

PERSÖNLICHKEITSAKTOREN als RISIKO beim Fliegen



Dr. Christian Husek

Fliegerärztlicher Sachverständiger
Fluglehrer/-prüfer

Persönlichkeit:

In der Psychologie bezeichnet der Begriff **Persönlichkeit** die **Gesamtheit der Persönlichkeitseigenschaften** eines Menschen, also seiner relativ **zeitstabilen** Verhaltensbereitschaften.

Eine **Persönlichkeitseigenschaft** (engl. *trait*), auch „**Persönlichkeitsmerkmal**“ genannt, ist eine relativ zeitstabile Variable, welche Aspekte des **Verhaltens** einer Person in einer bestimmten Klasse von **Situationen** beschreiben und vorhersagen soll.

Persönlichkeit:

- Die Psychologie versucht seit 200 Jahren verschiedene Persönlichkeitstypen zu charakterisieren und hat dabei unendlich viele verschiedene Einteilungen vorgenommen.
- Eine derzeit verbreitete Einteilung basiert auf der Katalogisierung bekannter Neurosenformen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) der UN.
- Kein Mensch gehört ausschließlich einer dieser willkürlich definierten Persönlichkeitsstrukturen an, alle Menschen sind mehr oder weniger Mischtypen, aber fast jeder wird von einem Persönlichkeitstypen wesentlich geprägt,

Für uns als Mitarbeiter in hoch spezialisierten Arbeitsteams (Crew) ist das Wissen um die verschiedenen Schwächen und Stärken des jeweiligen Persönlichkeitstypus wichtig.

Persönlichkeit:

Jeder Mensch ist ein Individuum,
eine einmalige und unverwechselbare Persönlichkeit.

- Das gilt auch z. B. für eineiige Zwillinge. Warum ist das so ?:
- Am Tag seiner Geburt bringt der Mensch sein gesamtes genetisches Material „zum Einsatz“, aber gemäß derzeitigem Forschungsstand bringt er bereits weit mehr als nur dieses „unbeschriebene Blatt“ mit.
- Im Mutterleib wurden schon die ersten „Informationen“ aufgenommen und vom Gehirn des Embryos verarbeitet. Dabei scheinen diese Informationen keineswegs nur aus physikalischen Reizen wie Geräuschen, Tastempfindungen, Licht etc. zu bestehen, sondern vor allem aus den wahrgenommenen Emotionen.

Persönlichkeitsstrukturen



hysterische Persönlichkeitsstruktur

Nach einer erfolgreichen Karriere wurde Frau Alpha unter anderem wegen ihrer guten Kontakte von einem Konkurrenzunternehmen abgeworben.

Die Verhandlungen mit ihr waren schwierig; sie ging mit ihrer zupackenden Art kämpferisch zur Sache und war entschlossen, das Beste für sich heraus zu holen. Dabei stellte sie hartnäckig ihre Fähigkeit zur Schau, ausdauernd bei der Sache bleiben zu können.

Ein Beobachter sprach in diesem Zusammenhang von „unglaublicher Sturheit“ und kritisierte sie mit deutlichen Worten. Obwohl Frau Alpha ausgesprochen empfindlich darauf reagierte und rechthaberisch auf ihrer Position beharrte, wählte man sie für die vakante Position aus, denn genau diese Eigenschaften sind in ihrer neuen Funktion bei Happy-Airlines unerlässlich!
ehrgeizig / initiativ / belastbar / bestimmend / willensstark / risikobereit

Persönlichkeitsstrukturen



phobische Persönlichkeitsstruktur

Eine Seele von Mensch, stets ihrem Chef zu Diensten, auch wenn er noch so bestimmend auftritt. Abwartend beobachtet sie manchmal seine Risikofreude. Obwohl in ihren Augen das Risiko häufig viel zu hoch ist, vermeidet sie aber meist durch unvorsichtige Äußerungen womöglich einen Konflikt zu provozieren, denn dann gerät sie zu schnell in die Defensive. Sie hat ein ausgeglichenes Wesen, einzig ihre ständige Angst, sie könne etwas falsch machen oder einfach ihren Aufgaben nicht gewachsen sein, stellt eine dauernde Belastung für sie dar.

Ihre beschwichtigende Art, Dinge zu handhaben, ihr bescheidenes und ausgleichendes Wesen wirken wie ein harmonisierender Puffer zwischen ihrem Chef und den Mitarbeitern. Dabei versteht sie es, ihre Unsicherheit durch höfliches Auftreten erfolgreich zu kaschieren.
angepasst / anlehnungsbedürftig / defensiv / unentschlossen / taktvoll / nachgiebig / gehemmt / reaktiv / vorsichtig

Persönlichkeitsstrukturen



zwanghafte Persönlichkeitsstruktur

Nicht gerade ein Stammtischbruder, das Kumpelige ist nicht seine Welt, er bleibt lieber distanziert.

Stets auf die Sekunde genau zur selben Uhrzeit betritt er täglich ordentlich gekleidet mit einem akkuraten Krawattenknoten, frisch polierten Schuhen, in denen sich die Neonröhren der Eingangshalle spiegeln, das Firmengebäude. Nichts erfreut ihn dann mehr, als seinem Chef, für den er alles tun würde und dessen Anweisungen sein Lebenselixier sind, vielleicht zufällig im Aufzug zu begegnen.

Aus diesem kurzen Glücksmoment kann er die Energie für einen ganzen Arbeitstag ziehen. Seine legendäre Sparsamkeit ist für ihn (und die Firma) Grundlage seiner beruflichen Tätigkeit. Dabei wird er natürlich pedantisch darauf achten, alle anzuwendenden Regeln

einzuhalten. Dass alle von ihm bearbeiteten Dinge korrekt sind, daran kann wirklich kein Zweifel bestehen.

Sein einziger privater Kontakt besteht zum Kollegen aus der Performanceabteilung. Dieser versteht als einziger, wie wichtig extreme Genauigkeit ist. Hier fühlt Herr Kleinlich sich verstanden.

präzise / förmlich / unpersönlich / pünktlich / gründlich / gewissenhaft / weisungsabhängig / autoritätshörig

Persönlichkeitsstrukturen



manische Persönlichkeitsstruktur

Immer ein Treffpunkt der Kollegen: Das Büro des Manikers.

In vergnügter Hochstimmung hat er immer die besten Witze auf Lager.

Auch wenn seine hemmungslose Redseligkeit manchmal zu weitschweifigen Erzählungen führt und andere von ihrer Arbeit abhält, so ist er doch in seiner Position genau richtig. Hier ist sein Talent, auf unterhaltsame Weise großtuerisch die Qualitäten der Firma darzustellen, sehr gefragt.

Niemand kann sich seiner ansteckenden Heiterkeit entziehen.

Dass er immer geschäftig wirkt und dennoch im Detail oft unachtsam und nachlässig arbeitet, spielt bei seinen, auf Vordergründigkeit ausgelegten Kontakten keine wesentliche Rolle; Hauptsache die Stimmung kocht über!

leichtfertig / gleichgültig / gesprächig / betriebsam / verschwenderisch / fahrig / energiegeladen / heiter

Persönlichkeitsstrukturen



depressive Persönlichkeitsstruktur

„Natürlich“, denkt der depressive Charakter, „ich und niemand sonst muss in das einzige Kellerbüro ziehen.“

Aber eigentlich interessiert es sie auch nicht mehr. Entmutigt ist sie den Anfeindungen der vielen Anrufer und dem Inhalt der vielen Kundenschreiben ausgesetzt.

Früher hatte sie wie getrieben gearbeitet, denn es bedrückte sie oft, was sie hörte, Sie war unzufrieden, dass sie nichts ändern konnte.

Aber zunehmend war da nur noch diese Müdigkeit. Heute erwischt sie sich manchmal, dass sie völlig abwesend da sitzt und melancholisch ihren Gedanken nachhängt.

lustlos / antriebsarm / abgekämpft / traurig / unaufmerksam / selbstabwertend / ruhelos / selbstzweifelnd

Persönlichkeitsstrukturen



soziopathische Persönlichkeitsstruktur

So nah an der Firmenleitung hat er es schon weit gebracht mit seinem geringen Alter – man muss nur wissen, was man will und ein wenig waghalsiges Draufgängertum ist da schon gefragt..

Ungeniert den eigenen Vorteil im Auge behalten und an den richtigen Stellen angemessen schmeicheln – damit kriegt man doch jeden – sogar den Chef !

Und das zahlt sich aus: Den Porsche morgens aus der Doppelgarage holen und am Abend mit einem Glas Champagner in der Hand ungeniert der sexy Blondine mit den großen Augen ein Leben in ewiger Treue versprechen; die „Hasen“-Jagd soll doch erfolgreich sein ! Dafür muss man sich schließlich auch das langweilige Gejammere über das Schicksal von allein erziehenden Müttern anhören und auch noch sorgenvolles Mitleid heucheln.

Hauptsache keine feste Bindung – das geht gar nicht, wer braucht schon Mitwisser bei dem, was man so in der Firma dreht...

skrupellos / gewissenlos / unordentlich / unaufrichtig / wortbrüchig / rücksichtslos / profitorientiert / korrupt / bestechlich / glatt / unzuverlässig / zwanglos/ lustbetont

Persönlichkeitsstrukturen



borderline Persönlichkeitsstruktur

Diese Person war von den Restrukturierungen nicht betroffen. Durch undurchsichtige Manöver hatte er es verstanden, seine Position zu sichern.

Er leitet seit Jahren seine Abteilung und wen er nicht zum Freund hat, wird von ihm als Feind gesehen – der Übergang kann dabei blitzschnell geschehen. Dann allerdings hat er/sie nichts mehr zu lachen: Er/sie wird gnadenlos seinen fanatischen Intrigen ausgesetzt sein.

Seine Freunde jedoch genießen derweil uneingeschränkte Bewunderung; sie werden bald schon idealisiert und empfinden dieses Verhalten oft als besitzergreifend.

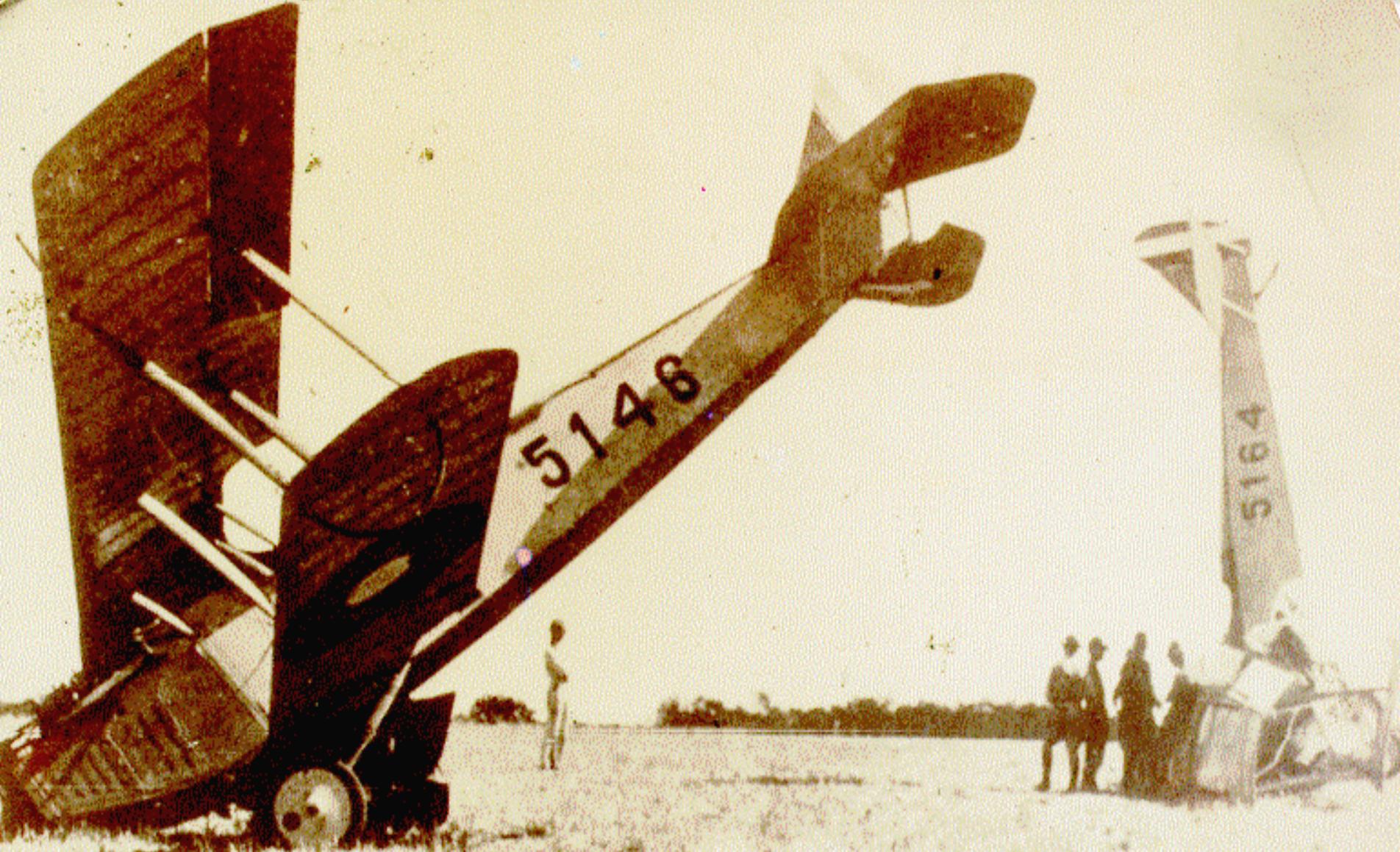
Es ist seine schillernde Persönlichkeit, die immer wieder fasziniert und auffällt. Dabei versteht er es perfekt, durch kleine gezielte Äußerungen an den richtigen Stellen Menschen zu

manipulieren und Gruppen zu polarisieren, ohne selbst maßgeblich in Erscheinung zu treten.

instabil / abwertend / intolerant / widersprüchlich / parteiisch / radikal / bedrängend / bewundern / wechselhaft / tendenziös

FEHLERURSACHE

PERSÖNLICHKEITSAKTOREN



“Human beings by their very nature make mistakes; therefore, it is unreasonable to expect error-free human performance.” Shappell & Wiegmann, 1997



Menschliche Leistungsfähigkeit, Fehler und Schwächen

„HUMAN FACTORS“

Human Factors

- Wie reagieren Menschen in kritischen Situationen?
- Warum machen sie (welche) Fehler?
- Wie funktionieren Entscheidungsprozesse?
- Warum gehen Menschen Risiken ein?
- Welche Charaktereigenschaften sind risikoreich?
- Wie gehen Menschen mit komplexen Situationen um?
- Wie gehen Menschen mit Zeit (-druck) um?
- Welche Rolle spielen Angst, Motivation, Selbstsicherheit?

„PILOTENFEHLER“:

Versagen in der Koordination und im fliegerischen Verhalten, oder als Folge mangelnder Wachsamkeit und Beobachtungsvermögen, oder Mangel an Intelligenz und Urteilsvermögen, oder auch als ein Merkmal, das von **Persönlichkeitsstruktur und Veranlagung** beeinflusst wird.

„Menschliche Faktoren bezogen/ human factors related“

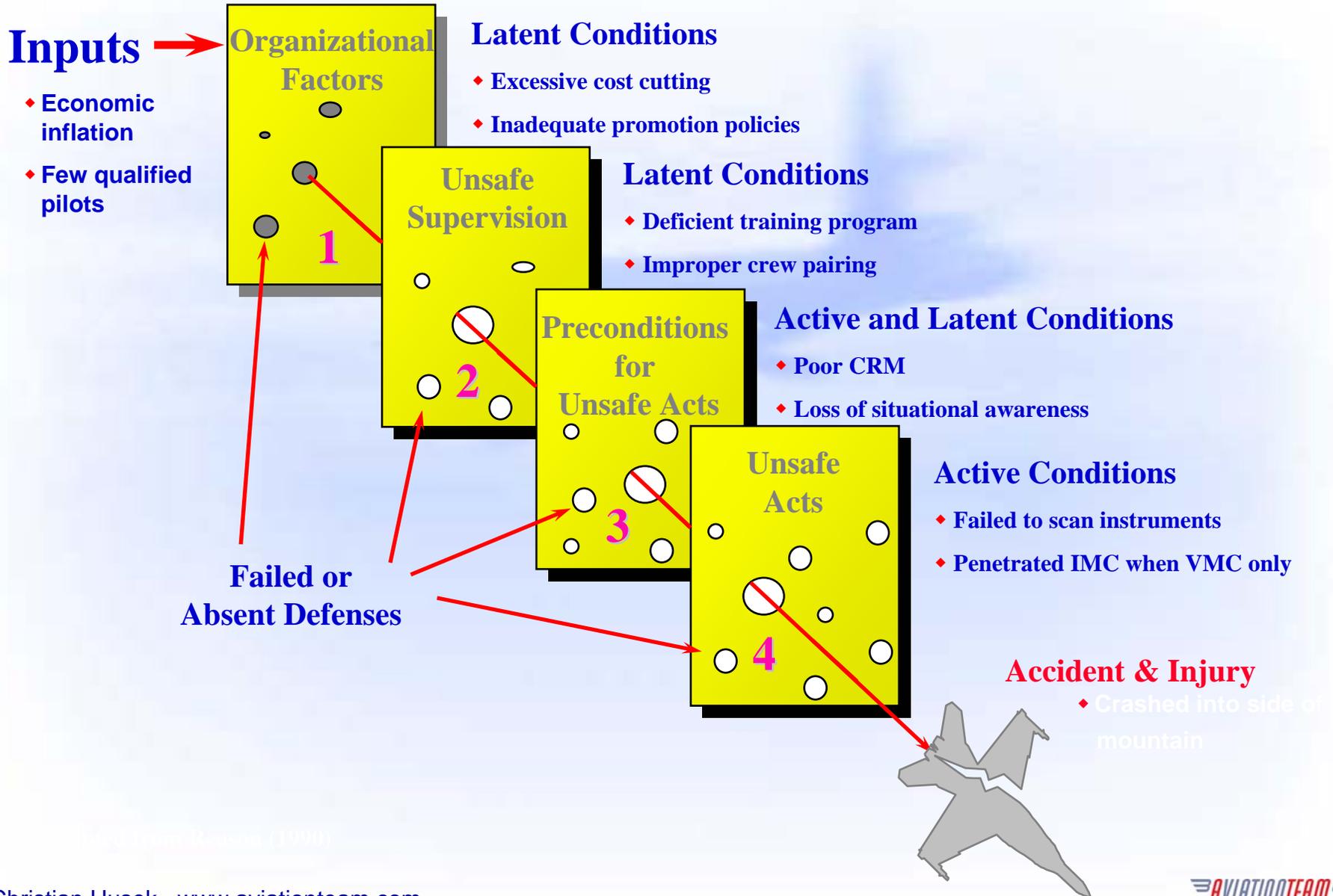
- Heute wird eher der Ausdruck

„Menschliche Faktoren bezogen/
human factors related“

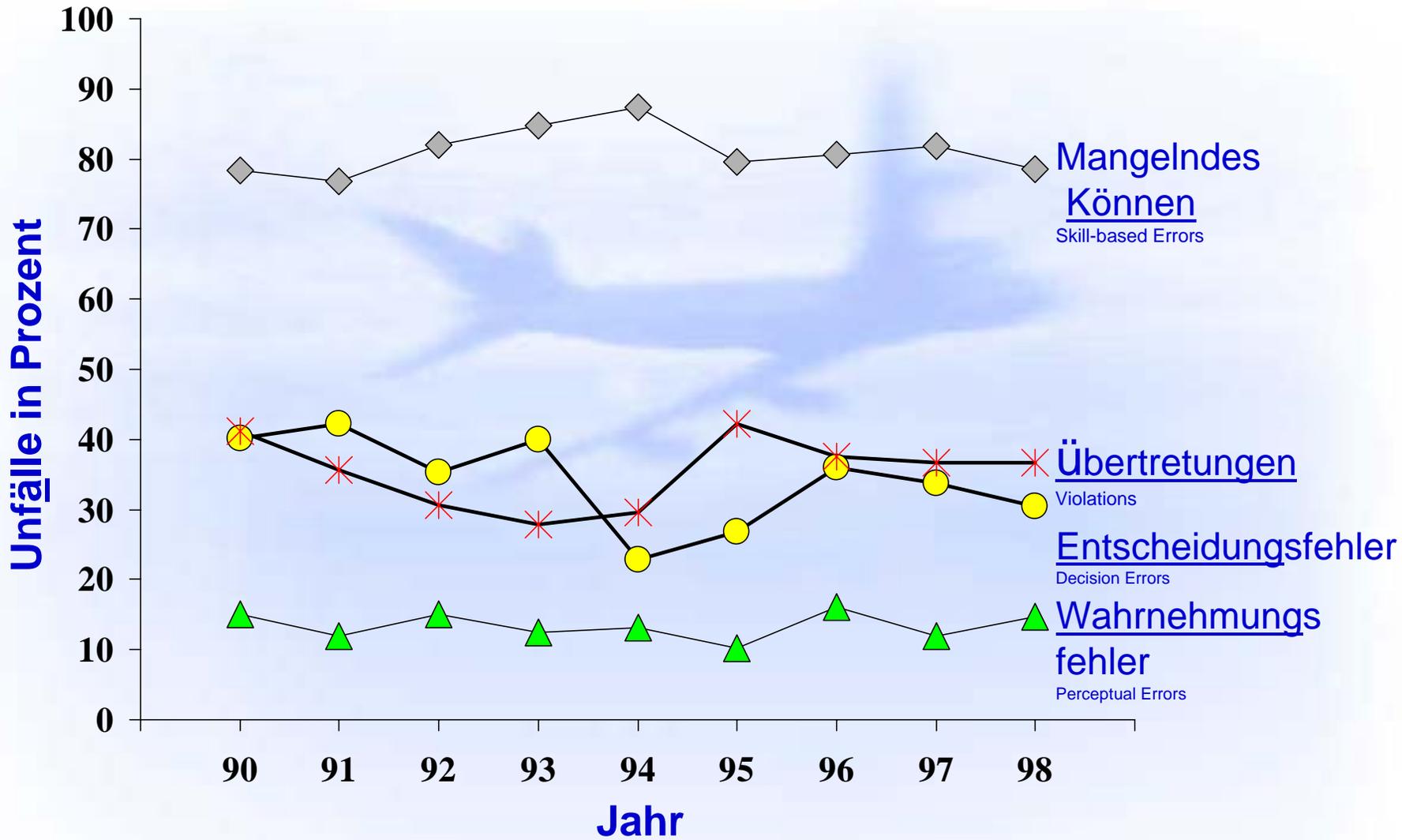
benützt,

- denn in der Regel ist es nicht eine einzige Entscheidung des Piloten, die zu einem Unfall führt, sondern eine **Serie („Kette“)** fehlerhafter Entscheidungen, die durch eine Vielzahl von Faktoren ausgelöst werden.
(beschrieben z.B. in „**HFACS – Human Factors Analysis and Classification System**, Shappell & Wiegmann“)

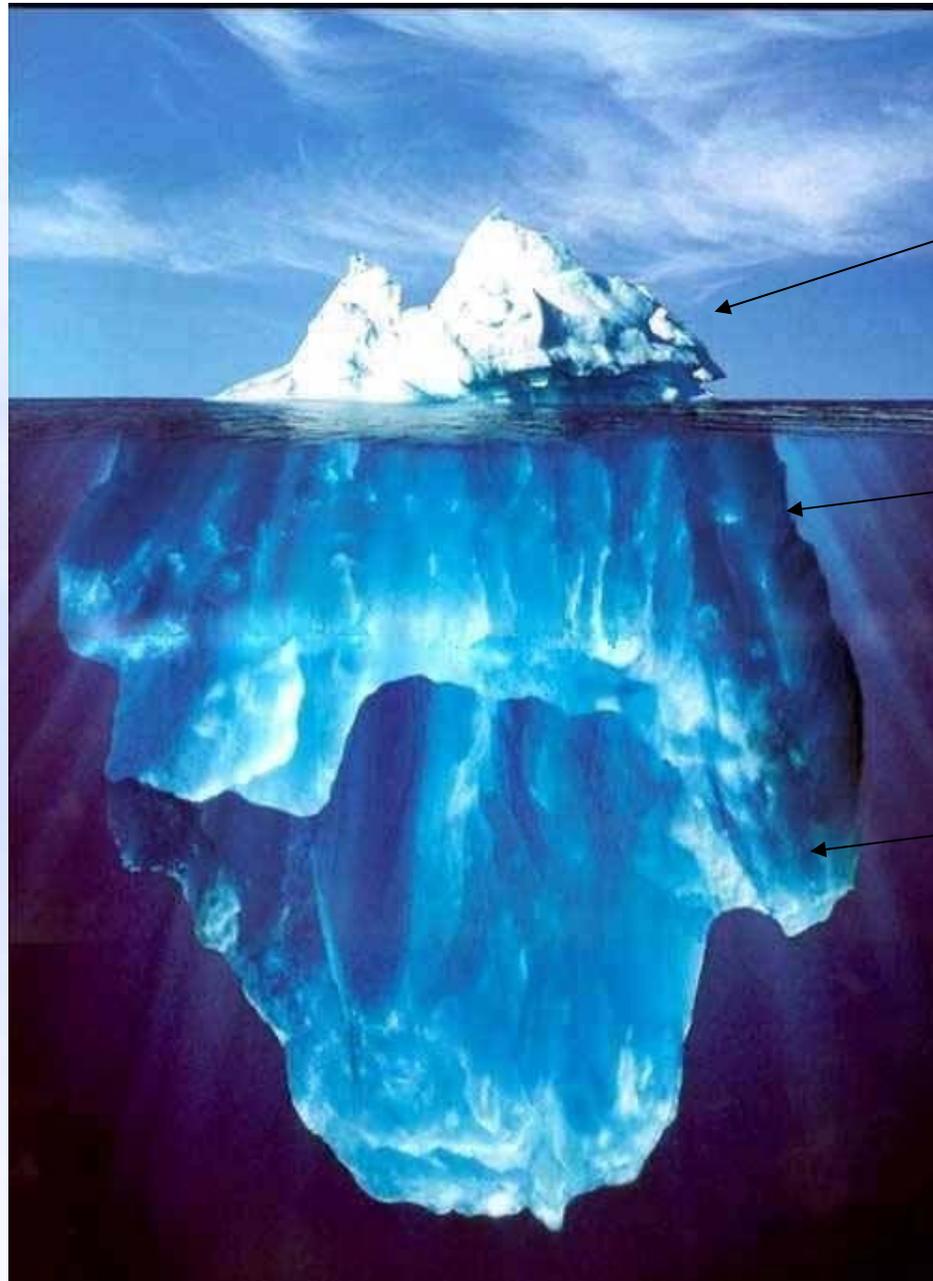
HFACS (human factors analysis and classification system): Das "Schweizer Käse" Modell (Reason)



General Aviation: “unsafe Acts” Tödliche Unfälle



Percentages do not add up to 100%



UNFÄLLE

ZWISCHENFÄLLE

FEHLER

Kommerzielle westliche ZIVILLUFTFAHRT WELTWEIT

pro Jahr:

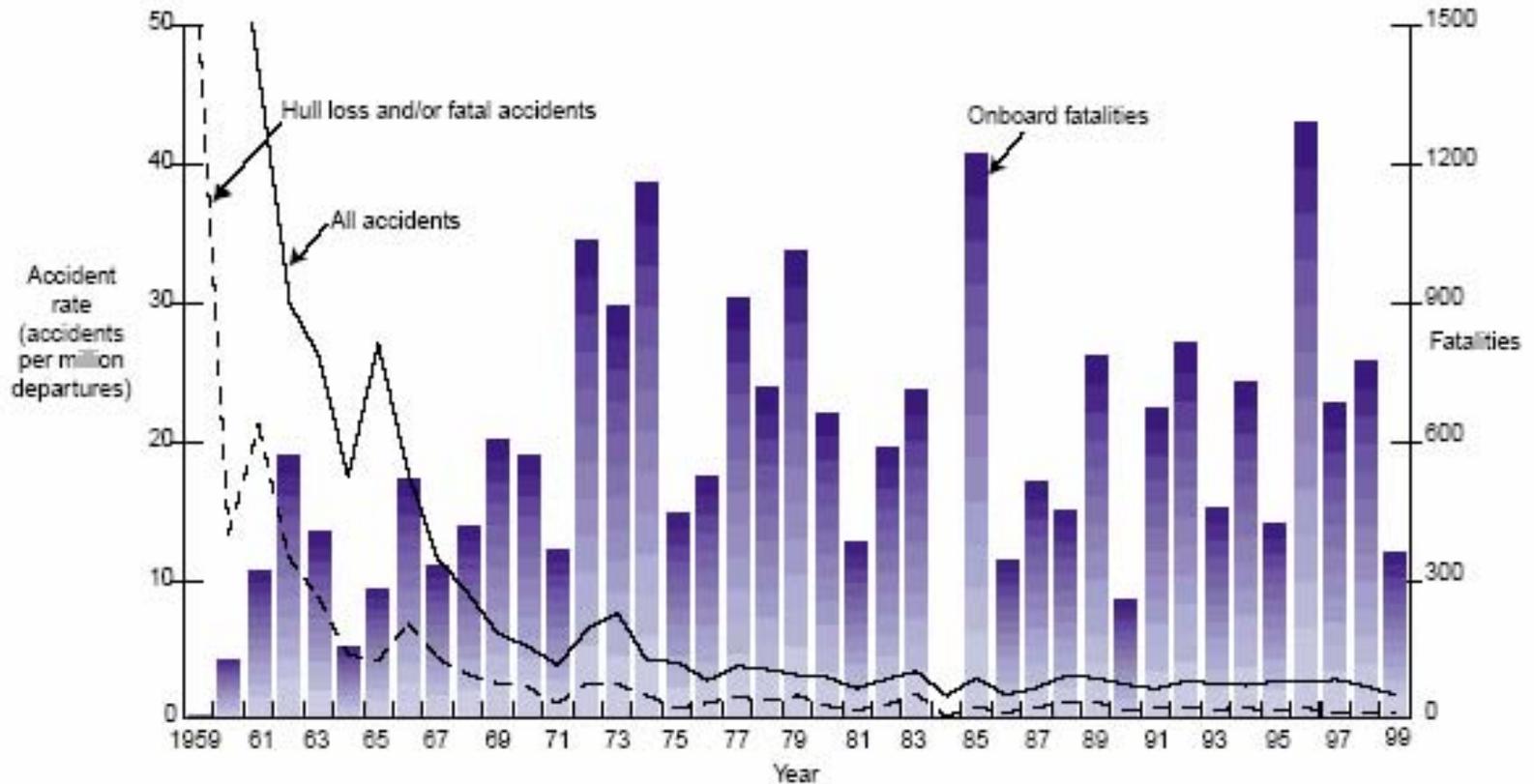
29 Mio.	Fehler
292.000	Zwischenfälle
51	Unfälle
ca. 1.000	Tote



Der **Kluge** lernt aus seinen **Fehlern**,
der **Weise** lernt aus den **Fehlern** der
anderen.

Accident Rates and Fatalities by Year

All Accidents — Worldwide Commercial Jet Fleet — 1959 Through 1999



PERSÖNLICHKEIT

In der Luftfahrt werden

5 typische

**GEFÄHRLICHE GRUNDHALTUNGEN
(„attitudes“)**

beschrieben

GEFÄHRLICHE GRUNDHALTUNGEN

ANTIAUTORITÄR

**„ Ich lasse mir nicht vorschreiben,
was ich zu tun habe !“**

Leute, die keinen Rat annehmen oder Verfahren
und Vorschriften für unnötig erachten

**FOLGE DEN REGELN –
DIESE SIND IMMER RICHTIG !**

GEFÄHRLICHE GRUNDHALTUNGEN

IMPULSIV

„Mach was - schnell !“

Leute, die meinen sofort – irgendetwas – tun zu müssen: sie treffen nicht die beste Wahl, sondern tun das Erste, was ihnen einfällt,

**NICHT SO SCHNELL –
DENKE ZUERST !**

GEFÄHRLICHE GRUNDHALTUNGEN

MACHO

„ist doch kein Problem für mich ... !“

Leute, die (sich) beweisen müssen, dass sie besser als alle anderen sind.

Entgegen weitverbreiteter Ansicht kann dies bei Frauen ebenso wie bei Männern auftreten

**ANGEBEREI IST DUMM
UND LÄCHERLICH !**

GEFÄHRLICHE GRUNDHALTUNGEN

UNVERWUNDBAR

„Mir kann so etwas nicht passieren !“

Leute, die sich auf ihr Glück verlassen und erhöhte Risiken eingehen

**ES GIBT NICHTS,
DAS ES NICHT GIBT !**

GEFÄHRLICHE GRUNDHALTUNGEN

RESIGNIEREND

„Was soll's schon bringen ?“

Leute, die meinen ohnehin am Ablauf des Geschehens nichts ändern zu können oder die Entscheidungen immer Anderen oder dem Glück überlassen

**ERGREIFE SELBST
DIE INITIATIVE !**

Top Ten Ways To Spot The Wrong Stuff

1. Overconfidence and/or grandiose self-image not supported by actual accomplishments or skills.
2. Disregard for regulations, safety. Operates in marginal conditions, with known deficiencies or unnecessarily fast/close.
3. Paternalistic. Sees others as weak, especially the safety-conscious.
4. Exhibitions of skill or daring, especially for an audience.
5. Stories of fearlessness or of accomplishments attained by violating rules/regs.
6. Lack of empathy for others' feelings. Enjoys scaring passengers or terrorizing fellow pilots.
7. Mistakes are denied, blamed on others or rationalized.
8. Avoidance of recurrent training. Attempts to avoid, delay safety reviews or belittles those conducting reviews.
9. Overly concerned with The Look, whatever they feel that is.
10. Reacts with anger or derision to anyone who questions the appropriateness of Super Pilot attitudes or behavior.

Die 10 besten Wege zum Unfall

1. Übersteigertes Selbstvertrauen und/oder Selbstsicherheit, die nicht dem tatsächlichen Können entsprechen.
2. Nichtbeachtung von Vorschriften. Bewegt sich unter kritischen Bedingungen, mit bekannten Mängeln oder unnötig schnell/knapp.
3. Herablassend. Empfindet andere als schwach, insbesondere den Sicherheitsbewussten.
4. Zur Schau stellen von Wagemut, besonders vor Publikum.
5. Erzählt gerne Geschichten von Furchtlosigkeit und Bewunderung, die er durch Missachtung/Übertretung von Vorschriften und Gesetzen erzielt hat.
6. Mangel an Einfühlungsvermögen in die Gefühle anderer. Genießt es Passagiere zu schrecken oder Pilotenkollegen unter Druck zu setzen.
7. Fehler werden verleugnet, anderen in die Schuhe geschoben oder rationalisiert.
8. Vermeidet Auffrischungstraining. Versucht Überprüfungen zu vermeiden, zu verzögern oder die, die sie durchführen, herunterzumachen.
9. Überbedacht auf "sein Ansehen", was immer darunter zu verstehen ist.
10. Reagiert mit Zorn oder Verachtung gegenüber allen, die seine Verhaltensweisen oder Benehmen als "Super-Pilot" in Frage stellen.



PERSÖNLICHKEIT

und

Kommunikation

„Keine Kommunikation“ gibt es nicht:



Verbal

Körpersprache

Augenkontakt

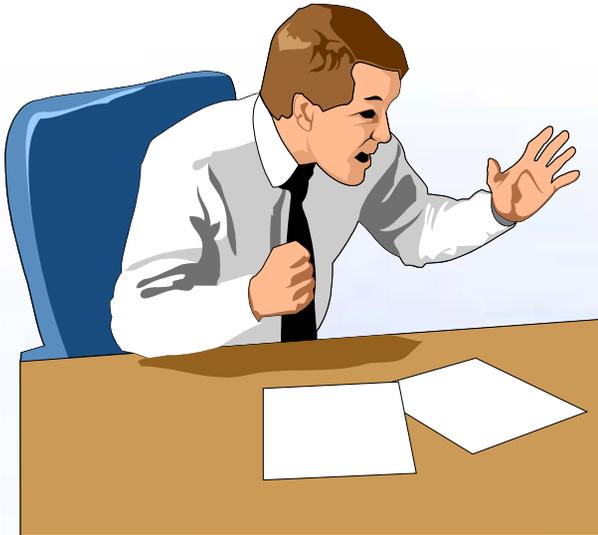
Mimik

Pose

Gestik

Stille

...



SENDER:

Verständliche Formulierung

Laute und klare Stimme

Guter Zeitpunkt

Bemüht um Verständnis und Feedback

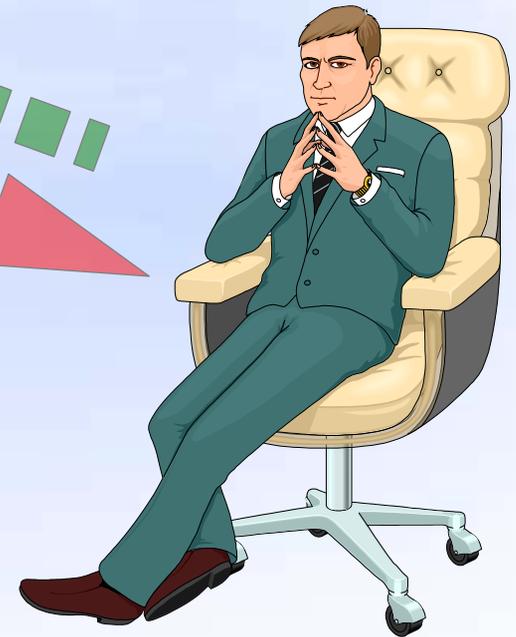
EMPFÄNGER:

Aufmerksamkeit

Bestätigt den Empfang der Nachricht verbal
oder durch Gestik

Teilt mit, wenn effektives Zuhören nicht
möglich ist (z.B. Checkliste)

Positive Körpersprache



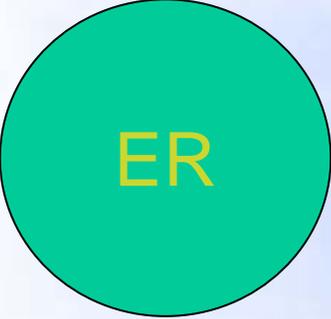
Transaktionsanalyse nach T. Harris



EL

Eltern-Ich

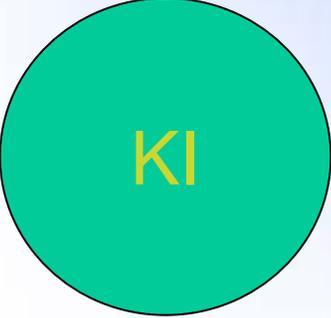
kritisieren, mahnen oder befehlen,
ohne Alternativen in Betracht zu ziehen



ER

Erwachsenen-Ich

vernünftig über Lösungsmöglichkeiten diskutieren,
logisch überlegen oder
Wahrscheinlichkeiten abschätzen

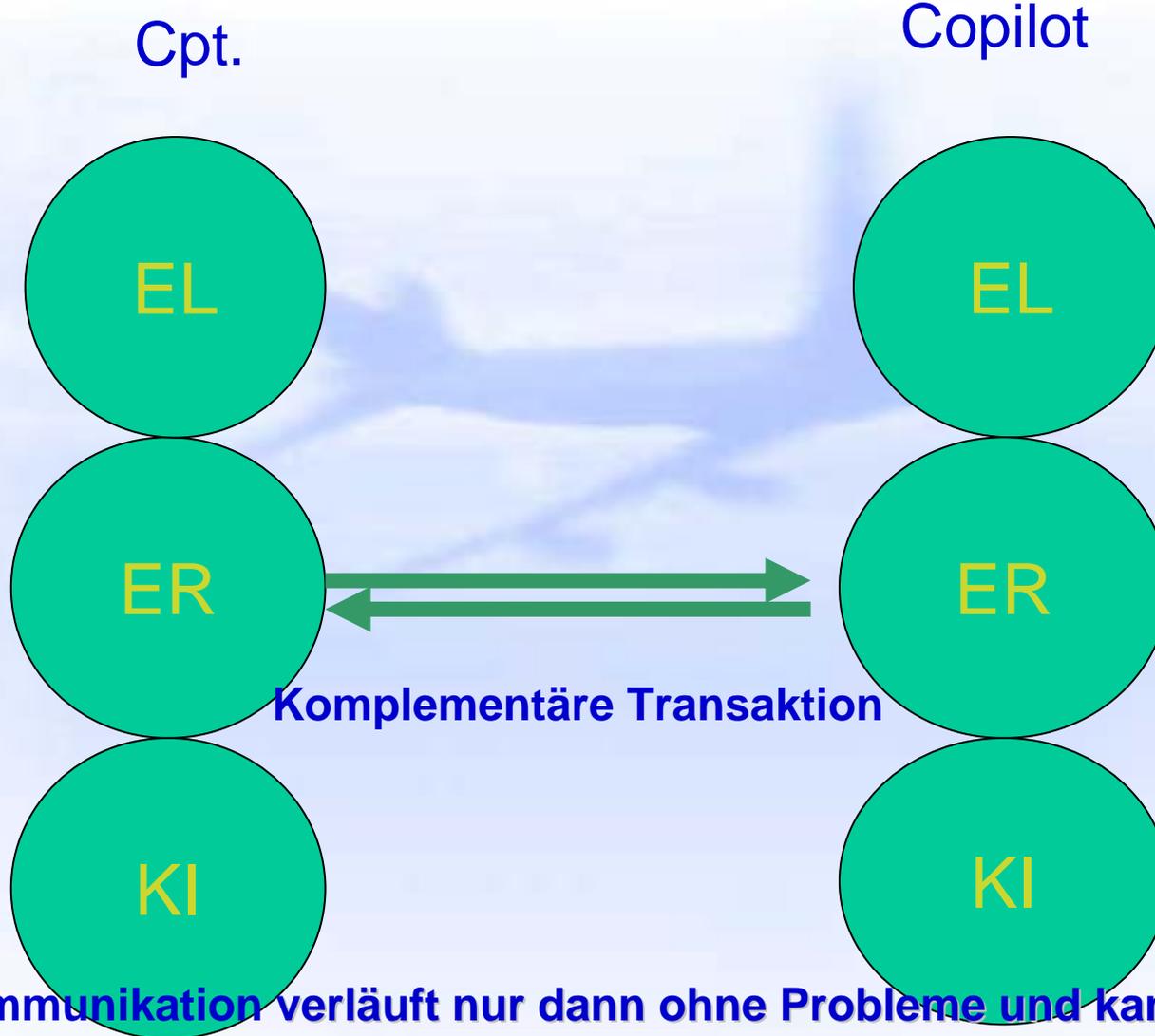


KI

Kindheits-Ich

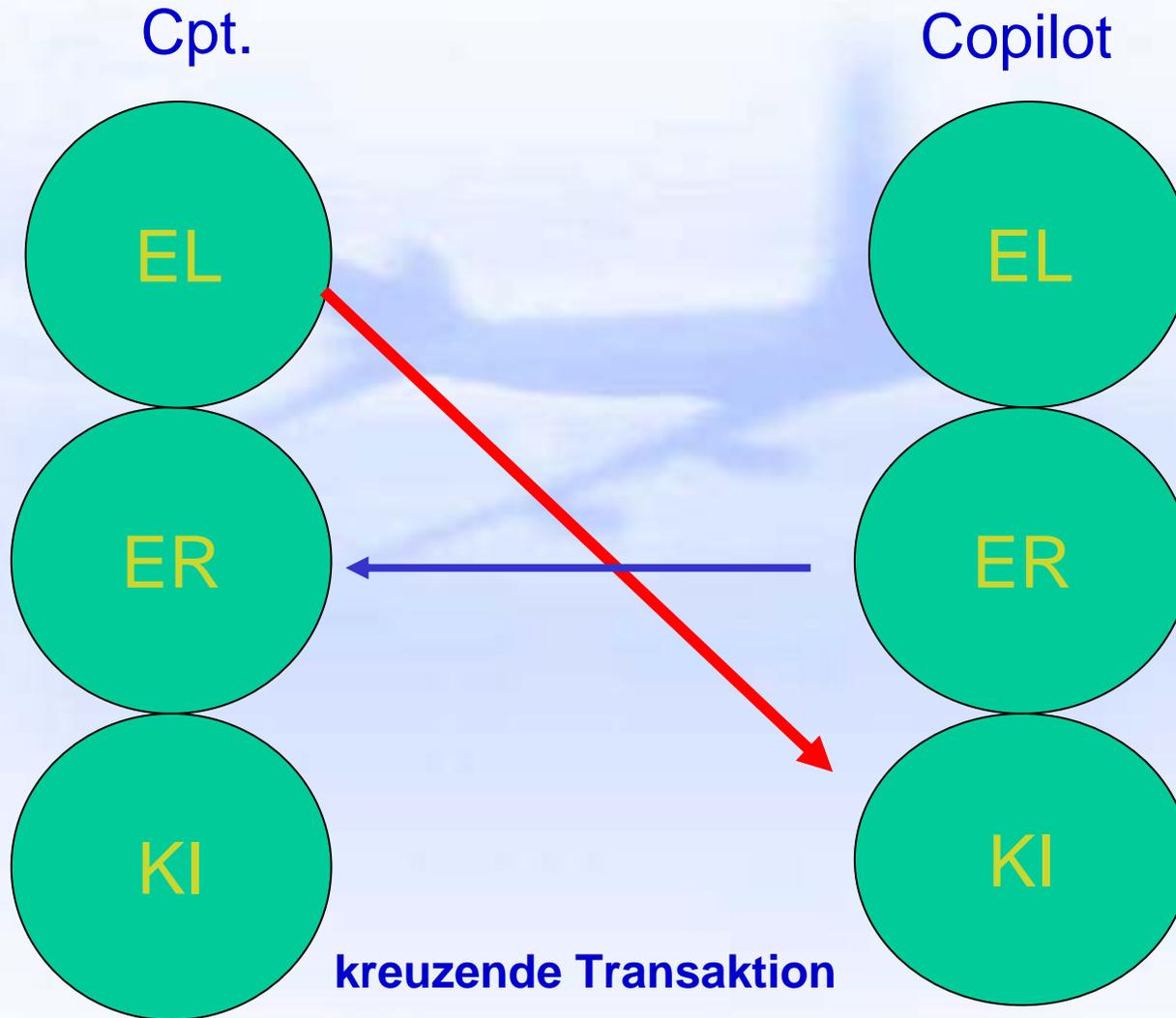
provozieren, flirten, scherzen oder trotzen

Transaktionsanalyse nach T. Harris



Die Kommunikation verläuft nur dann ohne Probleme und kann beliebig fortgeführt werden, wenn die Transaktionen horizontal verlaufen

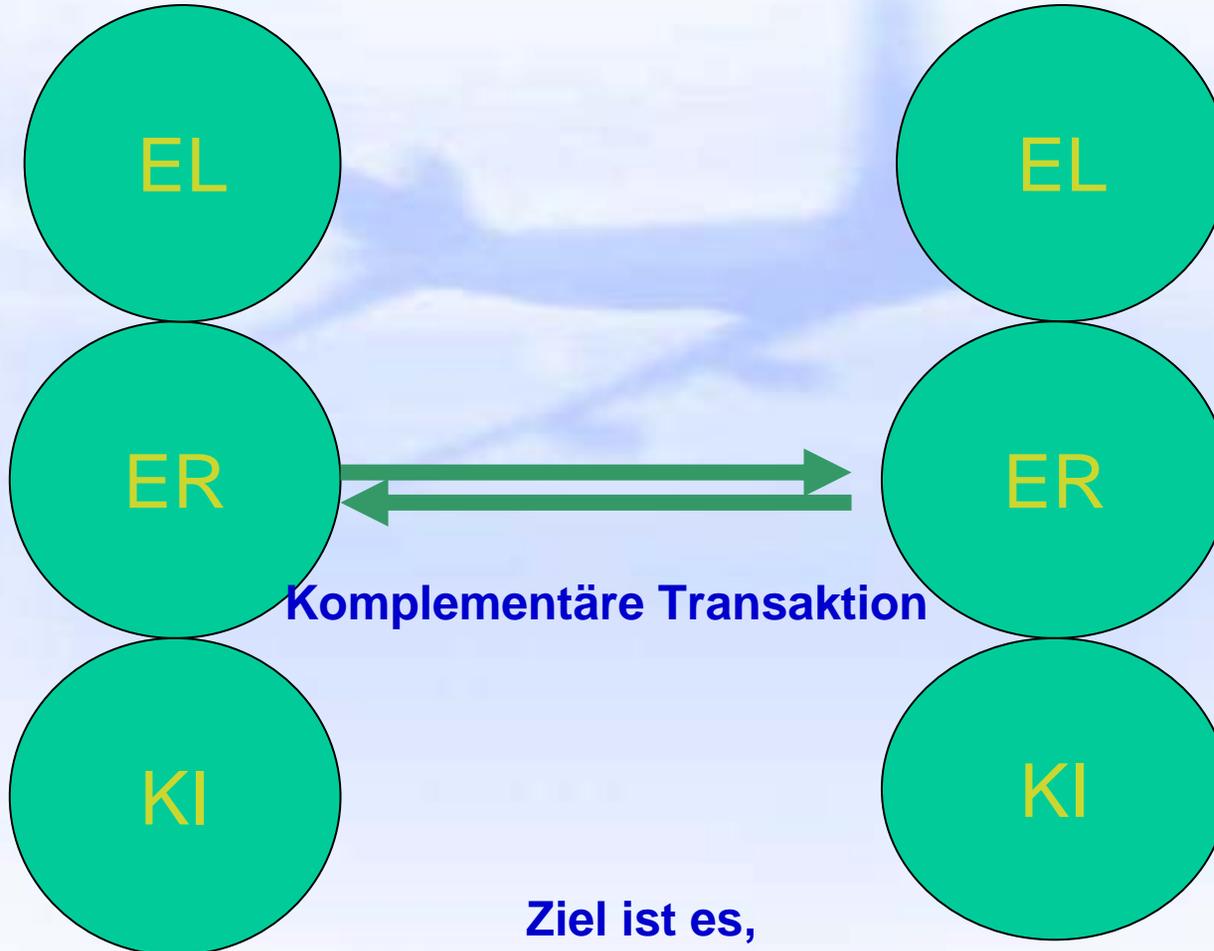
Transaktionsanalyse nach T. Harris



Transaktionsanalyse nach T. Harris

Cpt.

Copilot



Ziel ist es,
vor allem in Stress- oder Notsituationen von Er zu Er zu kommunizieren.

Crew Resource Management





**»So wie ich das sehe, bist du Blödmann die Resource,
und ich bin das Management!«**



CRM - QUICK REFERENCE

- Um positiven ersten Eindruck bemüht
- Dem anderen gut zugehört
- Meinung anderer abgefragt
- Wissen rechtzeitig eingebracht
- Standpunkt angemessen vertreten
- Andere unterstützt
- Kritik/Einwände angenommen
- Feedback gegeben
- Auch unklare Bedenken geäußert
- Unstimmigkeiten angesprochen
- Für menschliche Redundanz gesorgt
- Alle Informationsquellen genutzt
- Nach Optionen gesucht
- Vor-/Nachteile bewertet
- Absicht bekanntgegeben
- Sinnvoll delegiert
- Entscheidung hinterfragt
- Gates gesetzt
- Vorausgeplant
- Zeitdruck vermieden
- Ablenkung bekämpft
- Entscheidungsfindung strukturiert

ERWEITERTE CRM QUICK REFERENCE

... um positiven ersten Eindruck bemüht ...

Der erste Eindruck bildet sich innerhalb von Sekunden und ist immer emotional. Bis er rational überprüft und gegebenenfalls korrigiert wird, bestimmt er die Qualität unserer Zusammenarbeit. Einen positiven ersten Eindruck erzielt, wer sich dem anderen zuwendet, und durch sein Verhalten deutlich macht, daß er an einer Zusammenarbeit interessiert ist.

... dem anderen gut zugehört ...

Informationen anderer können mich nur dann erreichen, wenn ich sie akustisch verstehe und rational begreife. Ein "offenes Ohr leihen" bedeutet, dem anderen ohne Vorurteile zuzuhören, ihn nicht zu unterbrechen, sich in seine Lage zu versetzen und auch zwischen den Zeilen zu lesen. Dem anderen gut zuzuhören setzt keine Verhaltenstechnik voraus, sondern die Überzeugung, daß er mir etwas zu sagen hat.

... Meinung anderer abgefragt ...

Wenn gleiche Fakten von verschiedenen Standpunkten aus bewertet werden, führt dies zu unterschiedlichen Beurteilungen - jede kann wichtige Aspekte beinhalten. Wer Entscheidungen trifft, muß die Situation von allen Seiten betrachtet haben; dabei kann man Meinungen, die nicht angeboten werden, erfragen.

... Wissen rechtzeitig eingebracht ...

Fakten sind die Grundlage jeder Entscheidung. Nicht rechtzeitig eingebrachte Informationen schmälern diese Grundlage und gefährden den Erfolg der Entscheidung.

... Standpunkt angemessen vertreten ...

Indem ich einen Standpunkt vertrete, helfe ich anderen nachzuvollziehen, von welcher Position aus, mit welchen Fakten und vor welchem Hintergrund ich zu meiner Meinung gefunden habe. Das zu nachdrückliche Vertreten einer als unwichtig erkannten Ansicht kann ebenso schädlich sein, wie fehlende Konsequenz beim Einbringen wichtiger Aspekte.

...andere unterstützt ...

Ein Großteil unserer Arbeit im Cockpit ist standardisiert und bestimmten Funktionen zugeteilt. Ohne Not sollte diese Einteilung nicht unterlaufen werden. Führen ungewöhnliche Situationen zur Überlastung einzelner, sollte Hilfe anbieten, wer sie leisten kann.

... Kritik/Einwände angenommen...

Wer seine eigene Fehlerhaftigkeit akzeptiert, wer erkannt hat, daß es immer auch andere Sichtweisen geben kann, dem wird es leicht fallen, Kritik als Anstoß zur Verbesserung zu begreifen. Kritik soll angenommen, ernst genommen, erwogen, und - wann immer möglich - in praktische Verhaltensänderung umgesetzt werden.

...Feedback gegeben ...

Feedback ist Rückmeldung an andere über die Wirkung ihres Verhaltens auf uns - wir geben damit Anstoß zur Verhaltensänderung. Feedback sollte so gegeben werden, wie wir es selbst empfangen möchten: zur rechten Zeit, am rechten Ort, behutsam, ehrlich, als menschliche Hilfeleistung unter Gleichen. Wer Feedback gibt, sollte auch selbstkritisch sein. Wer Feedback unterläßt, verwehrt anderen die Möglichkeit, sich zu verändern.

... auch unklare Bedenken geäußert ...

Die ersten Indizien sich anbahnender Unfälle werden von Besatzungsmitgliedern manchmal mehr erahnt als erkannt; sie können dann auch nicht exakt beschrieben werden. Obwohl Cockpitarbeit in der Regel auf klaren Fakten und präziser Kommunikation aufbaut, sollten deshalb auch unklare Bedenken geäußert und berücksichtigt werden.

... Unstimmigkeiten angesprochen...

Mitglieder eines Teams, die nicht an einem Strang ziehen, Komponenten eines technischen Systems, die nicht aufeinander abgestimmt sind, Anzeigen, die nicht übereinstimmen, all dies sind Indikatoren für unklare Situationen. Unstimmigkeiten müssen im Interesse der Sicherheit und Effizienz gemeinsamer Arbeit angesprochen und aufgeklärt werden.

... für menschliche Redundanz gesorgt ...

Der Mensch arbeitet fehlerhaft. Um gewünschte Ergebnisse sicher zu erzielen, sollte die Arbeit einzelner von anderen kontrollierend begleitet oder abschließend überprüft werden.

... alle Informationsquellen genutzt ...

Wer nicht alle Quellen kennt, beschränkt sein Informationsangebot. Technische Inkompetenz verschließt maschinelle Quellen. Soziale Inkompetenz verschüttet menschliche Quellen.

...nach Optionen gesucht ...

Schnelle Entscheidungen sind nur selten nötig. Komplexe Umstände ermöglichen oft mehrere Lösungen, wobei die zuerst gefundene nicht die beste sein muß. Deshalb sollte die zur Verfügung stehende Zeit genutzt werden, um nach anderen Möglichkeiten zu suchen, die vielleicht schwerer zu erkennen sind, aber ein sinnvolleres Ergebnis ermöglichen.

... Vor-/Nachteile bewertet ...

Im Rahmen einer strukturierten Entscheidungsfindung sind Risiken und Vorzüge der verschiedenen Optionen zu durchdenken. Wo die perfekte Lösung nicht möglich ist, wird die Option mit dem kleinsten Risiko und den meisten Vorteilen gewählt.

...Absichten bekanntgegeben ...

Wer seine Absicht bekanntgibt, bindet andere damit in eine gemeinsame Arbeit ein. Er ermöglicht den Einspruch der anderen und setzt ein Maß für den späteren Vergleich von IST und SOLL.

...sinnvoll delegiert...

Delegieren bedeutet, Arbeit neu zu verteilen, hauptsächlich um Belastungsspitzen zu vermeiden. Sinnvoll delegiert, wer die Bereitwilligkeit, die Fähigkeit und die Kapazität des anderen berücksichtigt. Die Ausführung einer delegierten Arbeit bedarf grundsätzlich der Kontrolle.

... Entscheidung hinterfragt ...

Irgendwo zwischen Verfolgungswahn und Selbstzufriedenheit liegt das professionelle Mißtrauen. Es veranlaßt uns zur Kontrolle bereits getroffener Entscheidungen, auch und gerade dann, wenn sie von uns selbst kommen. Die Güte einer Entscheidung beweist sich dabei weniger an solchen Faktoren, die sie bestätigen, als mehr an jenen, die ihr zu widersprechen scheinen.

...Gates gesetzt...

Wer "gates" setzt, strukturiert seine Aufgabe, bestimmt auslösende Faktoren für einzelne Schritte und legt Zwischenziele fest, mit deren Hilfe eine punktuelle Kontrolle des gesamten Arbeitsprozesses möglich wird.

...vorausgeplant...

Planung beschäftigt sich mit zukünftigen Möglichkeiten und den daraus folgenden sinnvollen Handlungsalternativen. Planung wirkt spontanen Reaktionen entgegen und zielt auf effektives, vorbereitetes Handeln.

...Zeitdruck vermieden...

Wer Zeitdruck zuläßt, gerät in Streß und wird dadurch in seiner geistigen Leistungsfähigkeit eingeschränkt. Zeitdruck vermeidet, wer vorausplant, Belastungstäler sinnvoll nutzt und rechtzeitig delegiert.

...Ablenkung bekämpft...

Konzentration auf nur eine Sache oder Beschäftigung mit Randthemen birgt die Gefahr, Wesentliches zu übersehen. Flugzeugführung erfordert Überblick und Aufmerksamkeit. Deshalb müssen alle Faktoren, die Aufmerksamkeit oder Überblick einschränken können, aktiv ausgeschaltet oder mindestens begrenzt werden.

...Entscheidungsfindung strukturiert...

Der Mensch lebt nicht gern in Ungewißheit. Aus diesem Grund werden auftretende Probleme nach nur oberflächlicher Betrachtung häufig ebenso vorschnell wie unvollständig gelöst. Eine strukturierte Entscheidungsfindung dringt durch Sammlung aller relevanten Fakten bis zum Kern des Problems vor, erarbeitet daraus Handlungsalternativen, bewertet die Vor- und Nach-teile, entscheidet, führt aus und kontrolliert das Ergebnis der Bemühungen.

I' M SAFE CHECKLIST

I llness (Krankheit)	Bin ich krank oder fühle ich mich nicht wohl?
M edication	Bin ich durch die Einnahme von Medikamenten fluguntauglich?
S tress	Stehe ich unter Druck? Habe ich Sorgen? Bin ich überarbeitet? Bin ich seelisch ausgeglichen?
A lkohol	Habe ich in der vergangenen 12 Stunden Alkohol getrunken; oder fühle ich noch entsprechende Auswirkungen?
F atigue (Ermüdung)	Bin ich ausgeruht bzw. ausgeschlafen?
E ating (Ernährung)	Habe ich angemessen gegessen & getrunken ?

"Whenever we talk about a pilot who has been killed in a flying accident, we should all keep one thing in mind. He...made a judgment. He believed in it so strongly that he knowingly bet his life on it. That his judgment was faulty is a tragedy,..."



Every instructor, supervisor, and contemporary who ever spoke to him had the opportunity to influence his judgement, so a little bit of all of us goes with every pilot we lose."
--Anonymous

"Whenever we talk about a pilot who has been killed in a flying accident, we should all keep one thing in mind. He...made a judgment. He believed in it so strongly that he knowingly bet his life on it. That his judgment was faulty is a tragedy,..."



DANKE für IHRE AUFMERKSAMKEIT !

Every instructor, supervisor, and contemporary who ever spoke to him had the opportunity to influence his judgement, so a little bit of all of us goes with every pilot we lose."
--Anonymous