

HOCHSCHULE KEMPTEN

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

MASTERARBEIT

Gemäß Paragraph 13 der Allgemeinen Prüfungsordnung der Hochschule Kempten
vom 04. Oktober 2013 in der jeweils gültigen Fassung

Studiengang: Master Supervision, Organisationsberatung
und Coaching (Master of Arts)

Aufgabensteller: Prof. Dr. Markus Jüster

(UN-)SINN DER VERBANDSMITGLIEDSCHAFT

Masterarbeit angemeldet: 08.01.2018

Masterarbeit abgegeben: 24.05.2018

Verfasser: Anja Buntz
Lorettostraße 19 B
89441 Medlingen
+49 163 7 03 53 39
anjabuntz@aol.com

Matrikelnummer: 333702

„Du kannst keinen Ozean überqueren, indem du einfach nur aufs Wasser starrst.“

Sir Rabindranath Tagore (Indien, 1861 - 1941)

Vorwort

Sir Rabindranath Tagore (1861 - 1941) zufolge gibt es also nichts zu erreichen, wenn wir immer nur darauf warten abgeholt zu werden.

Mit dieser Forschungsarbeit habe ich mich nun eigens auf den Weg gemacht, um das zu erreichen, was mich in meiner Praxis als freiberufliche Coachin weiterbringt. So beschäftigte mich aus meiner Existenzgründung heraus die Frage, ob es sinnvoll ist einem Coachingverband beizutreten und wie mich das in meinem Vorwärtskommen unterstützen kann. Besonders im Hinblick auf die Qualität meiner Arbeit, die mir sehr wichtig ist und in meinen Augen unverzichtbar im großen Ozean der Coachingbranche. Demnach liegt es nahe, dass ich mich mit dieser Thematik näher befassen möchte und mich verstärkt einarbeiten muss. Eine Gelegenheit ergab sich nun im Rahmen meines Masterstudiums, das eine fundierte Abschlussarbeit verlangt. Wieso also nicht die Chance ergreifen und meine Recherche auf ein wissenschaftliches Fundament stellen. In Kombination mit Stimmen aus der Praxis erscheint es mir als aussagekräftiges Werk für die Entwicklung meiner Qualität als Coachin.

Die Ausarbeitung des Themas Verbandsmitgliedschaft für freiberufliche Coaches ist in der Tat sehr aufschlussreich und die damit verbundenen Aspekte sind maßgeblich für meine zukünftige Coachingpraxis. Die Ergebnisse und meine persönlichen Erkenntnisse möchte ich keinesfalls unter Verschluss halten und richte sie daher an alle am Thema Interessierten, an freiberufliche Coaches, an Verbände und an Auftraggeber von Coaches. Und ich hoffe, ich kann jedem Leser und jeder Leserin einen Essenzgewinn übermitteln und im besten Falle dazu ermutigen, sich auf den Weg zu machen und dadurch den eigenen Erfolg selbst in die Hand zu nehmen.

Mein eigener Weg und damit diese Arbeit wäre jedoch unbestreitbar, ohne die Unterstützung von mir sehr wichtigen Menschen, welchen ich an dieser Stelle meinen besonderen Dank aussprechen möchte:

Dieser geht zuerst an meine Studiengangsleitung, die mir diesen Weg überhaupt erst ermöglicht hat und durch Geduld und unbeschreiblich umfassender Expertise zur Seite stand – jederzeit.

Ich danke Patrizia für das fachlich fundierte und umfangreiche Wissen, das sie mir ohne Weiteres und ohne zu zögern gegeben hat. Ich danke ihr für das Offenlegen ihrer Erfahrung und ihre Ratschläge im Hinblick auf diese Arbeit, aber auch auf mein

berufliches Wachstum. Ich danke ihr für ihren Kennerinnenblick, der auch immer wieder kritisch war, mich jedoch umso mehr herausforderte und voran brachte. Danke.

Mein Dank geht auch an Carola. Ohne sie hätte ich nicht in der Art durchgezogen, wie es mir gelungen ist. Sie hat mich bestärkt, mich motiviert, mich wertschätzend begleitet. Danke auch für ihre methodische Hilfestellung, die mich in stürmischen Phasen immer wieder beruhigte. Danke.

Auch danken möchte ich Katharina – der Leuchtturm am Horizont. Das bestehende blinde Verständnis zwischen uns brachte mich immer wieder auf Kurs. Und auch wenn ich sie oft gar nicht oder nur aus der Ferne sehen konnte, wusste ich, dass sie da ist. Das gab mir jedes Mal aufs Neue Energie und das nötige Durchhaltevermögen. Danke.

Ich danke meinem Korrekturleser. Auf ihn ist immer Verlass. Das hat er mir ein weiteres Mal bewiesen. Danke.

Außerdem danke ich Patricia für ein halbes Dutzend Jahre Zusammenhalt, aneinander glauben, gegenseitiges Vorwärtsbringen, gemeinsames Leiden und Lachen, Vertrauen und das dicke Band, das zwischen uns entstanden ist. Danke.

Und zuletzt danke ich meiner Familie. Sie hat wesentlichen Anteil an dieser Arbeit. Sie unterstützt mich zu jeder Zeit. Sie prägt mich. Sie glaubt an mich – immer. Sie ist mein Fels in der Brandung. Danke.

Anja Buntz

Medlingen, den 14.05.2018

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Vorwort | 3 |
| Abbildungsverzeichnis | 9 |
| Tabellenverzeichnis | 10 |
| Abkürzungsverzeichnis | 11 |
| 1 Einleitung | 13 |
| 1.1 Ziel der Arbeit..... | 14 |
| 1.2 Forschungsstand..... | 15 |
| 1.3 Forschungsmethode..... | 16 |
| 1.4 Inhalt der Arbeit..... | 18 |
| 2 Qualität | 19 |
| 2.1 Die Qualität im Allgemeinen | 19 |
| 2.2 Die Entwicklung des Qualitätsmanagements..... | 22 |
| 2.3 Der Kontinuierliche Verbesserungsprozess | 28 |
| 2.4 Drei wesentliche Dimensionen der Qualität | 33 |
| 2.4.1 Die Strukturdimension | 34 |
| 2.4.2 Die Prozessdimension..... | 35 |
| 2.4.3 Die Ergebnisdimension | 35 |
| 2.5 Qualitätsmanagement im Sektor Dienstleistung | 36 |
| 2.6 Qualitätsmanagement in der Beratungsbranche..... | 43 |
| 3 Coaching | 46 |
| 3.1 Theoretischer Hintergrund des Coachings | 46 |
| 3.2 Entwicklung und Aspekte des Begriffs Coaching..... | 48 |
| 3.3 Was bedeutet Coaching? | 51 |
| 3.4 Qualität im Coaching | 56 |
| 3.4.1 Wirksamkeit und Wirkfaktoren des Coachings | 56 |
| 3.4.2 Qualität durch Professionalität..... | 57 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.4.3 | Das Kompetenzprofil als wesentlicher Qualitätsfaktor | 59 |
| 3.4.4 | Die drei Qualitätsdimensionen im Coaching | 62 |
| 3.5 | Qualitätsmanagement im Coaching..... | 65 |
| 3.5.1 | Die kontinuierliche Verbesserung der Coachingqualität..... | 65 |
| 3.5.2 | Das System zum Management der Coachingqualität | 67 |
| 4 | Verbände | 69 |
| 4.1 | Verbände im Allgemeinen | 70 |
| 4.2 | Verbände der Beratungsbranche..... | 71 |
| 4.3 | Coachingverbände | 73 |
| 4.3.1 | Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) und Qualitätsmanagement | 75 |
| 4.3.2 | Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv) und Qualitätsmanagement | 77 |
| 4.3.3 | Deutscher Verband für Coaching und Training e.V. (dvct) und Qualitätsmanagement | 80 |
| 4.3.4 | Österreichischer Dachverband für Coaching (ACC) und Qualitätsmanagement | 82 |
| 4.3.5 | Swiss Coaching Association (SCA) und Qualitätsmanagement..... | 84 |
| 4.3.6 | Der Roundtable der Coachingverbände (RTC) und Qualitätsmanagement | 86 |
| 4.3.7 | Fazit zu den Coachingverbänden..... | 87 |
| 4.4 | Auswertung der Inhaltsforschung | 88 |
| 5 | Empirische Forschung | 90 |
| 5.1 | Fragestellung | 91 |
| 5.2 | Forschungsmethode..... | 91 |
| 5.3 | Entwicklung der Interviewleitfäden | 93 |
| 5.3.1 | Interviewleitfaden für Coaches | 95 |
| 5.3.2 | Interviewleitfaden für Auftraggeber von Coaches | 95 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 5.3.3 | Interviewleitfaden für die Verbände | 96 |
| 5.4 | Auswahl Interviewpartner | 97 |
| 5.5 | Planung der Interviews | 99 |
| 5.6 | Datenerhebung | 100 |
| 5.7 | Aufbereitung der Daten | 102 |
| 5.8 | Auswertung der Daten..... | 104 |
| 5.8.1 | Die Methode der Auswertung | 104 |
| 5.8.2 | Das Kategoriensystem | 106 |
| 5.8.3 | Inhaltliche Auswertung der Interviews | 112 |
| 5.8.4 | Paraphrasierung des Datenmaterials | 115 |
| 5.8.5 | Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse | 120 |
| 5.8.6 | Kritische Reflexion der empirischen Forschung..... | 124 |
| 5.9 | Auswertung und Darstellung der empirischen Forschung..... | 126 |
| 6 | Analyse und Auswertung von theoretischer und empirischer Forschung..... | 130 |
| 7 | Schlussbetrachtung..... | 132 |
| 7.1 | Allgemeine Schlussbetrachtung | 133 |
| 7.2 | Ausblick..... | 135 |
| | Literaturverzeichnis | 137 |
| | Anhang..... | 147 |
| | Anhang 1: Entwicklungsstufen des Coachingbegriffs | 147 |
| | Anhang 2: 50 Qualitätskriterien nach Heß und Roth (2001) | 148 |
| | Anhang 3: Kriterienbasierter Vergleich ausgewählter Coachingverbände | 150 |
| | Anhang 4: Aufnahmebedingungen DGSv | 153 |
| | Anhang 5: Standards DGSv..... | 156 |
| | Anhang 6: Aufnahmeantrag dvct..... | 162 |
| | Anhang 7: Aufnahmebedingungen ACC | 165 |
| | Anhang 8: Interviewleitfaden für Coaches..... | 171 |

| | |
|---|-----|
| Anhang 9: Interviewleitfaden für Auftraggeber von Coaches..... | 174 |
| Anhang 10: Interviewleitfaden für Verbände | 177 |
| Anhang 11: Beispiel Einverständniserklärung Interviewpartner..... | 180 |
| Anhang 12: Transkription der Interviews..... | 181 |
| Anhang 13: Überarbeitetes Kategoriensystem mit HK und UK | 210 |
| Anhang 14: Überarbeitete Kodiertabelle mit HK und UK..... | 221 |
| Anhang 15: Zusammenfassung der Unterkategorien | 234 |
| Anhang 16: Zusammenfassung der Hauptkategorien | 241 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|-----|
| Abbildung 1: Darstellung der Inhalte der Forschungsarbeit. | 18 |
| Abbildung 2: Prozess zur Erfüllung von Qualität.. | 20 |
| Abbildung 3: Entwicklungsstufen des Qualitätsmanagements. | 23 |
| Abbildung 4: Ziele, Grundannahmen und Axiome des Kaizen. | 30 |
| Abbildung 5: Der PDCA-Zyklus innerhalb des KVP. | 31 |
| Abbildung 6: Drei-Dimensionen-Modell nach Donabedian..... | 34 |
| Abbildung 7: Die Erfolgskette der Dienstleistungsqualität. | 38 |
| Abbildung 8: Der RCPA-Zyklus zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung. | 40 |
| Abbildung 9: Qualitätsmodell von Dienstleistungen. | 42 |
| Abbildung 10: Auszug aus den Entwicklungsstufen des Coachingbegriffs..... | 49 |
| Abbildung 11: Prozessphasen im Coaching. | 52 |
| Abbildung 12: Maßnahmen zur Unterscheidung von professionellem Coaching..... | 58 |
| Abbildung 13: Ablaufmodell inhaltlicher Strukturierung. | 108 |
| Abbildung 14: Farbsystem zur Fundstellenmarkierung. | 113 |
| Abbildung 15: Fundstellenmarkierung im Text..... | 113 |
| Abbildung 16: Entwicklungsstufen des Coachingbegriffs..... | 147 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|-----|
| Tabelle 1: Kompetenzprofil eines Coaches..... | 61 |
| Tabelle 2: Auszug aus Kategoriensystem der strukturierenden Inhaltsanalyse..... | 111 |
| Tabelle 3: Auszug aus der Kodiertabelle | 114 |
| Tabelle 4: Auszug aus überarbeiteter Kodiertabelle mit HK und UK | 117 |
| Tabelle 5: Auszug aus der Paraphrasierung des kodierten Datenmaterials. | 119 |
| Tabelle 6: Qualitätskriterien im Coaching. | 149 |
| Tabelle 7: Kriterienbasierter Vergleich ausgewählter Coachingverbände. | 152 |
| Tabelle 8: Überarbeitetes Kategoriensystem mit HK und UK..... | 220 |
| Tabelle 9: Überarbeitete Kodiertabelle mit HK und UK. | 233 |
| Tabelle 10: Zusammenfassung der Unterkategorien.. | 240 |
| Tabelle 11: Zusammenfassung der Hauptkategorien. | 244 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-------------|---|
| A | Autorin |
| ACC | Österreichischer Dachverband für Coaching |
| ADAC | Allgemeinen Deutschen Automobilclubs e.V. |
| avch | Ausbilderverband Schweiz |
| B | Befragte |
| BBT | Bundesamt für Berufsbildung und Technologie |
| BCO | Büro für Coaching und Organisationsberatung |
| BDP | Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. |
| BDU | Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V. |
| CHF | Schweizer Franken |
| CWQC | Company Wide Quality Control |
| DACH | Deutschland, Österreich und Schweiz |
| DBVC | Deutscher Bundesverband Coaching e.V. |
| DFB | Deutscher Fußballbund |
| DGSv | Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. |
| DGVM | Deutsche Gesellschaft für Verbandsmanagement e.V. |
| DOSB | Deutscher Olympischer Sportbund |
| dvct | Deutscher Verband für Coaching und Training e.V. |
| EFQM | European Foundation for Quality Management |
| I | Interview |
| KVP | Kontinuierlicher Verbesserungsprozess |
| PDCA-Zyklus | Plan-Do-Check-Act-Zyklus |
| QM | Qualitätsmanagement |

| | |
|-----|---------------------------------|
| QS | Qualitätssicherung |
| RTC | Roundtable der Coachingverbände |
| SCA | Swiss Coaching Association |
| SKO | Schweizer Kader Organisation |
| TQC | Total Quality Control |
| TQM | Total Quality Management |
| Z | Zeile |
| ZGB | Schweizer Zivilgesetzbuch |

1 Einleitung¹

Diese Arbeit befasst sich mit der aktuellen und auch wichtigen Thematik der Qualität im Coaching. Immer wieder ist sie Teil von Diskussionen und Bestrebungen, in welchen zu einem einheitlichen Standard und der durchgängigen Meinung hinsichtlich der Profession von Coaches aufgerufen wird. Es ist das Anliegen vieler professionell ausgebildeter und am Markt etablierter Coaches, als auch von Verbänden und Unternehmen, Coaching als anerkannten Beruf und Titel zu schützen und damit auch dem Angebot und der Nachfrage den Schutz in Form von Professionalität zu gewähren. Sofern es diese Orientierungshilfe gibt, wird auch der Nachweis von qualitativ gutem Coaching nicht lange auf sich warten lassen. Zumindest ließe sich in der Vorstellung die Einstufung zielgerichteter umsetzen, wenn durch die Standardisierung eine Skala zur Messbarkeit bereitgestellt werden würde.

Da die Debatte aber noch nicht abgeschlossen ist und die Entwicklung der Standards sicher noch etwas Zeit beansprucht, ist es derzeit von großem Interesse, in der noch unstrukturierten Phase für sich als Coach einen Qualitätsanspruch und damit einen Standards zu definieren. Wer sich zum Coach ausbilden lässt, hat nicht zwingend den Nachweis, dies fundiert und professionell ausüben zu können. Zumindest nicht in der Form und Wirksamkeit, wie es von der Branche gewünscht ist. Davon abgesehen, kann sich Coach nennen wer möchte – auch ohne Ausbildung. Diese Tatsache wird besonders dann gefährlich, wenn ein Coach nicht weiß, was er tut und damit bei seinen Kunden großen Schaden anrichten kann. Neben einem monetären Schaden, der gewiss ärgerlich ist, kann er auch in die Psyche hineinreichen, was weitaus schwerwiegender ist. Es stellt sich daher die Frage, wie man sich von diesen Gegebenheiten abgrenzt und unmissverständlich klarstellt, dass die eigene Ausbildung fundiert ist und auf wissenschaftlichen Ansätzen fußt, sowie Kriterien Stand hält – welche das aktuell auch sein mögen - und im Prozess stets das Bewusstsein vorhanden ist, wann was wie umgesetzt wird.

Für den Coach selbst ist dies eine große Herausforderungen. Sich abzugrenzen und die eigene Kompetenz hervorzuheben, auch wenn es auf Grund der fehlenden Stan-

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der gesamten Arbeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter.

dards keine Vergleichsmöglichkeiten gibt. Man handelt sozusagen nach bestem Gewissen, mit einer Transparenz und Ehrlichkeit und, wer den Anspruch an sich selbst erhebt, einer stets zu erfüllenden und mit wachsenden Qualität.

Hier setzt die hier vorliegende Arbeit an. Es ist von persönlichem Interesse der Autorin zu erfahren, wie mit dem eigenen Qualitätsanspruch im Rahmen einer kontinuierlichen Verbesserung zu verfahren ist. Dabei spielt vor allem die Verbandsmitgliedschaft eine tragende Rolle.

So soll die Frage aufgegriffen werden,

ob eine Verbandsmitgliedschaft allein ausreichend ist, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu gewährleisten.

Daraus folgt möglicherweise die Fragestellung,

inwieweit eine Mitgliedschaft zu diesem Prozess beitragen kann.

Um hier Licht ins Dunkel zu bringen, werden sowohl in einer theoretischen Inhaltsforschung, als auch durch eine empirische Forschung relevante Aspekte und Daten erhoben und analysiert. Die Ergebnisse münden dann in eine abschließende Betrachtung, der ein Ausblick in Form einer Handlungsempfehlung folgt.

Um nun für noch mehr Klarheit über die Absicht der Arbeit zu sorgen, wird das Ziel der Forschungsarbeit im folgenden Kapitel ausführlich beschrieben.

1.1 Ziel der Arbeit

Mit der Bearbeitung der Kernthemen soll die Forschungsfrage beantwortet werden, ob für Coaches eine Verbandsmitgliedschaft allein ausreichend ist, um den eigenen kontinuierlichen Verbesserungsprozess sicherzustellen.

Dieses Ziel entsteht aus der Praxis heraus, in welcher die Autorin als freiberuflicher Coach tätig ist. Daher soll für sie selbst, als auch für Coaches im Allgemeinen der Aspekt des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses beleuchtet werden und wie dieser in die eigene Praxis integriert werden kann, sofern dies beabsichtigt ist. Aus einer anfänglichen Recherche nach verschiedenen Möglichkeiten zur Qualitätssicherung und -verbesserung bildet sich die Frage heraus, ob eine Methode allein ausreichend ist oder ob ggf. eine Kombination sinnvoll wäre. Um die vorliegende Arbeit eingrenzen zu können, wird in diesem Zusammenhang eine Maßnahme explizit beleuchtet: die

Verbandsmitgliedschaft. Dadurch soll die eingangs genannte Forschungsfrage beantwortet werden.

Die Beantwortung der Frage, zunächst unabhängig von einem Ergebnis, soll in jedem Fall freiberufliche Coaches dabei unterstützen, wenn sie einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in ihre Arbeit integrieren oder einen bereits bestehenden reflektieren und hinterfragen wollen. Hierfür soll diese Arbeit Aufschluss geben und besonders auch die Wichtigkeit dieses Prozesses darstellen. Darüber hinaus können Anreize in Form von Methoden und Modellen zur Qualitätsverbesserung aus dieser Arbeit hervorgehen. Insgesamt soll die Forschungsarbeit ein Ansporn sein, die Qualität der eigenen Arbeit zu beleuchten und den Umgang mit ihr zu prüfen, um Handlungspotenziale zu erkennen oder etablierte Prozesse zu bestätigen.

Für die fundierte Ausarbeitung gilt es zunächst zu prüfen, auf welchem Stand sich die Forschung zu den jeweils relevanten Themen befindet. Das Resultat der Recherche wird im folgenden Kapitel zusammenfassend erläutert.

1.2 Forschungsstand

Da diese Arbeit auf drei wesentlichen theoretischen Säulen fußt, wird diesbezüglich der Forschungsstand beleuchtet. Die Qualität ist dabei sehr weitreichend erforscht. Die Bestrebungen lassen sich bis in das Zeitalter der Antike zurückverfolgen und sie sind nach wie vor von Bedeutung und in der Diskussion. Wo es in der Vergangenheit eher darum geht zu bestimmen, was genau Qualität ist, so wird heute eher der Umgang mit ihr bzw. ihre prozesshafte Darstellung und Verarbeitung diskutiert. Es treten immer wieder neue Erkenntnisse auf, besonders um das Bestreben Qualität permanent zu verbessern. Mögliche wirkungsvolle Modelle und Methoden werden letztendlich in der Forschung thematisiert und entsprechend geprüft. Hier stehen besonders die Systeme für Qualitätsmanagement heraus, die branchenübergreifend untersucht werden und welche insgesamt den modernen Forschungsstand kennzeichnen.

Die zweite maßgebliche Theorie dieser Arbeit betrifft Coaching. Da es sich im Vergleich zu Qualität um ein eher junges Feld handelt und nicht zwingend als einschlägiges Gebiet gesehen werden kann, bedarf es einer gezielten Analyse in der Theorie. Hier gilt es die wesentlichen Aspekte aus den unterschiedlichsten Disziplinen zu filtern und im Hinblick auf die Forschungsfrage zusammenzutragen. Grundlegend ist

Coaching in Bezug auf den Hintergrund und die Bedeutung in der Forschung thematisiert. Im Vergleich zu Qualität sieht die Autorin jedoch eher noch Ecken und Kanten, insbesondere am Ende der Prozesskette und folglich was die Auswertung in Form von Wirksamkeit und Messbarkeit anbelangt. Hier werden noch einige Ergebnisse nachrücken, denn es ist davon auszugehen, dass in diesem Bereich noch viel Forschung erfolgen wird.

Im dritten und letzten Forschungsfeld werden Verbände beleuchtet. Auch diese sind eher als ein junges Feld anzusehen. Die Forschung ist hier nicht in der Art flächendeckend anzusehen, wie es bspw. bei Qualität der Fall ist. Es sind Informationen vorhanden, wozu es Verbände gibt und aus welchen Gründen sich Menschen in Verbänden zusammenschließen. Darüber hinaus werden Aspekte verschiedener Arten von Verbänden dargelegt. In Bezug auf diese Forschungsarbeit ist es von Interesse, Verbände im Bereich der Beratung und Coaching zu untersuchen. Auch hier ist sicherlich noch Platz für weitere Forschung, die u. a. die Einordnung von Verbänden in der Coachingbranche darstellt. Hierfür soll auch die hier vorliegende Arbeit ihren Beitrag leisten.

Insgesamt sind die drei beschriebenen Bereiche auf einem unterschiedlichen Forschungsniveau. Dies rührt daher, dass die Themen unterschiedlich lange zur Diskussion im Mittelpunkt der jeweiligen Disziplinen stehen. Für die Ausarbeitung im Hinblick auf die zentrale Forschungsfrage sind die vorhandenen Informationen jedoch ausreichend und bieten eine gute Ausgangsbasis für die weitere Bearbeitung in Theorie und Praxis. Wie bereits erwähnt, soll sich diese Forschungsarbeit in den Kontext der Qualität im Coaching im Zusammenspiel mit Verbänden einordnen und zum Forschungsstand in der Schnittmenge beitragen.

Die hierfür notwendige Forschungsmethode zur Erhebung von Daten aus der Praxis wird nun im folgenden Kapitel erläutert.

1.3 Forschungsmethode

Durch die empirische Forschung im zweiten Teil der Arbeit soll die Zielerreichung, die Beantwortung der Forschungsfrage, maßgeblich unterstützt werden. Die dafür notwendige Methode ist eine mehrdimensionale Befragung von Protagonisten aus der

Coachingbranche. Damit Erfahrungen bezüglich der Aspekte aufgegriffen, die zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Coaching führen können und wie dieser sichergestellt werden kann.

Die Autorin sieht zur Erhebung der benötigten Daten die Wertschöpfung in leitfadengestützten Interviews. Da es weniger um die Ansicht einer breiten Masse geht, als vielmehr um persönliche Einschätzungen und Meinungen von Experten, fällt die Wahl auf diese Form der Praxisforschung. Um die benannte Mehrdimensionalität zu gewährleisten, werden drei Perspektiven aus der Praxis eingefangen. Daher werden Vertreter von Verbänden befragt, als auch Coaches und Auftraggeber von Coaches. Nach Meinung der Autorin ist es für die Forschungsarbeit äußerst wichtig, die jeweiligen am Thema beteiligten Gruppen zu hören und dadurch mögliche Lücken und Potenziale aufzudecken. Die dadurch generierten, mehrschichtigen Datensätze werden in der Summe wiederum zu einem einheitlichen Bild zusammengefasst und von einem finalen Ausblick in die Zukunft abgerundet.

Um nun nochmal den Aufbau der Arbeit verdeutlichen, ist im folgenden Kapitel der Inhalt ausführlich dargestellt. Dies soll die Vorgehensweise veranschaulichen und die Nachvollziehbarkeit sicherstellen.

1.4 Inhalt der Arbeit

Die Arbeit lässt sich in vier wesentliche Bestandteilen darstellen. Dies geht u. a. aus dem Diagramm in der Abbildung 1 hervor.

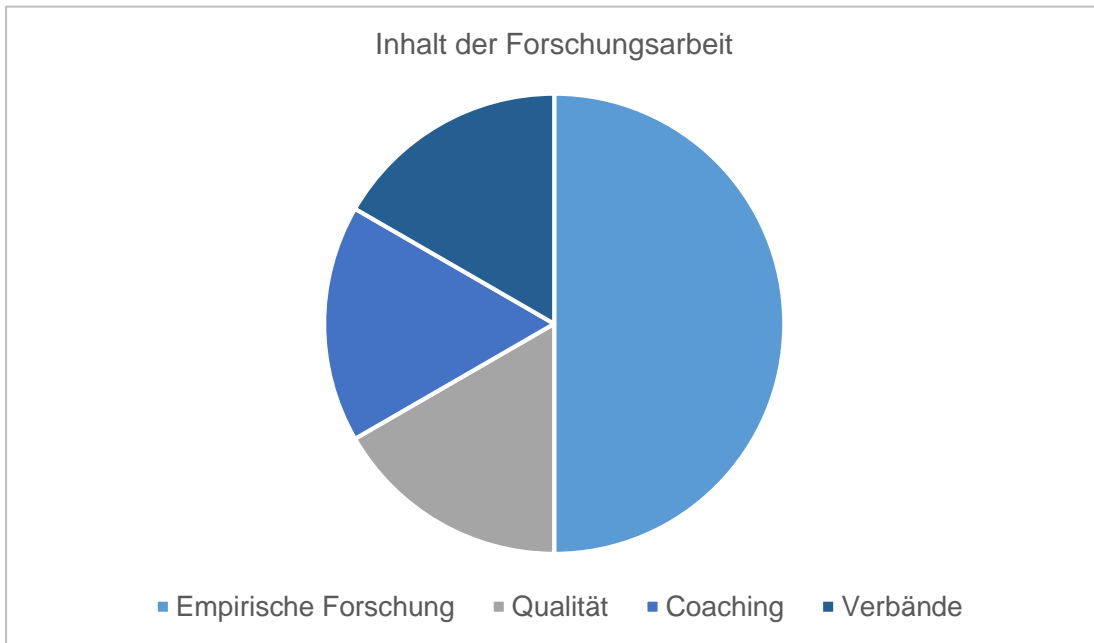


Abbildung 1: Darstellung der Inhalte der Forschungsarbeit.

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Hauptkapitel sind untergliedert in die theoretischen Themen Qualität, Coaching und Verbände, sowie der empirischen Forschung. Im Kapitel Qualität wird ihre Entwicklung und spezifische Modelle beschrieben, wesentliche Merkmale im Sektor der Beratung und aus der Sicht der Autorin wichtige Aspekte für die weitere Bearbeitung in Bezug auf den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Das Kapitel Coaching beschreibt den theoretischen Hintergrund dieser Beratungsform, sowie ebenfalls die Entwicklung von Coaching und dessen Bedeutung für Menschen und Organisationen, die damit Berührungspunkte haben. Als zentraler Bestandteil, wird ebenso die Thematik der Qualität im Coaching aufgegriffen und beleuchtet. In diesem Zusammenhang gilt es auch, das Qualitätsmanagement im Coaching zu betrachten.

Der dritte Abschnitt der theoretischen Bearbeitung bildet das Thema Verbände. Hier geht es darum in Erfahrung zu bringen, wie sich der Markt darstellt, insbesondere in der Beratungsbranche, als auch in der Coachingbranche. Zu diesem Zweck werden verschiedene Verbände genauer untersucht, sowie in ihren Aufgaben und Absichten beschrieben.

Literaturverzeichnis

- Birgmeier, B. (2009).** *Coachingwissen - Denn sie wissen nicht, was die tun?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bruhn, M. (2016).** *Qualitätsmanagement für Dienstleistungen.* Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Döring, N., & Bortz, J. (2016).** *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. Ausg.).* Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Ennsfellner, I., Bodenstein, R., & Herget, J. (2014).** *Exzellenz in der Unternehmensberatung.* Wiesbaden: Springer Gabler, Springer Fachmedien.
- Eversheim, W. (2000).** *Qualitätsmanagement für Dienstleister.* Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.
- Gläser, J., & Laudel, G. (2010).** *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse (4. Ausg.).* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Handelsblatt Management Bibliothek. (2005).** *Die bedeutendsten Management-Vordenker.* Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH.
- Helfferrich, C. (2011).** *Die Qualität qualitativer Daten - Manual für die Durchführung qualitativer Interviews.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Helfferrich, C. (2014).** *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung.* (N. Baur, & J. Blasius, Hrsg.) Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Heß, T., & Roth, W. (2001).** *Professionelles Coaching - Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und -entwicklung.* Heidelberg Kröning: Asanger Verlag GmbH.
- Hoeth, D.-I., & Schwarz, D.-I. (2002).** *Qualitätstechniken für die Dienstleistung (Pocket Power Ausg.).* (P.-I. Kamiske, Hrsg.) München Wien: Carl Hanser Verlag.
- Hussy, W., Schreier, M., & Echterhoff, G. (2013).** *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor.* Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.

- Kamiske, G. (2002).** *Qualitätsmanagement - Tradition und Zukunft.* (M. Ketting, W. König, W. Masing, & K.-F. Wessel, Hrsg.) München Wien: Carl Hanser Verlag.
- Kamiske, P.-I. F., & Brauer, D.-I.-P. (2011).** *Qualitätsmanagement von A bis Z.* München Wien: Carl Hanser Verlag.
- König, E., & Volmer, G. (2009).** *Systemisches Coaching - Für Führungskräfte, Berater und Trainer.* Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Kostka, D.-I., & Kostka, D.-I. (2002).** *Der Kontinuierliche Verbesserungsprozess* (Pocket Power Ausg.). (P.-I. Kamiske, Hrsg.) München Wien: Carl Hanser Verlag.
- Kotte, S., Hinn, D., Oellerich, K., & Möller, H. (10. 03 2016).** Der Stand der Coachingforschung: Kernergebnisse der vorliegenden Metaanalysen. OSC, S. 5-23.
- Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S., & Stefer, C. (2008).** *Qualitative Evaluation - Der Einstieg in die Praxis* (2 Ausg.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH.
- Mayring, P. (2002).** *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken.* Weinheim Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2010).** *Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken.* Weinheim Basel: Beltz Verlag.
- Pfeifer, T., & Schmitt, R. (2014).** *Masing Handbuch Qualitätsmanagement.* München Wien: Carl Hanser Verlag.
- Rauen, C. (1991 und 2001).** *Coaching - Innovative Konzepte im Vergleich.* Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe-Verlag.
- Steinke, I. (2010).** Modelle des Qualitätsmanagements im Coaching. OSC - *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, S. 415-438.
- Weghorn, R. (2014).** *Der Qualitätsmanagement-Atlas.* Nürnberg: Roland Weghorn.
- Witt, D., Seufert, G., & Emberger, H. (1996).** Typologisierung und Eigenarten von Verbänden. *Zeitschrift für öffentliche und gemeinnützige Unternehmen (ZögU)*, 19(4), S. 414-427.

Zollondz, D.-S.-D. (2006). *Grundlagen Qualitätsmanagement*. München:
Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.

Online im Internet:

ACC. (2018). *Österreichische Dachverband für Coaching*. Abgerufen am 25. 02
2018 von www.coachingdachverband.at:
http://www.coachingdachverband.at/index_html

ACC. (2018). *Österreichischer Dachverband für Coaching, Aufnahmekriterien*.
Abgerufen am 25. 02 2018 von www.coachingdachverband.at:
http://www.coachingdachverband.at/index_html?sc=868221890

ACC. (2018). *Österreichischer Dachverband für Coaching, ISO*. Abgerufen am 25.
02 2018 von www.coachingdachverband.at:
http://www.coachingdachverband.at/index_html?sc=162469875

ACC. (2018). *Österreichischer Dachverband für Coaching, Kompetenzzertifizierung
Coach*. Abgerufen am 25. 02 2018 von www.coachingdachverband.at:
http://www.coachingdachverband.at/index_html?sc=162471000

ACC. (2018). *Österreichischer Dachverband für Coaching, Leistungsspektrum*.
Abgerufen am 25. 02 2018 von www.coachingdachverband.at:
http://www.coachingdachverband.at/index_html?sc=287000031

ACC. (2018). *Österreichischer Dachverband für Coaching, Mitgliedschaft*.
Abgerufen am 25. 02 2018 von www.coachingdachverband.at:
http://www.coachingdachverband.at/index_html?sc=286990406

ACC. (2018). *Österreichischer Dachverband für Coaching, Qualitätskriterien*.
Abgerufen am 04. 03 2018 von www.coachingdachverband.at:
http://www.coachingdachverband.at/index_html?sc=286017718

ACC. (2018). *Österreichischer Dachverband für Coaching, Verband*. Abgerufen am
25. 02 2018 von www.coachingdachverband.at:
http://www.coachingdachverband.at/index_html?sc=286960156

**Adler, F., Dehne, C., Ehms, K., Florian, A., Gerstenberger, A., Heiss, S., . . .
Steinruck, S. (2018).** *Institut für Medien und Bildungstechnologie*,

Qualitative Sozialforschung. Abgerufen am 18. 03 2018 von qsf.e-learning.imb-uni-augsburg.de: <http://qsf.e-learning.imb-uni-augsburg.de/node/560>

AUKOM e.V. (12. 08 2009). *AUKOM*. (AUKOM e.V., Herausgeber) Abgerufen am 28. 01 2018 von www.aukom.info:
<http://www.aukom.info/fileadmin/Webdata/el/deutsch/elearning/14QM/qmgeschichte.html>

BDP. (2018). *Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V., Glossar*. Abgerufen am 09. 03 2018 von www.bdp-verband.org: www.bdp-verband.org/psychologie/glossar/

BDU. (2018). *Verband Deutscher Unternehmensberater e.V., Berufsfeld*. Abgerufen am 07. 03 2018 von www.bdu.de: <https://www.bdu.de/der-bdu/unsere-branche/berufsfeld-berater/>

BDU. (2018). *Verband Deutscher Unternehmensberater e.V., Der BDU*. Abgerufen am 07. 03 2018 von www.bdu.de: <https://www.bdu.de/der-bdu/>

BDU. (2018). *Verband Deutscher Unternehmensberater e.V., Qualitätsverständnis*. Abgerufen am 07. 03 2018 von www.bdu.de: <https://www.bdu.de/der-bdu/unsere-anspruch/unsere-qualitaetsverstaendnis/>

Berninger-Schäfer, D. (02. 08 2010). *Führungsakademie Baden-Württemberg*. Abgerufen am 07. 02 2018 von www.fueak.bw21.de:
<https://fueak.bw21.de/Downloadbereich/Downloadbereich/Coaching-Zentrum/Artikel%20Qualitätssicherung%20im%20Coaching%20-%20Was%20sich%20die%20Praxis%20von%20der%20Forschung%20wünscht%20-%20Dr.%20Elke%20Berninger-Schäfer.pdf>

Böning, U. (2005). *Coaching-Report, Entwicklung*. Abgerufen am 03. 03 2018 von www.coaching-report.de: <https://www.coaching-report.de/coaching-markt/entwicklung.html>

Christoper Rauen GmbH. (2018). *Coaching-Report, SCA*. Abgerufen am 25. 02 2018 von www.coaching-report.de: <https://www.coaching-report.de/coaching-markt/coaching-verbaende/sca-swiss-coaching-association.html>

- Christopher Rauen GmbH. (2018).** *Coaching Report, DBVC - Deutscher Bundesverband Coaching e.V.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.coaching-report.de: https://www.coaching-report.de/coaching-markt/coaching-verbaende/dbvc-deutscher-bundesverband-coaching-ev.html
- Christopher Rauen GmbH. (2018).** *Coaching-Report, DGsv.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.coaching-report.de: https://www.coaching-report.de/coaching-markt/coaching-verbaende/dgsv-deutsche-gesellschaft-fuer-supervision-und-coaching-ev.html
- DBVC. (2018).** *Deutscher Bundesverband Coaching e.V., Mitglieder.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dbvc.de: http://www.dbvc.de/unsere-mitglieder/coaches.html
- DBVC. (2018).** *Deutscher Bundesverband Coaching e.V., Professional Coach.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dbvc.de: http://www.dbvc.de/aufnahme-in-den-dbvc/mitgliedschaftsformen/professional-coach.html
- DBVC. (2018).** *Deutscher Bundesverband Coaching e.V., Startseite.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dbvc.de: http://www.dbvc.de/home.html
- DBVC. (2018).** *Deutscher Bundesverband Coaching e.V., Vorteile.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dbvc.de: http://www.dbvc.de/aufnahme-in-den-dbvc/ihre-vorteile/coach.html
- Destatis. (2018).** *Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt.* Abgerufen am 09. 03 2018 von www.destatis.de: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Arbeitsmarkt/Irerw013.html
- Destatis. (2018).** *Statistisches Bundesamt, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen.* Abgerufen am 09. 03 2018 von www.destatis.de: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VGR/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen.html
- Deutsches Verbände Forum. (2018).** *Deutsches Verände Forum.* Abgerufen am 23. 02 2018 von www.verbaende.com: http://www.verbaende.com/suche/#page-1

DGSv. (2018). *Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V., Berater.*
Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dgsv.de: <https://www.dgsv.de/berater-scout/berater/>

DGSv. (2018). *Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V., Kooperationen.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dgsv.de:
<https://www.dgsv.de/dgsv/kooperationen/>

DGSv. (2018). *Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V., Mission.*
Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dgsv.de:
<https://www.dgsv.de/dgsv/mission-statement/>

DGSv. (2018). *Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V., Qualität.*
Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dgsv.de:
<https://www.dgsv.de/dgsv/supervision/qualitaet/>

DGSv. (2018). *Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V., Standards.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dgsv.de:
https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2017/05/DGSv_Standards_2013.pdf

DGSv. (2018). *Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V., Voraussetzungen.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dgsv.de:
<https://www.dgsv.de/beraterin-werden/voraussetzungen/>

DGSv. (2018). *Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V., Weiterbildung.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dgsv.de:
<https://www.dgsv.de/beraterin-werden/weiterbildung/>

DGSv. (2018). *Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V., Zertifizierung.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dgsv.de:
<https://www.dgsv.de/dgsv/zertifizierung/>

Die Entwicklungskommission der DGSv. (16. 11 2017). *Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V., Publikationen.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dgsv.de: https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2017/11/Abstract_Exzellente-Beratung_2017_11_13.pdf

DTB. (2018). *Deutscher Turner Bund, Ausbildungssystem.* Abgerufen am 09. 03 2018 von www.dtb-online.de: <http://www.dtb-online.de/portal/gymwelt/aus-und-fortbildung/ausbildungenlizenzen/ausbildungssystem.html>

- Duden. (2018).** *Duden.* Abgerufen am 10. 02 2018 von www.duden.de:
<https://www.duden.de/rechtschreibung/Qualitaet>
- dvct. (2018).** *Deutscher Verband für Coaching und Training e.V., Startseite.*
Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dvct.de: <https://www.dvct.de/>
- dvct. (2018).** *Deutscher Verband für Coaching und Training e.V., Kompetenzmodell COACH.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dvct.de:
<https://www.dvct.de/coaching-training/coaching/kompetenzmodell-coach/>
- dvct. (2018).** *Deutscher Verband für Coaching und Training e.V., Mitgliederbefragung.* Abgerufen am 25. 02 2018 von www.dvct.de:
https://www.dvct.de/fileadmin/assets/dvct/Downloads/dvct_Dokumente/Sechste_dvct-Mitgliederbefragung_2017.pdf
- dvct. (2018).** *Deutscher Verband für Coaching und Training e.V., Mitgliedsflyer.*
Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dvct.de:
https://www.dvct.de/fileadmin/assets/dvct/Downloads/dvct_Dokumente/dvct-Mitgliedsflyer2017_web.pdf
- dvct. (2018).** *Deutscher Verband für Coaching und Training e.V., Service und Mehrwerte.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dvct.de:
<https://www.dvct.de/service-mehrwerte/>
- dvct. (2018).** *Deutscher Verband für Coaching und Training e.V., Verband.*
Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dvct.de: <https://www.dvct.de/verband/>
- dvct. (2018).** *Deutscher Verband für Coaching und Training e.V., Verfahren Zertifizierung.* Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dvct.de:
https://www.dvct.de/fileadmin/assets/dvct/Downloads/dvct_Dokumente/Allgemeine_Informationen_dvct-Coach-Zertifizierung.pdf
- dvct. (2018).** *Deutscher Verband für Coaching und Training e.V., Zertifizierung.*
Abgerufen am 24. 02 2018 von www.dvct.de:
<https://www.dvct.de/mitgliedschaft-zertifizierung/zertifizierung/>
- Lietzau, W. (2015).** *Deutsches Verbände Forum.* Abgerufen am 18. 02 2018 von www.verbaende.com:
<https://www.verbaende.com/media/dvf/WasisteinVerband.pdf>

Lietzau, W. (2015). *Deutsches Verbände Forum*. Abgerufen am 18. 02 2018 von
www.verbaende.com:
http://www.verbaende.com/hintergruende/was_sind_verbaende.php

Lietzau, W. (2017). *Deutsches Verbände Forum*. Abgerufen am 18. 02 2018 von
www.verbaende.com:
http://www.verbaende.com/media/dvf/Vielfalt_der_Verbaende_lietzau.pdf

Loebbert, D. (11. 09 2013). Alles Coaching oder was? Coaching in
unterschiedlichen Praxisfeldern. *Coaching Magazin*. Von
<https://www.coaching-magazin.de/wissenschaft/coaching-praxisfelder>
abgerufen

Markgraf , P. (2018). *Gabler Wirtschaftslexikon*. Abgerufen am 10. 02 2018 von
wirtschaftslexikon.gabler.de:
<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/55799/qualitaet-v7.html>

Middendorf, J. (2017). *Coaching-Umfrage Deutschland, Umfrage 2016/2017*. Von
coachingumfrage.wordpress.com:
<https://coachingumfrage.files.wordpress.com/2017/08/ergeb-coaching-umfrage-2016.pdf> abgerufen

Rauen, C. (2018). *Coaching Report, Verbände*. (C. R. GmbH, Herausgeber)
Abgerufen am 23. 01 2018 von www.coaching-report.de:
<https://www.coaching-report.de/coaching-markt/coaching-verbaende.html>

Rauen, C. (2018). *Coaching-Report, Ablauf*. Abgerufen am 03. 03 2018 von
www.coaching-report.de: <https://www.coaching-report.de/definition-coaching/coaching-ablauf.html>

Rauen, C. (2018). *Coaching-Report, Ergebnisqualität*. Abgerufen am 04. 03 2018
von www.coaching-report.de: <https://www.coaching-report.de/definition-coaching/qualitaetskriterien/ergebnisqualitaet.html>

Rauen, C. (2018). *Coaching-Report, Hintergrund*. Abgerufen am 03. 03 2018 von
www.coaching-report.de: <https://www.coaching-report.de/definition-coaching/modelltheoretischer-hintergrund.html>

Rauen, C. (2018). *Coaching-Report, Prozessqualität*. Abgerufen am 04. 03 2018
von www.coaching-report.de: <https://www.coaching-report.de/definition-coaching/qualitaetskriterien/prozessqualitaet.html>

- Rauen, C. (2018).** *Coaching-Report, Qualität.* Abgerufen am 04. 03 2018 von [www.coaching-report.de: https://www.coaching-report.de/definition-coaching/qualitaetskriterien.html](https://www.coaching-report.de/definition-coaching/qualitaetskriterien.html)
- Rauen, C. (2018).** *Coaching-Report, Scharlatane.* Abgerufen am 04. 03 2018 von [www.coaching-report.de: https://www.coaching-report.de/der-coach/der-falsche-coach-scharlatane.html](https://www.coaching-report.de/der-coach/der-falsche-coach-scharlatane.html)
- Rauen, C. (2018).** *Coaching-Report, Strukturqualität.* Abgerufen am 04. 03 2018 von [www.coaching-report.de: https://www.coaching-report.de/definition-coaching/qualitaetskriterien/strukturqualitaet.html](https://www.coaching-report.de/definition-coaching/qualitaetskriterien/strukturqualitaet.html)
- Richter, T. (31. 03 2017).** *Deutsches Verbände Forum.* (Deutsches Verbände Forum, Herausgeber) Abgerufen am 18. 02 2018 von www.verbaende.com: <http://www.verbaende.com/hintergruende/studien-statistiken.php>
- RTC. (2018).** *Roundtable der Coachingverbände, Coachingumfrage.* Abgerufen am 25. 02 2018 von www.roundtable-coaching.eu: <http://www.roundtable-coaching.eu/wp-content/uploads/2017/12/Pressemitteilung-RTC-2017-12-06-Coachingumfrage.pdf>
- RTC. (2018).** *Roundtable der Coachingverbände, Positionspaper.* Abgerufen am 25. 02 2018 von www.roundtable-coaching.eu: <http://www.roundtable-coaching.eu/wp-content/uploads/2015/03/RTC-Profession-Coach-2015-03-19-Positionspapier.pdf>
- RTC. (2018).** *Roundtable der Coachingverbände, Über den RTC.* Abgerufen am 25. 02 2018 von [www.roundtable-coaching.eu: https://www.roundtable-coaching.eu/der-roundtable-der-coachingverbaende/](https://www.roundtable-coaching.eu/der-roundtable-der-coachingverbaende/)
- SCA. (2018).** *Swiss Coaching Association, Mitglieder.* Abgerufen am 25. 02 2018 von www.s-c-a.ch: <http://www.s-c-a.ch/47/mitglieder>
- SCA. (2018).** *Swiss Coaching Association, Startseite.* Abgerufen am 25. 02 2018 von www.s-c-a.ch: www.s-c-a.ch/5/home
- SCA. (2018).** *Swiss Coaching Association, Statuten.* Abgerufen am 25. 02 2018 von www.s-c-a.ch: <http://www.s-c-a.ch/wcms/ftp//s/s-c-a.ch/uploads/sca-statuten-per-25.01.2013.pdf>
- SCA. (2018).** *Swiss Coaching Association, Verbandsprüfung.* Abgerufen am 25. 02 2018 von www.s-c-a.ch: <http://www.s-c-a.ch/57/sca-verbandspruefung>

Schwertfeger, B. (06. 12 2013). *Spiegel online*. Abgerufen am 05. 02 2018 von
www.spiegel.de: [http://www.spiegel.de/karriere/so-finden-sie-einen-
vertrauenswuerdigen-coach-a-937415.html](http://www.spiegel.de/karriere/so-finden-sie-einen-vertrauenswuerdigen-coach-a-937415.html)

Statistisches Bundesamt. (2018). *Statistisches Bundesamt*. Abgerufen am 11. 02
2018 von www.destatis.de:
[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Wirtschaftsbereiche/Dienstleistung
en/Dienstleistungen.html#Tabellen](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Wirtschaftsbereiche/Dienstleistung
en/Dienstleistungen.html#Tabellen)

Vogt, S., & Werner, M. (05. 08 2014). *Technology Arts Sciences - TH Köln*.
Abgerufen am 28. 03 2018 von https://www.th-koeln.de/startseite_16.php:
[https://www.f01.th-
koeln.de/imperia/md/content/sozialarbeitplus/skript_interviewsqual_inhaltsa
nalyse.pdf](https://www.f01.th-
koeln.de/imperia/md/content/sozialarbeitplus/skript_interviewsqual_inhaltsa
nalyse.pdf)