

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 abzuweichen | | | 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 |
| | Überprüfung des Ergebnisses/Neu bewerten | setzt die gewählte Option um | | | versäumt es, Entscheidungen umzusetzen |
| | | 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 |
| | | berücksichtigt den Zustand/Bedürfnisse anderer Teammitglieder | | | ignoriert Vorschläge anderer |
| | 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 |