Wenn zwei Piloten in einem Flugzeug unterwegs sind …

Berichte von Unfällen mit Luftfahrzeugen der General Aviation müssen sich in Bezug auf die Beurteilung von Ursachen, die zum Unfall geführt oder beigetragen haben können, sehr oft auf Vermutungen beschränken, weil es in diesen Flugzeugen bekanntlich keine Geräte zur Aufzeichnung der Gespräche im Cockpit gibt. Es ist aber eine fest stehende Tatsache, dass in vielen Fällen eine schlechte oder mangelhafte Zusammenarbeit von zwei Piloten, die in einem Luftfahrzeug der General Aviation einen Unfall nicht überlebt haben, zu einem wesentlichen Teil zum Unfallgeschehen beigetragen hat. Im nachfolgenden Beitrag beschäftigt sich der Segelfluglehrer Markus Hösli mit diesem Phänomen. Er stützt dabei seine Ausführungen auf Erkenntnisse, die S. Huber u.a. in seinem Buch „Human Performance", Flugpsychologie, Band 2, 2001, niedergeschrieben hat.

Ziel der Arbeit:

Den Flug einer Zweierbesatzung zu einem positiven Ereignis werden zu lassen

Der Verfasser verwendet dabei Fallbeispiele aus der General Aviation bzw. aus der kommerziellen Luftfahrt (Texte kursiv).

Zwei Piloten, die in einer ASH-25 unterwegs sind, realisieren, dass die meteorologischen Umstände sie zwingen, eine Aussenlandung in einem schwierigen Gelände vorzunehmen. Es entsteht ein Streit, welches der beste Landeplatz wäre. Der heftige Disput führt dazu, dass sie schliesslich gar keine Alternative mehr haben. Beide Piloten überleben die Landung, aber das Flugzeug ist stark beschädigt.

Wenn zu lange nach einem vermeintlich perfekten Lösungsweg gesucht wird…

Wie konnte es zu diesem gravierenden Vorfall kommen?

Unfälle der vergangenen Jahre mit Doppelsitzersegelflugzeugen, von Motorflugzeugen mit einer Zweierbesatzung, ja sogar von Linienflugzeugen, haben gezeigt, dass die beiden Piloten in Krisensituationen häufig Fehler begingen, die zu vermeiden gewesen wären, wenn sie die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen richtig eingesetzt hätten. Immer wieder zeigte es sich bei Unfällen, bei denen die Piloten überlebt hatten, dass zumindest ein Crewmitglied die richtige Lösung zum aufgetretenen Problem erkannt hatte.

United Airlines, DC-8, Portland, 1978

Das Flugzeug schlug kurz vor der Landebahn wegen Treibstoffmangels auf, weil die Crew abgelenkt und die Kommunikation wegen Meinungsverschiedenheiten bezüglich des Fuel-Status' gestört war.

Es gibt ein paar einfache Gesichtspunkte, die vor dem Start einer Zweierbesatzung bekannt sein bzw. vereinbart werden sollten:

Alle Details des Crewmanagement besprochen - der Verfasser mit Emil Blumer, Präsident SFVS, vor einem Juraflug

Koordination der Piloten

- Wer ist auf welchem Streckenabschnitt oder für den gesamten Flug der fliegende Pilot (PIC) und wer der nicht fliegende (PNF)?

- **Zusammenarbeit der Piloten**
  Treffen der PIC allein oder beide Piloten gemeinsam flugtechnische Entscheidungen?
  Wie steht es um die körperliche Leistungsfähigkeit der beiden Piloten?

- **Kommunikation**
  Wer beschafft für den geplanten Flug welche Informationen?

  Wichtig ist in jedem Fall, dass die beiden Besatzungsmitglieder ihre Meinung deutlich artikulieren. Ebenso wichtig ist die Fähigkeit beider Besatzungsmitglieder, dem anderen jeweils zuzuhören.

- **Konfliktlösungsstrategien**
  Es ist wichtig, dass beide Piloten zur Kritik des jeweils anderen Besatzungsmitgliedes und der Kritisierte zu deren Akzeptanz bereit sind.

- **Gruppendynamik**
  Sie führt sehr rasch dazu, dass ein Partner – trotz fehlender Übereinstimmung – eine Einwilligungsbereitschaft für die Meinung des anderen zeigt.

  Es ist daher wichtig, Verantwortung zu übernehmen und sich nicht durch einen dominanten Partner in eine Situation zu begeben, welche man selbst zu meistern nicht in der Lage wäre.

Wenn die vorgenannten Punkte zwischen den Piloten einer Zweierbesatzung geklärt bzw. vereinbart worden sind, kommt es während des Fluges auf den effektiven Einsatz aller im Cockpit verfügbaren Ressourcen an. **Dadurch entsteht ein Höchstmass an Sicherheit und Effizienz im Flugbetrieb.**

Flug in der Uebungsraum in einem Fluglehrer-WK im Raum Visp

Zusammenarbeit im Cockpit

Ziel einer guten Zusammenarbeit im Cockpit muss sein, das Wissen und die Fähigkeiten der beiden Piloten optimal zusammenzubringen und zu koordinieren.

„Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile."

Hierzu gehören:

- **Zuordnung und Verteilung der Aufgaben** pro Flugphase an das jeweilige Crew-Mitglied.
  Der für den Flug Verantwortliche hat im Fall von Meinungsverschiedenheiten das Entscheidungsrecht, um Diskussionen zu vermeiden, die von den wichtigen Aufgaben ablenken und u. U. zu einer Katastrophe führen könnten.

- **Verantwortungsbereiche klar definieren**. Wer ist verantwortlicher (PIC), fliegender (PF), wer nicht fliegender Pilot (PNF)?
  Dies ermöglicht dem Einzelnen, seine Aufmerksamkeit voll auf die jeweils auszuführende Tätigkeit zu richten.
  Lösungswege sollten dem jeweils anderen Crewmitglied mitgeteilt werden.

  Beide Crew-Mitglieder müssten sich zum Zweck der Sicherheitserhöhung gegenseitig überwachen.

- **Klare Kommandos**, wenn Aufgaben an ein anderes Crew-Mitglied übergeben oder von diesem übernommen werden (my/your controls – my/your voice).

Peter Bregg lädt im Fluglehrer-WK zum Einführungsflug mit der ASK 21 MI ein

Bei der Mehrzahl der Unfälle, die auf Fehler der Besatzung zurückzuführen waren, zeigten sich Schwachstellen in der Aufgabenverteilung und im Koordinationsprozess.

- Beispiele: Wer fliegt? Wer fliegt in einer Risikophase? Wer navigiert?
- Wer betreibt intensive Luftraumüberwachung? Wer fliegt wie lange? Wer landet?
- Sich in seinem Verantwortungsbereich auf seine Aufgabe(n) konzentrieren.
- *Closed loop priciple* praktizieren: sich gegenseitig auf dem Laufenden halten. Bei Informationslücken nachfragen, bis Unklarheiten beseitigt sind. Beide Crew-Mitglieder müssen zu jedem Zeitpunkt den gleichen Wissensstand haben. Nur so wird eine gegenseitige Überwachung erst möglich.
- Beide Piloten sollten den Flug seriös vorbereiten. Falls dies nur einer von ihnen tut, führt er den Flug in alleiniger Verantwortung durch.
- Sich über seinen momentanen Status Rechenschaft ablegen. Ein mulmiges Bauchgefühl – der andere wird schon wissen, was er tut – ist ein Alarmzeichen. Solche Situationen müssen sofort angesprochen und miteinander geklärt werden.
- Problematisch wird es dann, wenn kurzfristig ein anspruchsvoller Flug zusammen durchgeführt wird. Kennt man die Grenzen des anderen Piloten nicht bzw. stützt man sich nur auf dessen Erfahrung, kann eine kritische Situation unweigerlich zu gefährlichen Konflikten führen.

Richtige Entscheidungen treffen

Voraussetzungen

- Sich jederzeit des aktuellen Sicherheits- bzw. Gefahrenpegels bewusst sein.
- Wie gross sind die eigene Fehleranfälligkeit und jene des anderen Piloten?
- Vorstellung der eigenen Situation und der Vorgänge um einen herum.

Anflug der DG 505 auf den Flugplatz Altenrhein

„Hoffe das Beste, aber plane für das Schlimmste!“

- ❖ Jede Phase eines Fluges birgt in sich besondere Gefahren. Besonders kritisch sind dabei die Start-, Approach- und Landephase, aber auch während eines Streckenfluges, wenn z. B. beim Segelflug die Thermik aussetzt oder schlechtes Wetter aufzieht.
- ❖ Wenn auch in unterschiedlichem Masse sind wir doch jederzeit gegen Fehler anfällig. Je nachdem, ob wir ausgeruht oder übernächtigt sind, uns wohlfühlen oder unter psychischen oder physischen Belastungen stehen, nimmt die Fehleranfälligkeit ab oder zu.
- ❖ Sich jederzeit bewusst zu sein, wie die eigene Situation und die Vorgänge um sich herum sich zeigen, sind Voraussetzungen für einen erfolgreichen und sicheren Flug.

Ressourcenmanagement

In Situationen mit erhöhtem Stresslevel neigen Menschen dazu, ihre Ressourcen zu vernachlässigen. Deshalb ist es wichtig, Aufgaben vor dem Aufkommen von erhöhtem Stress zu verteilen.

Beispiele:

- Bei einer sich abzeichnenden **Aussenlandung** kümmert sich der fliegende Pilot (PF) um die optimale Ausnutzung der schwachen Thermik, während der nicht fliegende Pilot (PNF) einen geeigneten Landeplatz sucht.
- Beim **Pulkfliegen** beschäftigt sich der nicht fliegende Pilot intensiv mit der Luftraumüberwachung und der der Kollisionsverhinderung.

Zum Ressourcenmanagement gehört auch, dass in Phasen mit geringerer Belastung Erholungspausen eingebaut werden.

- ➢ In einer solchen Phase übernimmt der fliegende Pilot alle Aufgaben allein.
- ➢ In diese Phase sollten auch notwendige Tätigkeiten wie Essen und Trinken, Wasser lösen oder sogar ein kurzer Erholungsschlaf gelegt werden.

Der vermeintlich **perfekte Weg**, etwas zu tun, ist meist von Subjektivität geprägt. Demzufolge können Meinungen für eine Problemlösung innerhalb einer Crew differieren. In einer solchen Situation hilft nur eine **lösungsorientierte Zusammenarbeit.**

- ➢ Im Team geht es nicht darum, wechselseitig den „einzig perfekten“ Weg zu erstreiten.
- ➢ Die Crew muss sich vielmehr zügig auf eine gute, praktikable und von beiden Mitgliedern durchführbare Lösung einigen und diese **miteinander** ausführen (Aufgaben wieder verteilt auf den fliegenden bzw. nicht fliegenden Pilot).

Lieber zusammen sicher auf der zweitbesten Wiese landen, als gegenseitig über die perfekte Wiese streiten und dabei in den Wald zu stürzen.

Um eine gute Leistung zu erreichen, ist es wichtig:

- ➢ Miteinander und nicht gegeneinander zu arbeiten.
- ➢ Jede Konkurrenzsituation zu vermeiden.
- ➢ Eine Atmosphäre der Zusammengehörigkeit zu schaffen.
- ➢ Ziele des Teams über die individuellen Ziele zu stellen.

Alle machen Fehler – auch der Erfahrenste

Daher geht es im Team darum, die Fehlerkette zu durchbrechen und somit Unfälle zu verhindern.

Gutes Teamwork zu erlernen ist für Piloten häufig schwierig, da sie während ihrer Ausbildung trainiert wurden, alle Entscheidungen selber zu fällen und alle Aufgaben alleine zu bewältigen. Bei einer Zweierbesatzung besteht deshalb häufig die Gefahr, dass diese Haltung zu einer Konkurrenzsituation führt.

Darum ist es wichtig, zwischen den beiden Piloten eine Atmosphäre des gegenseitigen Respekts und des Vertrauens zu schaffen. Wenn ich ernst genommen werde, habe ich auch den Mut, meine Bedenken zu äussern. Wenn ich meinen Partner ernst nehme, lasse ich mich auf meine Fehler aufmerksam machen und kann diese korrigieren.

Ein Lösungsansatz für das Erreichen bestmöglicher Resultate und Vermeidung von Fehlern ist

Synergismus

Dies ist ein Prozess, dessen Gesamtresultat aus der Arbeit beider Piloten besser ist als das beste erzielbare Resultat jedes Einzelnen.

Erreicht wird dies durch:

Kommunikation

- Ausgangspunkt jeglicher Kommunikation ist die Informationsbeschaffung.
- Gute Entscheidungen basieren auf guten Informationen.

Grundlagen für die Kommunikation einer Zweierbesatzung können z. B. sein:

- die gemeinsame Beobachtung, z.B. der Instrumentenanzeigen und der Navigationskarten
- externe Kommunikation wie ATC oder der allgemeine Funkverkehr
- gute Flugvorbereitung, deren Unterlagen beiden Piloten zur Verfügung stehen

Streckenstudium vor einem Wettbewerbsflug

Wichtig dabei ist:

Jede Unklarheit ist sofort durch bestimmtes Nachfragen zu beseitigen.

- Nachfragen nicht als Schwäche oder mangelndes Wissen des Kollegen auslegen.
- Sich nicht über Fragen und Unsicherheiten des anderen lustig machen.

Der erste Schritt zu einer guten Kommunikation ist, keine Angst davor zu haben, Fragen zu stellen.

Menschen, die sich unsicher fühlen, scheuen sich häufig nachzufragen, da sie befürchten, dass man dies als Schwäche und mangelndes Wissen auslegt. Diese Situation kann sich massiv verstärken, wenn eine andere Person sich über die Fragen und Unsicherheiten der anderen lustig macht.

Vertreten der eigenen Meinung

- Diese ist geradlinig und offen zu äussern und …
- …. so lange aufrecht zu erhalten, bis die Argumente des andern Piloten einem zeigen, dass die eigene Ansicht falsch ist.
- Die Autorität des anderen Piloten darf bei der Entscheidungsfindung keine Rolle spielen.

Es gibt viele Beispiele von Unfällen, vor allem auch in der Linienfliegerei, bei denen mindestens ein Crewmitglied die korrekte Antwort auf ein Problem gehabt hätte, seine Meinung jedoch nicht genügend deutlich vertreten konnte oder dass es vor der Autorität des Captains kapitulierte.

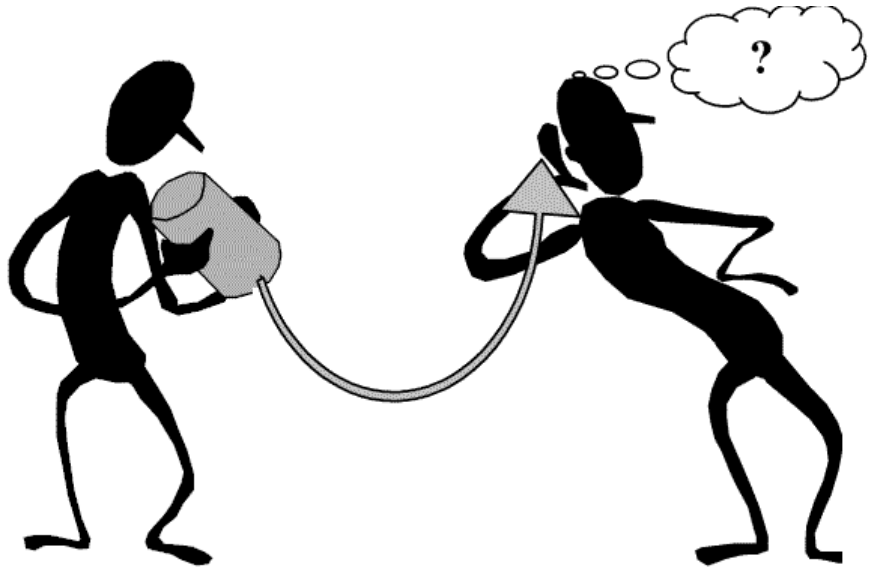
Air Florida, B-737, Washington National, 1982

Kurz nach dem Start stürzte in Washington eine B-737 wegen starker Vereisung ab. Der Copilot hatte vor dem Start und während des Take-off-rolls mehrfach Bedenken geäussert, dass irgendetwas nicht stimmen könne. Er liess sich aber von der vermeintlichen Autorität des Kapitäns daran hindern, dies so deutlich zu artikulieren, so dass dieser den Start nicht abbrach.

Zuhören

Eine gute Kommunikation lebt von der Fähigkeit der anderen Gesprächsteilnehmer, zuhören zu können!

Zuhören ist eine *aktive* Tätigkeit und kein schwammiges Absorbieren von Informationen.



Dabei ist es wichtig,

- sich gegenüber der/den anderen Person/en zu öffnen
- durch aktives Fragen nachzuhaken
- auf Fragen durch Bestätigung, Zustimmung oder Ablehnung zu reagieren

Aktives Zuhören ist ein entscheidender Teil einer erfolgreichen Zusammenarbeit in einer Crew. Zuhören verlangt mehr als passive Aufmerksamkeit. Einer der wichtigsten Gründe für das Versagen der Kommunikation im Cockpit ist der Umstand, dass die Besatzungsmitglieder nicht richtig zuhören können.

Merkmale eines *schlechten* Zuhörers

- **Voreingenommenheit**: Er ist zu sehr mit der eigenen Position beschäftigt.
- Er nimmt immer eine gegenteilige Position ein: Er ist **„des Teufels Advokat"**.
- **Er wechselt** mit einem Schlüsselwort des anderen Gesprächspartners auf ein anderes Gesprächsgebiet.
- **Ausblenden**: Er zeigt kein Interesse an den Aussagen des anderen.

Merkmale eines *guten* Zuhörers

- Er sucht durch **Nachfragen** Klarstellungen.
- **Er bestätigt** mit eigenen Formulierungen das vom anderen Gesagte.
- Er erzeugt durch **Augenkontakt** Zuwendung und schafft dadurch eine lockere Atmosphäre.
- Er fördert mit **positiver Körpersprache** Aufmerksamkeit und damit die Kommunikation.

Ist ein Konflikt aufgetreten, kommt es entscheidend darauf an, die richtigen Massnahmen zu treffen und optimale Verhaltensweisen zu dessen Lösung anzuwenden.

Alitalia, Flug-Nr. AZ 404

Vor dem Absturz der im Anflug auf Zürich-Kloten am 14. November 1990 befindlichen DC9 hatten die beiden Piloten Streit miteinander. Weil der Captain seine Autorität unter Beweis stellen wollte, ignorierte er demonstrativ alle Hinweise seines Copiloten, dass mit der augenblicklichen Flughöhe der Maschine etwas nicht stimmen könne. Bei dem Unfall verloren 40 Passagiere und 6 Besatzungsmitglieder am Stadlerberg ihr Leben.

Konfliktursachen

- Jede Person im Cockpit vertritt ihre Ansicht und ist nicht bereit, davon abzurücken. Diskussionsthemen, die nichts mit dem eigentlichen Problem zu tun haben, stehen im Vordergrund.

Dadurch wird eine unnötige Ablenkung provoziert, was schwerwiegende Folgen haben kann.

Konfliktlösungsstrategien

Sind Konflikte aufgetreten, sollten sie auf konstruktive Art und Weise gelöst werden. Hierzu gilt es, einige Regeln zu beachten:

- Ermuntere andere, ihre Meinung zu äussern.
- Bei Uneinigkeit: Diskussion auf Probleme beschränken, welche aktuell gelöst werden müssen.

Verwirrende Spiegeleien beim Rückenflug mit dem Fox

Wenn jede Person im Cockpit **nur ihre Ansicht** als wahr ansieht, ohne also bereit zu sein, jene des anderen bei der Lösungsfindung zu berücksichtigen, sind Konflikte unvermeidlich. Probleme treten aber auch vor allem dann auf, wenn auf einmal über Themen debattiert wird, **die mit dem eigentlichen Problem nichts zu tun haben**, z. B. über den sozialen Status von einem der Besatzungsmitglieder, über Persönlichkeitsfragen oder über die Politik der Fluggruppe, der die Piloten angehören. Eine massive Ablenkung ist fast immer die Folge, was zu einer gefährlichen Situation führen kann.

Northwest Airlines
Minneapolis 2009 – Ein Flugzeug der Northwest Airlines ist 240 km weit über den Zielflughafen Minneapolis hinausgeflogen, bevor die Besatzung ihren Fehler bemerkte. Die Piloten erklärten nachher, sie seien wegen einer hitzigen Diskussion über Regelungen ihrer Fluggesellschaft abgelenkt gewesen.

Noch schwieriger als der Umgang mit Konfliktsituationen zu erlernen ist die Fähigkeit, andere zu kritisieren oder selbst Kritik entgegenzunehmen. Niemand ist perfekt, und alle machen somit Fehler. Kritik soll dazu führen, dass Fehler von der betroffenen Person wahrgenommen werden und sie zu einer Verbesserung ihrer Leistung gelangt. Dies ist aber nur möglich, wenn die Kritik nicht als persönlicher Angriff wahrgenommen wird.

Turkish Airways
Auf einem Flug mussten Passagiere die miteinander raufenden Piloten trennen, während sich das Flugzeug kurz nach dem Start, nur durch den Autopiloten geführt, im Steigflug befand.

Kritik und Kritikfähigkeit

Wird Kritik am Verhalten eines anderen notwendig, gehört sowohl vom Kritikgeber als auch vom Kritiknehmer sehr viel Geschick dazu, dass dabei am Ende etwas Positives herauskommt.

Häufige Fehler in Kritikgesprächen sind:

- Mangelnde Fähigkeit des Kritisierenden zu einer sachlichen Kritik.
- Mangelnde Fähigkeit des Kritisierten, Kritik zu akzeptieren.
- Kritik wird oftmals als persönlichen Angriff auf den Kritisierten wahrgenommen.
- Auf die Wortwahl in einem Kritikgespräch ist besonders zu achten, damit nicht das sogenannte Sender-/Empfängerproblem entsteht, bei dem der Empfänger etwas anderes versteht, als der Sender der Botschaft gemeint hat.
- Es ist daher auch wichtig, gute Leistungen des Kritisierten durch ein unterstützendes Feedback des Kritisierenden zu äussern.

Wichtiges Debriefing nach der Vrillenübung mit Michel Barras im Fluglehrer-WK

Sinnvoll ist es, innerhalb eines Teams zu Beginn einer gemeinsamen Tätigkeit Spielregeln festzulegen, damit sich eine **konstruktive Kritik** entwickeln kann, z. B.:

- Jeder von uns ist berechtigt, Kritik zu üben.
- Jeder von uns ist bereit, Kritik entgegenzunehmen.
- Gegebenenfalls fordern wir Kritik oder Feedbacks ein.
- Der Prozess des Gebens und Nehmens von Kritik ist während unserer gemeinsamen Tätigkeit ein fortlaufender Prozess (beim Briefing, während des Fluges, beim Debriefing).

Gruppendynamik

Wenn zwei Piloten zusammen im Cockpit sind, entwickeln ihre Beziehungen zueinander eine eigene Dynamik. Dies verzerrt die Sicht der einzelnen Teammitglieder, ohne dass sie sich dessen bewusst sind. Es entsteht eine gewisse Gruppendynamik, die besonders gefährlich sein kann.

Ob Patrick Hofer vom BAZL verzweifelt um Hilfe ruft oder ob er nur das Capot schliesst?

Effekte von Gruppendynamik, die äusserst gefährlich sind:

- **Stimmungsmacher** innerhalb der Gruppe beeinflussen die eigene Meinung.
- **Einwilligungsbereitschaft** (Die Wahrscheinlichkeit, mit der eine Person der Bitte oder Forderung einer anderen nachkommt.)
- **Status** (Crewmitglieder mit einem höheren Status beeinflussen die Meinung jener mit einem niedrigeren.)
- **Verzerrte Risikowahrnehmung** (Zwei kühne Piloten neigen zu kühnen Entscheidungen.)
- **Zeitdauer** (… während der eine Gruppe besteht, beeinflusst die Qualität von Entscheidungen.)

Einige dieser riskanten Effekte werden nachstehend mit Hilfe von Beispielen erläutert.

Übereinstimmung

Eine Versuchsperson erhält die Aufgabe, auf einem Blatt mit mehreren gezeichneten Linien anhand einer Referenzlinie gleich lange Linien herauszusuchen.

Nun platziert man die Versuchsperson in eine Gruppe von Schein-Versuchspersonen, die ihre Antworten jeweils vor der echten Versuchsperson geben. Zu Beginn geben alle die richtige Antwort. Etwas später hingegen geben die Schein-Versuchspersonen die gleiche, aber offensichtlich falsche Antwort. Wenn nun die Versuchsperson ihre Antwort äussern soll, wird sie in der Regel die gleiche falsche Antwort geben, obwohl sie weiss, dass sie nicht richtig ist.

Einwilligungsbereitschaft

Hauseigentümer wurden gebeten, ein relativ grosses Plakat, das für mehr Sicherheit im Strassenverkehr warb, im Garten aufzustellen.
Bereits früher waren sie gebeten worden, ein viel grösseres Plakat zum gleichen Thema aufzustellen, was aber von fast allen abgelehnt worden war.
Jetzt aber fand das Aufstellen des kleineren Plakates allgemeine Akzeptanz. Die Einwilligungsbereitschaft war also gestiegen, weil sie zuerst die offensichtlich übertriebene, unvernünftige Bitte abgelehnt hatten.

Status

Bombercrews der USAF mussten eine Aufgabe lösen: 30% der Piloten, 50% der Navigatoren, 30% der Bordschützen fanden das richtige Resultat.

Ergebnis der folgenden Überzeugungsarbeit**:** 90 % der Piloten, welche das korrekte Resultat gefunden hatten, konnten die Crew von der Richtigkeit ihrer Antwort überzeugen, aber bloss 80 % der Navigatoren und nur 60 % der Bordschützen.

Verzerrte Risikowahrnehmung

Beauftragt man eine Gruppe, ein Problem zu diskutieren (Beispiel: „Soll eine Person einen sicheren, aber mittelmässig bezahlten Job zugunsten eines weniger sicheren, dafür besser bezahlten, aufgeben?“), tendiert die Gruppe für ein risikoreicheres Vorgehen als deren Einzelmitglieder.

Gruppendauer

Wenn die Gruppe neu ist, dann müssen die Spielregeln genau abgesprochen werden. Jedes Crewmitglied sollte wissen, was es zu tun hat und was der andere tut.

Beeinflussung der individuellen Leistung im Cockpit eines Doppelsitzers:

- Nicht zögern, eine Unsicherheit oder eine Besorgnis zu einem Entscheid des Anderen zu äussern.
- Wenn man gefragt wird: eine klare, vollständige Antwort geben. Brüskes Auftreten vermeiden!
- Objektiv bleiben: vermeiden, eine Ansicht mit eigenem Ego zu verknüpfen.
- Vermeiden, den anderen absichtlich auf einem falschen Weg weitergehen zu lassen!
- Keinen Wettbewerb betreiben, nicht wütend werden, nicht schmollen.
- Angenehme Cockpitatmosphäre schaffen, auch wenn es schwierig sein sollte …

Endanflug nach einem eindrücklichen Streckenflug mit dem Orion in Altenrhein

Und nun viel Vergnügen beim Fliegen mit einer Zweierbesatzung!

Verfasser: Markus Hösli, Fluglehrer, SFVS