

Nähe halten im Onlinecoaching
-
**Herausforderungen, Möglichkeiten und ein praxisnahes
Beispiel zum Aufbau von Nähe**

Hausarbeit im Rahmen der Ausbildung zum systemischen Coach bei Inkonstellation,
09/24 – 05/25 von Cornelia Darkoh

Inhalt

Einleitung	2
Systemisches Coaching und digitale Transformation	3
Zentrale Herausforderungen im Onlinecoaching	3
Bedeutung von Nähe im Coaching-Prozess	4
Definition von Nähe im Coaching.....	4
Die Rolle von Vertrauen und Empathie	4
Relevante Unterschiede zum Präsenzcoaching	4
Begrenzte nonverbale Kommunikation.....	4
Technische Barrieren	4
Ablenkungen und fehlende physische Präsenz	4
Strategien zur Förderung von Nähe im Online-Coaching	5
Bewusste Gestaltung der Kommunikation.....	5
Beobachtungen und Blickkontakt	5
Klare Regeln für Bildschirmfreigaben	5
Digitale Tools zur Interaktion	5
Alternative zu digitalen Tools	6
Das Vorgespräch	6
Praxisbeispiel: Onlinecoaching	6
Coaching-Prozess anhand der CORE-Methode	6
Die Vorbereitung.....	6
Vertrauensaufbau im virtuellen Raum	7
Abschluss des Onlinecoachings	12
Zusammenfassung	12
Quellen.....	13

Einleitung

Die fortschreitende Digitalisierung und der Wandel zu agilen Arbeitsweisen haben in den letzten Jahren den Bedarf an flexiblen Coaching-Formaten erheblich verstärkt. Insbesondere während meiner Ausbildung zum systemischen Business Coach bei Inkonstellation traten wiederholt Fragen zum Thema Online Coaching auf. Trotz positiver Erfahrungsberichte erfahrener Trainer – etwa von Matthias oder Saskia – blieben bei der Mehrheit der Peer-Auszubildenden Unsicherheiten bestehen, ob es

gelingen kann, über den Bildschirm tatsächlich eine ähnlich authentische Nähe und vertrauensvolle Beziehung aufzubauen, wie in einem Präsenz-Coaching.

Aus meiner Tätigkeit als People und Culture Managerin in einem agilen Unternehmen mit hoher Homeofficequote sowie meiner Erfahrung im Führen von Online-Teams und virtuellen Mitarbeitenden entstand der Wunsch bei mir, eine praxisorientierte Hausarbeit zu entwickeln. Dieser Handlungsorientierung richtet sich an angehende Coaches und jene, die noch wenig Erfahrung mit Onlinecoaching haben. Ziel ist es, durch konkrete Anregungen für die Vorbereitung und Durchführung eines Coaching-Gesprächs dem Aufbau von Nähe trotz digitaler Distanz und den damit verbundenen technischen sowie methodischen Herausforderungen entgegenzuwirken.

Meine Hausarbeit verbindet wichtige theoretische Grundlagen für ein gelungenes Onlinecoaching mit einem praxisnahen Beispiel. Hierbei wird exemplarisch die CORE-Methode eingesetzt, um den strukturierten Ablauf eines Onlinecoachings zu veranschaulichen. Neben den technischen Voraussetzungen wird vor allem darauf eingegangen, wie ein Coach empathisch, aufmerksam und strukturiert während des Gesprächs vorgehen kann, um den Coaching-Prozess erfolgreich zu gestalten. Dabei fokussiere ich mich auf die Stärkung der Coach-Coachee-Verbindung, weniger auf die quantitative Nennung von Tools oder digitalen Hilfsmittel. Theoretischer Hintergrund und Herausforderungen des Onlinecoachings

Systemisches Coaching und digitale Transformation

Digitale Tools und Online-Plattformen ermöglichen Coaching-Gespräche, die unabhängig von geografischen Barrieren stattfinden können. Der digitale Wandel eröffnet damit neue Möglichkeiten, stellt Coaches jedoch auch vor besondere Herausforderungen: Wie wird Nähe aufgebaut, wenn der direkte persönliche Kontakt fehlt? Wie können technische Hürden überwunden werden, um einen reibungslosen Coaching-Prozess zu garantieren?

Zentrale Herausforderungen im Onlinecoaching

Die häufigste Befürchtung im Onlinecoaching betrifft den Mangel an Nähe und persönlichem Kontakt. Die Grundlage eines jeden Coaching-Prozesses ist eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Coach und Coachee. Ohne physische Präsenz beider Protagonisten fehlen wichtige nonverbale Signale wie Mimik, Gestik und Stimmmodulation – Aspekte, die in persönlichen Sitzungen von Natur aus gegeben sind. Forschungsergebnisse zeigen, dass bis zu 93 % der zwischenmenschlichen Kommunikation nonverbal erfolgen. (1)

Bedeutung von Nähe im Coaching-Prozess

Definition von Nähe im Coaching

Nähe im Coaching bezieht sich auf die emotionale und psychologische Verbindung zwischen Coach und Klient. Sie ist eine wesentliche Voraussetzung für Offenheit, Vertrauen und effektive Zusammenarbeit. Eine enge Beziehung ermöglicht es den Coachees, sich sicher zu fühlen und Herausforderungen konstruktiv anzugehen.

Die Rolle von Vertrauen und Empathie

Vertrauen ist ein zentraler Bestandteil jedes Coaching-Prozesses. Studien zeigen, dass eine vertrauensvolle Beziehung die Selbstreflexion und Veränderungsbereitschaft der Coachees fördert. Empathie spielt dabei eine entscheidende Rolle, da sie dem Coach ermöglicht, sich in die Perspektive des Coachees hineinzuversetzen und angemessen zu reagieren.

Relevante Unterschiede zum Präsenzcoaching

Begrenzte nonverbale Kommunikation

Im digitalen Raum fehlen viele nonverbale Signale, die im persönlichen Kontakt für die Beziehungsgestaltung wichtig sind. Gesichtsausdrücke, Körperhaltung oder subtile Veränderungen im Tonfall können durch technische Einschränkungen verloren gehen oder verzerrt werden.

Technische Barrieren

Instabile Internetverbindungen, Verzögerungen oder technische Probleme können den Coaching-Prozess stören und das Gefühl von Distanz verstärken. Zudem erfordert der Umgang mit digitalen Plattformen eine gewisse Kompetenz von beiden Seiten.

Ablenkungen und fehlende physische Präsenz

Der Coaching-Raum ist nicht immer frei von Ablenkungen. Coachees befinden sich häufig in ihrer gewohnten Umgebung, was zu Konzentrationsproblemen führen kann. Die fehlende physische Präsenz des Coaches kann zudem dazu führen, dass sich der Coachee weniger gesehen oder verstanden fühlt. Die physische Distanz muss nicht

automatisch ein Nachteil sein. Im Gegenteil, räumliche Distanz ermöglicht dem Coachee unter Umständen auch unangenehme Themen leichter anzusprechen.[2]

Strategien zur Förderung von Nähe im Online-Coaching

Bewusste Gestaltung der Kommunikation

Eine klare und präzise Sprache ist im Online-Coaching essenziell. Coaches sollten Pausen bewusst einsetzen, aktiv zuhören und Rückfragen stellen, um Missverständnisse zu vermeiden. Einfache Methoden wie das Paraphrasieren von Aussagen können helfen, Klarheit zu schaffen. Pausen sind auch im Onlinecoaching ein wichtiges Instrument, um Pacing und Reflektion zu ermöglichen.

Beobachtungen und Blickkontakt

Die Nutzung von Videotelefonie statt reiner Audiokommunikation fördert die Nähe, da Mimik und Gestik sichtbar werden. Mikrogesten, Bewegung von Kopf und Händen, und die Blickrichtung des Coachees können über die Webcam beobachtet und dem Coachee bei Bedarf gespiegelt werden. Dazu kann Blickkontakt zum Coachee durch bewusste Positionierung der Kamera und Blick des Coaches in die Kamera simuliert werden.

Klare Regeln für Bildschirmfreigaben

Durch die Absprache, wann und wie visuelle Hilfsmittel eingesetzt werden und wann das Coaching zum Zwecke der Dokumentation pausiert wird, kann sichergestellt werden, dass Coach und Coachee sich weiterhin im folgenden Coaching gut einander wahrnehmen können.

Digitale Tools zur Interaktion

Der Coach wählt einfache, benutzerfreundliche Tools, die den Coaching-Prozess unterstützen, ohne abzulenken. Whiteboards, Umfragen oder Chat-Funktionen können genutzt werden, um den Klienten aktiv einzubeziehen und das Coaching interaktiver zu gestalten. Gemeinsame Notizen und Visualisierungen erleichtern zudem die Strukturierung von Gesprächen.

Alternative zu digitalen Tools

Sollte die digitale Zusammenarbeit zu komplex erscheinen, können auch klassische Methoden wie Papier und Moderationskarten als Ergänzung genutzt werden. Vorab kann dem Coachee per Post auch Seminar material geschickt werden, z.B. Moderationskarten in verschiedenen Farben. Die kann der Coachee während des Coachings beschreiben und bei Bedarf gut lesbar für den Coach in die Kamera halten. Sie sind auch eine schöne physische Erinnerung für den Coachee an das Coaching und können mögliche Erkenntnisse, erste Schritte oder entdeckte Ressourcen des Coachees benennen.

Das Vorgespräch

Dank Videotelefonie ist es möglich, dass Coach und Coachee sich bereits vor dem eigentlichen Coaching virtuell kennenlernen können, um herauszufinden, ob die „Chemie“ passt. In diesem Vorabgespräch sollte die Möglichkeit auch dazu genutzt werden, Voraussetzungen, wie Setting und Technik für den folgenden Coachingsprozess zu klären.

Praxisbeispiel: Onlinecoaching

Im Folgenden wird ein konkretes Beispiel eines Onlinecoachings vorgestellt, bei dem alle wesentlichen Aspekte – Vorbereitung, Vertrauensaufbau, strukturierter Ablauf und der Umgang mit Herausforderungen – berücksichtigt werden. Ich verwende hier die persönliche Ansprache, um den Charakter des Leitfadens zu verstärken und Lesenden helfen, ins Tun zu kommen und die Tipps umzusetzen.

Coaching-Prozess anhand der CORE-Methode

Die Vorbereitung

Raumgestaltung

Eine ruhige und gut beleuchtete Umgebung ohne störende Hintergründe ist essenziell. Achte darauf, dass dein Gesicht klar erkennbar ist – idealerweise im amerikanischen Schnitt, so dass Gestik und Mimik sichtbar bleiben. Auch der Coach selbst sollte den Ort des Onlinecoachings so auswählen, dass nichts im Hintergrund vom Coachee als ablenkend im Prozess empfunden werden kann.

Technische Ausstattung

Coach und der Coachee müssen über eine stabile Internetverbindung, eine gute Kamera und ein verlässliches Mikrofon verfügen. Empfohlene Tools sind Zoom, Microsoft Teams oder Jitsi. Dies sollte schon vor dem Vorgespräch geklärt sein. Bist du wenig geübt in der Kommunikation über onlineTools, kann den Coachees empfohlen werden, das eigene Kamerabild auf dem Bildschirm für sich selbst zu deaktivieren. Damit ist ausgeschlossen, dass sich der Coachee auf sein eigenes Kamerabild fokussiert.

Methodische Vorbereitung

Du bereitest visuelle Materialien, Erklärung zu Modellen und Methoden, vor, die du bei Bedarf über Bildschirmfreigabe einblenden kannst. Oder physische Dokumentationsinstrumente, wie Papier und Stift kommen zum Einsatz. Beides ist kein Muss, denn allein durch aktives Zuhören und Methoden systemischer Fragestellungen kannst du deinen Coachee erfolgreich durch den Prozess geleiten.

Vertrauensaufbau im virtuellen Raum

Beginn des Onlinecoachings

Führe einen Technik-Check durch, um sicherzustellen, dass alle Geräte funktionieren. Bereits im Vorgespräch werden alle relevanten Fragen zu Hardware, Internet und Umgebung geklärt, um dem Coachee Sicherheit zu geben.

Starte mit einer herzlichen Begrüßung und einem kurzen Smalltalk, um die Distanz zu überbrücken. Ein freundlicher, empathischer Einstieg in das Gespräch, z. B. durch persönliche Fragen zum Wohlbefinden, schafft eine angenehme Atmosphäre. Erkläre den Ablauf des Coachings, klärt technische Details und erinnere den Coachee daran, dass auch mögliche Störungen gemeinsam gelöst werden.

C – Challenge: Den Rahmen verstehen

Zu Beginn des Onlinecoachings – und nach der Auftragsklärung - erfasse gemeinsam mit dem Coachee die Ausgangssituation, um den spezifischen Kontext zu verstehen. Im CORE-Modell steht der Buchstabe „C“ – auch oft für „Context“ oder „Clarify“ – dafür, den Kontext oder die Ausgangssituation des Coachees umfassend zu erfassen. Dabei geht es darum, die Rahmenbedingungen, aktuellen Herausforderungen, Einflüsse und Hintergründe des Anliegens zu beleuchten. Hier wird dir der Coachee sehr viel erzählen und du wirst sehr starke Impulse spüren, die Fakten zum Rahmen detailliert mitzuschreiben. Die Gefahr hier könnte sein, dass dein Coachee weniger das Gefühl hat, dass du aktiv zuhörst. Diese Gefahr

kann vermieden werden, indem du gemeinsam mit dem Coachee Pausen in der Schilderung des Coachees definierst, in denen du das Gesagte wiederholst. In Absprache können Stichworte für den weiteren Prozess auf Moderationskarten dokumentiert werden. Diese eignen sich, um sie einfach in die Kamera zu halten und kein Bildschirm muss geteilt werden, was wiederum das hier entstehende Vertrauen blockieren könnte.

Achte ausserdem unbedingt auf Pausen. Fasse Gehörtes zusammen. Nutze Gesten, wie Nicken und Bestätigungswörter. Frage nach und sieh ab und zu beim Zuhören in die Kamera. Das hat den Effekt, dass du dem Coachee virtuell in die Augen schaust und ihn bestärkst, sich zu öffnen. Hier einige beispielhafte Fragen, die du als Coach in dieser Phase zum System-Abgleich stellen könntest:

„Wie würdest Du Deine aktuelle Situation bzw. Deinen Arbeits- und Lebenskontext beschreiben?“

„Welche Ereignisse oder Umstände haben dazu geführt, dass Du Dich jetzt mit diesem Thema beschäftigen?“

„Welche externen Einflüsse (z. B. berufliche, familiäre oder gesellschaftliche Faktoren) prägen Deinen aktuellen Kontext?“

„Gibt es bestimmte Ereignisse oder Entwicklungen in Deinem Umfeld, die Dein Anliegen beeinflussen?“

„Wie empfindest Du Deine momentane Situation? Welche Gefühle stehen im Zusammenhang mit Deinem Anliegen?“

„Was löst in Deinem aktuellen Umfeld bei Dir die größte Unsicherheit oder Belastung aus?“

„Was erwartest Du vom Coaching in Bezug auf Deine derzeitige Situation?“

„Welche Aspekte Deines Kontextes möchtest Du gerne verändern oder besser verstehen?“

Dies Ergebnisse der umfassenden Analyse des Kontexts bildet die Basis für den weiteren Coaching-Prozess.

0 – Opportunity: Gemeinsame Zieldefinition

Im Options-Schritt des CORE-Modells (wobei hier „0“ auch als „Orientierung“ oder „Optionen“ verstanden wird) geht es darum, gemeinsam mit dem Coachee verschiedene Lösungswege, Handlungsalternativen und Perspektiven zu entwickeln.

Dein Ziel ist es, den Blick für mögliche Wege zu öffnen und die kreativen Ideen deines Coachees zu fördern.

Wenn der Coachee still ist und nachdenkt, gib ihm genügend Raum. Nutze deine Eigene Stummschaltung, dass der Coachee nicht abgelenkt wird durch Hintergrundgeräusche auf deiner Seite. Frage nach, wenn du nicht weißt, ob der Coachee nur in Unbeweglichkeit nachdenkt oder die das Kamerabild eingefroren ist. Vertraue in die Kraft der Fragen und den Raum, den sie öffnen können.

Hier einige beispielhafte Fragen, die Du in dieser Phase stellen kannst, um Orientierung für die Möglichkeiten des Coachees zu schaffen und ihn in seiner Neuausrichtung stärken:

„Welche unterschiedlichen Möglichkeiten fallen Dir ein, um Dein Ziel zu erreichen?“

„Was wäre ein alternativer Weg, um mit der aktuellen Herausforderung umzugehen?“

„Welche Vor- und Nachteile haben die verschiedenen Optionen für Dich?“

„Wie würden sich diese Alternativen auf andere Bereiche Deines Lebens auswirken?“

„Wenn Du völlig unvoreingenommen an die Situation herangehen könntest, welche Option erscheint Dir interessant?“

„Könntest Du dir vorstellen, auch ungewöhnliche oder unkonventionelle Wege in Betracht zu ziehen?“

„Wie könntest Du Deine vorhandenen Stärken und Ressourcen in den unterschiedlichen Optionen nutzen?“

„Welche Option würde es Dir ermöglichen, Deine bisherigen Erfahrungen optimal einzubringen?“

„Welche Option erscheint Dir in der aktuellen Situation am realistischsten umzusetzen?“

„Welche ersten Schritte müsstest Du gehen, um eine bestimmte Alternative auszuprobieren?“

R – Resources: Ressourcen erkennen und aktivieren

Im R-Schritt (Resources) des CORE-Modells geht es darum, die vorhandenen Ressourcen des Coachees zu identifizieren und nutzbar zu machen. Ressourcen können innere Stärken, persönliche Fähigkeiten, unterstützende Menschen oder auch externe Hilfsmittel sein. Ziel ist es, deinem Coachee bewusst zu machen,

welche Unterstützung ihm bereits zur Verfügung stehen, um seine Optionen aus der vorherigen Phase umzusetzen.

Nutze wieder aktive Unterbrechungen, um gemeinsam mit dem Coachee die Ideen für Ressourcen zu dokumentieren. Allgemein kann der Coachee gefragt werden, wer denn dokumentieren soll. Es kann an dieser Stelle empowernd für den Coachee sein, wenn er selbst seine Ressourcen in Schriftform visualisiert. Ist die digitale Kompetenz des Coachees hoch genug, kann er dies auf Wunsch auch selbst auf einem Whiteboard tun. Dafür muss der Bildschirm nicht geteilt werden, da beide auf das externe Whiteboard zugreifen können und sich dafür ein anderes Fenster neben dem der App über die kommuniziert wird, öffnen können. Dein Coachee bevorzugt, mit Stift und Papier zu arbeiten? Sprecht im Vorgespräch schon ab, welche Dokumentationsform dein Coachee bevorzugt. Du möchtest den Coachee überraschen? Schick ihm einige leere Moderationskarten in verschiedenen Farben und einen Marker in einem Brief nach dem Vorgespräch und vor dem Coaching zu. Diese Art der Geste zeugt von hoher Zugewandtheit und kann die Bindung zwischen dir und deinem Coachee enorm verstärken.

Die Reflexion über Ressourcen stärkt Selbstvertrauen und zeigt, dass die Coachees bereits über viele wertvolle Ressourcen verfügt.

Beispielhafte Fragen des Coaches:

„Welche Deiner Stärken haben Dir in der Vergangenheit geholfen, Herausforderungen zu meistern?“

„Welche Fähigkeiten und Talente besitzt Du, die Du für die Umsetzung Deiner Optionen nutzen kannst?“

„Wann hast Du Dich das letzte Mal in einer ähnlichen Situation befunden und erfolgreich gehandelt? Was hat Dir damals geholfen?“

„Gibt es Menschen in Deinem Umfeld, die Dich unterstützen könnten? Wer könnte Dir mit Rat oder Kontakten helfen?“

„Welche Informationen oder Weiterbildungen könnten Dir helfen, Deine Ziele zu erreichen?“

„Gibt es Bücher, Kurse, Mentoren oder andere externe Hilfsmittel, die Dir nützlich sein könnten?“

„Welche inneren Überzeugungen oder Werte geben Dir Kraft?“

„Was motiviert Dich besonders, Dein Ziel zu erreichen?“

„Welche Strategien hast Du früher genutzt, um in schwierigen Situationen motiviert zu bleiben?“

„Wie kannst Du Deine Ressourcen gezielt für Deinen nächsten Schritte einsetzen?“

„Welche dieser Ressourcen möchtest Du als Erstes aktivieren?“

„Gibt es eine Ressource, die Du bisher unterschätzt hast, die aber jetzt hilfreich sein könnte?“

E – Effect: Maßnahmen ableiten und umsetzen

Im E-Schritt (auch Empowerment) des CORE-Modells geht es darum, konkrete Handlungsschritte festzulegen, um die erarbeiteten Optionen mit den identifizierten Ressourcen in die Tat umzusetzen. Der Fokus liegt auf der Verbindlichkeit, Strukturierung und Motivation, damit der Coachee tatsächlich ins Handeln kommt. Nun wird ein konkreter Maßnahmenplan entwickelt, der den Coachee dabei unterstützt, seine definierten Ziele zu erreichen.

Als Coach kannst du hier folgende Fragen anwenden:

„Welche der besprochenen Optionen möchtest Du als Erstes umsetzen?“

„Was ist der allererste Schritt, den Du noch heute oder morgen tun kannst?“

„Welche konkreten Maßnahmen möchtest Du in den nächsten Tagen oder Wochen ergreifen?“

„Bis wann möchtest Du die ersten Schritte umgesetzt haben?“

„Möchtest Du Dir selbst eine Frist setzen, um den Fortschritt zu überprüfen?“

„Wie misst Du Deinen Erfolg? Woran erkennst Du, dass Du Deinem Ziel näherkommst?“

„Welche möglichen Herausforderungen könnten auftreten, und wie kannst Du ihnen begegnen?“

„Was könnte Dich vom Handeln abhalten, und wie kannst Du Dich darauf vorbereiten?“

„Welche Strategien haben Dir in der Vergangenheit geholfen, konsequent dranzubleiben?“

„Wie wirst Du Dich belohnen, wenn Du einen Meilenstein erreicht hast?“

„Wie fühlst Du dich jetzt, wenn Du an Deine ersten Schritte denkst?“

„Welche positiven Auswirkungen erwarten Dich, wenn Du Deine Pläne umsetzt?“

„Wie möchtest Du Deinen Fortschritt dokumentieren?“

„Wollen wir einen Termin für eine Reflexion und mögliche Anpassungen vereinbaren?“

„Gibt es jemanden in Ihrem Umfeld, der Dich an Deine Pläne erinnern kann oder mit dem Du dich austauschen möchtest?“

Abschluss des Onlinecoachings

Auch das Ende des Onlinecoachings sollte strukturiert und wertschätzend gestaltet sein, um den Coachees einen runden Übergang in die eigenständige Umsetzung zu ermöglichen. Ein motivierender Abschluss ist essenziell, sei es durch eine persönliche Botschaft die erreichten Fortschritte zu würdigen.

Zu Beginn steht eine Reflexion der gemeinsamen Reise: Welche Ziele wurden erreicht, welche Herausforderungen gemeistert und welche Erkenntnisse gewonnen? Dies kann auch eine schriftliche Zusammenfassung erfolgen.

Anschließend erfolgt eine Erfolgsmessung, bei der die Fortschritte mit den ursprünglich gesetzten Zielen verglichen werden.

So verlassen die Coachees das Coaching nicht nur mit wertvollen Erkenntnissen, sondern auch mit einer klaren Perspektive für die Zukunft.

Zusammenfassung

Insbesondere in Bezug auf den Aufbau von Nähe und Vertrauen im Onlineformat, bietet das digitale Coaching immense Chancen. Durch den gezielten Einsatz von Technologien, einer strukturierten Vorbereitung und methodischen Ansätzen kann auch in virtuellen Settings eine effektive und empathische Beziehung zwischen Coach und Coachee aufgebaut werden.

Die hier vorgestellten Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele sollen insbesondere neue Coaches in der Ausbildung dabei unterstützen, Unsicherheiten abzubauen und ermutigen, ihren Coachingprozess strukturiert und empathisch zu gestalten. Die systematische Analyse der Ausgangssituation, die klare Definition von Zielen, die Identifikation vorhandener Ressourcen, vor allem aber die konkrete Planung der Umsetzung im digitalen Raum stellen dabei zentrale Elemente dar, um den Herausforderungen des digitalen Coachings zu begegnen. Der Erfolg eines Onlinecoachings ist maßgeblich von der Fähigkeit des Coaches abhängig, auch in virtuellen Räumen authentisch zu kommunizieren und eine vertrauensvolle

Atmosphäre zu schaffen. Die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Veränderung, Reflexion der eigenen bisherigen Erfahrungswerte beim Onlinecoaching und die Bereitschaft, neue Technologien und Methoden in die eigene Praxis zu integrieren und sie als Chancen anzusehen, anstatt als Hindernis, sind hierbei essenziell für den Coach – nicht zuletzt, um den sich ständig wandelnden Anforderungen des digitalen Zeitalters gerecht zu werden.

Quellen

- (1) Internet: <https://karrierebibel.de/nonverbale-kommunikation/>, aktualisiert am 05.03.2025, abgerufen am 7.03.2025
- (2) Internet: <https://coachling.de/online-coaching/>, aktualisiert 2020, abgerufen am 28.02.2025
- (3) Inkonstellation, Powerpoint-Präsentation *CORE-Modell*, 01.11.2024, 2. Modul „Grundlagen