



Lehrbrief

Fitnesscoach

---

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
Wegweiser durch den Lehrbrief.....	7
Übergeordnete Lernziele des Fernlehrgangs .....	10
<b>1 Psychologische Grundlagen.....</b>	<b>11</b>
1.1 Motivation und Volition .....	11
1.1.1 Motivation.....	12
1.1.2 Volition.....	14
1.2 Lernen .....	16
1.3 Selbstwirksamkeitserwartung .....	22
1.4 Bewertung von Erfolg und Misserfolg im Handlungsverlauf .....	25
<b>2 Verhaltensänderung nach dem Transtheoretischen Modell (TTM) .....</b>	<b>30</b>
2.1 Charakteristika der Stadien .....	31
2.2 Strategien des Verhaltensänderungsprozesses.....	35
2.3 Entscheidungsbalance und Selbstwirksamkeitserwartung.....	37
<b>3 Coaching .....</b>	<b>39</b>
3.1 Coach versus Trainer .....	41
3.2 Die Coaching-Haltung.....	42
<b>4 Umgang mit dem Trainierenden .....</b>	<b>45</b>
4.1 Aktiv zuhören .....	46
4.2 Fragen stellen.....	49
4.3 Gefahren und Laster der Gesprächsführung.....	54
4.4 Vorbereitung und Einstieg ins Gespräch .....	57
4.4.1 Vorbereitung.....	57
4.4.2 Kontaktaufnahme .....	58
4.4.3 Aufbau einer persönlichen Beziehung.....	59
<b>5 Strategien zum Aufbau und zur Aufrechterhaltung eines gesundheitsförderlichen Lebensstils .....</b>	<b>65</b>
5.1 Formulierung von individuellen Gesundheitszielen .....	66
5.2 Förderung der sozialen Unterstützung .....	69
5.3 Entwicklung von Verhaltensplänen .....	70
5.4 Identifikation von Barrieren .....	72
5.5 Strategien zum Barrierenmanagement.....	74
5.6 Selbstbeobachtung des eigenen Gesundheitsverhaltens.....	77
5.7 Maßnahmen zur Unterstützung der Beibehaltung des neuen Gesundheitsverhaltens (Booster) .....	78

5.8 Förderung von Compliance.....	78
5.9 Rückfallprophylaxe.....	82
5.9.1 Was verursacht Rückfälle? .....	82
5.9.2 Psychologisches Erklärungsmodell des Rückfallprozesses.....	82
5.9.3 Strategien der Rückfallprophylaxe und Umgang mit Rückfällen .....	85
<b>Nachwort .....</b>	<b>91</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>93</b>
Lösungen und Kommentare zu den Übungen .....	93
Tabellenverzeichnis .....	99
Abbildungsverzeichnis .....	100
Glossar .....	101
Literaturverzeichnis.....	104

BSA-Akademie  
Prävention, Fitness, Gesundheit  
School for Health Management



## 4 Umgang mit dem Trainierenden



### Lernziele

#### Nach der Bearbeitung des Kapitels . . .

- können Sie mit verschiedenen Mitteln Rapport zum Klienten herstellen,
- können Sie aktiv zuhören und wissen, welche Wirkung dies hat,
- sind Sie in der Lage, richtig Fragen zu stellen,
- können Sie die Gefahren und Laster in der Gesprächsführung erkennen,
- können Sie ein Gespräch vorbereiten,
- sind Sie in der Lage, gut Kontakt zu Ihren Trainierenden herzustellen,
- können Sie eine persönliche Beziehung zu Ihrem Gesprächspartner aufbauen.

Die Basis der Arbeit, egal ob mit einem Coaching-Klienten oder einem Trainierenden, ist der „gute Draht“, den man auch als Rapport bezeichnet. Diesen gilt es bei jedem Kontakt herzustellen. Er ist die wichtigste Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit (Migge, 2007, S. 32).

Wichtige Mittel zum Herstellen des Rapports sind (Migge, 2007, S. 32):

- eine wertschätzende Haltung
- aktives Zuhören
- empathisches Spiegeln
- eine zugängliche Stimmlage (warme, freundliche Tonlage)
- eine aufgeschlossene Körperhaltung
- den Gesprächspartner „dort abholen, wo er steht“; das heißt, versuchen, sich in seine Welt hineinzusetzen, die Dinge so zu sehen, wie er sie sieht.

Dass der Mensch Anerkennung, Bejahung und Wertschätzung empfängt, ist eines seiner Grundbedürfnisse (Weber, 2005, S. 108). Erhält er diese bedingungslose Wertschätzung und Wärme, führt das zu konstruktiven Veränderungen (Rogers, 1972, S. 45–47):

Es hilft der Person, sowohl ihre positiven als auch negativen Gefühle als Teil ihrer Persönlichkeit zu akzeptieren, wodurch Einsicht und Selbstverstehen und schlussendlich auch Wachstum gefördert werden.

## 4.1 Aktiv zuhören

Aktives Zuhören ist ein empathisches Zuhören, bei dem der Zuhörer das Gehörte in eigenen Worten wiedergibt und verdeutlicht, was er gehört hat (Myers, 2008, S. 803). Durch aktives Zuhören wird eine wertschätzende Grundhaltung geschaffen und somit die Selbstverantwortung des Gegenübers betont und das Selbsterleben gefördert (Fischer-Epe, 2009, S. 31) .

Nach Schulz von Thun, Ruppel und Stratmann (2003, S. 70–72) ist die Grundhaltung des aktiven Zuhörens ein einführendes Verstehen-Wollen. Der Zuhörer versucht zu vermitteln, dass er nicht nur verstanden hat, was sein Gegenüber ihm sagt, sondern auch, wie er es meint und wie ihm dabei zumute ist. Dabei bedeutet „zuhören“ noch nicht „zustimmen“, also eine Übernahme des Standpunktes des anderen. Es ist ebenso möglich, den Standpunkt des Gesprächspartners genau zu erkunden und dann einen völlig anderen, eigenen zu entwickeln. Voraussetzung für aktives Zuhören sind ein echtes Interesse an dem Gegenüber und die Bereitschaft zuzuhören.

Bay (1988, S. 35–36) fasst die Grundhaltung des aktiven Zuhörens in fünf Punkten zusammen:

1. ehrliches Interesse
2. nicht-beurteilende Haltung
3. nicht-dirigistische Haltung
4. echte Absicht, den Partner zu verstehen
5. stetiges Bemühen um objektive und kontrollierte Gesprächsführung

Die Grundannahmen des aktiven Zuhörens basieren auf der Theorie der „nicht-direktiven Gesprächsführung“ von Rogers. Diese ist dadurch gekennzeichnet, „daß man auf Ratschläge, das Anbieten von Lösungen, direkte Fragen, Interpretationen usw. verzichtet“ (Bay, 1988, S. 31).

Man geht davon aus, dass der Gesprächspartner in der Lage ist, sein Problem alleine zu beschreiben, da er dieses selbst am besten kennt und in der Regel auch schon Vorstellungen über Lösungsansätze hat (Bay, 1988, S. 31).

Laut Gordon (1979; zitiert nach Bay, 1988, S. 33) gibt es „zwei Faktoren, die für die persönliche Entwicklung und gesunde zwischenmenschliche Beziehung von großer Bedeutung sind: Empathie und Bejahung des Partners.“ Durch aktives Zuhören werden diese beiden Faktoren erfüllt.

Das aktive Zuhören lässt sich in drei Stufen aufgliedern (Schulz von Thun et al., 2003, S. 70):

### 1. Beziehungsebene:

Hier geht es zunächst einmal darum, dem Gesprächspartner Aufmerksamkeit zu schenken, also Blickkontakt herzustellen, zu nicken und das Gesagte mit zum Beispiel „Hmm“, „Ja“, „Aha“ usw. zu bestätigen. Dem Gegenüber wird signalisiert: „Ich bin ganz Ohr.“

## 2. Inhaltliches Verständnis:

Auf dieser Stufe werden die Kernaussagen zusammengefasst und in eigenen Worten wiedergegeben, um zu prüfen, dass man inhaltlich alles richtig verstanden hat.

## 3. Gefühle verbalisieren:

Die Kunst, dem anderen „aus dem Herzen zu sprechen“, beinhaltet die 3. Stufe des aktiven Zuhörens. Verbal oder nonverbal vom Gesprächspartner ausgedrückte Gefühle werden in Worte gefasst, was dem Gesprächspartner als Spiegel dient. Dadurch kann er seine Gefühle besser erkennen und verstehen und mehr Klarheit über sich selbst gewinnen.

Dieses Verbalisieren emotionaler Erlebnisinhalte wird auch als „einführendes Spiegeln“ bezeichnet. Dabei werden Gefühle und Affekte, aber auch Wünsche und Ziele sowie Wertmaßstäbe und Bewertungen gespiegelt (Biermann-Ratjen et al., 1979, S. 84; zitiert nach Weber, 2005, S. 68).

Einführend oder „empathisch zu sein bedeutet, den inneren Bezugsrahmen des anderen möglichst exakt wahrzunehmen, mit all seinen emotionalen Komponenten und Bedeutungen, gerade so, als ob man die andere Person wäre“ (Rogers, 1987, S. 37; zitiert nach Weber, 2005, S. 69). Dabei ist es wichtig, diese „Als-ob“-Position zu behalten. „Verliert man diese (...), befindet man sich im Zustand der Identifizierung“ (Rogers, 1987, S. 37; zitiert nach Weber, 2005, S. 69).

Man sollte sich aber auch der Schwierigkeiten bewusst sein, die beim aktiven Zuhören auftreten können (Weber, 2005, S. 69):

- sich zurückhalten, „Lösungslosigkeit“ aushalten: Ziel des aktiven Zuhörens ist es, die Hintergründe genau auszuleuchten. Daher sollte keine vorschnelle Problemlösung erfolgen.
- die Führung überlassen: Es geht beim „aktiven Zuhören“ nicht darum, durch Fragen zu führen, sondern dem Gesprächspartner in seine Gedanken- und Erlebniswelt zu folgen.
- Umgang mit Gefühlen: Da beim aktiven Zuhören den Gefühlen Aufmerksamkeit geschenkt wird, ist es möglich, dass diese stärker zum Ausdruck kommen. Passiert dies, ist es wichtig, nicht davor davonzulaufen, sondern sie zuzulassen. Oft fällt es jedoch schwer, die Gefühle eines anderen auszuhalten, ohne direkt Abhilfe zu schaffen. Die Erfahrung, dass geäußerte Gefühle nicht etwa zu den erwarteten Katastrophen, sondern oft sogar zu unerwartet positiven Reaktionen führen, kann dabei helfen.
- Schweigen: Auch Schweigen gilt es auszuhalten, denn oft ist es ein Zeichen dafür, dass der Gesprächspartner gerade innerlich beschäftigt ist. Ist es nicht mehr auszuhalten, sollte vorsichtig nachgefragt werden: „Was beschäftigt Sie gerade?“

Durch aktives Zuhören werden vielfältige positive Wirkungen erzielt (Weber, 2005, S. 69). So bewirkt es nicht nur, dass sich der Gesprächspartner verstanden fühlt, sondern, dass auch tatsächlich Missverständnisse verhindert bzw. aus der Welt geschafft



werden. Der Gesprächspartner wird eingeladen, tiefer in sich hineinzuhören. Dadurch werden ihm oft Dinge klarer. Durch aktives Zuhören bleibt ein Gespräch nicht an der Oberfläche, sondern den Dingen wird auf den Grund gegangen. Dadurch gelangt man schneller und besser an die wesentlichen Punkte und vermeidet „Schnellschusslösungen“. Das Interesse an den Worten des Gegenübers führt zudem oft dazu, dass er sich nach und nach immer mehr öffnet und traut, aus sich herauszukommen.

Kommunikationsakte enthalten immer eine Vielzahl von Botschaften, die teilweise sogar widersprüchlich sein können. Nur ein kleiner Teil der Informationen, die gesendet werden, ist dabei bewusst (Migge, 2007, S. 59). Für dieses Phänomen hat Schulz von Thun den Begriff des „vierohrigen Hörens“ oder des „Nachrichtenquadrates“ geprägt. Dahinter verbirgt sich Folgendes (Schulz von Thun et al., 2003, S. 33–35):

In jeder Äußerung, die getätigt wird, verstecken sich vier Botschaften gleichzeitig:

1. eine Sachinformation (Worüber informiere ich meinen Gesprächspartner?)
  2. eine Selbstkundgabe (Was gebe ich von mir selbst zu erkennen?)
  3. ein Beziehungshinweis (Wie denke ich über meinen Gesprächspartner und wie stehe ich zu ihm?)
  4. ein Appell (Was möchte ich bei meinem Gesprächspartner erreichen?)
- 
1. Die Sachinformation wird meistens direkt ausgesprochen und steht erst einmal im Vordergrund. Sie sagt etwas über Gegenstände, Sachverhalte oder andere Menschen aus und kann nach den Kriterien Wahrheitsgehalt, Relevanz und Hinlänglichkeit bewertet werden: Ist die Aussage wahr oder falsch? Ist der Sachverhalt für das Thema relevant oder nicht? Sind die Hinweise ausreichend oder müssen weitere Dinge bedacht werden?
  2. Auf der Seite der Selbstkundgabe wird bei jeder Äußerung auch ausgedrückt (kundgetan), was in dem Sender vorgeht, was er fühlt, wie seine Bewertungen aussehen. Das kann explizit als Ich-Botschaft oder implizit erfolgen und muss dem Sender nicht immer bewusst sein.
  3. In jeder Äußerung verbirgt sich auch ein Beziehungshinweis in Form von Formulierungen, Tonfall, Mimik, Gestik und Körperhaltung. Diese werden meist implizit übermittelt. Diese Ebene ist besonders anfällig für Störungen, wenn die Beziehungsebene bereits belastet ist.
  4. Mit allem, was geäußert wird, soll auch etwas beeinflusst werden.

Aufgrund dieser Vielzahl von Botschaften, die in einer Äußerung stecken, sollte der Empfänger sich durch Rückmeldung vergewissern, „ob er die Botschaften auch so verstanden hat, wie der Sender sie verstanden haben will“ (Schrader et al., 1984; zitiert nach Schreyögg, 1995, S. 229). Es werden also Klärungen vorgenommen und Störungen vermieden.

## 4.2 Fragen stellen

Whitmore (1994; zitiert nach Schreyögg, 1995, S. 235) sieht darin, die richtigen Fragen zu stellen, die wichtigste Aufgabe eines guten Wegbegleiters. Mit Hilfe von Fragen muss der Coach faktische Informationen zum Zwecke einer sinnvollen Verständigung erhalten, Sichtweisen und Bewertungen des Gesprächspartners ermitteln und ihm Entwicklungsanstöße geben.

Auch Lippmann (2009, S. 333–334) sieht in der „hilfreichen“ Frage eine der wichtigsten Interventionen. Ob eine Frage letztendlich hilfreich ist, bestimmt der Gesprächspartner. Gekennzeichnet sind hilfreiche Fragen dadurch, dass sie

- offen sind,
- Suchbewegungen auf den Ebenen des Wahrnehmens, Denkens, Fühlens und Verhaltens sind,
- Unterschiede deutlich machen,
- unterschiedliche Perspektiven und Sichtweisen ermöglichen,
- dazu einladen, die Aufmerksamkeit in die gewünschte Lösungsrichtung zu lenken.







## Merke

### Checkliste 1: Günstige Fragen (modifiziert nach Westhoff & Kluck, 2006, S. 96–97)

#### Die Frage bezieht sich zunächst auf konkret beobachtbares Verhalten.

In Gesprächen sollte zunächst beschrieben werden, wie sich jemand in bestimmten Situationen verhält. Erst dann lässt sich nachvollziehen, ob den Personen aufgrund eines beschriebenen Verhaltens bestimmte Persönlichkeitseigenschaften zukommen oder nicht.

**Beispiel:** „Beschreiben Sie bitte, wie Sie sich verhalten, wenn Sie vor einem tollen Buffet stehen!“

#### Die Frage beinhaltet nur einen Gedanken.

Gesprächspartner können leichter antworten, wenn sie nur nach einem einzigen Sachverhalt gefragt werden. Wird gegen dieses Prinzip des „einen Gedanken“ verstoßen, so ist für den Gesprächspartner nicht klar, auf welchen Teil der Frage er antworten soll, oder er vergisst, einen Teil zu beantworten.

**Beispiel:** Unklare Frage: „Was ist Ihr Trainingsziel für die nächsten 6 Monate und was gefällt Ihnen daran?“

Eindeutige Frage: „Was ist Ihr Trainingsziel für die nächsten 6 Monate?“ – Antwort – „Was gefällt Ihnen an diesem Ziel?“ – Antwort

#### Die Frage ist kurz und treffend formuliert.

Die Fragen und Aufforderungen sollen das Gespräch leiten und nur so viel unterbrechen, wie es erforderlich ist. Möglichst kurze und treffende Formulierungen dienen diesem Zweck im Allgemeinen am besten.

**Beispiel:** Kurze und treffende Frage: „Was stört Sie daran?“

Lange und ausufernde Frage: „Also, wie Sie da so die Situation beschreiben – es ist ja verständlich, dass Sie da unruhig werden – was mögen Sie denn da überhaupt nicht, was gibt es da, was Sie vielleicht nervt. Könnten Sie mir das sagen?“

#### Die Frage verwendet den Kontext als Gedächtnisstütze.

Günstige Fragen in der Gesprächsführung zeichnen sich auch dadurch aus, dass sie dem Gesprächspartner die Erinnerung erleichtern. Hierzu müssen die Fragen so gestaltet werden, dass der Gesprächspartner aufgefordert wird, sich erst einmal an den Kontext zu erinnern, in dem etwas geschehen ist.

**Beispiel:** „Wo waren Sie als Sie diesen Leistungseinbruch hatten? Beschreiben Sie zunächst mal den Ort! Was haben Sie gemacht oder was haben Sie vorher gemacht?“

**Merke****Checkliste 2: Ungünstige Fragen (Weber, 1994, S. 167)****„Warum-Fragen“**

Fragen, die mit „Warum?“, „Wieso?“ oder „Welches sind die Gründe?“ beginnen, versuchen die Motivation von Menschen zu einem bestimmten Verhalten zu ergründen. Solche Fragen suggerieren aber, dass nur „vernünftige“ Gründe als Antwort erwünscht sind. Die meisten Gesprächspartner fühlen sich gehemmt, bei solchen Fragen ihre Gefühle zu äußern, vielmehr fühlen sie sich verpflichtet, etwas „Vernünftiges“ zu sagen.

**Beispiel:** Statt *„Warum haben Sie den Wettkampf frühzeitig abgebrochen?“* eignet sich die Aufforderung, den Hergang konkret zu schildern, oder die Frage: *„Wie ist es dazu gekommen?“*

**Suggestivfragen**

Suggestivfragen zielen darauf ab, vom Befragten eine ganz bestimmte Antwort zu erhalten. Solche subtilen Fragen bergen die Gefahr, dass der Fragende – ob mit Absicht oder ganz unbewusst – die Meinung des Gefragten manipuliert.

**Beispiel** für Suggestivfragen: *„Sie möchten doch gerne auch mal ganz oben auf dem Siebertreppchen stehen.“*

*„Meinen Sie nicht auch, dass ...“*

**Ja-Nein-Fragen**

Erhält der Gesprächspartner eine Frage, auf die er mit einem einfachen Ja oder Nein antworten kann („Arbeiten Sie gerne in Ihrer Firma?“ „Haben Sie ein gutes Verhältnis zu Ihren Arbeitskollegen?“), so wird er kaum zum eigenen Nachdenken und zu weiteren Aussagen angeregt.

**Beispiel:** Informationsreichere Antworten erhalten Sie durch offene Fragen und Aufforderungen: *„Beschreiben Sie bitte das Verhältnis zu Ihren Arbeitskollegen. Wie gefällt Ihnen die Arbeit in der Firma?“*

Auch Prior (2009, S. 49–50) betont, dass „Fragen nicht nur ein diagnostisches Mittel der Informationserhebung“ sind. Seiner Meinung nach lässt sich mit klug gestellten Fragen der Fokus des Trainierenden leicht in nützliche Richtungen lenken. Wie gefragt wird, hat einen Einfluss darauf, wie viel der Gesprächspartner daraufhin nach Lösungen und Ressourcen sucht, wie stark seine Aufmerksamkeit gelenkt wird und ob man es dem Trainierenden eher leicht oder schwer macht.

Was das bedeutet, zeigt folgender Musterdialog (modifiziert nach Prior, 2009, S. 49):

- Coach/Trainer: *Können Sie mir zu Beginn sagen, was Ihr Anliegen ist?*
- Gesprächspartner: *Ja, ich schiebe unangenehme Sachen immer vor mir her.*
- Coach/Trainer: *War es in Ihrer Erinnerung auch mal so, dass Sie das nicht getan haben?*
- Gesprächspartner: *Eigentlich nicht.*
- Coach/Trainer: *Gibt es eine Möglichkeit, mit der Sie dieses Aufschieben verhindern könnten?*
- Gesprächspartner: *Nein, das passiert immer wieder.*
- Coach/Trainer: *Gibt es einen ersten Schritt der Veränderung?*
- Gesprächspartner: *Da fällt mir nichts ein. Ich hatte eigentlich gehofft, dass Sie mir da helfen können, aber wahrscheinlich bin ich wirklich ein hoffnungsloser Fall.*

Deutlich wird an diesem Beispiel, dass durch die geschlossenen Ja-Nein-Fragen der Gesprächspartner das Gefühl bekommt, tatsächlich ein echter Problemfall zu sein. Seine Befürchtung bestätigt sich und verschlimmert somit seinen Zustand. Außerdem schiebt er die Verantwortung auf den Coach/Trainer, der ihm seiner Meinung nach die Lösung präsentieren soll.

Antwortet der Gesprächspartner auf solche geschlossenen Fragen mit „Ja“, lässt es sich sehr gut weiter lösungsorientiert vorgehen. Bleibt er, wie in diesem Fall, aber beim „Nein“, hat es der Coach eher schwer. Sinnvoller wären hier „konstruktive W-Fragen“ – wie Prior (2009, S. 51–52) sie nennt – zu stellen:

- Coach/Trainer: **Was** können Sie mir zunächst über Ihr Anliegen erzählen?
- Gesprächspartner: *Ich schiebe unangenehme Sachen immer vor mir her.*
- Coach/Trainer: **Wann** war das in letzter Zeit mal anders?
- Gesprächspartner: *Eigentlich nur, als ich richtig Lust auf eine schöne, saubere Wohnung hatte und mich aufraffen konnte, sie gründlich zu putzen.*
- Coach/Trainer: **Wie** war das, als Sie sich da aufrafft haben? Wie waren Sie da?
- Gesprächspartner: *Eigentlich hatte ich wieder keine Lust auf gar nichts. Aber dann war ich wieder so ein bisschen wie früher. Ich habe Lust bekommen, Freunde zu mir einzuladen und gemeinsam zu essen und dafür wollte ich, dass alles gut aussieht. Da war alles plötzlich nicht mehr so schwer.*
- Coach: *Es war alles nicht mehr so schwer, sagen Sie, sondern **wie** war es?*
- Gesprächspartner: *Ich hab mich auf den Abend gefreut und hab Rezepte gewälzt, was ich kochen könnte. Das mache ich eigentlich gerne. Somit war der*

*schöne Abend eine Belohnung für die Mühe, die ich nachmittags hatte. Und es hat sich wirklich gelohnt.*

- Coach/Trainer: **Welche** Möglichkeiten könnten Sie sich vorstellen, sich auch zu anderen unangenehmen Dingen mal aufzuraffen?
- Gesprächspartner: *Na ja, ich könnte mir Belohnungen ausdenken, die ich mir gönne, wenn ich die Pflicht erledigt habe. Ein schöner Abend mit Freunden zum Beispiel.*
- Coach/Trainer: **Was** könnte ein erster Schritt sein?
- Gesprächspartner: *Ich könnte mir mal aufschreiben, was in letzter Zeit alles liegen geblieben ist und dem gegenüberstellen, was ich an schönen Dingen gerne mal wieder tun möchte.*

Durch die konstruktiven W-Fragen beginnt der Gesprächspartner nach Ideen und Möglichkeiten zu suchen und sich in Richtung Lösung zu orientieren.

Fragen können aber auch destruktiv wirken (Bang, 1968, S. 121-123, Scharfenberg, 1972, S. 104-106; zitiert nach Weber, 2005, S. 67). Daher sollten folgende Hinweise berücksichtigt werden (Weber, 2005, S. 167):

1. Eine **Vielzahl von Fragen** stört die Redefreiheit des Gesprächspartners. Das Gespräch wird zu sehr geführt und es kann leicht das Gefühl entstehen, sich im Kreuzverhör zu befinden. Zudem kann es den Gesprächspartner in eine passive Haltung versetzen, in der er darauf wartet, dass der Coach/Trainer, nachdem er so viele Antworten bekommen hat, eine Gesamtlösung anbietet.
2. Zu **direkte Fragen** können den Gesprächspartner unter Druck setzen.
3. **Schwierige** Fragen führen oft zu einem Gefühl der Überforderung und Mutlosigkeit.
4. Zu **leichte Fragen** dagegen erwecken oft den Eindruck, dass das Problem verniedlicht wird.
5. Bei **Doppelfragen** kann es sein, dass der Gesprächspartner verwirrt reagiert bzw. eine Frage ignoriert und nur die andere beantwortet.
6. Bei **Verhörfragen** ist möglich, dass der Gesprächspartner Misstrauen und Überführungstendenzen vermutet und sich daher zurückzieht oder angreift.
7. Mit **Suggestivfragen** wird der Gesprächspartner manipuliert. Es wird ihm eine Antwort untergeschoben.
8. Auch bei **Alternativfragen** werden dem Gesprächspartner Antwortmöglichkeiten vorgegeben bzw. werden seine Antwortmöglichkeiten eingeschränkt.
9. **Ja-Nein-Fragen** regen nicht zur Reflexion an. Stattdessen muss eine weitere Frage folgen, so dass das Gespräch sehr einseitig wird.
10. Die **Frage nach dem Warum** kann den Gesprächspartner entweder überfordern oder das Gefühl wecken, sich rechtfertigen zu müssen. Eventuell wittert er auch einen Vorwurf oder einen Tadel dahinter.
11. **Zufalls-/Verlegenheits-/Überraschungsfragen** sind oft nicht gezielt und auf den Gesprächspartner zentriert. Sie entstehen meist, wenn ein Thema umschifft oder eine Gesprächspause überbrückt werden soll.