

Abschlussarbeit im Rahmen der Systemischen Coaching-Ausbildung

Die Kraft der Vielfalt

Interkulturelle Dynamiken im Coaching verstehen und gestalten-
Theoretische Fundierung und praxisnahe Reflexion



Rosalinda Pennella

August 2025

Kategorie: Persönlichkeitsentwicklung

Ausbildungsinstitut: InKonstellation

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Theoretischer Rahmen	4
2.1 Kultur und interkulturelle Kommunikation	4
2.2 Kulturdimensionen und kulturelle Prägung	5
2.3 Kulturelle Orientierung im Coaching: Die Culture Map	5
2.4 Kulturelle Intelligenz und Diversitätskompetenz	6
3. Implikationen für Coachingprozesse	7
3.1 Kultursensibles Methodenverständnis	7
3.2 Sprache, Kommunikation und kulturelle Deutungsmuster	7
3.3 Haltung im interkulturellen Coaching	8
3.4 Wahrnehmung und Beziehungsgestaltung	8
3.5 Selbstreflexion und Haltung als Schlüsselkompetenz	9
4. Praxisbeispiel und Reflexion	9
4.1 Ausgangssituation und Anliegen	9
4.2 Beobachtungen und interkulturelle Dynamik	10
4.3 Reflexion und Lernerkenntnisse	10
5. Fazit und Ausblick	11
6. Literaturverzeichnis	13

1. Einleitung

In einer globalisierten, kulturell vielfältigen Welt begegnen sich Menschen mit unterschiedlichen Denkweisen, Werten und Lebenserfahrungen – sei es im beruflichen Kontext, in Teams, im privaten Alltag oder im Coaching. Diese Vielfalt ist für mich nicht nur Realität, sondern gelebte Leidenschaft: Ich erlebe Diversität als Bereicherung, als Quelle für Perspektivwechsel, Innovation und persönliches Wachstum – beruflich wie privat.

Weil kulturelle Unterschiedlichkeit für mich alltäglich und selbstverständlich geworden ist, habe ich mich entschieden, meine Abschlussarbeit dem Thema Coaching im interkulturellen Kontext zu widmen. Nicht, weil mir Diversität im Rahmen der Ausbildung erstmals begegnete – im Gegenteil: Der Umgang mit kultureller Vielfalt prägt mein Leben schon lange. Vielmehr möchte ich mit dieser Arbeit dazu beitragen, die Bedeutung interkultureller Sensibilität im Coaching bewusster zu machen.

Besonders prägend war für mich eine Coaching-Situation mit einer Kollegin mit indischem Hintergrund. Der Umgang mit Methoden wie dem Bodenankern hat mir eindrücklich gezeigt, wie stark kulturelle Hintergründe den Verlauf von Coachingprozessen beeinflussen können. Diese Erfahrung wurde für mich zu einem Wendepunkt: Sie machte mir bewusst, wie wichtig es ist, kulturelle Dynamiken wahrzunehmen und mit Offenheit, Achtsamkeit und Flexibilität darauf zu reagieren.

Ziel dieser Arbeit ist es, zentrale kulturelle Einflussfaktoren im Coaching sichtbar zu machen, eine theoretische Grundlage zu schaffen und zu reflektieren, wie Coach:innen in interkulturellen Settings professionell, sensibel und anpassungsfähig agieren können. Neben der theoretischen Fundierung bildet ein konkreter Praxisfall aus meiner Coachinausbildung den zweiten Schwerpunkt, um wissenschaftliche Perspektive durch persönliche Erfahrungen zu vertiefen und einzuordnen.

Denn wenn Coaching ausschließlich individuelle Eigenschaften betrachtet, ohne den kulturellen Kontext einzubeziehen, bleiben zentrale Einflussfaktoren auf Wahrnehmung, Kommunikation und Beziehungsgestaltung unberücksichtigt. Die Kulturforscherin Erin Meyer bringt es auf den Punkt:

„Wenn wir unsere Mitmenschen lediglich durch unsere eigene kulturelle Perspektive betrachten, könnte das dazu führen ihr Verhalten und ihre Absichten nicht korrekt zu deuten.“¹¹

Aus dieser Überzeugung heraus widmet sich die Arbeit zunächst den theoretischen Grundlagen kulturell geprägter Kommunikation und Coachingbeziehungen – als Fundament für ein reflektiertes, diversitätssensibles Coaching.

¹ sinngemäße eigene Übersetzung nach: Meyer, Erin (2022): The Culture Map: DECODING HOW PEOPLE THINK, LEAD AND GET THINGS DONE ACROSS CULTURES. New York: Public Affairs.

2. Theoretischer Rahmen

Um Coaching im interkulturellen Kontext fundiert betrachten zu können, bedarf es zunächst eines Verständnisses darüber, wie Kultur wirkt, Unterschiede im Denken, Kommunizieren und Handeln prägt und wie Coach:innen sensibel, professionell und achtsam damit umgehen können.

Dieses Kapitel bietet dafür einen theoretischen Orientierungsrahmen: Es beleuchtet Grundannahmen zur interkulturellen Kommunikation, stellt etablierte Kulturdimensionen vor, greift praxisnahe Modelle wie die Culture Map auf und integriert aktuelle Konzepte wie die Theorie der kulturellen Intelligenz und Diversitätskompetenz. Ziel ist es, eine fundierte Grundlage für den anschließenden Praxistransfer zu schaffen und damit die besondere Relevanz kultursensibler Perspektiven im Coachingprozess sichtbar zu machen.

2.1 Kultur und interkulturelle Kommunikation

*Kultur kann als ein kollektives Orientierungssystem verstanden werden, das Denken, Fühlen und Handeln innerhalb sozialer Gruppen prägt.*² Sie zeigt sich in Werten, Normen, Kommunikationsstilen, Rollenbildern, im Umgang mit Zeit und Raum sowie in der Art, wie Konflikte gelöst oder Entscheidungen getroffen werden.

Im Coachingkontext ist es dabei wesentlich, nicht nur die individuelle Ebene zu betrachten, sondern auch die kulturellen Rahmenbedingungen einzubeziehen, die Einfluss auf Wahrnehmung, Beziehungsgestaltung und Verhalten nehmen können.

Ein klassisches Modell zur Beschreibung kultureller Unterschiede stammt von Edward T. Hall, der zwischen High-Context- und Low-Context Kulturen³ unterscheidet. In High-Context Kulturen (z.B. Indien, Japan oder viele arabische Länder) wird viel über nonverbale Signale, implizite Bedeutungen und soziale Kontexte kommuniziert. In Low-Context Kulturen (z. B. Deutschland, USA oder die Schweiz) erfolgt Kommunikation hingegen direkter und expliziter. Gerade im Coaching, dem Sprache als zentrales Werkzeug dient, kann dieser Unterschied zu Missverständnissen führen- etwa, wenn Rückmeldungen unterschiedlich direkt formuliert oder interpretiert werden.

Ein weiteres zentrales Konzept von Hall ist die Proxemik, also die kulturspezifische Wahrnehmung und Nutzung von Raum und Nähe.⁴ Methoden wie Bodenanker, systemische Aufstellungen oder körperorientierte Übungen können in Kulturen, die größere körperliche Distanz bevorzugen oder Hierarchien stark betonen, als unangenehm oder übergriffig erlebt werden. Für Coach:innen ist es daher wichtig, nicht nur methodisch sicher zu sein, sondern auch sensibel für den kulturellen Kontext, in dem ihre Interventionen wirken.

² Vgl. Thomas, A. (2013): Kultur und kulturelle Unterschiede. In: A. Thomas (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz- Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Göttingen: Hoegrefe. S. 22-24.

³ Vgl. Hall, E.T. (1959): The Silent Language. New York: Anchor Books, S. 91-94.

⁴ Vgl. Hall, E.T. (1972): Die Sprache des Raumes. Düsseldorf: Econ.

2.2 Kulturdimensionen und kulturelle Prägung

Einen weiteren theoretischen Rahmen bietet das Modell der Kulturdimensionen nach Geert Hofstede⁵, das bis heute vielfach angewendet wird, um kulturelle Unterschiede systematisch zu erfassen und vergleichbar zu machen. Die sechs zentralen Dimensionen lauten:

1. Machtdistanz: Wie selbstverständlich wird ungleiche Machtverteilung akzeptiert?
2. Individualismus vs. Kollektivismus: Steht das Individuum oder die Gruppe im Vordergrund?
3. Maskulinität vs. Feminität: Wird Leistung oder Fürsorge betont?
4. Unsicherheitsvermeidung: Wie stark ist das Bedürfnis nach klaren Regeln und Sicherheit?
5. Langzeit vs. Kurzzeitorientierung: Fokus auf Tradition oder Zukunftsgestaltung?
6. Nachgiebigkeit vs. Beherrschung: Wie frei darf man Emotionen oder Bedürfnissen Ausdruck verleihen?

Diese Dimensionen beeinflussen das Selbstbild, den Umgang mit Autorität, die Art der Zielsetzung und die Frage, wie Verantwortung im Coaching übernommen wird. Für Coach:innen bieten sie eine wertvolle Orientierung, um kulturell geprägte Verhaltensmuster besser einordnen zu können. Dabei ist es wichtig zu betonen: Die Dimensionen zeigen Tendenzen auf und keine absoluten Wahrheiten. Individuelle Unterschiede und situative Kontexte bleiben stets zu berücksichtigen. Kultursensibles Coaching erfordert daher nicht das Einordnen in Schemata, sondern ein reflektiertes Wahrnehmen kultureller Prägung und deren Einfluss auf Haltung, Beziehungsgestaltung und Erwartungen im Coachingprozess.

2.3 Kulturelle Orientierung im Coaching: Die Culture Map

Die Kulturforscherin Erin Meyer erweitert klassische Modelle um einen alltagsnahen Zugang, der sich besonders für berufliche und beraterische Kontexte als hilfreich erwiesen hat. Ihr Modell der „Culture Map“⁶ umfasst acht Dimensionen, entlang derer sich kulturell geprägte Verhaltensmuster sichtbar machen lassen:

1. **Kommunikation** (High-Kontext vs. Low Kontext)
2. **Feedback** (Direkt vs. Indirekt)
3. **Überzeugung** (Prinzipien- vs. Anwendungsorientiert)
4. **Führung** (Egalitär vs. Hierarchisch)
5. **Entscheidung** (Top-down vs. Konsensorientiert)
6. **Vertrauen** (Aufgaben vs. Beziehungsorientiert)
7. **Konfrontation** (Direkt vs. Harmonisierend)
8. **Zeitverständnis** (Linear vs. Flexibel)

⁵ Vgl. Hofstede, G., Hofstede, G.J. & Minkov, M. (2010): Cultures and Organizations: Software of the Mind – Intercultural Cooperation and its Importance for Survival. New York: McGraw-Hill., S. 31-35.

⁶ Eigene Übersetzung nach: Meyer, E. (2022): The Culture Map: DECODING HOW PEOPLE THINK, LEAD, AND GET THINGS DONE ACROSS CULTURES. New York: Public Affairs, S. 17.

Diese Dimensionen zeigen, wie unterschiedlich kulturelle Hintergründe Denk- und Handlungsmuster in Arbeits- und Beratungskontexten prägen. Besonders relevant für Coachingprozesse sind Kommunikationsstil, Feedbackverhalten und Vertrauensaufbau, da sie die Beziehungsgestaltung wesentlich beeinflussen.

Meyer betont dabei, dass kulturelle Unterschiede sich nicht nur in expliziten Aussagen, sondern auch in nonverbalen Signalen, Nähe und Kritik äußern.

Wer kulturelle Signale ausschließlich aus der eigenen Perspektive interpretiert, riskiert Missverständnisse: „Wenn wir unsere Mitmenschen lediglich durch unsere eigene kulturelle Perspektive betrachten, könnte das dazu führen ihr Verhalten und ihre Absichten nicht korrekt zu deuten.“⁷

Das Modell der Culture Map versteht sich nicht als Anleitung, sondern als differenzierter Reflexionsrahmen. Es unterstützt Coach:innen dabei, kulturell geprägte Dynamiken bewusst wahrzunehmen, eigene Interpretationen zu hinterfragen und Coachingprozesse flexibel und kultursensibel zu gestalten.

2.4 Kulturelle Intelligenz und Diversitätskompetenz

Während klassische Kulturmodelle hilfreich sind, um kulturelle Unterschiede grundlegend zu erfassen, greifen sie zu kurz, wenn es darum geht, Vielfalt innerhalb von Gesellschaften und individuellen Lebensrealitäten differenziert zu berücksichtigen.

Neuere Ansätze wie die Konzepte der kulturellen Intelligenz (Cultural Intelligence, CI)⁸ und der Diversitätskompetenz⁹ legen daher den Fokus stärker auf die persönliche Haltung und die Fähigkeit zur situativen Anpassung.

Cultural Intelligence beschreibt die Fähigkeit, in kulturell vielfältigen Kontexten wirksam zu agieren. Sie umfasst vier Kernkomponenten:¹⁰

- **Kognitives Wissen** über kulturelle Unterschiede
- **Meta-kognitive Reflexion** eigener Wahrnehmungsmuster
- **Motivation**, sich aktiv mit Vielfalt auseinanderzusetzen
- **Verhaltensflexibilität**, also die Bereitschaft, das eigene Verhalten anzupassen

Im Coaching bedeutet das: Kulturelle Sensibilität entsteht nicht allein durch Wissen über andere Kulturen, sondern vor allem durch bewusste Selbstwahrnehmung, Perspektivwechsel und die Fähigkeit, situativ stimmig zu kommunizieren.

Auch das Konzept der Diversitätskompetenz geht über kulturelle Herkunft hinaus.¹¹ Es betont, dass Diversität viele Dimensionen umfasst, etwa Sprache, Geschlecht, Religion,

⁷ sinngemäße eigene Übersetzung nach: Meyer, Erin (2022): The Culture Map: DECODING HOW PEOPLE THINK, LEAD AND GET THINGS DONE ACROSS CULTURES. New York: Public Affairs.

⁸ Vgl. Earley, P.C. & Ang, S. (2003): Cultural Intelligence. Stanford: Stanford University Press, S. 59-65.

⁹ Vgl. Thomas, A. (2003): Interkulturelle Kompetenz. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 79-85.

¹⁰ Vgl. Earley, P.C. & Ang, S. (2003): Cultural Intelligence. Stanford: Stanford University Press, S. 59-65.

Alter, soziale Zugehörigkeit oder Lebensstil. Ziel ist es, unterschiedliche Lebenswirklichkeiten vorurteilsfrei wahrzunehmen, wertzuschätzen und in der professionellen Beziehungsgestaltung zu berücksichtigen. Für Coach:innen bedeutet das insbesondere, eigene Prägungen bewusst zu reflektieren und sich auf eine Haltung einzulassen, die von Respekt, Neugier und Lernbereitschaft geprägt ist.

3. Implikationen für Coachingprozesse

Die zuvor beschriebenen Modelle und Konzepte zeigen, wie vielschichtig kulturelle Unterschiede wirken, in Sprache, Beziehungsgestaltung, Wahrnehmung und Verhalten. Doch wie zeigt sich das im konkreten Coachingprozess? Welche Spannungsfelder entstehen, und was bedeutet das für Haltung, Methodenwahl und Rollenklarheit? Dieses Kapitel fasst zentrale Herausforderungen im interkulturellen Coaching zusammen und eröffnet den Übergang zum Praxisbeispiel.

3.1 Kultursensibles Methodenverständnis

Sprache ist eines der zentrale Werkzeuge im Coaching, doch nicht das einzige. Kommunikation umfasst weit mehr als Worte: Sie ist Ausdruck sozialer Kontexte, impliziter Bedeutungen und kulturell geprägter Muster. Gerade in interkulturellen Coachingprozessen reicht es daher nicht aus, sich ausschließlich auf das Gesagte zu konzentrieren. Entscheidend ist auch, zwischen den Zeilen zu hören, auf nonverbale Signale zu achten und wahrzunehmen, was unausgesprochen bleibt.

Kulturen unterscheiden sich nicht nur darin, ob sie direkt oder indirekt kommunizieren^{12 13}, sondern auch darin, welche Art von Fragen als wertschätzend oder übergriffig empfunden werden, wie mit Pausen umgegangen wird, oder welche Rolle nonverbale Zeichen spielen. In einer Low-Context-Kultur wie Deutschland können z. B. direkte Sprache und klare Aussagen als hilfreich erlebt werden, während sie in High-Context-Kulturen schnell als konfrontativ oder unhöflich gelten können.¹⁴

Für Coach:innen bedeutet das: Nicht nur was gesagt wird, sondern auch, wie, wann, und mit welchem emotionalen Subtext, ist von Bedeutung. Ein kultursensibles Methodenverständnis erfordert somit eine erhöhte Wahrnehmungskompetenz und die Bereitschaft, sich auf unterschiedliche Kommunikationslogiken einzulassen.

3.2 Sprache, Kommunikation und kulturelle Deutungsmuster

Eine vertrauensvolle Beziehung gilt als Grundvoraussetzung für gelingendes Coaching. In interkulturellen Kontexten stellt sich dabei die Frage: Worauf basiert Vertrauen und wie wird es aufgebaut?

¹¹ Vgl. Thomas, A. (2003): Interkulturelle Kompetenz. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 79-85.

¹² Vgl. Hall, E.T. (1959): The Silent Language. New York: Doubleday.

¹³ Vgl. Meyer, E. (2022): The Culture Map: DECODING HOW PEOPLE THINK, LEAD, AND GET THINGS DONE ACROSS CULTURES. New York: Public Affairs.

¹⁴ Vgl. Hall, E.T. (1959): The Silent Language. New York: Doubleday.

In westlich geprägten Kontexten basiert Vertrauen häufig auf Kompetenz und Zuverlässigkeit („task-based trust“). In vielen nicht-westlichen Kontexten hingegen stehen persönliche Nähe, Sympathie und Beziehungsqualität stärker im Vordergrund („relationship-based trust“).¹⁵ Wenn diese Unterschiede im Coaching nicht bewusst reflektiert werden, kann es zu Irritationen kommen: Sachlich orientiert, methodisch versierte Coach:innen können als distanziert empfunden werden- oder umgekehrt als zu direkt und vereinnahmend.

Vertrauensaufbau braucht mehr als methodisches Wissen. Es braucht echtes Interesse, Zeit und kulturelle Empathie. Nur so entsteht Resonanz, die über Worte hinausgeht und Beziehung tragfähig macht. Gerade im interkulturellen Coaching zeigt sich: Der Weg zur Verbindung führt über ein tiefes Verständnis für unterschiedliche Kommunikationsmuster und Erwartungen an Beziehung.

3.3 Haltung im interkulturellen Coaching

Coachingmethoden wirken nie im luftleeren Raum- sie sind immer auch kulturell gerahmt. Sie basieren auf impliziten Vorstellungen zu Körper, Raum, Hierarchie und Interaktion. Was in einem westlich geprägten Coachingkontext als aktivierend und ressourcenorientiert erlebt wird, kann in anderen kulturellen Zusammenhängen irritieren oder sogar als unangemessen empfunden werden.

Ein Beispiel dafür ist der Einsatz von Bodenankern oder systemischen Aufstellungen im Raum. Diese Methoden setzen ein symbolisches Raumverständnis, körperliche Präsenz sowie Offenheit für experimentelle Zugänge voraus. In Kontexten, in denen körperliche Distanz, formale Strukturen oder Respekt vor Autoritäten stärker ausgeprägt sind, kann dies schnell zu Irritationen führen- wie auch in meinem eigenen Coachingbeispiel mit einer indischen Kollegin deutlich wurde (vgl. Kapitel 4).

Ein kultursensibler Umgang mit Methoden erfordert daher eine reflektierte Haltung: Es geht nicht darum, bestimmte Formate grundsätzlich auszuschließen, sondern darum, ihre kulturelle Anschlussfähigkeit zu prüfen. Was passt zur Situation, zur jeweiligen Person, zum Kontext und dem kulturellen Hintergrund? Welche Alternativen gibt es? Und: Wann ist Struktur hilfreich- wann Offenheit? Entscheidend ist nicht allein die Methode, sondern die Fähigkeit, deren kulturelle Passung kritisch zu hinterfragen, flexibel anzupassen oder gegebenenfalls Alternativen zu wählen. Wirkung entsteht dort, wo methodische Kompetenz auf kulturelle Sensibilität trifft.

3.4 Wahrnehmung und Beziehungsgestaltung

Auch die Rolle von Coach:innen ist kulturell nicht neutral. Während im westlichen Coachingverständnis häufig Gleichrangigkeit, Offenheit und Selbststeuerung im Fokus stehen, erwarten Klient:innen aus anderen kulturellen Kontexten unter Umständen mehr Anleitung, Struktur oder auch ein deutliches Rollenverständnis mit Autorität.

¹⁵ Eigene Übersetzung nach: Meyer, E. (2022): The Culture Map: DECODING HOW PEOPLE THINK, LEAD, AND GET THINGS DONE ACROSS CULTURES. New York: Public Affairs, S. 17.

In kollektivistisch geprägten Gesellschaften oder in Kontexten mit starker Hierarchie¹⁶ kann ein:e Coach:in eher als Expert:in mit Lösungskompetenz wahrgenommen werden, weniger als begleitende:r Fragesteller:in auf Augenhöhe. Umgekehrt kann ein:e eher zurückhaltende:r oder fragende:r Coach:in in Kulturen, die eine klar strukturierte Führung erwarten, als unangemessen passiv empfunden werden.

Ein sensibler Umgang mit solchen Unterschieden beginnt bereits zu Beginn des Coachings: durch die Klärung von Rollenverständnis, Erwartungen und gewünschter Dynamik. Kulturelle Offenheit zeigt sich in der Bereitschaft, die eigene Haltung und Rolle flexibel an den Kontext anzupassen, nicht willkürlich, sondern bewusst und reflektiert.

3.5 Selbstreflexion und Haltung als Schlüsselkompetenz

Eine zentrale Voraussetzung für kultursensibles Coaching ist nicht ein spezifisches Modell oder eine Methode, sondern die Fähigkeit zur Selbstreflexion. Kulturelle Kompetenz bedeutet nicht, umfassendes Wissen über alle Kulturen zu besitzen. Vielmehr geht es um die Bereitschaft, die eigene Perspektive immer zu hinterfragen, Unterschiedlichkeit nicht zu bewerten, sondern als Potenzial zu begreifen und sich kontinuierlich auf neue Kontexte einzulassen.

Wer professionell mit Diversität arbeiten will, muss sich seiner eigenen kulturellen Prägungen, impliziten Erwartungen und gewohnten Reaktionsmuster bewusst sein. Nur so ist es möglich, kulturelle Unterschiede nicht zu ignorieren oder vorschnell zu vereinfachen, sondern ihnen mit Achtsamkeit, Respekt und Flexibilität zu begegnen.

Diese Form der Selbstreflexion ist eng mit einer inneren Haltung verbunden, die von Offenheit, Lernbereitschaft und echtem Interesse am Gegenüber geprägt ist. Es geht nicht darum Situationen, richtig oder falsch einzuordnen, sondern Vielfalt als gleichwertig, legitim und wertvoll anzuerkennen. Wer mit einer Haltung von genuine interest, also aufrichtigem, nicht bewertendem Interesse in Coachingprozesse geht, schafft Raum für Vertrauen, Verbindung und nachhaltige Entwicklung.

4. Praxisbeispiel und Reflexion

Um die zuvor dargestellten Konzepte greifbar zu machen, folgt im nächsten Schritt ein Praxisbeispiel aus meiner eigenen Coaching Ausbildung. Es zeigt, wie sich kulturelle Prägungen im Coachingprozess bemerkbar machen können, und welche Bedeutung Sensibilität, Offenheit und situatives Anpassen in solchen Momenten haben. Die Erfahrung hat meine Haltung als Coachin nachhaltig geprägt und mein Blick für das Zusammenspiel von Methode und kulturellem Kontext geschärft.

4.1 Ausgangssituation und Anliegen

Im Rahmen meiner Coachinausbildung bat mich eine Kollegin um ein

¹⁶ Vgl. Hofstede, G. (2011): Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context: In: Online Readings in Psychology and Culture, https://moodle.studiumdigitale.uni-frankfurt.de/moodle/pluginfile.php/81199/mod_resource/content/1/Dimensionalising%20Cultures%20The%20Hofstede%20Model%20in%20Context%20Part%20A30032020.pdf

Coachinggespräch. Ihr Anliegen war zu Beginn noch eher offen formuliert: Sie hatte das Gefühl, nicht genau zu wissen, wofür sie steht und suchte Orientierung für ihren weiteren beruflichen Weg.

Im Gespräch zeigte sich, dass sie ihre bisherigen Erfolge kaum benannte, der Fokus lag stark auf der Frage, wie es weitergehen sollte. Um sie darin zu unterstützen, ihr Selbstbild zu stärken und vorhandene Ressourcen bewusst wahrzunehmen, schlug ich ihr vor, mit der Timeline zu arbeiten. Diese Methode ermöglicht es, zentrale biografische Stationen, Wendepunkte oder Erfolge sichtbar zu machen, und über eine räumliche und reflektierende Anordnung neue Perspektiven zu entwickeln.

Sie entschied sich dafür, mit der Timeline zu arbeiten, da sie die Kombination aus Struktur, Rückblick und Ausblick als hilfreich empfand.

4.2 Beobachtungen und interkulturelle Dynamik

Nachdem sie zentrale Stationen, prägende Ereignisse und zukünftige Ziele benannt hatte, ging es im nächsten Schritt darum, diese räumlich im Raum anzuordnen und mit Hilfe von Bodenankern erlebbar zu machen.

Als sie den ersten Bodenanker positionieren sollte, bemerkte ich eine deutliche Zurückhaltung: Sie hielt den vorbereiteten Zettel in der Hand, zögerte sichtbar und kam dem Vorschlag, ihn auf dem Boden zu platzieren zunächst nicht nach. Ich sprach sie direkt achtsam darauf an und fragte, ob sich etwas für sie nicht stimmig anfühle.

Daraufhin erklärte sie mir, dass in ihrer Kultur, sie stammt aus Indien, Wissen, Erinnerung und persönliche Erkenntnisse einen besonders hohen Stellenwert besitzen und sinnbildlich als etwas Wertvolles, ja sogar Heiliges gelten.

Gerade deshalb konnte sie sich nicht damit wohlfühlen, diese Begriffe mit den Füßen zu betreten oder sich darauf zu stellen. Auch die Vorstellung, Lebenssituationen körperlich zu begehen, war für sie kulturelle nicht anschlussfähig.

Ich bedankte mich für ihre Offenheit und fragte sie, ob sie eine Idee habe, wie wir die Übung für sie passender gestalten könnten. Daraufhin schlug sie vor, die Timeline auf dem langen Tisch im Raum anzuordnen, dort konnte sie die Meilensteine visuell strukturieren, ohne sie körperlich zu betreten. Diese Lösung empfand sie als stimmiger und würdevoller.

Durch diesen Perspektivwechsel wurde nicht nur die Methode angepasst, sondern auch der Coachingprozess vertieft: Die Kollegin konnte sich intensiver mit ihren Erfahrungen verbinden, und ich gewann ein erweitertes Verständnis für die kulturelle Bedeutungsebene ihrer Reaktion.

4.3 Reflexion und Lernerkenntnisse

Diese Erfahrung hat mir erneut vor Augen geführt, dass Coachingmethoden niemals kulturneutral sind, und dass es in interkulturellen Settings nicht genügt, nur sprachlich verständlich zu kommunizieren. Entscheidend ist, auch auf nonverbale Signale, Zurückhaltung oder Irritationen zu achten und den Mut zu haben, Unsicherheiten wertschätzend anzusprechen.

Rückblickend konnte ich in der Situation mehrere der zuvor diskutierten Konzepte wiedererkennen:

Die Bodenanker als kulturell geprägtes Instrument wirken zunächst unpassend, weil sie implizit körperliche Nähe und symbolisches Betreten von inneren Räumen voraussetzen, etwas das in dieser Kultur mit Zurückhaltung belegt ist. Auch zeigte sich, wie wichtig eine Haltung von genuine interest ist, echtes, nicht-defizitorientiertes Interesse, das Raum lässt für andere Sichtweisen, ohne vorschnelle Bewertung.

Darüber hinaus wurde mir deutlich, wie sehr Coachingbeziehungen von Vertrauen, Offenheit und Anpassungsfähigkeit leben, und dass dieses Vertrauen dann wächst, wenn auch Coach:innen bereit sind, ihre Perspektive zu hinterfragen und sich auf neue Wege einzulassen.

Für meine zukünftige Coachingpraxis nehme ich mit:

- **Methoden entfalten ihre Wirkung im Dialog**- sie dürfen und sollen an das kulturelle Verständnis, den sprachlichen Ausdruck und die individuelle Situation des Coachee angepasst werden.
- **Interkulturelles Coaching lebt von echter Offenheit und der Bereitschaft**, sich mit Neugier auf andere Perspektiven einzulassen- jenseits von Vorannahmen oder kulturellen Zuschreibungen.
- **Wirkungsvolles Coaching entsteht durch Verbindung**: durch Zuhören, Wahrnehmen und gemeinsames Gestalten.
- **Auch Irritationen sind wertvolle Hinweise**. Wenn sie bewusst wahrgenommen und angesprochen werden, können sie der Schlüssel zu echter Beziehung und tiefem Verständnis sein.

5. Fazit und Ausblick

Im Verlauf meines Lernwegs im interkulturellen Coaching wurde deutlich, wie entscheidend kulturelle Sensibilität für die Qualität und Wirksamkeit von Coachingprozessen ist. Kulturelle Prägungen beeinflussen nicht nur Sprache, Kommunikationsstile und Erwartungen, sondern auch die Wahrnehmung von Methoden sowie die Gestaltung der Beziehung zwischen Coach:in und Klient:in.

Ich habe erkannt, dass kulturelles Wissen zwar eine wichtige Grundlage ist – doch erst durch eine offene, reflektierte Haltung und echter Neugier wird es im Coaching wirksam. Entscheidend ist die Bereitschaft, potenzielle Lernmomente zu erkennen – diese nicht vorschnell zu bewerten oder zu übergehen.

Mein Praxisbeispiel hat mir gezeigt, dass Coaching dort wirksam wird, wo methodische Kompetenz mit kultureller Sensibilität zusammenspielt. Wenn es gelingt, einen Raum zu gestalten, in dem Vertrauen, Sicherheit und echte Begegnung möglich sind, können kulturelle Unterschiede zu wertvollen Ressourcen für Entwicklung und Perspektivwechsel werden.

In einer zunehmend vielfältigen Welt braucht es Coach:innen, die Diversität nicht nur anerkennen, sondern sie aktiv als Ressource nutzen – und in ihr das Potenzial für gemeinsames Lernen, Innovation und nachhaltige Veränderung sehen.

Literaturverzeichnis

Earley, P.C. & Ang, S. (2003): Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures. Stanford: Stanford University Press.

Hall, E.T. (1959): The Silent Language. New York: Doubleday.

Hall, E. T. (1972): Die Sprache des Raumes. Düsseldorf: Econ.

Hofstede, G., Hofstede, G.J. & Minkov, M. (2010): Cultures and Organizations: Software of the Mind – Intercultural Cooperation and its Importance for Survival. New York: McGraw-Hill.

Hofstede, G. (2011): Dimensionalizing Cultures: the Hofstede Model in Context. In: Online Readings in Psychology and Culture. Verfügbar unter:
https://moodle.studiumdigitale.uni-frankfurt.de/moodle/pluginfile.php/81199/mod_resource/content/1/Dimensionalising%20Cultures%20The%20Hofstede%20Model%20in%20Context%20Part%20A30032020.pdf

Meyer, E. (2022): The Culture Map: DECODING HOW PEOPLE THINK, LEAD AND GET THINGS DONE ACROSS CULTURES. New York: Public Affairs.

Thomas, A. (2003): Interkulturelle Kompetenz: Grundlagen, Probleme und Konzepte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Thomas, A. (2013): Kultur und kulturelle Unterschiede. In: A. Thomas (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz- Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Göttingen: Hoegrefe.