****

****

**Beredskabsprofilen**

Udgivet af:

Beredskabsstyrelsen

Datavej 16

3460 Birkerød

Telefon: 7285 2000

E-mail: brs@brs.dk

www.brs.dk

Sprog: Dansk

Udgivet: Oktober 2022

Format: Digital version

**Introduktion**

Beredskabsprofilen er et vurderings- og dialogværktøj til at skabe overblik over og gøre status på organisationens beredskabsplanlægning. Værktøjet hjælper til at identificere stærke sider ved organisationens beredskabsplanlægning og områder der med fordel kan styrkes.

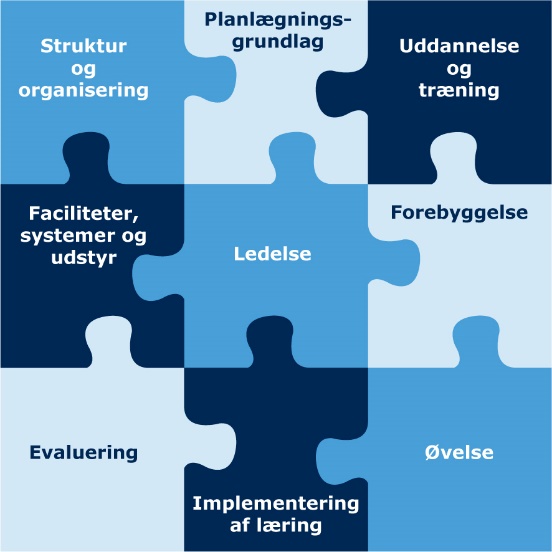
Profilen kan anvendes af både små og store organisationer, og den kan bruges på organisationens samlede beredskabsplanlægning eller på udvalgte områder. Beredskabsprofilen baserer sig på deltagernes eget kendskab til og egne erfaringer med organisationens beredskabsplanlægning. Der er altså tale om en selvevaluering.

Beredskabsprofilen bygger på vejledningen ’Helhedsorienteret beredskabsplanlægning’ (HOB), der beskriver krav til og god praksis for beredskabsplanlægning. Denne vejledning bør man have læst, inden man begynder at anvende beredskabsprofilen, idet profilen ikke kan stå alene. Undervejs i profilen er der angivet referencer til vejledningen, hvor man kan læse mere om det pågældende område af beredskabsplanlægning.

**Indholdet af profilen**

Beredskabsprofilen består af et skema med en række udsagn vedrørende beredskabsplanlægning, et profilark til den samlede vurdering af niveauet for organisationens beredskabsplanlægning, en handlingsplan til beskrivelse af besluttede forbedringstiltag og et præsentationsmateriale til at understøtte den samlede drøftelse, fx i et workshopformat.

*Skemaet med udsagn* er opdelt efter de ni centrale områder, der indgår i den helhedsorienterede beredskabsplanlægning. Hertil kommer udsagn vedrørende selve beredskabsplanen.



Hvert område er bygget op efter samme skabelon, der består af i) en række udsagn med faste svarkategorier, ii) en samlet vurdering af niveauet af beredskabsplanlægningen på det pågældende område, og iii) et tekstfelt til kommentarer.

*Samlet vurdering* er en grafisk oversigt, der viser den samlede oplevelse af niveauet for organisationens beredskabsplanlægning inden for de ni centrale områder og selve beredskabsplanen. Profilarket giver et hurtigt overblik over styrker og forbedringsmuligheder. Profilarket kan bl.a. anvendes til at præsentere den samlede vurdering af beredskabsplanlægningen i organisationen, fx for ledelsen og samarbejdsudvalget.

*Handlingsplanen* kan anvendes til at beskrive og dermed skabe overblik over de besluttede forbedringstiltag, deadlines, ansvarlige og eventuelle bemærkninger vedrørende de enkelte tiltag. Planen kan endvidere anvendes til opfølgning. Det anbefales altid at overveje konkrete forbedringstiltag, hvis vurderingen er enten gul, orange eller rød.

*Præsentationsmaterialet* (bilag) er udarbejdet med henblik på at understøtte den, der skal facilitere drøftelserne og vurderingen, fx i en workshop for en bredere kreds af deltagere. Præsentationen kan anvendes, som den foreligger, eller den kan tilpasses efter organisationens behov og ønsker.

**Anvendelse af profilen**

Anvendelse af beredskabsprofilen fungerer bedst, hvis man er flere fra relevante dele af organisationen, der sammen drøfter de enkelte områder og udsagn. Det anbefales at anvende værktøjet trin for trin. Med udgangspunkt i de fælles overvejelser og drøftelser foretages der en samlet vurdering af, hvad der skal til for, at organisationen har et forsvarligt niveau inden for det pågældende område. Det anbefales at anvende kommentarfelterne, idet disse sammenholdt med specifikke vurderinger inden for de enkelte områder giver et godt afsæt for at styrke og udvikle beredskabsplanlægningen.

*Eksempel* *på fremgangsmåde*

*Introduktion til beredskabsprofilen*

Processen indledes ved at udsende beredskabsprofilen med en kort orientering og procesbeskrivelse til de chefer og medarbejdere, der skal deltage i de fælles drøftelser og vurderinger af beredskabsplanlægningen. Alternativt kan der indkaldes til et kort virtuelt møde, hvor planlæggeren/facilitatoren orienterer om arbejdet.

*Individuel vurdering af de centrale områder*

Det anbefales, at den enkelte deltager forud for de fælles drøftelser på egen hånd gennemgår beredskabsprofilen og overvejer de enkelte områder og udsagn, herunder også gerne forslag til konkrete ændringer og forbedringer i organisationens beredskabsplanlægning.

*Fælles drøftelse og vurdering af niveauet for planlægningen*

På mødet/workshoppen drøftes de enkelte områder. Om muligt opnås der enighed om fælles oplevelser og vurderinger, men det er ikke nødvendigvis målet at blive helt enige. Afsæt den fornødne tid til at gennemgå hele profilen. Det kan være hensigtsmæssigt at gennemføre flere møder, hvis deltagerne har meget at tale om.

*Samlet vurdering af behov for ændringer og forbedringer*

På baggrund af de fælles drøftelser og overvejelser foretages der en samlet vurdering af behov for ændringer og forbedringer af organisationens beredskabsplanlægning. På dette trin i processen identificeres alene de områder, hvor der behov for at gøre noget. Ikke løsninger.

*Forslag til konkrete ændringer og forbedringer*

På baggrund af de fælles drøftelser og vurderingeropstilles der forslag til ændringer og forbedringer af organisationens beredskabsplanlægning og beredskabsplan. Det er vigtigt her at være meget konkret; hvad skal der ske, hvordan, hvornår og hvem skal gøre det.

*Drøftelse af resultaterne af vurderingen med ledelsen*

Den samlede vurdering af organisationens beredskabsplanlægning præsenteres dernæst for ledelsen med angivelse af specifikke forbedringsområder og konkrete løsningsforslag. Drøftelsen med ledelsen kan understøttes af præsentationsmaterialet.

Det anbefales at gentage processen med jævne mellemrum og gerne én gang årligt for at sikre, at planlægningsarbejdet forløber hensigtsmæssigt og at alle områder af planlægningen er ajourført, herunder at der bliver fulgt op på identificerede forbedringsområder og iværksatte tiltag.

1. **Planlægningsgrundlag** (HOB kapitel II, side 23-27)

Arbejdet med planlægningsgrundlaget har til formål at sikre, at organisationens samlede beredskabsplanlægning og tilrettelæggelse af egen krisestyring samt planlægning for opretholdelse af organisationens kritiske funktioner sker på et solidt videngrundlag. Arbejdet med planlægningsgrundlaget handler bl.a. om at forholde sig analytisk til mulige hændelser, risici og sårbarheder, at identificere organisationens kritiske funktioner, og at se frem og forsøge at tage højde for, hvad der kan ramme organisationen.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Udsagn vedrørende planlægningsgrundlaget** | | **Enig** | **Overvejende enig** | **Overvejende uenig** | **Uenig** | **Kan ikke vurderes** |
| 1.1 | Vores beredskabsplanlægning, herunder vurdering af trusler, risici, sårbarheder og kritiske funktioner, er godt forberedt. |  |  |  |  |  |
| 1.2 | Ledere og medarbejdere fra relevante dele af organisationen er inddraget i hele planlægningsprocessen. |  |  |  |  |  |
| 1.3 | Vi kortlægger og prioriterer hændelser og risici, som kan true organisationens kritiske funktioner |  |  |  |  |  |
| 1.4 | Vi afdækker hvilke sårbarheder/mangler, organisationen har i forhold til disse hændelser og risici |  |  |  |  |  |
| 1.5 | Vi gør brug af erfaringer fra tidligere hændelser, konkrete data, risikoscenarier, ekspertvurderinger eller Nationalt Risikobillede |  |  |  |  |  |
| 1.6 | Vi skaber overblik over hvilke kritiske funktioner, organisationen skal kunne opretholde i alle situationer, herunder kritiske afhængigheder |  |  |  |  |  |
| 1.7 | Vi anlægger et mere langsigtet syn på hændelser og risici (strategisk fremsyn) ift. hvad der kan ramme os i fremtiden |  |  |  |  |  |
| 1.8 | Vi identificerer tiltag til at forebygge eller afbøde virkningerne af de identificerede risici |  |  |  |  |  |
| 1.9 | Vi overvejer, hvordan organisationens kritiske funktioner kan opretholdes på et acceptabelt niveau ved en hændelse/krise |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vurdering af arbejdet med planlægningsgrundlaget** | | **Avanceret** | **Fuldt udbygget** | **Gennem- arbejdet** | **Dækker det helt basale** | **Utilstrækkeligt** |
| 1.10 | Vores samlede vurdering af organisationens niveau på dette område |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Kommentarer:** herunder fx særlige erfaringer, problemstillinger eller forslag til konkrete ændringer. |
|  |

1. **Struktur og organisering** (HOB kapitel II, side 27-30)

Arbejdet med struktur og organisering har til formål at sikre, at krisestyringsorganisationen er planlagt og fastlagt på forhånd samt at den indeholder en vis grad af fleksibilitet, så den løbende kan justeres og tilpasses krisens omfang, betingelser og omstændigheder. Arbejdet med struktur og organisering handler bl.a. om at tage stilling til organisering af krisestab og støttefunktioner, herunder roller, ansvar og mandat, samt overvejelser om hvordan organisationens krisestyring kan moduleres og skaleres efter behov.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Udsagn vedrørende struktur og organisering** | | **Enig** | **Overvejende enig** | **Overvejende uenig** | **Uenig** | **Kan ikke vurderes** |
| 2.1 | Vores beredskab og krisestyring er organiseret fleksibelt og modulérbart. |  |  |  |  |  |
| 2.2 | Vi har organiseret os sådan, at vi effektivt kan varetage krisestyringens (seks) kerneopgaver |  |  |  |  |  |
| 2.3 | Organisationens krisestab og støttefunktioner kan skaleres efter situationens udvikling og krisens karakter |  |  |  |  |  |
| 2.4 | Krisestaben og støttefunktionerne kan som udgangspunkt håndtere alle typer af hændelser |  |  |  |  |  |
| 2.5 | Krisestaben og støttefunktionerne kan bemandes med de fornødne kompetencer, fx faglige, analytiske, tekniske og forvaltningsmæssige |  |  |  |  |  |
| 2.6 | Der er en klar og tydelig opgave- og ansvarsfordeling mellem krisestyringsorganisationen og basisorganisationen |  |  |  |  |  |
| 2.7 | Der er ift. krisestyring klarhed om roller, ansvar og mandat på strategisk, operationelt og taktisk niveau |  |  |  |  |  |
| 2.8 | Der er ift. krisestyring klarhed om, hvem der gør hvad før, under og efter en beredskabshændelse eller krise |  |  |  |  |  |
| 2.9 | Vi afdækker som et led i planlægningen mulige strategiske partnerskaber, som kan understøtte os i vores krisestyring |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vurdering af arbejdet med struktur og organisering** | | **Avanceret** | **Fuldt udbygget** | **Gennem- arbejdet** | **Dækker det helt basale** | **Utilstrækkeligt** |
| 2.10 | Vores samlede vurdering af organisationens niveau på dette område |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Kommentarer:** herunder fx særlige erfaringer, problemstillinger eller forslag til konkrete ændringer. |
|  |

1. **Ledelse** (kapitel II, side 30-34)

Arbejdet med ledelse har til formål at sikre, at organisationen udfører en forsvarlig beredskabsplanlægning, og at ledelsen selv kan tage aktiv del i organisationens kriseberedskab, når ulykker og kriser rammer. Arbejdet med ledelse handler bl.a. om at sikre, at bredskabsplanlægningen er strategisk forankret, at der allokeres de fornødne ressourcer til beredskab og krisestyring, og at planlægningen koordineres med egen koncernledelse og andre myndigheder.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Udsagn vedrørende ledelse** | | **Enig** | **Overvejende enig** | **Overvejende uenig** | **Uenig** | **Kan ikke vurderes** |
| 3.1 | Mål og rammer for organisationens beredskabsplanlægning er beskrevet tydeligt, fx i et styringsdokument |  |  |  |  |  |
| 3.2 | Organisationens strategiske ledelse er aktivt involveret i beredskabsplanlægningsarbejdet, herunder analyseaktiviteter og vurderinger |  |  |  |  |  |
| 3.3 | Ledelsen sætter retningen og rammerne for organisationens beredskabsplanlægning |  |  |  |  |  |
| 3.4 | Ledelsen afsætter de fornødne ressourcer til organisationens beredskab og krisestyring, fx til faciliteter, værktøjer og systemer |  |  |  |  |  |
| 3.5 | Ledelsen kommunikerer klart og tydeligt vigtigheden af organisationens beredskabsplanlægning |  |  |  |  |  |
| 3.6 | Ledelsen følger løbende op på beredskabsplanlægningen i hele organisationen |  |  |  |  |  |
| 3.7 | Organisationens beredskabsplanlægning er koordineret med egen koncernledelse og andre relevante myndigheder |  |  |  |  |  |
| 3.8 | Der er udarbejdet en beredskabspolitik, som tydeligt beskriver eksempelvis mål, krav, prioriteringer og ansvar |  |  |  |  |  |
| 3.9 | Der er udarbejdet et beredskabsprogram, der tydeligt beskriver organisationens konkrete aktiviteter på beredskabsområdet |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vurdering af arbejdet med ledelse** | | **Avanceret** | **Fuldt udbygget** | **Gennem- arbejdet** | **Dækker det helt basale** | **Utilstrækkeligt** |
| 3.10 | Vores samlede vurdering af organisationens niveau på dette område |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Kommentarer:** herunder fx særlige erfaringer, problemstillinger eller forslag til konkrete ændringer. |
|  |

1. **Faciliteter, systemer og udstyr** (kapitel II, side 34-37)

Arbejdet med faciliteter, systemer og udstyr har til formål at sikre, at organisationen har tilrettelagt hensigtsmæssige rammer for og tilvejebragt de nødvendige værktøjer m.v. til organisationens krisestyring. Arbejdet med faciliteter, systemer og udstyr handler bl.a. om at sikre, at organisationen har planlagt for, hvor og hvordan krisestyringen skal foregå, herunder alternative lokaler og virtuelle møder, samt hvilke it-værktøjer, systemer og kommunikationsplatforme der skal anvendes, herunder såvel digitale som analoge løsninger.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Udsagn vedrørende faciliteter, systemer og udstyr** | | **Enig** | **Overvejende enig** | **Overvejende uenig** | **Uenig** | **Kan ikke vurderes** |
| 4.1 | Vi har afdækket organisationens behov for særlige faciliteter, systemer og udstyr, som kan understøtte os under en krise |  |  |  |  |  |
| 4.2 | Vi har vurderet behovet for/foretaget kritiske indkøb, inden krisen indtræffer |  |  |  |  |  |
| 4.3 | Vi har forberedt os på, at der under en beredskabshændelse eller krise kan opstå behov for nødanskaffelser |  |  |  |  |  |
| 4.4 | Vi har forberedt (og eventuelt indrettet) lokaler til krisestyring, herunder også en alternativ lokation |  |  |  |  |  |
| 4.5 | Vi har planlagt for at kunne udføre krisestyring virtuelt, hvis de fysiske faciliteter ikke kan anvendes |  |  |  |  |  |
| 4.6 | Vi har de nødvendige it-værktøjer, filsystemer og kommunikationsplatforme til at understøtte vores krisestyring |  |  |  |  |  |
| 4.7 | Vi har indtænkt analoge værktøjer, hvis de digitale værktøjer ikke er tilgængelige under en krise |  |  |  |  |  |
| 4.8 | Vi har udarbejdet procedurer/brugervejledninger for systemer, værktøjer og udstyr, som vi skal anvende ifm. krisestyring |  |  |  |  |  |
| 4.9 | Vi har identificeret afhængigheder og behov for reservekapaciteter og/eller erstatningsmuligheder for at sikre tilstrækkelig redundans |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vurdering af arbejdet med faciliteter, systemer og udstyr** | | **Avanceret** | **Fuldt udbygget** | **Gennem- arbejdet** | **Dækker det helt basale** | **Utilstrækkeligt** |
| 4.10 | Vores samlede vurdering af organisationens niveau på dette område |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Kommentarer:** herunder fx særlige erfaringer, problemstillinger eller forslag til konkrete ændringer. |
|  |

1. **Forebyggelse** (kapitel II, side 37-40)

Arbejdet med forebyggelse har til formål at sikre, at organisationen implementerer tiltag med henblik på at forhindre ekstraordinære hændelser, reducere sandsynligheden for at de opstår, eller bringe konsekvenser ned på et acceptabelt niveau. Arbejdet med forebyggelse handler bl.a. om at overveje, hvilke hændelser organisationen har behov for at forebygge, hvordan de kan forebygges med konkrete fysiske og/eller adfærdspåvirkende tiltag samt hvordan de forebyggende tiltag kan implementeres i organisationens øvrige planlægning.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Udsagn vedrørende forebyggelse** | | **Enig** | **Overvejende enig** | **Overvejende uenig** | **Uenig** | **Kan ikke vurderes** |
| 5.1 | Vi har vurderet organisationens behov for forebyggelse ift. både sjældne og almindeligt forekommende hændelser |  |  |  |  |  |
| 5.2 | Vi har fulgt op på tidligere iværksatte forebyggende tiltag for at sikre, at de fortsat er nødvendige og tilstrækkelige |  |  |  |  |  |
| 5.3 | Vi har vurderet behovet for *fysiske* foranstaltninger med henblik på at gøre faciliteter, systemer og materiel m.v. mere robuste |  |  |  |  |  |
| 5.4 | Vi har vurderet behovet for *adfærdsforebyggende* tiltag, herunder fx oplysningsaktiviteter, vejledninger og intern information |  |  |  |  |  |
| 5.5 | Vi har tænkt i forebyggelse på både individniveau og et kollektivt plan i organisationen |  |  |  |  |  |
| 5.6 | Der er truffet beslutning om hvorvidt (og i så fald hvilke) forebyggende tiltag skal implementeres |  |  |  |  |  |
| 5.7 | Vi har foretaget en afvejning af omkostningerne ved forebyggende tiltag ift. den forventede effekt af disse |  |  |  |  |  |
| 5.8 | Vi vurderer løbende de forebyggende tiltags evne til at forhindre hændelser, mindske forekomsten eller reducere konsekvenserne |  |  |  |  |  |
| 5.9 | Forebyggelse af ekstraordinære hændelser og/eller deres konsekvenser er en integreret del af organisationens øvrige planlægning |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vurdering af arbejdet med forebyggelse** | | **Avanceret** | **Fuldt udbygget** | **Gennem- arbejdet** | **Dækker det helt basale** | **Utilstrækkeligt** |
| 5.10 | Vores samlede vurdering af organisationens niveau på dette område |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Kommentarer:** herunder fx særlige erfaringer, problemstillinger eller forslag til konkrete ændringer. |
|  |

1. **Uddannelse og træning** (kapitel II, side 40-42)

Arbejdet med uddannelse har til formål at sikre, at organisationen har planlagt uddannelse og træning for de medarbejdere, som indgår i organisationens kriseberedskab, og som skal bidrage til, at de kan løse deres opgaver i en krisestab eller støttefunktion. Arbejdet med uddannelse og træning handler bl.a. om at overveje hvilke kompetencer, organisationen har behov for i relation til beredskab og krisestyring, hvilke kompetencer organisationen allerede har og hvilke der er behov for at styrke og udvikle samt hvordan det skal ske.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Udsagn vedrørende uddannelse og træning** | | **Enig** | **Overvejende enig** | **Overvejende uenig** | **Uenig** | **Kan ikke vurderes** |
| 6.1 | Vi overvejer hvilken viden og hvilke færdigheder og kompetencer, der er behov for i vores krisestyringsorganisation |  |  |  |  |  |
| 6.2 | Vi identificerer hvilken viden og hvilke færdigheder og kompetencer, vi allerede er i besiddelse af i organisationen ift. krisestyring |  |  |  |  |  |
| 6.3 | Vi vurderer på hvilke områder, der er behov for uddannelse og træning (kompetenceudvikling) |  |  |  |  |  |
| 6.4 | Vi har udpeget de chefer, ledere og medarbejdere, der skal tilbydes uddannelse og træning |  |  |  |  |  |
| 6.5 | Vi tilbyder vores chefer, ledere og medarbejdere uddannelse og træning i de funktioner, de skal varetage i krisestyringsorganisationen |  |  |  |  |  |
| 6.6 | Vi genovervejer løbende behovet for uddannelse og træning ifm. fratrædelser, nyansættelser, omrokeringer og forfremmelser m.m. |  |  |  |  |  |
| 6.7 | Vi evaluerer vores uddannelses og træningsaktiviteter for at sikre, at de har et relevant indhold og en passende form |  |  |  |  |  |
| 6.8 | Nye chefer, ledere og medarbejdere bliver introduceret til beredskabsplanen ifm. onboarding |  |  |  |  |  |
| 6.9 | Samtlige medarbejdere i organisationen bliver orienteret om indholdet af beredskabsplanen og om ændringer heri |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vurdering af arbejdet med uddannelse og træning** | | **Avanceret** | **Fuldt udbygget** | **Gennem- arbejdet** | **Dækker det helt basale** | **Utilstrækkeligt** |
| 6.10 | Vores samlede vurdering af organisationens niveau på dette område |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Kommentarer:** herunder fx særlige erfaringer, problemstillinger eller forslag til konkrete ændringer. |
|  |

1. **Øvelser** (kapitel II, side 42-45)

Arbejdet med øvelser har til formål at sikre, at organisationen løbende gennemfører øvelser for dels at *teste*, om organisering, planer og procedurer er på plads, dels at vedligeholde, *styrke og udvikle* organisationens parathed og evne til krisestyring. Arbejdet med øvelser handler bl.a. om at identificere organisationens øvelsesbehov, fastlægge mål og succeskriterier for øvelsen, vælge en relevant øvelsestype, iscenesætte for et højt læringsudbytte samt planlægge for opsamling af læringspunkter.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Udsagn vedrørende øvelser** | | **Enig** | **Overvejende enig** | **Overvejende uenig** | **Uenig** | **Kan ikke vurderes** |
| 7.1 | Vi identificerer hvilke områder af organisationens beredskab og krisestyring, der er behov for at øve |  |  |  |  |  |
| 7.2 | Vi opstiller formål, mål og evalueringskriterier for vores øvelser som et afsæt for øvelsesplanlægningen og gennemførelsen |  |  |  |  |  |
| 7.3 | Vi anvender øvelser til både at teste vores beredskab og udvikle vores kompetencer til at håndtere ekstraordinære hændelser og kriser |  |  |  |  |  |
| 7.4 | Vi afholder interne øvelser og deltager, når det er relevant, også i fælles øvelser arrangeret af andre |  |  |  |  |  |
| 7.5 | Vi udarbejder de relevante styringsdokumenter, fx øvelsesbeskrivelse og drejebog, ifm. vores øvelsesplanlægning |  |  |  |  |  |
| 7.6 | Vi iscenesætter øvelserne på en sådan måde, at vi opnår den størst mulige effekt, hvad enten der er tale om ’kontrol’ eller ’læring |  |  |  |  |  |
| 7.7 | Vi overvejer nøje, hvordan vi bedst muligt styrer og faciliterer øvelser, så deltagerne opnår det bedste udbytte |  |  |  |  |  |
| 7.8 | Vi har lagt konkrete planer for, hvordan og med hvilken frekvens vi øver organisationens beredskab og krisestyring |  |  |  |  |  |
| 7.9 | Beredskabsplanen er i sin nuværende form blevet afprøvet under en øvelse (eller ved en virkelig hændelse) |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vurdering af arbejdet med øvelser** | | **Avanceret** | **Fuldt udbygget** | **Gennem- arbejdet** | **Dækker det helt basale** | **Utilstrækkeligt** |
| 7.10 | Vores samlede vurdering af organisationens niveau på dette område |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Kommentarer:** herunder fx særlige erfaringer, problemstillinger eller forslag til konkrete ændringer. |
|  |

1. **Evaluering** (kapitel II, side 46-49)

Arbejdet med evaluering har til formål at sikre, at vigtige erfaringer og læring fra beredskabshændelser opsamles systematisk og udmøntes i konkrete anbefalinger til, hvorledes organisationens beredskab og krisestyring kan styrkes. Arbejdet med evaluering handler bl.a. om at systematisk afdække, om organiseringen af krisestyring er hensigtsmæssig, om procedurer og arbejdsgange fungerer, som de skal, om chefer, ledere og medarbejdere har de fornødne kompetencer, og om beredskabsplaner, delplaner, instrukser m.v. trænger til justeringer.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Udsagn vedrørende evaluering** | | **Enig** | **Overvejende enig** | **Overvejende uenig** | **Uenig** | **Kan ikke vurderes** |
| 8.1 | Vi foretager altid en systematisk evaluering ved større ekstraordinære hændelser, kriser og øvelser |  |  |  |  |  |
| 8.2 | Vi anvender evaluering til at både kontrollere, at vores beredskab har virket, og identificere læring til at forbedre beredskabet |  |  |  |  |  |
| 8.3 | Vi skræddersyer altid evalueringen til den konkrete indsats og/eller hændelse (eller øvelse) |  |  |  |  |  |
| 8.4 | Vi opstiller formål, mål og fokusområder som et afsæt for evaluering af større ekstraordinære hændelser og kriser |  |  |  |  |  |
| 8.5 | Vi evaluerer ud fra konkrete kriterier, normer eller standarder for god praksis fx fra beredskabspolitik, planer og procedurer m.m. |  |  |  |  |  |
| 8.6 | Vi anvender en passende blanding af metoder og værktøjer, når vi skal evaluere en indsats eller hændelse |  |  |  |  |  |
| 8.7 | Vi inddrager altid de chefer og medarbejdere i evalueringen, som har været involveret i håndteringen af hændelsen eller krisen |  |  |  |  |  |
| 8.8 | Vi evaluerer tilstrækkeligt kort tid efter den konkrete indsats, hændelse (eller øvelse) |  |  |  |  |  |
| 8.9 | Vores evalueringer munder ud i konkrete anbefalinger til, hvad der kan forbedres og styrkes |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vurdering af arbejdet med evaluering** | | **Avanceret** | **Fuldt udbygget** | **Gennem- arbejdet** | **Dækker det helt basale** | **Utilstrækkeligt** |
| 8.10 | Vores samlede vurdering af organisationens niveau på dette område |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Kommentarer:** herunder fx særlige erfaringer, problemstillinger eller forslag til konkrete ændringer. |
|  |

1. **Implementering af læring** (kapitel II, side 49-53)

Arbejdet med implementering har til formål at sikre, at vigtige erfaringer og læring fra øvelser og beredskabshændelser omsættes målrettet og effektivt til konkrete forbedringer af organisationens beredskab og krisestyring. Arbejdet med implementering handler bl.a. om at planlægge, hvordan organisationen vil arbejde med implementering af læring fra hændelser og øvelser, håndtere konkrete implementeringsudfordringer, samt understøtte implementeringen ledelsesmæssigt, fagligt og processuelt/metodisk.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Udsagn vedrørende implementering** | | **Enig** | **Overvejende enig** | **Overvejende uenig** | **Uenig** | **Kan ikke vurderes** |
| 9.1 | Vi overvejer grundigt, hvordan implementeringen af læringspunkter efter en evaluering skal gennemføres |  |  |  |  |  |
| 9.2 | Når vi skal implementere læringspunkter afvejer vi dem med fx organisationens behov, muligheder og det forventede udbytte |  |  |  |  |  |
| 9.3 | Vi forholder os systematisk til de forskellige organisatoriske aspekter, der er forbundet med implementering af læring |  |  |  |  |  |
| 9.4 | Vi gør os overvejelser om, hvordan konkrete implementeringsudfordringer skal håndteres |  |  |  |  |  |
| 9.5 | Vi overvejer først at afprøve et forbedringstiltag, inden vi implementerer det endeligt |  |  |  |  |  |
| 9.6 | Vi har fastlagt procedurer for, hvordan vi følger op på implementeringen af læring fra evalueringer af hændelser og øvelser |  |  |  |  |  |
| 9.7 | Vi afsætter de nødvendige ressourcer til at gennemføre forandringer og forbedringer |  |  |  |  |  |
| 9.8 | Vi understøtter implementeringen af lærings- og forbedringspunkter med vejledning og sparring |  |  |  |  |  |
| 9.9 | Vi anvender aktionslister med angivelse af aktiviteter, ansvarlige og deadlines for at fastholde implementeringen |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vurdering af arbejdet med implementering** | | **Avanceret** | **Fuldt udbygget** | **Gennem- arbejdet** | **Dækker det helt basale** | **Utilstrækkeligt** |
| 9.10 | Vores samlede vurdering af organisationens niveau på dette område |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Kommentarer:** herunder fx særlige erfaringer, problemstillinger eller forslag til konkrete ændringer. |
|  |

1. **Beredskabsplanen** (kapitel I, side 14-15, 20-21, og kapitel III, side 55-71)

Formålet med beredskabsplanen er at være et praktisk redskab, der skal kunne anvendes, når de almindelige rutiner i dagligdagen er utilstrækkelige, og når en beredskabshændelse eller krise kalder på noget ekstraordinært ift. organisering, ledelse, procedurer og fremgangsmåder. Beredskabsplanen skal beskrive, hvordan organisationens beredskab og krisestyring er sammensat, fungerer og aktiveres, herunder roller, funktioner, opgaver og procedurer. Planen skal være klar, velstruktureret og handlingsorienteret, den skal være kendt, accepteret og sidde på rygraden, og så skal den være realistisk, ajourført og tilgængelig.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Udsagn vedrørende beredskabsplanen** | | **Enig** | **Overvejende enig** | **Overvejende uenig** | **Uenig** | **Kan ikke vurderes** |
| 10.1 | Beredskabsplanen indeholder en beskrivelse af planens rammer og anvendelse, herunder formål, gyldighedsområde og ajourføring |  |  |  |  |  |
| 10.2 | Beredskabsplanen indeholder beskrivelser af, hvordan varetagelsen af krisestyringens seks kerneopgaver er organiseret og udføres |  |  |  |  |  |
| 10.3 | Planen er velstruktureret og letlæselig, så chefer og medarbejdere hurtigt kan danne sig et overblik over indholdet |  |  |  |  |  |
| 10.4 | Planen er handlingsorienteret og praktisk anvendelig; den kan fx anvendes som et opslagsværk ifm. krisestyring |  |  |  |  |  |
| 10.5 | Planen er ajourført; erfaringer og læring fra tidligere hændelser og øvelser er indarbejdet |  |  |  |  |  |
| 10.6 | Planen er realistisk, bl.a. for så vidt angår bemanding, ressourcer og kapaciteter til krisestyring |  |  |  |  |  |
| 10.7 | Planen er kendt i organisationen, herunder tilgængelig både digitalt og i trykte udgaver |  |  |  |  |  |
| 10.8 | Planen er suppleret med relevante delplaner/indsatsplaner, herunder fx it-beredskabsplan eller kontinuitetsplaner |  |  |  |  |  |
| 10.9 | Planen er suppleret med relevante oversigter, instrukser, actioncards og skabeloner |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vurdering af arbejdet med beredskabsplanen** | | **Avanceret** | **Fuldt udbygget** | **Gennem- arbejdet** | **Dækker det helt basale** | **Utilstrækkeligt** |
| 10.10 | Vores samlede vurdering af organisationens niveau på dette område |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Kommentarer:** herunder fx særlige erfaringer, problemstillinger eller forslag til konkrete ændringer. |
|  |

|  |
| --- |
| **Samlet vurdering** |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Planlægningsområder** | | **Ikke behov for ændringer** | **Behov for enkelte tilpasninger** | **Behov for udbygning** | **Behov for større ændringer** | **Forslag til konkrete tiltag** |
| **1.** | **Planlægningsgrundlag**  HOB kapitel II, side 23-27 |  |  |  |  |  |
| **2.** | **Struktur og organisering**  HOB kapitel II, side 27-30 |  |  |  |  |  |
| **3.** | **Ledelse**  HOB kapitel II, side 30-34 |  |  |  |  |  |
| **4.** | **Faciliteter, systemer og udstyr**  HOB kapitel II, side 34-37 |  |  |  |  |  |
| **5.** | **Forebyggelse**  HOB kapitel II, side 37-40 |  |  |  |  |  |
| **6.** | **Uddannelse og træning**  HOB kapitel II, side 40-42 |  |  |  |  |  |
| **7.** | **Øvelser**  HOB kapitel II, side 42-45 |  |  |  |  |  |
| **8.** | **Evaluering**  HOB kapitel II, side 46-49 |  |  |  |  |  |
| **9.** | **Implementering**  HOB kapitel II, side 49-53 |  |  |  |  |  |
| **10.** | **Beredskabsplanen**  HOB kapitel I, side 14-15, 20-21, HOB kapitel III, side 55-71 |  |  |  |  |  |
| **Handlingsplan** | | | | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr.** | **Forbedringstiltag** | **Deadline** | **Ansvarlig** | **Bemærkninger** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |