

FACTSHEET Informele AFTER ACTION REVIEW

Deze factsheet geeft in het kort weer wat een After Action Review (AAR) is, waarom en wanneer de AAR gehouden wordt. Deze factsheet is opgesteld voor iedereen die de AAR wil gaan toepassen en als naslagwerk de bedoeling van de AAR wil meegeven.

Een After Action Review (AAR) is een methode om, na het afronden van een inzet, oefening of activiteit, met een team op een gestructureerde manier de uitvoering daarvan te analyseren en geleerde lessen te verzamelen. Een AAR zorgt voor het systematisch en gestructureerd verzamelen van nieuwe kennis en ervaringen, zodat kennis en ervaringen binnen het team beter (her)gebruikt kunnen worden, en is dus niet gericht op verantwoording.

WAT IS EEN AFTER ACTION REVIEW?

Een After Action Review (AAR) is een methode om, na het afronden van een inzet, oefening, wedstrijd of een andere activiteit, met het team op een gestructureerde manier de uitvoering daarvan te analyseren en de geleerde lessen te verzamelen. Dit om inzicht te krijgen in de redenen van succes en het falen van het eigen handelen en daarvan te leren als team en teamlid. Een AAR zorgt voor het systematisch en gestructureerd verzamelen van nieuwe kennis en ervaringen, zodat kennis en ervaringen binnen het team beter (her)gebruikt kunnen worden. Het is dus niet gericht op verantwoording. In de basis hoeft het houden van een AAR niet lang te duren. Het begint bij tien minuten. Uiteraard zal dit bij grote of zware activiteiten van een team langer duren. Met alle leden van het team worden de vijf vragen van AAR beantwoord.

WAAROM EEN AAR?

Ervaring komt vanzelf, ervan leren niet. Door de geleerde lessen, wat en waarom het wel of niet werkte, gestructureerd te benoemen, ontstaat een beter inzicht bij de leden van een team waarom dingen wel of niet lukten. De interpretatie hiervan wordt niet over gelaten aan de individuele leden. De omgeving waarin we optreden als Brandweer is namelijk te complex om als individu oorzaak en gevolg verantwoord aan elkaar te kunnen koppelen! Wie heeft er zicht op de gehele werkelijkheid? Wat voor de ervaren rot in het vak vanzelfsprekend is, is voor de nieuweling heel anders. Uiteindelijk gaat het bij AAR om twee aspecten:

- Wat hebben we deze keer geleerd?
- Hoe houden we het geleerde vast?

WANNEER PAS JE HET TOE?

Als laatste onderdeel of direct na afloop van oefening, inzet, wedstrijd, vergadering, instructie, project enzovoort.

HOE DOE JE HET?

Laat het team dat het werk heeft verzet, zelf bedenken wat de redenen van succes en falen zijn en hoe ze tot oplossingen kunnen komen. Hierdoor wordt duidelijk dat de verschillende gezichtspunten van de deelnemers op de gebeurtenissen van belang zijn. Dit in tegenstelling tot de aloude kritiek waar één waarheid wordt benoemd.

Vorbereiding: bepaal de scope van de evaluatie in overleg met je team of oefenleider.

UITVOERING

Introductie: doel en werkwijze van de AAR.

- Actieve deelname.
- Het is vertrouwelijk!
- Vrij van status en hiërarchie. Laat je strepen en sterren maar bij de deur.
- Zonder waardeoordeel, zeg het zoals je het waarneemt en voelt.
- Aanvallen is niet toegestaan. Het gaat om leren en niet om berispen!
- Toeschouwers zijn alleen welkom als iedereen dat wil.
- Het gaat vooral om het eigen handelen (van het team).
- Je met elkaar verantwoordelijk voelen om de resultaten van de AAR te gebruiken.

De vijf kernvragen

1. Wat was het plan?

Reconstrueer met elkaar de kernpunten van het plan, strategie, tactiek, met welke risico's hielden we rekening, geldende protocollen, alsmede de tijdlijn.

2. Wat is er werkelijk gebeurd?

Reconstrueer met elkaar wat er daadwerkelijk gebeurd is tijdens de inzet of de activiteit. Inventariseer, cluster en plaats ze in volgorde van belangrijkheid en probeer hierbij ook de tijdlijn in de gaten te houden. Hierbij kunnen de onderstaande vragen helpen:

- a. Wat hebben jullie gedaan / opgeleverd waar jullie trots op zijn?
- b. Wat waren de grootste teleurstellingen, tegenvallers en problemen?

3. Waarom gebeurde het?

Analyseer de "belangrijkste" overeenkomsten en de verschillen tussen het plan en de werkelijke gebeurtenissen en zoek naar het waarom daarvan. Hierbij kunnen de onderstaande vragen helpen:

- a. Wat werkte en waarom?
- b. Wat ging moeizaam en waarom?
- c. Wat werkte niet en waarom?

4. Wat kunnen wij als team van deze ervaring leren?

Stel als team de vraag wat je op basis van deze ervaring leert en een volgende keer kunt gebruiken. Richt je hierbij zowel op wat wel werkte als wat niet werkte. Het is pas een les als de waaromvraag beantwoord is! Waaromvragen die in het team niet opgelost kunnen worden, zijn ook een geleerde les.

5. Zijn er eventueel leerpunten die we met anderen willen delen?

Bedenk welke leerpunten of ervaringen je als team zou willen meegeven aan andere (vergelijkbare) teams of aan de rest van de organisatie.



RESULTAAT?

De AAR geeft bij een veilige leeromgeving:

- Gedeeld inzicht in de redenen van successen en teleurstellingen van de uitgevoerde activiteit. Dit om te bewerkstelligen dat de volgende activiteit beter gaat.
- Inzicht en bewustwording van het eigen handelen en het handelen van het team.
- Een overzicht van lessen die gebruikt kunnen worden voor een volgende activiteit en die basismateriaal vormen voor een uitgebreide of verdere evaluatie.

VERKORTE AFTER ACTION REVIEW

Indien er onvoldoende tijd is voor een complete AAR kan de verkorte AAR uitkomst bieden. Let op, het vervangt de complete AAR niet. In de literatuur wordt deze vorm van AAR Chainsaw (kettingzaag) AAR genoemd.

Vorm een losse cirkel en start met de introductie van doel en werkwijze (intro van regels zoals bij de AAR) en geef een ieder kort de tijd om meerdere van de volgende vragen te beantwoorden.

- Wat ging goed bij deze actie?
- Wat ging moeizaam aan deze actie?
- Wat ging er niet goed bij deze actie?
- Wat zou je anders doen bij een volgende actie?
- Wat heb je geleerd bij deze actie?

Nadat iedereen de beurt heeft gehad is de verkorte AAR gereed. Dus er is geen samenvatting of conclusie.

Tip:

- Stel elkaar enkele vragen ter verduidelijking.
- Vermijdt onnodige discussies. Het gaat niet om het gelijk krijgen.

Werkwijze (voorzijde)	Intro en regels (achterzijde)
<p>Intro en regels (z.o.z.).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat was het plan? 2. Wat is er werkelijk gebeurd? 3. Waarom gebeurde het? 4. Wat kunnen we als team van deze ervaring leren? 5. Zijn er geleerde lessen die we met anderen willen delen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Het is vertrouwelijk! • Vrij van status en hiërarchie. • Zonder waardeoordeel, zeg het zoals je het waarneemt en voelt. • Aanvallen is niet toegestaan. Het gaat om leren en niet berispen! • Toeschouwers alleen als iedereen dat wil. • Het gaat vooral om het eigen handelen van het team. • Maak eventueel aantekeningen voor jezelf. • Tijdsduur, niet te lang! <p>Tips:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laat het team praten! • Waarom gebeurde het? Vraag door/verdiep door enkele keren waarom te vragen. • Stel een vraag! (in plaats van geef een mening). • Focus op de kern.