
MarS Aviation



Management – **A**viation – **R**isk

HF-Assessor
Bewertung von HF-Verhalten

Maic Täuber

Version 1.0, TAU, 20.03.2019

Assessor Briefing

- „Guten Morgen“
 - „Feel good“ Atmosphäre schaffen
 - ✓ Erklärung
 - Nicht Persönlichkeit > beobachtbares Verhalten
 - Zielsetzung erläutern
 - ✓ (noch) besser werden > optimieren
 - ✓ Nur HF Themen
 - Debriefing ankündigen
 - Wir-Form
 - Viele Notizen ankündigen
-

Bewertung des Fluges

BISHER:

- Einhaltung von Regeln und Vorschriften
- Einhaltung der Unternehmensabläufe und SOPs
- Fliegerische Fertigkeiten– technische Fertigkeiten!

Und jetzt auch noch...

- CRM Fertigkeiten
- NOTECHS

Während des Fluges

- Schreib so viel wie möglich auf
 - ✓ Persönlicher Stil (Konzept)
 - ✓ Umfangreich, gründlich
 - ✓ Muss später debrieft werden können
 - ✓ Nur beobachtetes Verhalten notieren
 - Beschreibe, was du siehst, interpretiere nicht
 - ✓ Gutes und Schlechtes notieren

Während des Fluges

- Gute, präzise Notizen reduzieren subjektive Bewertungen
 - Je mehr Notizen, desto effektiver die Nachbesprechung ..., oder auch nicht
- Verwendung von Tapes?
- Unsichtbar verhalten

Flugbewertung

- Ein falsches Vorgehen ist nicht unbedingt schlechtes CRM! Interessanter ist die Frage, warum es falsch gemacht wurde
 - Schlechte Kommunikation
 - Hohe Arbeitsbelastung
 - Falsche Priorisierung
 - Trainingsdefizit
 - Technique <> Procedure

Finde die Ursachen!!!

Assessors Credo

➤ What is the root cause?

Beobachtbares
Verhalten

Wissen,
Fertigkeiten

Haltung, Einstellung,
Gewohnheiten

Deine Herausforderung

- NOTECHS von TECHS trennen, aber...
- Eine große Überschneidung zwischen technischen und nicht-technischen Fähigkeiten ist nicht ungewöhnlich
- **Schlechtes CRM kann nicht zu einem Down-Grade eines Bewertungsfluges führen!!!**

Assessor Debriefing

- Sei Dir sicher
- Nachbesprechen nur, was nachbesprochen werden muss
 - Keine Nacherzählung
- Konstantes Niveau / Standard einhalten
 - Stelle sicher, dass die eigenen Ergebnisse mit den Ergebnissen von Peer Assessoren in Ihrem Unternehmen übereinstimmen würden

Debrief

- Grundlage für eine offene Kommunikation
- Dialog nicht Monolog
- Nicht anklagen und demoralisieren
- Jeder hat das Recht auf seine eigene Meinung (auch wenn sie falsch ist)
- Gutes und Schlechtes

Debrief

- Nicht "Weißheit auf der Bühne"
 - Kollaborative Nachbesprechung
 - Animation zur Selbstreflektion
 - „Wie war das für Euch?“
 - ✓ Rekonstruieren lassen
 - ✓ Nachfragen – WARUM?
 - ✓ Lösungen – Wie hätten wir uns besser verhalten können? Wie verhalten wir uns in Zukunft?
 - Struktur (Was will ich erreichen?)
 - Diskussion ist ok, bis zu einem gewissen Punkt
 - Hier soll der Bewertete etwas mitnehmen
-

Debrief

- Begründung für Bewertung!
- Sicherstellen, ob Feedback verstanden wurde
- Feedback zu eigener Assessor-Leistung, wenn möglich

Debrief

Get to the

ROOT CAUSE!!!