

Kernkompetenzen der International Coach Federation

Die Liste der folgenden elf Kernkompetenzen wurde entwickelt, um das Verständnis der Fähigkeiten und Ansätze, wie sie heutzutage im professionellen Coaching nach ICF-Definition verwendet werden, zu fördern. Die Kernkompetenzen können Ihnen auch dabei helfen, festzustellen in wie weit das Coaching-Training, das Sie besucht haben mit dem spezifischen Training, wie es ICF erwartet, übereinstimmt.

Schließlich werden diese Kompetenzen als Grundlage für die Prüfung im ICF-Zertifizierungsprozess verwendet. Die Kernkompetenzen sind in vier Gruppen unterteilt. Diese Unterteilung beruht auf dem (nach allgemeinen Verständnis) logischen Zusammenhang zwischen den Kompetenzen innerhalb der einzelnen Gruppen. Die Gruppen und einzelnen Kompetenzen sind nicht hierarchisch angeordnet, d.h. sie sind alle gleich wichtig, und kompetente Coaches müssen sie gleichermaßen demonstrieren können.

A. GRUNDLAGEN SCHAFFEN

1. Einhaltung der Ethik-Richtlinien und professioneller Standards

Verständnis der Ethik und Standards des Coaching und die Fähigkeit, sie in im Rahmen des Coaching angemessen anzuwenden.

- a. Versteht den ICF-Verhaltenskodex und setzt ihn im eigenen Verhalten um (siehe Liste, Teil III des ICF Ethik-Codes),
- b. Versteht und befolgt die ICF Ethik-Richtlinien (siehe Liste),
- c. Kommuniziert deutlich den Unterschied zwischen Coaching, Psychotherapie und anderen verwandten Berufszweigen,
- d. Verweist den Klienten im Bedarfsfall an Fachleute weiter, erkennt, wann dies nötig ist, und kennt die zur Verfügung stehenden Ressourcen.

2. Treffen einer Coaching-Vereinbarung

Die Fähigkeit zu verstehen, was in der jeweiligen Coaching-Interaktion erforderlich ist und sich mit Interessenten und neuen Klienten über den Coaching-Prozess und die Coaching-Beziehung zu einigen.

- a. Versteht die Vorgaben und die spezifischen Parameter der Coaching Beziehung (z.B. Logistik, Honorar, Terminvereinbarung, Einbeziehung von anderen, wenn angemessen) und diskutiert sie mit dem Klienten auf eine effektive Art und Weise,
- b. kommt mit dem Klienten zu einer Einigung darüber, was in der Beziehung angemessen ist und was nicht, was das angeboten wird und was nicht, sowie darüber, was jeweils in der Verantwortung des Klienten bzw. des Coachs liegt,
- c. Stellt fest, ob seine oder ihre Coaching-Methode tatsächlich zu den Bedürfnissen des zukünftigen Klienten passt.

B. DIE BEZIEHUNG GEMEINSAM GESTALTEN

3. Vertrauen und Vertrautheit mit dem Klienten herstellen

Die Fähigkeit, eine sichere, unterstützende Umgebung herzustellen, die bleibenden gegenseitigen Respekt und bleibendes gegenseitiges Vertrauen schafft

- a. Zeigt aufrichtiges Interesse und Anteilnahme am Wohlergehen und der Zukunft des Klienten,
- b. Zeigt stets seine oder ihre persönliche Integrität, Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit,
- c. Trifft klare Vereinbarungen und hält Versprechen ein,
- d. Zeigt Respekt für die Wahrnehmungen des Klienten, seinen oder ihren Lernstil und seine oder ihre individuelle Persönlichkeit,
- e. Bietet kontinuierliche und engagierte Unterstützung für neue Verhaltensweisen und Handlungen, einschließlich solcher, die es beinhalten, dass der Klient ein Risiko auf sich nimmt oder Angst vor Versagen verspürt,
- f. Bittet den Klienten um Erlaubnis, wenn im Coaching-Prozess neue, sensible Gebiete berührt werden.

4. Präsenz beim Coaching

Die Fähigkeit mit voller Aufmerksamkeit präsent zu sein und die Fähigkeit, eine spontane Beziehung mit dem Klienten aufzubauen, die durch offene, flexible und selbstbewusste Interaktion geprägt ist

- a. Zeigt im Coaching-Prozess Präsenz und Flexibilität, geht gleichsam tänzerisch mit der jeweiligen Situation um,
- b. Hat Zugang zur eigenen Intuition und vertraut auf das eigene innere Wissen - "handelt aus dem Bauch heraus",
- c. Kann sich darauf einlassen, dass er oder sie nichts weiß und ist bereit, Risiken einzugehen,
- d. Sieht verschiedenen Wege, mit dem Klienten zu arbeiten und entscheidet sich im jeweiligen Moment für den effektivsten Weg,
- e. Schafft durch den Einsatz von Humor eine Atmosphäre von Leichtigkeit und Energie,
- f. Hat keine Angst davor, den Blickwinkel zu ändern und experimentiert mit den Möglichkeiten des eigenen Handelns,
- g. Zeigt Selbstvertrauen im Umgang mit starken Emotionen, hat sich im Griff und wird weder durch die Emotionen des Klienten überwältigt noch in sie verstrickt.

C. EFFEKTIVES KOMMUNIZIEREN

5. Aktives Zuhören

Die Fähigkeit, sich vollständig auf das zu konzentrieren, was der Klient/die Klientin sagt und nicht sagt und darauf, die Bedeutung des Gesagten im Kontext der Wünsche des Klienten/der Klientin zu verstehen. Darüber hinaus die Fähigkeit, das Ausdrucksvermögen des Klienten/der Klientin zu fördern

- a. Geht auf den Klienten/die Klientin und seine/ihre Anliegen und Ziele ein und gibt nicht umgekehrt Ziele vor, nach denen sich der Klient/die Klientin richten soll
- b. Hört auf die Bedenken, Ziele, Werte des Klienten/der Klientin und auf seine/ihre Überzeugung bezüglich dessen, was möglich und was nicht möglich ist,
- c. Unterscheidet zwischen Worten, dem Klang der Stimme und der Körpersprache,
- d. Fasst zusammen, paraphrasiert, wiederholt, spiegelt was der Klient/die Klientin sagt, um Klarheit und Verständnis zu ermöglichen,
- e. Ermutigt und bestärkt den Klienten/die Klientin darin, Gefühle, Wahrnehmungen, Bedenken, Überzeugungen, Vorschläge usw. auszudrücken und akzeptiert und erforscht diese,
- f. Integriert die Ideen und Vorschläge des Klienten/der Klientin und baut auf ihnen auf,
- g. Fasst das Wesentliche des von Klienten Gesagten zusammen und hilft ihm/ihr auf den Punkt zu kommen, anstatt sich in langen Beschreibungen und Geschichten zu ergehen,
- h. Erlaubt der Klientin/dem Klienten seinen oder ihren Gefühlen Luft zu machen und "die Luft zu reinigen" ohne das zu bewerten oder sich daran lange aufzuhalten, um dann zu den nächsten Schritten überzugehen.

6. Wirkungsvoll Fragen

Die Fähigkeit, durch Fragen die Informationen offen zu legen, die nötig sind, damit der Klienten/die Klientin maximal von der Coaching-Beziehung profitieren kann oder die für die Coaching-Beziehung nützlich sind,

- a. Stellt Fragen, die aktives Zuhören verraten und die Verständnis für die Perspektive des Klienten widerspiegeln,
- b. Stellt Fragen, die Entdeckungen, Einsicht, verbindliches Engagement oder Handeln zum Ziel haben (beispielsweise solche, die die Annahmen des Klienten/der Klientin infrage stellen)
- c. Stellt offene Fragen, die zu größerer Klarheit, mehr Möglichkeiten oder neuen Lernprozessen führen
- d. Stellt Fragen, die den Klienten/die Klientin auf dem Weg zu ihren Wünschen voran bringen und nicht solche, bei denen er/sie sich rechtfertigen oder auf Vergangenes zurückblicken muss.

7. Direkte Kommunikation

Die Fähigkeit, während der Coaching-Sitzungen effektiv zu kommunizieren und eine Sprache zu gebrauchen, die die größtmögliche positive Wirkung auf den Klienten/die Klientin hat

- a. Bei Rückmeldungen drückt er/sie sich direkt, klar und deutlich aus,
- b. Hilft dem Klienten/der Klientin, das, was sie/er möchte oder worüber sie/er unsicher ist aus einem anderen Blickwinkel zu sehen und nutzt dafür Reframing und Neuformulierung,
- c. Kommuniziert klar die Ziele des Coaching, die Tagesordnung des Treffens und den Zweck von Techniken oder Übungen,
- d. Gebraucht eine respektvolle Sprache, die dem Klienten/der Klientin angemessen ist (die also beispielsweise nicht sexistisch, rassistisch, und auch nicht zu technisch ist und auch keinen Fachjargon),
- e. Nutzt Metaphern und Analogien, um einen Punkt zu illustrieren oder ein sprachliches Bild zu malen.

D. LERNEN UND ERREICHEN VON ERGEBNISSEN FÖRDERN

8. Bewusstsein schaffen

Die Fähigkeit, vielfältige Informationsquellen zu bewerten, daraus ein Gesamtbild zusammenzusetzen und Interpretationen zu liefern, die dem Klienten/der Klientin zu einem stärkeren Bewusstsein verhelfen und es ihm/ihr so ermöglichen, die vereinbarten Ziele zu erreichen

- a. Geht bei der Einschätzung der Anliegen des Klienten/der Klientin über das Gesagte hinaus und hängt nicht an dessen/deren Beschreibung fest,
- b. Fragt nach, um für ein besseres Verständnis, Bewusstsein und für Klarheit zu sorgen,
- c. Identifiziert die eigentlichen Anliegen des Klienten/der Klientin, seine oder ihre typische und festgelegte Art, sich selbst und die Welt wahrzunehmen, die Unterschiede zwischen Fakten und ihrer Interpretation sowie die Unterschiede zwischen Gedanken, Gefühlen und Handlungen,
- d. Hilft den Klienten, neue Gedanken, Überzeugungen, Wahrnehmungen, Emotionen, Stimmungen, usw. zu entdecken, durch die ihre Fähigkeit zu handeln und ihre Ziele zu erreichen gestärkt werden,
- e. Vermittelt den Klienten eine weitere Perspektive und regt sie dazu an, sich engagiert um die Veränderung ihrer Sichtweise zu bemühen und neue Handlungsmöglichkeiten zu entdecken,
- f. Hilft den Klienten, die unterschiedlichen in Wechselbeziehung stehenden Faktoren wahrzunehmen, die sie und ihr Verhalten beeinflussen (z. B. Gedanken, Emotionen, Körper, sozialer Hintergrund)
- g. Drückt Erkenntnisse Klienten gegenüber so aus, dass es für sie nützlich und bedeutsam ist,
- h. Arbeitet heraus, wo Stärken liegen und in welchen Bereichen noch weiteres Lernen und Wachstum nötig sind, und welche davon im Rahmen des Coaching bearbeitet werden sollten
- i. Wenn er oder sie eine Diskrepanz zwischen Worten und Taten feststellt, fordert er/sie den Klienten/die Klientin dazu auf, zwischen unwichtigen und bedeutungsvollen Themen bzw. situationsbezogenen und wiederkehrenden Verhaltensweisen zu unterscheiden.

9. Handlungen entwerfen

Die Fähigkeit, zusammen mit dem Klienten/der Klienten Möglichkeiten zum kontinuierlichen Lernen im Rahmen des Coaching und in Situationen des persönlichen und des beruflichen Lebens zu schaffen, sowie Möglichkeiten für neues Handeln zu schaffen, das so effektiv wie möglich zu den vereinbarten Ergebnissen führt

- a. Hilft den Klienten, im Brainstorming neue Handlungen zu sammeln und zu definieren, die sie befähigen, das was sie gelernt haben, zu zeigen, zu üben und zu vertiefen
- b. Hilft dem Klienten/der Klientin, sich auf bestimmte Anliegen und Möglichkeiten zu konzentrieren, die wesentlich für die vereinbarten Coaching-Ziele sind und sie systematisch zu erforschen,
- c. Fördert das Engagement des Klienten/der Klientin, alternative Ideen und Lösungen zu untersuchen, diese Alternativen zu bewerten und davon abhängig Entscheidungen zu fällen,
- d. Fördert aktives Experimentieren und Selbsterkenntnis, wobei der Klient/die Klientin sofort nach der Sitzung in seiner/ihrem privaten oder Arbeitsalltag anwendet, was während der Sitzungen gelernt und diskutiert wurde,
- e. Feiert die Erfolge des Klienten/der Klientin und dessen/deren Fähigkeit zu zukünftigen Wachstum,
- f. Stellt die Annahmen und Sichtweisen des Klienten/der Klientin in Frage, um so neue Ideen zu hervorzurufen und neue Handlungsmöglichkeiten zu finden,
- g. Stellt dem Klienten/der Klientin solche Sichtweisen vor, und tritt ggf. für sie ein, die sich mit den Zielen des Klienten/der Klientin decken sind; ermutigt den Klienten/die Klientin, diese Ansichten in Betracht zu ziehen, ohne selbst daran festhalten zu wollen,
- h. Hilft dem Klienten/der Klientin während der Coaching Sitzung Dinge sofort anzugehen und bietet unmittelbare Unterstützung an,
- i. Ermutigt den Klienten zu Anstrengungen und dazu, Herausforderungen anzunehmen, achtet dabei aber auf ein angenehmes Lerntempo.

10. Planung und Zielsetzung

Die Fähigkeit, einen effektiven Coaching-Plan mit dem Klienten/der Klientin aufzustellen und sich an ihn zu halten

- a. Fasst die gesammelten Informationen zusammen, stellt einen Coaching-Plan auf und setzt mit dem Klienten/der Klientin zusammen Entwicklungsziele, die die zentralen Anliegen und wichtigsten Lern- und Entwicklungsbereiche betreffen,
- b. Stellt einen Plan auf, dessen Ergebnisse erreichbar, messbar und klar bestimmt sind und die bis zu einem bestimmten Termin realisiert werden sollen,
- c. Passt den Plan an, wenn der Coaching-Prozess oder eine veränderte Situation erfordern,
- d. Unterstützt den Klienten/die Klientin dabei, weitere Ressourcen für den Lernprozess ausfindig zu machen und zu nutzen (z. B. Bücher, andere Fachleute)
- e. Identifiziert für den Klienten/die Klientin wichtige Zwischenziele und versucht sie zu erreichen.

11. Umgang mit Fortschritt und Verantwortlichkeit

Die Fähigkeit, die Aufmerksamkeit auf das zu lenken, was wichtig für den Klienten/die Klientin ist, es aber seiner/ihrer Verantwortung zu überlassen, ob er/sie handelt

- a. Fordert den Klienten/die Klientin unmissverständlich dazu auf, Handlungen zu unternehmen, die ihn/sie seinen oder ihren Zielen näher bringen,
- b. Demonstriert, dass er/sie den Coaching Prozess und Verlauf im Auge behält und verfolgt, indem er/sie den Klienten/die Klientin nach den Handlungen fragt, zu denen er/sie sich in den vorherigen Sitzungen verpflichtet hatte,
- c. Zollt dem Klienten/der Klientin Anerkennung für das, was sie seit der letzten Sitzung, unternommen, unterlassen, gelernt oder sich bewusst gemacht haben,
- d. Bereitet Informationen vor, die er/sie während einer Sitzung gesammelt hat, stellt sie zusammen und bespricht sie mit dem Klienten/der Klientin,
- e. Sorgt dafür, dass der Klient/die Klientin den Coaching-Plan, die gewünschten Resultate, vereinbarte Handlungsweisen und Themen für zukünftige Sitzungen auch zwischen den Terminen im Auge behält,
- f. Richtet sich nach dem Coaching-Plan, ist aber zugleich offen dafür, Verhaltens- und Handlungsweisen anzupassen, wenn sich dies im Verlauf des Coaching-Prozesses oder im
- g. Verlauf einer Sitzung ergibt,
- h. Kann sich hin und her bewegen zwischen dem Gesamtbild mit den übergeordneten Zielen
- i. des Klienten/der Klientin, und seiner/ihrer unmittelbaren Bewegungsrichtung und schafft es, einen Kontext dazu in einer gerade aktuellen Diskussion bereitzustellen,
- j. Fördert die Selbstdisziplin des Klienten/der Klientin und ernst in seiner Verantwortung für geäußerte Absichten, für die Ergebnisse beabsichtigter Handlungen oder für einen konkreten Plan mit konkreten Zeitvorgaben,
- k. Entwickelt die Fähigkeit des Klienten/der Klientin, Entscheidungen zu treffen, zentrale Anliegen anzugehen und seine/ihre Selbstlernfähigkeiten zu entwickeln (Feedback einzufordern, Prioritäten zu setzen, das Lerntempo zu bestimmen und aus Erfahrungen zu lernen),
- l. Weist den Klienten/die Klientin bestimmt darauf hin, dass er/sie die vereinbarten Handlungen nicht durchgeführt hat.