



Deutscher Bundesverband Coaching e.V.
Der Business Coaching-Verband

LEITLINIEN UND EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG VON
COACHING ALS PROFESSION

Kompodium mit den Professionsstandards des DBVC

5., aktualisierte Auflage 2019

Redaktion: Christoph Schmidt-Lellek

© Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) 2019

Bildquellen: AdobeStock © Thomas, shutterstock © L Lauzuma

DBVC Geschäftsstelle:

Postfach 17 66

D-49007 Osnabrück

Tel. +49 (0) 5 41 - 5 80 48 08

Fax +49 (0) 5 41 - 5 80 48 09

E-Mail: info@dbvc.de

Internet: www.dbvc.de

Vertretungsberechtigter Vorstand: Christopher Rauen,

Camelia Reinert-Buss, Christine Moscho, Ulrich Dehner

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

Bischofsweg 32, 60598 Frankfurt am Main

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

Steuernummer: 66/273/00293

LEITLINIEN UND EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ENTWICKLUNG VON **COACHING ALS PROFESSION**

Kompendium mit den Professionsstandards des DBVC

TEIL 3. ZUSATZKAPITEL

INHALT

Geleitwort des Vorstands

Vorwort zur überarbeiteten Neuauflage

6

TEIL 1.

GRUNDLAGEN – DEFINITION DES PRAXISFELDES COACHING

- 1.1 Profession und Professionalisierung
(*C. Schmidt-Lellek, B. Fietze*)
- 1.2 Begriffsbestimmungen (*A. Schreyögg*)
- 1.3 Anwendungsbereiche (*U. Wolff*)
- 1.4 Abgrenzung zu anderen Beratungsformaten
(*A. Schreyögg, T. Bachmann, T. Dallüge*)
- 1.5 Die Settings von Coaching (*A. Schreyögg, T. Bachmann*)
- 1.6 Kompetenz-Anforderungsprofil für Coaches
(*I. Steinke, C. Rauen*)
- 1.7 Die Rollen des Coachs (*I. Steinke*)

TEIL 2.

ANWENDUNG – PROFESSIONELLE STANDARDS

- 2.1 Ethik-Kodex: Anthropologische Prinzipien und
professionsethische Standards
(*W. Spreckelmeyer, C. Schmidt-Lellek, A. Schreyögg*)
- 2.2 Glossar zum Ethik-Kodex
(*C. Schmidt-Lellek, A. Schreyögg, W. Spreckelmeyer*)
- 2.3 Coaching-Prozesse (*T. Bachmann, I. Steinke*)

- 2.4 Professionelle Standards für Aus- und Weiterbildung
(*I. Steinke, C. Rauert*)
- 2.5 Besonderheiten des organisationsinternen Coachings
(*A. Schreyögg*)
- 2.6 Qualitätsbegriff und Qualitätsmanagement
(*I. Steinke, U. Wolff*)
- 2.7 Möglichkeiten einer Evaluation von Coaching (*A. Schreyögg*)

TEIL 3.

ZUSATZKAPITEL

- 3.6 Wissenschaft – Die Zukunft der Coaching-Forschung
(*Heidi Möller, Silja Kotte*) 9
- Autorenverzeichnis 15
- Über den Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) 16

Teil 1. und 2. des DBVC Coaching Kompendiums finden Sie online unter www.dbvc.de/standards

Weitere Beiträge in der Schriftenreihe des DBVC finden Sie unter www.dbvc.de

Vorwort zur überarbeiteten Neuauflage

Dieses Kompendium beinhaltet die Leitlinien, die der Fachausschuss Profession im Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) für die Entwicklung von Coaching als Profession erarbeitet hat. Die Ziele dieser Professionsstandards sind,

- (1) fachliche und ethische Orientierungsvorgaben für Ausbildung, Anwendung und Erfolgsmessung des Coachings zu formulieren, auf die sich die Mitglieder des DBVC verpflichten,
- (2) einen Beitrag zu mehr Transparenz und Aufklärung im Coaching-Markt insgesamt zu leisten,
- (3) proaktiv an der Herausbildung und Entwicklung von Coaching als Profession mitzuwirken,
- (4) Maßstäbe und Routinen für die Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle zu setzen.

Mit der Neuauflage des Kompendiums haben wir eine Verdichtung, Differenzierung und Verfeinerung der Standards vorgenommen. Denn seit der ersten Auflage (2007) hat sich Coaching als Maßnahme der Personalentwicklung in Deutschland ebenso wie in vielen anderen Ländern umfassend etabliert. Dementsprechend wurde es auch stärker ausdifferenziert. So haben sich z.B. die Rollen des Coachs (*vgl. Kap. 1.7*) von einer tiefgreifenden **SELBSTREFLEXIVITÄT** bis zu einer anspruchsvollen Psychoedukation zunehmend erweitert. Ethische Fragestellungen können im Coaching auch Perspektiven der Unternehmensethik berühren. Außerdem muss die Profession Coaching neuen **HERAUSFORDERUNGEN** entsprechen, denn die Arbeitswelt wird zunehmend von Globalisierung und Digitalisierung beeinflusst. So zeichnen sich in Arbeit und Gesellschaft diverse Horizontverschiebungen ab. Unter dem Schlagwort „New Work“ propagiert man im Zusammenhang mit der „Arbeit 4.0“ und der „agilen Organisation“ vielfach neue Formen individueller Handlungsfreiheit.

Im Zuge dieser Entwicklungen verdichteten sich in den letzten Jahren nicht nur die Anforderungen an die **KOMPETENZEN** der einzelnen Coaches, sondern auch die professionellen Anforderungen an Coaching-Weiterbildungsorganisationen (*vgl. Kap. 2.4*). Auf diese Weise erweiterte und verfeinerte sich schließlich das gesamte Qualitätsspektrum von Coaching.

Die hier vorgelegte Veröffentlichung beinhaltet v.a. die für die Coaching-Praxis relevanten Kapitel. Einige weitere Kapitel, die eher die konzeptionellen Grundlagen und theoretischen Hintergründe betreffen, haben wir herausgenommen. Sie sind im Sinne einer Schriftenreihe als Online-Zusatzkapitel zu finden; Kurzfassungen dazu stehen am Ende dieses Buches.

Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen, die sich an den Diskussionen und dem Verfassen der Texte beteiligt haben. Die Verfasser/innen der einzelnen Kapitel sind jeweils genannt. Das Kompendium ist dennoch ein Gemeinschaftswerk, sodass alle Texte von allen Mitgliedern des Fachausschusses Profession beurteilt und erörtert worden sind.

Berlin, im Januar 2019

*Astrid Schreyögg und Christoph Schmidt-Lellek
für den Fachausschuss Profession*

TEIL 3. ZUSATZKAPITEL



3.6 WISSENSCHAFT – DIE ZUKUNFT DER COACHING-FORSCHUNG

Heidi Möller, Silja Kotte

In den letzten Jahren hat die Anzahl an wissenschaftlichen Publikationen zu Coaching stark zugenommen. Dies gilt auch für empirische Untersuchungen. Inzwischen liegen sechs **METAANALYSEN** zu Coaching vor, die den Stand der Coaching-Forschung quantitativ zusammenfassen (*Burt & Talati 2017; De Meuse et al. 2009; Grassman et al. 2017; Jones et al. 2015; Sonesh et al. 2015; Theeboom et al. 2014*). Zudem sind mehrere Reviews, also narrative **ÜBERBLICKSARBEITEN**, in etablierten arbeits- und organisationspsychologischen Journals mit Impact Factor erschienen (*u.a. Blackman et al. 2016; Ely et al. 2010; Bozer & Jones 2018*).

Die Coaching-Forschung arbeitet sich allmählich in den Mainstream der arbeits- und organisationspsychologischen und Management-Forschung vor, wenngleich der Großteil an Studien nach wie vor in coachingspezifischen Zeitschriften erscheint. Dass Coaching „insgesamt“ positiv wirkt, ist inzwischen empirisch belegt (*vgl. Künzli 2009; Kotte et al. 2016*). Dagegen steht die Prozessforschung nach wie vor am Anfang: Die Frage, wie und wodurch Coaching wirkt, ist empirisch bisher nur sehr eingeschränkt beantwortet. Vor diesem Hintergrund sollen hier Ansprüche an eine **ZUKÜNFTIGE COACHING-FORSCHUNG** formuliert werden, die zur Entwicklung und Professionalisierung des Coaching-Feldes beitragen könnten, und im Anschluss werden einige konkrete Forschungsszenarien entwickelt.

3.6.1 Ansprüche an eine zukünftige Coaching-Forschung

Einigkeit besteht bzgl. der kritischen Themenfelder, denen sich eine systematisch angelegte Coaching-Forschung widmen muss: dem Coach, dem Klienten und ihrer Beziehung; organisationalen Fragen (z.B. Dreiecksbeziehungen Coach-Klient-Organisation); dem Prozess und dem Outcome von Coaching; sowie den dem Coaching zugrundeliegenden Theorien und Konzepten.

Die Coaching-Forschung muss **THEORIEGELEITET** erfolgen und vorhandene Theorien und Befunde aus klinischer, Persönlichkeits-, Sozialpsychologie, aber auch aus Betriebswirtschaftslehre, Managementforschung und Soziologie systema-

tisch zur Hypothesenbildung nutzen. Aufgrund der Komplexität des Untersuchungsgegenstands Coaching muss die Forschung **METHODISCH BREIT ANGELEGT** sein, Prozess- und Ergebnisforschung sowie **QUALITATIVE UND QUANTITATIVE ZUGÄNGE** umfassen und dabei sowohl Anleihen aus der Psychotherapie- als auch der Trainingsevaluationsforschung entnehmen.

Die Coaching-Forschung muss dabei **MEHRPERSPEKTIVISCH** vorgehen, also Einschätzungen der verschiedenen am Coaching-Prozess Beteiligten heranziehen und jenseits der dyadischen Coach-Klient-Beziehung auch die Beziehungen zu Auftraggeber und Organisation in den Blick nehmen. Durch die Einbeziehung des organisationalen Kontextes wird die Komplexität möglicher Einflussfaktoren im Vergleich zur Psychotherapieforschung zwar massiv erhöht und der kausale Schluss von der Intervention Coaching auf Veränderungen sehr erschwert. Gleichzeitig besteht in der Erhebung systematischer Fremdeinschätzungen durch Kollegen, Vorgesetzte und Kunden eine in der Therapieforschung nicht verfügbare Möglichkeit der Objektivierung subjektiver Eindrücke von Coach (Therapeut) und Klient.

Um Ergebnisse vergleichbar zu machen, müssen einheitliche, standardisierte, reliable und valide **MESSVERFAHREN** an großen Stichproben eingesetzt werden, über die Klienten-, Coach- und Kontextvariablen sowie Ergebniskriterien systematisch erhoben werden. Zukünftig muss Coaching auch härteren Vergleichen mit anderen gängigen Interventionen, also z.B. mit Trainings- oder Mentoring-Programmen statt mit „schwachen“ Kontrollgruppen unterzogen werden, auch um Hinweise auf die differenzielle Indikation unterschiedlicher „Entwicklungsformate“ zu erhalten. Wenn Coaching wirkt, ist schließlich der Blick auf erfolgreiche vs. misslungene Coaching-Prozesse zu richten, um mögliche schädliche Wirkungen von Coaching zu identifizieren (*Greif 2008*).

Ziel einer sinnvollen Coaching-Forschung muss dabei sein, Erfahrungswissen der Experten und das Wissenschaftssystem in einen Dialog auf Augenhöhe zu bringen. Dies erfordert ein **DIENSTLEISTUNGSVERSTÄNDNIS VON WISSENSCHAFT**, welches die Notwendigkeit von Legitimationsforschung anerkennt, Praktiker systematisch befragt, welche Fragestellungen für sie von Interesse sind, und daraus Forschungsfragen ableitet. Auch die gezielte und für Praktiker zugängliche Verbreitung von Forschungsergebnissen über Tagungen, lesbare Zusammenfassungen und öffentlich zugängliche Publikationen ist notwendig.

Gleichzeitig ist den Praktikern eine **ÖFFNUNG DER COACHING-PROZESSE** für Forscher sowie eine systematische Integration von Coaching-Forschung in die Coaching-Aus- und -weiterbildung abzuverlangen.

3.4.2 Vielversprechende Forschungsszenarien

Die Mehrzahl der genannten Herausforderungen ist nur durch gemeinsame Bemühungen und Kooperation (1) unter Forschern, d.h. innerhalb der Scientific Community einerseits und (2) zwischen Forschung und Praxis andererseits zu bewältigen. Dazu braucht es die Schaffung von **KOOPERATIONSFORMEN**, die Interessen und Expertisen der verschiedenen Stakeholder (Coaches, Klienten, Klientenorganisationen, Coaching-Organisationen, Universitäten) bündeln und nutzbar machen (Ely et al. 2010).

Ein Forschungsszenario, das in besonderer Weise erfolgsversprechend erscheint, ist die Kooperation universitärer Forschungsgruppen (mit beratungswissenschaftlichem Schwerpunkt) mit anerkannten Coaching-Berufsverbänden wie dem Deutschen Bundesverband Coaching e.V. (DBVC). Eine solcherart angelegte **WISSENSCHAFTS-PRAXIS-KOOPERATION** eröffnet einen Feldzugang, der

- (1) die Qualität der Coaches und eine Vergleichbarkeit ihrer Kompetenzen sichert (berufsverbandlich definierte Standards im Gegensatz zur aktuellen Forschung an oft minimal ausgebildeten „Coaches“) und die Untersuchung verschiedener Coaching-Ansätze ermöglicht,
- (2) die systematische Kontrolle von Coach- und Klientenvariablen und damit die Untersuchung ihres Einflusses auf Coaching-Prozess und -ergebnis ermöglicht, der bisher noch kaum untersucht ist (Einstellungen, Persönlichkeit, Geschlecht, theoretisch-methodische Ausrichtung, Grad an Freiwilligkeit usw.),
- (3) Zugang zu großen Fallzahlen eröffnet und dadurch erstmalig die Erhebung mit standardisierten, einheitlichen Instrumenten über große Stichproben ermöglicht (im Gegensatz zu den bisher sehr kleinen Stichproben),
- (4) durch zentrale Steuerung und Online-Datenerhebung soziale Erwünschtheitseffekte reduziert, die stärker auftreten, wenn der Coach dem Klienten Fragebögen austeilt und diese einsammelt,
- (5) längsschnittliche Untersuchungen mit mehreren Erhebungszeitpunkten und Katamnesen zur Ermittlung von Langzeit- bzw. „Sleeper“-Effekten ermöglicht, wie sie insbesondere bei organisationalen Ergebnismaßen naheliegen (Ely et al. 2010).

Konkret sind folgende Forschungsfragen von besonderer Relevanz und sollten **MULTIMETHODAL** (d.h. wie oben dargestellt über große Fallzahlen in die Breite, aber auch differenzierte, prozessanalytische Untersuchungen in die Tiefe) untersucht werden:

- » Untersuchung der Coach-Klient-Beziehung als zentralem Wirkfaktor: Dabei geht es insbesondere um eine genaue Beschreibung von Coach-, Klienten- und Interaktionsvariablen, um zu definieren, was eine „gute“, d.h. hilfreiche Beziehung ausmacht (*Bozer & Jones 2018*). Welche Facetten definieren die Qualität der Coach-Klienten-Beziehung (Rapport, Wertschätzung, Vertrauen usw.)? Welche Variablen auf Coach- und Klientenseite, welche Prozessvariablen und welche organisationalen Kontextfaktoren beeinflussen die Beziehungsqualität? Was ist eine gute Passung zwischen Coach und Klient? Inwieweit können u.a. nonverbale, mimische Interaktionen als Prädiktoren für den Coaching-Erfolg fungieren? Neben standardisierten Fragebögen sowie Prozessskalen nach jeder Sitzung sind hier insbesondere systematische Transkript- und Videoanalysen sowohl qualitativer Art wie auch mittels standardisiert-quantitativer Beobachtungsverfahren erfolgversprechend (z.B. *Ianiro & Kauffeld 2011*).
- » Prozessforschung zur Frage, was im Coaching überhaupt passiert: Wie gestaltet sich das Arbeitsbündnis zwischen Coach und Klient (und ggf. Auftraggeber bzw. Klientenorganisation) über den Coaching-Prozess? Welche Zielfindungs- und Emotionsregulationsprozesse finden im Coaching statt? Nach welchen Modellen bzw. Schulen und Methoden geben Coaches an zu arbeiten, setzen sie diese in der Praxis tatsächlich ein (Allegiance, Adherence), und wie reagieren und nehmen die Klienten dies wahr (Responsiveness)? Dazu gehört auch die Frage, welche negativen Effekte durch Coaching entstehen können und welche Bedingungen, z.B. in der Organisationskultur, dafür auszumachen sind (*Oellerich 2017*; vgl. *Schermuly & Bohnhardt 2014*). Auf diesem Weg könnten auch empirische Antworten auf die zugrundeliegende, kontrovers diskutierte Frage gefunden werden, ob Stringenz in Theorie und Intervention effizienter oder eklektizistisches Arbeiten sinnvoller ist. Methodisch zielführend wären hier neben Prozessskalen (z.B. zum Arbeitsbündnis in Anlehnung an Grawe, zum Selbstwirksamkeitserleben der Klienten oder zu Fantasien und Gegenübertragungsgefühlen der Coaches in Anlehnung an analytische Prozessskalen) auch Interessionsskalen, die sich auf die Zeit zwischen den Sitzungen beziehen und damit den Arbeitsalltag mit einbeziehen.

- » Implikationen für eine Coaching-Eingangsdagnostik: Befunde zu Klientenvariablen, zur Coach-Klient-Interaktion sowie zum Prozess der Ziel- und Problemlösung könnten die Grundlagen für eine empirisch fundierte Eingangsdagnostik im Coaching, in Analogie zur Diagnosestellung in der Psychotherapie legen. Welche Eingangsdagnostik ist notwendig und möglich, um daraus passgenaue, förderliche Interventionen für das Coaching abzuleiten? Welche Hinweise liefert eine Eingangsdagnostik im Hinblick auf die differenzielle Indikation von Coaching vs. andere Verfahren (Training, Mentoring usw.) bzw. auf die Kombination mit diesen?
- » Die Forschung sollte systematisch die Konzeptentwicklung zum Coaching vorantreiben. Dies betrifft einerseits die theoretisch und empirisch fundierte (Weiter)Entwicklung grundlegender Wirkungsmodelle von Coaching (z.B. *Strukturmodell der Coaching-Wirkungen von Greif 2008*) sowie von umfassenden Handlungsmodellen (z.B. Mehrebenen-Modell zur Wissensstruktur von Coaching von Schreyögg; *vgl. Kap. 1.2*). Die Forschung sollte aber auch zur Entwicklung spezifischer Konzepte für die Coaching-Praxis beitragen, z.B. für eine fundierte Eingangsdagnostik wie bereits beschrieben oder für die systematische Entwicklung der Kompetenzen von Coaching-Klienten (z.B. reflexive Kompetenz von Führungskräften).
- » Systematische Ableitung von Forschungsdesigns und Kriterien zum Einbezug des organisationalen Kontextes aus der Trainings-, Fort- und Weiterbildungsforschung. Hierzu vorhandene Theorien, Befunde und Erhebungsinstrumente (*Ely et al. 2010; Kirkpatrick 1994*) müssen systematisiert und für die Coaching-Forschung adaptiert werden. Darüber hinaus sollen die in der Praxis eingesetzten Instrumente wie 360°-Feedbacks, systematische Leistungsbeurteilungen usw. zur Evaluation von Coaching-Wirkungen systematisch genutzt werden.

Literatur

- 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.
- Bozer, G., & Jones, R. J. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: a systematic literature review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 342–361, DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1446946>
- Burt, D., & Talati, Z. (2017). The unsolved value of executive coaching: A meta-analysis of outcomes using randomized control trial studies. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15(2), 17–24.
- De Meuse, K.P., Dai, G., & Lee, R. J. (2009). Evaluating the effectiveness of executive coaching: beyond ROI? *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 2(2), 117–134.
- Ely, K., Boyce, L.A., Nelson, J.K., Zaccaro, S.J., Hernez-Broome, G., & Whyman, W. (2010). Evaluating Leadership Coaching: A Review and Integrated Framework. *Leadership Quarterly*, 21(4), 585–599.
- Grassmann, C., Schölmerich, F., & Schermuly, C. (2017). *Beziehungsqualität im Coaching: Eine Meta-Analyse. Vortrag auf der 10. Fachgruppentagung Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie*, Dresden, 13.–15.09.2017. http://aow2017.de/aow2017.de/frontend/converia/media/AOW2017/images/AOW2017_Programm_and_Abstracts_final_25092017.pdf
- Greif, S. (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen: Hogrefe.
- Ianiro, P., & Kauffeld, S. (2011). *Black-Box Coaching-Prozess: Beziehungsaufbau und -gestaltung auf Grundlage interpersonalen Basisdimensionen. Vortrag beim 2. LOCCS-Symposium*, 27.–29. Mai, München.
- Jones, R. J., Woods, S. A., & Guillaume, Y. R. F. (2016). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 249–277.
- Kirkpatrick, D.L. (1994). *Evaluating training programs: the four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kotte, S., Hinn, D., Oellerich, K., & Möller, H. (2016). *Der Stand der Coachingforschung: Kernergebnisse der vorliegenden Metaanalysen. Organisationsberatung Supervision Coaching*, 23(1), 5–23.
- Künzli, H. (2009). *Wirksamkeitsforschung im Führungskräfte-Coaching. Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 16(1), 4–18.
- Oellerich, K. (2017). *Negative Effekte von Coaching und ihre Ursachen aus der Perspektive der Organisation. Eine Mixed Methods-Studie. In: Forum Beratungswissenschaft*. Kassel: university press.
- Schermuly, C. C., & Bohnhardt, F. A. (2014). Und wer coacht die Coaches? Negative Effekte von Business-Coachings für den Coach. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 21(1), 55–69.
- Sonesh, S.C., Coultas, C.W., Lacerenza, C.N., Marlow, S.L., Benishek, L.E., & Salas, E. (2015). The power of coaching: A meta-analytic investigation. *Coaching, An International Journal of Theory, Research and Practice*, 8(2), 73–95.
- Theeboom, T., Beersma, B., & van Vianen, A.E.M. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational con-text. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1–18.

AUTORENVERZEICHNIS

(alphabetisch sortiert)

Dr. phil. Silja Kotte, Dipl.-Psych., Frankfurt/M./Kassel, geb. 1977, Coach/Supervisorin DGsv. Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachgebiet für Theorie und Methodik der Beratung der Universität Kassel. Wissenschaftliche Leitung des Akademischen Lehrgangs und M.Sc. Supervision und Coaching an der Fachhochschule Vorarlberg. Freiberufliche Tätigkeit in Personaldiagnostik, Supervision, Coaching und Training. Forschungsschwerpunkte: Coaching und Supervision, Gruppen- und Teamprozesse, Führung, psychoanalytische Theorie an der Schnittstelle von klinischer und Arbeits- und Organisationspsychologie.

E-Mail: silja.kotte@uni-kassel.de

Kap. 3.6

Prof. Dr. Heidi Möller, Dipl.-Psych., Kassel, geb. 1960, Promotion zur Psychotherapie in totalen Institutionen, Habilitation zu Gütekriterien der Supervision, TU Berlin, Psychoanalytikerin, Lehrtherapeutin für Tiefenpsychologie und Gestalttherapie, Lehrsupervisorin, Organisationsberaterin und Coach. 2002 Lehrstuhl für Kommunikationspsychologie und Psychotherapie, Universität Innsbruck, seit 2007 Professorin für Theorie und Methodik der Beratung an der Universität Kassel, wissenschaftliche Leiterin des postgradualen Masterstudiengangs Coaching, Organisationsberatung, Supervision (COS).

E-Mail: heidi.moeller@uni-kassel.de

Kap. 3.6

ÜBER DEN DEUTSCHEN BUNDESVERBAND COACHING E.V. (DBVC)

Der DBVC ist der führende Verband im deutschsprachigen Raum, der sich auf Business Coaching und Leadership fokussiert. Mitglieder des DBVC sind bekannte und profilierte Coaching-Experten, die als Wegbereiter des Coachings in Deutschland gelten. Seiner führenden Rolle gemäß setzt sich der DBVC für Seriosität, Qualitätsstandards und Professionalität im Coaching-Bereich ein.

Als erster Verband verfolgt der DBVC ein „Vier-Säulen-Konzept“ und verbindet Experten aus allen relevanten Feldern – Coaching, Unternehmen, Wissenschaft und Weiterbildung. Er veranstaltet den DBVC Coaching-Kongress und sucht in den DBVC-Dialogforen und Regionalgruppentreffen regelmäßig das Gespräch mit Vertretern von Unternehmen und der Wissenschaft.

Ziel des DBVC ist Förderung und Entwicklung des Coachings in Praxis, Forschung und Lehre, Aus-, Fort- und Weiterbildung. Grundsatz dabei ist das Zusammenwirken von Praktikern, Ausbildern, Wissenschaftlern und Kunden (Vier-Säulen-Konzept).

Dieses Ziel soll insbesondere erreicht werden durch:

- » Die Ausprägung von Qualifizierungsanforderungen und von professionsbezogener Normen sowie die Formulierung einer Berufsethik,
- » die Planung, Förderung und Durchführung wissenschaftlicher Lehr- und Vortragsveranstaltungen,
- » die Anregung, Förderung und Durchführung von wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen,
- » die Entwicklung einer anerkannten Berufsform als Coach.

Kontakt:

DBVC Geschäftsstelle
Postfach 17 66
D-49007 Osnabrück
Tel.: +49 541 5804808
Fax: +49 541 5804809
E-Mail: info@dbvc.de
Internet: www.dbvc.de



Deutscher Bundesverband Coaching e.V.
Der Business Coaching-Verband

Deutscher Bundesverband Coaching e.V.

DBVC Geschäftsstelle

Postfach 17 66

D-49007 Osnabrück

Telefon: +49 541 580480-8

Telefax: +49 541 580480-9

E-Mail: info@dbvc.de

www.dbvc.de