

# Was können wir im Coaching von einem führenden internationalen FBI-Verhandlungsführer bei Geiselnahmen lernen?

von Ursula Kiel-Dixon

Chris Voss hat 2016 ein Buch mit dem Titel „Never Split the Difference“ geschrieben. Dieses Buch wurde ins Deutsche mit dem Titel „Kompromisslos verhandeln“ übersetzt. Chris Voss arbeitete 24 Jahre beim Federal Bureau of Investigation (FBI), also der zentralen Sicherheitsbehörde der Vereinigten Staaten von Amerika. Dort sind ca. 38.000 Personen beschäftigt, wovon ca. 12.000 als Spezialagenten fungieren und die anderen Mitarbeiter zum qualifizierten Support gehören. Chris Voss war zu seiner Zeit der einzige internationale Verhandlungsführer bei Geiselnahmen. Er gilt bis heute als einer der besten Verhandlungsspezialisten.

Durch das Erleben von dramatisch schiefgelaufenen Verhandlungen bei Geiselnahmen und Flugzeugentführungen in den 70iger Jahren musste das FBI, auch auf Druck von US-Gerichten, seine Verhandlungsstrategien ändern. Durch einen vernünftigen Verhandlungsversuch sollte der Schutz und das Wohlergehen von Geiseln vor einer taktischen Intervention, wie z.B. einer Schießerei, gewährleistet werden. Die herkömmlichen, rational und sachlich orientierten Ansätze in hoch emotionalen und bedrohlichen Situationen, wie es eben Geiselnahmen, Flugzeugentführungen oder Erpressungen sind, funktionierten oft nicht. Man erkannte, dass diese Situationen nicht allein durch Logik, Machtspiele oder Gewalt zu lösen waren, sondern vor allem auf der emotionalen Ebene zur Entscheidung zu bringen waren.

Traditionell setzte das FBI auf rationale Argumentation und auf Druckmittel, wie das Androhen von Konsequenzen oder Zugeständnissen, um eine Lösung zu erzwingen. Menschen in

extremen Situationen, wie es Geiselnnehmer oder Erpresser sind, handeln oft irrational, getrieben von Angst, Wut oder anderen starken Emotionen. Da prallen logische Argumente in solchen Momenten an ihnen ab.

Das FBI sah sich früher vor allem als eine autoritäre Instanz, die Stärke und Kontrolle zeigen musste. Es wurde erwartet, dass sich das Gegenüber dieser Macht zu beugen hatte. Das Problem dabei war, dass dieser Ansatz den Widerstand oft verstärkte, weil Menschen in Krisensituationen Kontrolle zurückgewinnen wollen und sich gegen Druck auflehnen.

Der klassische Ansatz des FBI setzte zudem häufig auf Kompromisse, bei denen beide Seiten Zugeständnisse machen mussten. Kompromisse aber sind oft suboptimale Lösungen, bei denen keiner der Beteiligten wirklich zufrieden ist. In kritischen Verhandlungen, wie bei Geiselnahmen, können solche Zugeständnisse lebensgefährlich sein.

Statt Kompromisse zu suchen, entwickelte Chris Voss Techniken, um kreative Lösungen zu finden, die die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigen. Dies erfordert ein tiefes Verständnis der zugrunde liegenden Emotionen und Motivationen.

Die frühere Verhandlungsstrategie des FBI war auch stark auf das Erzwingen von Ergebnissen fokussiert, ohne sich ausreichend mit den Gefühlen und Perspektiven der anderen Seite zu beschäftigen. Diese Ignoranz gegenüber den emotionalen Bedürfnissen des Gegenübers führte dazu, dass Konflikte eskalierten oder sich verhärteten.

Das FBI versuchte oft, die volle Kontrolle über die Verhandlung zu behalten und dem Gegenüber den eigenen Willen aufzuzwingen. Nun sind aber Menschen in Krisensituationen häufig ohnehin schon von einem Gefühl des Kontrollverlusts geprägt. Wenn ihnen auch noch die letzte Kontrolle über die

Situation genommen wird, reagieren sie aggressiv oder ziehen sich zurück.

Deshalb entwickelte Chris Voss den Ansatz durch offene Fragen, wie „Wie soll ich das machen?“ dem Gegenüber das Gefühl zu geben, die Kontrolle zu behalten, obwohl er als Verhandlungsführer die Gesprächsrichtung lenkte. Dies führte eher zu Kooperation statt zu Widerstand.

Chris Voss hatte das Ziel den Fokus auf eine deeskalierende, auf Beziehungen basierende Verhandlungsstrategie zu legen, die auf der Psychologie des menschlichen Verhaltens aufbaut. So entwickelte sich bei ihm die Erkenntnis, dass Emotionen entscheidend sind, um Zugang zu Menschen zu bekommen. Seine Devise: Nur wenn sich das Gegenüber verstanden und gehört fühlt, öffnet es sich für Verhandlungen.

Ich möchte hier verdeutlichen, dass Chris Voss in seinem Buch „Kompromisslos verhandeln“ zahlreiche wertvolle Einsichten liefert, die sich hervorragend auf Coaching-Situationen anwenden lassen.

Ich beziehe mich in der Analyse auf drei Coaching-Ansätze, nämlich das Co-Active Coaching-Modell, das lösungsorientierte Coaching-Verständnis und das hypnosystemische Coaching-Modell.

Beim **Co-Active Coaching-Modell von Henry und Karen Kimsey-House** werden Grundprinzipien genannt, die sich auch in den Ansätzen aus „Kompromisslos verhandeln“ finden, bzw. die sich gut ergänzen und deshalb in einem Coaching-Kontext miteinander verknüpft werden können. Beide Ansätze legen großen Wert auf Empathie, Zuhören und die Stärkung der zwischenmenschlichen Beziehung, wobei sie unterschiedliche, aber komplementäre Techniken verwenden.

Während der Coach beim Co-Active Coaching auf die Selbstreflexion, Kreativität und Ganzheitlichkeit des Coachees setzt, bieten die Ansätze von Chris Voss pragmatische

Kommunikationsstrategien, die Vertrauen, Klarheit und emotionale Sicherheit fördern.

Im Folgenden zeige ich einige wichtige Verbindungen zwischen den Grundprinzipien im Co-Active Coaching und den Ideen von Chris Voss:

- **Aufbau von Vertrauen durch Präsenz und Empathie („Designed Alliance“ bei Kimsey House)**

Im Co-Active Coaching ist ein zentraler Grundsatz die Schaffung einer tiefen Verbindung zwischen Coach und Coachee durch Präsenz und Empathie. Der Coach begegnet dem Coachee als Partner auf Augenhöhe und schafft eine vertrauensvolle Atmosphäre.

In Verhandlungen sieht Chris Voss Empathie ebenfalls als entscheidend an, um ein Gefühl von Sicherheit und Vertrauen zu schaffen. Mit Techniken wie dem aktiven Zuhören, dem gezielten Benennen von Emotionen (Labeling) und dem Spiegeln wird die Verbindung gestärkt.

Diese Techniken ermöglichen es, den Coachee nicht nur rational, sondern auch emotional zu erreichen und ihn dazu zu bringen, sich verstanden zu fühlen.

Chris Voss betont die Wichtigkeit des aktiven Zuhörens. Statt sofort zu reagieren oder Gegenargumente zu formulieren, gibt er dem Gegenüber Raum sich vollständig auszudrücken. Aktives Zuhören schafft die Atmosphäre, in der sich der Klient verstanden und sicher fühlt.

Eine der Schlüsseltechniken von Chris Voss ist das „Labeling“, also das Benennen von Gefühlen des Gegenübers, z. B. „Es klingt, als wären Sie frustriert.“ Dadurch fühlt sich die andere Person verstanden, was zu einer besseren Kooperation führt.

Durch „Spiegeln“ der Aussagen des Coachees und durch Paraphrasieren dieser Aussagen wird auch in der Coach-Klienten-Beziehung Vertrauen aufgebaut. Spiegeln hilft dabei, Klarheit zu schaffen und wichtige Themen zu identifizieren.

Gerade in emotional schwierigen Situationen in einem Coachingprozess hilft es, wenn der Coach die Emotionen der Klienten als seine Beobachtung benennt, um sie durch den Coachee zu validieren und um mögliche Blockaden aufzulösen.

- **Der Coachee ist kreativ, kompetent und vollständig („*People are naturally creative, resourceful and whole*“)**

Das Co-Active Coaching Modell geht davon aus, dass der Coachee alle notwendigen Ressourcen in sich trägt. Der Coach hilft nur dabei, diese zu entdecken.

Mit feinjustierten Fragen („Was?“, „Wie?“), die passgenau auf die jeweilige Situation abgestimmt sind und auf die es keine festgefügten Antworten gibt, generiert Chris Voss bei seinem Gegenüber das Gefühl, selbst die Lösung zu entwickeln, obwohl er die Gesprächsrichtung lenkt. Die Selbstwirksamkeit des Gegenübers wird durch solche offenen Fragen gefördert.

Als Co-Active Coach kann man diese Fragetechnik anwenden, um Coachees dazu zu motivieren, eigene Lösungen zu entwickeln. Statt direktive Fragen zu stellen, könnte man eine feinjustierte Frage wie „Was wäre die beste Version dieses Ergebnisses für Sie?“ nutzen, um die Eigenverantwortung des Coachees zu stärken und um einen konstruktiven Dialog in Gang zu setzen. Nach wie vor sollte man Warum-Fragen vermeiden, denn sie führen oft zu entschuldigenden Erklärungen, ohne eine Transformation zu bewirken.

- **Umgang mit Hindernissen und inneren Blockaden**

Als Coach helfen wir unserem Coachee innere Widerstände oder Ängste zu identifizieren, ohne sie zu bewerten. Dabei werden emotionale und mentale Blockaden bewusst gemacht und dann bearbeitet.

Chris Voss verwendet Labeling, um unausgesprochene Hindernisse ans Licht zu bringen. Durch Aussagen wie „Es klingt (oder es scheint mir), als wären Sie frustriert“ wird das emotionale Klima entlastet.

Im Co-Active Coaching kann diese Technik den Coachee dabei unterstützen, schwierige Gefühle oder Blockaden zu benennen und ihnen Raum zu geben. Beispiel: „Es klingt so, als wäre es für Sie herausfordernd, in dieser Situation loszulassen.“ Das schafft emotionale Klarheit und öffnet den Weg für Wachstum.

- **Balance zwischen Herausforderung und Unterstützung**

Eine Kernkompetenz im Co-Active Coaching ist das bewusste Balancieren zwischen Herausforderung und Unterstützung. Der Coach fordert den Coachee heraus, ohne die Beziehung zu belasten. Gezielt offene Fragen sind z.B. „Was versuchen Sie zu erreichen?“ „Wie wirkt sich das aus?“ „Welches ist die größte Herausforderung, mit der Sie konfrontiert sind?“

Chris Voss macht seinen Verhandlungspartner zu Jemandem, der eine Lösung mitdenkt, bringt also sein Gegenüber durch Fragen wie „Wie soll ich das machen?“ in eine Denkzone, die herausfordert ohne zu konfrontieren. Er bleibt dabei empathisch und zeigt Verständnis.

Als Co-Active Coach kann man gezielt eine herausfordernde Frage stellen, ohne dabei Druck aufzubauen. Beispiel: „Was wäre, wenn Sie Ihre Komfortzone verlassen würden?“

- **Die Bedeutung von „Nein“ als ein Baustein um Transformation bzw. Wachstum zu ermöglichen**

Widerstände oder ein „Nein“ eines Coachees werden im Co-Active Coaching nicht als Problem gesehen, sondern als Gelegenheit, tiefer zu graben und neue Einsichten zu gewinnen.

Ein „Nein“ ist auch für Chris Voss nicht das Ende einer Verhandlung, sondern der Beginn. „Nein“ ist oft eine temporäre Entscheidung mit dem Ziel, den Status quo zu halten, denn Veränderungen machen erst einmal Angst und das „Nein“ bietet ein wenig Schutz davor. Chris Voss betrachtet also das „Nein“ nicht als Rückschlag, sondern eine Möglichkeit, Unsicherheiten oder Missverständnisse aufzudecken. Er gibt dem Gegenüber dabei ein Gefühl von Macht und Kontrolle. Emotionen beruhigen sich, wenn das Gegenüber die Autonomie spürt einen Vorschlag abzulehnen. Das „Nein“ ist also eher der Beginn als das Ende eines echten Dialogs.

Im Coaching kann ein „Nein“ ein Hinweis sein, dass ein tieferliegendes Thema bearbeitet werden sollte. Beispiel: „Was macht es schwierig, dem zuzustimmen?“ Diese Haltung hilft, Widerstände produktiv zu nutzen.

- **Klarheit und Authentizität als Ziel des Coachings**

Ziel des Co-Active Coachings ist es, den Coachee zu mehr Klarheit über seine Werte, Ziele und Handlungen zu führen. Dabei wird authentisches Handeln gefördert.

Chris Voss strebt in Verhandlungen nicht nach einer „Du hast recht“-Antwort durch sein Gegenüber, sondern nach einem „Das stimmt“, also einem Moment, in dem das Gegenüber authentisch zustimmt, weil es sich verstanden fühlt. Das „Du hast recht“ kann dazu verleiten, sich selbst als Coach

gut zu fühlen, es ist aber nie die authentische Entscheidung des Coachees. Denke an das Insel-Modell. Wenn ich mich als Coach gut fühle, dass ich eine clevere Bemerkung gemacht habe, bin ich bei mir und nicht beim Klienten.

Als Coach kann man durch gezieltes Nachfragen sicherstellen, dass der Coachee sich selbst wirklich verstanden hat und in Übereinstimmung mit seinen Werten handelt. Beispiel: „Was fühlt sich daran richtig oder falsch für Sie an?“

- **Sprache als sensibles Werkzeug**

Beim Co-Active Coaching ist zunächst das nuancierte Hinhören und das Aufnehmen der Sprache sowie die im Sprechen gezeigten Emotionen und Interpretationen sowie die Nutzung eigener Metaphern und Bildern wichtig. Die bewusste Wortwahl des Coaches ist wesentlich, um die Perspektiven des Coachees zu erweitern und tiefere Einsichten zu fördern.

Chris Voss zeigt, wie man Sprache präzise einsetzt, um Vertrauen aufzubauen und Gespräche zu lenken, z. B. durch Tonfall, Spiegeln und feinjustierte Fragen. Er erklärt, dass wir Wärme und Akzeptanz durch eine besondere Stimmlage ausstrahlen können. Er nennt es die Stimme des nächtlichen Radiosprechers. Dabei möchte er verhindern, dass das Gegenüber durch einen bestimmten Tonfall Dominanz signalisiert bekommt, worauf dieser möglicherweise mit einer aggressiven oder aggressiv-passiven Abwehrhaltung reagiert. Dabei kann man trotzdem direkt und konkret sein. Wichtig ist Ruhe und Respekt in der Konversation.

Im Co-Active Coaching kann man durch eine bewusste und achtsame Wortwahl und eine stimmliche Modulation (nach Chris Voss die „Late-Night-FM-Stimme“) eine sichere, unterstützende Umgebung schaffen, in der sich der Coachee öffnet.

Die Verbindung der Ansätze und Methoden von Chris Voss mit den Ansätzen des **lösungsorientierten Coachings** und des **hypnosystemischen Coachings** ergänzt das vorher Gesagte um weitere wichtige Dimensionen. Der Fokus liegt hier auf Ressourcen, die Aktivierung von Lösungen aus dem Inneren und die Integration systemischer Wechselwirkungen. Diese Perspektiven erweitern den Nutzen der von Chris Voss beschriebenen Kommunikationstechniken im Coaching.

Das lösungsorientierte Coaching will positive Veränderungen beim Coachee fördern, indem es die Ressourcen, Fähigkeiten und Zukunftsvisionen des Klienten ins Zentrum stellt.

- **Fokus auf Lösungen statt Probleme**

Wie vorab erläutert helfen feinjustierte Fragen („Was?“, „Wie?“) Chris Voss dabei, das Gegenüber dazu zu bringen, sich auf mögliche Lösungen zu konzentrieren. Dadurch wird eine konstruktive Gesprächsdynamik geschaffen.

Im lösungsorientierten Coaching gilt der Grundsatz „Probleme nicht reparieren, sondern Lösungen bauen“. Das entspricht genau dem Ansatz von Chris Voss.

Auch im Coaching können feinjustierte Fragen genutzt werden, um den Coachee von einer Problemorientierung hin zu einer Lösungsorientierung zu führen. Beispiel: „Was müsste passieren, damit Sie sich in dieser Situation wohler fühlen?“

- **Die Ressourcen des Coachees aktivieren**

Durch Techniken wie Spiegeln und Labeling hilft Chris Voss, verborgene Emotionen und Ressourcen des Gegenübers ans Licht zu bringen.

Im lösungsorientierten Coaching wird der Coachee als Experte für seine eigene Situation gesehen, und der Coach unterstützt ihn dabei, seine Stärken zu aktivieren. Labeling und Spiegeln kann man als Coach nutzen, um die Stärken des Coachees herauszuarbeiten. Beispiel: „Es klingt, als hätten Sie diese Herausforderung in der Vergangenheit schon einmal erfolgreich gemeistert. Wie haben Sie das damals gemacht?“. Denke hier an die Nutzung der sog. Time Line im Coaching Prozess.

- **Den Perspektivwechsel ermöglichen**

Durch gezielte Fragen (z. B. „Wie stellen Sie sich das vor?“) regt Chris Voss an, über eine neue Perspektive nachzudenken. Im lösungsorientierten Coaching ist der Perspektivwechsel eine zentrale Technik, um den Fokus weg von Defiziten hin zu Potenzialen zu lenken.

Im Coaching kann diese Technik genutzt werden, um den Coachee dazu zu bringen, mögliche zukünftige Lösungen zu denken. Beispiel: „Was wird anders sein, wenn dieses Problem gelöst ist ... und wer wird es merken?“

Das **hypnosystemische Coaching (entwickelt von Gunther Schmidt)** kombiniert systemisches Denken mit hypnotherapeutischen Ansätzen nach Milton H. Erickson und betont die Wechselwirkungen zwischen inneren und äußeren Systemen. Es zielt darauf ab, unbewusste Potenziale und Ressourcen zu aktivieren.

- **Vertrauen auf die unbewusste Intelligenz**

Die Techniken von Chris Voss basieren darauf, dass das Gegenüber – oft unbewusst – die besten Antworten kennt,

wenn es richtig gefragt wird. Seine ruhige Stimme (Late-Night-FM-Stimme) erzeugt eine Art Trance-ähnlichen Zustand, der das Denken erleichtert.

Als hypnosystemischer Coach arbeitet man direkt mit den unbewussten Ressourcen und Kompetenzen des Coachees und nutzt Aufmerksamkeitsfokussierungen, also Trance-Zustände, um neue Lösungen hervorzubringen. Der Coach hilft dem Coachee so schnell wie möglich einen Erlebnisfokus aus dem Möglichkeitsraum zu wählen, weil dieser mit den Ressourcen und Kompetenzmustern assoziiert ist, die für eine passende Lösung gebraucht werden.

Als hypnosystemischer Coach nutzt man bewusst den Einsatz von Sprache und Tonfall (wie bei Chris Voss empfohlen), um eine Atmosphäre zu schaffen, die den Coachee in eine lösungsorientierte innere Suchbewegung versetzt.

- **Arbeit mit inneren Bildern und Metaphern**

Die Techniken von Chris Voss regen dazu an, konkrete Bilder im Kopf des Gesprächspartners zu erzeugen, z. B. durch offene Fragen oder präzise Spiegelung.

Die Arbeit mit inneren Bildern und Symbolen ist auch im hypnosystemischen Coaching ein Schlüsselwerkzeug, um Veränderungen zu fördern.

Techniken wie feinjustierte Fragen ermöglichen dem Coachee innere Bilder zu aktivieren. Beispiel: „Stellen Sie sich vor, Sie hätten diese Situation bereits gemeistert. Was hat sich verändert und wie fühlt sich das an?“

Während in der Verhandlungsführung bei Chris Voss eher die kurzfristige Bemühung steht, die intensive Kraft und Schnelligkeit der vorherrschenden, unerwünschten unwillkürlichen Prozesse zu unterbrechen und einen Zugang zu

einem gewünschten Lösungserleben aufzubauen, ist im hypnosystemischen Coaching die wirksame und nachhaltige Transferhilfe von Mustern der Problemtrance hin zu Mustern der Lösungstrance wesentlich, um Ressourcen zu aktivieren. Hypnosystemische Coaches gehen davon aus, dass Probleme oft durch innere Bilder oder „Problemtrancen“ aufrechterhalten werden.

Der Coach unterstützt den Coachee deshalb dabei, positive innere Bilder zu entwickeln. Beispielsweise könnte er sich an einen Moment erinnern, in dem er sich besonders kraftvoll oder sicher gefühlt hat, um dieses Bild als innere Ressource zu verankern. Fragen wie „Wenn diese Fähigkeit ein Bild hätte, wie würde es aussehen?“ helfen, innere Bilder bewusst zu machen.

In der hypnosystemischen Arbeit wird oft mit inneren Anteilen (z. B. innerer Kritiker, ängstlicher Anteil) gearbeitet. Der Coach lädt den Coachee ein, innere Bilder für diese Anteile entstehen zu lassen, um sie besser verstehen und mit ihnen respektvoll und achtsam kommunizieren zu können.

Zur Visualisierung von Lösungsbildern ermutigt der Coach den Coachee, sich eine wünschenswerte Zukunft oder ein Ziel bildlich vorzustellen. Dieses innere Bild wird als innerer Anker genutzt, der den Veränderungsprozess fördert.

Hypnosystemische Coaches arbeiten häufig auch mit Metaphern und Symbolen, die als innere Bilder dienen. Ein Coachee, der sich „wie in einem dunklen Wald“ fühlt, könnte durch das Erarbeiten eines inneren Bildes eines Weges oder einer Lichtung Hoffnung und Orientierung finden.

- **Systemische Wechselwirkungen verstehen**

Die Verhandlungsstrategien von Chris Voss beruhen darauf, das gesamte System (z. B. Machtverhältnisse, Interessen und

Ängste) zu berücksichtigen, um die bestmögliche Zusammenarbeit zu fördern.

Das hypnosystemische Coaching Modell betrachtet den Coachee stets im Kontext seiner äußeren und inneren Systeme und macht Wechselwirkungen bewusst.

Im Coaching regt deshalb der Coach den Coachee dazu an, systemische Wechselwirkungen in seiner Situation zu reflektieren. Beispiel: „Was könnten die Auswirkungen auf Ihr Umfeld sein, wenn Sie diese Entscheidung treffen?“

- **Arbeit mit Ambivalenzen**

Chris Voss sieht ein „Nein“ nicht als Blockade, sondern als Ausdruck von Ambivalenzen oder Bedürfnissen, die noch nicht klar formuliert wurden.

Im hypnosystemischen Coaching werden Ambivalenzen als Chance betrachtet, beide Seiten von inneren Konflikten wertzuschätzen und sie zu integrieren.

So kann der Coach ein „Nein“ des Coachees als Ausgangspunkt nutzen, um innere Konflikte zu erkunden. Beispiel: „Welche positiven Absichten könnten hinter Ihrer Zurückhaltung stecken?“

- **Körperliche und emotionale Resonanzen nutzen**

Die Präsenz, also das Ganz-im-Moment-sein beim Coachee und seinen Bedürfnissen, sowie die Stimme des Coaches erzeugen eine Atmosphäre, die das Vertrauen fördert.

Körperliche Empfindungen und emotionale Resonanz spielen im hypnosystemischen Coaching eine zentrale Rolle bei der Aktivierung von Ressourcen. Innere Bilder werden oft mit

Körperempfindungen verknüpft. Der Coach ermuntert den Coachee, in sich hineinzuspüren und zu erkunden, wo im Körper ein bestimmtes Bild spürbar ist. Dies kann helfen, emotionale Blockaden zu lösen und den Zugang zu unbewussten Prozessen zu erleichtern.

Durch die bewusste Gestaltung der eigenen Präsenz und des gewählten Tonfalls – Chris Voss empfiehlt eine ruhige, tiefe und entschlossene Stimme – kann der Coach das Sicherheitsgefühl des Coachees stärken und damit unbewusste Prozesse aktivieren.

## **Fazit:**

Die **Verhandlungstechniken von Chris Voss** bringen praktische, strukturierte Kommunikationsstrategien ein, die Vertrauen aufbauen und zielführende Gespräche lenken, vor allem aber zu hilfreichen Verhaltensmustern und besten Lösungen führen.

Im **Co-Active Coaching** verstärkt sich dieses Vertrauen durch einen Fokus auf die Ganzheitlichkeit und die Aktivierung der schon vorhandenen intrinsischen Ressourcen des Coachees.

Das **lösungsorientierte Coaching** ergänzt die zielführende Gesprächsführung durch den klaren Blick auf die Nutzung der Potenziale und eigenen Stärken, während im **hypnosystemischen Coaching** tiefer in das unbewusste Potenzial eingetaucht wird und die systemischen Wechselwirkungen mit beachtet werden.

Die Kombination aller Ansätze erlaubt es, Coachees auf allen Ebenen zu unterstützen – kognitiv, emotional und systemisch – und gibt dem Coach ein breites Repertoire an Techniken, um Veränderungen effektiv zu begleiten.