

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	8
1. High Responsibility Teams in High Reliability Organizations	17
Teil I	21
Die Analyse der Arbeitskontexte von sechs verschiedenen High Responsibility Teams und die Bedarfsermittlung für Crew Resource Management-basierte Interventionen	21
2. High Responsibility Teams und Crew Resource Management.....	23
2.1 Teams und Teamwork	23
2.1.1 High Responsibility Teams im Vergleich zu anderen Teams	26
2.1.2 Die Anforderungen an High Responsibility Teams	29
2.2 Crew Resource Management	32
2.2.1 Crew Resource Management aus wissenschaftlicher Perspektive	34
2.2.2 Crew Resource Management in der Praxis	38
2.3 Einblicke in die untersuchten High Responsibility Teams	42
2.4 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	51
3. Das methodische Vorgehen zur Analyse der Teamarbeitskontexte und die Ergebnisse....	53
3.1 Das Rahmenmodell der Arbeit und der Forschungsbedarf.....	53
3.2 Die Studie zur Analyse der Arbeitskontexte der High Responsibility Teams.....	55
3.2.1 Das Teamarbeit-Kontext-Analyse Inventar.....	55
3.2.1.1 Die Inhalte des Teamarbeit-Kontext Analyse Inventars	56
3.2.1.2 Die Entwicklung des TAKAI.....	62
3.2.1.2.1 Pilotstudie	62
3.2.1.2.2 Erste Indikatoren für die Nützlichkeit des TAKAI.....	63
3.2.1.2.3 Zentrale Veränderungen am TAKAI	64
3.2.2 Die Hauptuntersuchung der Arbeitskontexte der HRTs mit Hilfe des TAKAI	65
3.2.2.1 Die untersuchten High Responsibility Teamarbeitskontexte.....	65
3.2.2.2 Ergebnisse	66
3.2.2.2.1 Zuverlässigkeit der Gruppenmittelwerte	66
3.2.2.2.2 Diskriminante Validitäten auf Basis der Interkorrelationen der Itemgruppen	68
3.2.2.2.3 Die Cut-Off Werte der Analyseaspekte des TAKAI	72
3.2.2.2.4 Die Job-Profile der High Responsibility Teams.....	80
3.2.3 Zusammenfassung.....	86
3.3 Die Auswertung der kritischen Situationen für die Ableitung der Anforderungen an HRTs aus dem TAKAI und den Interviews	87
3.3.1 Die geschilderten kritischen Situationen aus dem TAKAI und den Interviews	89
3.3.2 Die Expertenbefragung bezüglich der gebildeten Kategorien der kritischen Situationen	97
4. Die Implikationen der Ergebnisse aus den Job-Profilen der HRTs für CRM-basierte Interventionen	107
4.1 Die Konsequenzen von hohen bzw. niedrigen Ausprägungen in den TAKAI-Profilbereichen in Bezug auf die Anforderungen an Teams und die Teamleistung.....	107
4.1.1 Die Komplexität	107
4.1.2 Die Kontextkriterien.....	111

4.1.3 Das Shared Mental Model	121
4.1.4 Die Adaptationserfordernisse	123
4.2 Übertragung der Ausprägungen der Analyseaspekte des TAKAI und der extrahierten kritischen Situationen auf das Duisburger CRM-Modell und Ableitung der Beeinträchtigungen in Bezug auf den idealisierten Teamarbeitsprozess und der Anforderungen an das Team	126
4.2.1 Das Duisburger Crew Resource Management-Modell - ein idealisierter Teamarbeitsprozess	127
4.2.2 Die Analyseaspekte des TAKAI und das CRM-Modell	130
4.2.3 Die kritischen Situationen und das CRM-Modell	138
4.2.4 Zusammenfassung	142
4.3 Die Interventionsschwerpunkte	142
4.3.1 Die Lernziele	143
4.3.2 Die Lernziele für die Polizei	147
4.3.3 Die Lernziele für die Feuerwehr	150
4.3.4 Die Lernziele für die Anästhesie	153
4.3.5 Die Lernziele für die Flugzeugtechnik	155
Teil II	159
Die Entwicklung und Evaluation einer Crew Resource Management-basierten Intervention für Feuerwehrteams	159
5. Die Crew Resource Management-basierte Intervention für die Feuerwehr	161
5.1 Die Intervention für die Erreichung der Lernziele	161
5.2 Das After Action Review	164
5.2.1 Das klassische After Action Review	164
5.2.2 Einsatznachbesprechung bei der Feuerwehr	166
5.2.3 Das Team Dimensional Training und das Expertenmodell der Teamarbeit	166
5.2.4 Das After Action Review für die Feuerwehr	169
5.2.5 Die Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches After Action Review	171
6. Durchführung einer Crew Resource Management-basierten Intervention in der Feuerwehr	173
6.1 Die Feuerwehr	173
6.2 Ablauf und Aufbau der CRM-basierten Intervention	173
6.2.1 Das CRM-basierte Seminar	175
6.2.1.1 Nutzen	175
6.2.1.2 Ablauf	176
6.2.1.3 Inhalte	177
6.2.2 Die Schulung der Zugführer	185
6.2.2.1 Nutzen	185
6.2.2.2 Ablauf	186
6.2.2.3 Inhalte	186
7. Evaluation	193
7.1 Die Hypothesen	196
7.2 Die Pre-Tests zu Zeitpunkt T0	200
7.2.1 Der Einstellungsfragebogen	202
7.2.2 Der Wissenstest für die Erhebung des deklarativen Wissens	203

7.2.3 Shared Mental Model: Rating der Einsatzaufgaben.....	204
7.2.4 Shared Mental Model: Szenariotechnik	205
7.2.5 Situation Awareness: Erinnerungstest.....	206
7.2.6 Situation Awareness: Selbsteinschätzungsinstrument	207
7.2.7 Das Instrument für die Verhaltensbewertung durch die Zugführer	207
7.3 Die Post-Tests zu Zeitpunkt T1	209
7.3.1 Das Trainingsevaluationsinstrument für die Evaluation des CRM-basierten Seminars ..	211
7.4 Die Post-Tests zu Zeitpunkt T2	212
7.4.1 Das Instrument für die Bewertung des Facilitator-Verhaltens in den After Action Reviews	214
7.4.2 Das Instrument für die Evaluation des After Action Reviews	215
7.4.3 Das Instrument für die Selbstbewertung bezüglich einer Veränderung bei sich und den Kollegen	216
7.5 Die Ergebnisse der CRM-basierten Intervention in der Feuerwehr	218
7.5.1 Die testtheoretischen Gütekriterien der Instrumente.....	219
7.5.2 Die Beschreibung des Datensatzes und der Stichprobe	223
7.5.3 Die Evaluationsergebnisse	225
8. Diskussion.....	253
8.1 Nützlichkeit und Validität der Studie.....	253
8.2 Diskussion Teil I	259
8.3 Diskussion Teil II	264
Literaturverzeichnis.....	277
Anlagen	292