

# Reflexive Lawinenkunde in der Ausbildung: Das Entscheidungstraining Lawinen.

*In diesem Artikel wird ein einwöchiges Kurskonzept zum „Entscheidungstraining Lawinen“ vorgestellt, das zentrale Elemente einer reflexiven Lawinenkunde enthält und welches sich in besonderem Maße für die Ausbildung von Multiplikatoren anbietet. Dieses Kurskonzept wird innerhalb der Jugend des Deutschen Alpenvereins (JDAV) seit Ende der 80er Jahre durchgeführt und wurde insbesondere vom Landesverband Bayern kontinuierlich weiterentwickelt.*

In einem ersten Beitrag zum Thema „reflexive Lawinenkunde“ im Heft 1/08 von bergundsteigen wurde für eine stärkere Integration psychologischer Faktoren in die praktische Lawinenausbildung argumentiert. In diesem Beitrag wird nun ein einwöchiges Kurskonzept zum „Entscheidungstraining Lawinen“ vorgestellt, das zentrale Elemente einer reflexiven Lawinenkunde enthält. Die Grundidee der reflexiven Lawinenkunde ist, dass wir auch in den Modellen der strategischen Lawinenkunde (Snowcard, Stop-or-Go, Reduktionsmethode) zu sehr vom allwissenden, rational handelnden Menschenbild ausgehen. Um langfristig gute Entscheidungen treffen zu können, müssen wir aber konsequenter vom Menschen und seinen Unzulänglichkeiten, die sich aus der Art und Weise menschlichen Empfindens, Denkens und Verhaltens ergeben, ausgehen. Unsere Unzulänglichkeiten sind definiert durch unsere Persönlichkeitseigenschaften, die Mechanismen menschlicher Wahrnehmung und den Einfluss gruppenspezifischer Faktoren und aktueller inner-psychischer Zustände. Ziel der reflexiven Lawinenkunde ist es, Entscheidungsmodelle und Methoden der praktischen

Umsetzung zu entwickeln, die von diesen Unzulänglichkeiten ausgehen, sie systematisch in den Entscheidungsprozess integrieren und sie idealer Weise zum eigenen Vorteil nutzen. Dementsprechend sollten in der lawinenkundlichen Ausbildung drei Bereiche berücksichtigt werden:

- [1] Grundwissen über psychologische Mechanismen
- [2] Sensibilisierung gegenüber der eigenen Wahrnehmung und des eigenen Verhaltens
- [3] Training der Umsetzung inner-psychischer Zustände in Verhalten.

In diesem Beitrag wollen wir nun ein Kurskonzept vorstellen, das unter dem Namen Entscheidungstraining Lawinen innerhalb der Jugend des Deutschen Alpenvereins (JDAV) seit Ende der 80er Jahre durchgeführt und insbesondere vom Landesverband Bayern kontinuierlich weiterentwickelt wurde. JugendleiterInnen im Deutschen Alpenverein sind zu regelmäßiger Fortbildung verpflichtet. Üblicherweise findet die Jugendleiterfortbildung innerhalb der JDAV im Rahmen von Wochenendveranstaltungen statt. Diese bieten aber nur einen sehr begrenzten zeitlichen Rahmen, was die Möglichkeiten der zu

vermittelnden Inhalte betrifft. Außerdem bestand eine gewisse Frustration darüber, dass bei Wochenendfortbildungen weder die persönliche Entscheidungsfindung nachhaltig trainiert noch die für feste (Jugend-) Gruppen wichtige Gruppendynamik angemessen berücksichtigt werden konnte. Oftmals hatten sowohl Teilnehmer als auch Kursleiter am Ende einer Wochenendveranstaltung das Gefühl, nun eigentlich arbeitsfähig zu sein und nun richtig mit einer wirklich spannenden und hilfreichen Fortbildung beginnen zu können. Für ausgebildete Jugendleiter mit Skitourenenerfahrung wurde daher mit einem ganzheitlichen Ansatz die Fortbildung Entscheidungstraining Lawinen entwickelt. Neben der Vermittlung lawinenkundlichen Fachwissens und dem Training strategischer Entscheidungsfindung sollte vor allem die Auseinandersetzung mit dem persönlichen Führungsverhalten (zB Anfälligkeit für spezifische Stressoren) und gruppenspezifische Aspekte (zB Normen der eigenen Jugendgruppe und ihre Auswirkungen) im Vordergrund stehen. Um der Komplexität des Themas gerecht zu werden, wurde die Fortbildung zunächst als einwöchige Veranstaltung mit 2 Kursleitern

und 12 Teilnehmern konzipiert. Bei der Gebietswahl wird darauf geachtet, dass Skitouren unterschiedlicher Schwierigkeit, Länge und bei unterschiedlichen Verhältnissen möglich sind. Ferner ist der Kurs insofern zweigeteilt, dass in der ersten Hälfte meist eine Talherberge verwendet wird, während die zweite Hälfte mit einer kleinen Durchquerung oder bei unsicheren Verhältnissen auf einer Hütte verbracht wird. Aufgrund des großen Erfolges bei den Jugendleitern wurden später auch viertägige Fortbildungen entwickelt, die sich entweder an Anfänger richten oder als Aufbauveranstaltung für ehemalige Teilnehmer angelegt sind.

Ziel des Entscheidungstrainings Lawinen ist nicht, dass sich alle Teilnehmer am Ende auf dem gleichen Niveau befinden, sondern jeden in die Lage zu versetzen, für seine Person möglichst optimale Entscheidungen treffen zu können. Dies bedeutet insbesondere, zu erkennen, wann man aufgrund mangelnden Wissens oder Erfahrung oder ungünstiger innerpsychischer Zustände (zB Stress) nicht mehr in der Lage ist, gute und fundierte Entscheidungen zu treffen. Die Kursinhalte werden möglichst praxisnah vermittelt und sollen nicht abstraktes Wissen bleiben, sondern mit dem persönlichen Erleben und Erfahrungen der Teilnehmer verwoben werden. Dabei sollen die Teilnehmer sich gegenseitig mit ihren Erfahrungen bereichern und sich mit ihrer eigenen Führungspersönlichkeit auseinandersetzen. Die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der eigenen Person wird bei der Anmeldung zur Fortbildung vorausgesetzt.

In diesem Beitrag werden nur Inhalte und deren methodische Umsetzung des Entscheidungstrainings Lawinen näher dargestellt, die sich auf den Ansatz der reflexiven Lawinenkunde beziehen. Inhalte, wie lawinenkundliches Wissen oder strategische Entscheidungsmodelle, werden nur stichpunktartig erwähnt und können bei Bedarf in der Fachliteratur bzw. den Ausbildungshandbüchern nachgelesen werden. Wir werden im Folgenden einen idealtypischen Verlauf der Fortbildung vorstellen. Der tatsächliche Verlauf variiert in der Praxis je nach Teilnehmerwünschen und -erfahrungen und der Dynamik während des Kursverlaufes. Im Prinzip werden die Kurse mit dem dargestellten Muster geplant, sind aber inhaltlich und konzeptionell insofern offen, dass wir uns an veränderte Bedingungen anpassen. Ein Überblick zu den wichtigsten Kursinhalten findet sich in Tabelle 1.

### Tag 0:

Wir gehen davon aus, dass das für die Teilnehmer formulierte Ziel, möglichst optimale Entscheidungen treffen zu können, ebenso für die Kursleiter gelten muss. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass wir besser arbeiten können, wenn wir schon ein oder zwei Tage vor Kursbeginn vor Ort ist und einen Überblick über die aktuellen Verhältnisse gewonnen haben. Der erste Tag auf Tour mit der Gruppe ist entscheidend prägend für den weiteren Verlauf der Ausbildung. Hier wird den Teilnehmern vermittelt, wie Lernen während der Fortbildung stattfinden wird, und eine Vertrauensgrundlage für die Auseinandersetzung mit persönlichen Themen gelegt (siehe auch Ausführungen für Tag 2). Dies

erfordert eine sehr aufmerksame und steuernde Leitung. Unserer Erfahrung nach gelingt dies besser, wenn wir als Kursleiter die Verhältnisse vor Ort kennen und nicht noch zusätzliche kognitive Ressourcen für die Beurteilung der alpinen Verhältnisse aufwenden müssen.

### Tag 1:

Je nach Anreise beginnt die Veranstaltung am frühen Nachmittag am nächstgelegenen Bahnhof. Vor der Weiterfahrt mit der gesamten Gruppe zum Stützpunkt wird eine Begrüßung der Teilnehmer, die Vorstellung der Kursleiter, zwei Einheiten zum Kennenlernen und eine Hinführung zum Thema der Fortbildung durchgeführt.

Kennenlernen 1: jedes Gruppenmitglied (auch die Kursleiter) sucht sich eine Postkarte aus einer Vielzahl von Karten aus. Anschließend kommentieren alle ihre Postkarte anhand folgender Fragen: „Was hat mich an der Postkarte angesprochen? Welche Bedeutung hat dies für mich?“. Neben dem Kennenlernen soll hier die Botschaft vermittelt werden, dass der persönliche Hintergrund jedes einzelnen Teilnehmers bei dieser Veranstaltung relevant ist und es gewünscht wird, sich darüber auszutauschen.

Kennenlernen 2: Diese Einheit beginnt mit einem Standogramm. Dazu stellt sich die Gruppe nach folgenden drei Initiativfragen auf („Wer ist bei der gleichen Sektion?“, „Wer kennt sich schon von früheren Schulungen?“, „Wer ist zusammen angereist?“). Dadurch wird die aktuelle Gruppenstruktur verdeutlicht und ebenfalls die Botschaft vermittelt, dass Themen der Gruppendynamik ein weiterer Inhalt dieser Veranstaltung sind.

Auf diese Übung kann auch im weiteren Verlauf der Woche immer wieder Bezug genommen werden (zB „Denkt daran zurück, welche Struktur unsere Gruppe zu Beginn hatte und wie hat sich das jetzt verändert?“ oder „Wenn ihr an die Übung zu Beginn denkt, wie ist im Vergleich dazu die Struktur eurer Jugendgruppe und wie wirkt sich das auf euer Verhalten aus?“). Diese Übung führen wir bewusst vor der Hinführung zum Thema durch, um zu verdeutlichen, dass Inhalte wie Gruppendynamik möglicherweise wichtiger sind, als Inhalte, die typischerweise mit einer Lawinenfortbildung verbunden werden.

Hinführung zum Thema: Mit Hilfe eines kurzen Seiles werden ein Zustimmungs- und ein Ablehnungspol definiert. Bei Fragen, die nicht einfach mit „Ja“ oder „Nein“ zu beantworten sind, kann dann eine passende Position zwischen den Polen eingenommen werden. Die Teilnehmer beantworten die folgenden Fragen, in dem sie sich entsprechend zu den Polen stellen:

- Wer hat schon einmal auf einem Entscheidungstraining teilgenommen?
- Wer war in diesem Gebiet schon einmal auf Skitour?
- Wer war diesen Winter für seine Verhältnisse schon viel unterwegs?
- Wer ist im Winter eigen- und alleinverantwortlich als Leiter mit der Gruppe unterwegs?
- Wer geht im Winter eher voraus?

Bei Bedarf können auch weitere Fragen gestellt werden oder bei Unklarheiten nachgefragt werden. Neben dem weiteren Kennenlernen wird durch die Art, wie beispielsweise die beiden zuletzt genannten Fragen gestellt werden,

vermittelt, dass es hier nicht um das Erreichen bestimmter Niveaus (z.B. 30 Skitourentage) geht, sondern die relativen persönlichen Fähigkeiten und Leistungen wichtig sind. Zusätzlich wird auch deutlich, dass jeder Teilnehmer möglicherweise einen anderen Hintergrund mitbringt. Mit den folgenden Fragen wird zum Thema Entscheidungsfindung hingeleitet:

Wie trifft ihr Entscheidungen? ...

- ... schnell oder langsam?
- ... alleine oder mit anderen?
- ... vielschichtig oder reduziert?
- Einmal getroffene Entscheidungen behaltet ihr eher bei oder gebt sie eher auf?
- Der eigenen Entscheidung steht ihr eher kritisch gegenüber oder vertrauensvoll?
- Als Leiter trifft ihr Entscheidungen eher mit der Gruppe oder ohne die Gruppe?

Wie die vorangegangenen Fragen dienen auch die Fragen zur Entscheidungsfindung dem Ziel zu vermitteln, dass in der Gruppe unterschiedliche Tendenzen vorhanden sind, Entscheidungen zu treffen und dass es nicht eine allgemeingültige Art der Entscheidungsfindung geben kann. Dahinter steht als Lernmodell die Vorstellung, dass es zunächst notwendig ist, bestehende Vorstellungen zu relativieren, damit es zu Veränderungen und auch neuem Verhalten kommen kann. Eine Möglichkeit dies zu tun, ist das Stellen offener Fragen, die ein gewisses Maß an Irritation auslösen können. Die folgende Abschlussfrage dieser Einheit geht genau in diese Richtung:

- Wie kompetent schätzt ihr euch im Vergleich zu den anderen ein?

Diese Frage wird durch blindes Aufstellen beantwortet, um eine

möglichst ehrliche Einschätzung zu erhalten. Einerseits haben die Teilnehmer zu diesem Zeitpunkt schon einen ersten Eindruck von den anderen Teilnehmern um sich in etwa einordnen zu können (unabhängig davon, wie realistisch diese Einschätzung ist). Andererseits können sie diese Frage nicht beantworten, weil sie die anderen in dieser Gruppenkonstellation noch nicht über eine längere Zeit im Gelände erlebt haben. Dies bildet aber eine häufige Situation von Gruppen ab. Zum Tragen kommt hier, dass möglicherweise die gegenseitige und die eigene Kompetenzeinschätzung manchmal stärker an der eigenen Phantasie orientiert ist als an der Realität. Bei der Übung wurde ja zu Beginn neben den beiden Polen (Zustimmung vs. Ablehnung bzw. hier „Kompetenter“ vs. „weniger kompetent“) auch eine Mitte definiert. Wenn die Kompetenzeinschätzung der einzelnen Teilnehmer richtig wäre, müsste jeweils eine Hälfte der Gruppe auf jeder Seite des Seiles stehen. Tatsächlich kommt es aber dazu, dass der Großteil der Gruppe sich auf der „weniger kompetent als der Durchschnitt“-Seite befindet. Dies ist weder mit den Grundsätzen deskriptiver Statistik (Mittelwert) vereinbar noch logisch. Dieser Widerspruch wird an dieser Stelle thematisiert und darauf hingewiesen, dass es diesen Effekt einer verzerrten Unter- oder Überschätzung von Kompetenz im Vergleich zum Rest der Gruppe häufig gibt und die Frage an die Gruppe gestellt, was dies möglicherweise für die Verteilung von Verantwortung in der Gruppe (zB Verantwortungsdiffusion), für eine Entscheidungsfindung (zB hidden profile) beziehungsweise für die Leitung einer Gruppe bedeutet. Diese letzten Fragen diskutieren wir üblicherweise nicht mit der

Gruppe vor Ort, sondern regen die Teilnehmer an, sich auf der Fahrt zum Stützpunkt darüber auszutauschen.

Nach unserer Erfahrung kommt es bei der Kompetenzeinschätzung zu einem Geschlechtereffekt: Frauen schätzen sich als weniger kompetent ein, auch wenn sich im Kursverlauf herausstellt, dass dies gar nicht den Tatsachen entspricht. Männer neigen dazu, sich zu überschätzen (man könnte auch sagen, die Frauen helfen den Männern dabei, sich gut zu fühlen). Dieser Geschlechtereffekt wird während der Fortbildung insbesondere bei der Auseinandersetzung mit der eigenen Leitungspersönlichkeit und mit stressigen Situationen (Tag 5 und 6) wieder ein wichtiges Thema.

Am Stützpunkt selbst werden noch folgende Einheiten durchgeführt:

Erwartungen und Befürchtungen: Die Abklärung der Teilnehmer- und Kursleitererwartungen, -befürchtungen, -wünsche erfolgt mittels einer Pow-Wow-Runde. Hierbei wird ein Gegenstand in der Gruppe reihum gegeben. Sprechen sollte nur, wer gerade den Gegenstand hat. Die Redebeiträge sollen möglichst aufeinander Bezug nehmen. Beendet wird die Runde erst, wenn der Gegenstand einmal die Runde macht, ohne dass jemand etwas sagt. Diese Methode entlastet die Teilnehmer einerseits, alles sagen zu müssen, wenn sie dran sind, weil sie ja mit großer Wahrscheinlichkeit nochmals dran kommen; gibt die Möglichkeit, Ideen und Gedanken anderer aufzugreifen und zu so einem besseren Austausch zu kommen; und ermöglicht denjenigen, die tendenziell weniger sagen, sich zu äußern und zügelt diejenigen, die tendenziell mehr sprechen. Wir verwenden diese Methode auch zum Austausch, zur

Meinungsbildung, Entscheidungsfindung oder Informationssammlung im Gelände. Mit einiger Übung lässt sich so eine effektivere Kommunikation gestalten als durch offene Runden.

Inhalte und Konzepte: Im Anschluss an die Pow-Wow-Runde stellen die Kursleiter die Inhalte und das grobe Wochenkonzept der Fortbildung vor. Neben der Abklärung von geäußerten Erwartungen und Befürchtungen erscheint uns hier besonders wichtig die Erörterung der Frage, wie Lernen auf der Fortbildung stattfindet. Einerseits können die Teilnehmer durch die Kursleiter lernen. Darüber hinaus ist aber eine zentrale Lernquelle die Gruppe und hier insbesondere der Austausch mit den anderen Teilnehmern und die Auseinandersetzung mit der eigenen Person beispielsweise durch Ausprobieren neuer Verhaltensweisen. Durch die Betonung der Wichtigkeit der Gruppe und der eigenen Person wollen wir ein Lernklima schaffen, das weniger kursleiterzentriert ist; das die Eigenverantwortung der Teilnehmer fördert; und in dem Unterschiede zwischen Teilnehmern nicht als störend, sondern als bereichernd wahrgenommen werden. Abschließend nennen wir als Kursziel, jeden in die Lage versetzen zu wollen, für seinen Wissens-, Könnens- und Erfahrungsstand möglichst optimale Entscheidungen treffen zu können.

Kurzreferate und Tourenplanung: Die Teilnehmer ziehen zufällig ein Thema, zu dem sie am nächsten Tag auf Tour Kurzreferate bzw. -übungen halten sollen. Alle Themen werden doppelt vergeben. Durch zwei unterschiedliche Farben ergibt sich gleichzeitig die Aufteilung der

Teilgruppen für den nächsten Tag. Zunächst findet eine kurze Tourenplanung in den Teilgruppen statt. Anschließend bereiten jeweils die Teilnehmer mit den gleichen Themen mit Hilfe vorbereiteter Unterlagen ihre Referate vor. Die Referatsthemen sind:

- LVS-Kontrolle mit einer Gruppe; im Anschluss an dieses Referat, das am nächsten Tag die tatsächliche LVS-Kontrolle sein wird, sollen alle Teilnehmer die Funktionsweise (An- & Ausschalten; Suchfunktion) ihres LVS kurz vorstellen.
- Lawinenlagebericht (Aufbau und Struktur, Informationen, Quellen)
- Messung der Hangsteilheit im Gelände (mit SnowCard, mit Kompass, Pendeltrick)
- Einführung in die SnowCard (Grundprinzip und Anwendung)
- Umwandlungsformen (aufbauende & abbauende Umwandlung, Schmelzumwandlung)
- Punktortung und Sondieren (Maxima- & Minimaverfahren; Mehrfachverschüttung, Drei-Kreis-Methode)

## Tag 2:

Am ersten gemeinsamen Tag unternehmen wir in den beiden Teilgruppen eine kleinere Skitour mit den Inhalten Spuranlage, Checkpunkte, Führung Aufstieg- & Abfahrt und Beurteilung der aktuellen Schnee- und Lawinensituation. An geeigneter Stelle halten die Teilnehmer ihre Kurzreferate. Die Führung der Gruppe erfolgt in wechselnden 2er-Teams durch die Teilnehmer. Nach jedem Führungsabschnitt wird eine kurze Feedbackrunde durchgeführt („Was ist euch aufgefallen?“, „Was war hilfreich / hinderlich?“, „Was könnten die beiden anders

machen?“). Die Idee einer reflexiven Lawinenkunde, die Teilnehmer für ihre eigene Wahrnehmung zu sensibilisieren, wird in drei Übungen aufgegriffen:

### *Sensibilisierung für die eigene Wahrnehmung und Informationsverarbeitung:*

Nach einer ersten Gehstrecke (ca. 30 min. - max. 1 h) versammelt sich die Gruppe im Kreis und alle Teilnehmer schließen die Augen. Anschließend stellt der Kursleiter Fragen zu Dingen, die während der ersten Gehstrecke beobachtbar waren und für die Entscheidungsfindung relevant sein könnten (z.B. „Gab es Raureif?“, „Was ist die aktuelle Hauptwindrichtung?“, „Liegt auf den Bäumen Schnee?“, „Gibt es Anzeichen für eine Schneeverfrachtung?“, „Sind wir als Gruppe immer geschlossen / mit den gleichen Abständen gegangen?“). Zunächst soll jeder Teilnehmer für sich still versuchen die Fragen zu beantworten. Anschließend können die Fragen entweder direkt mit noch geschlossenen Augen beantwortet werden oder, nachdem alle Fragen gestellt wurden, in der Runde sehend besprochen werden. Wichtig für diese Übung ist, dass zuvor noch nicht über die aktuellen Verhältnisse gesprochen wurde. Hilfreich ist, bei der Anmoderation darauf hinzuweisen, dass es nicht um einen Wettbewerb geht, sondern darum festzustellen, wie viel jeder gerade wahrgenommen hat. Üblicherweise werden die Teilnehmer sich sowohl sehr stark bezüglich Qualität und Quantität an wahrgenommener Information unterscheiden. Als Initiativfrage für die Auswertung dieser Übung eignet sich: „Was war für mich auf dieser Gehstrecke hilfreich bzw. hinderlich, um relevante Informationen wahrzunehmen?“ Die Antworten zu den hinderlichen

Faktoren lassen sich grob in zwei Kategorien unterscheiden: mangelndes Wissen (zB zu Kennzeichen von Windverfrachtung) und aktueller Bewusstseinszustand (nachdenken über andere Themen, abgelenkt sein, Stress, Müdigkeit, ratschen usw.). Ersteres kann durch die klassische Vermittlung lawinenkundlichen Wissens ausgeglichen werden. Letzteres ist im Sinne der Idee reflexiver Lawinenkunde wichtig und demonstriert, dass wir nicht immer alles und nicht immer gleichmäßig wahrnehmen. Die gleiche Übung einige Stunden später wiederholt liefert für den Einzelnen sehr wahrscheinlich andere Ergebnisse. In der Ausbildungswoche wird erstmals die Wichtigkeit innerer Zustände thematisiert. Zur weiteren Vertiefung könnte sich die Frage anschließen: „Wie hat sich das angefühlt, wie war eurer innerer Zustand, der es ermöglicht bzw. verhindert hat, mehr oder weniger wahrzunehmen?“. Die Wahrnehmung der Umgebung versuchen wir zusätzlich zu verbessern, indem wir die Teilnehmer ermutigen mit allen Sinnen wahrzunehmen („Wie fühlt sich eine potentielle Gleitschicht an?“, „Wie schmeckt windgepresster Schnee?“) und eigene Spuren anzulegen.

### *Ungleiche Informationsverteilung:*

Ferner kann bei der eben beschriebenen Übung darauf hingewiesen werden, dass Informationen in Gruppen häufig nicht gleich verteilt sind, sondern ungleich über mehrere Gruppenmitglieder. Ein Vorteil von Gruppen bei der Entscheidungsfindung besteht darin, dass mehr Menschen auch mehr wahrnehmen. Diesen Vorteil können Gruppen aber nur ausnutzen, wenn sie es auch schaffen, die vorhandenen

Informationen zu sammeln und bei der Entscheidung zu berücksichtigen. Leider haben Gruppe große Schwierigkeiten auf ungleich verteilte Informationen zuzugreifen. Vielmehr werden bevorzugt Informationen bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt, die eh schon allen bekannt sind. Im ungünstigsten Fall kann es nun dazu kommen, dass eine optimale Entscheidung nur möglich ist, wenn alle Informationen berücksichtigt werden, die offensichtlichen bzw. allen bekannten Informationen aber zu einer suboptimalen Entscheidung führen (zB Hangsteilheit 35 Grad und Neuschneemenge von 10 cm ist allen bekannt, die Anzeichen massiver Schneeverfrachtung im Kambereich des Hanges hat aber nur einer wahrgenommen). Eine solche ungleiche Informationsverteilung wird als hidden profile bezeichnet und Gruppen haben massive Probleme, diese Situation zu lösen. Zu dieser Problematik kann entweder auf Tour oder am Stützpunkt eine entsprechende Kleingruppenübung durchgeführt werden: je drei Teilnehmer erhalten Informationszettel über einen Hang und müssen innerhalb von 5 min. zu einer Entscheidung kommen (zB sicher oder nicht). Bestimmte Informationen sind auf allen Zetteln enthalten (zB Hangsteilheit, Exposition) und damit allen bekannt. Andere Informationen sind ungleich verteilt (zB Neuschneemenge, Windverfrachtung, Schneedeckenaufbau) und damit jeweils nur einer einzigen Person bekannt. Ferner können die Zettel auch noch wenig relevante Information enthalten. Die Verteilung der Informationen soll so gestaltet sein, dass eine optimale Entscheidung nur unter Berücksichtigung aller relevanten

Informationen möglich ist. Meist scheitern ungeübte Kleingruppen an dieser Aufgabe im ersten Durchgang. In einem zweiten Durchgang mit neuen Informationszetteln können geeignete Methoden geübt werden, die helfen, das hidden profile zu lösen (zB Moderation durch eine Person oder Pow-Wow-Runde bei der Informationssammlung). Eine strukturierte Form der Informationssammlung gerade in Gruppen erfahrener Skitourengehender sollte dann auch konsequent auf Tour umgesetzt werden.

**Sensibilisierung für die eigene Informationsverarbeitung und Entscheidungsfindung:** Für diese Übung sollte die Abfahrt nicht der Aufstiegsroute entsprechen. Die Übung wird möglichst vor Beginn der Abfahrt durchgeführt. Idealerweise sollte die Entscheidung, ob der Hang oder Abschnitt gefahren werden kann, nicht ganz eindeutig sein. Falls die Situation es nicht zulässt, kann am Umkehrpunkt auch ein sichtbarer Hang gewählt werden, der nicht uneindeutig beurteilbar ist und für die Abfahrt nicht in Frage kommt (da er ins falsche Tal führt oder auf der anderen Talseite liegt usw.). Die Teilnehmer sollen ohne sich auszutauschen entscheiden, ob sie mit der Gruppe in den zu beurteilenden Streckenabschnitt einfahren würden oder nicht (Ja-Nein-Entscheidung). Jeder Teilnehmer notiert die tatsächlichen Gründe für seine Entscheidung auf einem Zettel. Bei der Anmoderation dieser Übung ist wieder wichtig, darauf zu verweisen, dass es sich nicht um einen Wettbewerb handelt und dass es völlig legitim ist, jeden Grund (also auch nicht lawinenkundlich relevante wie Lustlosigkeit oder problematische wie eine vorhandene Abfahrtsspur) zu

nennen. Die Übung kann auch dahingehend modifiziert werden, dass die Teilnehmer einen Haupt- bzw. ausschlaggebenden Grund markieren oder eine Rankreihenfolge von 1 = gewichtigster Grund bis x = nicht ausschlaggebend bilden. Die Auswertung kann entweder direkt vor Ort oder im Rahmen der Nachbesprechung erfolgen. Für die Auswertung können folgende Fragen verwendet werden: „Wie bin ich zu meiner Entscheidung gekommen?“, „Inwiefern hat mich mangelndes Wissen, daran gehindert, eine andere Entscheidungsfindung durchzuführen?“, „Inwiefern hat mich mein innerer Zustand daran gehindert, eine andere Entscheidungsfindung durchzuführen?“.

**Verantwortungsdiffusion und implizite Normerwartungen:** Am Beginn der Fortbildung hat die Gruppe noch keine klare Struktur, wie Entscheidungen getroffen werden. Hier sind die unausgesprochenen Erwartungen und die Gewohnheiten, die mitgebracht werden, handlungsleitend. Diese werden insbesondere dann wirksam, wenn sich die Kursleiter zurücknehmen und nicht eindeutig in die Entscheidungsfindung eingreifen. In der Gruppe kommt es also relativ leicht zu so genannten Zufallsentscheidungen. Damit meinen wir Entscheidungen, deren Entscheidungsfindungsprozess von außen nicht beobachtbar oder nachvollziehbar ist. Dieses Phänomen findet sich in allen Gruppen, auch in solchen mit klarer, offizieller Leitungsfunktion. Problematisch können Zufallsentscheidungen insbesondere dann werden, wenn unausgesprochene Muster, Normen oder Erwartungen der Gruppe handlungsleitend werden

oder Unklarheit darüber besteht, wer eigentlich für Entscheidungen verantwortlich ist. Wir nehmen an geeigneter Stelle eine Zufallsentscheidung (zB Übergehen eines Checkpunktes) zum Anlass für folgende Interventionsfragen: „Wie kam diese Entscheidung zustande?“, „Wer hat Verantwortung in unserer Gruppe für Entscheidungen?“, „Welches Modell, welche Vorstellung bringt ihr mit, wie man auf Skitour unterwegs ist?“ Ziel ist hier, die Teilnehmer für die Gefahr der Verantwortungsdiffusion und die Wirksamkeit von Normen und unausgesprochenen Vorstellungen zu sensibilisieren. Das Thema „Wie habe ich gelernt, unterwegs zu sein?“ wird an Tag 5 und 6 nochmals aufgegriffen bei der Auseinandersetzung mit der eigenen Leitungspersönlichkeit.

Die Durchführung der Übung zu diesem Zeitpunkt dient auch der Vorbereitung auf die persönliche Auseinandersetzung im späteren Kursverlauf. Wie bereits angesprochen, ist es im Sinne einer reflexiven Lawinenkunde entscheidend, eine Wahrnehmung für unterschiedliche innere Zustände und ihre Bedeutung zu entwickeln. Im Rahmen dieses Lernprozesses wollen wir im Entscheidungstraining Lawinen auch eingefahrene Vorstellungen wie „man“ auf Skitour unterwegs ist (zB möglichst schnell; immer in der Gruppe; nur berühmte Gipfel; mindestens 1500 Höhenmeter; Männer vorne weg; ...) kritisch hinterfragen und vermitteln, dass es sehr unterschiedliche Vorstellungen von „unterwegs sein“ geben kann.

Nach Rückkehr zum Stützpunkt findet zunächst eine Nachbesprechung des Tages in den Teilgruppen statt. Anschließend tauscht sich die Gesamtgruppe zu

ihren Erfahrungen, Erkenntnissen und Ideen des Tages aus. Nach dem Abendessen folgt ein Referat zu Inhalten der klassischen Lawinenkunde (Lawinenarten & -formen, Schneedeckenaufbau, Umwandlungsprozesse, Neuschneemengen, Windverfrachtung, Gelände, Lawinenlagebericht, ...), zur Lawinenverschüttung und eine Demonstration weiterer Notfallausrüstung (AvalancheBall, ABS-Rucksack). Der Tag endet mit der selbstständigen Tourenplanung in Teilgruppen. Zur Gruppenaufteilung erhalten die Teilnehmer die Vorgabe, sich mit jemanden zusammenzufinden, mit dem sie bisher wenig Kontakt hatten.

### Tag 3:

Ziel des Tages ist im Wesentlichen die Vertiefung und Einübung der Inhalte von Tag 2. Wie jeden Morgen wird der Lawinenlagebericht gemeinsam abgehört. Anschließend findet eine kurze Vorbesprechung der Tour in den Teilgruppen statt. Dabei wird sowohl die am Vorabend durch die Teilnehmer geplante Tour nach führungstechnischen Inhalten besprochen als auch die Entscheidungsfindung für diese Tour. Die Leitfrage ist hierbei: „Was hat euch als Gruppe unterstützt bzw. gehindert, zu einer guten Entscheidung zu kommen?“ Auf Tour wird neben Schnellverfahren (Stocktest, K.O.-Test) eine systematischere Informationssuche und Entscheidungsfindung eingeführt: zunächst sucht jeder für sich gezielt nach relevanten Informationen. Anschließend findet ein moderierter Abgleich der Wahrnehmungen in der Gruppe statt. Die Beurteilung der Lawinengefahr erfolgt dann unter Berücksichtigung aller Informationen mit Unterstützung der SnowCard. Als Kursleiter

intervenieren wir insbesondere immer dann, wenn es zu unklaren Entscheidungsfindungen oder Zufallsentscheidungen kommt. Am Stützpunkt findet wie an Tag 2 zunächst eine Auswertung in den Teilgruppen und dann in der Gesamtgruppe statt. Diese Art der Tagesauswertung führen wir meist die ganze Woche durch. Der Tag endet mit einem Referat zu wichtigen psychologischen Faktoren und Mechanismen beim Skibergsteigen (s. [Streicher, 2004](#)).

### Tag 4:

Während die ersten Tage geprägt sind durch die Vermittlung der lawinenkundlichen, führungstechnischen und psychologischen bzw. gruppenspezifischen Grundlagen, steht nun der einzelne Teilnehmer und seine Führungspersönlichkeit mehr im Vordergrund. Wurde beispielsweise die Gruppe bisher durch die Teilnehmer in 2er-Teams geführt, so wird jetzt abwechselnd jeder die Gruppe einzeln leiten. Ausgesprochen bewährt hat sich auch entweder einen Gebietswechsel vorzunehmen oder eine 3-tägige Durchquerung zu starten. Neben der Organisation des Ortswechsels beinhaltet dieser Tag als Hauptpunkt die Durchführung einer großen Lawinenübung. Dieser werden je nach Zeit und Können der Teilnehmer zwei Übungsblöcke vorgeschaltet (Lösen einer Mehrfachverschüttung, Sondieren, Punktortung). Die Lawinenübung selbst findet entweder in der Gesamtgruppe oder in Teilgruppen mit gegenseitiger Vorbereitung des Übungsfeldes statt und wird möglichst realistisch und anspruchsvoll gestaltet (Zeitdruck, Stress, unübersichtliches Gelände, Mehrfachverschüttungen).

Auf der Tour am nächsten Tag (Tag 5) sollen die bisherigen Inhalte der

Fortbildung intensiv umgesetzt werden (zB Spuranlage, moderierte Informationssammlung, strukturierte Entscheidungsfindung). Dazu formuliert jeder Teilnehmer ein persönliches Lernziel. Die Aufteilung in die beiden Teilgruppen wird der Gruppe überlassen, soll sich aber an den Lernzielen der einzelnen orientieren. Die Gruppen wählen häufig als Aufteilung eine längere Tour mit anspruchsvollen Entscheidungssituationen und eine kürzere Tour mit mehr Inhalten und höherer persönlicher Übungsintensität. Typischerweise beschäftigen sich die Teilnehmer in dieser Phase der Fortbildung intensiver mit sich selbst als Gruppe und sind weniger auf die Kursleiter ausgerichtet. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Gruppe wird von uns durch die Art der Gruppenaufteilung noch verstärkt. Der nächste Tag wird der erste Tag während der Fortbildung sein, an dem die Teilgruppen nicht mehr identische Inhalte haben oder vergleichbare Touren durchführen werden. Dieser Unterschied löst häufig eine gewisse Spannung in der Gruppe aus, die sich beispielsweise in einer Abwertung der vermeintlichen Ziele der anderen Teilgruppe ausdrücken kann („Die wollen ja nur eine lange Tour machen, aber das ist doch eine Ausbildungswoche hier!“).

### Tag 5:

Sofern die Abgrenzung von der anderen Teilgruppe Thema wird, kann damit ganz im Sinne der reflexiven Lawinenkunde gearbeitet werden. Unserer Meinung nach sollen Leiter von Gruppen sensibel sein für Stimmungen innerhalb der Gruppe und auch ein Modell im Kopf haben (z.B. klassische Phasen der Gruppenentwicklung) mit dem sich Gruppendynamiken erklären

lassen. Wir greifen hier das Thema Innengruppe vs. Außengruppe so auf, dass wir die Wirkung auf die eigene Teilgruppe deutlich machen: „Wie unterscheidet sich euer Gruppenverhalten heute von vorgestern?“, „Welchen Einfluss hat die andere Teilgruppe auf euer Verhalten?“, „Wie würdet ihr euch anders verhalten, wenn es die andere Teilgruppe nicht gäbe?“, „Was werden sich die anderen über euch denken und wie wirkt sich das auf deren Verhalten aus?“ Der Vergleich mit anderen ist deswegen ein wichtiges Thema, weil Gruppen mit einer starken Außenorientierung (zB „Wir müssen besser sein als die anderen!“) gefährdeter sind, risikoreiche Entscheidungen zu treffen. Beim Entscheidungstraining Lawinen konnten wir beispielsweise öfters beobachten, dass die Teilgruppe mit der anspruchsvollen Tour unter Druck gerät, auch wirklich alle geplanten Gipfel besteigen oder den kritischen Hang fahren zu müssen, da sie sich nicht vor der anderen Teilgruppe blamieren wollte. Die Teilgruppe mit der kleineren Tour neigt wiederum gerne gegen Ende des Tages dazu, doch noch schnell eine tolle Aktion wie eine sehr steile Abfahrt zu machen, um vor den anderen auftrumpfen zu können.

Ansonsten steht an diesem Tag die Leitungspersönlichkeit der Teilnehmer im Mittelpunkt. Die Teilnehmer sollten mittlerweile geübte Feedbackgeber sein und die Vertrauensbasis unter den Teilnehmern groß sein, so dass die Rückmelderunden spezifischer und persönlicher gestaltet werden können. Während des Kurses betonen wir, dass die Fortbildung auch eine der wenigen Möglichkeiten ist, offene und fundierte Rückmeldungen zum Leitungsverhalten zu bekommen und in einem geschützten Rahmen

Neues auszuprobieren. Wir versuchen den Tag 5 so zu gestalten, dass jeder Teilnehmer mindestens zweimal die Leiterrolle inne hat. Von unserer Seite benennen wir als Lernziel, dass jeder für sich herausfinden soll, unter welchen Bedingungen er eine Gruppe gut leiten und gute Entscheidungen treffen kann und wann dies nicht möglich ist. Wenn die Teilnehmer mit diesem Ziel einverstanden sind, stellen wir ihnen zu Ende der ersten Feedbackrunde die Frage, in welchen Situationen sie sich gestresst fühlen und unter Druck geraten.

Die Idee der reflexiven Lawinenkunde ist, dass unter anderem Stress und Ablenkung uns daran hindern, gute Entscheidungen zu treffen. Obwohl sich Stress oder Ablenkung auch anders als der Normalzustand anfühlen, merken wir leider oft erst im Nachhinein, dass wir in einer kritischen Entscheidungssituation gestresst oder abgelenkt waren. Daher müssen wir unsere Wahrnehmung von uns selbst so schulen, dass wir die innere Veränderung bemerken und wie ein inneres Wummgeräusch in der Entscheidungsfindung berücksichtigen. Jeder hat ganz unterschiedliche Situationen, die Stress und Ablenkung auslösen können. Deshalb ist es schwierig, allgemein gültige Empfehlungen aufzustellen. In diesem Zusammenhang glauben wir auch nicht, dass es besonders hilfreich ist zu lehren, wie sich der ideale Skitourenleiter verhalten sollte. Häufig besteht in den Köpfen der Teilnehmer ein Bild, wie der idealtypische Leiter führen sollte. Nun kann es sein, dass dieses Bild entweder nicht der eigenen Vorstellung von Führung entspricht oder man sich in der Position, die man nach dem Bild gegenüber der Gruppe einnehmen sollte, unwohl

und gestresst fühlt. Man sich also in einer Position befindet, die es eher verhindert gute Entscheidungen zu treffen.

Wir setzen daher nicht an der Frage an „Was macht der ideale Leiter?“, sondern: „Unter welchen Bedingungen kannst Du gut leiten, fühlst Du Dich wohl und triffst Du gute Entscheidungen?“. Eine mögliche Übung dazu ist, dass die Gruppe sich zunächst ohne Ski so stellt, wie sie sich momentan sieht (zB drei stehen nah beieinander, zwei sich gegenüber, einer abseits allein). Dieses Bild wird meist nach wenigen Sekunden erreicht und sollte vom Kursleiter dann „eingefroren“ werden, weil Gruppen dazu neigen, eine neutrale Kreisform einzunehmen. Für die Übung kommt es nicht so sehr darauf an, dass das Standogramm die tatsächliche Gruppenstruktur wiedergibt, sondern dass diese nicht neutral (= Kreisform) ist. Nun sucht der Betroffene sich seinen Platz als Leiter in dieser Gruppe. Die erste Position könnte an folgender Frage ausrichten: „Wo denkst du, sollte sich ein idealer Gruppenleiter befinden?“. Nachdem die Position eingenommen wurde, schließen sich immer zwei Hauptfragen an: Erstens, „Was ermöglicht bzw. verhindert diese Position und welche Wirkung hat sie auf die Gruppe?“. Hier können auch die restlichen Teilnehmer aus ihrer Position heraus antworten. Die zweite Frage lautet: „Wie angenehm oder unangenehm ist diese Position für Dich?“. Anschließend soll der Übende eine Position als Leiter in der Gruppe finden, an der er sich wohl fühlt. Die Auswertung erfolgt analog mit den beiden oben genannten Hauptfragen.

Der zweite Führungsabschnitt jedes Teilnehmers dient dazu, die Ideen und Erkenntnisse aus der Übung in



praktisches Führungsverhalten umzusetzen. Manchmal haben Teilnehmer eine sehr klare Vorstellung, aus welcher Position und wie sie eine Gruppe leiten könnten, damit sie sich wohl fühlen. Dann kann diese Position direkt eingenommen werden und entsprechende Anweisungen an die Gruppe gegeben werden, wie sie sich verhalten soll. Sollte es dem Teilnehmer unklarer sein, kann zunächst experimentiert werden: beispielsweise mit Abstand vor der Gruppe gehen, neben der Gruppe, an zweiter Position, am Ende, mit Abstand hinter der Gruppe, die Gruppe möglichst dicht hinter einem usw. Es werden so lange unterschiedliche Positionen eingenommen, bis der Teilnehmer ein Bild hat, wo für ihn als Leiter einer Gruppe eine Position ist, in der er sich wohl fühlt. Hier geht es natürlich nicht darum, ob diese Positionen führungstechnisch immer sinnvoll bzw. überhaupt durchführbar sind, sondern um die Sensibilisierung für die Veränderung der inneren Wahrnehmung und die Wechselwirkung zwischen Gruppe und Leiter je nach Position. Für diese Übung eignet sich sehr gut kuptiertes Gelände. Abschließend wird überlegt, wie es möglich ist, die gefundene Position in unterschiedlichen Führungssituationen einnehmen zu können. Stellt ein Teilnehmer beispielsweise fest, dass er am besten führen kann, wenn er mit Abstand neben der Gruppe geht, wird dies realistischerweise nicht in jedem Gelände und in jeder Situation sinnvoll und durchführbar sein. Da aber ein gewisser räumlicher Abstand zur Gruppe wichtig zu sein scheint, könnte eine Alternative sein, mit Abstand vor der Gruppe zu gehen. Dies könnte dann der Gruppe mitgeteilt werden und ein Gruppenmitglied wird durch den

Leiter ausgewählt, an zweiter Stelle zu gehen und den Abstand zu wahren. Eine andere Alternative könnte sein, immer wieder bewusst den Abstand zur Gruppe zu suchen, in dem man beispielsweise bei Pausen oder Checkpunkten einige Meter abseits geht.

### Tag 6:

Idealerweise formuliert jeder Teilnehmer ein Thema aus dem Bereich der eigenen Leitungspersönlichkeit, an dem er an diesem Tag arbeiten bzw. üben will. Die Gruppeneinteilung und die Tourenauswahl überlassen wir der Gruppe. Als Kursleiter werden wir in der Vorbereitungsphase dann aktiv, wenn die Teilnehmer Fragen haben. Aufgrund der Lernerfahrungen der vergangenen Tage sind die Teilnehmer häufig in der Lage, nicht nur ein Thema zu wählen, sondern auch eine passende Übungssituation für sich zu gestalten. Beispielsweise könnte ein Teilnehmer am Vortag festgestellt haben, dass es für ihn stressig ist, wenn die Gruppe hohe Erwartungen an ihn hat und ihm quasi im Nacken sitzt. Für den heutigen Tag möchte er lernen, mit dieser persönlichen Stresssituation umzugehen. Er sucht sich daher eine Übungssituation aus, mit der er öfters in seiner Jugendgruppe konfrontiert ist: Während er eine Geländebestimmung in der Karte vornimmt, steht die Gruppe ganz dicht um ihn herum und fragt ihn nach den Namen der umliegenden Gipfel. Mit solchen Übungen wollen wir zunächst die innere Wahrnehmung schulen, wie sich Stress oder Ablenkung anfühlen. Darüber hinaus sollen die Teilnehmer in diesen Situationen für sich geeignete Strategien und Lösungen finden. Ferner bietet Tag 6 noch die Möglichkeit, die am Vortag gefundene optimale Leitungsposition in der Gruppe über einen längeren

Führungsabschnitt auszuprobieren. Hierbei können die Teilnehmer die Veränderungen zu ihrer gewohnten Leitungsposition erleben, mögliche Grenzen ausprobieren und sich weitere Handlungsoptionen überlegen. Nach der üblichen Tagesauswertung sprechen wir Kursleiter das bevorstehende Kursende und damit das Thema Abschied an und bitten die Teilnehmer sich zu überlegen, was am nächsten Tag noch durchgeführt werden sollte, damit sie zufrieden nach Hause fahren können.

### Tag 7:

Dieser Tag unterscheidet sich zentral von den anderen Tagen durch das bevorstehende Kursende. Die Teilnehmer beschäftigen sich geistig entweder mit dem Abschied, den vergangenen Tagen, ihrer Heimkehr, der nächsten Woche, oder was auch immer. Auf jeden Fall sind sie meist nicht mehr bei der Sache. Zusätzlich kann sich die bisherige Konzentration bei der Beurteilung der Lawinensituation in Euphorie und Sorglosigkeit wandeln, wie man sie im Kleinen auch oft bei der Abfahrt kurz vor der Hütte oder dem Parkplatz erlebt. Ein Grund hierfür könnte sein, dass die Fortbildung wie eine Art Prüfung erlebt wird, welche die Teilnehmer nun bestanden haben. Durch die vermeintliche Prüfung wird einerseits mir als Teilnehmer bestätigt, dass ich die Lawinensituation kritisch beurteilen und gute Entscheidungen treffen kann. Andererseits ist das Wesen einer Prüfung auch, dass dieses Wissen und Können danach nicht mehr öffentlich abgefragt wird und ich es deshalb auch nicht mehr zeigen muss. Diese Stimmung ist möglicherweise das Gegenteil von Stress, kann aber gleichermaßen verhindern, dass wir gute

Entscheidungen treffen. Sie ist typisch für eine End-Situation (Ende des Tages, Ende der Tour, Ende der Fortbildung). Es kommt noch dazu, dass auch bei klar eingeteilten Leitern, sich eine Verantwortungsdiffusion einstellt. Entscheidungen werden irgendwie aus der Gruppe heraus getroffen und die Teilnehmer halten sich gerade in der Abfahrt oft nicht mehr an Absprachen (zB der Schlussmann befindet sich plötzlich vorne), sondern jeder scheint für sich zu entscheiden. Darauf sollte man sich als Leiter von Gruppen innerlich vorbereiten und entsprechend strukturierend agieren. Wir versuchen diese gruppensituation durch Reflexionsrunden zu nutzen und die Teilnehmer nochmals in ihrer inneren Wahrnehmung zu schulen: „Wie treffen wir gerade Entscheidungen?“, „Wie hat sich eure innere Wahrnehmung heute im Vergleich zu den anderen Tagen verändert?“, „Wie kann ich als Leiter verhindern, dass ich von der Sorglosigkeit der Gruppe vereinnahmt werde?“, „Beobachtet wie sich euer innerer Zustand im Verlauf der weiteren Abfahrt immer wieder verändert und welche Wirkung das auf euer Verhalten hat (zB fahre ich mutiger oder zurückhaltender?).“

Die Veranstaltung endet mit einer Auswertungsrunde. Als Hausaufgabe geben wir den Teilnehmern mit, sich konkret zu überlegen, was sie bei ihrer nächsten Skitour mit ihrer Jugendgruppe anders machen möchten. Selbstreflexive Fragen zur Veränderung des eigenen Verhaltens können sein: „Was möchte ich in Zukunft anders machen?“, „Woran merke ich, dass ich mich anders verhalte?“, „Woran wird meine Jugendgruppe merken, dass ich mich anders verhalte?“, „Woran würde ein anderen

Skitourengeher, der uns beobachtet, merken, dass ich mich anders verhalte?“.

### Fazit

In diesem Beitrag haben wir diejenigen Elemente der Jugendleiterfortbildung Entscheidungstraining Lawinen näher vorgestellt, die eine mögliche Umsetzung der Idee der reflexiven Lawinenkunde in die Ausbildung zeigen. Die skizzierten Übungen können natürlich je nach Zielgruppe angepasst werden. Auch bleiben sie nicht Ausbildungskursen vorbehalten, sondern jeder Skitourengeher kann seine innere Wahrnehmung trainieren, in dem er einzelne Übungen macht und / oder sich selbst die genannten Auswertungsfragen stellt.

## Literatur

Streicher, B. (2008). Reflexive Lawinenkunde: Gute Gründe für eine stärkere Integration psychologischer Faktoren in der praktischen Lawinenausbildung. *Bergundsteigen*, (1), 74-81. [ResearchGate](#)

Streicher, B. (2004). Entscheidungsfindung: Warum wir uns selbst zum Risiko werden. *Bergundsteigen*, (3), 16-22. [ResearchGate](#)

## Autoren

*Dr. habil. Bernhard Streicher*, Dipl.-Psychologe, langjährige Tätigkeit als Universitätsprofessor für Sozialpsychologie an der LMU München und der UMIT Tirol, Gründer der Risikolabore an diesen Universitäten, freiberufliche Tätigkeit in der alpinen Ausbildung (u.a. Mitglied im Bundeslehrteam Jugend des DAV), Erlebnispädagogik (u.a. Mitglied im Lehrteam Alpin der Zusatzqualifikation Erlebnispädagogik) und Sicherheitsforschung (u.a. Mitglied im Beirat der Sicherheitsforschung des DAV). Seine Forschungs- und Publikationsschwerpunkte umfassen die Themen Risikokultur und psychologische Aspekte der Risikowahrnehmung und des Risikoverhaltens in Gruppen und Organisationen. Darüber hinaus ist er als Vortragender und Berater zum Thema Risiko für profit und non-profit Organisationen tätig. [www.bernhardstreicher.de](http://www.bernhardstreicher.de)

*Manfred Huber*, Dipl. Sozialpädagoge, langjährige Tätigkeit als Bildungsreferent bei der Jugend des Deutschen Alpenvereins, Landesverband Bayern, und beim Institut für Jugendarbeit des Bayerischen Jugendrings. Freiberufliche Tätigkeit in der Bildungsarbeit, Persönlichkeits- und Teamentwicklung und der Erlebnispädagogik.

## Zitationsempfehlung

Streicher, B. & Huber, M. (2009). Reflexive Lawinenkunde in der Ausbildung: Das Entscheidungstraining Lawinen. *Risklab whitepaper* (o). <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.18102.98881/1>

### © Streicher, Bernhard & Huber, Manfred

Die *risklab whitepaper* dürfen gemäß der creative commons Lizenz [CC BY-NC-SA 4.0](#) unter Quellenangabe und Beibehaltung derselben CC-Lizenz für nicht-kommerzielle Zwecke weiterverwendet und verbreitet werden.

Die *risklab whitepaper* sind ein Projekt von Bernhard Streicher. Die Idee hierfür entstand aus den Arbeiten am ehemaligen Risikolabor an der Ludwig-Maximilians-Universität, München, das Bernhard Streicher dort während seiner Post-Doc-Zeit gründete. Die *risklab whitepaper* beschäftigen sich allgemein verständlich und wissenschaftlich mit Themen aus dem Spektrum *Menschen - Unsicherheit - Entscheidungen - Kompetenzen*. Alle *risklab whitepaper* als pdf unter [www.risk-lab.de](http://www.risk-lab.de) bzw. [www.bernhardstreicher.de/autor](http://www.bernhardstreicher.de/autor).

Kontakt: [www.bernhardstreicher.de/kontakt](http://www.bernhardstreicher.de/kontakt)

