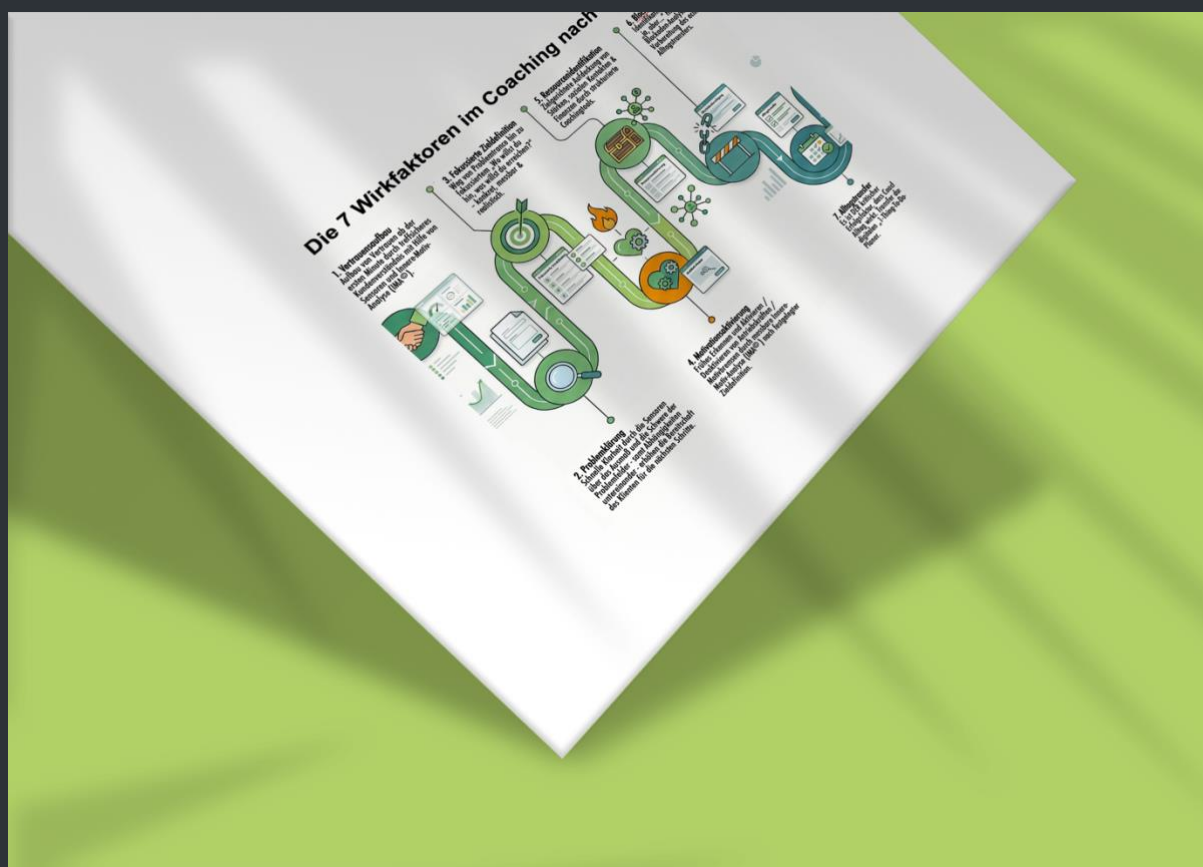


Coaching-Wirksamkeit im KI-Zeitalter

Die 7 Wirkfaktoren im Coaching nach Michaela Lang

Wie Coaches ihre Ergebnisse messbar machen – und das Vertrauen bekommen, das sie im KI-Zeitalter verdienen.



Michaela Lang | Oliver Fritsch

Denkzeuge® GmbH · Denkzeuge.com



Executive Summary

Die Coaching-Branche steckt in einem Paradox: Die Nachfrage wächst – das Vertrauen ist gestört. Fehlende Regulierung, extreme Qualitätsunterschiede und nicht messbare Ergebnismessung gefährden die langfristige Glaubwürdigkeit des Berufsfeldes.

Motivationsexpertin Michaela Lang und Oliver Fritsch zeigen in diesem Whitepaper einen wissenschaftlich fundierten Weg für 7 Wirkfaktoren, die auf Basis tausender Praxisfälle identifiziert wurden und Coaching messbar, wiederholbar und nachweisbar wirksam machen – von Vertrauensaufbau über fokussierte Zieldefinition und Motivationsaktivierung bis zum entscheidenden Alltagstransfer.

Wie die praktische Umsetzung dieser 7 Wirkfaktoren gelingen kann, zeigen sie exemplarisch am Beispiel von PocketCoach® OS – einem digitalen Coaching-Betriebssystem, das Diagnostik, Prozessstruktur und Transferarbeit in einer DSGVO-konformen Plattform vereint. Das Ergebnis: strukturierte Coaching-Prozesse, die Entwicklung sichtbar machen, Ergebnisse dokumentieren und Coaches, Team Entwicklerinnen, UnternehmerInnen & TrainerInnen ermöglichen, mehr Menschen in kürzerer Zeit wirksam zu begleiten.

Coaching hat Zukunft – aber nur, wenn es aufhört, sich auf Empathie und Intuition zu verlassen, und anfängt, Wirkung zu belegen.

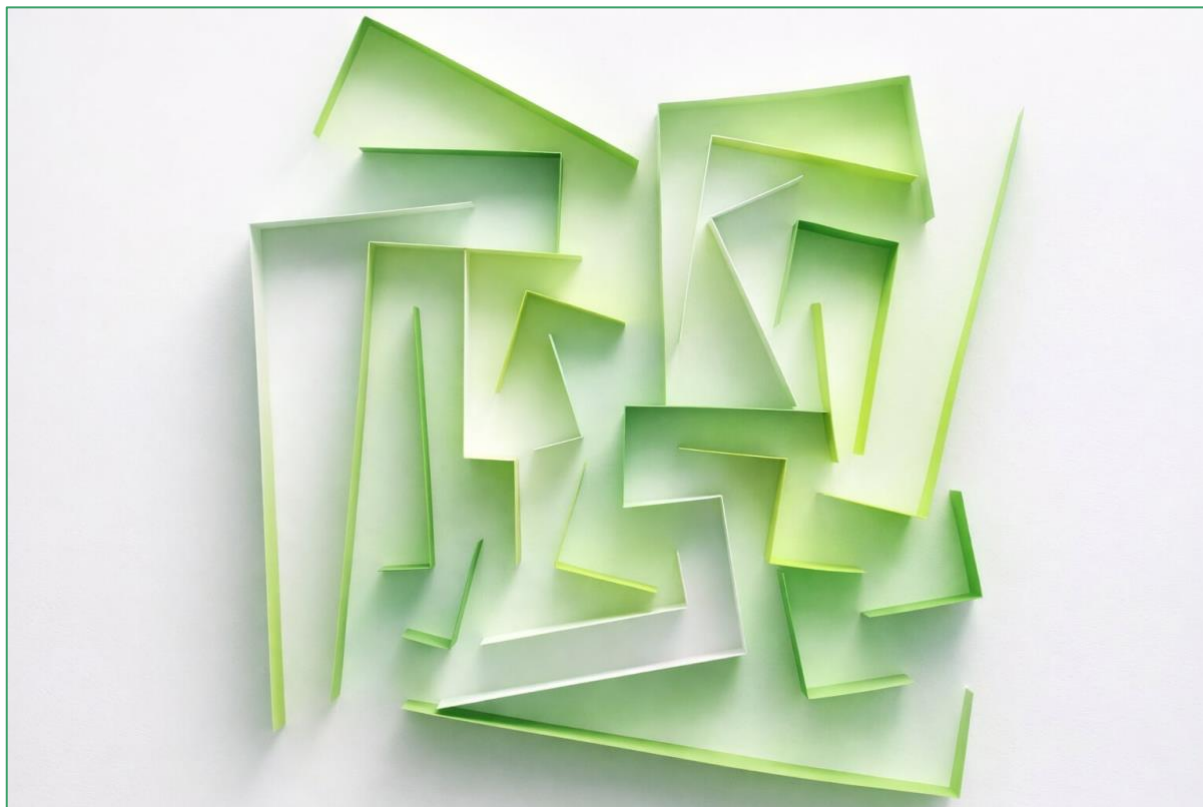


Abb. 1: Zeit für die Abkehr vom Methoden-Mix | © 2026 Denkzeuge®

Warum Coaching nicht so ernst genommen wird, wie es das verdient hätte

Warum Coaching nur mit messbarer Wirkung eine Zukunft hat

Die gegenwärtige Lage der Coaching-Branche im deutschsprachigen DACH-Raum ist von einem tiefgreifenden Widerspruch geprägt: Während die Nachfrage nach professioneller Begleitung – angesichts multipler globaler Krisen und einer durch KI sich rasant transformierenden Arbeitswelt – einen historischen Höchststand erreicht, leidet die Branche zugleich unter einer massiven Vertrauens- und Qualitätskrise. Coaching steht unter permanentem Generalverdacht, dass es nicht funktioniert, befeuert durch:

- extreme Qualitätsunterschiede zwischen Angeboten und Anbietern,
- fehlende staatliche Regulierung und einheitliche Zertifizierungsstandards,
- eine wachsende Zahl unqualifizierter Anbieter auf dem Markt,
- selbsternannte Coaches mit überteuerten Abzocker Angeboten, die erst durch neue Gesetzgebung wieder gebremst werden können,
- kostenlose, rund um die Uhr verfügbare KI-Chatbots, die eine Art „Coaching-Gefühl“ erzeugen und als „gut genug“ empfunden werden.

Hinzu kommt, dass die Wirkung von Coaching häufig nicht erkennbar belegt wird: Prozesse sind selten standardisiert, Ergebnisse werden nicht transparent dokumentiert und kommuniziert. Während andere Professionen – Handwerker, Ärzte, Feuerwehr – ihre Wirksamkeit klar nachweisen können, bleibt Coaching oft im Bereich subjektiver Wahrnehmung und liegt weiter hinter anderen Berufsgruppen zurück, als es tatsächlich verdient.

Um gesellschaftliche Anerkennung, wirtschaftliche Stabilität und professionelle Legitimation langfristig zu sichern, ist eine **systematische Verbesserung der Wirksamkeit** entscheidend – durch:

- wissenschaftlich überprüfte Methodik,
- wiederholbare Prozessstruktur,
- messbare Entwicklungsziele und
- nachvollziehbare Ergebnismessung.

Viele Coaches arbeiten intuitiv stark, aber ohne systematische Messbarkeit. Genau hier liegt im KI-Zeitalter die größte Gefahr, aber auch die größte Chance zur Differenzierung. Nicht mehr Inspiration allein, sondern überprüfbare Wirksamkeit wird zum Schlüssel für die nachhaltige Professionalisierung des Coachings.

Aber wie lässt sich das konkret umsetzen? Angeregt von Klaus Grawes Wirkfaktorenforschung in der Psychotherapie, hat Motivationsexpertin Michaela Lang ein eigenes Framework entwickelt – konsequent auf den Coaching-Kontext zugeschnitten.

Coaching und Psychotherapie: Zwei eigenständige Professionen

Coaching und Psychotherapie werden häufig in einem Atemzug genannt, und in der Praxis greifen Coaches oft auf bewährte Methoden und Modelle aus der Psychotherapie zurück – und umgekehrt. Doch ist das ohne weiteres möglich? Die klare Antwort lautet: Nein.

Warum sich Erkenntnisse nicht 1:1 übertragen lassen

Psychotherapie bezeichnet in der Medizin und Psychologie alle Maßnahmen zur Behandlung von Krankheiten, Verletzungen, Behinderungen oder psychischen Störungen (griech. *therapeia* = Pflege, Heilung). Ihr Ziel ist Heilung, Symptomlinderung oder die Wiederherstellung körperlicher und psychischer Funktionen. Psychotherapie arbeitet mit **psychisch kranken** Menschen.

*Coaching ist keine Therapie und heilt nicht. Coaching begleitet **psychisch gesunde** Menschen bei ihrer Weiterentwicklung, der Lösung beruflicher und privater Herausforderungen sowie bei der Zielerreichung und Potenzialentfaltung.*

Wer psychotherapeutische Modelle und Methoden unreflektiert in den Coaching-Kontext überträgt, übersieht eine entscheidende Differenz: Coaching ist weder eine "Light-Version" der Therapie noch deren kleine Schwester. Beide sind eigenständige Professionen mit unterschiedlicher Zielausrichtung und eigenen Wirkmechanismen – und jede verdient eine eigenständige wissenschaftliche Grundlage.

Wer ausschließlich im Sinne von Coaching arbeiten möchte, braucht einen Ansatz, der:

- die spezifische Dynamik von Coaching berücksichtigt – Entwicklung statt Behandlung,
- mit gesunden, handlungsfähigen Menschen arbeitet, die vorankommen wollen,
- lösungs- und zukunftsorientiert ausgerichtet ist,
- den Transfer in den Alltag systematisch sicherstellt,
- Weiterentwicklung in jeder Prozessphase messbar macht und
- sich an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen orientiert.

Lang hat mit ihrem Team über Jahre nach Wirkfaktoren im Coaching gesucht und beobachtet, ob und inwieweit sie wiederholbare Ergebnisse produzieren. Auf Basis tausender Praxisfälle haben sich 7 Wirkfaktoren herauskristallisiert, die – in Verbindung mit modernen Coaching-Tools – besonders effizient wirken.

Die 7 Wirkfaktoren im Coaching nach Lang

Im Überblick sind die 7 Wirkfaktoren:

1. Vertrauensaufbau
2. Problemklärung
3. Fokussierte Zieldefinition
4. Motivationsaktivierung
5. Ressourcenidentifikation
6. Blockaden-Beseitigung
7. Alltagstransfer

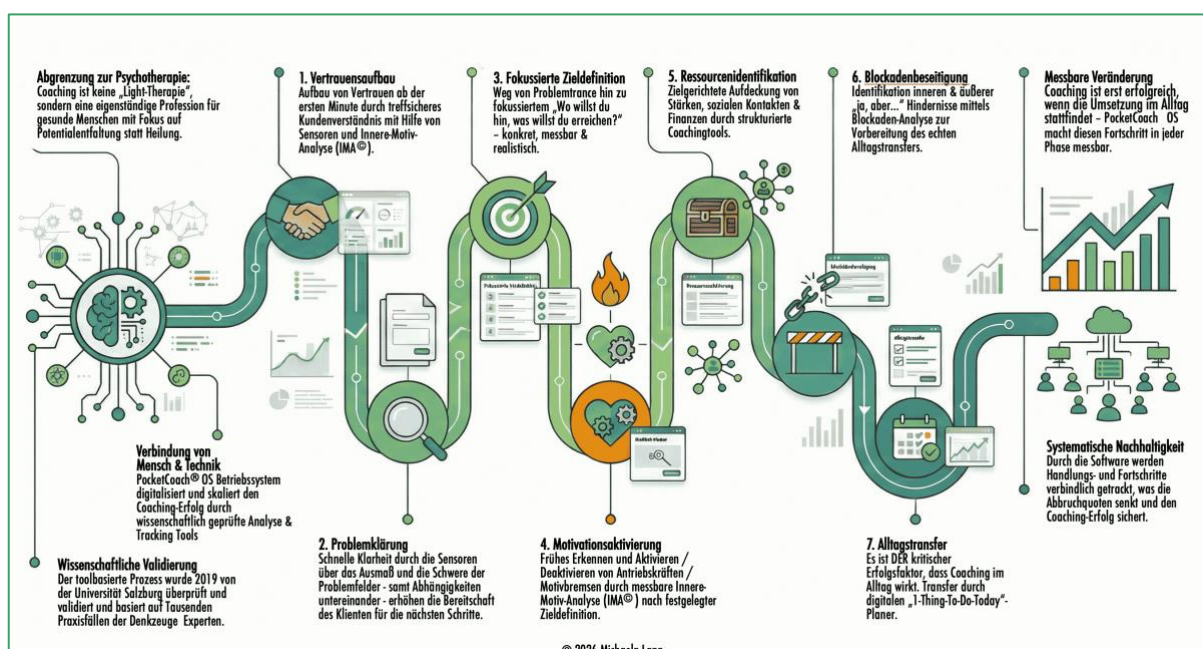


Abb. 2: Die 7 Wirkfaktoren im Überblick | © 2026 Michaela Lang

1. Vertrauensaufbau

Eine vertrauensvolle Beziehung bildet sowohl in der Therapie als auch im Coaching das grundlegende Fundament für Erfolg. Im Coaching erfordert der Aufbau von Vertrauen jedoch eine völlig andere Herangehensweise, da die Ausgangsbedingungen sich grundlegend unterscheiden:

- Im Coaching gibt es – anders als in der Psychotherapie – keine einheitliche, staatlich anerkannte Ausbildung und Zertifizierung. Es existiert eine Vielzahl unterschiedlicher Ausbildungen, die sich in Inhalten, Dauer und Abschlussbezeichnungen erheblich unterscheiden. Zudem bezeichnen sich viele als Coach, ohne eine entsprechende Ausbildung absolviert zu haben.

- In der Therapie werden Patienten in der Regel durch ihren Hausarzt an einen Therapeuten überwiesen – ein strukturierter Vertrauenstransfer. Coaches hingegen müssen ihren Expertenstatus durch Kompetenznachweise und aufwendiges Marketing bereits *vor* dem ersten bezahlten Gespräch überzeugend belegen.
- Während in der Therapie ein Krankheitskatalog mit festgelegten Diagnosen die Behandlungsnotwendigkeit legitimiert, steht Coaching für den Wunsch nach Verbesserung in einer kaum fassbaren Vielfalt an Themen und Lebenssituationen.
- Psychotherapiekosten werden überwiegend von Krankenkassen übernommen; beim Coaching trägt der Klient die Kosten stets selbst – als Privatperson oder als Unternehmer für seine Mitarbeiter. Eine Coaching-Stunde unterliegt damit einer anderen Erwartungshaltung.
- Die durchschnittliche Therapiedauer liegt bei 40 bis 300 Sitzungen (Quelle: GKV). Ein Coaching-Prozess umfasst in der Regel 1 bis maximal 12 Sitzungen (Quelle: Rauen). Vertrauen muss im Coaching deutlich schneller entstehen.

2. Problemklärung

Die Problemklärung erfolgt im Coaching unmittelbar im Anschluss an oder parallel zum Vertrauensaufbau. Angesichts der kurzen Prozessdauer ist es entscheidend, so früh wie möglich Klarheit darüber zu gewinnen, wo die Problemfelder liegen und wie schwer sie wiegen. Je schneller der Coach das Anliegen seines Gegenübers erfasst und aufnehmen kann, desto rascher wächst das Vertrauen – und damit die Zuversicht auf eine Lösung sowie die Bereitschaft für die nächsten Schritte.

Ein Hinauszögern der Problemklärung oder ein erneutes Durchleben des Problems – wie es in der Psychotherapie mitunter indiziert ist – ist im Coaching kontraproduktiv: Es geht wertvolle Zeit verloren, die Hoffnung auf eine machbare Lösung schwindet, und es besteht die Gefahr, das Problem durch die Reaktivierung im Bewusstsein zu vergrößern.

3. Fokussierte Zieldefinition

In der Psychotherapie dreht sich die Zieldefinition um Heilung, Linderung und Aufarbeitung. Im Coaching lautet die zentrale Frage hingegen: "Wo willst du hin, und was willst du konkret erreichen?" – messbar und realistisch.

Ohne klare Zieldefinition bleibt Coaching unverbindlich: Es wird über Probleme gesprochen, man tauscht sich aus, fühlt sich kurzfristig besser – doch es passiert nichts. Der Klient weiß nicht, wohin die Reise geht. Im schlimmsten Fall investiert er Zeit und Geld in einen Prozess, der ihn nirgendwohin führt.

Ohne Ziel kein Weg. Ohne Weg keine Veränderung.

Entscheidend ist dabei die konsequente Fokussierung auf genau ein brennendes Thema. Dies "ent-wickelt" – im wahrsten Sinne des Wortes – das Chaos im Kopf und schafft die Voraussetzung für gezielte Motivationsaktivierung und Blockaden-Beseitigung.

4. Motivationsaktivierung

Die Motivationsklärung und -aktivierung erfolgt unmittelbar nach der Zieldefinition. Dieser Schritt deckt nicht nur vorhandene Motive und das dahinterliegende Verhalten auf, sondern aktiviert Antriebskräfte in Richtung Ziel und löst gezielt Motivbremsen.

Wird die Motivationsklärung erst am Ende des Prozesses – nach der Festlegung der Handlungsschritte – vorgenommen, besteht das Risiko, dass der Klient aufgibt, sobald seine Motivation nicht mit den erforderlichen Maßnahmen übereinstimmt.

Am wirksamsten funktioniert die Motivationsklärung mit einer messbaren Motiv-Analyse – nicht allein durch Gespräche. Ohne ein strukturiertes Instrument besteht die Gefahr, dass eigene Motive des Coaches unbewusst auf den Klienten übertragen werden. Wenn Coach und Klient jedoch klar verstehen, warum der Klient sein Ziel erreichen will und welche inneren Antriebskräfte dabei wirken, wird enorme Energie für die Umsetzung freigesetzt.

5. Ressourcenidentifikation

Die Ressourcenidentifikation ist sowohl in der Therapie als auch im Coaching ein zentraler Wirkfaktor – jedoch mit einem wesentlichen Unterschied: In der Psychotherapie steht sie oft an zweiter Stelle, weil Betroffene zunächst stabilisiert werden müssen, bevor sie aktiv am Prozess teilhaben können. Im Coaching hingegen arbeiten wir von Beginn an mit gesunden, handlungsfähigen Menschen, deren vorhandene Ressourcen zielorientiert für den Alltagstransfer aktiviert werden können. Dazu gehören unter anderem:

- motivationale Antriebskräfte (z. B. Wissensdurst, Ordnung, Abenteuerlust),
- soziale Ressourcen: Partner, Familie, Freunde, Kolleginnen und Kollegen,
- zeitliche und finanzielle Ressourcen.

6. Blockaden-Beseitigung

Äußere Blockaden (z. B. fehlende Zeit, finanzielle Engpässe, Konflikte mit Vorgesetzten) und innere Blockaden (z. B. Ängste, Selbstzweifel, negative Glaubenssätze) sind häufig die entscheidenden ausbremsenden Motive auf dem Weg zur Zielerreichung. Sie kündigen sich oft mit den Worten "Ja, aber ..." an und müssen klar herausgearbeitet werden – andernfalls verpuffen Motivation und Veränderungsbereitschaft rasch.

Dieser Schritt ist unmittelbar vor dem Alltagstransfer anzusiedeln, da sich daraus konkrete, wiederholt durchzuführende Handlungsschritte ableiten. Die Aufgabe des Coaches besteht darin, Blockaden zu identifizieren und dem Klienten wirksame Übungen sowie einen Aktionsplan an die Hand zu geben, damit er diese durch veränderte Verhaltensweisen eigenständig überwinden kann.

7. Alltagstransfer

Der Alltagstransfer ist der entscheidende Wirkfaktor, im Coaching: ein Coaching, das im echten Leben keine Wirkung entfaltet, ist wertlos. Veränderung muss draußen passieren – nicht im Gespräch. Deshalb steht dieser Wirkfaktor bewusst an letzter Stelle: als konsequenter Abschluss und eigentlicher Prüfstein des Erfolgs.

Was gehört zum Alltagstransfer?

- **Konkrete Handlungsschritte:**
Was tut der Klient diese Woche? Morgen? Noch heute?
- **Verbindlichkeit:**
Check-ins, Reportings und klare Vereinbarungen schaffen Accountability.
- **Realistische Ziele:**
Keine überdimensionierten Vorsätze, sondern machbare Mini-Ziele, passend zum Persönlichkeitsprofil.
- **Messbarkeit:**
Woran erkennt der Klient, dass die Umsetzung gelingt?
- **Selbstverantwortung:**
Der Klient muss nach dem Coaching eigenständig weitermachen und dranbleiben.
- **Follow-up:**
Rückmeldeschleifen zur Nachhaltigkeit und ggf. Nachjustierung der Schritte.

Coaching ist erst dann erfolgreich, wenn der Klient sein Leben verändert hat – nicht, wenn er viel verstanden hat. Ohne Umsetzung im Alltag gibt es keine Weiterentwicklung, keinen Erfolg, keine nachhaltige Wirksamkeit.

Der Coach kann dabei unterstützen, den besten Plan zu entwickeln, die tiefsten Einsichten ermöglichen und alle Blockaden aufdecken – aber wenn der Klient nicht selbst aktiv wird und dranbleibt, passiert nichts. Coaching ist kein passiver Heilungsprozess. Es ist ein aktiver Entwicklungsprozess, bei dem der Klient der Protagonist ist, nicht der Coach.

Praktischer Einsatz der 7 Wirkfaktoren

Anwendung im Persönlichkeits-Coaching und im Unternehmenskontext

Professionell angewandt entfaltet Coaching ein erhebliches Wirkungspotenzial – sowohl für Einzelpersonen als auch für Organisationen.

Im privaten Bereich

Life-Coaching schafft Klarheit über das, was wirklich gewollt wird, was blockiert und welches der nächste realistische Schritt ist. Es hilft, Stress zu reduzieren, Selbstvertrauen aufzubauen und eingefahrene Muster zu verändern, um ins Handeln zu kommen. Im Ergebnis wünschen sich Menschen eine spürbare Verbesserung ihres Alltags: bessere Beziehungen, gesündere Grenzen, mehr Sinnerleben, Leichtigkeit und Lebensqualität.

Im Unternehmensumfeld

Coaching verbessert messbar die Qualität von Entscheidungen und die Zusammenarbeit: von strategischer Entwicklung von funktionierenden Geschäftsmodellen, Entwicklung neuer

Produkten und Dienstleistungen, über passgenaue Stellenbesetzung und schnelleres Onboarding bis hin zu wirksamer Führung. Teams lernen, klarer zu kommunizieren, Konflikte konstruktiv zu lösen und Ziele fokussierter umzusetzen – das reduziert Reibungsverluste und steigert die Leistung. In Veränderungsprozessen schafft Coaching Klarheit, fördert Akzeptanz und stärkt die Umsetzungskraft – und senkt damit Fluktuation, Krankheitsausfälle und teure Fehlentwicklungen.

Die Frage nach der Umsetzung

Wie lassen sich die Erkenntnisse zu den 7 Wirkfaktoren ohne großen Aufwand und möglichst wirksam in die Praxis überführen? Was es braucht, sind zwei Dinge:

1. Einen **strukturierten, skalierbaren Prozess** oder ein Framework, das sich an der **Reihenfolge der Wirkfaktoren** orientiert.
2. Ausgewählte **Diagnostikinstrumente**, die **Zahlen, Daten und Fakten liefern**, um die Wirkung beispielsweise durch Vorher/Nachher Vergleiche zu belegen.

15 Jahre Vorsprung: Vom haptischen Werkzeug zum Betriebssystem

Wer auf der Suche nach wirksamen Instrumenten zur Persönlichkeits- und Weiterentwicklung ist, stößt zunächst häufig auf typologische Persönlichkeitstests aus dem angelsächsischen Raum – viele davon basieren auf Modellen aus den 1920er Jahren. Obwohl nach wie vor weit verbreitet, kritisiert die moderne Wissenschaft diese Systeme als zu starr, kulturell wenig differenziert und empirisch unzureichend belegt. Sie kategorisieren Menschen, statt ihre Entwicklung zu begleiten.

Genau hier setzt die Arbeit von Michaela Lang und Oliver Fritsch an. Bereits 2010 begannen sie, ein grundlegend anderes Werkzeug zu entwickeln: kein Schubladensystem, sondern ein modulares Ökosystem, das Menschen in ihrer individuellen Dynamik erfasst. Das Herzstück ist die typisierungsfreie **Innere-Motiv-Analyse (IMA®)** – ein Instrument, das messbar macht, was Coaches bisher oft nur intuitiv wahrnahmen. Die IMA® analysiert 20 innere Antriebskräfte und deren Wechselwirkungen – von Leistungsmotiven bis hin zu tiefsitzenden Energieräubern – und bildet sie in einer dynamischen Matrix ab, die gezielt auf die Feinheiten der deutschsprachigen Kultur zugeschnitten ist. Sie bewertet nicht, sondern macht individuelle Motive, Potenziale und Blockaden sichtbar und veränderbar.

In den folgenden Jahren wurde die IMA® schrittweise mit weiteren Analyse- und Transfertools zu einem **vollständigen Coaching-Prozess** verknüpft, dessen Wirksamkeit in einer zweijährigen Studie der Universität Salzburg wissenschaftlich validiert wurde. Was als Zusammenarbeit über zwei Kontinente begann, ist heute ein erprobtes Coaching-Betriebssystem mit über 50.000 Anwendungen weltweit – und nach 15 Jahren kontinuierlicher Entwicklungsarbeit der tägliche Co-Pilot einer neuen Generation professioneller Coaches: **PocketCoach® OS**.

Das Ergebnis: DSGVO-konforme Technologie übernimmt das analytische Monitoring, die Dokumentation und die Transferarbeit zwischen den Sessions. Der Mensch – Coach, HR-Verantwortliche oder Führungskraft – übernimmt die persönliche Begegnung und die gemeinsame Arbeit an Transformation und Durchbruch.

PocketCoach® OS: Das Coaching-Betriebssystem

PocketCoach® OS schafft wiederholbare Resultate und macht die Coaching-Arbeit skalierbar und messbar – damit mehr Menschen mit weniger Zeiteinsatz wirksam begleitet werden können.



Abb. 3: PocketCoach® OS – Das Coaching-Betriebssystem von Denkzeuge®

Kernfunktionen im Überblick

Digitale Analyse-Tools: Vorgespräche werden durch vorab versendete Diagnostikinstrumente effizienter. Inklusive IMA® Persönlichkeitsanalyse, 50+ Situationsanalyse-Sensoren und Reflexionsübungen für Life-, Business- und Team-Coaching.

1-Klick-Vergleichsanalysen: Zeitverlauf-Visualisierungen belegen Entwicklungsfortschritte, Gruppenanalysen unterstützen die Teamentwicklung, Vorher-Nachher-Vergleiche dienen als KPI-Nachweis, und Kandidatenvergleiche ermöglichen Eignungsdiagnostik bei der Stellen- und Führungsbesetzung.

Transfer-Übungen: Reflexions- und Vertiefungsübungen als digitale "Hausaufgaben" verankern Veränderung nachhaltig zwischen den Sessions.

360°-Dashboard: Life-, Work- und Business-Fortschritte werden auf einen Blick visualisiert – inklusive des "One-Thing-To-Do" des Tages, nutzbar für Mitarbeiter, Unternehmern, Klienten und Coaches gleichermaßen.

Vorlagen & Arbeitsmaterialien: Unbegrenzte Druckmöglichkeiten für IMA® Motiv-Kärtchen, Life-Sensoren und Visionskärtchen für erfahrungsorientiertes Lernen oder Präsenz-Workshops. Das 44-seitige Business Playbook für Geschäftsoptimierung ist ebenfalls druckbar.

Integriertes Trainingscenter: Über 50 Praxis-Videos und interaktive Lektionen – von Coaching-Grundlagen bis zur optimalen Tool Wahl und Zertifizierung. Monatliche Analyse-Live-Calls inklusive. Keine Coaching-Ausbildung erforderlich.

Intelligentes Ergebnismanagement: Bearbeitungsstatus überwachen, Module freischalten und Ergebnisse in Echtzeit vergleichen – alle Kundendaten zentral an einem Ort.

Diagnostik Wissenschaftlich fundierte Tools inkl. IMA® Persönlichkeitsanalyse	Prämierter Prozess Strukturiert von der Analyse bis zur Zielerreichung	Messbarkeit Vorher/Nachher-Reports per 1-Klick, Einzel- & Team-Vergleiche
--	--	---

Abb. 4: PocketCoach® OS – Kernfunktionen

ROI für Coaches - Skalierung des Geschäftsmodells

Ein erheblicher Teil der Arbeitszeit von Coaches fließt heute in unbezahlte administrative Arbeiten: Vorgespräche zur Bestandsaufnahme, manuelle Dokumentation, Erstellung von individuellen Konzepten, Entwicklungsberichten und das Nachhalten von Transferaufgaben.

Wer diese Schritte durch digitale Diagnostik, automatisierte Reports und strukturierte Transferarbeit systematisiert, gewinnt bei 25 begleiteten Klienten schätzungsweise 125 Arbeitsstunden pro Jahr zurück – ein monetärer Gegenwert von rund 22.000 € bei einem marktüblichen Stundensatz von 176 € (Quelle: Rauen). Gleichzeitig schafft die Fähigkeit, Fortschritte durch Vorher-Nachher-Vergleiche und KPI-Nachweise zu belegen, die Grundlage für eine Positionierung im Premium-Segment – wo höhere Stundensätze keine Ausnahme sind.

Für Coaches stellt das System die notwendige Infrastruktur bereit, um in einem kompetitiven Markt zu bestehen. Die Zeitersparnis bei der Dokumentation und die Steigerung der Wirksamkeit durch den systematischen Alltagstransfer führen zu einer höheren Kundenzufriedenheit und damit zu einer stärkeren Reputation. In einer Welt, in der „Ergebnisse statt Fragen“ bezahlt werden, bietet PocketCoach® OS die Werkzeuge, um diese Ergebnisse lückenlos nachzuweisen. Insbesondere für Business-Coaches lohnt sich ein Blick auf die nachfolgenden ROI-Zahlen für den Einsatz von Denkzeugen® in Unternehmen.

ROI-Analyse für Unternehmer: Wertschöpfung durch Prävention und Performance

Die Relevanz messbarer Coaching-Wirkung wird besonders deutlich, wenn man die volkswirtschaftlichen Schäden durch schlechte Führung und mangelndes Mitarbeiterengagement betrachtet. Laut Gallup Engagement Index 2024 weisen nur noch 9 % der Beschäftigten in Deutschland eine hohe emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber auf – die daraus resultierenden Produktivitätsverluste werden auf 113 bis 135 Milliarden Euro jährlich geschätzt.

Auf Unternehmensebene bedeutet das: Ein Mitarbeitender ohne emotionale Bindung verursacht Kosten von bis zu 67.500 € pro Jahr. Hinzu kommen Fluktuationskosten, die bei Fach- und Führungskräften zwischen 100 % und 150 % des Jahresgehalts liegen – eine einzige vermiedene Fehlbesetzung bei einem Jahresgehalt von 70.000 € spart damit 120% vom Gehalt oder bis zu 84.000 €.

*Das Vermeidbare Kosten der Fehlbesetzung (120 % vom Gehalt): 84.000 €
Investition in PocketCoach® OS: 597 €.
Netto-Ersparnis: 83.403 €.*

Bei einer Investition von 597 € in PocketCoach® OS liegt die Netto-Ersparnis bei 83.403 € oder 13.900%. Für Unternehmer verwandelt sich strukturiertes, messbares Coaching damit von einem weichen Entwicklungsinstrument in ein hartes Instrument der Risikominimierung und Performancesteigerung. Für Unternehmer ist der ROI durch die Vermeidung von Fluktuationskosten und die Steigerung der Mitarbeiterbindung so signifikant, dass die Systemkosten von weniger als 600 € pro Jahr kaum ins Gewicht fallen. Die Fähigkeit, Fehlbesetzungen durch objektive Diagnostik zu verhindern, spart Unternehmen sechsstellige Beträge ein.

Fazit: Die Coaching Zukunft ist systematisch

Die vorliegende Analyse unterstreicht, dass die Investition in das PocketCoach® OS weit über den Erwerb einer Software-Lizenz hinausgeht. Es handelt sich um eine strategische Antwort auf die gegenwärtige Führungskrise und den Vertrauensverlust im Coaching-Markt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: PocketCoach® OS beendet die Ära der Unverbindlichkeit im Coaching. Es bietet eine verlässliche Struktur für alle, die Menschen weiterentwickeln wollen – von der strategischen Personalentwicklung im KMU bis zum spezialisierten Executive Coach.



Abb. 5: Zeit für eine strukturierte Vorgehensweise | © 2026 Denkzeuge®

In einem Markt, der zunehmend nach Beweisen und Professionalität verlangt, ist dieses Betriebssystem die Antwort auf die drängendsten Fragen unserer Zeit. Coaching hat Zukunft – aber nur, wenn es seine Wirkung belegt. PocketCoach® OS ist das Betriebssystem, das diese Belegbarkeit ermöglicht und gleichzeitig die wirtschaftliche Rentabilität für alle Beteiligten maximiert.

Transformation ist ab sofort keine Glückssache mehr – sie ist ein System.

PocketCoach® OS: Mehr als ein Tool – arbeiten mit einem Betriebssystem für wirksames Coaching ab 29 €

Wer an diesem Punkt angelangt ist, hat verstanden, worum es geht: nicht um ein weiteres digitales Werkzeug in einer ohnehin überfüllten Tool-Landschaft, sondern um ein durchdachtes System, das Coaching-Prozesse vom ersten Vertrauensaufbau bis zum messbaren Alltagstransfer strukturiert und dokumentiert. PocketCoach® OS ist das Ergebnis von 15 Jahren Praxisforschung, wissenschaftlicher Validierung und tausender Coaching-Prozesse – kein Selbstlernkurs, keine Methodensammlung, kein KI-Chatbot. Wer bereit ist, Coaching auf eine neue Grundlage zu stellen und Entwicklung endlich sichtbar zu machen, findet in PocketCoach® OS die passende Infrastruktur dafür – ab 29 € im Monat, ohne Vertragsbindung und mit persönlichem Setup auf Wunsch. Es gibt zwei Wege, um mit PocketCoach® OS zu starten.

Begleitet starten – mit persönlichem Setup

Die Activation Session ist der ideale Einstieg für alle, die von Beginn an sicher und effektiv mit PocketCoach® OS arbeiten möchten.

- Persönliches 1:1-Setup mit Michaela Lang / Oliver Fritsch
- In 60 Minuten wird PocketCoach® OS so eingerichtet, dass es sofort einsatzbereit ist und bis zu 5 Personen eingeladen werden können
- Alle Tools und Auswertungen sind bereits im monatlichen Preis unbegrenzt enthalten
- Ohne Tool-Chaos und implementierbar in bestehende Konzepte
- Ideal für Coaches, TrainerInnen sowie Organisations- und Teamentwicklerinnen
- Investition: 99 € einmalig | inklusive 30 Tage Vollzugang | endet automatisch

denkzeuge.com/coaching-activation



Unbegleitet starten – im Selbststudium

Wer den Einstieg auf eigene Faust bevorzugt, nutzt das integrierte Trainingscenter mit konkreten Selbstlernanleitungen zur optimalen Tool Wahl in unterschiedlichen Coaching- und Teamentwicklungssituationen.

- 50+ Analysetools für bis zu 5 Personen freischaltbar
- Investition: ab 16,41 € / Monat (Jahrestarif) oder 29 € / Monat (Monatstakt)
- Jederzeit zum Laufzeitende kündbar

denkzeuge.com/coaching/#preise



Über die Entwickler



Michaela Lang

Michaela Lang ist Gründerin der Werbemax GmbH (gegr. 1991) und der Denkzeuge GmbH (gegr. 2011). Die Expertin für Motivanalyse und Unternehmerin qualifizierte sich 2009 zur Life-Coach und zur Coach für berufliche Erfolgsstrategien. Nach mehreren Zusatzausbildungen im Bereich Work-Life-Balance flossen ihre Erfahrungen in das gemeinsam mit Oliver Fritsch gegründete Unternehmen Denkzeuge GmbH ein. Zu ihren bekanntesten Tools zählen die KraftBoxx® für weniger Stress und mehr Energie, der PocketCoach® 360° sowie die Innere-Motiv-Analyse "Was treibt Sie an?". 2016 wurde sie von FOCUS und XING zum Top Coach des Jahres gekürt. Michaela Lang lebt und arbeitet im Schwarzwald und in Spanien.

Oliver Fritsch

Oliver Fritsch ist Unternehmer, Autor und Entwickler kognitiver Werkzeuge sowie Mitgründer der Denkzeuge GmbH. Nach einem BWL-Studium in London und Reutlingen sowie Executive Education an der Northwestern University (Kellogg) arbeitete er international in Konzernen, bevor er 2010 gemeinsam mit Michaela Lang die Denkzeuge GmbH gründete. Gemeinsam entwickeln sie haptische und digitale Tools für Persönlichkeits-, Team- und Strategieentwicklung – darunter das PocketCoach® OS Coaching-Betriebssystem (SaaS) – auf Basis von Erkenntnissen aus Neurowissenschaft, Verhaltenspsychologie und Gamedesign.

denkzeuge.com/ueber-uns



