



Deutscher Bundesverband Coaching e.V.

Mitgliedschaftskriterien

Coach (DBVC)

Vorstand des DBVC

02.07.2010

VORWORT

Liebe Kollegen/innen, sehr geehrte/r Interessent/in,

der Coaching-Markt ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen und inzwischen für viele nicht mehr leicht überschaubar geworden. Der DBVC hat sich zum Ziel gesetzt, Forum und Sprachrohr für seriös arbeitende Coaches in Deutschland zu sein. Wir verstehen uns als ein wichtiger Gestalter des gesamten Coaching-Feldes und als führender Verband im deutschsprachigen Raum, der sich auf Business Coaching und Leadership fokussiert. Dieses Selbstverständnis speist sich aus der klaren Zielsetzung, die der Gründerkreis des DBVC dem Verband gegeben hat:

„Der DBVC soll fachlicher, wissenschaftlicher und unternehmerischer Kristallisationspunkt für alle Schlüsselpersonen des Coaching-Feldes sein. Der DBVC hat somit einen expliziten Mehrperspektivenansatz.“

Grundlage dieses Mehrperspektiven-Ansatzes ist das Vier-Säulen-Konzept: Vertreter aus den vier Perspektiven (Coaching-Praktiker, Ausbilder / Ausbildungsinstitute, Wissenschaft(ler) und Unternehmen / Organisationen) diskutieren und beantworten die wesentlichen Fragen des Coaching-Feldes.

Die hochkarätige Zusammensetzung des Gründerkreises, die bisherige Zusammenarbeit und die bemerkenswerte Resonanz auf die Aktivitäten des DBVC haben die Richtigkeit dieses Ansatzes bestätigt.

Die Erfahrungen, das Können, Wissen und der Ruf der Mitglieder versprechen einen aktuellen Informationsaustausch, einen stimulierenden inhaltlichen Diskurs, einen pragmatischen Ausbau des Verbandes und ein kollegiales Netzwerk.

Die Mehrperspektivität unserer Herangehensweise soll gewährleisten, dass eine Dynamisierung des Coaching-Feldes durch eine hervorragende und damit anerkannte Qualitätsweiterentwicklung unterlegt wird. Das Setzen, Leben und Weiterentwickeln von Standards soll den beteiligten Gruppen im Feld eine größere Sicherheit bezüglich der theoretischen Durchdringung und der praktischen Anwendung von Coaching geben. Die wissenschaftliche Fundierung der Arbeit soll Innovationen fördern, die auch in die Ausbildung anerkannter Coaches münden. Die Anerkennung als Coach durch den DBVC soll folglich der Ausweis sein für eine hoch qualifizierte Arbeit.

All dies verlangt eine aktive Verbandsarbeit von allen Beteiligten und einen wahrnehmbaren persönlichen Beitrag. Aber nicht eine vordergründige Zertifizierung steht im Zentrum der gemeinsamen Anstrengung, sondern eine aktive Reflexion und impulsgebende Auseinandersetzung über alle wesentlichen fachlichen und berufsständischen Fragen.

Im vertrauensvollen Dialog wollen wir eine fachliche, methodische und persönliche Reflexion betreiben, die zu einer echten Weiterentwicklung von „Coaching“ führt – wissend, wie unscharf die Diskussion und die Praxis noch sind.

„Coaching“ steht aber nach unserem Verständnis für einen messbaren bzw. nachweisbaren Nutzen für seine Anwender (Personen, Unternehmen / Organisationen). Als dialogorientiertes Forum will der DBVC eine Transparenz in Theorie und Praxis, in Ausbildung und Wissenschaft fördern, um ein persönliches wie institutionelles Lernen zu verstärken. Er will Orientierung geben bezüglich vieler Fragen in der praktischen Umsetzung.

Er soll Plattform sein für eine mächtige Interessensvertretung und damit auch Anregung wie Schutz bieten für seine Mitglieder, die sich untereinander im Feld, am Markt und nicht zuletzt in der Öffentlichkeit bewähren müssen.

Wir kooperieren mit nationalen Verbänden und bauen ein internationales Netzwerk auf. Wir organisieren Mitgliedertreffen und Fachtagungen sowie Kongresse. Wir schaffen einen lebendigen Austausch in unseren Fachausschüssen. Hierfür müssen von der Seite des Verbandes und seiner Mitglieder Vorleistungen erbracht werden, die nur von einer stimmigen Verbandskultur und einer authentischen Wertehaltung im gemeinsamen Umgang getragen werden können. Unsere Hoffnung ist, dass ein offenes Ansprechen von Problemen, eine gemeinsame Lösungsanstrengung oder notfalls auch eine offene Konfrontation in einem wertschätzenden Stil unser Anliegen voranbringen wird.

Wir wollen kein beliebiger, sondern ein besserer Verband im Coaching-Feld für das Management und Experten in Unternehmen / Organisationen werden. Dabei wollen wir uns weniger über Ab- und Ausgrenzung gegenüber anderen definieren, als über die Qualität der gemeinsamen Arbeit und der eingeleiteten Maßnahmen.

In diesem Sinne wünschen wir uns von allen „alten“ und „neuen“ Mitgliedern des DBVC eine aktive Mitarbeit, eine aufrichtige Auseinandersetzung und intelligente neue Lösungen für die kommenden Themen.

Der Vorstand

Christopher Rauen

Eberhard Hauser

Monika Sombetzki

Dr. Bernd Schmid

PRÄAMBEL

1. Der DBVC soll fachlicher, wissenschaftlicher und unternehmerischer Kristallisationspunkt für alle Schlüsselpersonen des Coaching-Feldes sein. Der DBVC hat somit einen expliziten Mehrperspektivenansatz.
2. Als Coaching-Markt wird die „professionelle Beratung von Menschen in Organisationen“ definiert, wobei die Beratung auf die Optimierung von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen in Organisationen ausgerichtet ist. Insofern Führung und Dimensionen der Organisationsentwicklung einbezogen sind, meint Coaching die Gestaltung dieser Prozesse aus einer Coaching-Perspektive.
3. Als wesentliche Schlüsselpersonen des Coaching-Marktes werden angesehen:
 - Klienten bzw. Auftraggeber für Coaching,
 - Coaches bzw. Coaches-Anbieter,
 - Lehrtrainer / Supervisoren bzw. Weiterbildungseinrichtungen für Coaches sowie
 - Vertreter bzw. Einrichtungen der Wissenschaft (Forschung und Lehre) im Bereich Coaching.
4. Der DBVC definiert sich in seinem Aufnahmeverhalten durch gegenseitige qualitative Attraktivität, nicht durch Ausschluss oder Abgrenzung. Jeder, der nachweislich einen substanziellen und seriösen Beitrag zur Qualifizierung, Praxis oder Erforschung des Coaching-Marktes leistet und bereit ist, gemäß den Qualitätsstandards des DBVC zu handeln, ist als Mitglied willkommen.
5. Als wesentliche Merkmale der Verbandskultur des DBVC werden angesehen:
 - Transparenz in Werteorientierung und Leistung,
 - aktive Beteiligung am professionellen Austausch mit allen Schlüsselpersonen des Coaching-Marktes
 - Verpflichtung zur Weiterentwicklung und Evaluation
 - Offenheit bei Wettbewerb und Fairness nach innen und außen
 - Förderung des Nachwuchses im Verband und im Coaching-Markt, unabhängig von direkten persönlichen Verwertungsinteressen
 - aktive Pflege von Integrität, Loyalität und Gemeinschaft sowie aufrichtige Begegnung zwischen den Verbandsmitgliedern
 - Persönliche aktive Verbindlichkeit und Verantwortung sowie respektvolle Konfrontationen bezüglich Anspruch und Wirklichkeit des Verbandslebens.

COACHING-DEFINITIONEN

Coaching ist die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs- / Steuerungsfunktionen und von Experten in Unternehmen / Organisationen. Zielsetzung von Coaching ist die Weiterentwicklung von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen bzgl. primär beruflicher Anliegen.

Als ergebnis- und lösungsorientierte Beratungsform dient Coaching der Steigerung und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit. Als ein auf individuelle Bedürfnisse abgestimmter Beratungsprozess unterstützt ein Coaching die Verbesserung der beruflichen Situation und das Gestalten von Rollen unter anspruchsvollen Bedingungen.

Durch die Optimierung der menschlichen Potenziale soll die wertschöpfende und zukunftsgerichtete Entwicklung des Unternehmens / der Organisation gefördert werden.

Inhaltlich ist Coaching eine Kombination aus individueller Unterstützung zur Bewältigung verschiedener Anliegen und persönlicher Beratung. In einer solchen Beratung wird der Klient angeregt, eigene Lösungen zu entwickeln. Der Coach ermöglicht das Erkennen von Problemursachen und dient daher zur Identifikation und Lösung der zum Problem führenden Prozesse. Der Klient lernt so im Idealfall, seine Probleme eigenständig zu lösen, sein Verhalten / seine Einstellungen weiterzuentwickeln und effektive Ergebnisse zu erreichen.

Ein grundsätzliches Merkmal des professionellen Coachings ist die Förderung der Selbstreflexion und -wahrnehmung und die selbstgesteuerte Erweiterung bzw. Verbesserung der Möglichkeiten des Klienten bzgl. Wahrnehmung, Erleben und Verhalten.

Ist Coaching Psychotherapie?

Im Gegensatz zur Psychotherapie, richtet sich Coaching an „gesunde“ Personen und widmet sich vorwiegend den Problemen, die aus der Berufsrolle heraus entstehen, die ohne entsprechendes Fachwissen des Coaches nicht bearbeitet werden können.

Psychische Erkrankungen, Abhängigkeitserkrankungen oder andere Beeinträchtigungen der Selbststeuerungsfähigkeit gehören ausschließlich in das Aufgabenfeld entsprechend ausgebildeter Psychotherapeuten, Ärzte und medizinischer Einrichtungen.

Ist Coaching Beratung?

Der Coach kann keinen Fachberater (z.B. Unternehmensberater, IT-Berater, Arbeitsmediziner, Rechtsanwalt usw.) ersetzen. Dennoch wird der Coach häufig auch als fachlicher Ansprechpartner bei bestimmten Anliegen gesehen und um Ratschlag oder eine persönliche Stellungnahme gebeten. Sofern dies für den Beratungsprozess sinnvoll ist und der Coach über die entsprechende fachliche Kompetenz verfügt, kann dies ein Teil von Coaching-Prozessen sein.

Ist Coaching Training?

Training dient dem gezielten Aufbau bestimmter Verhaltensweisen, d.h. es steht meist das Erlernen eines „idealen“ Ablaufmusters im Vordergrund. Die individuellen Bedürfnisse des Klienten sind dabei zwar maßgeblich, aber den Schwerpunkt bilden die Trainingsinhalte (z.B. bei Verkaufstrainings, Moderationstrainings, Rhetoriktrainings uvm.).

Training kann als Maßnahme im Coaching eingesetzt werden, z.B. um Verhaltensdefizite zu korrigieren. Das Coaching bietet dann den Anlass und den Rahmen, spezielle Fertigkeiten aufzubauen bzw. zu verbessern.

Ist Coaching Mentoring?

Mentoring meint die „Patenschaft“ zwischen einem jungen bzw. neu zu einer Organisation hinzugekommenen Mitarbeiter und einer erfahrenen Führungskraft. Aufgabe des Mentors ist die Vermittlung organisationsspezifischen Wissens, die Bindung an die Organisation und teilweise auch eine karrierebezogene Beratung. Mentoring zielt darauf ab, High Potentials zu fördern, Fluktuationskosten zu reduzieren und Konflikte bei der Integration neuer Mitarbeiter zu vermeiden.

Coaching in unserem Verständnis kann somit eine zusätzliche Komponente im Rahmen einer Mentoring-Beziehung darstellen.

MITGLIEDSCHAFTSKRITERIEN:

COACH (DBVC)

① Grundvoraussetzungen zur Aufnahme

- **Abgeschlossenes Studium**
 - **der sozialwissenschaftlichen und / oder betriebswirtschaftlichen Richtung**
 - **anderer Fachrichtungen mit Zusatzausbildung in einem für das Coaching-Feld relevanten Fachgebiet**
- **In Ausnahmefällen: Abgeschlossene Berufsausbildung mit entsprechender Zusatzausbildung in einem für das Coaching-Feld relevanten Fachgebiet**
- **Coaching-Ausbildung oder Äquivalent**
- **Referenzen von drei Auftraggebern (Unternehmen / Organisationen)**
- **Schriftliche Nachweise der Qualifikation (Kopien der Urkunden / Bescheinigungen)**
- **Empfehlung von zwei DBVC-Mitgliedern nach einem Aufnahmegespräch**
- **Anti-Sekten-Erklärung (siehe Bewerbungspaket)**

② Erwartete Feldkompetenzen

- **Mindestens fünf Jahre Berufserfahrung**
- **Mindestens drei Jahre Erfahrung als Coach**
- **Eigene Beratungserfahrung innerhalb der Ausbildung oder Supervision**

MITGLIEDSCHAFTSKRITERIEN:

COACH (DBVC)

③ Erwartete fachliche Kompetenzen

- Integriertes Organisationswissen
(z.B. über Unternehmensprozesse / Führungs-/ Entscheidungsabläufe /
Konfliktmechanismen...)
- Integriertes psychologisches Wissen
(nicht nur aus einer psychologischen Schule stammend)
- Professionelle Auftragsabwicklung
- Anwendung von plausiblen / wissenschaftlichen Erfolgskriterien

④ Erwartete persönliche Kompetenzen / Professionalität

- Seriosität von Internet-Auftritt, Präsentationsunterlagen, Büro-
Adresse...
- Solide wirtschaftliche Verhältnisse
- Vorhandensein eines (eigenen) Systems zur Erfolgsmessung der
Aufträge und / oder Mitwirkung an Evaluationen im Rahmen
wissenschaftlicher Studien oder peer reviews

GEBÜHR AUFNAHMEVERFAHREN

Die Gebühr für das Aufnahmeverfahren beträgt für den Coach (DBVC) einmalig 1.500,00 €

Für Personen mit einem Abschluss einer vom DBVC anerkannten Coaching-Weiterbildung beträgt die Gebühr für das Aufnahmeverfahren einmalig 500,00 €

Mit der Zahlung dieser Gebühr wird das Aufnahmeverfahren erst angestoßen. Der Betrag ist vor Beginn des Gutachtengesprächs fällig und ist unabhängig vom Ergebnis dieses Gesprächs.

Rechtshinweis: Auch im Falle einer Nicht-Aufnahme in den DBVC wird die Gebühr nicht erstattet. Mit der Überweisung der Gebühr erklären Sie sich mit dieser Regelung einverstanden.

JAHRESMITGLIEDSBEITRAG

Der Jahresmitgliedsbeitrag beträgt für den Coach (DBVC)

660,00 €

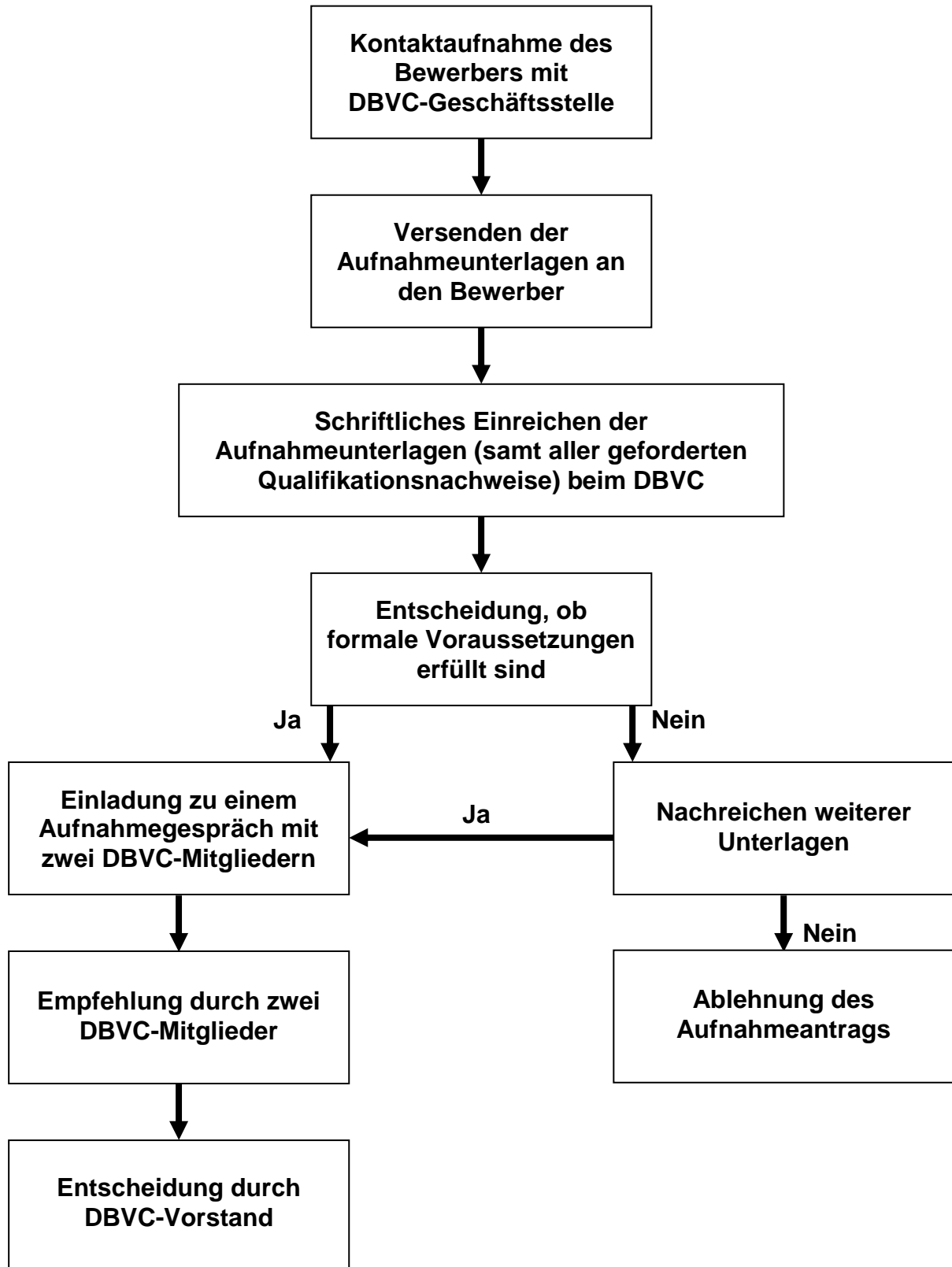
Der Beitrag wird jeweils zum 1.1. des Kalenderjahres fällig.

Für das erste Jahr der Mitgliedschaft errechnet sich der Jahresmitgliedsbeitrag anteilig nach dem Zeitpunkt des Eintritts.

KÜNDIGUNG

Der Austritt aus dem Verein ist dem Vorstand schriftlich anzuzeigen und kann nur zum Jahreswechsel/zum Jahresende erfolgen. Dabei ist eine Kündigungsfrist von drei Monaten einzuhalten.

ABLAUF DES AUFNAHMEVERFAHRENS



ANTRAG AUF MITGLIEDSCHAFT IM DBVC

Bewerbungspakete für den Coach und den Senior Coach stehen unter

www.dbvc.de

in der Rubrik „Aufnahme“ zum Download bereit.

Alternativ können Sie bei Interesse an einer Mitgliedschaft im DBVC eine E-Mail an folgende Adresse senden:

info@dbvc.de

Deutscher Bundesverband Coaching e.V.

DBVC Geschäftsstelle

Postfach 17 66

49007 Osnabrück

DEUTSCHLAND

Tel.: +49 541 5804808

Fax: +49 541 5804809

E-Mail: info@dbvc.de

Internet: www.dbvc.de

Vertretungsberechtigter Vorstand:

Christopher Rauen, Eberhard Hauser, Monika Sombetzki, Dr. Bernd Schmid

Vereinssitz: Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC),

Schwindstraße 21, 60325 Frankfurt am Main

Vereinsregister: VR 12796, Registergericht: AG 60313 Frankfurt am Main

Steuernummer: 45 243 26655, USt.-IdNr.: DE 219117787