# TAKAI - Team‐Arbeit‐Kontext‐Analyse Inventar

Tabelle 1: Analyseaspekte und Beispielitems des Teamarbeit-Kontext-Analyse Inventars nach Hagemann et al (1).

|  |  |
| --- | --- |
| Kategorien und Analyseaspekte | Konzeptualisierung mit Beispielitems (kursiv) |
| Komplexität | Intransparenz | Der handelnden Person liegen nicht alle Informationen vor, oder die Informationen, die die Person hat, stellen sich als falsch heraus. Beispielitem: *„Wir haben in unserer Arbeit alle Daten und Fakten, die uns helfen schnell und richtig zu entscheiden.“* |
| Vernetztheit: Abteilungen | Zwischen einzelnen Abteilungen bestehen Abhängigkeiten, diese können auch wechselseitig sein, so dass zwischen diesen eine Zusammenarbeit nötig ist. Beispielitem: *„Für eine erfolgreiche Erfüllung der Aufgabe ist die Zusammenarbeit von mehreren Abteilungen bei uns nötig.“* |
| Vernetztheit: Informations-fluss  | Informationen fließen zwischen verschiedenen Positionsinhabern und werden auch wieder zurückgespielt. Beispielitem: *„In Problemsituationen werden Informationen zwischen verschiedenen Positionsinhabern weitergegeben.“* |
| Eigendynamik | Auch wenn die agierende Person nicht handelt, entwickelt sich die zu bewältigende Situation weiter. Die Zeit zum Handeln und Entscheiden ist begrenzt. Beispielitem: *„In unserer Arbeit verändern sich die Situationen auch ohne unser Handeln.“* |
| Polytelie | Die handelnde Person muss in einer Situation mehrere Ziele gleichzeitig verfolgen. Diese können auch kontradiktorisch sein. Beispielitem: *„In unserer Arbeit stehen Ziele, die zur Lösung einer Problemsituation erreicht werden müssen, miteinander in Konkurrenz.“* |
| Verzögerte Rückmeldung  | Ausgeführte Handlungen haben einen Einfluss auf andere Handlungen, Prozesse und Zustände des Systems, doch mit einer gewissen Zeitverzögerung, die nicht genau bekannt ist und berücksichtigt werden muss. Beispielitem: *„In der Arbeit haben unsere Handlungen direkte Konsequenzen, so dass wir sofort wissen, was wir bewirkt haben.“* |
| Kontextkriterien | Geschwindigkeit der Bewegung des Teams | Das Team bewegt sich während der Arbeit und arbeitet nicht fortwährend an ein und dem gleichen Ort. Die Geschwindigkeit der Fortbewegung kann von einem Fußgänger (gering) bis hin zu einem Kampfjet (hoch) variieren. *Die Probanden werden gefragt, ob sie sich im Team fortbewegen und wenn ja, können sie ankreuzen, wie schnell.* |
| Systemgröße | Die Anzahl der Mitarbeiter in einem Team variiert von niedrig (2 im Cockpit) bis hoch (vielleicht 6 im OP oder 10 in einem Technikerteam). „*Die Probanden werden gebeten die Größe ihres Teams einzutragen.“* |
| Geschwindigkeit der Systemver- änderungen | Die Prozesse, die während der Arbeit ablaufen und auf die rea- giert werden muss, verlaufen relativ schnell. Dementsprechend ist auch die Notwendigkeit hoch, dass Entscheidungen schnell getroffen werden müssen. Beispielitem: *„In unserer Arbeit stellt sich eine Veränderung in den Bedingungen der Situation von jetzt auf gleich ein.“* |
| Persönliche Bedrohung  | Für die handelnde Person besteht die Gefahr, in einer kritischen Situation selbst in Lebensgefahr zu geraten und nicht nur einer dritten Person (z.B. Patienten) zu schaden. Beispielitem: „*In unserer Arbeit steht die erfolgreiche Bewältigung einer Problemsituation in direktem Zusammenhang zu unserem eigenen Überleben.“* |
| Ausprägung der Hierarchie | Anweisungen von Vorgesetzten werden bei Bedarf hinterfragt. Item: *„Während der Arbeit werden Anweisungen von oben hinterfragt,* *wenn das für eine Lösung der Situation bedeutend ist.“* |
| Hierarchie:Leadership | Anmerkungen von Rangniedrigeren werden berücksichtigt. Item: *„In der Arbeit werden Informationen und Anmerkungen* *von Rangniedrigeren in die Lösungsfindung mit einbezogen.“* |
| Umweltfaktoren | Faktoren der äußeren Umgebung wie z.B. Hitze, Kälte, Sturm, Nässe und Dunkelheit nehmen Einfluss auf die handelnde Person und beeinflussen deren Leistung. Beispielitem: *„Während* *der Arbeit können wir nichts oder nicht richtig sehen.“* |
| Beeinträchtigungder Kommunikation | Während der Arbeit ist die Kommunikation zwischen den handelnden Personen durch gewisse Faktoren gestört. Informationen gehen dabei verloren. Beispielitem: *„In Problemsituationen* *ist der Austausch von Informationen zwischen den handelnden* *Personen völlig barrierefrei.“* |
| Bekanntheit derArbeitsum-gebung | Während der Arbeit begibt sich die handelnde Person nicht an Orte oder Plätze, an denen sie noch nie zuvor gewesen ist. Die Arbeitsumgebung ist vertraut. Beispielitem: *„Während der Arbeit* *wechseln wir in eine Arbeitsumgebung, die uns unbekannt* *ist.“* |
| Adaptationserfordernisse | Informations-sammlung | Wichtige Informationen über die Situation und die zu erledigende Aufgabe werden gesammelt, in den Arbeits-/Situationskontext eingebettet und interpretiert und mit ihnen werden zukünftige Probleme antizipiert. Beispielitem: *„Die erhobenen* *Informationen müssen in den Arbeits-/Situationskontext eingebettet* *und darin interpretiert werden, um zu verstehen, was sie* *bedeuten.“* |
| Aufgaben-priorisierung | Aufgaben werden ihrer Wichtigkeit nach geordnet und abgearbeitet. Dabei können Aufgaben auch repriorisiert werden. Beispielitem: *„Es hilft uns, Aufgaben während nicht belastenden* *Situationen zu priorisieren, da wir dieses Schema auf kritische* *Situationen übertragen und abarbeiten können.“* |
| Aufgabenver-teilung | Unter den handelnden Personen wird eine Aufgabenverteilung vorgenommen. Wenn nötig, wird die Aufgabenverteilung so verändert, dass die Arbeitsbelastung gleichverteilt bleibt. Beispielitem: *„Eine effektive Aufgabenverteilung über alle Teammitglieder* *ist sehr wichtig.“*  |
| Shared Mental Model | Shared TaskMental Model | Gemeinsames mentales Modell der Umwelt und Aufgaben unter den Teammitgliedern. Es herrscht ein geteiltes Verständnis der Technologien und Ausrüstung, die sie nutzen und der Interaktion im Team damit als auch der Aufgaben und wie (welche Strategien, etc.) diese zu erledigen sind. Beispielitem: *„Es ist von großer Bedeutung eine volle Kenntnis der beruflichen Ausrüstung zu haben sowie das Wissen der Kollegen darüber zu erfahren.“* |
| Shared TeamMental Model | Gemeinsames mentales Modell über die Rollen der Teammitglieder, ihre Interaktionen und Verantwortlichkeiten. Sie haben ein gemeinsames Verständnis über das Wissen und Können, die Stärken und Schwächen und die Einstellungen der anderen im Team. Beispielitem: *„Im Team ist es wichtig zu wissen, welche* *Rollen und Verantwortlichkeiten die einzelnen Mitglieder haben.“* |

Quelle:

1. Hagemann V, Kluge A, Ritzmann S. High Responsibility Teams – Eine systematische Analyse von Teamarbeitskontexten für einen effektiven Kompetenzerwerb. Psychologie des Alltagshandelns 2011; 4:22–42.

Weiterführende Literatur:

* Hagemann V. TAKAI. Team-Arbeit-Kontext-Analyse Inventar; 2021 [zuletzt geprüft am: 27.06.2023]. https://doi.org/10.23668/psycharchives.4800