

2025 ICF- Kernkompetenzen



Juli 2025

Dokumente erstellt von:

Thomas Tkach, stellvertretender Direktor für akademische Forschung
Alli Lake, Direktorin für strategische Initiativen, ICF Coaching Education
Carrie Abner, Vizepräsidentin für ICF Credentials and Standards
Pete Etchells, Direktor für strategische Initiativen, ICF Credentials and Standards
Joel DiGirolamo, Vizepräsident für Forschung und Datenwissenschaft

Basierend auf Berichten von:

Brittany Crawford, PhD
Gavan O'Shea, PhD
Vanessa C. T. Nguyen, PhD
Human Resources Research Organization (HumRRO)

Übersetzt von Doris van de Sand, MCC, und Kirsten Dierolf, MCC.

Aktualisierung der ICF-Kernkompetenzen

Kurzfassung

Bei der globalen Jobanalyse der Coaching-Tätigkeiten 2025 geht es hauptsächlich darum, zu verstehen, wie sich die Coaching-Praxis seit der letzten Analyse von 2019 möglicherweise weiterentwickelt hat. Hauptaugenmerk lag auf der Identifizierung neuer Kompetenzen, die für Coaches heute unerlässlich sind, auf der Überprüfung der bestehenden Kompetenzen bezüglich ihrer andauernden Relevanz und der eventuellen Überarbeitung dieser bestehenden Kompetenzen. Das ICF-Modell der Kernkompetenzen für Coaches wurde anhand strenger, evidenzbasierter Methoden aktualisiert, um zu beurteilen, wie sich Wissen, Fähigkeiten und sonstigen Merkmale (KAOs) von Coaches verändert haben.

Die 14-monatige Jobanalyse umfasste verschiedene Methoden, darunter Recherchen in der Fachliteratur, Fokusgruppen, Analysen von Aufgaben und Wissen, Fähigkeiten und sonstigen Merkmalen (KAOs), Umfragen und eine Überprüfung des bestehenden Kompetenzmodells. Diese Vorgehensweisen wurden entwickelt, um (a) Veränderungen im Coaching-Beruf seit der letzten Aktualisierung 2019 zu identifizieren und (b) zu ermitteln, wie diese Veränderungen als Grundlage für Aktualisierungen des Kompetenzmodells der ICF dienen können.

Es wurden zwar keine neuen Hauptkompetenzen eingeführt, jedoch wurden fünf neue Teilkompetenzen hinzugefügt und elf bestehende Teilkompetenzen überarbeitet. Außerdem wurde die Definition einer Kompetenz aktualisiert.

Geschlechtsspezifische Formen sind im Text abwechselnd und gleichwertig verwendet worden, um die Lesbarkeit und Übersichtlichkeit des Textes zu gewährleisten. Selbstverständlich sind immer alle Vertreter und Vertreterinnen aller Geschlechter gemeint und angesprochen.

2025 ICF-Kernkompetenzmodell

A. Grundlagen

1. Hält sich an die ethischen Grundsätze

Definition: Versteht die ethischen Grundsätze und Coachingstandards und wendet sie durchgängig an.

1.01. Zeigt persönliche Integrität und Ehrlichkeit im Umgang mit Klientinnen, Sponsoren und relevanten Stakeholdern.

1.02. Ist sensibel gegenüber Identität, Umgebung, Erfahrungen, Werten und Überzeugungen der Klientinnen.

1.03. Verwendet Sprache, die Klienten, Sponsorinnen und relevanten Stakeholdern gegenüber angemessen und respektvoll ist.

1.04. Befolgt den ICF Code of Ethics und hält die ICF-Kernwerte (ICF Core Values) hoch.

1.05. Wahrt Vertraulichkeit in Bezug auf Informationen über Klienten entsprechend der Vereinbarungen mit Stakeholdern und hält geltendes Recht ein.

1.06. Grenzt klar Coaching von Beratung, Psychotherapie und anderen helfenden Berufen ab.

1.07. Verweist Klienten gegebenenfalls an andere helfende Berufe.

2. Verkörpert ein Coaching-Mindset

Definition: Bildet sich als Coach kontinuierlich beruflich weiter und arbeitet an der persönlichen Weiterentwicklung. Arbeitet bei Bedarf mit Coaching-Supervisoren oder Mentor-Coaches zusammen. Entwickelt und behält ein Mindset bei, das offen, neugierig, flexibel und klientenzentriert ist.

2.01. Erkennt an, dass Klienten für ihre eigenen Entscheidungen selbst verantwortlich sind.

2.02. Bildet und entwickelt sich als Coach kontinuierlich weiter und hält sich auf dem neuesten Stand, was Best Practices im Coaching und die Nutzung von Technologie angeht.

2.03. Reflektiert kontinuierlich die eigene Praxis, um das eigene Coaching zu verbessern.

2.04. Bleibt sich des Einflusses von Voreingenommenheit, Kontext und Kultur auf sich selbst und andere bewusst und bleibt dafür offen.

2.05. Nutzt die eigene Selbstwahrnehmung und Intuition zum Vorteil der Klientinnen.

2.06. Entwickelt und behält die Fähigkeit bei, die eigenen Emotionen zu steuern.

2.07. Sorgt für das emotionale, körperliche und geistige Wohlbefinden in der Vorbereitungsphase, sowie während und nach jeder Sitzung.

2.08. Sucht bei Bedarf Hilfe von außen.

2.09. Fördert Offenheit und Neugierde bei sich selbst, bei den Klienten und im Coachingprozess.

2.10. Bleibt sich des Einflusses der eigenen Gedanken und Verhaltensweisen auf Klienten und andere bewusst.

B. Die Beziehung gemeinsam gestalten

3. Schließt Vereinbarungen ab und hält sie ein

Definition: Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten und relevanten Stakeholdern, um klare Vereinbarungen über die Coaching-Beziehung, den Prozess, die Pläne und Ziele zu treffen. Erzielt Vereinbarungen sowohl für den gesamten Coachingprozess wie auch für jede Coaching-Sitzung.

3.01. Beschreibt die eigene Coaching-Philosophie und definiert klar, was Coaching für potenzielle Klienten und Stakeholder ist und was nicht.

3.02. Erzielt eine Vereinbarung darüber, was in der Beziehung angemessen ist und was nicht, was angeboten wird und was nicht, sowie über die Verantwortlichkeiten der

Klientinnen und relevanten Stakeholder, einschließlich der Verpflichtung, auf die Coachingziele hinzuarbeiten.

3.03. Erzielt eine Vereinbarung über die Richtlinien und spezifischen Rahmenbedingungen der Coaching-Beziehung wie Logistik, Honorare, Zeitplanung, Dauer, Beendigung, Vertraulichkeit und Einbeziehung anderer.

3.04. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten und relevanten Stakeholdern, um einen umfassenden Coachingplan und umfassende Coachingziele aufzustellen.

3.05. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um herauszufinden, ob Klientin und Coach zusammenpassen.

3.06. Arbeitet in Partnerschaft mit Klientinnen, um herauszufinden oder zu bestätigen, was sie in der Sitzung erreichen wollen.

3.07. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um zu definieren, was die Klienten ansprechen oder lösen möchten, um das zu erreichen, was sie in der Sitzung erarbeiten wollen.

3.08. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um Erfolgsmaßstäbe dafür, was sie im gesamten Coachingprozess oder in der einzelnen Sitzung erreichen möchten, zu definieren oder zu bestätigen.

3.09. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um Dauer und Fokus der Sitzung zu steuern.

3.10. Setzt das Coaching in Richtung des gewünschten Ergebnisses der Klienten fort, sofern die Klienten nichts anderes angeben.

3.11. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um die Coaching-Beziehung auf eine Weise zu beenden, die sowohl die Klienten als auch die Coaching-Erfahrung respektiert.

3.12. Überprüft bei Bedarf die Coaching-Vereinbarung, um sicherzustellen, dass der Coaching-Ansatz den Bedürfnissen von Klienten entspricht.

4. Fördert Vertrauen und Sicherheit

Definition: Arbeitet in Partnerschaft mit Klientinnen, um eine sichere, unterstützende Umgebung zu schaffen, die es den

Klientinnen ermöglicht, sich frei einzubringen. Hält eine Beziehung aufrecht, die von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt ist.

- 4.01. Versucht, Klienten in ihrem Kontext zu verstehen, was auch die Identität, Umgebung, Erfahrungen, Werte und Überzeugungen einschließen kann.
- 4.02. Zeigt Respekt vor der Identität, den Wahrnehmungen, dem Stil und der Sprache der Klienten und passt das Coaching an sie an.
- 4.03. Würdigt und respektiert die einzigartigen Talente, Einsichten und die Arbeit der Klientinnen im Coachingprozess.
- 4.04. Zeigt den Klienten Unterstützung, Empathie und Anteilnahme.
- 4.05. Würdigt und unterstützt die zum Ausdruck gebrachten Gefühle, Wahrnehmungen, Bedenken, Überzeugungen und Vorschläge der Klientin.
- 4.06. Veranschaulicht Offenheit und Transparenz als eine Möglichkeit, Verwundbarkeit zu zeigen und Vertrauen zu den Klienten aufzubauen.

5. Bleibt präsent

Definition: Ist voll bewusst und präsent beim Klienten, mit einem Stil, der offen, flexibel, geerdet und souverän ist.

- 5.01. Bleibt fokussiert, aufmerksam, einfühlsam und aufgeschlossen gegenüber der Klientin.
- 5.02. Zeigt Neugierde während des Coachingprozesses.
- 5.03. Behält im Blick, was bei sich selbst und der Klientin gerade entsteht.
- 5.04. Steuert die eigenen Emotionen, um dem Klienten gegenüber präsent zu bleiben.
- 5.05. Zeigt Selbstvertrauen bei der Arbeit mit starken Emotionen der Klientin während des Coachingprozesses.
- 5.06. Fühlt sich wohl damit, im Unwissen zu arbeiten.
- 5.07. Schafft oder lässt Raum für Stille, Pausen oder Reflexion.

C. Effektiv kommunizieren

6. Hört aktiv zu

Definition: Konzentriert sich auf das, was der Klient sagt und nicht sagt, um ganzheitlich zu verstehen, was im Kontext der Klienten-Systeme kommuniziert wird, sowie um den Selbstaussdruck des Klienten zu unterstützen.

6.01. Berücksichtigt Kontext, Identität, Umgebung, Erfahrungen, Werte und Überzeugungen der Klientinnen, um besser zu verstehen, was die Klienten kommunizieren.

6.02. Spiegelt wider oder fasst zusammen, was der Klient kommuniziert, um Klarheit und Verständnis zu gewährleisten.

6.03. Erkennt und fragt nach, wenn es mehr gibt als das, was die Klientin kommuniziert.

6.04. Bemerkte, würdigt und erforscht die Emotionen, Veränderungen in der Energie, nonverbale Hinweise oder andere Verhaltensweisen des Klienten.

6.05. Integriert die Worte, Intonation und Körpersprache der Klientin, um die volle Bedeutung dessen zu erfassen, was die Klientin kommuniziert.

6.06. Bemerkte Trends im Verhalten und den Emotionen des Klienten über den gesamten Coachingprozess, um Themen und Muster zu erfassen.

7. Fördert Bewusstheit

Definition: Erleichtert der Klientin Einsicht und Lernen durch den Einsatz von Tools und Techniken, wie z. B. wirkungsvolles Fragen, Stille, Metaphern oder Analogien.

7.01. Berücksichtigt die Erfahrung des Klienten bei der Entscheidung, was am nützlichsten sein könnte.

7.02. Fordert die Klientin heraus, um Bewusstheit oder Einsicht zu wecken.

7.03. Stellt Fragen zum Klienten, wie z. B. zu seiner Denkweise, Werten, Bedürfnissen, Wünschen und Überzeugungen.

7.04. Stellt Fragen, die der Klientin helfen, über das aktuelle Denken hinaus zu erkunden.

7.05. Bittet den Klienten, mehr über seine Erfahrungen im Moment mitzuteilen.

7.06. Erkennt, was funktioniert, um den Fortschritt der Klientin zu steigern.

7.07. Passt den Coaching-Ansatz den Bedürfnissen des Klienten an.

7.08. Hilft der Klientin, Faktoren zu identifizieren, die aktuelle und zukünftige Verhaltens-, Denk- oder Emotionsmuster beeinflussen.

7.09. Lädt die Klienten ein, Ideen zu entwickeln, wie sie sich weiterentwickeln können und dazu, was sie tun möchten oder tun können.

7.10. Ermöglicht neue Sichtweisen für die Klientinnen.

7.11. Teilt Beobachtungen, Wissen und Gefühle mit, ohne ihnen verhaftet zu sein, die das Potenzial haben, der Klientin neue Einsichten zu ermöglichen.

D. Lernen und Entwicklung kultivieren

8. Unterstützt die Entwicklung der Klienten

Definition: Arbeitet in Partnerschaft mit der Klientin, um Gelerntes und Einsichten in die Praxis umzusetzen. Fördert die Autonomie der Klientin im Coachingprozess.

8.01. Arbeitet mit den Klienten zusammen, um neues Bewusstsein, Einsichten oder Gelerntes in ihre Sicht der Welt und ihr Verhalten zu integrieren.

8.02. Arbeitet in Partnerschaft mit der Klientin, um Ziele, Handlungen und Maßnahmen zur Verantwortlichkeit zu entwickeln, die neues Lernen integrieren und erweitern.

8.03. Anerkennt und unterstützt die Autonomie der Klienten bei der Erarbeitung von Zielen, Maßnahmen und Methoden zur Verantwortlichkeit.

8.04. Unterstützt den Klienten bei der Identifizierung möglicher Ergebnisse oder beim Lernen aus festgelegten Handlungsschritten.

- 8.05. Lädt die Klientin ein, zu erwägen, wie sie weiterkommen kann, unter Berücksichtigung von Ressourcen, Unterstützung und potenziellen Hindernissen.
- 8.06. Arbeitet in Partnerschaft mit dem Klienten, um das Gelernte und die Einsichten innerhalb oder zwischen den Sitzungen zusammenzufassen.
- 8.07. Arbeitet in Partnerschaft mit der Klientin, um das Gelernte zu integrieren und den Fortschritt während des gesamten Coachingprozesses zu sichern.
- 8.08. Würdigt die Fortschritte und Erfolge der Klientin.
- 8.09. Beendet die Sitzung in Partnerschaft mit dem Klienten.

Anhang A: Glossar der ICF-Kernkompetenzen

Analogie: Ein Vergleich zwischen zwei Dingen, der deren Gemeinsamkeiten hervorhebt; oft um ein Konzept, einen Prozess oder eine Situation zu erklären oder zu verdeutlichen.

Autonomie: Die Fähigkeit des Klienten, unabhängige Entscheidungen zu treffen und auf der Grundlage ihrer eigenen Werte und Überzeugungen zu handeln.

Beobachtungen: Das Wahrnehmen und Interpretieren von Verhaltensweisen und Mustern bei den Handlungen und Interaktionen eines Klienten.

Coaching-Ansatz: Spezifische Methoden und Techniken, die Coachinnen einsetzen, um die persönliche Entwicklung der Klientinnen zu fördern.

Coaching-Beziehung: Eine Beziehung zwischen ICF-Professionals und Klienten/Sponsorinnen im Rahmen einer Vereinbarung oder eines Vertrages, welche die Verantwortlichkeiten und Erwartungen jeder Partei definieren.

Coaching-Einsatz: Die strukturierte Interaktion zwischen ICF-Professionals und Klienten und ggfs. Sponsorinnen. Dieser Einsatz umfasst den gesamten Coachingprozess, einschließlich der anfänglichen Bewertung, der Zielsetzung, der regelmäßigen Coaching-Sitzungen, der Fortschrittskontrolle und der Bewertung der Ergebnisse.

Coaching-Philosophie: Die zugrunde liegenden Theorien, Überzeugungen und Prinzipien, die die Praxis eines Coaches und deren Interaktionen mit Klientinnen leiten.

Coach-Supervisor (Coaching-Supervisor): Ein erfahrener Coach, der einen anderen Coach (oder eine Gruppe von Coaches) in einem reflektierenden Dialog und einem kooperativen Prozess partnerschaftlich dabei unterstützen, sich persönlich, beruflich und ethisch weiterzuentwickeln.

Eigene Emotionen steuern: Die Fähigkeit, die eigenen emotionalen Reaktionen auf gesunde und bewusste Weise zu erkennen, zu verstehen und zu steuern.

Eigene Praxis reflektieren: Der Prozess der Selbstreflexion und des Lernens aus eigenen Erfahrungen, um die Coaching-Fähigkeiten und -Effektivität zu verbessern.

Einsichten: Neue Erkenntnisse oder Einblicke, zu denen es während des Coachingprozesses kommt und die zur persönlichen Weiterentwicklung führen.

Empathie: Fähigkeit, die Gefühle einer anderen Person zu verstehen und zu teilen.

Energieveränderungen: Veränderungen beim emotionalen oder körperlichen Energieniveau einer Klientin, die sich auf ihr Engagement und ihre Fortschritte im Coaching auswirken können.

Erfahrungen: Ereignisse und Interaktionen, die die Wahrnehmungen, Überzeugungen und das Verhalten einer Klientin beeinflussen.

Erfolg: Das Erreichen von Zielen und positiven Ergebnissen durch den Coachingprozess.

Erfolgsmaßstab: Kriterien zur Bewertung der Wirksamkeit und der Ergebnisse des Coachingprozesses.

Fortschritt: Die Weiterentwicklung oder Verbesserung in Bezug auf die Ziele und die Entwicklung eines Klienten durch den Coachingprozess.

Geerdet: Stabil und zentriert sein – wird oft in Bezug auf die Fähigkeit eines Coaches verwendet, während der Sitzungen ruhig und fokussiert zu bleiben.

Helfende Berufe: Bereiche wie psychosoziale Beratung, Therapie und Sozialarbeit, die Einzelpersonen Beistand und Unterstützung bieten und sich teilweise mit Coaching-Praktiken überschneiden.

Herausforderungen: Vom Coach angebotene Denkanstöße, um die gewohnten Muster, Annahmen oder Erzählungen der Klientin zu durchbrechen.

Identität: Das Selbstverständnis des Klienten, einschließlich ihrer Werte, Überzeugungen, ihrer kulturellen Hintergründe, ihrer Rollen, Lebenserfahrungen, ihrer Persönlichkeit und der Art und Weise, wie sie sich selbst in der Welt sehen und definieren.

In Partnerschaft (mit)/partnerschaftlich: Coach und Klientin arbeiten gemeinsam auf ein gemeinsames, klientenzentriertes Ziel hin, das die Autonomie der Klientin im Coachingprozess unterstützt, fördert und respektiert.

Klient/Klientin: Die Person oder das Team oder Gruppenmitglied, die/das gecoacht wird, der Coach, welche betreut oder supervidiert wird, oder der Coach in Ausbildung.

Klienten-Systeme: Das Netzwerk aus Beziehungen und Umgebungen, die das Leben und die Entscheidungen der Klientin beeinflussen.

Kontext: Die einzigartige Kombination aus Umständen, Erfahrungen, Kultur, Identität, Umgebung und Sicht der Welt, die prägt, wie eine Person sich selbst, andere und die Welt versteht.

Körpersprache: Nonverbale Kommunikation durch Gesten, Mimik und Körperhaltung, die Einsichten in die Gefühle und Einstellungen eines Klienten verschaffen kann.

Kultur: Gemeinsame Werte, Überzeugungen, Sprache, Kommunikation, Normen und Praktiken einer Gruppe, die dazu beitragen, sie als Kollektiv zu definieren, und die das Verhalten und die Entscheidungsfindung beeinflussen.

Mentor-Coach/Mentor-Coachin: Ein erfahrener Coach, der einen partnerschaftlichen Lernprozess (Mentor-Coaching) ermöglicht, bei dem anderen Coaches, auf der Grundlage von beobachteten oder aufgezeichneten Coaching-Sitzungen, Feedback gegeben wird, um ihre persönlichen Coaching-Stile und Fertigkeiten in Übereinstimmung mit den ICF-Kernkompetenzen weiterzuentwickeln.

Metapher: Eine Redewendung, bei der eine Sache als eine andere beschrieben wird, wodurch ein impliziter Vergleich entsteht. Beim Coaching werden Metaphern verwendet, um Klientinnen dabei zu helfen, ihre Erfahrungen, Gefühle oder Situationen besser zu verstehen, indem sie mit bekannteren oder anschaulicheren Konzepten in Verbindung gebracht werden.

Neue Sichtweisen ermöglichen: Die Klientin dabei unterstützen, eine Situation, Überzeugung oder Erfahrung aus einer neuen Perspektive zu betrachten, damit sie neue Bedeutungen, Einsichten oder Möglichkeiten entdecken kann.

Ohne Fixierung: Die Fähigkeit, sich auf den Coachingprozess einzulassen, ohne sich übermäßig auf bestimmte Ergebnisse zu fixieren, was Flexibilität und Offenheit ermöglicht.

Präsenz: Die Fähigkeit des Coaches, sich während der Sitzungen voll und ganz auf die Klientin zu konzentrieren und sich mit ihnen auszutauschen.

Sicht der Welt: Die generelle Sichtweise, aus der eine Person die Welt betrachtet und interpretiert und die ihre Überzeugungen, Werte und Handlungen beeinflusst.

Sitzung: Ein Zeitraum, in dem ein Coach und ein Klient ein Coaching-Gespräch führen.

Sponsor/Sponsorin: Die Organisation (einschließlich ihrer Vertreter) oder die Einzelperson, die die zu erbringenden Coachingleistungen bezahlt und/oder organisiert oder definiert. Dazu gehören auch Personen, die die elterliche Verantwortung für Minderjährige tragen.

Stakeholder: Eine Person, in der Regel innerhalb einer Organisation, die ein Interesse am Fortschritt einer Klientin durch Coaching hat.

Starke Emotionen: Intensive emotionale Reaktionen oder Erfahrungen, die Klienten während einer Coaching-Sitzung zeigen.

Stil: Die einzigartige Art und Weise, wie ein Coach mit seinen Klienten interagieren und Sitzungen leiten.

Technologie: Tools, Plattformen und Systeme, die von Coaches zur Verbesserung des Coachingprozesses eingesetzt werden. Dies kann digitale Coaching-Plattformen, Apps für Selbstcoaching, Videokonferenz-Tools und KI-Systeme umfassen, die die Zielverfolgung, Kommunikation und Fortschrittsüberwachung erleichtern.

Überzeugungen: Persönliche Auffassungen, Annahmen und Interpretationen, die beeinflussen, wie eine Klientin sich selbst, andere und die Welt sehen.

Umgebung: Die physische und soziale Umgebung, die die Erfahrungen und Entscheidungen eines Klienten beeinflusst.

Verantwortlichkeit: Die Verantwortung, die während des Coachingprozesses vereinbarten Verpflichtungen und Maßnahmen umzusetzen.

Vereinbarung: Ein offizielles Dokument, das zwischen ICF-Professional und Klienten und ggfs. Sponsorin erstellt wird. Es legt die Bedingungen, Erwartungen und Konditionen im Rahmen der Coaching-Beziehung fest und enthält in der Regel Details wie Ziele des Coachings, Dauer und Häufigkeit der Sitzungen, Vertraulichkeitsrichtlinien, Zahlungs- und Stornobedingungen sowie die Verpflichtungen von Coach und Klientin.

Vertraulichkeit: Der Schutz aller Informationen, die im Rahmen der Coaching-Beziehung gewonnen werden, gilt, es sei denn, es liegt ein Rechtsgrund oder eine gesetzliche Verpflichtung vor, oder es besteht eine Gefahr, oder der Klient hat seine schriftliche Zustimmung zur Weitergabe von Informationen gegeben.

Voreingenommenheit: Ein Unterschied in der Wahrnehmung, Interpretation oder Beurteilung – geprägt durch verinnerlichte Überzeugungen, Werte, Präferenzen

und kulturelle Annahmen – der zu einer Neigung für oder gegen eine Idee, ein Objekt, eine Gruppe oder eine Person führen kann.

Wahrnehmungen: Die Art und Weise, wie Klientinnen ihre Erfahrungen und ihre Umgebung interpretieren und verstehen.

Wert oder Werte: Die Grundsätze und Maßstäbe, die das Verhalten und die Entscheidungen einer Person prägen.

Wirkungsvolles Fragen: Die Verwendung von Fragen, die zum Nachdenken anregen, um bei den Klienten tiefere Überlegungen und Reflexionen anzuregen.

Wissen: Informationen oder Fähigkeiten, die durch Studium, Beobachtung, Übung oder direkte Erfahrung erworben werden.

Wohlbefinden: Der emotionale und psychische Zustand einer Person, der ihre allgemeine Gesundheit und ihr Glücksempfinden umfasst, einschließlich Resilienz, positiver Emotionen und der Fähigkeit, mit den Herausforderungen des Lebens effektiv umzugehen.

Anhang B:

Vergleichstabelle der Kernkompetenzen von 2019 und Aktualisierungen für 2025

Ursprüngliche KKS	Aktualisierte KKS
1. Hält sich an die ethischen Grundsätze	1. Hält sich an die ethischen Grundsätze
Definition: Versteht die ethischen Grundsätze und Coachingstandards und wendet sie durchgängig an.	Definition: Versteht die ethischen Grundsätze und Coachingstandards und wendet sie durchgängig an.
1.01. Zeigt persönliche Integrität und Ehrlichkeit im Umgang mit Klientinnen, Sponsoren und relevanten Beteiligten.	Zeigt persönliche Integrität und Ehrlichkeit im Umgang mit Klientinnen, Sponsoren und relevanten Stakeholdern.
1.02. Ist sensibel gegenüber Identität, Umfeld, Erfahrungen, Werten und Überzeugungen der Klientinnen.	1.02. Ist sensibel gegenüber Identität, Umgebung, Erfahrungen, Werten und Überzeugungen der Klientinnen.
1.03. Verwendet Sprache, die Klienten, Sponsorinnen und relevanten Beteiligten gegenüber angemessen und respektvoll ist.	1.03. Verwendet Sprache, die Klienten, Sponsorinnen und relevanten Stakeholdern gegenüber angemessen und respektvoll ist.
1.04. Befolgt den ICF Code of Ethics und hält die Kernwerte (ICF Core Values) hoch.	1.04. Befolgt den ICF Code of Ethics und hält die ICF -Kernwerte (ICF Core Values) hoch.
1.05. Wahrt Vertraulichkeit in Bezug auf Informationen über Klienten entsprechend der Vereinbarungen mit Beteiligten und hält geltendes Recht ein.	1.05. Wahrt Vertraulichkeit in Bezug auf Informationen über Klienten entsprechend der Vereinbarungen mit Stakeholdern und hält geltendes Recht ein.
1.06. Grenzt klar Coaching von Beratung, Psychotherapie und anderen unterstützenden Berufen ab.	1.06. Grenzt klar Coaching von Beratung, Psychotherapie und anderen helfenden Berufen ab.
1.07. Verweist Klienten gegebenenfalls an andere Hilfeberufe.	1.07. Verweist Klienten gegebenenfalls an andere helfende Berufe.

2. Verkörpert ein Coaching-Mindset	2. Verkörpert ein Coaching-Mindset
Definition: Entwickelt und behält ein Mindset bei, das offen, neugierig, flexibel und klientenzentriert ist.	Definition: Bildet sich als Coach kontinuierlich beruflich weiter und arbeitet an der persönlichen Weiterentwicklung. Arbeitet bei Bedarf mit Coaching-Supervisoren oder Mentor-Coaches zusammen. Entwickelt und behält ein Mindset bei, das offen, neugierig, flexibel und klientenzentriert ist.
2.01. Erkennt an, dass Klienten für ihre eigenen Entscheidungen selbst verantwortlich sind.	2.01. Erkennt an, dass Klienten für ihre eigenen Entscheidungen selbst verantwortlich sind.
2.02. Bildet und entwickelt sich als Coach kontinuierlich weiter.	2.02. Bildet und entwickelt sich als Coach kontinuierlich weiter und hält sich auf dem neuesten Stand, was Best Practices im Coaching und die Nutzung von Technologie angeht.
2.03. Reflektiert kontinuierlich die eigene Praxis, um das eigene Coaching zu verbessern.	2.03. Reflektiert kontinuierlich die eigene Praxis, um das eigene Coaching zu verbessern.
2.04. Bleibt sich des Einflusses von Kontext und Kultur auf sich selbst und andere bewusst und bleibt dafür offen.	2.04. Bleibt sich des Einflusses von Voreingenommenheit , Kontext und Kultur auf sich selbst und andere bewusst und bleibt dafür offen.
2.05. Nutzt die eigene Selbstwahrnehmung und Intuition zum Vorteil der Klientinnen.	2.05. Nutzt die eigene Selbstwahrnehmung und Intuition zum Vorteil der Klientinnen.
2.06. Entwickelt und bewahrt die Fähigkeit, die eigenen Emotionen zu steuern.	2.06. Entwickelt und behält die Fähigkeit bei, die eigenen Emotionen zu steuern .
2.07. Bereitet sich mental und emotional auf Sitzungen vor.	2.07. Sorgt für das emotionale, körperliche und geistige Wohlbefinden in der Vorbereitungsphase, sowie während und nach jeder Sitzung.
2.08. Sucht bei Bedarf Hilfe von außen.	2.08. Sucht bei Bedarf Hilfe von außen.
-	2.09. Fördert Offenheit und Neugierde bei sich selbst, bei den Klienten und im Coachingprozess.
-	2.10. Bleibt sich des Einflusses der eigenen Gedanken und Verhaltensweisen auf Klienten und andere bewusst.

3. Schließt Vereinbarungen ab und hält sie ein	3. Schließt Vereinbarungen ab und hält sie ein
<p>Definition: Arbeitet mit Klienten und relevanten Beteiligten zusammen, um klare Vereinbarungen über die Coaching-Beziehung, den Prozess, die Pläne und Ziele zu treffen. Erzielt Vereinbarungen sowohl für den gesamten Coaching-Prozess wie auch für jede Coaching-Sitzung.</p>	<p>Definition: Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten und relevanten Stakeholdern, um klare Vereinbarungen über die Coaching-Beziehung, den Prozess, die Pläne und Ziele zu treffen. Erzielt Vereinbarungen sowohl für den gesamten Coachingprozess wie auch für jede Coaching-Sitzung.</p>
<p>3.01. Erklärt, was Coaching ist und was nicht und beschreibt den Prozess für Klienten und relevante Beteiligte.</p>	<p>3.01. Beschreibt die eigene Coaching-Philosophie und definiert klar, was Coaching für potenzielle Klienten und Stakeholder ist und was nicht.</p>
<p>3.02. Erzielt eine Vereinbarung darüber, was in der Beziehung angemessen ist und was nicht, was angeboten wird und was nicht, sowie über die Verantwortlichkeiten der Klientinnen und relevanten Beteiligten.</p>	<p>3.02. Erzielt eine Vereinbarung darüber, was in der Beziehung angemessen ist und was nicht, was angeboten wird und was nicht, sowie über die Verantwortlichkeiten der Klientinnen und relevanten Stakeholder, einschließlich der Verpflichtung, auf die Coachingziele hinzuarbeiten.</p>
<p>3.03. Erzielt eine Vereinbarung über die Richtlinien und spezifischen Rahmenbedingungen der Coachingbeziehung wie Logistik, Honorare, Zeitplanung, Dauer, Beendigung, Vertraulichkeit und Einbeziehung anderer.</p>	<p>3.03. Erzielt eine Vereinbarung über die Richtlinien und spezifischen Rahmenbedingungen der Coaching-Beziehung wie Logistik, Honorare, Zeitplanung, Dauer, Beendigung, Vertraulichkeit und Einbeziehung anderer.</p>
<p>3.04. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten und relevanten Beteiligten, um einen umfassenden Coachingplan und umfassende Coachingziele aufzustellen.</p>	<p>3.04. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten und relevanten Stakeholdern, um einen umfassenden Coachingplan und umfassende Coachingziele aufzustellen.</p>
<p>3.05. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um herauszufinden, ob Klientin und Coach zusammenpassen.</p>	<p>3.05. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um herauszufinden, ob Klientin und Coach zusammenpassen.</p>
<p>3.06. Arbeitet in Partnerschaft mit Klientinnen, um herauszufinden oder zu bestätigen, was sie in der Sitzung erreichen wollen.</p>	<p>3.06. Arbeitet in Partnerschaft mit Klientinnen, um herauszufinden oder zu bestätigen, was sie in der Sitzung erreichen wollen.</p>

3.07. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um zu definieren, was die Klienten ansprechen oder lösen möchten, um das zu erreichen, was sie in der Sitzung erarbeiten wollen.	3.07. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um zu definieren, was die Klienten ansprechen oder lösen möchten, um das zu erreichen, was sie in der Sitzung erarbeiten wollen.
3.08. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um Messkriterien dafür, was sie im gesamten Coaching-Prozess oder in der einzelnen Sitzung erreichen möchten, zu definieren oder zu bestätigen.	3.08. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um Erfolgsmaßstäbe dafür, was sie im gesamten Coachingprozess oder in der einzelnen Sitzung erreichen möchten, zu definieren oder zu bestätigen.
3.09. Arbeitet mit Klienten zusammen, um Dauer und Fokus der Sitzung zu steuern.	3.09. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um Dauer und Fokus der Sitzung zu steuern.
3.10. Setzt das Coaching in Richtung des gewünschten Ergebnisses der Klienten fort, sofern die Klienten nichts anderes angeben.	3.10. Setzt das Coaching in Richtung des gewünschten Ergebnisses der Klienten fort, sofern die Klienten nichts anderes angeben.
3.11. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten zusammen, um die Coaching- Beziehung in einer Weise zu beenden, die die Erfahrung wertschätzt.	3.11. Arbeitet in Partnerschaft mit Klienten, um die Coaching-Beziehung auf eine Weise zu beenden , die sowohl die Klienten als auch die Coaching-Erfahrung respektiert .
-	3.12. Überprüft bei Bedarf die Coaching-Vereinbarung, um sicherzustellen, dass der Coaching-Ansatz den Bedürfnissen von Klienten entspricht.
4. Fördert Vertrauen und Sicherheit	4. Fördert Vertrauen und Sicherheit
Definition: Arbeitet in Partnerschaft mit Klientinnen, um eine sichere, unterstützende Umgebung zu schaffen, die es den Klientinnen ermöglicht, sich frei einzubringen. Hält eine Beziehung aufrecht, die von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt ist.	Definition: Arbeitet in Partnerschaft mit Klientinnen, um eine sichere, unterstützende Umgebung zu schaffen, die es den Klientinnen ermöglicht, sich frei einzubringen. Hält eine Beziehung aufrecht, die von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt ist.
4.01. Versucht, Klienten in ihrem Kontext zu verstehen, was auch die Identität, Umgebung, Erfahrungen, Werte und Überzeugungen einschließen kann.	4.01. Versucht, Klienten in ihrem Kontext zu verstehen, was auch die Identität, Umgebung, Erfahrungen, Werte und Überzeugungen einschließen kann.

4.02. Zeigt Respekt vor der Identität, den Wahrnehmungen, dem Stil und der Sprache der Klienten und passt das Coaching an sie an.	4.02. Zeigt Respekt vor der Identität, den Wahrnehmungen, dem Stil und der Sprache der Klienten und passt das Coaching an sie an.
4.03. Würdigt und respektiert die einzigartigen Talente, Einsichten und die Arbeit der Klientinnen im Coachingprozess.	4.03. Würdigt und respektiert die einzigartigen Talente, Einsichten und die Arbeit der Klientinnen im Coachingprozess.
4.04. Zeigt den Klienten Unterstützung, Empathie und Anteilnahme.	4.04. Zeigt den Klienten Unterstützung, Empathie und Anteilnahme.
4.05. Würdigt und unterstützt die zum Ausdruck gebrachten Gefühle, Wahrnehmungen, Bedenken, Überzeugungen und Vorschläge der Klientin.	4.05. Würdigt und unterstützt die zum Ausdruck gebrachten Gefühle, Wahrnehmungen, Bedenken, Überzeugungen und Vorschläge der Klientin.
4.06. Veranschaulicht Offenheit und Transparenz als eine Möglichkeit, Verwundbarkeit zu zeigen und Vertrauen zu den Klienten aufzubauen.	4.06. Veranschaulicht Offenheit und Transparenz als eine Möglichkeit, Verwundbarkeit zu zeigen und Vertrauen zu den Klienten aufzubauen.
5. Bleibt präsent	5. Bleibt präsent
Definition: Ist voll bewusst und präsent beim Klienten, mit einem Stil, der offen, flexibel, geerdet und souverän ist. Versucht, Klienten in ihrem Kontext zu verstehen, was auch die Identität, Umgebung, Erfahrungen, Werte und Überzeugungen einschließen kann.	Definition: Ist voll bewusst und präsent beim Klienten, mit einem Stil, der offen, flexibel, geerdet und souverän ist.
5.01. Bleibt fokussiert, aufmerksam, einfühlsam und aufgeschlossen gegenüber der Klientin.	5.01. Bleibt fokussiert, aufmerksam, einfühlsam und aufgeschlossen gegenüber der Klientin.
5.02. Zeigt Neugierde während des Coachingprozesses.	5.02. Zeigt Neugierde während des Coachingprozesses.
-	5.03. Behält im Blick, was bei sich selbst und der Klientin gerade entsteht.
5.03. Steuert die eigenen Emotionen, um dem Klienten gegenüber präsent zu bleiben.	5.04. Steuert die eigenen Emotionen, um dem Klienten gegenüber präsent zu bleiben.
5.04. Zeigt Selbstvertrauen bei der Arbeit mit starken Emotionen der Klientin während des Coachingprozesses.	5.05. Zeigt Selbstvertrauen bei der Arbeit mit starken Emotionen der Klientin während des Coachingprozesses.

5.05. Fühlt sich wohl damit, im Nicht-Wissen zu arbeiten.	5.06 Fühlt sich wohl damit, im Unwissen zu arbeiten.
5.06. Schafft oder lässt Raum für Stille, Pausen oder Reflexion.	5.07 Schafft oder lässt Raum für Stille, Pausen oder Reflexion.
6. Hört aktiv zu	6. Hört aktiv zu
Definition: Konzentriert sich auf das, was der Klient sagt und nicht sagt, um ganzheitlich zu verstehen, was im Kontext der Klienten-Systeme kommuniziert wird, sowie um den Selbstaussdruck des Klienten zu unterstützen	Definition: Konzentriert sich auf das, was der Klient sagt und nicht sagt, um ganzheitlich zu verstehen, was im Kontext der Klienten-Systeme kommuniziert wird, sowie um den Selbstaussdruck des Klienten zu unterstützen.
6.01. Berücksichtigt Kontext, Identität, Umgebung, Erfahrungen, Werte und Überzeugungen der Klientinnen, um besser zu verstehen, was die Klienten kommunizieren.	6.01. Berücksichtigt Kontext, Identität, Umgebung, Erfahrungen, Werte und Überzeugungen der Klientinnen, um besser zu verstehen, was die Klienten kommunizieren.
6.02. Spiegelt wider oder fasst zusammen, was der Klient kommuniziert hat, um Klarheit und Verständnis zu gewährleisten.	6.02. Spiegelt wider oder fasst zusammen, was der Klient kommuniziert , um Klarheit und Verständnis zu gewährleisten.
6.03. Erkennt und fragt nach, wenn es mehr gibt als das, was die Klientin kommuniziert.	6.03. Erkennt und fragt nach, wenn es mehr gibt als das, was die Klientin kommuniziert.
6.04. Bemerk, würdigt und erforscht die Emotionen, Veränderungen in der Energie, nonverbalen Hinweise oder andere Verhaltensweisen des Klienten.	6.04. Bemerk, würdigt und erforscht die Emotionen, Veränderungen in der Energie, nonverbale Hinweise oder andere Verhaltensweisen des Klienten.
6.05. Integriert die Worte, Intonation und Körpersprache der Klientin, um die volle Bedeutung dessen zu erfassen, was kommuniziert wird.	6.05. Integriert die Worte, Intonation und Körpersprache der Klientin, um die volle Bedeutung dessen zu erfassen, was die Klientin kommuniziert .
6.06. Bemerk Trends im Verhalten und den Emotionen des Klienten über den gesamten Coachingprozess, um Themen und Muster zu erfassen.	6.06. Bemerk Trends im Verhalten und den Emotionen des Klienten über den gesamten Coachingprozess, um Themen und Muster zu erfassen.

7. Fördert Bewusstheit	7. Fördert Bewusstheit
Definition: Erleichtert der Klientin Einsicht und Lernen durch den Einsatz von Tools und Techniken, wie z. B. wirkungsvolles Fragen, Stille, Metaphern oder Analogien.	Definition: Erleichtert der Klientin Einsicht und Lernen durch den Einsatz von Tools und Techniken, wie z. B. wirkungsvolles Fragen, Stille, Metaphern oder Analogien.
7.01. Berücksichtigt die Erfahrung des Klienten bei der Entscheidung, was am nützlichsten sein könnte.	7.01. Berücksichtigt die Erfahrung des Klienten bei der Entscheidung, was am nützlichsten sein könnte.
7.02. Fordert die Klientin heraus, um Bewusstheit oder Einsicht zu wecken.	7.02. Fordert die Klientin heraus, um Bewusstheit oder Einsicht zu wecken.
7.03. Stellt Fragen zum Klienten, wie z.B. zu seiner Denkweise, Werten, Bedürfnissen, Wünschen und Überzeugungen.	7.03. Stellt Fragen zum Klienten, wie z. B. zu seiner Denkweise, Werten, Bedürfnissen, Wünschen und Überzeugungen.
7.04. Stellt Fragen, die der Klientin helfen, über das aktuelle Denken hinaus zu erkunden.	7.04. Stellt Fragen, die der Klientin helfen, über das aktuelle Denken hinaus zu erkunden.
7.05. Bittet den Klienten, mehr über seine Erfahrungen im Moment mitzuteilen.	7.05. Bittet den Klienten, mehr über seine Erfahrungen im Moment mitzuteilen.
7.06. Erkennt, was funktioniert, um den Fortschritt der Klientin zu steigern.	7.06. Erkennt, was funktioniert, um den Fortschritt der Klientin zu steigern.
7.07. Passt den Coaching-Ansatz den Bedürfnissen des Klienten an.	7.07. Passt den Coaching-Ansatz den Bedürfnissen des Klienten an.
7.08. Hilft der Klientin, Faktoren zu identifizieren, die aktuelle und zukünftige Verhaltens-, Denk- oder Emotionsmuster beeinflussen.	7.08. Hilft der Klientin, Faktoren zu identifizieren, die aktuelle und zukünftige Verhaltens-, Denk- oder Emotionsmuster beeinflussen.
7.09. Lädt die Klienten ein, Ideen dazu zu entwickeln, wie sie sich weiterentwickeln können und dazu, was sie tun möchten oder tun können.	7.09. Lädt die Klienten ein, Ideen zu entwickeln, wie sie sich weiterentwickeln können und dazu, was sie tun möchten oder tun können.
7.10. Unterstützt den Klienten beim Reframing von Sichtweisen.	7.10. Ermöglicht neue Sichtweisen für die Klientinnen.
7.11. Teilt Beobachtungen, Einsichten und Gefühle mit, ohne ihnen verhaftet zu sein, die das Potenzial haben, neues Lernen für die Klientin zu ermöglichen.	7.11. Teilt Beobachtungen, Wissen und Gefühle mit, ohne ihnen verhaftet zu sein, die das Potenzial haben, der Klientin neue Einsichten zu ermöglichen.

8. Unterstützt die Entwicklung der Klienten	8. Unterstützt die Entwicklung der Klienten
Definition: Arbeitet in Partnerschaft mit der Klientin, um Lernen und Einsichten in die Praxis umzusetzen. Fördert die Autonomie der Klientin im Coachingprozess.	Definition: Arbeitet in Partnerschaft mit der Klientin, um Gelerntes und Einsichten in die Praxis umzusetzen. Fördert die Autonomie der Klientin im Coachingprozess.
8.01. Arbeitet mit den Klienten zusammen, um neues Bewusstsein, Einsichten oder Lernen in ihre Sicht der Welt und ihr Verhalten zu integrieren.	8.01. Arbeitet mit den Klienten zusammen, um neues Bewusstsein, Einsichten oder Gelerntes in ihre Sicht der Welt und ihr Verhalten zu integrieren.
8.02. Arbeitet in Partnerschaft mit der Klientin, um Ziele, Handlungen und Maßnahmen zur Übernahme von Verantwortung zu entwickeln, die neues Lernen integrieren und erweitern.	8.02. Arbeitet in Partnerschaft mit der Klientin, um Ziele, Handlungen und Maßnahmen zur Verantwortlichkeit zu entwickeln, die neues Lernen integrieren und erweitern.
8.03. Anerkennt und unterstützt die Autonomie der Klienten bei der Erarbeitung von Zielen, Maßnahmen und Methoden zur Verantwortungsübernahme.	8.03. Anerkennt und unterstützt die Autonomie der Klienten bei der Erarbeitung von Zielen, Maßnahmen und Methoden zur Verantwortlichkeit.
8.04. Unterstützt den Klienten bei der Identifizierung möglicher Ergebnisse oder beim Lernen aus festgelegten Handlungsschritten.	8.04. Unterstützt den Klienten bei der Identifizierung möglicher Ergebnisse oder beim Lernen aus festgelegten Handlungsschritten.
8.05. Lädt die Klientin ein, zu erwägen, wie sie weiterkommen kann, unter Berücksichtigung von Ressourcen, Unterstützung und potenziellen Hindernissen.	8.05. Lädt die Klientin ein, zu erwägen, wie sie weiterkommen kann, unter Berücksichtigung von Ressourcen, Unterstützung und potenziellen Hindernissen.
8.06. Arbeitet mit dem Klienten zusammen, um das Lernen und die Einsichten innerhalb oder zwischen den Sitzungen zusammenzufassen.	8.06. Arbeitet in Partnerschaft mit dem Klienten, um das Gelernte und die Einsichten innerhalb oder zwischen den Sitzungen zusammenzufassen.
-	8.07. Arbeitet in Partnerschaft mit der Klientin, um das Gelernte zu integrieren und den Fortschritt während des gesamten Coachingprozesses zu sichern.
8.07. Feiert die Fortschritte und Erfolge der Klientin.	8.08. Würdigt die Fortschritte und Erfolge der Klientin.
8.08. Beendet die Sitzung in Partnerschaft mit dem Klienten.	8.09. Beendet die Sitzung in Partnerschaft mit dem Klienten.

EMPOWERING THE WORLD THROUGH

COACHING.

