

Bilag 2 - Sammenhæng i beredskabet

Indhold

Videndeling – evaluering og læring	2
Forudsætninger for videndeling	4
Handlingsplansmål	4

Løbende forandringer i hele samfundet og Nordjylland er et blivende vilkår. I Nordjyllands Beredskab er vi opmærksomme på, at disse forandringer kræver omstillingsparathed, samarbejdsevne, nysgerrighed og fornyelse. Med dette i fokus kan fremtidige udfordringer imødekommes.

Foruden de løbende forandringer, opstår der samtidig mere og relevant viden, både i og uden for beredskabet. En viden som kan komme de nordjyske ejerkommuner til gavn. Et omstillingsparat beredskab med fokus på samarbejdsevne og fornyelse, vil f.eks. være en nødvendighed, ved:

- Implementering af erfaringer gennem indsatser, kampagner eller dialog med borgere, kommuner og virksomheder
- En ændret lovgivning
- Ønsket om at implementere en ny praksis i beredskabet – f.eks. vedr. arbejdsmiljø m.fl.

En ny eller ikke italesat viden skal således hurtigt kunne sættes i spil, løbende omsættes og samtidig formidles i praksis. Herved kan beredskabet til en hver tid yde den bedste service, overfor kommuner, borger og virksomheder.

Nordjyllands Beredskab har derfor et ønske om at understøtte og udvikle den nuværende evaluerings- og læringskultur internt i beredskabet og i samspillet med borger, kommuner og virksomheder. Herved kan der i fællesskab dannes de løsninger, der sætter ny viden i spil og give værdi hele vejen rundt.

I dette bilag beskrives de valg, der er truffet og findes nødvendige for at komme tættere på en hverdag, hvor videndeling, evaluering og læring sker bevidst og styrker de tværgående sammenhænge i og uden for beredskabet.

Videndeling – evaluering og læring

Det er en klar ambition, at Nordjyllands Beredskab vil have en mere metodisk og professionel tilgang til videndeling. Evaluerings- og læringskulturen skal styrkes, så der på tværs af teams og afdelinger, sikres tværgående sammenhænge. I den kommende planperiode skal evaluerings- og læringskulturen derfor være i fokus. Vi anser videndeling og evnen hertil som en nødvendighed i et beredskab med sammenhængskraft.

Til dette formål vil vi i planperioden anlægge en metodisk tilgang, der skal sætte kulturen i fokus og samtidig skabe de nødvendige rammer for videndeling. Til dette formål vil vi anvende en model (PDCA). Modellen er praksisnær, håndgribelig og kan anvendes uanset organisationsform. Samtidig kan modellen anvendes til at håndtere ændringer, problemløsninger og forbedringer, på én og samme måde.

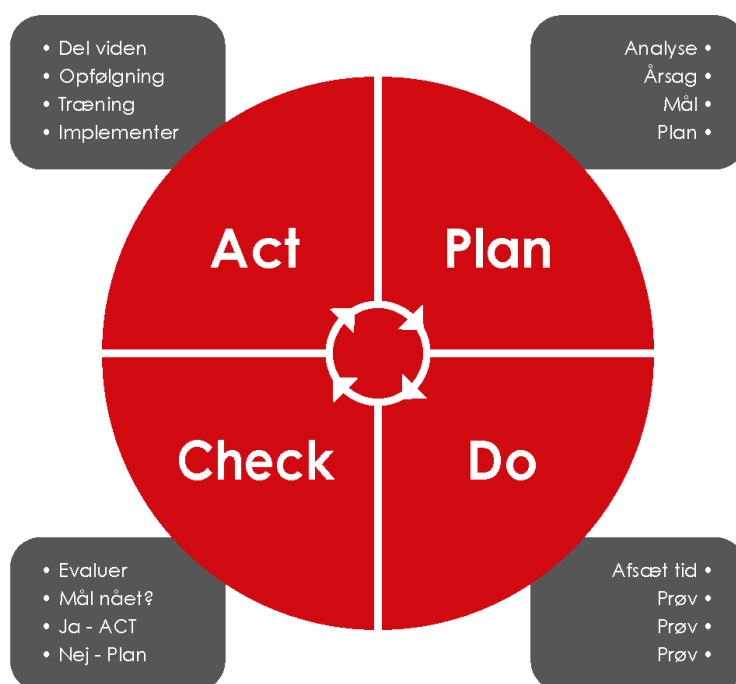
Modellen er således en standard, der kan anvendes til at ændre både stort og småt på baggrund af en evaluering, løse problemer, skabe læring og standardisering.

I hovedtræk går modellen ud på at der uanset, hvad der ønskes at opnå, først lægges en plan.

Ønsket om at opnå eller lære noget nyt, andet eller bedre kan foranlediges af mange parametre, f.eks. en forudgående evaluering, en opfølgning på en arbejdsangang, ny lovgivning, løbende forbedringer af arbejdsmiljø, m.fl. Fælles for alle parametre er, at der indledningsvis lægges en plan. Planen afprøves, hvorefter resultatet evalueres. Hvis det ønskede mål er opnået, kan forbedringen implementeres bredt i hele beredskabet. Hvis målet derimod ikke er nået, laves en ny plan som efterfølgende afprøves og igen evalueres.

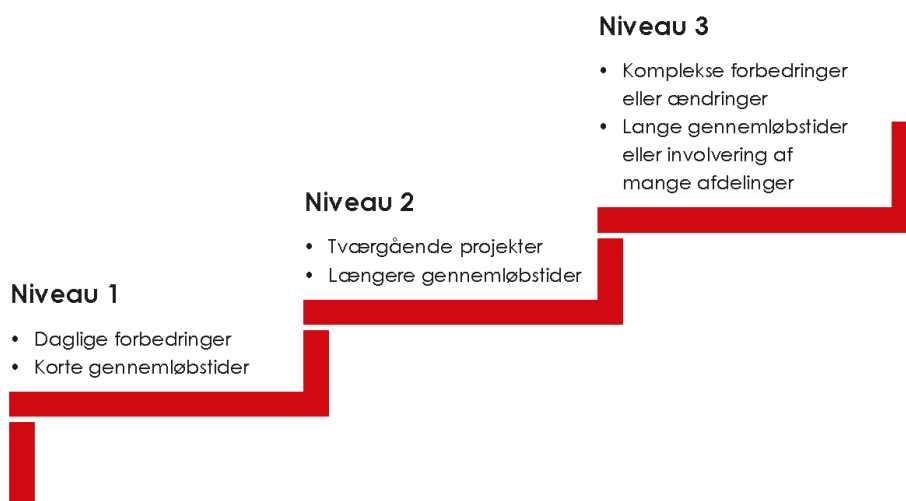
I planperioden anvendes modellen for i højere og større omfang at skabe en bevidsthed om, hvordan der igennem planlægning og evaluering deles, anvendes og implementeres ny viden, der sikrer omstilling og læring.

For at sikre, at ny viden bliver den nye virkelighed, er det nødvendigt at have et udgangspunkt skrevet ned, som alle kan forholde sig til. Det vil sige de forudsætninger, der SKAL være til stede, for at vi er i stand til at videndele.



Figur 1 - PDCA-model.

Det er derfor valgt at definere 3 niveauer for videndeling. Disse niveauer skal danne rammen for netop videndelingen i beredskabet frem mod 2025. Ambitionen er, at videndeling bliver mere og mere bevidst i løbet af planperioden, så den i fremtiden sker på en reflekteret baggrund.



Figur 2 - Niveauer for videndeling.

For at gøre videndelingen så konkret og handlingsorienteret som muligt, ønskes i den kommende planperiode at opsætte procedurer for, hvordan der, på de 3 niveauer, deles viden, mellem kollegaer, teams og afdelinger i beredskabet. Samtidig vil der blive udviklet støtteværktøjer, der kan hjælpe den enkelte medarbejder til at dele relevant viden i et aftalt flow og omsætte dette til praksis.

Forudsætninger for videndeling

For at kunne anvende modellen for videndeling er det væsentligt, at en række forudsætninger er til stede, for at kunne understøtte rammerne for vores evaluerings- og læringskultur. Der skal således sættes fokus på tydelige roller og ansvar samt uddannelse og kompetenceudvikling.

For at være i stand til at udarbejde de ønskede procedurer, er den væsentligste forudsætning, at roller og ansvar defineres i forhold til videndelingen på alle niveauer. Roller og ansvar skal være tydelige, og beredskabet skal organisatorisk være dimensioneret til at kunne håndtere et videndelingsflow i det daglige.

Tydelige roller og ansvar:

- Få kontakthaver = mindre risiko for tab af viden
- Definerede roller = én indgang én tilgang.
- Tydelige rolle og ansvar = Alle ved hvor viden afleveres/modtages og hvordan det håndteres efterfølgende

Tydelige roller og ansvar minimerer risikoen for, at relevant viden ikke bliver delt og dermed ikke skaber værdi.

Beredskabet skal således organiseres, så det understøtter ønsket om videndeling.

I en indledende fase, kan der være et behov for, at der foruden en faglig ansvarlig også bliver en procesansvarlig, der sikrer at metodikkerne for videndeling følges, så der sikres den sammenhæng og evaluering, der beslutes.

Uddannelse og kompetenceudvikling

I Nordjylland og på nationalt plan, ændrer samfundet sig hele tiden. Teknologier udvikles, bygninger ændrer karakter, befolkningssammensætning og beredskabsparathed påvirkes løbende. Med afsæt i den nordjyske risikoprofil vil det kommende uddannelsesbehov afdækkes.

En anden og afgørende forudsætning til den metodiske tilgang er derfor kompetencer og uddannelse, i et samlet beredskab. I vores arbejde med evaluerings- og læringskulturen, skal det derfor sikres, at ny viden, erfaring og evalueringer indgår i et fælles arbejde med kompetencer. Dette som en løbende proces til yderligere optimering af det samlede kompetenceniveau.

Evalueringskulturen er derfor en vigtig del til udarbejdelsen af nye uddannelsesforløb. Sammenhæng mellem små ERFA-grupper vil kunne skabe sammenhæng mellem gennemførte indsatser i Nordjylland og efterfølgende evalueringer, der herefter kan overgå til ny læring og videndeling.

Det er vigtigt for Nordjyllands Beredskab at sikre erfaring, og ny viden bliver viderebragt i form af uddannelse på flere niveauer fra forebyggelse til de operative funktioner - brandmand – holdleder – indsatsleder og vagtcentraloperatør. Uddannelsen skal dog tilpasses i forhold til funktion og læringsdybde.

Handlingsplansmål

Nordjyllands Beredskab vil i perioden frem til 2025:

- Sikre sammenhæng i beredskabet gennem videndeling og kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere.
- Planlægge og udvikle uddannelser med udgangspunkt i opsamlet viden, ideer og evaluering.
- Skabe en evaluerings- og læringskultur, der påvirker adfærden og udvikler beredskabet.