

Effektiv coachen – egal wo?

Ein Vergleich der Wirksamkeit von Online-Coaching und Präsenz-Coaching auf Basis aktueller Studien

Verfasserin: Julia Stollenwerk

Ausbildungsinstitut: InKonstellation GmbH

Ausbildung: Systemischer Coach

Abgabedatum: August 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Definitionen & theoretischer Hintergrund	2
2.1 Was ist Coaching? Systemisches Verständnis und Abgrenzung	2
2.2 Präsenz-Coaching – Merkmale, Chancen, Herausforderungen	2
2.3 Online-Coaching: Formate, Tools, Dynamiken	2
2.4 Wirkfaktoren im Coaching	3
3. Methodische Grundlagen	3
3.1 Wirksamkeit im Coaching-Kontext	3
3.2 Messung von Effektivität in Studien	3
3.3 Studiendesigns	3
4. Ergebnisse aus Studien	4
4.1 Unterschiede im Format	4
4.2 Einflussfaktoren auf die Wirksamkeit	4
5. Reflexion aus systemischer Sicht	5
5.1 Bedeutung des Raums	5
5.2 Systemische Haltung im virtuellen Setting	5
5.3 Methodenadaption im Online-Coaching	5
6. Reflexion aus persönlicher Sicht	5
7. Fazit	6
8. Quellenangaben	8

1. Einleitung

Die Arbeitswelt und gesellschaftliche Kommunikation befinden sich in einem tiefgreifenden Wandel, der insbesondere durch Digitalisierung und technologische Innovationen vorangetrieben wird. Diese Entwicklungen machen auch vor dem Coaching nicht halt: Coachingprozesse finden heute zunehmend nicht mehr ausschließlich in klassischen Präsenzsettings statt, sondern verlagern sich in den digitalen Raum. Online-Coaching hat sich – nicht zuletzt durch die COVID-19-Pandemie – in kürzester Zeit von einem Nischenangebot zu einem etablierten Format entwickelt (vgl. IOBC, 2021).

Mit der zunehmenden Etablierung digitaler Coachingformate stellt sich zwangsläufig die Frage, ob und inwiefern sich Online-Coaching von Präsenz-Coaching in Bezug auf seine Effektivität unterscheidet. Coaching gilt allgemein als wirkungsvolle Methode zur persönlichen Weiterentwicklung, Rollenklärung und Zielerreichung. Die systemische Coachinghaltung, die Klient:innen als Experten ihres eigenen Lebens betrachtet und auf ressourcen- sowie lösungsorientierter Zusammenarbeit basiert, stellt hohe Anforderungen an die Beziehungsqualität, die Präsenz des Coaches sowie den methodischen Zugang (vgl. Schreyögg, 2017). Dies wirft Fragen danach auf, ob zentrale Wirkfaktoren wie Vertrauensaufbau, Perspektivwechsel, emotionale Resonanz oder Aufstellungsarbeit im digitalen Setting gleichermaßen aktiviert werden können wie im persönlichen Kontakt.

Ziel dieser Arbeit ist es, auf Basis aktueller wissenschaftlicher Studien herauszuarbeiten, ob zwischen Online-Coaching und Präsenz-Coaching Unterschiede hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bestehen. Dabei werden sowohl subjektive Einschätzungen von Coaches und Klient:innen als auch empirische Daten zu Zielerreichung, Beziehungsqualität und Prozessverlauf berücksichtigt.

Die zentrale Forschungsfrage lautet: **Gibt es signifikante Unterschiede in der Effektivität von Online-Coaching und Präsenz-Coaching, und wenn ja, unter welchen Bedingungen?**

Im ersten Teil der Arbeit werden zentrale Begriffe definiert und die theoretischen Grundlagen systemischen Coachings erläutert. Anschließend wird dargestellt, wie Wirksamkeit im Coachingkontext gemessen wird und welche methodischen Designs in der Forschung Anwendung finden. Im Hauptteil erfolgt eine vergleichende Auswertung ausgewählter Studien, darunter eine Meta-Analyse von Blackman et al. (2016), eine quantitative Befragung der IOBC (2021) sowie internationale Forschungsergebnisse der HEC Paris (2022). Abschließend wird reflektiert, welche Schlussfolgerungen sich aus systemischer Sicht ergeben und welche Empfehlungen sich für die Praxis ableiten lassen. Den Schluss bildet ein persönlicher Erfahrungsbericht aus der Coaching-Arbeit mit Klient:innen sowohl im Präsenz- als auch Online-Setting, der unabhängig von der auf Studienergebnissen basierenden Hauptarbeit zu betrachten ist.

2. Definitionen & theoretischer Hintergrund

2.1 Was ist Coaching? Systemisches Verständnis und die Abgrenzung zu Therapie und Beratung

Coaching ist ein professioneller Begleitprozess, der Menschen in beruflichen oder persönlichen Entwicklungsthemen unterstützt. Ziel ist es, die Selbstreflexion, sowie Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Klient:innen zu fördern. Systemisches Coaching betrachtet dabei den Menschen stets als Teil sozialer Systeme (z. B. Team, Familie, Organisation) und geht davon aus, dass Verhalten immer im Kontext dieser Systeme zu verstehen ist (vgl. Rauen, 2020).

Im Unterschied zur Therapie richtet sich Coaching an psychisch gesunde Menschen und verfolgt keine Heilungsabsicht. Es ist zukunfts- und lösungsorientiert, wohingegen Therapie häufig vergangenheitsbezogen arbeitet. Auch gegenüber der klassischen Beratung gibt es eine klare Abgrenzung: Coaches geben keine fertigen Lösungen vor, sondern begleiten Klient:innen bei der Entwicklung eigener Lösungen durch Fragen, Spiegelung und Methodenvielfalt (vgl. Schreyögg, 2017).

2.2 Präsenz-Coaching - Merkmale, Chancen, Herausforderungen

Beim Präsenz-Coaching findet die Sitzung physisch vor Ort statt – in einem Coachingraum oder einem neutralen Setting. Diese Form bietet den Vorteil einer ganzheitlichen Wahrnehmung, insbesondere der nonverbalen Kommunikation. Mimik, Gestik, Tonfall, Körperhaltung und räumliche Dynamiken lassen sich direkt erfassen und einbeziehen. Methoden wie Aufstellungen mit Bodenankern, Skulpturarbeit oder Embodimenttechniken (z. B. die Arbeit mit Haltungen oder Bewegung) sind leicht umsetzbar.

Chancen des Präsenz-Coachings liegen vor allem im Vertrauensaufbau und in der Tiefe der Beziehung. Herausforderungen bestehen im organisatorischen Aufwand (Anfahrt, Raumverfügbarkeit) und in der geringeren Flexibilität bezüglich Zeit und Ort.

2.3 Online-Coaching: Formate, Tools, typische Dynamiken

Online-Coaching erfolgt über digitale Kommunikationsmittel wie Zoom, MS Teams oder spezialisierte Coaching-Plattformen. Diese Form des Coachings hat sich vor allem seit der COVID-19-Pandemie etabliert und ist mittlerweile fest in der Coachingpraxis verankert (vgl. IOBC, 2021).

Tools wie Bildschirmfreigabe, digitale Whiteboards (z. B. Miro), virtuelle Aufstellungen, Chatprotokolle oder Coaching-Apps kommen zum Einsatz. Vorteile liegen in der Ortsunabhängigkeit, Zeitersparnis und oft auch einer größeren Offenheit der

Klient:innen, wenn sie sich im eigenen Umfeld befinden. Die Beziehungsgestaltung kann allerdings durch technische Barrieren, eingeschränkte Körpersprache und Ablenkungen erschwert werden.

2.4 Wirkfaktoren im Coaching

Laut Greif (2008) sind zentrale Wirkfaktoren:

- Die Qualität der Beziehung zwischen Coach und Klient:in
- Eine klare Zielklärung
- Die Aktivierung vorhandener Ressourcen
- Selbstreflexion und neue Perspektiven
- Das Erleben von Selbstwirksamkeit

Diese Faktoren gelten unabhängig vom Setting (Präsenz oder Online) und sind entscheidend für die Effektivität von Coachingprozessen.

3. Methodische Grundlagen

3.1 Was bedeutet „Wirksamkeit“ im Coaching-Kontext?

Wirksamkeit beschreibt die Fähigkeit eines Coachings, bei den Klient:innen positive Veränderungen zu bewirken – auf emotionaler, kognitiver oder behavioraler Ebene. Dabei wird unterschieden zwischen subjektiven Effekten (z. B. Klarheit, Motivation, Entlastung) und objektiven Ergebnissen (z. B. Zielerreichung, Rollenklärung, beruflicher Erfolg) (vgl. Greif, 2008).

3.2 Wie wird Effektivität in Studien gemessen?

Zur Wirksamkeitsmessung werden u. a. eingesetzt:

- **Selbsteinschätzungen** der Klient:innen (z. B. Zufriedenheit, Zielerreichung)
- **Fremdeinschätzungen** (z. B. durch Vorgesetzte oder Kolleg:innen)
- **Pre-Post-Messungen** mit standardisierten Instrumenten
- **Langzeituntersuchungen** zur Stabilität der Effekte

3.3 Studiendesigns

- **Quantitative Studien** nutzen Skalen, Fragebögen und statistische Verfahren
- **Qualitative Studien** arbeiten mit Interviews, Fallanalysen, Beobachtungen

- **Mixed-Methods-Designs** kombinieren beide Zugänge, um sowohl Tiefe als auch Breite abzubilden (vgl. Blackman et al., 2016)

4. Ergebnisse aus Studien

Eine Studie der International Organization for Business Coaching (IOBC) aus 2021 zeigt, dass Online-Coaching wirkt, wenn die Beziehung stimmt. Die IOBC befragte über 300 Coaches zu ihren Erfahrungen mit Online-Coaching. Die Ergebnisse zeigen: Online-Coaching ist besonders effektiv bei strukturierten, kognitiven Themen. Bei emotional belasteten oder körperorientierten Anliegen bevorzugen viele Coaches nach wie vor das Präsenzformat (vgl. IOBC, 2021).

Studienergebnisse der Ashridge Hult & HEC Paris aus 2022 kommen zu dem Schluss, dass die Effektivität je nach Thema vergleichbar ist. Die internationale Studie zeigt, dass Coaching online ebenso wirksam sein kann wie in Präsenz – vor allem bei klaren beruflichen Zielen, Entscheidungsprozessen oder Führungsfragen. Die Beziehungsqualität erwies sich auch hier als stärkster Wirkfaktor (vgl. Ashridge Hult & HEC Paris, 2022).

In einer Meta-Analyse von Blackman et al. analysierten die Autoren 52 empirische Coachingstudien. Die Ergebnisse zeigen, dass Coaching wirkt – unabhängig vom Format. Entscheidend sind die Prozessqualität und die Erfahrung des Coaches. Unterschiede in der Zielerreichung zwischen Online- und Präsenz-Coaching konnten nicht signifikant nachgewiesen werden (vgl. Blackman et al., 2016)

4.1 Unterschiede im Format

- **Präsenz-Coaching zeigt sich als vorteilhaft bei:** emotionalen Themen, Embodiment, nonverbalen Methoden, intuitiven Prozessen
- **Online-Coaching erweist sich als vorteilhaft bei:** Zielklärung, Strategieentwicklung, Reflexionsgesprächen, Zeitersparnis

4.2 Einflussfaktoren auf die Wirksamkeit

- Technikaffinität der Klient:innen
- Alter und Medienkompetenz
- Thema und Ziel des Coachings
- Methodenerfahrung des Coaches im digitalen Raum (vgl. Bresser Consulting, 2020)

5. Reflexion aus systemischer Sicht

5.1 Die Bedeutung des Raums

Im systemischen Coaching ist Raum mehr als ein Ort – er ist Teil des Prozesses. In Präsenz-Coachings wird der Raum bewusst für Methoden genutzt (z. B. Aufstellungen, Perspektivwechsel). Im Online-Setting entfällt dieser physische Aspekt, dafür entsteht ein „virtueller Arbeitsraum“, der ebenso strukturiert und bewusst gestaltet werden muss.

5.2 Die systemische Haltung im virtuellen Setting

Die Grundprinzipien systemischen Coachings – Allparteilichkeit, Hypothesenbildung, Ressourcenorientierung – gelten auch online. Sie erfordern jedoch zusätzliche Sensibilität, da nonverbale Rückmeldungen eingeschränkt sind. Coaches müssen lernen, über Sprache Präsenz zu erzeugen, Stimmungen zu deuten und bewusste Übergänge zu gestalten (vgl. Schreyögg, 2017).

5.3 Methodenadaption im Online-Coaching

Viele systemische Methoden lassen sich digital umsetzen, z. B.:

- Zirkuläres Fragen via Whiteboard
- Online-Aufstellungen mit Symbolen oder Figuren im Kamerabild
- Visualisierung durch Bildschirmteilen
- Reflexionsimpulse per E-Mail oder Messenger zwischen den Sitzungen

Wichtig ist die bewusste Auswahl und Anpassung der Methoden an das Format. Technische Stabilität, Vertrauen und Klarheit im Prozessrahmen bilden die Basis für erfolgreiche Online-Coachings.

6. Reflexion aus persönlicher Sicht

In meiner bisherigen Arbeit mit Klient:innen sind mir Unterschiede in der Wirksamkeit zwischen Online- und Präsenz-Coaching insbesondere in folgenden Bereichen aufgefallen:

- Einsatz des “inneren Teams”: ich habe diese Methode mehrfach sowohl in Präsenz, als auch online angewandt. In Präsenz habe ich die Klient:innen selbst die inneren Anteile aufmalen lassen, im Online-Setting habe ich auf Basis der Aussagen der Klient:innen die Anteile auf einer Powerpoint Folie festgehalten. In meiner Wahrnehmung fiel es den Klient:innen leichter, sich ihrer inneren Anteile bewusst zu werden und diese zu benennen, wenn sie selbst die Möglichkeit hatten, sie händisch aufzumalen. Bei mir selbst fiel mir auf, dass ich im Online-Setting

verleitet war die Anteile vorschnell auf der Powerpoint Folie festzulegen und den Klient:innen nicht den nötigen Raum zu geben (insb. wenn der Anteil nicht direkt klar und greifbar war), ihren Gedanken vollständig nachzugehen

- Coaching mittels Fragetechniken: in Hinblick auf den Einsatz von Fragetechniken (bspw. zur Zielklärung, Entscheidungsfindung, Rollenklärung, Perspektivwechsel, usw.) habe ich im Vergleich Präsenz- und Online-Coaching keine Unterschiede wahrgenommen
- Haltung, Kontakt, Demut: Bei Haltung und Demut habe ich für mich keine Unterschiede zwischen Online- und Präsenz-Coaching wahrnehmen können. Beim Kontakt hingegen habe ich bemerkt, dass ich im Online-Setting stärker dazu neige, mir Notizen zu machen oder mich auf die Online-Tools, die ich je nach Methode einsetze, zu konzentrieren. Dadurch empfand ich es als herausfordernder, den Kontakt zum Klienten oder zur Klientin aufrechtzuerhalten

Allgemein kann ich auf meiner bisherigen Erfahrung basierend festhalten, dass ich mich im Präsenz-Setting sicherer und entspannter fühle, sehe aber dennoch die Vorteile, die Online-Coachings mit sich bringen (z.B. Ortsunabhängigkeit, zeitliche Flexibilität).

7. Fazit

Die vorliegende Arbeit ging der zentralen Fragestellung nach, ob es Unterschiede in der Wirksamkeit und Effektivität zwischen Online-Coaching und Präsenz-Coaching gibt. Angesichts der zunehmenden Digitalisierung in nahezu allen Lebens- und Arbeitsbereichen ist es für die Coachingpraxis von hoher Relevanz zu verstehen, in welchen Kontexten und unter welchen Bedingungen digitale Coachingformate gleichwertig oder gar überlegen sein können – und wo die Präsenzform ihre Stärken ausspielt.

Im theoretischen Teil wurden zunächst die Begriffe Coaching, Präsenz-Coaching und Online-Coaching definiert und voneinander abgegrenzt. Coaching wurde dabei als lösungsorientierter, ressourcenaktivierender Prozess beschrieben, dessen systemische Haltung auf der Annahme basiert, dass Klient:innen Experten ihrer selbst sind. Während das Präsenz-Coaching durch ganzheitliche Wahrnehmung, nonverbale Kommunikation und Methodenvielfalt überzeugt, punktet Online-Coaching mit Flexibilität, Ortsunabhängigkeit und effizientem Einsatz technischer Tools (vgl. Rauen, 2020; Schreyögg, 2017).

Anhand zentraler Wirkfaktoren wie Beziehung, Zielorientierung, Selbstreflexion und Ressourcenaktivierung wurde im methodischen Abschnitt verdeutlicht, dass Coaching unabhängig vom Setting wirkt – sofern die Prozessqualität hoch ist (vgl. Greif, 2008). Die Wirksamkeit kann sowohl subjektiv (z. B. emotionale Entlastung) als auch objektiv (z. B.

Zielerreichung, Verhaltenstransfer) erfasst werden, was durch quantitative, qualitative oder Mixed-Methods-Studien belegt ist (vgl. Blackman et al., 2016).

Im empirischen Vergleich bestätigten mehrere Studien die grundsätzliche Wirksamkeit beider Formate. Die IOBC (2021) fand heraus, dass Online-Coaching besonders bei kognitiven Themen – etwa Zielklärung oder Entscheidungsprozessen – als sehr effektiv erlebt wird, während bei emotional komplexen Anliegen oder körperorientierten Methoden die Präsenzform im Vorteil ist. Die internationale Studie von Ashridge/HEC Paris (2022) kam ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die Beziehungsgestaltung entscheidend ist – nicht das Medium. Die Meta-Analyse von Blackman et al. (2016) fand keinen signifikanten Unterschied in der Zielerreichung beider Formate. Entscheidender als das Setting sind demnach Themenstellung, Technikaffinität der Klient:innen und methodische Kompetenz des Coaches (vgl. Bresser Consulting, 2020).

Aus systemischer Perspektive ist die Gestaltung des Raums – ob physisch oder virtuell – ein entscheidender Faktor. Während der physische Raum viele methodische Möglichkeiten eröffnet (z. B. Aufstellungen), kann der digitale Raum kreativ adaptiert werden: mit Visualisierungen, Whiteboards oder digitalen Symbolen. Die systemische Haltung – geprägt von Nichtwissen, Hypothesenbildung und Ressourcenfokus – lässt sich auch im Online-Setting aufrechterhalten, verlangt aber bewusste sprachliche Präsenz und Struktur (vgl. Schreyögg, 2017).

Zusammenfassend lässt sich sagen: Coaching ist in beiden Formaten wirksam. Die Unterschiede liegen nicht in der grundsätzlichen Effektivität, sondern in der Passung zwischen Anliegen, Person, Kontext und methodischer Umsetzung. Coaches sollten deshalb beide Formate beherrschen und in der Lage sein, gemeinsam mit Klient:innen zu entscheiden, welches Setting aktuell am besten passt.

Für die Coachingpraxis bedeutet dies:

- Präsenz-Coaching eignet sich besonders für tiefere, emotionale Prozesse, bei denen Embodiment oder nonverbale Kommunikation zentral ist.
- Online-Coaching ist besonders effektiv bei strukturierten, lösungsorientierten Anliegen, wenn Flexibilität und zeitliche Effizienz gewünscht sind.
- Die systemische Haltung kann in beiden Formaten wirksam gelebt werden – vorausgesetzt, sie wird an die Rahmenbedingungen angepasst.

Die digitale Transformation des Coachings stellt somit keine Bedrohung, sondern eine Erweiterung des Methodenkoffers dar. Coaches, die bereit sind, ihre Kompetenzen auf beide Formate auszudehnen und reflektiert damit umzugehen, können ihre Klient:innen flexibel und wirkungsvoll begleiten – unabhängig vom Ort, aber stets in Verbindung.

Quellenangaben

Ashridge Hult & HEC Paris. (2022). *The Future of Coaching Post-COVID*. Zugriff am 30.07.2025 von <https://www.hec.edu/en/faculty-research>

Blackman, A., Moscardo, G., & Gray, D. E. (2016). Challenges for the theory and practice of business coaching: A systematic review of empirical evidence. *Human Resource Development Review*, 15(4), 459–486.

Bresser Consulting. (2020). *Wirksamkeit von Online-Coaching – Ergebnisse einer Umfrage*. Zugriff am 30.07.2025 von <https://www.bresser-consulting.de/online-coaching-wirksamkeit>

Greif, S. (2008). *Coaching und seine Wirksamkeit: Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*. Göttingen: Hogrefe.

IOBC – International Organization for Business Coaching. (2021). *Online-Coaching in der Praxis*. Zugriff am 30.07.2025 von <https://www.coachingbundesverband.org>

Rauen, C. (2020). *Coaching – Ein Überblick*. Heidelberg: Springer.

Schreyögg, A. (2017). *Coaching als professionelle Beratung*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.