



# Coaching in multikulturellen Kontexten

Chancen, Herausforderungen und Methoden

Unter besonderer Berücksichtigung des Lewis-Modells und Focusing im  
Coaching

Pia Ziyout  
Abschlussbericht Systemisches Coaching  
Düsseldorf, März 2026

## INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	S. 2
2. Definition Kultur	S. 3
3. Multikulturelle und multireligiöse Kontexte im Coaching	S. 3
4. Herausforderungen und Chancen im interkulturellen Coaching	S. 6
5. Das Lewis Modell der interkulturelle Kommunikation	S. 8
6. Lösungsansätze und Methoden	S. 9
6.1 Kultursensible Haltung	S. 9
6.2 Einsatz des Lewis- Modells	S. 10
6.3 Focusing im Coaching	S. 11
7. Fazit	S. 14
8. Literaturverzeichnis	S. 16
9. Abbildungsverzeichnis	S. 17
10. Anhang	
10.1 Grafik zur Ländereinordnung in das Lewis- Modell	S. 17
10.2 Vertiefung: Focusing im multikulturellen Coaching	S. 18
10.3 Methodenkatalog interkulturelles Coaching	S. 20
10.4 Nonverbale Methoden im Coaching	S. 22

## 1. EINLEITUNG

Globalisierung, internationale Arbeitsmärkte und Migration führen dazu, dass kulturelle und religiöse Vielfalt heute ein strukturelles Merkmal moderner Gesellschaften ist. Menschen begegnen im beruflichen wie privaten Alltag zunehmend Personen mit unterschiedlichen Wertvorstellungen, Kommunikationsstilen, Rollenbildern und religiösen Prägungen. Diese Vielfalt eröffnet neue Perspektiven und kreative Lösungswege, stellt jedoch zugleich besondere Anforderungen an Coachingprozesse.

Kulturelle und religiöse Prägungen wirken dabei häufig implizit. Sie beeinflussen Kommunikationsstile, den Umgang mit Emotionen, Konfliktverhalten, Rollenbilder, Entscheidungsprozesse sowie Vorstellungen von Sinn und Identität. Ein Verhalten, das in einer Kultur als wertschätzend gilt, kann in einer anderen als Distanziert oder respektlos interpretiert werden. Ebenso können religiöse Normen Themen wie Körperarbeit, Tabus oder Entscheidungsfindung prägen. Coaches müssen daher sowohl die individuellen Anliegen eines Coachees als auch die kulturellen und religiösen Kontexte berücksichtigen, in denen diese Anliegen entstehen.

Um diese Dynamiken professionell zu begleiten, sind theoretische Modelle hilfreich, die kulturelle Kommunikationsmuster sichtbar machen. Das Lewis-Modell (Lewis, 2018) der interkulturellen Kommunikation bietet hierfür eine praxisnahe Orientierung, indem es typische Kommunikationslogiken beschreibt.

Neben theoretischen Modellen braucht es auch praktische Methoden, die kulturelle Vielfalt nicht nur berücksichtigen, sondern aktiv nutzbar machen. Eine besonders geeignete Methode im multikulturellen Coaching ist das Focusing nach Gendlin (1996). Es ermöglicht Coachees, unabhängig von sprachlichen Nuancen oder kulturellen Deutungsmustern, ihr inneres Erleben präzise wahrzunehmen und auszudrücken. Dies ist besonders wertvoll in kulturellen Kontexten, in denen sprachliche Präzision, direkte Kommunikation oder emotionale Ausdrucksformen kulturell unterschiedlich ausgeprägt sind.

Die vorliegende Arbeit untersucht, wie Coaches kulturelle und religiöse Prägungen ihrer Klient\*innen erkennen, reflektieren und in den Coaching Prozess integrieren können, ohne diese zu stereotypisieren oder zu übergeneralisierten Kategorien zu reduzieren. Multikulturalität wird dabei nicht als Herausforderung, sondern als Ressource verstanden, die neue Perspektiven, alternative Lösungswege und erweiterte Handlungsmöglichkeiten eröffnet.

Ziel dieser Arbeit ist es daher, interkulturelle und interreligiöse Coachingprozesse praxisnah darzustellen, das Lewis-Modell der interkulturellen Kommunikation als theoretische Grundlage einzubeziehen und konkrete Lösungsansätze für die Praxis aufzuzeigen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Focusing als kultursensibler, ressourcenorientierter Methode.

Hinweis zum Sprachgebrauch:

Sprache ist kulturell geprägt und kann unbewusst koloniale Denkmuster reproduzieren. In Bezug auf die Wirkung von Sprache und den Assoziationen, die sie hervorruft, soll dieser Bericht für einen respektvollen und wertschätzenden Sprachgebrauch sensibilisieren. Begriffe wie „Westlich“, „Nahe-Osten“, „dritte-Welt“ werden bewusst vermieden und stattdessen durch geografische Bezeichnungen ersetzt.

Diese Arbeit versteht sich als Sensibilisierung und Impuls zur vertieften Auseinandersetzung mit multikulturellem Coaching und lädt zur weiteren Beschäftigung mit dem Thema ein.

## 2. DEFINITION VON KULTUR

Kultur umfasst geteilte Bedeutungs-, Wissens- und Orientierungssysteme, die innerhalb sozialer Gruppen erlernt, weitergegeben und fortlaufend verändert werden. Sie strukturieren Wahrnehmung, Denken und Handeln (Reckwitz, 2004). Zu diesen Systemen gehören Werte, Normen, Symbole, Überzeugungen sowie Denk- und Handlungsmuster, die das soziale Handeln strukturieren und Orientierung im Alltag ermöglichen. Kultur wirkt als interpretativer Rahmen, durch den Menschen ihre Umwelt wahrnehmen, deuten und gestalten (Hofstede, 2011). Aus systemischer Perspektive (Foerster, 2003) ist Kultur kein äußerer Zusatzfaktor, sondern integraler Bestandteil sozialer Systeme. Individuen handeln stets im Kontext kultureller und sozialer Wechselwirkungen kulturellen, sozialen und organisationalen Kontexten. Folglich erfolgt die Auseinandersetzung mit multikulturellen und multireligiösen Aspekten unter dem Ziel, gegenseitiges Verständnis zu fördern, Konfliktpotenziale zu erkennen und gleichberechtigtes Zusammenleben zu ermöglichen (vgl. UNESCO, 2001).

Kultur und Religion sind eng miteinander verbunden, jedoch nicht identisch: Während die Kultur die Gesamtheit sozialer Praktiken, Werte, Normen, Symbole, Denk- und Handlungsmuster einer Gesellschaft umfasst ist sie historisch wandelbar und betrifft alle Lebensbereiche (Reckwitz, 2004). Religion dagegen ist Teil kultureller Ordnungen und umfasst Glaubenssysteme, Rituale sowie Transzendenzvorstellungen (Berger, 2011). Religion ist somit ein Bestandteil von Kultur, Kultur als Gesamtes allerdings umfassender.

Multikulturell beschreibt das Zusammenleben unterschiedlicher kultureller Lebensweisen innerhalb eines Systems (z.B. Sprache, Traditionen, soziale Normen), während multireligiös sich speziell auf die Koexistenz verschiedener religiöser Glaubensrichtungen bezieht. Über multikulturelle und multireligiöse Aspekte wird gesprochen, weil gesellschaftliche Vielfalt eine zentrale Realität moderner Gesellschaften darstellt. Für Coachingprozesse bedeutet dies, dass kulturelle und religiöse Prägungen sowohl explizit als auch implizit wirksam werden und das Erleben, Verhalten und die Kommunikation der Klienten beeinflussen.

## 3. MULTIKULTURELLE UND MULTIRELIGIÖSE KONTEXTE IM COACHING

Kultur und Religion prägen Coachingprozesse auf vielfältige Weise. Sie beeinflussen insbesondere den Umgang mit Emotionen, Konfliktverhalten, Rollenbilder (z.B. Hierarchie, Geschlechterrollen) sowie Entscheidungsprozesse. Viele dieser kulturellen Prägungen wirken implizit und werden von Coaches wie Coachees selten vollständig bewusst reflektiert. Gleichzeitig könnte die Wahrnehmung und Schilderung des Klienten oder der Klientin auch beim Coach bestimmte Stereotype oder Triggerpunkte aktivieren, etwa wenn über Rollenbilder, Erwartungen und Einstellungen gesprochen wird, die mit eigenen Vorstellungen kollidieren. Systemisch betrachtet handelt es sich hierbei um Wechselwirkungen zwischen individuellen und kulturellen Systemen, die sich gegenseitig beeinflussen (vgl. Luhmann, 1997). Ebenso kann religiöse Vielfalt im Coaching Einfluss nehmen, beispielsweise auf Lebensentscheidungen, den Umgang mit Krisen, Vorstellungen von Sinn und Identität, Körper- und Emotionsarbeit sowie Tabus und Grenzen. So könnte etwa ein Klient/ eine Klientin aus einem streng religiösen Kontext körperorientierte Methoden ablehnen oder bestimmte Themen (z.B. Sexualität, Familienrollen) nur eingeschränkt besprechen wollen. Das Erkennen kultureller Prägungen erleichtern es, sich in andere Hineinzudenken und Hineinzufühlen und sich in interkultureller Kommunikation auf Augenhöhe zu bewegen.

## 1. Kultur als Kontextbildung im Coaching

Aus systemischer Perspektive (Foerster, 2003) hat kulturelle Prägung einen Einfluss auf Wahrnehmung, Kommunikation und Verhalten. Individuen handeln stets in Wechselwirkung mit sozialen und organisationalen Kontexten. Moderne Gesellschaften sind zunehmend divers, sodass Coachees- unabhängig von der eigenen Herkunft- in kulturell heterogenen Systemen agieren.

Aktuelle interkulturelle Forschung (Meyer, 2014; Ting- Toomey, 2017; Arasaratnam- Smith 2020) zeigt, dass kulturelle Muster besonders in folgenden Bereichen wirksam werden:

Bereich	Kulturelle Muster
Kommunikation	Direkt vs. Indirekt
Emotionen	Expressiv vs. kontrolliert
Zeitverständnis	Linear vs. Zyklisch
Rollenbilder	Hierarchisch vs. egalitär
Entscheidungen	Individuell vs. Kollektiv
Konfliktstile	Konfrontativ vs. harmonisierend

Diese Unterschiede können im Coaching zu Missverständnissen führen, wenn Bedeutungen nicht explizit geklärt werden.

## 2. Nonverbale und paraverbale Unterschiede

Nonverbale Kommunikation ist stark kulturabhängig. Studien zeigen, dass Gesichtsausdrücke, Gesten und Blickkontakt je nach Kultur unterschiedlich interpretiert werden (Jack et al., 2012; Matsumoto et al. 2020).

Auch hier kann es kulturell bedingten Unterschieden kommen. Ein bekanntes Beispiel ist folgende Geste:



Abb.1: Geste mit verschiedenen Deutungen, KI generiert

Ich möchte Sie einladen diese Geste aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten: In Ägypten bedeutet sie „*Gedulde dich*“, in der Türkei steht sie für „*Schön, gut*“, in Italien drückt sie die Frage aus: „*Was willst du?*“ und im Kongo drückt sie „*klein, oder wenig*“ aus. Angenommen ein Kongolese, ein Türke und ein Ägypter sitzen in einem Café in Rom: Der italienische Kellner kommt auf ihren Tisch zu, gestikuliert und zeigt dabei die oben gezeigte Geste. Daraufhin lehnt sich der Ägypter zurück, nickt ruhig und denkt: „*Gedulde dich, alles zu*

seiner Zeit“. Der Türke lächelt entspannt und versteht: „*Alles ist gut*“. Der Kongolese schaut auf die Geste und interpretiert „*Nur ein bisschen*“. Der Italiener hingegen meint „*Was wollt ihr?*“. Dieses Beispiel verdeutlicht, wie stark kulturelle Bedeutungszuweisungen variieren und wie leicht Missverständnisse entstehen können.

Ein weiteres Beispiel ist die Wahrnehmung von Gesichtsausdrücken. Diese ist kulturabhängig und nicht allgemeingültig. Während Europäer beispielsweise den gesamten Gesichtsausdruck zur Interpretation von Emotionen des Kommunikationspartners heranziehen, fokussieren ostasiatische Kulturen stärker auf die Augen. Die Wahrnehmung ändert sich dadurch wie folgend dargestellt:

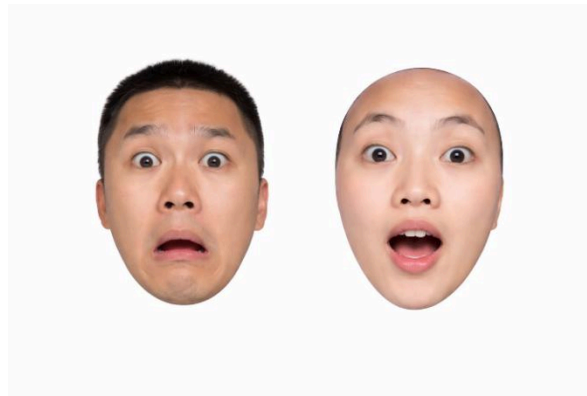


Abb.2: Gesichtsausdrücke lesen, KI generiert

Europa:	Angst	Überraschung
Asien:	Ekel	Wut

Studien zeigen, dass dies zu systematischen Fehlinterpretationen führen kann, wenn Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen miteinander interagieren (Vgl. Jack et al. 2012). Übertragen zum Coaching bedeutet dies, dass Klient\*innen mit unterschiedlichen Deutungsmustern in Konflikten konfrontiert sein können oder dass Gesten und Mimik nicht immer so zu deuten sind, wie wir es in unserem eigenen kulturellen Umfeld gewohnt sind – auch als Coaches. Daher ist es wichtig, immer nach dem Erleben des Coachees zu fragen und zu spiegeln: *Ich beobachte folgende Geste- Was bedeutet sie für Sie? Was geht dabei in Ihnen vor? Oder: Was drückt diese Geste für Sie aus?*

Gleichzeitig ist es hilfreich im Hinterkopf zu behalten, dass die Geste, über die sich ein Klient bzw. eine Klientin gerade ärgert, möglicherweise eine ganz andere Intention hatte. Systemisch gesprochen handelt es sich um unterschiedliche Beobachterperspektiven, die jeweils ihre eigene Wirklichkeit konstruieren.

Eine kultursensible Coachingpraxis nutzt daher systemische Fragen wie:

- *Was bedeutet diese Geste für Sie?*
- *Wie würden Sie diese Reaktion in Ihrem Kontext deuten?*
- *Welche Bedeutung hat Stille oder Pausen für Sie?*
- *Wie haben Sie die Emotionen/ Reaktion Ihres Gegenübers wahrgenommen?*

Diese Fragen fördern eine Perspektivübernahme und verhindern vorschnelle Zuschreibungen.

### 3. Religion als Sinnsystem im Coaching

Ein Klient/ eine Klientin aus einem religiös konservativen Kontext könnte körperorientierte Methoden ablehnen oder bestimmte Themen nur eingeschränkt besprechen wollen. Coaches müssen diese Prägungen respektieren, ohne sie zu verallgemeinern.

Religion beeinflusst häufig:

- Lebensentscheidungen
- Umgang mit Krisen
- Vorstellungen von Sinn, Schuld, Verantwortung
- Körper- und Emotionsarbeit
- Tabus und Grenzen

### 4. Sprache als kultureller Bedeutungsraum

Sprache ist ein zentrales Medium der Wirklichkeitskonstruktion (Foerster, 2003; Watzlawick et al, 2017). Unterschiedliche Sprachräume erzeugen unterschiedliche Bedeutungsräume. Sprache ist ein zentrales Medium systemischer Konstruktion von Wirklichkeit (vgl. Foerster, 2003). Besonders in multikulturellen Kontexten gilt: Sprache ist nicht nur ein Kommunikationsmittel, sondern ein kultureller Resonanzraum. Beim Coaching gilt zu beachten, dass nach Möglichkeit in der Muttersprache des Coachees gesprochen wird, um eine möglichst hohe Selbstwirksamkeit zu generieren und Verständnis sicherzustellen. Ein Beispiel für kulturelle Unterschiede in der Bedeutung von Sprache ist die amerikanische Abschiedsformel „*See you later.*“ Während sie im amerikanischen Englisch „*Tschüss*“ bedeutet, wird sie im Deutschland mitunter als konkrete Verabredung verstanden („*Wir sehen uns vor dem Abschied nochmal.*“). Solche Unterschiede können im Coaching zu Missverständnissen führen, wenn Bedeutungen nicht explizit geklärt werden.

## 4. HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN IM INTERKULTURELLEN COACHING

Coaching in kulturell und religiös vielfältigen Kontexten ist mit spezifischen Herausforderungen verbunden. Unterschiede in Kommunikationsstilen können dazu führen, dass Aussagen missverstanden oder falsch interpretiert werden. Ebenso können divergierende Rollenbilder über die Erwartung an Coaches - etwa als Experte, Berater oder neutraler Begleiter- Irritationen hervorrufen. Wenn diese Aspekte im Coaching nicht ausreichend berücksichtigt werden, kann dies zu inneren Konflikten oder Widerständen führen.

Aus systemischer Perspektive entstehen diese Herausforderungen nicht durch „die Kultur“ an sich, sondern durch die Interaktion unterschiedlicher Sinnsysteme. Kultur wirkt als Kontext, der Wahrnehmung, Kommunikation und Verhalten strukturiert. Treffen unterschiedliche kulturelle Logiken aufeinander, entstehen systemische Spannungen, die im Coaching sichtbar und bearbeitbar werden (vgl. Luhmann, 1997).

Interkulturelle Coachingprozesse bieten allerdings auch erhebliche Entwicklungspotenziale. Kulturelle Vielfalt kann als Ressource genutzt werden, um neue Perspektiven, alternative Lösungswege und kreative Denkansätze zu erschließen.

	Herausforderungen	Chancen
Einordnung	<ul style="list-style-type: none"><li>- Missverständnisse durch unterschiedliche Kommunikationsstile (direkt vs. Indirekt, explizit vs. Implizit)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Erweiterung des eigenen Wahrnehmungs- und</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterschiedliche Rollenerwartungen, auch an die Rolle des Coaches</li> <li>- Tabuthemen und religiöse Grenzen (z.B. Sexualität, Familienrollen, Körperarbeit)</li> <li>- Unterschiedliche Vorstellungen von Zeit, Struktur und Zielorientierung (linear vs. Zyklisch, flexibel vs. Planorientiert)</li> <li>- Variierende emotionale Ausdrucksformen (expressiv vs. kontrolliert)</li> <li>- Interpretation von verbaler, nonverbaler und paraverbaler Kommunikation (Gestik, Mimik, Tonfall, Pausen)</li> <li>- Gefahr unbewusster Stereotypisierung durch den Coach (z.B. kulturelle Zuschreibungen statt individueller Betrachtung)</li> <li>- Unterschiedliche Vorstellungen von Autorität, Hierarchie und Verantwortung (z.B. kollektivistische vs. individualistische Orientierung)</li> <li>- Unterschiedliche Wertevorstellungen und Moralempfinden</li> </ul>	<p>Handlungsspielraums (für Coach und Coachee)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkung der Selbstreflexion (eigene kulturelle Prägungen werden sichtbar)</li> <li>- Förderung von Perspektivwechseln (andere Deutungsmuster werden nachvollziehbar)</li> <li>- Entwicklung interkultureller Kompetenz (Kommunikationsfähigkeit, Ambiguitätstoleranz, Empathie)</li> <li>- Ressourcenorientierte Nutzung kultureller Vielfalt (z.B. alternative Konfliktlösungsstrategien, andere Zeitlogiken, neue Rollenbilder)</li> <li>- Verbesserte Team- und Organisationsdynamiken (insbesondere in internationalen oder diversen Arbeitskontexten)</li> <li>- Stärkung der Resilienz durch das Erleben von Selbstwirksamkeit in komplexen kulturellen Situationen</li> </ul>
<p><b>Bedeutung fürs Coaching</b></p>	<p>Werden kulturelle Dynamiken nicht reflektiert, können folgende Risiken entstehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlinterpretationen, die zu falschen Hypothesen führen</li> <li>- Beziehungsabbrüche, wenn kulturelle Signale übersehen oder falsch gedeutet werden</li> <li>- Reproduktion von Machtasymmetrien, wenn kulturelle Unterschiede nicht thematisiert werden</li> <li>- Überforderungserleben des Coachees, wenn Methoden kulturell nicht anschlussfähig sind</li> <li>- Verstärkung von Scham oder Unsicherheit, wenn kulturelle Tabus verletzt werden</li> <li>- Reduktion des Coachees auf seine Kultur statt individueller Betrachtung</li> </ul>	<p>Folgende Ressourcen können im interkulturellen Coaching aktiviert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kulturelle Werte als Stärken (z.B. Gemeinschaftsorientierung, Gastfreundschaft, Respekt, Loyalität)</li> <li>- Mehrsprachigkeit (erweiterte Ausdrucksmöglichkeiten, Zugang zu unterschiedlichen Bedeutungsräumen)</li> <li>- Biografische Vielfalt (Migrationserfahrungen, transkulturelle Identitäten)</li> <li>- Spirituelle und religiöse Ressourcen (Sinnggebung, Halt, Rituale)</li> <li>- Systemische Ressourcen (soziale Netzwerke, Familienstrukturen, Community Support)</li> <li>- Interkulturelle Lernfähigkeit (Ambiguitätstoleranz, Flexibilität, Neugier)</li> <li>- Fähigkeit zwischen kulturellen Kontexten zu switchen</li> </ul>

## 5. DAS LEWIS MODELL DER INTERKULTURELLEN KOMMUNIKATION

Grundsätzlich gilt im Coachingprozess: Es ist wichtig, die „Insel des Gegenübers“ zu erkunden und Bedeutungen nicht zu unterstellen, sondern zu erfragen. Interkulturelle Modelle ersetzen diese Haltung nicht, sondern unterstützen sie, indem sie Muster sichtbar machen, die in Kommunikationssituationen häufig auftreten. Verschiedene wissenschaftliche Modelle beschäftigen sich mit interkultureller Kommunikation und helfen, typische kulturelle Orientierungen zu verstehen. Eins dieser Modelle ist das Lewis Modell, was im Folgenden näher erläutert wird.

Richard D. Lewis ist ein britischer Sprachwissenschaftler, Kulturberater und Autor, der sich jahrzehntelang mit der Frage beschäftigt hat, warum Menschen aus unterschiedlichen Kulturen so verschieden kommunizieren, arbeiten und denken. Das bekannteste Ergebnis seiner Arbeit ist das Lewis-Modell, in dem er Kulturen nicht primär nach Nationen, sondern nach Kommunikations- und Verhaltensmustern einteilt (Lewis, 2018). Damit ist dieser Ansatz ein ideales Tool für interkulturelle Trainings, im internationalen Management und auch in der Diplomatie.

Die Grundannahme des Lewis Modells besteht darin, dass sich Kulturen in drei übergeordnete Kommunikationsstile gruppieren lassen:

### 1. Linear- -Aktive Kulturen

Linear- Aktive Kulturen zeichnen sich durch eine sachorientierte, strukturierte und zielgerichtete Vorgehensweise aus. Sie planen, strukturieren, halten sich an Fakten und Zeitpläne, Aufgaben werden nacheinander abgearbeitet. Kommunikation ist geprägt durch Direktheit, Klarheit und einer linearen Zeitauffassung. Im Dialog sprechen Beteiligte nacheinander und es wird Sachinformation weitergegeben. Diese Kulturen bevorzugen explizite Kommunikation und klare Verantwortlichkeiten, was im Coaching zu direkter Zielorientierung und strukturierten Prozessen führen kann.

### 2. Multi- Aktive Kulturen

Multi- Aktive Kulturen legen einen starken Fokus auf Beziehungen, Emotionen und Flexibilität. Die Kommunikation ist lebendig, häufig indirekt und mehrere Aktivitäten werden parallel verfolgt. Im Dialog wird viel und gleichzeitig gesprochen und die Beziehungsebene steht im Fokus. Im Coaching kann dies bedeuten, dass der Beziehungsaufbau eine größere Rolle spielt und Themen weniger linear, sondern eher assoziativ bearbeitet werden.

### 3. Reaktive Kulturen

Reaktive Kulturen sind vor allem durch ein hohes Maß an Zurückhaltung, aktivem Zuhören und Harmonieorientierung geprägt. Direkte Konfrontationen werden vermieden, Entscheidungen entstehen häufig implizit. In Dialogen wird zuerst zugehört, anschließend mit Bedacht reagiert. Für Coaches bedeutet dies, dass Pausen, Stille und indirekte Hinweise wichtige Kommunikationssignale darstellen, die nicht übergangen werden sollten.

Im Anhang sind beispielhaft Länder in diesem Modell eingeordnet, um eine bessere Orientierung zu erhalten. Allerdings kann dies nicht pauschalisiert werden und muss immer individuell betrachtet werden.

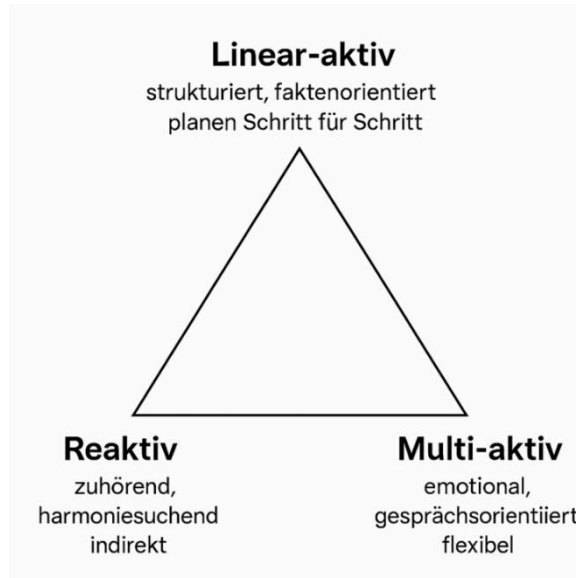


Abb.3: Grafik des Lewis Modells

Aus systemischer Perspektive handelt es sich bei den drei Kommunikationskulturen nicht um feste Kategorien, sondern um Beobachtungsraster, die helfen, Kommunikationsmuster in sozialen Systemen zu erkennen. Menschen bewegen sich in mehreren kulturellen Systemen gleichzeitig (Familie, Organisation, Herkunftskultur, Subkulturen), sodass ihre Kommunikationsstile situativ variieren können (vgl. Luhmann, 1997, Ting-Toomey, 2017). Das Modell dient daher nicht der Typisierung von Personen, sondern der Reflexion von Interaktionsdynamiken.

Zeitgemäße interkulturelle Forschung betont, dass Kulturen dynamisch, hybrid und kontextabhängig sind (Arasaratnam-Smith, 2020; Holliday, 2018). Daher ist es wichtig, das Lewis Modell kritisch einzuordnen: Es besteht durch das Einteilen eine Gefahr der Stereotypisierung, nationale Zuordnungen sind vereinfachend zu verstehen und nicht typisierend, kulturelle Identitäten sind fluide.

## 6. LÖSUNGSANSÄTZE UND METHODEN

Neben einem grundlegenden Verständnis über die theoretischen Hintergründe und Herausforderungen, die ein interkulturelles Coaching mit sich bringt ist es wichtig, auch verschiedene Umgangsformen und Lösungswege zu betrachten. Wie bereits beschrieben agieren und interagieren wir alle täglich in multireligiösen und multikulturellen Kontexten. Die folgenden Aspekte können Coaches darin unterstützen, diese Interaktion professionell und ressourcenorientiert zu gestalten.

### 6.1 KULTURSENSIBLE HALTUNG

Grundlage jeder Begegnung im Coachingprozess ist eine offene und wertfreie Haltung des Coaches. Eine kultursensible Haltung im Coaching bedeutet, kulturelle Prägungen als wirksam anzuerkennen, ohne Menschen auf ihre Kultur zu reduzieren. Coaches begegnen ihren Klient\*innen mit Respekt, Offenheit und einer Haltung des Nicht-Wissens und reflektieren gleichzeitig ihre eigene kulturelle Brille. Aus konstruktivistischer Sicht (vgl. Foerster, 2003) entsteht Wirklichkeit nicht objektiv, sondern wird individuell konstruiert. Das bedeutet: Coach und Coachee bringen jeweils ihre eigenen kulturellen Bedeutungswelten in den Prozess ein. Eine kultursensible Haltung ist daher immer auch eine konstruktivistische Haltung, die anerkennt, dass es keine „richtige“ Interpretation gibt, sondern mehrere gültige

Perspektiven.

Wichtig hierfür ist nicht zwangsläufig ein Wissen über verschiedene Kulturen, sondern vielmehr das Bewusstsein über die eigene kulturelle Prägung und die damit verbundenen Stereotypen, die unwillkürlich Bilder und Bewertungen aktivieren können.

Eine kultursensible Haltung wird gefördert durch:

- **Neugier statt Bewertung:**  
Coaches begegnen kulturellen Unterschieden mit Offenheit und Interesse.
- **Offene Fragen statt Annahmen:**  
Statt Bedeutungen zu unterstellen, werden sie erfragt. Beispiele: „*Wie wird dieses Verhalten in Ihrem kulturellen Kontext verstanden?*“ oder „*Welche Bedeutung hat dieses Thema für Sie persönlich?*“
- **Flexibilität statt Ambiguitätstoleranz:**  
Kulturelle Unterschiede werden nicht als Störung, sondern als wertvolle Informationsquelle genutzt.
- **Reflexion eigener kultureller Prägungen:**  
Coaches reflektieren eigene Werte, Kommunikationsstile, Triggerpunkte und implizite Biases. (Hilfreiche Fragen: *Wann irritiert mich das Verhalten meines Klienten/ meiner Klientin, Welche Werte werden bei mir berührt?*).
- **Haltung des Nicht- Wissens:**  
Coaches verzichten bewusst auf vorschnelle Interpretationen, Annahmen vermeiden, stattdessen gezielt Fragen: „*Wie ist das für Sie persönlich?*“
- **Anerkennung multipler Wirklichkeiten:**  
Konstruktivistisch betrachtet gibt es keine „richtige“ Interpretation, sondern mehrere gültige Perspektiven. (Konstruktivistisches Prinzip. Vgl. Foerester, 2003).
- **Bewusstsein, dass jede Beobachtung eine Beobachtung zweiter Ordnung ist**  
wir beobachten nicht die Welt, sondern unsere Interpretation der Welt.

## 6.2 EINSATZ DES LEWIS- MODELLS

Für das Coaching bietet das Lewis- Modell eine wertvolle Orientierung, um kulturell bedingte Kommunikationsmuster zu erkennen und Missverständnisse zu vermeiden. Insbesondere in multireligiösen Kontexten beeinflussen diese kulturellen Prägungen auch spirituelle Ausdrucksformen, moralische Vorstellungen sowie den Umgang mit Autorität und Verantwortung. Besonders in multikulturellen Teams oder Organisationen kann das Modell helfen, systemische Spannungen sichtbar zu machen, die aus unterschiedlichen Kommunikationslogiken entstehen. Wenn Coaches mit den kulturellen Kommunikationsstilen vertraut sind, können sie Missverständnisse früh erkennen, ihre eigenen Kommunikationen anpassen und den Coachingprozess kultursensibel gestalten. Systemisch- konstruktivistisch betrachtet dient das Lewis- Modell nicht der Typisierung von Menschen, sondern der Reflexion von Kommunikationslogiken. Es ist ein Beobachtungsinstrument, kein Diagnosewerkzeug.

Das Modell hilft Coaches zu verstehen:

- Wie Klient\*innen kommunizieren
- Wie Entscheidungen getroffen werden
- Wie Konflikte wahrgenommen werden
- Wie direkt oder indirekt Feedback gegeben wird
- Welche Rollenerwartungen vorliegen

Wenn Coaches mit den verschiedenen kulturellen Kommunikationsstilen vertraut sind, haben sie ein höheres Verständnis für die Bedürfnisse des Klienten bzw. der Klientin und können angemessen auf diese reagieren. Dies unterstützt eine gelungene Beziehungsgestaltung und einen lösungsorientierten Coachingprozess.

Kommunikationskultur	Linear- Aktiv	Multi- Aktiv	Reaktiv
<b>Typische Merkmale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Klare Struktur</li> <li>- Direkte Kommunikation</li> <li>- Fokus auf Fakten und Planung</li> <li>- Aufgaben werden nacheinander abgearbeitet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoher Gesprächsfluss</li> <li>- Betonung der Beziehungsebene</li> <li>- Flexible Zeitlogik</li> <li>- Parallele Aktivitäten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hohe Wertschätzung von Stille</li> <li>- Indirekte Hinweise</li> <li>- Vermeidung von Konfrontation</li> <li>- Sorgfältiges Abwägen</li> </ul>
<b>Bedeutung fürs Coaching</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Klare Zielorientierung</li> <li>- Strukturierte Prozesse</li> <li>- Explizite Erwartungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beziehungsaufbau ist zentral</li> <li>- Themen werden assoziativ bearbeitet</li> <li>- Emotionen spielen eine größere Rolle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pausen und Stille sind bedeutungsvoll</li> <li>- Direkte Fragen können als zu konfrontativ erlebt werden</li> <li>- Feedback erfolgt subtil</li> </ul>

### 6.3 FOCUSING IM COACHING

Interkulturelle Coachingprozesse sind häufig durch Mehrdeutigkeit, Unsicherheit und implizite Normkonflikte geprägt (Dietz, 2018). Sprachliche Missverständnisse, unterschiedliche Kommunikationsstile oder kulturell geprägte Konfliktmuster erschweren eine ausschließlich sprachbasierte Bearbeitung der vom Coachee eingebrachten Themen. Hier setzt der von Eugene T. Gendlin entwickelte Ansatz des Focusing an. Er ermöglicht einen systematischen Zugang zu implizitem, körperlich verankertem Erfahrungswissen und erweitert interkulturelle Coachingprozesse um eine methodische Dimension, die unabhängig von sprachlicher Präzision oder kulturellen Deutungsmustern funktioniert (Gendlin, 1996). Der Fokus verschiebt sich vom rein kognitiven Verstehen hin zum differenzierten inneren Erleben. Als Psychotherapeut stellt Gendlin die Annahme auf, dass Menschen über ein implizites, körperlich verankertes Bedeutungswissen verfügen- den *Felt Sense* (Gendlin, 1996). Dieser *Felt Sense* ist eine ganzheitliche, noch nicht in Worte gefasste Wahrnehmung einer Situation. Focusing unterstützt Coachees dabei, dieses implizite Wissen wahrzunehmen, zu differenzieren und in eine stimmige Sprache zu übersetzen. Dadurch entsteht ein Zugang zu Ressourcen, die kognitiv nicht erreichbar sind.

Focusing erhält deshalb im Coaching an Bedeutung, da er Prozesse anspricht, die tief im unterbewussten verankert sind. Die Annahme vorsprachlicher Denk- und Bedeutungsprozesse wird durch entwicklungs- und kognitionspsychologische Theorien gestützt. Lew Wygotski (1987) beschrieb etwa, dass Denken und Sprache unterschiedliche Ursprünge besitzen und erst im Verlauf der Entwicklung miteinander verschmelzen. Kognitive Prozesse existieren somit bereits vor ihrer sprachlichen Ausformulierung. Auch Jean Piaget (1952) konnte zeigen, dass Kinder logische Operationen durchführen, bevor sie über eine differenzierte Ausdrucksfähigkeit verfügen. Sprache dient demnach der Repräsentation bereits vorhandener Denkstrukturen. Ergänzend wird die zentrale Rolle von Emotionen und

somatischen Markern für Entscheidungs- und Bedeutungsprozesse betont (Damasio, 1999). Denken ist demnach nicht rein symbolisch, sondern emotional eingebettet und verkörpert.

Wie denken wir also? – In Bildern, Empfindungen, Emotionen, Bedeutungen, Beziehungen, etc..Diese theoretischen Perspektiven untermauern die fachliche Relevanz von Focusing im Coaching: Wenn Denken, Entscheiden und Bewerten wesentlich körperlich- emotional fundiert sind, benötigt professionelles Coaching Methoden, die genau diese Ebene systematisch einbeziehen.

Dieses Wissen ist bei der Wahl der Methode hilfreich. Focusing erweitert interkulturelle Coachingprozesse um eine Methode, die unabhängig von sprachlichen, kulturellen oder religiösen Ausdrucksformen Zugang zu innerem Erleben ermöglicht. Während Modelle wie das Lewis- Modell kommunikative Muster sichtbar machen, richtet Focusing den Blick auf die körperlich- emotionale Ebene des Erlebens. Diese Ebene ist kulturübergreifend zugänglich, da sie nicht primär sprachlich, sondern somatisch vermittelt ist.

Focusing erfordert vom Coach Präsenz, Nicht- Bewertung und Prozessoffenheit. Die Methode verhindert vorschnelle Hypothesenbildung und kulturelle Zuschreibungen indem sie konsequent das subjektive Erleben in den Mittelpunkt stellt.

Mehrwert im Coaching:

- Focusing reduziert sprachliche Barrieren
- Ermöglicht Zugang zu implizitem, körperlich verankertem Wissen
- Förderung von Ambiguitätstoleranz in kulturell komplexen Situationen
- Stärkung der Selbstwahrnehmung und Selbstregulation
- Verhindert vorschnelle Interpretation durch den Coach

Der Einsatz von Focusing im Coachingprozess:

1. **Innehalten (Clearing a Space)**  
Choachee nimmt Abstand vom Alltagsdenken. Beispielhafte Einladung des Coaches:  
*„Lassen Sie sich einen Moment Zeit und spüren Sie nach...“*
2. **Felt Sense wahrnehmen**  
Ein zunächst diffuses Körpergefühl in Bezug zu einer konkreten Situation wird gespürt (beispielsweise Enge in der Brust, Druck im Bauch, Anspannung im Nacken).
3. **Benennen/ Symbolisieren**  
Das körperliche Erleben erhält ein Wort, ein Bild oder eine Metapher (*„Es fühlt sich an, wie ein inneres zusammenziehen“*)
4. **Resonanz prüfen**  
Es wird überprüft, ob das gewählte Wort oder Bild wirklich mit dem Körpergefühl übereinstimmt?
5. **Öffnung für neue Bedeutung (Felt Shift)**  
Durch die Passung zwischen Erleben und Symbolisierung kann sich das Gefühl verändern – häufig entsteht neuer Blick auf die Situation.

Der Coach lädt den Klienten bzw. die Klientin ein, nicht sofort zu reagieren, sondern innezuhalten: *„Lassen Sie sich einen Moment Zeit und spüren Sie nach, was dieser Gedanke gerade innerlich bei Ihnen auslöst.“* Der Fokus liegt auf dem körperlichen Erleben, nicht auf sprachlicher Rechtfertigung. Der Klient kann sein Erleben ausdrücken, ohne in Konfrontation gehen zu müssen.

Um den Focusing Ansatz in den verschiedenen Methoden nutzen zu können dienen folgende Fragen dazu, den Coachee in den Felt Sense zu führen:

- Was macht diese Situation körperlich mit Ihnen?
- Wenn Sie an die Situation denkst- wo spüren Sie das im Körper?
- Wie macht sich dieses Thema körperlich bemerkbar?
- Gibt es einen Ort im Körper, der sich meldet, wenn Sie daran denken?
- Was ist das erste körperliche Signal, das auftaucht?
- Wenn Sie einen Moment still werden- was zeigt sich zuerst?

Weitere Fragen, um mit dem Focusing zu arbeiten sind im Anhang zu finden.

Wie der Einsatz von Focusing in verschiedenen Methoden des systemischen Coachings gestaltet werden kann ist in folgender Tabelle dargestellt:

METHODE	ABLAUF/ FRAGEN	NUTZEN	BEISPIEL
<b>CLEARING A SPACE</b>	Methode, bei der der Coachee innere Themen sortiert und Abstand gewinnt	Ideal bei Klient*innen, die viele kulturelle oder familiäre Erwartungen gleichzeitig tragen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coachee benennt alle belastenden Themen</li> <li>• Legt sie gedanklich „neben sich“</li> <li>• Spürt rein, welches Thema jetzt bearbeitet werden möchte</li> </ul>
<b>SYMBOL- UND METHAPHERNARBEIT IM FOCUSING</b>	Der Felt Sense wird in ein Bild, Symbol oder eine Metapher übersetzt.	Besonders hilfreich, bei Klient*innen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist.	<p>„Es fühlt sich an, wie ein Knoten.“</p> <p>„Wie ein Stein im Bauch.“</p>
<b>KÖRPERRESONANZ-TECHNIK</b>	Der Coach lädt den Coachee ein, zu prüfen, ob ein Wort oder Bild körperlich stimmig ist.	Fördert Selbstwahrnehmung unabhängig von kulturellen Kommunikationsmustern	<i>Spüren Sie nach: Passt „Druck“ wirklich? Oder ist es eher „Enge“?</i>
<b>FOCUSING- ANKER SETZEN</b>	Körperlicher Anker wird genutzt, um den Felt Sense später wieder aufzurufen	Wirkt kulturübergreifend, stärkt Selbstregulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hand auf die Brust legen</li> <li>• Atemfokus</li> <li>• Haltung einnehmen</li> </ul>

<b>FOCUSING IN KOMBINATION MIT DEM INNEREN TEAM</b>	Coachee spürt körperlich nach, welche innerer Anteil sich meldet	Wirksam bei kulturellen Loyalitätskonflikten	„Welche Sprache sprechen die inneren Anteile?“  „Welche Nationalitäten kommen hier zusammen?“
<b>FOCUSING- BASIERTE ENTSCHEIDUNGSARBEIT</b>	Felt Sense hilft die „Stimme“ klar zu definieren Coachee spürt in zwei oder mehr Entscheidungsoptionen hinein	Hilfreich bei kulturellen Rollenkonflikten (Familie vs. Autonomie)	Wie fühlt sich Option A im Körper an? Und Option B?
<b>FOCUSING IM EMOTIONS COACHING</b>	Focusing ist ein zentraler Bestandteil emotionsfokussierter Arbeit	Wertvoll bei Kulturen, in denen Emotionen nicht offen ausgedrückt werden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emotion körperlich lokalisieren</li> <li>• Intensität hineinspüren</li> <li>• Bedeutung erforschen</li> </ul>

Weitere Methoden und deren zielgerichteter Nutzen im interkulturellen Coaching sind in im Anhang aufgezeigt.

## 7. FAZIT

Coaching in multikulturellen und multireligiösen Kontexten gewinnt in einer globalisierten, vielfältigen Gesellschaft zunehmend an Bedeutung. Für Coaches bedeutet dies, dass sie nicht nur individuelle Anliegen begleiten, sondern auch die kulturellen Sinnsysteme berücksichtigen müssen, in denen diese Anliegen entstehen. Kultur ist dabei kein äußerer Faktor, sondern ein integraler Bestandteil sozialer Systeme.

Eine kultursensible Coachingpraxis erfordert daher eine professionelle Haltung, die von Neugier, Offenheit, Selbstreflexion und einer konsequenten Haltung des Nicht- Wissens geprägt ist. Moderne interkulturelle Forschung (u.a. Ting- Toomey, 2017; Arasaratnam-Smith, 2020; Meyer 2014) zeigt, dass interkulturelle Kompetenz weniger aus Faktenwissen über Kulturen besteht, sondern aus der Fähigkeit, Ambiguität auszuhalten, Bedeutungen zu erfragen und eigene kulturelle Prägungen zu reflektieren. Diese Haltung bietet das Fundament für eine vertrauensvolle, respektvolle und wirksame Coaching Beziehung.

Das Lewis- Modell der interkulturellen Kommunikation stellt eine hilfreiche Orientierung dar, um typische Kommunikationslogiken sichtbar zu machen und Missverständnisse zu vermeiden. In Kombination mit systemischen Prinzipien ermöglicht es Coaches, kulturelle Spannungen zu erkennen, Erwartungen zu klären und Kommunikationsprozesse bewusst zu gestalten. Besonders wertvoll im multikulturellen Coaching ist der Einsatz von Focusing. Als körperorientierte, präverbale Methode ermöglicht Focusing einen Zugang zu impliziertem Wissen, das unabhängig von sprachlichen oder kulturellen Normen funktioniert. In kulturell vielfältigen Kontexten, in denen sprachliche Präzision oder direkte Kommunikation nicht immer möglich oder angemessen sind, schafft Focusing einen sicheren Raum für Selbstwahrnehmung, innere Klärung und neue Bedeutungsentfaltung. Aktuelle Forschung (Gendlin 2020, Cornell & McGavin 2020) bestätigt, dass Focusing kulturelle Barrieren reduziert und Selbstwirksamkeit stärkt- zwei zentrale Faktoren für nachhaltige Veränderungsprozesse.

Insgesamt zeigt diese Arbeit, dass multikulturelles Coaching nicht nur Herausforderungen birgt, sondern erhebliche Chancen eröffnet. Kulturelle Vielfalt kann als Ressource genutzt werden, um Perspektiven zu erweitern, kreative Lösungswege zu entwickeln und individuelle wie organisationale Lernprozesse zu fördern. Coaches, die kultursensibel arbeiten, tragen dazu bei, Missverständnisse zu reduzieren, Dialog zu ermöglichen und Menschen in komplexen kulturellen Spannungsfeldern zu stärken. Damit leistet kultursensibles Coaching einen wichtigen Beitrag zu einer inklusiven, respektvollen und zukunftsfähigen Gesellschaft und eröffnet Coachees wie Coaches gleichermaßen neue Räume für Entwicklung, Reflexion und Wachstum.

## 8. LITERATURVERZEICHNIS

- Berger, P.L. (2011). *The Sacred Canopy: Elements of a Sociological Theory of Religion*. Open Road Media.
- Cornell, A.W. & McGavin, B. (2020). *The power of focusing: A practical guide to emotional self- healing*. New Harbinger.
- Damasio, A.R. (1999). *The feeling of what happens: Body and emotion in the making of consciousness*. Harcourt Brace.
- Dietz, T. (2018). *Interkulturelle Kompetenz in der Beratung*. Springer VS.
- Foerster, H. von (2003). *Understanding Understanding: Essays on Cybernetics and Cognition*. Springer.
- Gendlin, E. T. (1996). *Focusing-Oriented Psychotherapy*. New York: Guilford Press.
- Gendlin, E. T. (2020) *Focusing- oriented therapy: A manual of the experiential method*. Guilford Press.
- Hofstede, G. (2011). *Lokales denken, globales Handeln: Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management*. München: C.H. Beck.
- Jack, R.E., Garrod, O.G.B., Yu, H., Caldara, R.& Schyns, P.G. (2012). *Facial expressions of emotion are not culturally universal*. Proceedings of the National Academy of Sciences, 109 (19), 724- 7244.
- Lewis, R. D. (2018). *When Cultures Collide*. Boston: Nicholas Brealey Publishing.
- Luhmann, N. (1997). *Die Gesellschaft der Gesellschaft*. Suhrkamp.
- Matsumoto, D., Hwang, H. C., & Frank, M.G. (2020). *The role of emotion in intercultural communication*. Oxford University Press.
- Meyer, E. (2014). *The culture map: Breaking through the invisible boundaries of global business*. PublicAffairs.
- Piaget, J. (1952). *The origins of intelligence in children*. International Universities Press.
- Reckwitz, A. (2004). *Die Transformation der Kulturtheorien*. Zeitschrift für Soziologie, 33 (2), 137-154.
- Ting- Toomey, S. (2017). *Communicating across cultures (end ed.)*. Guildorf Press.
- UNESCO (2001). *Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt*. Paris: UNESCO.
- Watzlawick, P., Beavin Bavelas, J., & Jackson, D. D. (2017). *Pragmatics of human communication: A study of interactional patterns, pathologies, and paradoxes*. W.W. Norton.
- Wygotski, L.S. (1987). *Denken und Sprechen*. Frankfurt a.M.: Fischer.

## 9. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Titelbild: Privataufnahme der Autorin

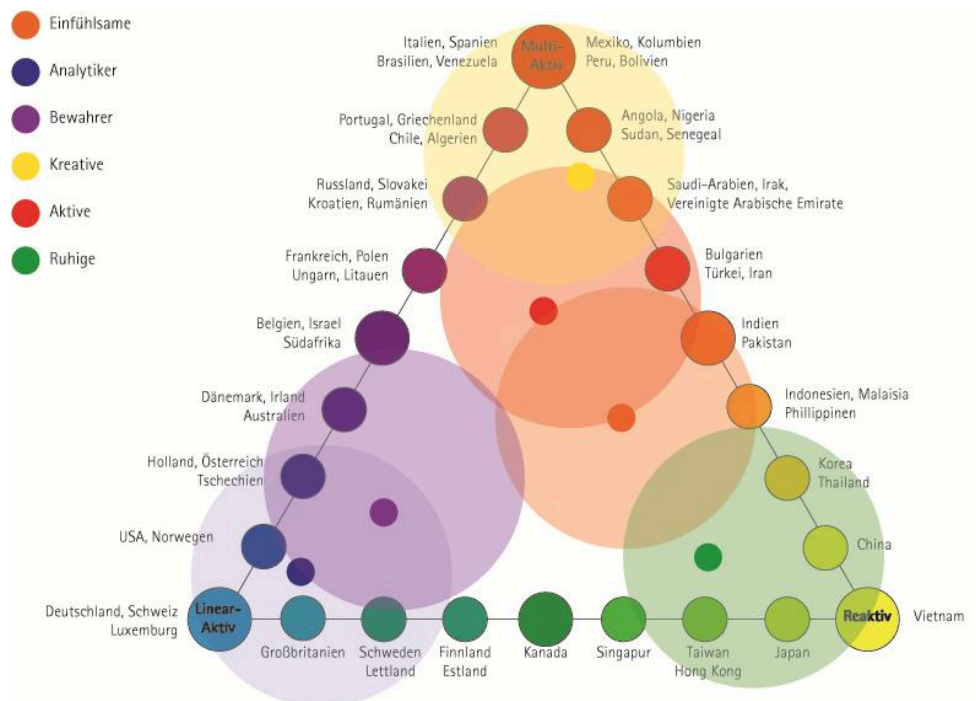
Abbildung 1: Geste mit verschiedenen Bedeutungen, KI generiert

Abbildung 2: Gesichtsausdrücke lesen, KI generiert

Abbildung 3: Grafik des Lewis Modells, durch Autorin erstellt

## 10. ANHANG

### 10.1 GRAFIK ZUR LÄNDEREINORDNUNG IN DAS LEWIS- MODELL



Einordnung verschiedener Länder in das Lewis- Modell: <https://sizesuccess.de/interkulturelle-kompetenz/>, zuletzt abgerufen am 09.02.2026



Darstellung der Einordnung des Lewis Modells auf der Weltkarte: <https://vis-consult.eu/kulturelle-vielfalt-in-der-ki-aera-chancen-und-herausforderungen/> zuletzt abgerufen am 09.02.2026

## 10.2 VERTIEFUNG: FOCUSING IM MULTIKULTURELLEN COACHINGS

Der Ansatz des Focusing ist im interkulturellen Coaching besonders hilfreich, da Focusing unabhängig von Sprache und kulturellen Mustern abläuft. Focusing ermöglicht Zugang zu implizitem Wissen, das nicht sprachlich kodiert ist und unterstützt Klient\*innen Emotionen zu verbalisieren sowie Selbstregulation und Selbstwirksamkeit zu fördern. Hier sind weitere Fragen aufgelistet, um in den Focusing- Ansatz tiefer einsteigen zu können.

Fragen zur Vertiefung des Körpergefühls:

- *Wie genau fühlt sich dieses Gefühl an- warm, kalt, eng, weit?*
- *Hat dieses Gefühl eine Form, Farbe oder Temperatur?*
- *Wenn dieses Gefühl eine Form/ Farbe/ Geruch, etc. hätte- wie sähe sie aus?*
- *Was ist der Kern dieses Gefühl?*
- *Wenn Sie diesem Gefühl eine Bewegung geben würden- wie würde sie aussehen?*
- *Verändert sich etwas, wenn Sie länger hinein spüren?*
- *Was möchte das Gefühl Ihnen mitteilen?*

Fragen zum Benennen des Felt Sense:

- *Welches Wort passt am besten zu diesem Gefühl?*
- *Ist es eher „Druck“ oder ein „Ziehen“?*
- *Wenn Sie ein Bild dafür finden würden- welches wäre es?*
- *Welche Metapher beschreibt dieses Gefühl am besten?*
- *Gibt es ein Symbol, das dieses Gefühl ausdrückt?*

Resonanz- Fragen:

- *Stimmt dieses Wort wirklich- oder braucht es ein anderes?*
- *Wie reagiert Ihr Körper, wenn Sie dieses Wort aussprichst?*
- *Wird das Gefühl stärker, schwächer oder verändert es sich?*
- *Passt das Bild noch- oder entsteht ein neues?*
- *Was passiert im Körper, wenn Sie das Gefühl einfach da sein lassen? / Wenn das Gefühl verstärkt wird?*

Fragen zur Öffnung und Veränderung:

- *Was brächte dieses Gefühl als nächsten Schritt?*
- *Was brächte dieses Gefühl, um sich zu entspannen/ um größer/ kleiner zu werden?*
- *Was wäre eine kleine Bewegung in Richtung Erleichterung?*
- *Was zeigt sich, wenn Sie dem Gefühl Raum geben?*
- *Welche neue Bedeutung taucht auf, wenn Sie länger hineinspüren?*

Fragen bei Entscheidungsprozessen:

- *Wie fühlt sich Option A im Körper an? Und wie fühlt sich Option B an?*
- *Welche Option bringt mehr Weite/ Ruhe...?*
- *Welche Option erzeugt Spannung oder Enge?*
- *Was sagt Ihr Körper, wenn Sie sich vorstellen Sie hätten entschieden?*

Fragen bei kulturellen Loyalitätskonflikten:

- *Wie fühlt sich die Stimme Ihrer Herkunft im Körper an?*
- *Und wie fühlt sich Ihre eigene Stimme an?*
- *Welche körperliche Reaktion zeigt sich, wenn Sie an die Erwartungen Ihres Systems denken?*
- *Was passiert im Körper, wenn Sie sich erlauben Ihren eigenen Weg zu gehen?*
- *Welche innere Bewegung entsteht, wenn Sie beide Stimmen gleichzeitig wahrnehmen?*

Fragen zur Integration:

- *Was nehmen Sie jetzt anders wahr als zu Beginn?*
- *Welche neue Klarheit ist entstanden?*
- *Was möchten Sie aus diesem Körperwissen mitnehmen?*
- *Welcher nächste Schritt fühlt sich stimmig an?*
- *Was braucht Ihr System, um diesen Schritt zu gehen?*

METHODE	ZIEL	MEHRWERT	BEISPIELHAFTE ANWENDUNG	TYPISCHE EINSATZSITUATIONEN
<b>WERTEQUADRAT</b>	Reflexion von Werten und deren Übertreibungen	Macht kulturell geprägte Wertespannungen sichtbar (z.B. Respekt vs. Selbstbehauptung)  Hilft, Polarisierungen (traditionell vs. Modern) zu integrieren	<i>„Wenn Sie Harmonie als Wert nehmen- was wäre die positive Schwesternqualität, die Ihnen hilft nicht in Anpassung zu kippen?“</i>	Wertkonflikte, Loyalitätskonflikte, Spannungen zwischen Herkunft und aktueller Lebenswelt
<b>WERTEARBEIT</b>	Klärung persönlicher Kernwerte	Zeigt, welche Werte kulturell übernommen und welche individuell gewählt sind. Unterstützt Identitätsarbeit in transkulturellen Biografien	Coachee sortiert Werte nach Wichtigkeit und markiert: Von mir/ von meiner Familie/ von meiner Kultur erwartet, etc.	Identitätsfragen, Entscheidungsprozesse, berufliche Orientierung, Migrationserfahrungen
<b>NARRATIVER ANSATZ</b>	Identitätsarbeit über Geschichten	Erlaubt Herkunft, Migration, Brüche und Mehrfachzugehörigkeiten zu erzählen, ohne Pathologisierend zu wirken	<i>Erzählen Sie mir eine Geschichte, wie Sie zu der Person geworden sind, die heute hier sitzt.</i>	Biographiearbeit, Integration von Herkunft und Gegenwart, Umgang mit Diskriminierungserfahrungen
<b>SYSTEMISCHE FRAGEN</b>	Perspektivwechsel, Kontextklärung	Macht sichtbar, wie verschiedene kulturelle Systeme (Familie, Community, Organisation) auf den Coachee einwirken	<i>Wie würde Ihre Mutter diese Situation sehen? Wie würde Ihr Chef Sie beschreiben? Welche wichtigen Personen gibt es in Ihrem Umfeld?</i>	Loyalitätskonflikte, Rollenkonflikte, Teamkonflikte, interkulturelle Missverständnisse
<b>SKALIERUNGSFRAGEN</b>	Fortschritt und Zustände messbar machen	Funktioniert auch bei eingeschränkter Sprachkompetenz	<i>Auf einer Skala von 1-10: Wie sicher fühlen Sie sich in diesem Team?</i>	Zielklärung, Motivation, Evaluation von Fortschritt, Emotionaler Einordnung/ Überforderung
<b>LEBENSRAD</b>	Ganzheitliche Standortbestimmung	Erlaubt kulturelle Lebensbereiche (z.B. Familie, Religion, Herkunftsland, neue Heimat)	Zusätzliche Segmente wie „Herkunftsfamilie“, „Community“, „Glaube“ ergänzen und einordnen lassen	Balance, Themen, Überforderung, Neuorientierung, Migration, Bedürfnisanalyse

		sichtbar zu machen		
<b>TIMELINE</b>	Biografische Reflexion und Integration	Macht Migration, Meilensteine, Brüche, Übergänge und (kulturelle) Wendepunkte sichtbar	Coachee legt Symbole für wichtige Lebensereignisse und markiert Wendepunkte	Verarbeitung von Umzügen, Flucht, Migration, Identitätsbrüchen
<b>AKTIVES ZUHÖREN</b>	Beziehungsaufbau, Validierung, Sicherheit	Besonders wichtig bei indirekten Kommunikationssituationen; Zeigt Respekt und echtes Interesse Pacing	<i>Verbalisieren: Ich höre, dass Ihnen Zugehörigkeit sehr wichtig ist- und gleichzeitig spüre ich Ihre Erschöpfung</i>	Erstgespräche, sensible Themen, Scham, Tabus, Misstrauen
<b>SPIEGELN (VERBAL UND NONVERBAL)</b>	Wahrnehmungen klären, Missverständnisse reduzieren	Hilft kulturell unterschiedliche Bedeutungen von Mimik, Gestik und Tonfall zu klären	<i>Sie lächeln während Sie von etwas Schmerzhaftem erzählen- was bedeutet dieses Lächeln für Sie?</i>	Konfliktschilderungen, Missverständnisse, nonverbale Irritationen
<b>RESSOURCENARBEIT</b>	Stärken und Muster des Gelingens aktivieren	Nutzt kulturelle Ressourcen (Familie, Tradition, Glaube) bewusst als Kraftquelle	<i>Welche Tradition aus Ihrer Kultur gibt Ihnen heute noch Kraft?</i>	Erschöpfung, Überforderung, Identitätskrisen, Anpassungsdruck
<b>RIEMANN-THOMANN MODELL</b>	Bedürfnisse und Orientierungen verstehen	Zeigt, wie kulturelle Prägungen Nähe/ Distanz, Dauer/ Wechsel beeinflussen	Coachee positioniert sich im Modell und reflektiert: <i>Woher kennen Sie diese Präferenz? Was sind Ihre Bedürfnisse und die Bedürfnisse Ihres Gegenübers in der gleichen Situation?</i>	Beziehungskonflikte, Teamdynamiken, Rollenklärung
<b>INNERES TEAM</b>	Innere Anteile sichtbar machen	Macht kulturell geprägte Stimmen hörbar und verhandelbar	<i>Welche inneren Stimmen melden sich, wenn Sie an xy denken?</i>	Loyalitätskonflikte, Identitätskonflikte, Entscheidungsdilemmata
<b>Erlebnisnetzwerk</b>	Zusammenhänge zwischen Auslösern, Gedanken, Gefühlen, Verhalten sichtbar machen	Zeigt kulturell geprägte Trigger und Reaktionsmuster	Netzwerk zeichnen: Was löst was aus?	Wiederkehrende Konflikte, Missverständnisse, Stressmuster

<b>Metaphern Arbeit</b>	Komplexes Erleben in Bildern übersetzen	Überwindet Sprachbarrieren, kulturell anschlussfähig	<i>Wenn deine Situation ein Bild wäre, wie sähe sie aus? Wenn die Personen Tiere wären, welche wären es? Und welche Assoziationen sind damit für Sie verbunden?</i>	Schwere Themen, diffuse Gefühle, Identitätsfragen
<b>Körperanker/ Ankersetzung</b>	Ressourcen körperlich verankern	Funktioniert unabhängig von Sprache	Coachee wählt eine Körperhaltung für Stärke und verankert sie mit Atem oder Berührung (alternativ mit Symbol/ Gegenstand)	Stress, Auftrittssituationen, Überforderung, Konflikte, Übungen
<b>Seitenmodell</b>	Innere Positionen sichtbar machen	Zeigt möglicherweise kulturell geprägte Perspektiven nebeneinander	<i>Welche Seite in Ihnen spricht aus Ihrer kulturellen Prägung und welche aus Ihrer aktuellen Lebenswelt?</i>	Ambivalenzen, Entscheidungsdilemmata, wiederkehrende Situationen
<b>Hypothetische Fragen</b>	Perspektivwechsel, Zukunftsoptionen öffnen	Ermöglicht sichere Exploration ohne Tabuverletzung	<i>Angenommen, Sie würden sich entscheiden, was wäre anders?</i>	Tabuthemen, Entscheidungsfindung, indirekte Kommunikation
<b>Emotionscoaching</b>	Emotionen wahrnehmen, regulieren, ausdrücken	Berücksichtigt kulturelle Unterschiede im Emotionsausdruck (z.B. Zurückhaltung vs. Expressivität)	<i>Wo spüren Sie diese Wut im Körper? Was wäre ein sicherer Weg, ihr Ausdruck zu geben?</i>	Wut, Scham, Trauer, innere Blockaden

#### 10.4 NONVERBALE METHODEN IM COACHING

Wenn Sprache nicht möglich ist- sei es wegen Sprachbarrieren, emotionaler Überforderung, kultureller Zurückhaltung oder fehlender Worte- endet Coaching keineswegs. Im Gegenteil: Gerade im interkulturellen Coaching entstehen dann oft die wirksamsten Zugänge, weil der Körper, die Wahrnehmung und die Beziehungsebene universell funktionieren.

Hier ist eine Übersicht, welche Methoden genutzt werden können, wenn Sprache nicht (oder nur eingeschränkt) möglich ist:

METHODE	INHALTLICHE BESCHREIBUNG	ANWENDUNG/ MEHRWERT
1. KÖRPERORIENTIERTE METHODEN (EMBODIMENT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atmung beobachten</li> <li>• Körperhaltung einnehmen oder Verändern</li> <li>• Bewegung spiegeln</li> <li>• Spannung/ Entspannung wahrnehmen</li> <li>• Körperanker setzen</li> </ul>	Nutzen: Der Körper kommuniziert universell- ideal bei Sprachbarrieren oder kultureller Zurückhaltung
2. FOCUSING OHNE WORTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coachee spürt nur</li> <li>• Zeigt mit Gesten</li> <li>• Arbeitet mit inneren Bildern (Bildkarten oder Malen als Unterstützung)</li> <li>• Benennt nicht, sondern fühlt</li> </ul>	Einladung: „ <i>Spüre einfach, Sie müssen nichts sagen.</i> “
3. METAPHERN, BILDER, SYMBOLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karten (Symbole, Bildkarten)</li> <li>• Steine, Figuren, Naturmaterialien</li> <li>• Zeichnungen, Skizzen</li> <li>• Farben wählen</li> </ul>	Nutzen: Bilder überbrücken Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede.
4. SYSTEMISCHE STRUKTURAUFSTELLUNGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Figuren Stellen</li> <li>• Bodenanker legen</li> <li>• Positionen wechseln</li> <li>• Nähe/ Distanz sichtbar machen</li> </ul>	Nutzen: kulturelle Loyalitäten, Familienstrukturen, Rollenbilder werden sichtbar- ohne Worte.
5. TIMELINE/ LEBENSLINIE ALS NONVERBALE METHODE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wendepunkte markieren</li> <li>• Ressourcen sichtbar machen</li> <li>• Belastungen ablegen</li> </ul>	Nutzen: Biographiearbeit ohne sprachliche Überforderung.
6. INNERES TEAM NONVERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stühle stellen</li> <li>• Figuren wählen</li> <li>• Körperhaltung der „Stimmen“ einnehmen</li> </ul>	Nutzen: Innere Konflikte werden körperlich erfahrbar.

<b>7. EMOTIONS COACHING OHNE WORTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emotion im Körper lokalisieren</li> <li>• Intensität mit Gesten zeigen</li> <li>• Bewegung der Emotion darstellen</li> <li>• Atmung regulieren</li> </ul>	Nutzen: Ideal für Kulturen, in denen Emotionen nicht offen verbalisiert werden.
<b>8. ZEICHNEN UND VISUALISIEREN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situation zeichnen</li> <li>• Gefühl als Form darstellen</li> <li>• Konflikt als Bild skizzieren</li> <li>• Ressourcen als Symbole malen</li> </ul>	Nutzen: Zeichnungen sind kulturübergreifend verständlich.
<b>9. MUSIK, RHYTHMUS, KLANG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trommeln</li> <li>• Klänge wählen</li> <li>• Rhythmus spüren</li> <li>• Musik als Ausdrucksform nutzen</li> </ul>	Nutzen: spielen mit Geräuschen als Ausdrucksform.
<b>10. ATEMARBEIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atem beobachten</li> <li>• Atem vertiefen</li> <li>• Atemrhythmus verändern</li> </ul>	Nutzen: Reguliert Nervensystem ohne Worte.
<b>11. SPIEGELN</b>	Coach spiegelt Bewegungen, Haltung, Atmung	Nutzen: Stellt Verbindung her, ohne sprachliche Missverständnisse.

Der Coach kann auch im Coachingprozess Fragen stellen, die der Coachee nicht verbal beantworten muss:

- *Zeig mir mit der Hand, wie groß das Gefühl ist*
- *Wo im Raum würden Sie dieses Thema hinstellen?*
- *Welche Farbe passt zu deinem Zustand (Farbkarten zur Auswahl)?*
- *Welche Figur fühlt sich richtig an?*
- *Zeigen Sie mir mit Ihrem Körper, wie es Ihnen geht.*

Nonverbale Angebote im multikulturellen Coaching sind deshalb so wichtig, da viele Kulturen indirekt kommunizieren, Emotionen nicht immer verbal ausgedrückt werden, Scham Sprache blockieren kann, Sprache kulturell geprägt ist- der Körper nicht, nonverbale Methoden sind wertfrei, universell und ressourcenorientiert einsetzbar.