Datum: Team, das beobachtet wird: Beobachter:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategorie** | **Element** | **Positiver Verhaltensmarker** | **positiv** | **negativ** | **Negativer Verhaltensmarker** |
| **Situation  Awareness** | **Informationen sammeln** | nutzt alle verfügbaren Quellen für die Informationssammlung im Einsatz |  |  | nutzt z.B. seine Teammitglieder nicht, um Informationen zu erfragen |
| Gegenprüfung von Informationen zur Erhöhung der Zuverlässigkeit |  |  | prüft erhaltene Informationen nicht |
| kommuniziert mit den Teammitgliedern bezüglich des Plans für den Einsatz |  |  | bezieht die Sicht seiner Teammitglieder nicht in den Plan ein |
| bittet um Informationen oder gibt sie weiter |  |  | fragt nicht nach Informationen |
| **Erkennen und Verstehen** | teilt seinen Teammitgliedern Abweichungen von Normalzuständen einer Situation mit |  |  | reagiert nicht auf Änderungen der Einsatzlage |
| teilt mentale Modelle mit Teammitgliedern |  |  | spricht nicht über sein mentales Modell |
| meldet sich zu Wort, wenn er unsicher ist/etwas nicht verstanden wurde |  |  | wirkt unsicher, äußert das aber nicht bzw. fragt nicht nach |
| gibt regelmäßig Lagemeldungen/Informationen der Situation an Kameraden oder Vorgesetzte, um das Gesamtbild aufrecht zu erhalten |  |  | gibt keine Updates zur Situation |
| **Antizipieren** | identifiziert und benennt mögliche aktuelle oder bevorstehende Probleme während des Einsatzes |  |  | diskutiert nicht über potentielle Probleme |
| ergreift Maßnahmen, um potenzielle Probleme zu vermeiden oder abzuschwächen |  |  | berücksichtigt keine potenziellen Probleme im Zusammenhang mit dem Einsatz |
| zeigt Anzeichen dafür, dass ein Notfallplan ("Plan B") vorliegt |  |  | wird durch vorhersehbare Probleme unvorbereitet erwischt |
| **Entscheidungsverhalten** | **Problemdefinition & Diagnose** | erkennt und artikuliert Probleme |  |  | erkennt und/oder benennt Probleme nicht |
| bespricht mögliche Auslöser für ein Problem mit dem Team |  |  | keine Diskussion über wahrscheinliche Ursachen |
| **Optionen identifizieren** | generiert Optionen für Entscheidungen |  |  | entscheidet sich direkt für eine Option, ohne Alternativen in Betracht zu ziehen, obwohl Zeit zur Verfügung steht |
| fragt nach der Meinung der Kameraden |  |  | fordert die Meinung der Kameraden nicht ein |
| **Risiken einschätzen und Optionen auswählen** | schlägt alternative Optionen vor |  |  | versäumt es, mögliche Optionen mit dem Team zu prüfen |
| berücksichtigt und nennt die Risiken verschiedener Vorgehensweisen |  |  | informiert nicht über die Risiken verschiedener Vorgehensweisen |
| berücksichtigt Zeitnot |  |  | lässt sich zu viel Zeit bei der Entscheidung |
| erreicht eine Entscheidung und kommuniziert sie klar |  |  | informiert das Team nicht über die getroffene Entscheidung |
| setzt die gewählte Option um |  |  | versäumt es, Entscheidungen umzusetzen |
| **Überprüfung des Ergebnisses/Neu bewerten** | beurteilt die Einsatzsituation nach einer Intervention erneut |  |  | überprüft nicht die Auswirkungen von Aktionen |
| überprüft die Situation, falls die Entscheidung war erstmal abzuwarten |  |  | verliert das Problem aus den Augen |
| prüft das Ergebnis vor dem Hintergrund des Plans |  |  | versäumt es, das erzielte Ergebnis vor dem Hintergrund des Ziels zu überprüfen |
| stellt fest, dass 'Plan A' nicht funktioniert und wechselt zu 'Plan B' |  |  | fährt mit "Plan A" fort, wenn das Ergebnis vorhersehbar schlecht ist oder wenn es Hinweise auf eine bessere Alternative gibt |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategorie** | **Element** | **Positiver Verhaltensmarker** | **positiv** | **negativ** | **Negativer Verhaltensmarker** |
| **Kommunikation** | **Informationen austauschen – Form** | spricht laut und deutlich |  |  | spricht undeutlich und/oder zu leise |
| vermeidet zu viel Gerede |  |  | redet zu viel (nicht Relevantes) |
| nutzt eine angemessene Ausdrucksweise |  |  | nutzt vorgegebene einheitliche Begrifflichkeiten nicht |
| nutzt Zeichensprache, wenn Sicht gut, aber Entfernung groß |  |  | versucht nicht, per Zeichensprache zu kommunizieren |
| spricht andere mit Namen oder Funktion an |  |  | spricht andere nicht mit Namen oder Funktion an |
| **Informationen austauschen –**  **Inhalt** | informiert die anderen über verschiedene Arbeitsschritte |  |  | arbeitet vor sich hin, ohne andere zu informieren |
| lässt sich bestätigen, ob Informationen verstanden wurden |  |  | fordert keine Wiederholung von Informationen |
| bestätigt Informationen |  |  | bestätigt erhaltene Informationen nicht |
| berichtet vollständig mit allen relevanten Informationen in der richtigen Reihenfolge |  |  | gibt Informationen unvollständig oder in unverständlicher Reihenfolge weiter |
| gibt zur richtigen Zeit wichtige Informationen an die richtigen Kameraden weiter, ohne vorher darum gebeten worden zu sein |  |  | gibt Informationen nur nach Aufforderung oder zu unpassenden Zeiten weiter |
| **Gemeinsames Verständnis aufbauen** | gibt eine Einweisung und klärt Ziele und Vorgaben vor Beginn des Einsatzes |  |  | bespricht das Vorgehen nicht mit dem Team |
| stellt sicher, dass das Team den Plan versteht, bevor es beginnt |  |  | erklärt dem Team den Plan nur unzureichend |
| stellt sicher, dass die relevanten Teammitglieder mit den Entscheidungen einverstanden sind |  |  | holt sich keine Meinungen von Teammitgliedern ein bzw. ignoriert diese |
| Rückversicherung durch Körperkontakt |  |  | nutzt keinen Körperkontakt als Möglichkeit zur Rückversicherung |
| fragt nach, wo der andere gerade ist/was der andere gerade macht |  |  | fragt nicht, wo der andere gerade ist/was der andere gerade macht |
| **Kooperation** | **Aktivitäten mit Teammitgliedern koordinieren** | bestätigt Rollen und Verantwortlichkeiten der Teammitglieder |  |  | macht Vermutungen, nimmt Dinge als selbstverständlich hin |
| diskutiert das Vorgehen mit Kollegen |  |  | interveniert, ohne andere zu informieren/einzubeziehen |
| arbeitet mit anderen zusammen, um Ziele zu erreichen |  |  | bezieht das Team nicht in Aufgaben ein |
| prüft, ob andere Teammitglieder einsatzbereit sind |  |  | legt los, ohne die Einsatzbereitschaft der anderen zu prüfen |
| **Andere berücksichtigen** | hört sich die Anliegen/Bedenken der Teammitglieder an |  |  | hört sich Anliegen/Bedenken der Teammitglieder nicht an |
| antizipiert, wann Kollegen Ausrüstung/Informationen benötigen |  |  | denkt nicht für andere mit |
| hört auf andere |  |  | ignoriert Vorschläge anderer |
| berücksichtigt den Zustand/Bedürfnisse anderer Teammitglieder |  |  | erkennt die Bedürfnisse anderer nicht |
| **Unterstützendes Verhalten** | greift beim Erkennen von Fehlern seiner Kameraden ein |  |  | erkennt Fehler von Kameraden, aber greift nicht ein |
| nimmt Unterstützung an, wenn erforderlich |  |  | weist Unterstützung ab, auch wenn sie hilfreich wäre |
| bietet Beruhigung/Bestätigung |  |  | bietet keine Beruhigung/Bestätigung an |
| bietet Hilfe an/hilft, wenn erforderlich |  |  | bietet keine Hilfe an/hilft nicht, wenn jemand Unterstützung braucht |
| **Teaminitiative** | macht Vorschläge im Team |  |  | macht keine Vorschläge im Team |
| setzt Prioritäten klar und angemessen |  |  | scheint nicht nach einem strukturierten Plan vorzugehen |
| handelt, ohne von den Teammitgliedern aufgefordert worden zu sein, wenn die Situation es erfordert |  |  | handelt nur nach Aufforderung und nicht eigenständig |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategorie** | **Element** | **Positiver Verhaltensmarker** | **positiv** | **negativ** | **Negativer Verhaltensmarker** |
| **Führung** | **Standards setzen und beibehalten** | stellt die Einhaltung der Standards im Team sicher |  |  | überwacht das Team nicht auf die Einhaltung der Standards und/oder greift bei Abweichungen von den Standards nicht ein |
| weicht bei Bedarf nach Absprache mit dem Team von den Standards ab |  |  | Abweichungen von Standards werden weder angekündigt noch abgesprochen |
| **Management der Arbeitsbelastung** | verteilt Aufgaben im Team angemessen |  |  | macht Alleingänge ohne andere Teammitglieder |
| sagt Teammitgliedern Bescheid, wenn er bei sich Anzeichen von Stress und Müdigkeit feststellt |  |  | ignoriert Anzeichen von Stress und Müdigkeit |
| **Einsatz von Autorität und Durchsetzungsvermögen** | ergreift die Initiative, um die Beteiligung des Teams und die Erfüllung der Aufgabe sicherzustellen |  |  | behindert die Beteiligung des Teams |
| übernimmt das Kommando, wenn es die Situation erfordert, vertritt die eigene Position |  |  | passiv, zeigt keine Initiative für Entscheidungen, eigene Position nicht erkennbar |
| motiviert das Team durch Wertschätzung und leitet an, wenn nötig |  |  | zeigt keine Wertschätzung für das Team, leitet sehr wenig oder zu viel an |
| zeigt angemessenes Durchsetzungsvermögen |  |  | kann sich nicht durchsetzen <-> setzt sich mit allen Mitteln durch |
| **Umgang mit Druck** | bleibt auch unter Druck ruhig |  |  | wird unter Druck hektisch |
| trifft unter Druck angemessene Entscheidungen |  |  | verliert den Kopf und zeigt die Unfähigkeit, Entscheidungen unter Druck zu treffen |
| führt das Team durch den Einsatz |  |  | vernachlässigt die Leitung des Teams, wenn eine (technische) Herausforderung volle Aufmerksamkeit erfordert |