ove Njå, Arne Jarl Ringstad, Kjell Sandve, Harald Haukås, Hege Buytendorp, RF og Hans Peter Wesøe, Norsk Hydro	Versjonsnr. / dato: Vers. 1 / 25.08.97
Ant. sider: 4 + 42 (Del I) + 24 (Del II)	Faglig kvalitetssikrer: Terje Aven	Gradering: Åpen
ISBN: 82-7220-831-8	Oppdragsgiver(e): NFR, NHO, Statoil og Norsk Hydro	Åpen fra (dato): 25. 08 97
Forskningsprogram: ROS, NHO's Arbeidsmiljøfond	Prosjekttittel: Sikkerhetstrening og beredskapseffektivitet	

Emne:

Rapporten beskriver en metode som er utviklet for å vurdere godheten av program og aktiviteter knyttet til beredskapsopplæring. Metoden består av to nivåer:

Nivå I Totale opplæringsprogram

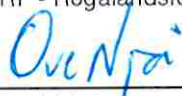
Nivå II Konkrete opplæringstilbud

Rapporten inneholder brukerveiledninger og skjemaer for begge nivåene

Emne-ord:

Beredskapsopplæring, metode for evaluering, brukerveiledning

RF - Rogalandforskning er sertifisert etter et kvalitetssystem basert på NS - EN ISO 9001



Prosjektleder

Ove Njå



for RF - Miljø og næringsutvikling

Tor Tønnessen

Innhold

Sammendrag.....	3
-----------------	---

DEL I, BEREDSKAPSKOMPETANSE, UTVIKLING OG EVALUERING
AV TOTALE OPPLÆRINGSPROGRAM

DEL II, VURDERING AV ENKELTSTÅENDE OPPLÆRINGSTILBUD



Sammendrag

Denne rapporten beskriver en metode som er utviklet for å vurdere godheten av program og aktiviteter knyttet til beredskapsopplæring. Prosjektet er støttet av Norges Forskningsråd (ROS-programmet), Næringslivets Hovedorganisasjon (Arbeidsmiljøfondet), Statoil og Norsk Hydro. Øvrige samarbeidspartnere har vært: Sandnes Kommune, Shellraffineriet, Amec Process & Energy, Direktoratet for Brann- og Eksplosjonsvern, Høgskolen Stord/Haugesund og Høgskolen i Stavanger.

Prosjektets målsettinger har vært å etablere måleparametre for beredskapsopplæringens effektivitet, teste disse parametrene på noen treningsopplegg, og konkludere med en generell metode (retningslinjer) for å etablere effektive øvings-/treningsopplegg. Resultatet er ikke bare én, men to metoder. Disse bør ses i sammenheng, men kan også gjennomføres separat. De to metodene er karakterisert gjennom to nivåer:

Nivå I Totale opplæringsprogram

Nivå II Konkrete opplæringstilbud

På nivå I er det nødvendig å vurdere en organisasjons totale opplæringstilbud. Det viktige her er å kunne tilrettelegge opplæringen i tråd med forutsetninger og krav utviklet på et tidligere stadium i beredskapsplanleggingen, og ha et bevisst forhold til organisasjonens beredskapsplaner. I dette ligger også bruk av resultater fra eventuelle risiko- og effektivitetsanalyser, osv. Vi har lagt vekt på å få til en sterk integrasjon av kunnskap ervervet gjennom planleggingsprosessene og den mer daglige operative beredskapsorganisasjonen som aktivt skal møte en uønsket situasjon.

På nivå II er det nødvendig å vurdere det "pedagogiske innholdet" i hvert enkelt kurstilbud eller treningsaktivitet som inngår i organisasjonens opplæringsprogram. På dette nivået søker man blant annet å vurdere om målsettingen med opplæringstilbudet er klart definert, om deltakernes forutsetninger er tatt hensyn til, om situasjonskrav til personellet i forhold til reelle situasjoner er ivarettat osv.

Metoden (begge nivåene) systematiserer og strukturer ulike forhold knyttet til en vurdering av beredskapsopplæringens godhet. Ved hjelp av metoden er det mulig å danne seg en oversikt over svakheter og sterke sider ved et planlagt eller eksisterende opplæringstilbud, og det er mulig få et bilde av hvor det er behov for forbedringer eller endringer. Utviklingen av en slik metodikk må sies å representere et pionerarbeid i den forstand at det ikke tidligere er gjort forsøk på å utvikle et tilsvarende kartleggings- og evalueringsverktøy for beredskapsopplæring.

Metoden, slik den foreligger nå, er et godt utgangspunkt, men videre utvikling synes nødvendig. Det er uklart hvordan og om ulike parametre som inngår i metoden skal "vektes". Det er også mulig at forhold som er sentrale i en vurdering av beredskapsopplæring ikke er viet tilstrekkelig oppmerksomhet i den versjonen av metoden som foreligger nå, eller at forhold som er av liten betydning for opplæringens kvalitet har fått for stor oppmerksomhet. Dette kan bare avdekkes gjennom erfaring med bruk av metoden og en systematisk oppfølging.

Parametrene som inngår i metoden er kvalitative, og fordrer subjektive vurderinger av personene som skal benytte metoden. Dette innebærer at et opplæringstilbud fortrinnsvis må evalueres av personer med god kjennskap til praktisk beredskapsarbeid og til opplæring av personell som skal ivareta ulike beredskapsfunksjoner. Slik oppnår man kvalifiserte vurderinger, og operativ kunnskap og erfaringer blir gjort tilgjengelig for organisasjonen. På den annen side kan metodens subjektive tilsnitt innebære at resultatene av analysearbeidet vil være sterkt påvirket av for eksempel sammensetningen av ekspertpanelet og personlige meninger om hva som er "god" beredskapsopplæring. Vi tror imidlertid ikke at det noen gang vil være mulig å komme bort fra et sterkt subjektivt innslag i en vurdering av hva som er god beredskapsopplæring. I utviklingen av metoden har vi forsøkt å ta hensyn til dette ved å gi ekspertpanelet anledning til å kommentere egne vurderinger/angi hva som har stått sentralt ved skåring av ulike parametre. På denne måten tror vi at det vil være mulig for utenforstående å bedre forstå vurderingene som er gjort, samt å benytte resultatene på en effektiv måte i forbedringsarbeidet. Vi mener videre at metodens subjektive vinkling ikke representerer en innvending mot resultatenes anvendbarhet. Ved å tillate såkalt taus og implisitt kunnskap å komme til overflaten får man sannsynligvis mer rik og detaljert informasjon enn det som ville vært mulig gjennom en mer tradisjonell og "objektiv" metodikk.

For ytterligere informasjon knyttet til den teoretiske bakgrunnen for metoden, henvises det til hovedrapporten (RF-97/152). I det følgende er metoden med brukerveiledninger presentert.

METODE FOR EVALUERING AV BEREDSKAPSOPPLÆRING

DEL I

Beredskapskompetanse

Utvikling og evaluering av
totale opplæringsprogram



INNHold

Innledning	3
Viktige begreper	3
Situasjon	3
Beredskapsfaser	4
Person	4
Atferd.....	5
A. Metode for å kartlegge behov for kompetanse.....	6
Oppbygning av skjemaene.....	6
Målsettinger/krav (Skjema A1), skille mellom skal og bør	6
Samarbeid med andre enheter (skjema A2)	6
Eksempler.....	6
B. Utvikle totale opplæringsprogram	9
C. Evaluere eksisterende opplæringsprogram.....	12
Oppbygging.....	12
Rammebetingelser	12
Faglige oppgaver.....	12
Praktisk bruk	12
Skåring.....	13
Utdypende beskrivelse av enkeltleddene.....	13
Eksempel på utfylling.....	15

Innledning

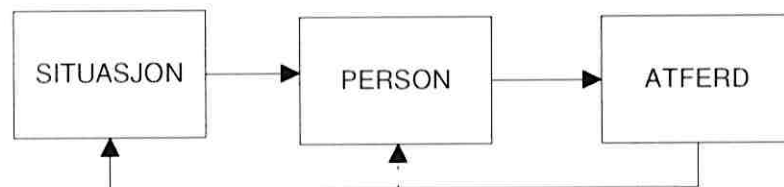
Formålet med å gjennomføre alle eller noen av analysene beskrevet under må relateres til et behov for beslutningsstøtte, f. eks under en budsjettbehandling. Denne brukerveiledningen dekker 3 separate delmetoder angående oppbygging av generell beredskapskompetanse:

- A. Kartlegging av nødvendig kompetanse
- B. Utvikle opplæringsprogram
- C. Evaluere eksisterende opplæringsprogram

Før vi viser fremgangsmåten for hver av disse delmetodene, presenterer vi noen viktige begreper som er benyttet i metodene.

Viktige begreper

Oppleringen har som formål å gjøre relevant personell i stand til å møte en ulykkessituasjon på en funksjonell måte. Den enkle modellen under illustrerer dette og den danner grunnlaget for hele metodikken:



Hvert av disse elementene er nærmere redegjort for nedenfor.

Situasjon

Situasjon omfatter alle fare- og ulykkessituasjoner, dvs. ukontrollerte/uønskede hendelser som kan medføre tap av menneskeliv, personskader, skade på miljø og tap av økonomiske verdier.

Vi kjenner ikke eksakt hvilke hendelser som vil inntreffe i vår fabrikk eller institusjon. Basert på risikoanalyser, erfaring, statistikk, ekspertvurderinger, modeller, osv. kan vi likevel etablere et sett av fare- og ulykkessituasjoner som kan inntreffe. Dette settet skal inkludere det spekteret av hendelser vi har dimensjonert beredskapen for, og som kan hjelpe oss til å etablere en beskrivelse av nødvendig kompetanse. For å forenkle dette arbeidet splitter vi hendelsene inn i avgrensede beredskapsfaser.

Beredskapsfaser

Aktivitetene for å møte en fare- og ulykkessituasjon er delt inn i følgende faser:

Varsling

Alle operasjoner for å oppnå full mobilisering av mannskapet.

Bekjempelse

Alle nødvendige operasjoner for å hindre at en faresituasjon utvikler seg til en ulykkessituasjon eller alle nødvendige operasjoner for å redusere konsekvensene av en ulykkessituasjon.

Redning

Alle nødvendige operasjoner for å bringe savnet og skadet personell til sikkert område, gi personellet tilstrekkelig førstehjelp og forberede personellet til videre evakuering.

Evakuering

Alle nødvendige operasjoner for å flytte personell fra et utsatt til et sikkert område.

Normalisering

Alle nødvendige tiltak for å tilbakeføre personell til tilfredsstillende livskvalitet, miljø til akseptabel restitusjon og anlegg til driftsmessig forsvarlig sikkerhetsnivå. Denne fasen omfatter også alle tiltak for å føre virksomheten til den best mulige tilstand for fremtidig aktivitet.

Person

Personellet deles inn i passende kategorier. Her finnes det flere alternative kategorier, alt etter den organisasjonsmodellen som er valgt for beredskapen. Uten å være begrenset til disse, kan et mulig sett av personellkategorier være: *Redningsledelse/stab, Livreddende førstehjelp/sanitet, Brannvern, Røykdykking, Farlig gods og Ordens- og sikringstjeneste*

Atferd

I en beredskapssituasjon må beredkapsorganisasjonen kunne analysere situasjonen (kunnskapsbasert nivå) og reagere raskt og automatisk (ferdighetsbasert nivå), gjerne på bakgrunn av et sett av regler (regelbasert nivå). Tabellen nedenfor illustrerer dette:

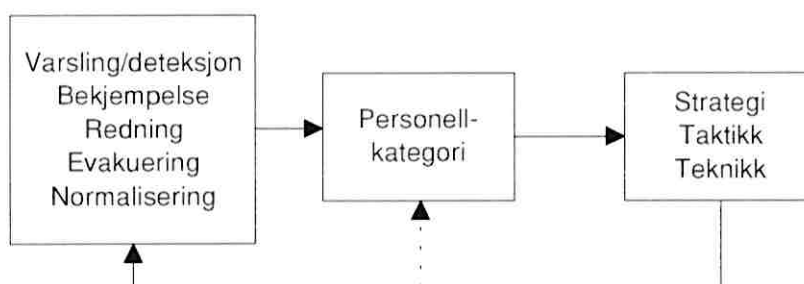
Atferd	Oppgave	Personellgruppe
Kunnskapsbasert	<u>Strategi</u> , totalansvar	Redningsledelse
Regelbasert	<u>Taktikk</u> , lokalt ansvar eller delansvar	Skadestedsleder og ledere av beredskapslag (mellomledere)
Ferdighetsbasert	<u>Teknikk</u> , fagkunnskap for enkeltprestasjoner	Mannskaper

De faglige oppgavene til beredskapsenheterne er:

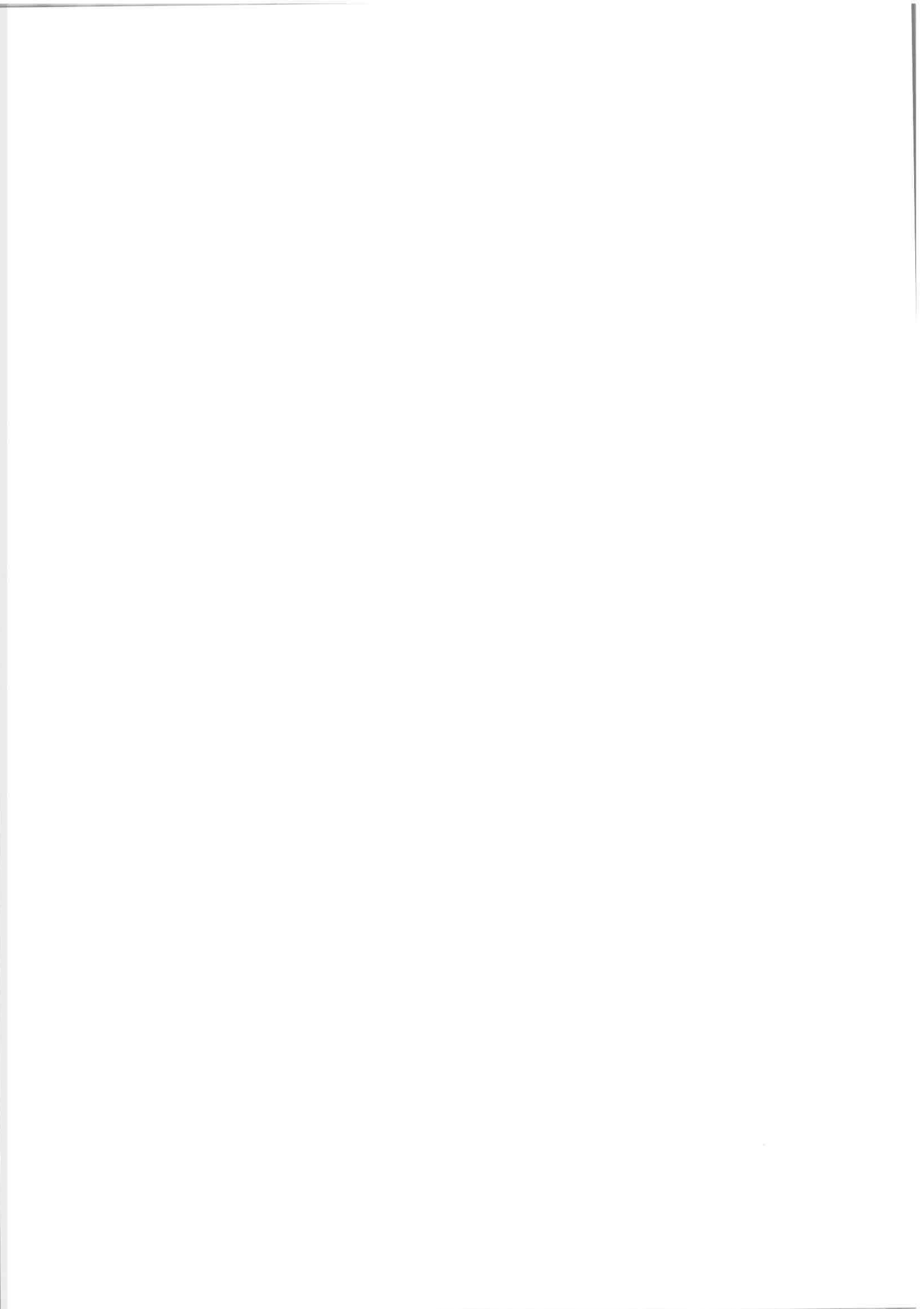
- Strategi- Grunnleggende forståelse og evne til å utvikle angrepsmåter
- Taktikk- Oversikt over sett av regler som kan benyttes til bestemte formål
- Teknikk- Handle uten å tenke, få det "inn i blodet"

La oss eksempelvis fokusere på oppgaver til en brannmann (mannskap). En brannmann skal generelt opptre kvikt og automatisk, og bruke brannslukkingsutstyret. Imidlertid må også brannmannen kunne en del taktikk og til en viss grad forstå strategi for å sette arbeidet sitt inn i de overordnede målene for operasjonen, kunne samarbeide med andre enheter og sørge for egen sikkerhet i arbeidet.

Vår grunnleggende modell vil dermed kunne illustreres:



Personellet vil ha sine bestemte oppgaver i hver beredskapsfase som de må utføre på den mest funksjonelle måten.



A. Metode for å kartlegge behov for kompetanse

Kompetansekartlegging kan ses som en del av beredskapsetableringen og endres bare ved endrede betingelser for beredskapen, som f.eks. nye produksjonsmetoder, endringer i ytre omgivelser, ny teknologi, erfaringsdata osv. Skjema A1 og A2 dekker denne kartleggingen (behov og krav), hvor:

- Skjema A1 - dekker personellgruppers kompetanse relatert til bestemte fare- og ulykkessituasjoner. Situasjonene er ytterligere brutt ned i beredskapsfaser
- Skjema A2 - dekker organisasjonens samarbeid med eksterne ressurser på ulike nivåer (strategi, taktikk og teknikk).

Oppbygning av skjemaene

Nedenfor gis en utdypende forklaring av spesifikke begreper som er benyttet i skjemaene A1 og A2.

Målsettinger/krav (Skjema A1), skille mellom skal og bør

Kompetansen som *skal* være tilstede er en absolutt nødvendighet for at beredskapsfunksjonen skal kunne iverksettes og er dermed en forutsetning for effektiv skadebekjempelse. Dette kan for eksempel illustreres ved at et brannlagsmedlem skal vite om betingelsene for fare for overtenning.

Med *bør* menes kompetanse som ikke er en absolutt forutsetning, men som snarere vil være en fordel for effektiviteten av beredskapsarbeidet. Som eksempel kan vi hevde at et røykdykkerlag bør være kjent i området det skal søke i, men det er ikke en forutsetning.

Samarbeid med andre enheter (skjema A2)

En større ulykkessituasjon krever innsats fra flere beredskapsenheter, som brannvesen, politi, ambulanspersonell osv. Det må etableres et samarbeid på alle nivåer i beredskapsorganisasjonen (strategi, taktikk og teknikk). Samarbeidet om de ulike arbeidsoperasjonene er meget kritisk for å oppnå gode resultater.

Eksempler

Detaljnivået av informasjonen som legges inn i skjemaene avgjøres av den enkelte, alt etter behov. Eksemplene gir bare et begrenset bilde.

SKJEMA A1: KOMPETANSEKARTLEGGING

Bram i transformatorrom

Fare- og ulykkesituasjon

<i>Bramteknikk</i>
Personellkategori (PI)

Beredskapsfase	Målsettinger/krav	Type kompetanse	Kommentarer
<i>Varsling</i>	<i>Bramlaget skal oppfatte alarmen og avvike pågående arbeid</i>	<i>Teknikk</i>	<i>Se prosedyre A-36</i>
<i>Varsling</i>	<i>Bramlaget skal monstre i brannstasjon og mobilisere utstyret</i>	<i>Teknikk</i>	<i>Bramlaget skal være mobilisert innen x min., se internt effektivitetskrav</i>
<i>Bekjempelse</i>	<i>Bramlaget bør kjøre til mulighetene for eskalering av brannen til tilstøtende områder</i>	<i>Taktikk</i>	<i>Se risikoanalyse om eskaleringmuligheter. Kunnskap om tilstøtende materialer og brannteknikk</i>
<i>Bekjempelse</i>	<i>Bramlaget skal kunne supplere automatisk slukkestyr ved behov</i>	<i>Teknikk</i>	<i>Se effektivitetsanalyse for slukkeanlegg</i>
<i>Redning</i>	<i>Bramlaget skal raskt lokalisere skadet personell og foreta nødvendig førstehjelp</i>	<i>Teknikk/Taktikk</i>	<i>Rykeskader, skader på skjelett, indre organer. 4 personer må under behandling innen x min.</i>

SKJEMA A2: SAMARBEIDSDIAGRAM FOR

Industrievernet for ALS ammoniakk

Beredskapsorganisasjon

Eksplosjon i ammoniakkfabrikk

Fare- og ulykkessituasjon

Beredskapsorg.	Teknisk nivå	Taktisk nivå	Strategisk nivå
Politi	<i>Samarbeide med politiet under opprytning og etterforskning</i>	<i>Sørge for nødvendig informasjon fra skadested for politiets etterforskning</i>	<i>Tilrettelegge retningsledelsen for politiet Kommunisere strategiske beslutninger ...</i>
(Brannvern)			
(Røde Kors)			
(Sivilforsvaret)			
(Olje-/miljøvern)			
(Forsvaret)			

SKJEMA A1: KOMPETANSEKARTLEGGING

 Fare- og ulykkessituasjon

Personellkategori (P1)

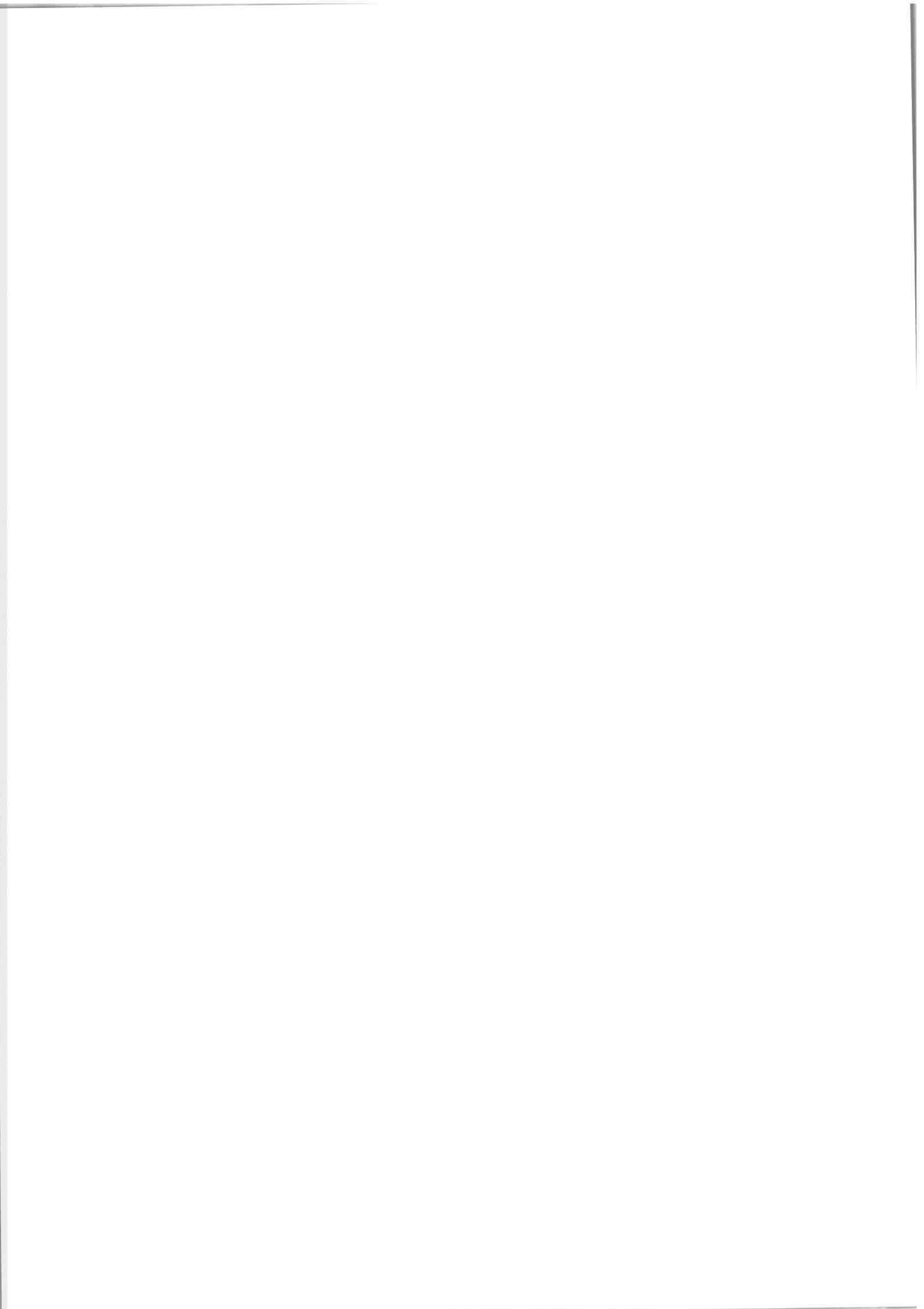
Beredskapsfase	Målsettinger/krav	Type kompetanse	Kommentarer
	P1 skal		
	P1 bør		

SKJEMA A2: SAMARBEIDSSDIAGRAM FOR

Beredskapsorganisasjon

Fare- og ulykkessituasjon

Beredskapsorg.	Teknisk nivå	Taktisk nivå	Strategisk nivå
(Politi)			
(Industrivern)			
(Brannvern)			
(Røde Kors)			
(Sivilforsvaret)			
(Olje-/miljøvern)			
(Forsvaret)			



B. Utvikle totale opplæringsprogram

For å utvikle totale opplæringsprogram må man konsentrere seg om målsettingene for de ulike delaktivitetene som samlet skal utgjøre programmet. Konkrete krav til de enkelte aktivitetene, i form av overførte kunnskaper og ferdigheter, utgjør effektivitetskriteriene (aksept) for opplæringen.

Denne prosessen gjennomføres for alle valgte personellkategorier i beredskapsorganisasjonen. Vi får da det totale foreslåtte opplæringsprogrammet som vil være gjenstand for vurdering og beslutning. Svakheter i egen organisasjon, tidligere gjennomførte opplæringsaktiviteter og nytt utstyr er eksempler på erfaringsdata som også må legges til grunn for programutviklingen.

Skjema B1 omfatter beskrivelse av de enkelte planlagte opplæringsaktivitetene for definerte personellkategorier. Nedenfor gis en redegjørelse for noen av begrepene i skjemaet.

Aktivitet - omfatter kurs- eller øvelsetype. Disse kan være ulike treningsopplegg som blir tilbudt både eksternt og intern, f. eks. brannlagskurs, førstehjelpskurs, beredskapstrening, storøvelser osv.

Målsetting - er en detaljert beskrivelse av formålet med treningsaktiviteten. Beskrivelsen vil kunne danne forutsetninger for aktivitetsutviklingen på nivå II, se brukerveiledning - del II.

Krav - består av minimumskriteriene for å oppnå suksess med treningsaktiviteten.

Type - inneholder nivåene; strategi, taktikk og teknikk. En egen gruppe (annet) omfatter andre opplæringsaktiviteter som vil kunne påvirke beredskapskompetansen, f. eks. sosiale arrangement hvor de enkelte personellgruppene deltar sammen, lederkurs, tilrettelegging for enkeltpersoner til å delta i frivillige beredskapsorganisasjoner (f. eks. brannvesen) osv.

Kommentarer - omfatter annen relevant informasjon, som kursarrangør, spesielle forhold rettet mot treningsaktiviteten, karakteristika ved situasjoner, verifikasjonsmomenter, osv.

Skjema B2 er en samlet oversikt over alle opplæringsaktivitetene for alle personellkategoriene. På denne måten gis en mulighet for å sammenligne tilbudene for de ulike gruppene.

Kostnader og budsjettperiode for gjennomføring er medtatt for at skjemaene kan benyttes til administrative formål såvel som faglige.

Nedenfor vises skjemaene med eksempel på utfylling.

Skjema B1: Treningsprogram for

Redningsledelse

(Personellkategori)

Aktivitet	Periode	Målsetting	Krav	Type	Kost	Kommentarer
Rundtordsavtale: Terrorhandling	10/3-11/3	<p>Øve redningsledelsen til å utvikle gode beslutningsstrategier.</p> <p>Tvinge redningsledelsen til å predikere mulige scenarier</p> <p>Øve på praktisk ledelse - se mulige konsekvenser frem i tid</p> <p>Trene gode samarbeidsrutiner i redningsledelsen</p> <p>Se på valg av informasjon og formulering av beslutninger og aksjoner</p>	<p>God systemforståelse og kjennskap til tilgjengelige ressurser.</p> <p>Den enkelte engasjement i øvelsen skal auspicile forventet krav til aktivitet.</p> <p>Evne til å samarbeide og formulere strategier nedover i organisasjonen skal etter endt øvelse vurderes som meget god</p>	Strategi og til en viss grad taktikk	x.000	En observatør følger spesielt samarbeidsrutiner og formidlingsprosessen.
Ledelsekurs	5/5-10/5	Utvikle samarbeids- og lederevner	Utvikle styrke og svakhet	Annet	x.000	ALS lederutviklings kurs

Skjema B2: Samlet oversikt over planlagte opplæringsaktiviteter

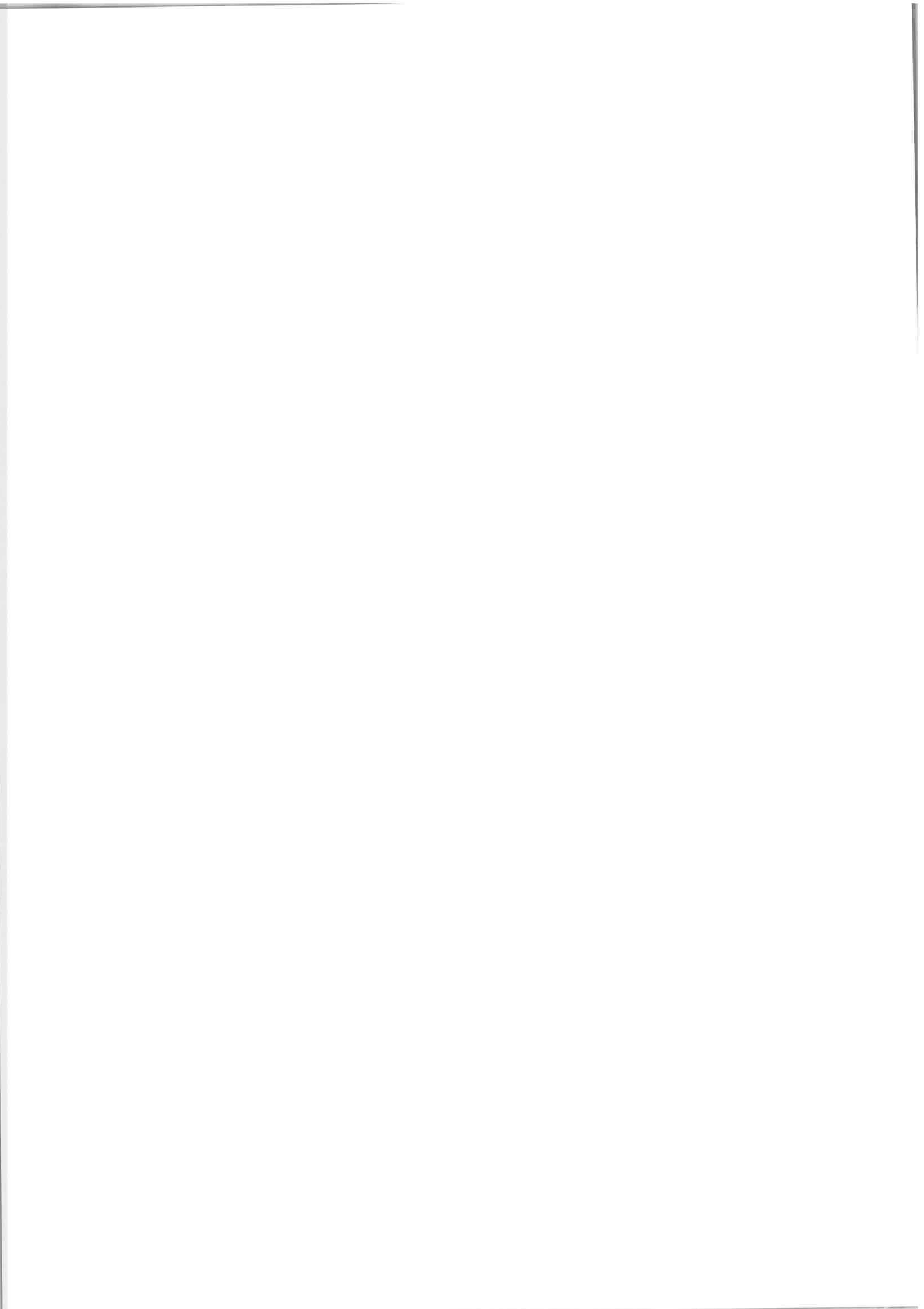
(basert på skjema B1)

Personellkategori	Opplæringsaktiviteter i budsjettperioden				Estimerte kostnader
	<u>Teknikk</u>	<u>Taktikk</u>	<u>Strategi</u>	<u>Annet</u>	
Redningsledelse	<i>Kurs i bruk av dataverktøy</i>	<i>Seminar om ulike beredskapsenheters oppgaver</i>	<i>Rundbordsøvelse, terrorhandling Søvelse - korgassutslipp</i>	<i>Lederutviklingskurs - Samarbeid i utmatrøst</i>	<i>N. 000, -</i>
Skadestedsledelse					
Førstehjelpere					
Røykdykkere					
Orden og sikringstj.					
Farlig gods					
Brannteknikk					

Skjema B2: Samlet oversikt over planlagte opplæringsaktiviteter

(basert på skjema B1)

Personellkategori	Opplæringsaktiviteter i budsjettperioden				Estimerede kostnader
	<u>Teknikk</u>	<u>Taktikk</u>	<u>Strategi</u>	<u>Annet</u>	
Redningsledelse					
Skadestedsledelse					
Førstehjelpere					
Røykdykkere					
Orden og sikringstj.					
Farlig gods					
Brannteknikk					



C. Evaluere eksisterende opplæringsprogram

Denne delen av metoden er utviklet for å evaluere alternative foreslåtte opplæringsprogram for å vurdere om ønsket kompetanse oppnås, og eventuelt hvilket program som egner seg best.

Oppbygging

En beredskapsorganisasjon er “aldri bedre enn det svakeste leddet”. Med dette som utgangspunkt er evalueringsmetoden strukturert inn i to hovedområder:

- 1) Rammebetingelser
- 2) Faglige oppgaver

Rammebetingelser

Rammene eller forutsetningene utgjør basisplattformen til den enkelte for å kunne bygge videre den faglige kompetansen. Forhold som angår personers fysiske og mentale egnethet for beredskapsoppgaver bør avdekkes gjennom opplæringsprogrammet, sammen med organisasjonsmessige svake/sterke sider.

Faglige oppgaver

Det er to dimensjoner vi ønsker å påvirke ved hjelp av opplæring. Den ene går på evnen til å handle raskere og kunne gjennomføre flere oppgaver per tid, dvs. *øke den automatiske atferden*. Den andre dimensjonen fokuserer på kvalitet i oppgaveutførelse (pålitelighet), dvs. *øke den fleksible atferden*. Dersom målformuleringene for opplæringen er i hovedsak rettet mot evnen til å gjøre fornuftige og “riktige” handlinger bør ledeord som omfatter kvalitet vektlegges i analysen. På denne måten er analysen i stand til å tilpasse evalueringen i forhold til detaljerte krav og målformuleringer for beredskapskompetanse.

Praktisk bruk

Enkeltleddene inneholder en skala som opplæringsprogrammet skal vurderes i henhold til. Sjekkpunktene som er ført opp i enkeltleddene skal være til hjelp i disse vurderingene. Sjekkpunktene danner imidlertid ikke en fasit for hva som skal inngå i vurderingene, men er utelukkende tenkt som et hjelpemiddel for skåringen av enkeltledd. Alle sjekkpunktene vil ikke nødvendigvis være relevante. Det kan også være nødvendig å trekke inn forhold som ikke er inkludert blant sjekkpunktene i vurderingen. Uansett bør det alltid anmerkes helhetsvurderingen hvilke forhold som er vurdert som sentrale. Dette vil gi informasjon som vil være viktig ved eventuelle forbedringstiltak.

Analysen avsluttes med en samlet vurdering, der enkeltvurderingene vektles med en faktor mellom 1,0 og 2,0. I oppsummeringen er det gitt plass til separate

evalueringer av programmets fokusering på samarbeidende styrker/lag, fordeling av opplæringsaktiviteter på ulike grupper og tilpasning til erfaringer (områder hvor “skoen trykker”).

Skåring

Enkeltleddene skåres i henhold til syvpunkt-skalaen vist nedenfor. Karakteren 1 tilsier at opplæringsprogrammet tar i svært liten grad hensyn til det fokuserte enkeltleddet, og i motsatt ende tilsier karakteren 7 en særdeles stor grad av fokus på dette enkeltleddet.

1	2	3	4	5	6	7
Svært dårlig	Dårlig	Under middels	Middels	Over middels	Meget bra	Ypperlig

Utdypende beskrivelse av enkeltleddene

I tabellen under er det gitt en utdypende beskrivelse av enkeltleddene. Tabellen kan være nyttig i sammenhenger hvor det oppstår usikkerhet om hvordan enkeltleddene skal tolkes.

0.1	Mental forberedelse	Forbereder opplæringsprogrammet personellet på de mentale påkjenninger som er forventet i en reell beredskapssituasjon?
0.2	Mental egnethet, evaluering	Avdekker opplæringsprogrammet mentale svakheter ved personellet som gir usikkerhet i forbindelse med dets atferd i en reell beredskapssituasjon?
0.3	Fysisk forberedelse	Forbereder opplæringsprogrammet personellet på de fysiske påkjenninger som er forventet i en reell beredskapssituasjon?
0.4	Fysisk egnethet	Avdekker opplæringsprogrammet fysiske svakheter ved personellet som gir usikkerhet i forbindelse med atferd i en reell beredskapssituasjon?
0.5	Beredskapsorganisasjon	Øves beredskapsorganisasjonen til å bli robust og uavhengig av enkeltpersoner?
0.6	Motivasjonsfaktorer	Innbefatter opplæringsprogrammet motivasjonskapende faktorer for personellet?
0.7	Kompetansebevaring	Sørger opplæringsprogrammet for å bevare viktig kompetanse gjennom perioden?
1.1	Kommunikasjons- og informasjons-evaluering	Har opplæringsprogrammet vektlagt kommunikasjon, samt lagt til rette for å evaluere informasjon for å fremme gode beslutninger?

1.2	Systemforståelse og ledelse	Gir opplæringsprogrammet systemforståelse for å lede/styre de viktige operasjonsområdene
1.3	Ressurskunnskap og aktivering	Inkluderer opplæringstilbudet alle tilgjengelige ressurser, interne og eksterne, og aktivering og bruk av disse?
2.1	Utstyrsfunksjoner og metoder	Fokuserer opplæringsprogrammet på bruk, praktiske fordeler og begrensninger av aktuelt utstyr?
2.2	Beredskapsplan	Avspeiler opplæringsprogrammet den aktuelle beredskapsplanen?
2.3	Samarbeidende styrker/lag	Gir opplæringstilbudet mulighet for å øke kunnskap og erfaring til samarbeidene styrker; velge god taktikk i forhold til aktuell situasjon?
3.1	Observasjon og oppmerksomhet	Fremmer opplæringsprogrammet en automatisk atferd, hvor kilder til forstyrrelser/uoppmerksomhet blir fokusert? Vektlegges oppmerksomhet på de arbeidsoppgaver som skal utføres?
3.2	Utstyrshåndtering	Inneholder opplæringsprogrammet trening på enkelt- og lagutstyr?
3.3	Lagarbeid	Gir opplæringsprogrammet trening på samarbeid innenfor innsatslag? Bevisstgjør programmet den enkelte om forventninger til lagets prestasjoner?

I samleskjemaet, det siste skjemaet i analysen, midles verdiene fra hovedleddene og vektas ved hjelp av faktorene:

Vektingsfaktorer:

- 1.0 Viktig for å oppnå målsetninger med beredskapen
- 1.5 Meget viktig for å oppnå målsetninger med beredskapen
- 2.0 Avgjørende for å oppnå målsetninger med beredskapen

Eksempel på utfylling

I eksempelet under ser vi enkeltleddet “Fysisk forberedelse, treningsprogram” utfyllt i tilknytning til et program for et brannlag. La oss anta at programmet inneholder et repetisjonskurs ved en kursinstitusjon og at det forøvrig er rettet mot månedlige beredskapstreninger med noe teori og to beredskapsøvelser.

0.3 Fysisk forberedelse, treningsprogram

Styrke	<u>Programmet er tilrettelagt med noe fysisk trening, men treningen er ikke kontinuerlig og vil ikke være i stand til å forberede laget styrkemessig.</u>
Utholdenhet	<u>Programmet er tilrettelagt med noe fysisk trening, men treningen er ikke kontinuerlig og vil ikke være i stand til å forberede laget kondisjonsmessig.</u>
Hurtighet	<u>Programmet er tilrettelagt med noe fysisk trening, men treningen er ikke kontinuerlig og vil ikke være i stand til å få inn tilstrekkelig hurtighet i laget</u>
Lagfunksjoner	<u>Laget over sammen og oppnår på den måten et godt bilde av de lagmessige kravene til fysisk forberedelse</u>
Forventede kombinerte påkjenninger	<u>I n viss grad blir laget utsatt for kombinerte påkjenninger, som innebærer hva som må forventes i reell situasjon. Men dette gjelder kun enkelte situasjoner</u>
Annet	<hr/> <hr/>

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad forbereder opplæringsprogrammet personellet på de fysiske påkjenninger som er forventet i en reell beredskapssituasjon.

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

Treningsprogrammet er kun i liten grad tilrettelagt for å gi brannlaget påkved fysisk styrke.

METODE FOR EVALUERING AV
BEREDSKAPSOPPLÆRING

DEL I

VURDERING AV TOTALE
OPPLÆRINGSPROGRAM

0 RAMMER.....	4
0.1 MENTAL FORBEREDELSE	4
0.2 MENTAL EGNETHET, EVALUERING.....	5
0.3 FYSISK FORBEREDELSE, TRENINGSPROGRAM	6
0.4 FYSISK EGNETHET, TESTING.....	7
0.5 BEREDSKAPSORGANISASJON.....	8
0.6 MOTIVASJONSEFAKTORER.....	9
0.7 KOMPETANSEBEVARING.....	10
1. STRATEGI.....	12
1.1 KOMMUNIKASJONS- OG INFORMASJONSEVALUERING	12
1.2 SYSTEMFORSTÅELSE OG LEDELSE	13
1.3 RESSURSKUNNSKAP OG AKTIVERING	14
2 TAKTIKK	16
2.1 UTSTYRSFUNKSJONER OG METODER	16
2.2 BEREDSKAPSPLAN.....	17
2.3 SAMARBEIDENDE STYRKER/LAG	18
3. TEKNIKK	20
3.1 OBSERVASJON OG OPPMERKSOMHET	20
3.2 UTSTYRSHÅNDTERING	21
3.3 LAGARBEID.....	22
4. SAMLET VURDERING	23



RAMMER

mental forberedelse, fysisk
forberedelse, beredskapsorganisasjon
motivasjonsfaktorer og bevaring av
kompetanse

0 Rammer

0.1 Mental forberedelse

Påføre stress _____

Identifisere egen risiko-
 grense for forsvarlig innsats _____

Visuelle inntrykk _____

Trene opprettholdelse av
 konsentrasjon over tid _____

Krav til prestasjoner under
 tidspress _____

Trene ledelse med
 prioritering av oppgaver _____

Forberede mulige effekter
 av egne handlinger _____

Prøve kombinerte
 påkjenninger _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad forbereder opplæringsprogrammet personellet på de mentale påkjenninger som er forventet i en reell beredskapssituasjon.

I liten grad							I stor grad	
1	2	3	4	5	6	7		

ANDRE KOMMENTARER

0.2 Mental egnethet, evaluering

Psykologisk test utført av ekspert _____

Notering av prestasjoner, hendelser, etc _____

Observasjon av person i "realistiske" aksjoner _____

Observasjon person i kunstige settinger _____

Observasjon og vurdering på gruppenivå _____

Observasjon og vurdering på organisasjonsnivå _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad avdekker opplæringsprogrammet mentale svakheter ved personellet som skaper usikkerhet i forbindelse med atferd i en reell beredskapssituasjon.

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

0.3 Fysisk forberedelse, treningsprogram

Styrke _____

Utholdenhet _____

Hurtighet _____

Lagfunksjoner _____

Forventede kombinerte påkjenninger _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad forbereder opplæringsprogrammet personellet på de fysiske påkjenninger som er forventet i en reell beredskapssituasjon.

I liten grad							I stor grad	
1	2	3	4	5	6	7		

ANDRE KOMMENTARER

0.4 Fysisk egnethet, testing

Testprogram for fysisk kondisjon utført av kyndig personell

Notering av prestasjoner, hendelser, etc

Observasjon av person i "realistiske" aksjoner

Observasjon av person i kunstige settinger

Observasjon og vurdering på gruppenivå

Observasjon og vurdering på organisasjonsnivå

Annet

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad avdekker opplæringsprogrammet fysiske svakheter ved personellet som skaper usikkerhet i forbindelse med atferd i en reell beredskapssituasjon.

I liten grad							I stor grad
1	2	3	4	5	6	7	

ANDRE KOMMENTARER

0.5 Beredskapsorganisasjon

Øve overlapping; back-up posisjoner

Øve overtakelse av ledelse

Opplæring tilpasset bemanningens bakgrunn

Trene overgang fra normal- til krisesituasjon

Fokusere på ansvarsområder

Trene koblinger mellom ledd/funksjoner - koordinering

Annet

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad øves beredskapsorganisasjonen til å bli robust og uavhengig av enkeltpersoner.

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

0.6 Motivasjonsfaktorer

Frivillighet/tvang

Medbestemmelse

Honorering

Sosial tilrettelegging,
sammensveising

Bevisstgjøring mhp.
kritikalitet - fare

Annet

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad innbefatter opplæringsprogrammet motivasjonsskapende faktorer for personellet.

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

0.7 Kompetansebevaring

Treningshyppighet _____

Variasjon _____

Repetisjon, omfang av
 repetert stoff _____

Testhyppighet og
 format av test _____

Jobbsituasjon vs.
 beredskapsfunksjon _____

Avvikstiltak _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad sørger opplæringsprogrammet for å bevare viktig kompetanse gjennom perioden.

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

1

STRATEGI

observere, fortolke, evaluere, utvikle
angrepsmåte og effektuere

1. Strategi

1.1 Kommunikasjons- og informasjonsevaluering

Drøfte tekniske kommunikasjonssystem _____

Etablere funksjonelle kommunikasjonssystem _____

Innhente nødvendige opplysninger _____

Fortolke informasjon _____

Sammenstille og analysere informasjon _____

Delegere kommunikasjons- og informasjonsansvar _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad har opplæringsprogrammet vektlagt kommunikasjon, samt lagt til rette for å evaluere informasjon for å fremme gode beslutninger.

I liten grad							I stor grad
1	2	3	4	5	6	7	

ANDRE KOMMENTARER

1.2 Systemforståelse og ledelse

Organisere og aktivere redningsledelse _____

Fokus på organisering av skadested, mottak og hjelpefunksjoner _____

Lære automatiske tekniske beredskapssystem _____

Lære manuelt drevne tekniske beredskapssystem _____

Lære samhandling og grensesnitt mellom system i en beredskapssituasjon _____

Lære produksjons- og øvrige systemer på ansvarsområdet _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringsprogrammet systemforståelse for å lede/styre de viktige operasjonsområdene.

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

1.3 Ressurskunnskap og aktivering

Oversikt over interne ressurser, funksjoner _____

Oversikt over eksterne ressurser, funksjoner _____

Interne linjer for aktivering av nødvendige ressurser _____

Alternering, ledelse, kreativitet i valg av strategi _____

Drøfte begrensninger til menneskelige ressurser, mulig respons og feilvurdering _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad fokuserer opplæringstilbudet på tilgjengelige ressurser, interne og eksterne, aktivering og bruk av disse.

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

2

TAKTIKK

observere, integrere, velge prosedyre
og effektuere

2 Taktikk

2.1 Utstørsfunksjoner og metoder

Teoretisk innføring av
aktuelt utstyr _____

Øve vanlige og nye
sammensetninger av
utstyr og systemer _____

Drøfte/erfare effekter
av systemer i ulike
situasjoner _____

Klargjøre ulemper med
utstyr, enkeltvis og i
kombinasjon _____

Drille alternative
metoder for bruk _____

Annet _____

HELHETSVALDERING

I hvor stor grad fokuserer opplæringsprogrammet på bruk, praktiske fordeler og begrensninger av aktuelt utstyr som grunnlag for å velge taktiske løsninger.

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

2.2 Beredskapsplan

Fokus på forutsetninger og mål i beredskapsplan _____

Trene definerte prosedyrer _____

Bevisstgjøre og teste krav i beredskapsplan _____

Drille situasjonsavvik _____

Drøfte tilgjengelige beredskapsressurser _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad avspeiler opplæringsprogrammet den aktuelle beredskapsplanen for å oppnå funksjonell operasjon.

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

2.3 Samarbeidende styrker/lag

Øve på vanlige samarbeidsformer mellom beredskapsstyrker/-lag _____

Øve mulige og nye sammensetninger av styrker/lag _____

Drøfte/erfare regler for valg av taktikk i vanskelige situasjoner _____

Trene for å finne kritiske momenter i ulike samarbeidsformer _____

Variere situasjoner, visuelt og bruk av lydeffekter _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringstilbudet mulighet for å øke kunnskap og erfaring til samarbeidende styrker; velge god taktikk i forhold til aktuell situasjon

I liten grad							I stor grad	
1	2	3	4	5	6	7		

ANDRE KOMMENTARER

3

TEKNIKK

observere og utføre

3. Teknikk

3.1 Observasjon og oppmerksomhet

Drille rutinemessige operasjoner og kjennetegn ved disse _____

Fokusere på selvkontroll under operasjon - konsentrasjon _____

Variere omgivelser og involvere andre forstyrrelser _____

Tilbakemelding _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad bygger opplæringsprogrammet på oppmerksomhet omkring de arbeidsoppgaver som skal utføres, og evnen til å unngå forstyrrelser/uoppmerksomhet.

I liten grad							I stor grad	
1	2	3	4	5	6	7		

ANDRE KOMMENTARER

3.2 Utstyrshåndtering

Drille mobilisering av utstyr _____

Drille anvendelse av utstyr,
fordeler og bakkeler _____

Håndtere utstyr for gitte
situasjoner, rutiner _____

Drille utstyrbruk i
kombinasjon med annet
utstyr _____

Drille nedkopling og
avkopling av utstyr _____

Trene utstyrbruk og effekter
i totalberedskapen _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad inneholder opplæringsprogrammet trening på enkelt- og lagutstyr.

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

3.3 Lagarbeid

Trene alle aktuelle lagposisjoner _____

Bevisstgjøre forventning til prestasjoner _____

Trene etablerte kommunikasjons- og samarbeidsrutiner _____

Samarbeidsrutiner med andre lag og beredskapsstyrker _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringsprogrammet trening på samarbeid innenfor innsatslag opp mot forventninger til lagets prestasjoner.

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

4. Samlet vurdering

Skåre S	Vekting w	Total $S \times w$
--------------	----------------	-----------------------

Rammer

Rammer, samlet vurdering

--	--	--

Faglige oppgaver

Strategi

--	--	--

Taktikk

--	--	--

Teknikk

--	--	--

Diverse helhetsvurderinger

Tilrettelegging for samarbeid mellom styrker/grupper

--	--	--

Fordeling av opplæringsaktiviteter på personellkategorier

--	--	--

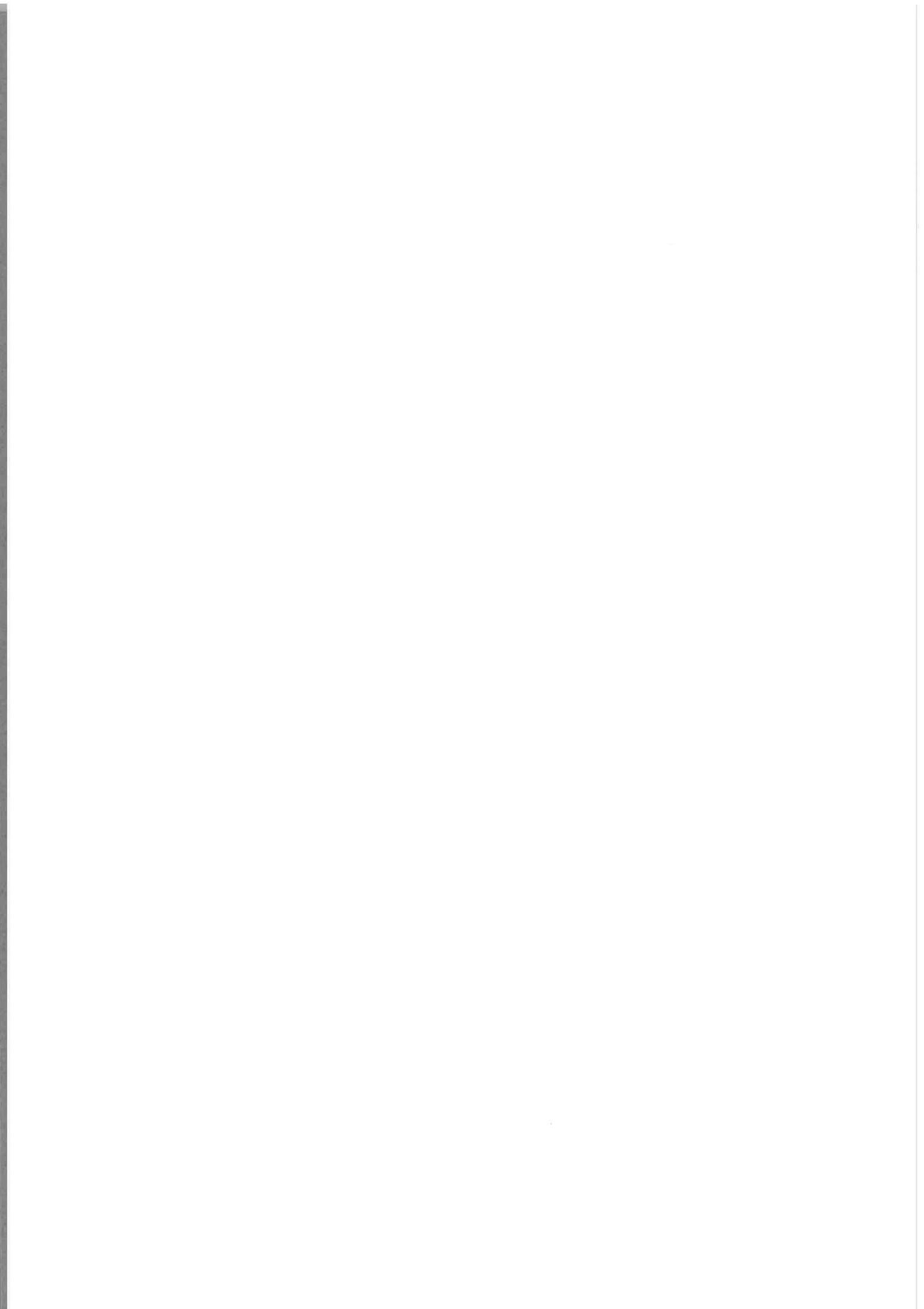
Programmets tilpasning til erfaring og dagens status på beredskapsorganisasjonen

--	--	--

Samlet evaluering

$\sum S \times w$	
-------------------	--

Vektingsfaktorer:	1.0	Viktig for å oppnå målsetninger med beredskapen
	1.5	Meget viktig for å oppnå målsetninger med beredskapen
	2.0	Avgjørende for å oppnå målsetninger med beredskapen



METODE FOR EVALUERING AV BEREDSKAPSOPPLÆRING

DEL II

**Vurdering av enkeltstående
opplæringstilbud**



INNHold

BRUKERVEILEDNING - DEL II.....	3
0.1. MÅLSETTING.....	9
0.2. INSTRUKTØRKOMPETANSE.....	10
0.3. MOTIVASJON FOR Å DELTA / LÆRE.....	11
1.1. OPPLÆRINGSARENA.....	12
1.2. KONTAKT MED FYSISK ENERGI.....	13
1.3. FYSISKE KRAV.....	14
1.4. MENTALE KRAV.....	15
1.5. EMOSJONELLE KRAV.....	16
1.6. SAMHANDLING.....	17
2.1. KOMPETANSE.....	18
2.2. EGNETHET.....	19
3.1. FLEKSIBEL / STANDARDISERT ATFERD.....	20
3.2. MOTORISK / KOGNITIV ATFERD.....	21
4.1. TILBAKEMELDING.....	22
4.2. PROGRESSIV MESTRING.....	23
OPPSUMMERENDE VURDERING.....	24

Brukerveiledning - del II

INNLEDNING

Formålet med del II er å foreta en evaluering av et konkret opplæringstilbud. Evalueringen kan skje i før eller etter at opplæringen har funnet sted, men hovedfokuset for metoden er å bidra til å avklare forhold ved beredskapsopplæringen før opplæringen er gjennomført, m.a.o. i *planlegging og/eller valg* av nye opplæringstilbud. I situasjoner hvor man evaluerer eksisterende kurs kan det være like nyttig å benytte et enkelt spørreskjema som kursdeltakere og instruktører besvarer. Eventuelt kan et spørreskjema benyttes sammen med den foreliggende metoden.

Ideelt sett blir metoden benyttet av et ekspertpanel med kompetanse innen 1) det faglige området som kurset skal dekke, 2) den spesielle arbeidsplassen/organisasjonen som kurset retter seg mot. Metoden er likevel forsøkt utformet på en slik måte at det skal være mulig for personer med en mer overfladisk kjennskap til 1) og 2) å foreta evalueringer ved hjelp av metoden.

I bruken av metoden bør ekspertpanelet ha tilgang til aktuell dokumentasjon (dersom metoden benyttes i planlegging av nye opplæringstilbud er dette helt nødvendig). Dette kan dreie seg om beskrivelser av kursinnhold, målgruppe og opplæringsfasiliteter.

OPPBYGNING

Del II er hierarkisk ordnet i fem hovedområder, 15 enkeltledd som er ordnet tematisk i forhold til hovedområdene, og et varierende antall sjekkpunkt under hvert enkeltledd.

De fem hovedområdene er:

1. Rammebetingelsene som opplæringen blir gitt under.
2. Situasjonens kravkarakteristika, det vil si forhold ved opplæringssituasjonen sammenlignet med en reell beredskapssituasjon.
3. Deltakernes personlige forutsetninger for å delta i kurset.
4. Hvilken type atferd som læres.
5. Tilbakemelding til deltakerne under og etter opplæringstilbudet.

PRAKTISK BRUK

Enkeltleddene inneholder en skala som opplæringstilbudet skal vurderes i henhold til, og sjekkpunktene som er ført opp ved enkeltleddene skal være til hjelp i disse vurderingene. Sjekkpunktene danner imidlertid ikke en fasit for hva som skal inngå i vurderingene, men er utelukkende tenkt som et hjelpemiddel for ekspertpanelet i skåringen av enkeltledd. I forhold til et konkret opplæringstilbud vil sannsynligvis bare en del av sjekkpunktene være relevante. Det kan også være nødvendig å trekke inn forhold som ikke er inkludert blant sjekkpunktene i vurderingen. Uansett skal det alltid anmerkes i skjemaet hvilke forhold som er vurdert som sentrale. Det er avsatt plass til dette utenfor hvert

sjekkpunkt. Kommentarene vil gi informasjon om hva ekspertpanelet har basert sine vurderinger på, og vil dermed være viktig ved eventuelle forbedringstiltak.

I forhold til en del opplæringstilbud vil noen av enkeltleddene virke irrelevante eller selvsagte. Alle ledd i analysen bør likevel skåres for å bidra med en mest mulig grundig og allsidig beskrivelse av opplæringstilbudet. På denne måten oppnås en omfattende kunnskap og dokumentasjon om flest mulig av de forhold som antas å bestemme opplæringstilbudets kvalitet. At ikke alle enkeltledd virker like relevante er forsøkt tatt hensyn til ved at man avslutningsvis foretar en vektning av relevans i forhold til det konkrete opplæringstilbudet som vurderes.

UTDYPENDE BESKRIVELSE AV ENKELTLEDDENE

I tabellen under er det gitt en utdypende beskrivelse av enkeltleddene. Tabellen kan være nyttig i sammenhenger hvor det oppstår usikkerhet om hvordan enkeltleddene skal tolkes.

0.1	Målsetting	Målsetningen med kurset bør være klart definert og formidlet til deltakerne. Henvisning til myndighetskrav eller selskapsinterne dokumenter er bare tilstrekkelig dersom disse inneholder klare målsetninger.
0.2	Instruktør-kompetanse	Ulike kurs setter ulike krav til instruktørens kompetanse. I enkelte sammenhenger vil teoretisk utdanning være tilstrekkelig, i andre sammenhenger vil operativ erfaring være viktigst.
0.3	Motivasjon for å delta / lære	Dette leddet refererer til forhold som vil påvirke deltakernes motivasjon. F. eks. vil deltakere på et rent repetisjonskurs sannsynligvis ha svakere motivasjon enn deltakere på et kurs hvor det undervises i nye ferdigheter.
1.1	Opplæringsarena	Dette leddet refererer til i hvor stor grad deltakerne får trene i "naturtro" omgivelser. Med omgivelser menes f. eks. lokaler, utstyr og forventede værforhold.
1.2	Kontakt med fysisk energi	En reell beredskapssituasjon vil ofte være preget av store mengder frigjort energi (varme, lyd, trykk). Gir opplæringstilbudet deltakerne anledning til å komme i kontakt med slik energi?
1.3	Fysiske krav	Får deltakerne anledning til å erfare fysiske belastninger som kreves i en reell beredskapssituasjon?

1.4	Mentale krav	En reell beredskapssituasjon vil ofte være preget av krav til hurtige beslutninger i situasjoner preget av usikkerhet. Får deltakerne anledning til å erfare mentale krav som kreves i slike situasjoner?
1.5	Emosjonelle krav	Dette leddet refererer til i hvor stor grad opplæringen utsetter deltakerne for emosjonelle påkjenninger (frykt, stress) som tilsvarer det som forventes i en reell beredskapssituasjon.
1.6	Samhandling	Samhandling og kommunikasjon er kritisk i forhold til effektivt beredskap. I hvor stor grad er samhandling mellom ulike instanser/personer en integrert del av opplæringen?
2.1	Kompetanse	Er deltakerne en ensartet gruppe med noenlunde samme utgangspunkt. Tar opplæringstilbudet hensyn til deltakernes forkunnskaper?
2.2	Egnethet	Er det foretatt noen vurdering av deltakernes egnethet for å mestre beredskapsoppgavene i forkant av opplæringstilbudet?
3.1	Fleksibel vs. standardisert atferd	I enkelte sammenhenger vil beredskapsoppgavene kreve en fleksibel, problemløsende tilnærming - i andre sammenhenger er det standard responser ("prosedyreatferd") som er den mest effektive. F. eks. vil en "table-top" ofte vektlegge systemforståelse og fleksibilitet, mens en utstyrsdrill vil fokusere på hurtig og automatisk håndtering av utstyr.
3.2	Motorisk vs. kognitiv atferd	Motorisk atferd refererer til manuelle, muskelkrevende aktiviteter. Kognitiv atferd refererer til mentale oppgaver/tenkning. Bli begge aspekt ivaretatt, og på en måte som er rimelig i forhold til oppgavene som skal utføres i en reell beredskapssituasjon?
4.1	Tilbakemelding	Dette leddet refererer til i hvor stor grad kurset inneholder tilbakemeldingsrutiner (f. eks. eksamen, debriefing, veiledning).
4.2	Progressiv mestring	Dette leddet refererer til i hvor stor grad opplæringstilbudet gir anledning til gradvis mestring av nye ferdigheter.

EKSEMPEL PÅ UTFYLLING

I eksempelet under ser vi enkeltleddet Samhandling utfylt i tilknytning til en "table-top" øvelse.

1.6. SAMHANDLING

Deltar / simuleres aktuelle enheter (interne / eksterne)	<u>Alle aktuelle interne enheter deltar. Eksterne enheter simuleres av øvelsesleder.</u>
Oppgavefordeling	<u>Tilsvare den som er forventet ved en reell situasjon.</u>
Ansvars- og beslutningstaking	<u>Stort sett i overensstemmelse med det som er forventet i en reell situasjon. Arbeidsledere får i øvelsen noe mindre ansvar og myndighet enn det de vil ha i en operativ situasjon.</u>
Kommunikasjon mellom relevante enheter	<u>Blir ivaretatt, men noe forenklet (for mye ansikt-til-ansikt kommunikasjon sammenlignet med hva det er rimelig å forvente i en reel situasjon)</u>
Samkjøres relevant personell	<u>I noen grad, men i en reell situasjon vil sannsynligvis beredskapsorganisasjonen være sammensatt av andre personer (avhengig av vaktordninger)</u>
Blir lederaspektet ivaretatt	<u>Ja, se punktet Ansvars og beslutningstaking</u>
Annet	<hr/> <hr/> <hr/>

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringstilbudet deltakerne anledning til å trene i situasjoner med krav til samhandling på en måte som er forventet i en reell beredskapssituasjon

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

Stort sett virker øvelsen realistisk mht. krav til samhandling. Et lite minus for manglende vektlegging av samkjøring av arbeidslag (personer som skal arbeide sammen i en krisesituasjon).

I eksempelet ser vi at enkeltleddets benevnelse er plassert i fet skrift øverst. Sjekkpunktene er plassert under hverandre lengst til venstre med plass til kommentarer (i eksempelet er kommentarene understreket). Under sjekkpunktene ligger syv-punkts skalaen med et tilhørende spørsmål. Til slutt er det satt av plass til ytterligere kommentarer nederst på siden.

Som det fremgår av eksempelet er det i denne øvelsen tatt hensyn til samhandlingsaspektet, og øvelsen får derfor en høy skåre på dette enkeltleddet. Eksempelet viser også at ekspertpanelet har gitt korte kommentarer til hvert av sjekkpunktene som er benyttet i helhetsvurderingen, noe som letter arbeidet på et senere tidspunkt.

METODE FOR EVALUERING AV
BEREDSKAPSOPPLÆRING

DEL II

VURDERING AV ENKELTSTÅENDE
OPPLÆRINGSTILBUD

0.1. MÅLSETTING

Klart definert
målsetting _____

Samsvar m/
myndighetskrav _____

Samsvar m/
selskapets
beredskapsplaner _____

Målsetting
formidlet til
kursdeltakere _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad har kurset en klart definert målsetting

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

0.2. INSTRUKTØRKOMPETANSE

Operativ erfaring _____

Teoretisk skolering _____

Pedagogisk
bakgrunn _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad har instruktørene de nødvendige kvalifikasjoner

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

0.3. MOTIVASJON FOR Å DELTA / LÆRE

Frivillig deltakelse _____

Opplæringen del av
ordinær arbeidstid _____

Opplæring i nye
ferdigheter _____

Økt arbeidsmengde _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad tar opplæringstilbudet hensyn til rammebetingelser som fremmer motivasjon for aktiv deltaking/læring

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

1.1. OPPLÆRINGSARENA

Trening on-the-spot / naturtro simuleringer

Bruk av relevant utstyr

Værforhold

Annet

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringstilbudet deltakerne anledning til å trene på en arena som ligner den som er forventet i en reell beredskapssituasjon

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

1.2. KONTAKT MED FYSISK ENERGI

Varme _____

Støy _____

Trykk _____

Bevegelse/ vibr. _____

Røyk / gasser _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringstilbudet deltakerne anledning til å trene i situasjoner hvor de møter fysisk energi på en måte som er forventet i en reell beredskapssituasjon

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

1.3. FYSISKE KRAV

Tunge løft _____

Statisk muskelarbeid _____

Kondisjon / utholdenhet _____

Smidighet _____

Hurtighet _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringstilbudet deltakerne anledning til å trene i situasjoner med fysiske krav på en måte som er forventet i en reell beredskapssituasjon

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

1.4. MENTALE KRAV

Tidspress _____

Kontinuerlig
 konsentrasjon over
 lang tid _____

Flere informasjons-
 kilder samtidig _____

Skille relevant inf.
 fra ikke relevant _____

Forstyrrelser _____

Beslutninger med
 omfattende
 konsekvenser _____

Hyppig
 beslutningstaking _____

Tålmodighet _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringstilbudet deltakerne anledning til å trene i situasjoner med mentale krav på en måte som er forventet i en reell beredskapssituasjon

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

1.5. EMOSJONELLE KRAV

Situasjoner som er fryktfremkallende (små rom, høyder etc)

Fare for egen helse

Oppgaver med konsekvenser for andres helse

Prestasjonsangst

Generelt stressnivå

Annet

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringstilbudet deltakerne anledning til å trene i situasjoner med emosjonelle krav på en måte som er forventet i en reell beredskapssituasjon

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

1.6. SAMHANDLING

Deltar / simuleres
aktuelle enheter
(interne / eksterne) _____

Oppgavefordeling _____

Ansvars- og
beslutningstaking _____

Kommunikasjon
mellom relevante
enheter _____

Samkjøres relevant
personell _____

Blir lederfunksjoner
veklagt i treningen _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringstilbudet deltakerne anledning til å trene i situasjoner med krav til samhandling på en måte som er forventet i en reell beredskapssituasjon

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

2.1. KOMPETANSE

Har deltakerne
samme
kunnskapsnivå _____

Bygger opplæringen
på deltakernes
forutsetninger _____

Repetisjon _____

Innlæring av nye
ferdigheter _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor tar opplæringstilbudet tar opplæringstilbudet hensyn til elevenes kunnskapsnivå / erfaring

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

2.2. EGNETHET

Vurderinger av
fysisk egnethet
(kondisjon, styrke)

Vurderinger av
psykologisk egnethet
(stresstoleranse,
lederegnskaper)

Annet

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad tar opplæringstilbudet hensyn til elevenes mentale og fysiske egnethet

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

3.1. FLEKSIBEL / STANDARDISERT ATFERD

Vekt på prosedyrer
regler og standarder _____

Vekt på fleksibilitet/
problemløsning _____

Vekt på
systemforståelse _____

Vekt på få scenarier
med "automatisk"
respons _____

Vekt på varierte
scenarier med
fleksibel respons _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringstilbudet deltakerne anledning å trene på fleksibel vs. standardisert atferd i forhold til hva som er forventet i en reell beredskapssituasjon

I liten grad							I stor grad	
1	2	3	4	5	6	7		

ANDRE KOMMENTARER

3.2. MOTORISK / KOGNITIV ATFERD

Teoretisk opplæring _____

Praktisk opplæring _____

Muligheter for
utprøving av
teoretisk kunnskap _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringstilbudet deltakerne anledning å trene motorisk vs. kognitiv atferd i forhold til hva som er forventet i en reell beredskapssituasjon

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

4.1. TILBAKEMELDING

Eksamen _____

Debriefing _____

Personlig
tilbakemelding _____

Vekt på dialog/
samtaler i
undervisningen _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringstilbudet deltakerne tilbakemelding på egne prestasjoner

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

4.2. PROGRESSIV MESTRING

Kontinuerlig
veiledning _____

Mulighet til å se
konsekvenser /
resultater av egen
atferd _____

Oppfølging ved
manglende mestring _____

Mulighet for
gradvis mestring
av komplekse
oppgaver _____

Anledning til å trene
til mestring er
oppnådd _____

Annet _____

HELHETSVURDERING

I hvor stor grad gir opplæringstilbudet deltakerne uformelle anledninger til gradvis å mestre nye ferdigheter

I liten grad

I stor grad

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ANDRE KOMMENTARER

OPPSUMMERENDE VURDERING

I tabellen under føres enkeltleddenes skåre opp. I tilknytning til hvert enkeltledd skal det i tillegg foretas en vurdering av hvor *relevant* leddet er i en vurdering av et konkret opplæringstilbud. F. eks. kan “Kontakt med fysisk energi” være lite relevant dersom det er rent administrative funksjoner som trenes inn, og “Samhandling” kan være lite relevant i et opplæringstilbud som utelukkende fokuserer på utstyrsdrill.

Relevans blir vurdert på en tre-punkts skala hvor: 1 = Lite relevant, 2 = Middels relevant, 3 = Svært relevant.

Resultat (lengst til venstre i tabellen) er skåre multiplisert med relevans. Gjennomsnittresultatet beregnes til slutt som et samlet uttrykk for opplæringstilbudets kvalitet (“godhet”).

NR	ENKELTLEDD	SKÅRE	RELEVANS	RESULTAT
0.1	Målsetning			
0.2	Instruktørkompetanse			
0.3	Motivasjon for å delta / lære			
1.1	Opplæringsarena			
1.2	Kontakt med fysisk energi			
1.3	Fysiske krav			
1.4	Mentale krav			
1.5	Emosjonelle krav			
1.6	Samhandling			
2.1	Kompetanse			
2.2	Egnethet			
3.1	Fleksibel vs. standardisert atferd			
3.2	Motorisk vs. kognitiv atferd			
4.1	Tilbakemelding			
4.2	Progressiv mestring			
Gjennomsnittlig resultat =				