

Die zunehmende Bedeutung von Coaching mit spezieller Darstellung von „Life Coaching“

The Expanding Impact of Coaching with Special Mentioning of “Life Coaching”

Sabine Edlinger-Starr & Peter J. Reding

themenschwerpunkt Coaching und Personalentwicklung

Zusammenfassung

Der Artikel befasst sich mit der Rolle des Coaching und mit dessen Entwicklung. Im Artikel und in Form eines Interviews mit dem Co-Autor (einem der ersten ICF zertifizierten Mastercoaches) werden die geschichtliche Entwicklung und Ausblick des Coaching Berufs behandelt. Der Begriff Coaching, Life Coaching und der Coaching Prozess mit seinen Auswirkungen auf den Klienten sind ebenfalls Inhalt des Artikels. Als Beispiel für den Life Coaching Zugang wird das Coach For Life Modell schematisch dargestellt.

Abstract

This article discusses the role of Coaching and its development. The historic development and a look into the future are being addressed. Coaching, Life Coaching and the Coaching Process, as well as its effect on clients are also part of this article. The Coach For Life Model is being described as an example for the Life Coaching approach.

1. Einleitung

Coaching hat als Businesscoaching in großen Betrieben auf der höchsten Managementebene seinen Anfang genommen. Nach dem augenscheinlichen Nutzen für die Unternehmen ist es zu immer breiterer Anwendung über das mittlere Management bis zur Personalebene gekommen. Vor rund 15 Jahren begann in den USA ein neuer Boom, indem Coaching für Privatpersonen – außerhalb des betrieblichen Settings – leistbar und auch stark nachgefragt wurde: Life Coaching. Seitdem ist dieser Zweig in ständigem Ansteigen und erfreut sich großer Beliebtheit.

2. Coaching und andere soziale Beziehungen

Bei einem relativ jungen Berufsbild stellt sich oft auch die Frage, wie und wo es im Feld der bereits bestehenden Berufsbilder und Systeme hineinpasst. Nur wenn man es klar abgrenzen und definieren kann, wird es als eigene Sparte anerkannt werden und bestehen bzw. auch auf multidisziplinäre Weiterverweisungen hoffen können. Diesem Aspekt widmen sich Berufsvertretungen von Coaches praktisch ohne Ausnahme. Richtlinien und Standards werden erstellt, Definitionen vorgenommen (siehe auch Interviewteil des Artikels). So differenziert beispielsweise die San Diego Professional Coaches Alliance zwischen Beratung, Therapie, Mentaltraining im Sport, der besten Freundin/dem besten Freund und professionellem Coaching. Coaching ist somit als geeignet definiert, sich mit allen Aspekten des Lebens zu befassen: Beruf, Unternehmen, Finanzen; Freunde, Familie und Beziehungen; Gesundheit und Vitalität; unterschiedliche Lebensumstände und spirituelle Aspekte. Die San Diego Coaches Alliance beschreibt weiters, dass in dem Moment, in dem sich jemand dazu entschließt, einen Coach zu engagieren, diese Person sich und seine Lebensziele beginnt, ernster zu nehmen. Das Verhalten der Person beginnt mit Coaching sogleich effektiver und fokussierter zu werden. Unangenehme Eigenschaften wie Aufschieben und falsche Prioritäten setzen, verschwinden. Die Person selbst setzt die Ziele und erlangt Momentum in Richtung Zielerreichung. Je mehr jemand vom Leben will, desto besser kann ihm durch Coaching diesbezüglich geholfen werden. (San Diego Coaches Alliance, 2008).

Es gibt bereits viele Spezialisierungen von Coaching. Die beispielhafte Aufzählung weist auf eine beachtliche Präsenz dieser Beratungsform hin: Business-, Karriere-, Kreativitäts-, Familien-, Familienunternehmens-, Finanz-, Gesundheits-, Life-, Beziehungs-, Fitness-, Ge-

wichtsabnahme-, Kleinunternehmens-, Spirituelles-, Technologie-, Personal-, Call Center-, Single-, Konflikt-, Paar-, Stimm-, Eltern-, Teenager-Coaching (coachingarticles.net, 2009).

3. Life Coach als Beruf

Jeder kann sich weltweit derzeit noch als Coach ausgeben, ohne einen Nachweis einer Ausbildung oder Zertifizierung erbringen zu müssen. Es gibt jedoch eine Reihe von Organisationen, die sich um Zertifizierung und Richtlinien bemühen. Hier sei nur eine exemplarische Aufzählung von Coaching Vertretungen genannt: International Coaching Council (ICC), International Coach Federation (ICF), International Association of Coaching (IAC), Certified Coaches Federation (CCF), European Coaching Institute (ECI) und die International Guild of Coaches (IGC) (Wikipedia, 2009).

Während das Business Coaching von den Unternehmen bezahlt wird und sich durch den Nutzen für den Auftraggeber gut etabliert hat, stellt sich die Frage, wo Life Coaching einzuordnen ist, wer also dafür bezahlt und es sich als Privatperson leistet. Auf die Frage, ob Life Coaching ein elitäres Service sei, antwortet Ellis (2006), dass es ein high-end service ist, welches von wohlhabenderen Menschen genutzt wird. Er vergleicht es mit dem Angebot eines Anwalts oder dem eines Masseurs. Dies bedeutet nicht, dass nicht beispielsweise eine alleinerziehende und voll beschäftigte Mutter auch von Life Coaching profitieren könnte, bzw. es in Anspruch nehmen wollte. Hierbei kommt es auf die Tarifgestaltung des jeweiligen Coaches an. Viele haben eine gewisse Anzahl an „Sozialtarifplätzen“, die sie zur Verfügung stellen und somit ihren sozialen Beitrag in der Gesellschaft leisten.

Life Coaching wird von Martin (2007) als Karriere und als ethischer Beruf bezeichnet, indem der Life Coach die Kraft des Commitments nutzt und damit seinen Klienten hilft, erwünschte und messbare Ergebnisse in allen Lebensbereichen zu erreichen. Life Coaching ist ein ganzheitlicher Prozess, der das Leben des Klienten balancieren und harmonisieren kann. Als Beruf kombiniert Life Coaching altbewährte Coachingstile mit Innovationen. Neu ist damit auch die Konzentration auf das gesamte Leben in all seinen Facetten, im Gegensatz zur Beleuchtung von nur einem Aspekt (wie z. B. Leistung im Beruf beim Business Coaching, etc.).

Das Berufsbild des Coaches beschreiben Tomaschek und Nagy (2008) als Gesprächsbegleiter, der durch verschiedene Interventionstechniken und gezielte Fragen anregende Wirklichkeiten ko-konstruiert und somit den Klienten bei der Lösungsfindung positiv unterstützt. Coaches machen keine Diagnosen, können jedoch Vermutungen anstellen und sich an diagnostischen Hilfestellungen orientieren. Der Coach schafft durch den Einsatz professioneller Werkzeuge und Methoden Rahmenbedingungen, wodurch Lösungsansätze erprobt und Wirkungen abgeschätzt werden können.

4. Benefits des (Telefon-)Coachings

Die Vorteile von Coaching sind unter anderem Unparteilichkeit des Coaches, schnelles und zuverlässiges Erreichen von Zielen und die Isolierung von Einzelschritten, die zum Ziel führen. Während es sich hierbei um sehr erfreuliche Ergebnisse handelt, bringt Greif (2008) ein besonders überzeugendes Argument für Coaching, das Aufmerksamkeit verdient: Der Gewinn durch die Unterstützung mit Coaching für den Klienten gestaltet sich besonders wertvoll, da Ziele und Absichten bei Selbstveränderungen (wie z. B. bei Gewohnheiten) sehr flüchtig sind. Diese Maßnahmen, die zum Ziel führen sollen und somit bestimmter Handlungen bedürfen sind anfangs noch sehr schemenhaft, haben also noch kein Was und Wann definiert und sind somit keinem konkreten Handlungsentschluss ähnlich. Zudem führt der Weg zur konkreten Selbstveränderung auch über viele widersprüchliche Gefühle. Nur wenige schaffen es, ohne die unterstützende Qualität des Coachings, Selbstreflexion systematisch durchzuführen und ihre Handlungsabsichten erst klar zu definieren und dann konsequent umzusetzen. Wer sich selbst verändern will, braucht Distanz zu sich selbst. Diese Distanz lässt sich am besten mit Hilfe eines Coaches gewinnen. Dies alleine oder mit dem besten Freund zu leisten ist viel seltener von Erfolg gekrönt.

Coaching wird – zumindest in den USA – hauptsächlich über das Telefon angeboten. Während meist die bestehenden großen Distanzen im Land als Grund dafür angenommen werden, schwingt dabei auch gleich eine Andeutung mit, dass es dadurch zu einer Verminderung der Qualität kommt. Tatsächlich ziehen es viele Coaches vor, per Telefon zu coachen und geben dafür unter anderem folgende Vorteile für den Klienten an:

- Im Gegensatz zur Psychotherapie (von welcher per Telefon abgeraten wird), ist beim Coaching kein Qualitätsverlust gegeben
- Der Klient erspart sich die An- und Abreise, was zu einer Kosten- und Zeitersparnis führt
- Der Klient kann aus einem breiten Spektrum an Coaches wählen und ist nicht an seine Region alleine gebunden (dies kommt besonders in ländlichen Gebieten zu tragen).
- Der Klient selbst ist dadurch mobiler und kann z.B. vom geparkten Auto von unterwegs anrufen oder kann Geschäftsreisen und sogar Urlaubsreisen vornehmen, ohne den Coachingprozess unterbrechen zu müssen.
- Der Klient kann auch zwischendurch kurze Gespräche mit dem Coach führen, wann immer er es für nötig hält und sich in bedeutsamen Entscheidungs- oder Erfolgssituationen befindet (je nach Vereinbarung mit dem Coach).
- Der Klient kann auch per e-mail mit dem Coach kommunizieren und so rund um die Uhr besprochene Zielerreichungsfristen einhalten und dokumentieren. Dieser Punkt fördert die Beziehung zwischen dem Coach und dem Klienten und somit das Vertrauen und die Erfolgsquote des Coachings maßgeblich.

- Rasche Hilfe ist möglich (Coaches können nach Möglichkeit umgehend Coachinggespräche anbieten).

Durch das Telefoncoaching kann zudem die Praxis geographisch stark ausgebaut werden und verleiht auch dem Coach ein gewisses Ausmaß an Mobilität. Die Entwicklung der Technologie (Handy, Internet), sowie deren Leistbarkeit machen das Coaching via Telefon erst möglich und zugleich besonders attraktiv.

5. Coaching Prozess/Aufgaben des Coaches

Damit der Klient nach der Definition des Zieles Handlungen folgen lässt, sind drei Schritte erforderlich: Zielkonkretisierung, Handlungsplanung und Handlungsabsicht (Greif, 2008). Der Coach hat die Aufgabe und das Know How dafür, dass diese Schritte im Coaching verlässlich und bestmöglich bearbeitet werden. Der Coach hält den Klienten fokussiert, motiviert, zielgerichtet und verantwortungsvoll.

Unter anderem übernimmt der Coach auch die Aufgabe, die konkretisierten Ziele und Handlungsabsichten zu notieren. Er ist hierbei gewissermaßen wie ein externes Gedächtnis des Klienten und hilft ihm dabei, vor allem in Stresssituationen im Alltag die – neuen – Handlungsabsichten nicht zu vergessen und sich weiterhin in Richtung Ziel zu bewegen (Greif, 2008). Besonders in Stresssituationen zeigt sich der große Vorteil, einen Coach zur Seite zu haben, bzw. von einem Coach darauf vorbereitet worden zu sein.

Es gibt mittlerweile auch erste Evaluationsstudien zu den Wirkfaktoren von Coaching. Ein guter Überblick darüber ist bei Greif (2008) gegeben. Er schreibt zudem auch: „Erfolgreiche Coaches haben die schwer allgemein beschreibbaren Kompetenzen, intuitiv flexibel auf ihre Klienten angepasste und komplex vernetzte Prozesse zu aktivieren, in denen die Klienten Probleme analysieren, intensive Affekte und Gefühle aufbauen und sich wieder beruhigen, Veränderungsziele entwickeln und sich schrittweise bewusst motivieren sich selbst verändern und dafür zumindest vom Coach Anerkennung erfahren“ (Greif, 2008, S. 190).

6. Therapeuten als Coaches/Unterschiede zwischen Therapie und Coaching

Die Abgrenzung des Gebietes des Coachings von jenem der Psychologie/Psychotherapie/Psychiatrie ist in diesem Artikel besonders wichtig, um dem Coaching seinen Platz zu geben und auch um zu zeigen, dass es sich hier wie mit dem Gesetz der Medien verhält: kein neues Medium (Radio – Television – Internet) verdrängt ein bereits vorhandenes. Es entfalten sich ein neuer Bedarf/ein neues Gebiet/eine neue Anhängerschaft/neue Richtlinien, etc. Die Medien/Berufe bestehen nebeneinander.

Abgesehen davon, dass alle Coachingorganisationen stets betonen, dass Coaches bei psychischen Störungen an entsprechende Experten weiterverweisen (siehe auch Interview), wird ein Unterschied zwischen Coaching und Psychotherapie von Greif (2008) im Verlauf beschrieben. Führungskräfte sind oft handlungsorientiert und erwarten vom Coach, dass er sie direkt anspricht. Psychologen und -therapeuten müssen dagegen oft vorsichtiger und indirekter arbeiten und die inneren Konflikte und Emotionen des Patienten eingehender analysieren, bevor Handlungen besprochen werden können.

Psychologen und Psychotherapeuten sind als Coaches besonders gut geeignet, da sie bereits mehrere der Eigenschaften besitzen, die ein Coach braucht. Williams und Davis (2002) erwähnen hierzu folgende: Gekonntes Zuhören, die Fähigkeit des Reframings, Unparteilichkeit, ohne Urteil zuhören können, Wissen um und Einhalten von Ethikrichtlinien und Verschwiegenheit, Fähigkeit Lösungen zu finden. Natürlich sind PsychologInnen, die Coaching anbieten besonders gut dafür ausgebildet zu erkennen, wann die Grenze zwischen Coachingbedarf und benötigter psychologischer Hilfe überschritten ist.

7. Wer kann (nicht) gecoacht werden

Ein Thema ist praktisch allen sozialen Berufen gemein. Es ist die Frage, wer für das jeweilige soziale Service als Empfänger geeignet ist. Beim Coaching kommt es an sich relativ selten vor, dass ein Klient sozusagen unfreiwillig beim Coach landet (im Vergleich zur vom Arzt zugewiesenen klinischen Psychologie beispielsweise). Dennoch ist möglicherweise nicht jeder für Coaching geeignet. Tomaschek und Nagy (2008) teilen die Coachingsuchenden nach Steve de Shazer's lösungsfokussierten Kurztherapie in drei Kategorien ein: Klagender, Besucher, Kunde. Die Kategorie der Kunden ist für Coaching interessant – und umgekehrt – ist für diese Kategorie auch Coaching von Vorteil. Bei ihnen ist das Coaching besonders wirksam.

Auch bei den idealen Klienten sind unterschiedliche Zugänge notwendig, um den Coachingprozess optimal verlaufen zu lassen. Bei lage- versus ergebnisorientierten Klienten ist beispielsweise die Problemanalyse unterschiedlich zu gestalten. Während erstere sich in ihrem Element fühlen, ist es die Aufgabe des Coaches, sie vom Grübeln abzuhalten und sobald wie möglich in Richtung Handlung zu bewegen. Letztere hingegen tendieren dazu, allzu schnell zum Handeln überzugehen und müssen vom Nutzen einer vorangehenden Problemanalyse und Planung von Handlungsschritten auf Grundlage der Problemanalyse mit kleinen unmittelbar nachvollziehbaren Beispielen überzeugt werden (Greif, 2008).

Eindeutig bereit und für Coaching geeignet ist jemand, der offensichtlich Verantwortung für die Gestaltung des eigenen Lebens übernimmt. Es ist dies die Lebenseinstellung, dass es nicht darum geht, was das Leben bringt, sondern um die Haltung, die man zum Leben bringt (Reding, 2009).

Auf die Frage, warum Menschen Life Coaches benöti-

gen, holen Williams und Davis (2002) aus und beschreiben die heutige Gesellschaft als instabil und schnelllebig, unpersönlich und sich ständig wandelnd. In diesem Kontext können Menschen vom zuverlässigen und unparteiischen Beistand eines Coaches profitieren. Carl Rogers (1951) verglich Psychotherapie mit „sich einen Freund kaufen“. Einen Coach engagieren ist eine Möglichkeit, sich einen Mentor und Guide zuzulegen, den man sonst nicht so leicht findet. Mehr und mehr Menschen sind interessiert daran, ein erfülltes Leben zu führen UND einer Arbeit nachzugehen. Ein Coach hilft dabei, selbst ein Meister des Wandels zu werden (Williams & Davis, 2002). Die steigende Nachfrage nach Life Coaching spricht dafür, dass die versprochene Erreichung der Ziele der Privatpersonen damit zufrieden stellend geliefert werden kann.

8. Die Coaching Haltung/Beziehung

Die Coaching-Klienten-Haltung unterscheidet sich entscheidend von der in vielen Sozialleistungen vorherrschenden exemplarischen Arzt-Patientenbeziehung (Radatz, 2006). Bei letzterer kommt der Patient zum Arzt, damit der Arzt die Probleme des Patienten erkennt und auch löst. Diese Beziehung kann auch zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter oder auch zwischen Betrieb und Kunde bestehen. Dabei übernimmt der Patient/Mitarbeiter/Kunde keinerlei Verantwortung. Der Arzt/Vorgesetzte muss über alles selbst bescheid wissen, um das Problem erkennen und Lösungen finden zu können und droht, über lange Zeit hinweg auszubrennen. Die Coaching-Klienten-Haltung hingegen ist dadurch charakterisiert, dass das Problem und dessen Lösung dort belassen wird, wo es besteht: beim Klienten/Mitarbeiter/Kunden. Der Coach hilft dabei, dass der „Problemeigentümer“ versteht, worin das Problem besteht und wie dieser es lösen kann. Der Coach ist für den Prozess und der Gecoachte für die Inhalte (Probleme, -lösungen) verantwortlich. Diese Haltung spart längerfristig Zeit und verhindert Burnout des Coaches/Beraters/Vorgesetzten. Zusätzlich verschiebt sich die Expertise hin zum Gecoachten/Mitarbeiter/Kunden und stärkt dadurch dessen Selbstvertrauen, was wiederum die Eigenverantwortung und Self-Efficacy fördert.

9. Coachingatmosphäre/Standards des präsent-Seins

Coaching hat sich somit als sehr effiziente Methode bewährt, Ziele zu definieren und verlässlich zu erreichen. Der Weg von der Zieldefinition zur Zielerreichung kann nun für den Klienten als unterschiedlich angenehm empfunden werden. Life Coaching verschreibt sich einem generell ganzheitlichen Ansatz, womit das Wohlbefinden und das Angleichen der Ziele mit den Werten des jeweiligen Coachee sozusagen als Ziel neben dem

jeweilig individuellen Ziel vom Coach zu erreichen getrachtet wird.

Um die Besonderheit des Life Coachings näher zu erläutern, stellen wir einen Coachingzugang vor, der dies besonders verkörpert. Der Zugang von Coach For Life¹⁾ hat dieses Begehren der Ganzheitlichkeit für den Kunden und sein Wohlbefinden zu seinem Credo ernannt und es systematisiert. Damit wird das Coaching mit den manchmal mühsigen, wenn auch zum Ziel führenden To-Do Listen vom „Doing“ zum „Being“ Coaching, also dem Grundprinzip, es zu SEIN, statt es nur zu TUN und zu erledigen. Dies hat zur angenehmen Folge, dass der Weg zum Ziel für den Klienten als äußerst lebendig und lustvoll erlebt wird und er wie nebenbei die definierten Ziele erreicht, während er es genießt, so richtig er selbst zu sein und endlich das zu tun, was sein Herz schon immer begehrt hat.

Zu dieser besonderen Coaching Atmosphäre tragen auch die Standards des präsent-Seins bei, die von Coach For Life angewandt werden (Coach For Life, 2008). Sie werden bereits in der Coaching Ausbildung implementiert. Die auszubildenden Coaches erfahren sie durch die spezielle Lernatmosphäre bei der Ausbildung (siehe Interview bezüglich „Inspired Learning“) und werden auch aufgefordert, sie bei ihren Klienten anzuwenden. Diese wiederum werden ebenfalls ermuntert, sie in ihr Leben einzubauen.

Diese Standards sind (aufgrund der beschränkten Länge des Artikels kann hier nicht inhaltlich eingegangen werden):

1. Verschwiegenheit
2. Von einem Standpunkt der Unvoreingenommenheit (Innocence) ausgehen.
3. Positiver Fokus
4. Verbindung auf emotionalem Level
5. Die Kunst, von eigenen Erfahrungen zu erzählen
6. Die Kunst, anderen zuzuhören
7. Positives Feedback geben
8. Positives Feedback empfangen
9. Verantwortung für sich selbst übernehmen und andere dasselbe tun lassen
10. Die Standards aufrechterhalten, auch in der Pause, sich selbst gegenüber, mit Personal, etc.

Ein weiteres Coaching-spezifisches Werkzeug prägt die Coachingatmosphäre. Whithworth et. al. (2007) bezeichnen es als „Dancing in the Moment“, im Moment Tanzen. Damit beschreiben sie die vom Coach abverlangte Eigenschaft, während der Coaching Session ständig auszuwählen und auf den Klienten und den Inhalt des Gespräches abzustimmen. Dieses ständige Gewahrsein und Abstimmen wird automatisch für den Coach und ist für den Erfolg und die maßgeschneiderte Gestaltung des Coachings unabkömmlich. Dabei hört der Coach auf mehr als auf das Gesagte; Tonalisierungen, Pausen, Satzmelodien, etc. dienen als Hinweis dafür, was zwischen den Zeilen kommuniziert wird, oft vom Klienten unbewusst. Dazu gehört auch die Grundannahme des Coaches, dass die Definition von Erfüllung für jeden Klienten

ten besonders persönlich und individuell gestaltet ist.

10. Conclusio

Die besondere Atmosphäre beim Coaching kreiert einen besonderen, sicheren „Ort“ für den Gecoachten und ermöglicht dadurch die Effizienz und Effektivität des Coachings: Ziele werden im Einklang mit dem Klienten und seinen Werten definiert und mit geringem Energie- und Zeitaufwand erreicht. In diesem Raum – den der Coach für den Klienten aufrechterhält und durch die Einhaltung der Richtlinien des Coachings pflegt – ist es für den Gecoachten möglich, mit Hilfe des Coaches Antworten zu finden, die zum Wesen des Klienten passen, schnell und gerne umgesetzt werden und ihn in Richtung seiner Ziele unterstützen. Der Coach setzt dabei gezielt Fragen und Coaching Methoden ein. Es ist anzunehmen, dass die erst beginnende Bekanntheit von und Nachfrage nach Life Coaching in Österreich zunimmt und auch vermehrt Eingang in die deutsche Fachliteratur nimmt (derzeit bezieht sich die Mehrzahl an Coaching Fachbüchern im deutschen Sprachraum auf Businesscoaching). Mit einem Life Coach steht der psychisch gesunden Person ein Experte hundertprozentig zur Seite, um sie bei der Erfüllung der eigenen Anliegen und Ziele mit Fachwissen und speziellen Methoden zu unterstützen.

11. Interview

(Sabine Edlinger-Starr interviewt Peter Reding)

You have been coaching since 1996. Wasn't personal coaching just starting around 1996? Can you tell us something about the origins of personal coaching then and the development of coaching over the past 14 years?

Yes, I became a professional life coach in 1996 after completing a comprehensive coach training program. I was one of the first coaches in the world to be awarded the MCC designation (Master Certified Coach) by the ICF (International Coach Federation) in 1999.

The profession of coaching, as we know it today, started about 16 years ago. It was founded on a few principles that continue to guide the profession today. Some of these principles include:

1. There is a fundamental desire for healthy and functioning people to know themselves better, explore their natural curiosities and express themselves in creative and productive ways.
2. There is a benefit for healthy and functioning people to have a helping professional to guide their self-exploration, and challenge their limiting beliefs and habits in a manner that does not impose another's agenda.
3. Begin with the individual's current life and focus on that individual's creative process to move towards

their goals and aspirations.

4. Bring a greater sense of awareness to healthy and functioning people allowing them to make better plans and decisions in both their personal and professional lives.

The past 14 years have been expansive, fulfilling and gratifying. Many of us have built the foundation for the Coaching Profession to be a profession. There are more than 150,000 people in the world who have attended coaches training. Coaching is successfully being used by virtually every type of human organization, including schools, businesses, governmental agencies, NGOs and nonprofits, prisons, communities, and health care organizations.

You seem to emphasize that coaching is for "healthy and functioning people".

Can you say more?

Coaching schools and professional coaching associations, from the very beginning made it very clear that a coach is not trained to support an individual who is incapable of being responsible for creating their own life or making their own decisions. For example, when an individual is in a 'victim mind set' that is, blaming their current life on other people or past experiences they need a helping professional who is trained in a healing and/or forgiving process that is appropriate to that individual. Once an individual is capable of being responsible for creating their own life and making their own decisions we consider that person healthy and functioning. For a client to be coachable they must first be willing and able to take responsibility for creating their own life.

You have been instrumental in the foundation of the ICF. How did that come about and what is the main function of the ICF?

I co-founded a coach training school in 1996. As the co-founder of one of the eight coaching schools that existed in the United States in 1998, I was invited to join a group of coach training school executives and owners who were members of the ICF's first Coaching Competencies Committee. Together we articulated what competencies a masterful coach needed to know and successfully perform.

I have also served on ICF committees that designed individual coach's certification requirements, and certification exam processes. I was the first Chairman of the Independent Ethics Review Board. There are other projects and committees I continue to serve on today.

What I am most proud of is the depth of professionalism that the ICF has been able to put into place in just 15 years. We have strong Ethics and Standards, and a self-regulated process for Ethics violations; a clear set of Core Coaching Competencies; a stringent Accreditation Process for coach training programs; coach Certification Requirements complete with a Certification Exam Pro-

cess; a growing body of coaching research; and a professional association that now serves over 16,000 coaches from over 90 countries.

As founder of one of the first ICF accredited coach training schools, what is the advantage for a student to choose an accredited coach training program?

The student will know that the ICF accredited program has met very stringent accreditation requirements and the training will be in alignment with the ICF ethics, competencies, and coaching definition.

There are hundreds of organizations and individuals who say they provide coaches training. The problem is many of them are not affiliated with an organization that has clearly defined ethics and standards, coaching competencies, a coaching definition, certification requirements, and training program accreditation requirements. The ICF has all of these in place as well as a professional staff and dedicated volunteers to verify that organizations meet the stringent accreditation requirements and maintain the accreditation requirements every three years.

What is the main difference between life coaching and other types of coaching?

Modern coaching empowers the client to become more aware of what he/she wants to create, and helps them move forward with their plans and actions. There are several areas where modern coaches have applied the coaching process.

When this coaching process is applied to a coaching client who wants to live a more conscious life it is often referred to as 'life coaching'. When this coaching process is applied to a coaching client who is an executive who wants to grow his/her business it may be referred to as 'executive coaching'.

How would you characterize the development of life coaching in the United States?

Every coaching client, regardless of the role they are in, has a personal life and most have a professional life. So in a very real sense all coaching supports the life of the client. Organizations have found that coaching is highly effective. As a direct result there are more coaches in the United States that call themselves executive coaches, or business coaches, or leadership coaches in order to address the organizational demands for coaching services.

Life coaches also serve organizational needs for management, and executive development. Life coaches are often better prepared to support the complete individual's developmental needs in all four quadrants of life, intellectual, physical, emotional and spiritual.

Coaching has become well known in the United States during the past 15 years. Major media have publis-

hed numerous articles and presented stories on the radio and TV. Prestigious journals, such as the Harvard Business Review have presented research and/or survey-based articles.

Can you describe the underlying, "positive philosophy" of Coach For Life's Fulfillment Coaching Model™?

Most coaching programs still focus on or start with where the coaching client is stuck, or has limiting beliefs and fears. The Fulfillment Coaching Model is based on re-connecting the coaching client to their core values, life purpose and innate gifts. The Model is also based on acknowledging the coaching client for what they have already completed, or learned, or accomplished towards their desired goals and aspirations. Our graduate and certified coaches are also encouraged to acknowledge their coaching clients every time they hear their client living in alignment with their core values, life purpose and innate gifts.

We have found over the past 14 years that when a coaching client is authentically acknowledged for what they have already done they are in a much more resourceful place. They see more possibilities; they have a positive attitude; and they are energized to tackle the issues that they face.

The learning environment at "Coach For Life" is also very positive, and is conducted without any form of critique, comparison or criticism. Would you tell us about this unique learning environment and how it is being spread through your Foundation for Inspired Learning?

The "Inspired Learning Model"²⁾ is what we call what you have just described. When we were inspired to create this 100% positive acknowledging and 100% celebratory learning environment we were not sure if it would work or how it would work.

Now, 14 years later, we know that learning can be accelerated by a factor of 300% or more. The Foundation for Inspired Learning is a nonprofit foundation we began in 2003 so other facilitators of learning (parents, teachers, trainers, professors, coaches, etc.) could replicate the conditions of learning to produce similar learning results for their children, students, employees and clients.

As a direct result of sharing the Inspired Learning Model²⁾ through Coach For Life and the Foundation for Inspired Learning the Inspired Learning Environment is now being created in homes, public schools, higher education, corporate training, and continuing adult education class rooms around the world.

This Inspired Learning Model sounds too good to be true. If it is so effective why isn't every one doing this?

The underlying (and mostly unconscious) traditional learning principle that nearly all of us have grown up with is “the best way to support a person’s learning is to point out what has not yet been learned or they got wrong”. The unstated rationale for this approach to support learning is “by pointing out what has not been learned or what the learner got wrong, the learner can then bring their focus to what they missed so they can get that part right”. This principle of learning has been passed down for generations.

This traditional principle of learning has in fact gone mostly unchallenged to the point that virtually all educators haven’t thought to consider there may be a different or more effective way. Parents, teachers, and trainers continue to use this traditional learning philosophy every time they tell their child that was wrong; or draw red circles or red X’s through incorrect answers on a school child’s homework paper; or give “constructive criticism” to an employee when they have not followed the proper procedure.

The Inspired Learning Model advocates for frequent and specific feedback to the learner. Both the traditional learning philosophy and the “Inspired Learning Philosophy”²⁾ advocate feedback. Where the Inspired Learning Model is 100% different is what the facilitator of learning is focusing on in the learner and the learner’s process as well as how to provide the feedback.

The “Inspired Learning Facilitator”²⁾ (that is, a parent, teacher, trainer, coach, etc.)

- Knows the competencies for the subject matter being learned and at the level that the learner is moving to next.
- Shares these competencies with the learners.
- Demonstrates these competencies at the level the learners are moving to next.
- Observes (sees, listens for, feels, tastes, smells, understands) when the learner has successfully demonstrated any of the competencies.
- Acknowledges and celebrates the learner every time that a competency has been successfully demonstrated.

Some significant differences in providing the learner with Inspired Learning Feedback:

1. Rather than reinforcing the competencies that the learner got wrong or missed; the Inspired Learner gets the competencies that they got right reinforced.
Benefit: The learner learns faster and absorbs more.
2. Rather than having the learner get a lifetime of critique for what they got wrong; the learner is celebrated for what they continue to get right.
Benefit: The learner is empowered and becomes an avid life-long learner.
3. Rather than the learner contracting, withdrawing or shutting down for fear of further critique; the learner

stays open, continues to show up with enthusiasm, and is free to explore the edges of their comfort zone because they know they are going to be celebrated.

Benefit: The learner stays open for greater learning.

4. Rather than the learner being tentative to try again to demonstrate a new skill, or apply new knowledge; the learner is excited to try again and again.

Benefit: With repetition the learner gets more experiential learning in a safe environment. Confidence and competence are accelerated.

Who can become a coach? Many psychologists seem to offer coaching. What advice would you give them about their identity as a coach and/or psychologist and about their approach towards coaching? Is a psychologist automatically the ideal coach?

Wow, there are several factors that you touch on. Most coaches have a natural gift to support another human being. I think this is one of the reasons that thousands of therapists, counselors, and psychologists have been attracted to the coaching profession. To be a helping professional there is a calling to support individuals to live a healthier and more vibrant life.

The shift to coaching from any of the clinical professions is a mindset shift and a shift of those who are being supported. The individual being supported by a clinical professional is a “patient”. The coach supports a “client”.

The patient may be a victim (or is still living with a victim mentality) or been traumatized and unable to take responsibility for their own life or at least a part of their own life. The coaching client is healthy, whole and resourceful and capable of taking responsibility for creating their own life.

Coaches do not and are not trained to support individuals who need specialized clinical support. The coaching profession has strict ethical standards that support coaches to not work with clients who are not capable of being responsible for creating their own life.

Most clinical professionals who have studied to become a coach have been motivated to do so because they were either “burned out on the clinical model”, or “desirous to work with people who were focusing on creating their life, rather than continuing to focus on fixing that which was damaged”.

Nearly every therapist I know and have trained will choose to be either an individual’s therapist or coach, but will not be both for the same individual. Their reason is that the patient or client may confuse the support modality when they are on the edge of healing from a past trauma and just starting to take responsibility for creating their own life. If being both the therapist and coach for the same individual, the support modality from you as a coach may be received by the borderline patient/client as coming from their therapist which could be counter-productive.

I have heard the concern that life coaching might seem somewhat “New Age.” What would you tell psychologists who are concerned about their reputation when starting to offer life coaching?

If “New Age” means “suspect”, I would say that modern coaching is a proven and effective process. If “New Age” means “less than professional”, I would say that modern coaching is very professional, has strong professional associations, ethical standards, highly articulated competencies, certification requirements and training accreditation requirements. If “New Age” means “unschooled”, I would say that modern coaching offers training and education programs from highly qualified and accredited coach training schools and prestigious universities around the world.

Can you tell us some examples about how coaching is being used and what are some of the results?

There are coaches working in virtually every type of human organization. Most coaches are considered “external coaches” in that they are not employees of the organization but are contracted by an individual or the organization to coach one or more of the organization’s employees, managers or leaders. There are a growing number of organizations that have “internal coaches” who are employed by the organization to provide coaching services full time.

Corporations use coaches for management and leadership development, for supporting the integration of training with follow up coaching and for team building and better communication. There are a number of published research papers that show the ROI (return on investment) for the money spent on coaching services as one of the highest returns for personal and professional development.

Thousands of individuals have hired a personal life coach to support them to live a more conscious life, make more conscious business and career decisions, improve their health, negotiate a major life transition such as what do I want to do after I graduate from high school, or after my children are living outside of my home on their own, or after I retire. For every dream, or goal that an individual has there is a coach who can support them to move towards that dream or goal in a conscious manner and with a supportive professional to keep them accountable for what they have committed themselves to achieve.

Perhaps the highest calling for a coach is when an individual seeks self-mastery to “know thyself”. The most masterful and highly trained coaches can support a client to know, live and celebrate their most authentic life. This is accomplished through specific self-discovery processes where a client accesses and articulates their life purpose, inner most core values and God-given gifts and talents. The value of this type of coaching support changes lives, unleashes natural creativity and human poten-

tial that serves the individual as well as the organization and world they serve.

Is the ICF (International Coach Federation) a worldwide organization that all coaches belong to?

The ICF has over 16,000 members from over 90 countries. It is one of the oldest and internationally recognized coach membership associations in the world. The ICF has been a worldwide leader in establishing internationally-recognized credentials for coach certification and coach training accreditation.

There are other coach membership associations that serve coaches from specific regional areas or from specific coaching specialty areas, such as business coaches or mentor coaches.

I strongly support all coaches to join a professional coach association that has clearly defined ethics and standards, as well as clearly articulated coaching competencies, a coaching definition, certification requirements, and training program accreditation requirements.

Any final thoughts you would like to share on coaching’s future?

We have established a great foundation in the past 15 years for the coaching profession to build upon. The coaching profession supports healthy people who are ready to know them self better in order to live a more productive, creative, vibrant and meaningful life. The coaching process supports man’s most intrinsic need of self-knowing and self-expression. I believe coaching and the coaching profession has a very long and meaningful role for our world’s future.

Literatur

- Coach For Life. (2008). Coaching Seminar. The Comprehensive Coaching Course – Part I. Accredited Coach Training Program. La Mesa: Coach For Life.
- ELLIS, D. (2006). Life Coaching: A Manual for Helping Professionals. Wales: Crown House Publishing.
- GREIF, S. (2008). Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings. Göttingen: Hogrefe.
- MARTIN, C. (2007). The Life Coaching Handbook. Everything You Need to Be an Effective Life Coach. (8. unveränderte Auflage). Wales: Crown House Publishing.
- RADATZ S. (2006). Beratung ohne Ratschlag: Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. (4. unveränderte Auflage). Wien: Verlag Systemisches Management.
- REDING, P. (2009). Positively Brilliant Self-mastery: Reclaim Your Authentic Self Now. San Diego: Positively Brilliant Productions.
- ROGERS, C. (1951). Client-Centered Therapy. Boston: Houghton Mifflin.
- SAN DIEGO PROFESSIONAL COACHES ALLIANCE. (2008). Helping you master personal and professional growth: 2008 Membership Directory and Resource Book. La Jolla: San Diego Professional Coaches Alliance.

- TOMASCHEK, H. & NAGY, T. (2008). Coaching am Rande des Burnout: Chancen, Möglichkeiten und Grenzen. Klosterneuburg: Meisterklasse Publishinghouse.
- WHITHWORTH, L. Et. Al. (2007). Co-Active Coaching: New Skills for Coaching People Toward Success in Work and Life. (2. Auflage). Mountain View: Davies-Black Publishing.
- WILLIAMS, P. & DAVIS, D. (2002). Therapist as Life Coach: Transforming Your Practice. New York: W.W. Norton & Company.

Online Quellen

- <http://en.wikipedia.org/wiki/Coaching>. 23.5.2009.
- www.coachingarticles.net. 5.6.2009.

AutorInnen

Peter J. Reding

MBA, MCC (Master Certified Coach),
Co-founder of Coach For Life,
Offering two Accredited Coach Training Programs
<http://www.CoachForLife.com>



Visionary author of Positively Brilliant Self-mastery; Reclaim Your Most Authentic Self Now.
<http://www.PositivelyBrilliant.com>

Founder of the Foundation for Inspired Learning
Training and certifying facilitators in the Inspired Learning Model™
<http://www.InspiredLearning.org>

Mag. Sabine Edlinger-Starr

Psychologist and International Life Coach
Sabine Starr Coaching San Diego and Vienna
office@starrcoaching.com
www.StarrCoaching.com



ParentCoach at and Co-Founder of
Verein Elternkompetenz
www.elternkompetenz.net

¹⁾ Eine der ersten ICF zertifizierten Methoden

²⁾ registrierte Marke