ICF's kernekompetencer 2025

Udgivet på dansk oktober 2026

Denmark
Charter Chapter

Opdatering af ICF's kernekompetencer

Resumé

Det primære mål med den globale analyse af coachingpraksis for 2025 er at forstå, hvordan coachingpraksissen har udviklet sig siden den seneste analyse i 2019.

Formålet var at identificere nye kompetencer, der i dag er væsentlige for coaches, at vurdere, hvilke eksisterende kompetencer der ikke længere er relevante og at revidere de eksisterende kompetencer efter behov.

Opdateringerne af ICF's kernekompetencemodel blev gennemført ved hjælp af strenge, evidensbaserede metoder til at vurdere, hvordan Knowledge, Abilities and Other Characteristics (KAOs) inden for coaching har udviklet sig.

Den 14 måneder lange jobanalyse anvendte en bred vifte af metoder, herunder litteraturgennemgange, fokusgrupper, analyser af opgaver og viden, evner og andre egenskaber (KAOs), spørgeskemaundersøgelser samt en gennemgang af den eksisterende kompetencemodel.

Tilgangene havde til formål (a) at identificere ændringer i coachingprofessionen siden den seneste opdatering i 2019 og (b) at vurdere, hvordan disse ændringer kunne bruges som grundlag for opdateringer af ICF's kompetencemodel.

Denne kompetencemodel er baseret på data indsamlet fra næsten 3.000 coaches fra hele verden, både ICF-medlemmer og ikke-medlemmer, samt repræsenterer en bred vifte af coaching discipliner, coaching baggrunde, coaching stile og erfaringsniveauer.

Der blev ikke tilføjet nye hovedkompetencer, men fem nye underkompetencer blev tilføjet, og 11 eksisterende underkompetencer blev revideret.

Desuden blev definitionen af én kompetence opdateret.

ICF's kernekompetencer

A. Fundament

1. Demonstrerer etisk praksis

Definition: Forstår og anvender konsekvent coachingetik og standarder for coaching.

1.01 Demonstrerer personlig integritet og ærlighed i interaktioner med klienter, sponsorer og relevante interessenter.

1.02 Er opmærksom på klientens identitet, miljø, erfaringer, værdier og overbevisninger.

1.03 Bruger sprog som er passende og respektfuldt overfor klienter, sponsorer og relevante interessenter.

1.04 Overholder ICF's etiske retningslinjer (Code of Ethics) og lever op til ICF's kerneværdier (Core Values).

1.05 Overholder tavshedspligt omkring klientinformation ifølge aftaler med interessenter og relevante love.

1.06 Skelner mellem coaching, rådgivning, psykoterapi og andre professioner.

1.07 Henviser klienter til andre passende fagpersoner efter behov.

2. Besidder et coachingmindset

Definition: Deltager løbende i personlig og faglig læring og udvikling som coach. Samarbejder med coachingsupervisorer eller mentorcoaches efter behov. Udvikler og opretholder et åbent, nysgerrig, fleksibelt og klientfokuseret tankesæt.

2.01 Anerkender, at klienter er ansvarlige for deres egne beslutninger.

2.02 Deltager løbende i læring og udvikling som coach, herunder ved at holde sig ajour med aktuelle bedste praksisser inden for coaching og brugen af teknologi.

2.03 Udvikler en vedvarende refleksiv praksis for at forbedre egen coaching.

2.04 Er bevidst om og åben over for, hvordan bias, kontekst og kultur påvirker både én selv og andre.

2.05 Bruger selvbevidsthed og intuition til klientens fordel.

2.06 Udvikler og opretholder evnen til at håndtere egne følelser.

2.07 Sikrer følelsesmæssig, fysisk og mental balance – både før, under og efter hver session.

2.08 Søger hjælp udefra, når det er nødvendigt.

2.09 Fremmer åbenhed og nysgerrighed både i sig selv, hos klienten og i selve coachingprocessen.

2.10 Er bevidst om, hvordan egne tanker og handlinger påvirker klienten og andre.

B. Samskabelse af relationen

3. Etablerer og holder aftaler

Definition: Samarbejder med klienten og relevante interessenter om at skabe klare aftaler for coachingforholdet, processen, planer og mål. Etablerer aftaler for det overordnede coachingforløb og for de enkelte coachingsessioner.

3.01 Beskriver sin coachingfilosofi og definerer tydeligt, hvad coaching er – og ikke er – for potentielle klienter og interessenter.

3.02 Opnår enighed om hvad der er – og ikke er – passende i relationen, hvad der tilbydes og ikke tilbydes, samt hvilket ansvar klienten og relevante interessenter har, herunder en forpligtelse til at arbejde hen imod coachingmålene.

3.03 Når til enighed om guidelines og specifikke parametre for coachingrelationen såsom logistik, honorar, tidsplan, varighed, afslutning, tavshedspligt og inddragelse af andre.

3.04 Samarbejder med klienten og relevante interessenter om at etablere en overordnet coachingplan og mål.

3.05 Samarbejder med klienten om at bedømme, om der er et match mellem coach og klient.

3.06 Samarbejder med klienten om at identificere eller genbekræfte, hvad han eller hun ønsker at opnå i denne session.

3.07 Samarbejder med klienten om at definere, hvad klienten mener skal adresseres eller løses for at gennemføre det som ønskes opnået i sessionen.

3.08 Samarbejder med klienten om at definere eller genbekræfte de succeskriterier klienten har for coachingforløbet eller den enkelte session.

3.09 Samarbejder med klienten om at administrere tid og fokus for sessionen.

3.10 Fortsætter med at coache hen imod klientens ønskede resultat medmindre klienten indikerer noget andet.

3.11 Afslutter coachingforløbet i samarbejde med klienten på en måde, der viser respekt for både klienten og coachingprocessen.

3.12 Genbesøger coachingaftalen efter behov for at sikre, at coachingtilgangen opfylder klientens behov.

4. Opbygger tillid og tryghed

Definition

Samskaber med klienten et trygt og støttende rum, der gør det muligt for klienten at dele frit. Opretholder en relation præget af gensidig respekt og tillid.

4.01 Søger at forstå klienten i dennes kontekst, hvilket kan omfatte klientens identitet, omgivelser, erfaringer, værdier og overbevisninger.

4.02 Udviser respekt for klientens identitet, opfattelser, stil og sprog og tilpasser sin coaching til klienten.

4.03 Anerkender og respekterer klientens unikke talenter, indsigter og arbejde i coachingprocessen.

4.04 Viser støtte, empati og omsorg for klienten.

4.05 Anerkender og støtter klientens udtryk for følelser, opfattelser, bekymringer, overbevisninger og forslag.

4.06 Udviser åbenhed og transparens som en måde at vise sårbarhed på og opbygge tillid i relationen med klienten.

5. Fastholder nærvær

Definition

Er fuldt bevidst og nærværende med klienten og anvender en stil, der er åben, fleksibel, rodfæstet og tillidsfuld.

5.01 Forbliver fokuseret, opmærksom, empatisk og responsiv over for klienten.

5.02 Udviser nysgerrighed under coachingprocessen.

5.03 Forbliver opmærksom på, hvad der opstår i nuet hos coachen selv og hos klienten.

5.04 Håndterer egne følelser for at kunne forblive nærværende med klienten.

5.05 Udviser tillid til at arbejde med stærke følelser hos klienten under coachingprocessen.

5.06 Er tryg ved at arbejde uden at have svarene på forhånd.

5.07 Skaber eller giver plads til stilhed, pause eller refleksion.

C. Kommunikerer effektivt

6. Lytter aktivt

Definition: Fokuserer på, hvad klienten siger og ikke siger for fuldt ud at kunne forstå, hvad der bliver kommunikeret i konteksten af klientens systemer og for at støtte klientens selvudfoldelse.

6.01 Overvejer klientens kontekst, identitet, miljø, erfaringer, værdier og overbevisninger for at opnå en større forståelse for det, klienten kommunikerer.

6.02 Reflekterer eller opsummerer det, klienten udtrykker for at sikre klarhed og forståelse.

6.03 Anerkender og spørger ind, når der er mere i det, klienten kommunikerer.

6.04 Lægger mærke til, anerkender og udforsker klientens følelser, energiskift, nonverbale signaler og anden adfærd.

6.05 Integrerer klientens ord, stemmeføring og kropssprog for at opfatte den fulde betydning af det, klienten udtrykker.

6.06 Lægger mærke til tendenser i klientens adfærd og følelser fra session til session for at opdage temaer og mønstre.

7. Fremkalder bevidsthed

Definition: Faciliterer indsigter og læring hos klienten gennem teknikker som kraftfulde spørgsmål, stilhed, metaforer og analogier.

7.01 Tager klientens oplevelse i betragtning, når coachen vurderer, hvad der kan være mest nyttigt.

7.02 Udfordrer klienten for at formidle bevidsthed eller indsigt.

7.03 Stiller spørgsmål til klienten, for eksempel om klientens tænkemåder, værdier, behov, ønsker og overbevisninger.

7.04 Stiller spørgsmål, der hjælper klienten med at udforske videre end nuværende tænkning.

7.05 Opfordrer klienten til at dele mere omkring klientens oplevelse i øjeblikket.

7.06 Lægger mærke til, hvad der virker for at forstærke klientens fremskridt.

7.07 Justerer coachingtilgangen som svar på klientens behov.

7.08 Hjælper klienten med at identificere faktorer, som kan påvirke nuværende og fremtidige mønstre af adfærd, tanker og følelser.

7.09 Opfordrer klienten til at generere ideer om, hvordan klienten kan bevæge sig fremad og hvad klienten er villig og i stand til at gøre.

7.10 Støtter klienten i at omformulere perspektiver.

7.11 Deler observationer, viden og følelser – uden at være bundet af dem – som kan bidrage til nye indsigter hos klienten.

D Fremmer læring og udvikling

8. Faciliterer klientens udvikling

Definition: Samarbejder med klienten om at transformere læring og indsigt til handling. Fremmer klientautonomi i coachingprocessen.

8.01 Arbejder med klienten for at integrere ny bevidsthed, indsigter eller læring i klientens verdensbillede og adfærd.

8.02 Samarbejder med klienten om at designe mål, handlinger og succeskriterier som integrerer og udvider ny læring.

8.03 Anerkender og støtter klientens autonomi i design af mål, handlinger og succeskriterier.

8.04 Støtter klienten i at identificere potentielle resultater eller læring fra identificerede konkrete tiltag.

8.05 Opfordrer klienten til at overveje, hvordan han eller hun kan komme videre, inklusive hvilke ressourcer, støtte og potentielle barrierer der måtte være.

8.06 Samarbejder med klienten om at opsummere læring og indsigt i eller mellem sessioner.

8.07 Samarbejder med klienten om at integrere læring og fastholde fremskridt gennem hele coachingforløbet.

8.08 Anerkender klientens fremskridt og succeser.

8.09 Samarbejder med klienten om at afslutte sessionen.

Bilag: ICF's kernekompetencer – ordliste

Ansvarlighed: Ansvaret for at følge op på de forpligtelser og handlinger, der er aftalt i coachingprocessen.

Aftale: Et formelt dokument udarbejdet mellem en ICF-professionel og klienten/klienterne/sponsoren/sponsorerne, som fastlægger vilkår, forventninger og betingelser for deres coachingrelation. Dokumentet indeholder typisk oplysninger om coachingens mål, varighed og hyppighed af sessioner, fortrolighedspolitikker, betalingsvilkår, aflysningspolitik samt coachens og klientens respektive ansvar.

Analogi: En sammenligning mellem to ting, der fremhæver lighederne mellem dem – ofte for at forklare eller tydeliggøre et begreb, en proces eller en situation.

Autonomi: Klientens evne til at træffe uafhængige beslutninger og handle ud fra sine egne værdier og overbevisninger.

Overbevisninger: Personlige overbevisninger, antagelser og fortolkninger, der er med til at forme klientens opfattelse af sig selv, andre og verden.

Fordomme: En forskel i oplevelse, fortolkning eller vurdering – formet af internaliserede overbevisninger, værdier, præferencer og kulturelle antagelser – som kan føre til en tilbøjelighed for eller imod en idé, et objekt, en gruppe eller en person.

Kropssprog: Ikke-verbal kommunikation gennem gestik, mimik og kropsholdning, som kan give indsigt i en klients følelser og holdninger.

Udfordringer: Udfordrende interventioner af coachen, der har til formål at få klienten til at tænke ud over sine vante mønstre, antagelser eller fortællinger.

Klient: Den person, det team eller det gruppemedlem, der modtager coaching – eller den coach, der bliver coachet, mentoreret eller superviseret, eller som er under uddannelse.

Klientsystemer:Det netværk af relationer og miljøer, der påvirker klientens liv og beslutninger.

Coachsupervisor (coachingsupervisor): En erfaren coach, der indgår i reflekterende dialog og en samarbejdsproces med en coach (eller en gruppe af coaches) med fokus på personlig, professionel og etisk udvikling og læring.

Coachingtilgang: De specifikke metoder og teknikker, som en coach anvender til at støtte klientens vækst og udvikling.

Coachingengagement: Den strukturerede interaktion mellem en ICF-professionel og klienten/klienterne/sponsoren/sponsorerne. Dette engagement omfatter hele coachingprocessen, herunder den indledende vurdering, målsætning, regelmæssige coachingsessioner, opfølgning på fremskridt og evaluering af resultater.

Coachingfilosofi: Den underliggende teori, de overbevisninger og de principper, der danner grundlag for en coachs praksis og interaktioner med klienter.

Coachingrelation: En relation, der etableres mellem den ICF-professionelle og klienten/klienterne/sponsoren/sponsorerne i henhold til en aftale eller en kontrakt, som definerer parternes ansvar og forventninger.

Fortrolighed: Beskyttelsen af oplysninger indhentet i forbindelse med coachingrelationen, medmindre der foreligger juridiske grunde, krav, en trussel om skade eller skriftligt samtykke fra klienten til at videregive sådanne oplysninger.

Kontekst: Den unikke kombination af omstændigheder, erfaringer, kultur, identitet, miljø og verdenssyn, der former, hvordan en person forstår sig selv, andre og verden.

Kultur: Fælles værdier, overbevisninger, sprog, kommunikation, normer og praksisser i en gruppe, som bidrager til at definere dem som et kollektiv og påvirker deres adfærd og beslutningstagning.

Empati: Evnen til at forstå og dele et andet menneskes følelser.

Energiskift: Ændringer i en klients følelsesmæssige eller fysiske energiniveauer, som kan påvirke vedkommendes engagement og fremgang i coachingforløbet.

Miljø: De fysiske og sociale omgivelser, der påvirker en klients oplevelser og beslutninger.

Oplevelser: De begivenheder og interaktioner, der former en klients opfattelser, overbevisninger og adfærd.

Grounded: At være stabil og forankret – ofte med henvisning til en coachs evne til at bevare roen og holde fokus under sessioner.

Hjælpende/understøttende professioner: Områder som rådgivning, terapi og socialt arbejde, der yder støtte og assistance til enkeltpersoner, og som til tider overlapper coachingpraksis.

Identitet: Klientens selvforståelse, herunder deres værdier, overbevisninger, kulturelle baggrund, roller, erfaringer, personlighed og måden, hvorpå de ser og definerer sig selv i verden.[1]

Indsigter: Nye forståelser eller erkendelser, der opstår i coachingprocessen, som fører til personlig vækst.

Viden: Information eller færdigheder opnået gennem uddannelse, observation, praksis eller direkte erfaring.

Succesfaktor: Kriterier, der anvendes til at evaluere effektiviteten og resultaterne af coachingprocessen.

Mentorcoach: En erfaren coach, som tilbyder en samarbejdsbaseret læringsproces (mentorcoaching), hvor der gives feedback til en anden coach på baggrund af observerede eller optagede coachingsessioner med henblik på at videreudvikle vedkommendes unikke coachingstil og kompetencer i overensstemmelse med ICF's kernekompetencer.

Metafor: Et stilistisk virkemiddel, hvor én ting bruges til at beskrive noget andet og dermed skabe en underforstået sammenligning. Inden for coaching anvendes metaforer til at hjælpe klienter med at forstå deres oplevelser, følelser eller situationer ved at knytte dem til mere velkendte eller levende koncepter.

Observationer: Handlinger, der indebærer at lægge mærke til og fortolke adfærd og adfærdsmønstre i en klients handlinger og interaktioner.

Samarbejder (med)/samarbejde: Coach og klient arbejder sammen mod et fælles mål med udgangspunkt i klienten – et mål, der understøtter, opmuntrer og respekterer klientens autonomi i coachingprocessen.

Opfattelser: Den måde, hvorpå klienter fortolker og forstår deres oplevelser og omgivelser.

Stærke spørgsmål: Brugen af udfordrende spørgsmål, der stimulerer dybere tænkning og refleksion hos klienten.

Tilstedeværelse: Coachens evne til at være fuldt ud opmærksom og engageret i klienten under sessionerne.

Fremskridt: Fremgang eller forbedring i forhold til klientens mål og udvikling gennem coachingprocessen.

Reflektiv praksis: Processen med selvrefleksion og læring af egne erfaringer for at forbedre sine coachingfærdigheder og sin effektivitet.

Reframing af perspektiv: At støtte klienten i at se en situation, overbevisning eller oplevelse på en ny måde, så vedkommende kan opnå ny mening, indsigt eller muligheder.

Håndtering af følelser: Evnen til at genkende, forstå og håndtere egne følelsesmæssige reaktioner på en sund og bevidst måde.

Session: En afgrænset periode, hvor en coach og en klient har en coachingsamtale

Sponsor: Den enhed (herunder dennes repræsentanter) eller person, der betaler for og/eller arrangerer eller definerer de coachingydelser, der skal leveres. Dette omfatter personer med forældremyndighed over mindreårige.

Interessent: En person, typisk i en organisation, som har en interesse i en klients fremskridt gennem coaching

Stærk klientfølelse: Intense følelsesmæssige reaktioner eller oplevelser, som klienten udtrykker under en coachingsession.

Stil: Den unikke måde, hvorpå en coach interagerer med klienter og gennemfører sessioner.

Succes: Opnåelsen af mål og positive resultater gennem coachingprocessen.

Teknologi: Værktøjer, platforme og systemer, som coaches anvender til at styrke og understøtte coachingprocessen. Dette kan omfatte digitale coachingplatforme, apps til selvcoaching, videokonferenceværktøjer og AI-systemer, der understøtter målopfølgning, kommunikation og overvågning af fremskridt.

Værdi eller værdier: De principper og standarder, der danner grundlag for en persons adfærd og beslutningstagning.

Trivsel: En persons følelsesmæssige og psykologiske tilstand i forhold til den generelle sundhed og livsglæde. Begrebet omfatter modstandskraft, positive følelser og evnen til at håndtere livets udfordringer på en hensigtsmæssig måde.

Uden tilknytning: Praksissen med at engagere sig i coachingprocessen uden at være overdrevet investeret i specifikke resultater – for derigennem at skabe plads til fleksibilitet og åbenhed.

Verdenssyn: Det overordnede perspektiv, hvorfra en person ser og fortolker verden, hvilket påvirker vedkommendes overbevisninger, værdier og handlinger.