

Coaching Letter

seit 2003

Nr. 226, Dezember 2025 / Januar 2026

Thema:

Coaching über Grenzen hinweg – Neue Horizonte, neue Brücken, eine neue Tiefe

INHALT:

- Coaching über Grenzen hinweg
- Herausforderungen erkennen
- Wege, um Brücken zu bauen
- Vom Hindernis zur Ressource
- Coaching über Grenzen hinweg – Mittagessen in Mexiko-Stadt
- Zu guter Letzt...

Coaching über Grenzen hinweg -

Von Michael Sackmann

Vor einigen Jahren saß ich in einem Coaching mit meiner Coachee in Ciudad de México, Mexiko-Stadt. Sie nickte freundlich, lächelte viel und sagte fast nichts. In Deutschland hätte ich dieses Verhalten als Zurückhaltung oder Unsicherheit gedeutet. Dort war es ein Zeichen von Respekt, begründet in der Unterschiedlichkeit unserer Kulturen, des Lebensalters und der Positionen in unseren Firmen. Erst als ich sehr gezielt Räume öffnete, kam sie mehr ins Erzählen. Das war für mich ein Schlüsselmoment: Coaching funktioniert nicht überall gleich!

Solche Erfahrungen zeigen, dass Methoden, die wir in einem bestimmten kulturellen Umfeld als selbstverständlich erleben, in einem anderen Kontext eine ganz andere Wirkung entfalten. Wer mit Menschen aus verschiedenen Kulturen arbeitet, weiß dass Sprache, Körpersprache, Werte und Normen oft entscheidend dafür sind, ob ein Coaching oder Training erfolgreich verläuft.

Herausforderungen erkennen

Viele Coaching- und Trainingsansätze sind tief im eigenen Kulturraum verwurzelt. Sie wurden dort entwickelt, erprobt, verfeinert und erfreuen sich z.T. in jenem Kulturraum einer besonderen Popularität. Sie tragen damit unausgesprochen die Haltung dieser Kultur in sich.

- **Körpersprache:** Während in Deutschland direkter Augenkontakt häufig als Zeichen von Aufmerksamkeit und Ehrlichkeit gilt, kann er in anderen Kulturkreisen als Respektlosigkeit oder sogar Provokation wahrgenommen werden.
- **Körperkontakt:** Leichte Berührungen in z.B. Aufwärmübungen oder bei Spielen, um das Kennenlernen zu fördern sind in Deutschland eher unproblematisch, können aber mit Teilnehmern aus Ländern eines anderen religiösen und kulturellen Kontextes problematisch sein.
- **Sprachliche Feinheiten:** Manche Begriffe sind schwer zu übersetzen, weil sie kulturelle Bedeutungsräume transportieren, z.B. kennt das deutsche Wort "Verbindlichkeit" kaum Entsprechungen in anderen Sprachen. Als weiteres Beispiel kann die häufige Nutzung des Imperativs in der spanischen Sprache gelten. Was in spanischsprachenden Ländern völlig normal und noch freundlich direkt klingt, hört sich bei der direkten Übersetzung ins Deutsche wie ein strenger Befehlston an.
- **Werte und Normen:** Das Ideal der Selbstbestimmung ist in vielen westlichen Gesellschaften stark verankert. In anderen Kulturen spielt dagegen das Kollektiv, also Familie und Gemeinschaft eine wichtigere Rolle.

- **Umgang mit Autorität:** In hierarchisch geprägten Kulturen erwarten Coachees eher, dass der Coach und Trainer konkrete Anweisungen gibt. Ein rein fragender, offener Stil kann dort Verunsicherung auslösen und dem Prozess im Wege stehen.

Wenn wir diese Unterschiede ignorieren, laufen wir Gefahr, Missverständnisse zu erzeugen. Noch wichtiger: Wir vergeben ggf. die Chance, die Vielfalt der Perspektiven aktiv zu nutzen und ein wirksames Coaching oder Training zu entfalten.

Wege, um Brücken zu bauen

Die gute Nachricht ist, dass es Möglichkeiten gibt, Brücken zu bauen und die Herausforderungen zu meistern. Vielmehr noch ist es so, dass die sprachlichen und kulturellen Barrieren sogar das Coaching und Training bereichern können. Mit Bewusstsein, Offenheit und methodischer Flexibilität verwandeln sich Unterschiede in wertvolle Lernfelder.

- **Sprache bewusst einsetzen:** Sprache ist mehr als ein Werkzeug zur Verständigung. Sie formt, wie wir denken. Coaches und Trainer können hier besonders aufmerksam sein:
 - Begriffe klären, bevor man sie verwendet. „Feedback“ wird zum Beispiel in Deutschland oft neutral verstanden, während es in anderen Kulturen stark mit Kritik verbunden ist.
 - Gemeinsame Definitionen entwickeln. Statt davon auszugehen, dass alle dasselbe meinen, lohnt es sich nachzufragen: „Was verstehen wir unter dem Begriff?“.
 - Mehrsprachigkeit nutzen. Wer mehrere Sprachen spricht, kann bewusst wechseln. Manchmal bringt ein englisches oder französisches Wort eine neue Nuance ins Gespräch, die auf Deutsch nicht greifbar ist.

Sprache kann so nicht nur Barrieren schaffen, sondern auch Brücken zu tiefem Verständnis bauen.

- **Kulturelles Bewusstsein schärfen:** Wir alle tragen kulturelle Prägungen in uns, oft, ohne es zu merken. Ein wichtiger Schritt ist, sich dieser Muster bewusst zu werden und dazu zu reflektieren.
 - Welche Werte leiten meine Haltung und konkret meine Arbeit?
 - Welche Kommunikationsstile empfinde ich als „normal“?
 - Welche Situationen irritieren mich, wenn jemand anders reagiert als erwartet?
- Indem Coaches und Trainer ihre eigene Wahrnehmungsbrille besser erkennen, können sie offener auf andere Sichtweisen reagieren. Gleichzeitig entsteht die Möglichkeit, Unterschiede wertschätzend zu benennen und so transparent zu machen.

- Methodische Flexibilität entwickeln: Nicht jede Methode funktioniert in jedem Kontext gleich. Wichtig ist, flexibel zu bleiben und die Angebote an die Situation anzupassen.
 - Fragen variieren: In Kulturen mit starkem Hierarchiedenken können indirekte Fragen hilfreicher sein als direkte Konfrontation.
 - Körpersprache nicht vorschnell deuten: Ein Nicken bedeutet nicht überall Zustimmung. Manchmal ist es nur ein Zeichen, dass man zuhört oder dass man die Worte verstanden hat.
 - Übungen anpassen: Methoden, die stark auf individuelle Selbstoffenbarung setzen, können in kollektivistisch geprägten Kulturen Widerstand hervorrufen. Hier helfen oft Teamübungen oder geschützte Kleingruppen.

Methodische Vielfalt macht Coaching robuster und eröffnet zugleich neue Wege für alle Beteiligten.

- Diversität als Ressource nutzen: Besonders in Gruppensettings wird kulturelle Vielfalt zu einer echten Stärke. Unterschiedliche Perspektiven regen Kreativität an, stellen Routinen infrage und erweitern den Horizont aller Teilnehmenden.

Ein Beispiel: In einem internationalen Teamcoaching berichteten Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Asien, dass für sie Harmonie im Team ein besonderer Wert ist und oberste Priorität hat. Teilnehmende aus Europa betonten hingegen die Wichtigkeit von klarer, auch kritischer Kommunikation. Im Austausch entsteht ein neuer und gemeinsamer Weg: Respektvolle Klarheit.

Auch in Einzelcoachings kann Vielfalt eine Ressource sein. Der Coach kann den Coachee einladen, sich der eigenen kulturellen Prägungen bewusst zu werden, sie einzubringen, zu hinterfragen und sogar in die Schuhe Anderer zu schlüpfen. Das kann ein wesentlicher Beitrag zur Problemlösung sein.

Vom Hindernis zur Ressource

Kulturelle Diversität ist ein Fakt unseres Lebens auf dieser Welt. Sie hat die Menschheit schon immer begleitet und prägt uns in unterschiedlicher Form. Sie ist keine Hürde, sondern ein Geschenk. Sie eröffnet neue Blickwinkel, vergrößert den Lösungsraum und erweitert die Möglichkeiten für Entwicklung. Als Coaches, Trainer und Führungskräfte können wir Brückenbauer sein und damit nicht nur unseren Coachees zur Seite stehen, ihre Probleme auf den Kopf zu stellen und zu Zielen werden zu lassen, sondern uns selbst und damit unsere Gesellschaft bereichern.

Vielleicht lohnt es sich, beim nächsten “Coaching über Grenzen hinweg” einmal innezuhalten und zu fragen: Wie prägt Kultur gerade mein Verständnis dieser Situation? Und was könnte ich daraus lernen?

Coaching über Grenzen hinweg - Mittagessen in Mexiko-Stadt

Wie unterschiedlich Coaching erlebt und gestaltet wird, zeigt sich oft erst, wenn wir selbst in einer anderen Kultur arbeiten oder sie zumindest hautnah erleben. Manchmal sind es kleine Gesten, die alles verändern. Ein Lächeln, das Zustimmung oder Zurückhaltung bedeuten kann. Ein Feedback, das in einem Land als ehrlich, in einem anderen als verletzend empfunden wird. Coaching lebt von Beziehung, Sprache und Kontext. Und genau diese Elemente bekommen eine neue Tiefe, wenn wir Grenzen überschreiten, geografisch, sprachlich oder gedanklich.

Der folgende fiktive Dialog ist inspiriert von den Erlebnissen des Autors, der mehrere Jahre im Ausland, u.a. in Mexiko gelebt hat. **Thomas** ist ein Deutscher, der in einem Büro in Mexiko-Stadt arbeitet. Er arbeitet auch als Coach. **Maria** ist seine mexikanische Kollegin, die auch als Coach arbeitet. Mit Augenzwinkern wird herausgearbeitet, wie unterschiedlich Coaching sein kann und wieviel wir voneinander lernen können, wenn wir zuhören, neugierig bleiben und Brücken bauen.

Ein warmer Nachmittag in Mexiko-Stadt. Durch die großen Fenster der Firmenkantine fällt goldenes Licht. Stimmengewirr, Kaffeduft und Tellerklappern prägen die Atmosphäre. Thomas steht mit seinem Tablett unschlüssig da. Tacos al Pastor, ein wenig Reis und einen Mango-Saft hat er sich heute gewählt. Maria winkt ihm von einem Tisch zu.

Maria (auf Englisch): Thomas! Over here. You look lost, too many choices?

Thomas (lächelnd, auf Deutsch): Ja, absolut, es sind so viele Plätze frei. Und auch fürchte ich, ich habe heute wieder etwas zu Scharfes erwischt. Ich lerne es einfach nicht.

Maria (lacht): You will adapt, do not worry. Mexican food teaches patience, and respect.

Beide lachen. Thomas setzt sich, beide beginnen zu essen. Nach ein paar Minuten entspint sich ein Gespräch, das unerwartet tief wird.

Maria: So, you told me the other day you are a Coach and doing some coaching sessions here, right? How is that going?

Thomas: Ja, genau. Ich bin seit zwei Jahren Coach und coache hier ein paar Kolleginnen und Kollegen. Die meisten davon sind Deutsche, die hier leben. Aber ich hatte auch schon ein paar mexikanische Coachees. Das war dann ... anders.

Maria (neugierig): Different how?

Thomas: Nun ja, in Deutschland sind die Menschen meist sehr direkt. Sie sagen häufig sofort, was sie wollen. Oder was sie nicht wollen. Hier dagegen spüre ich mehr Zurückhaltung. Und wenn ich Feedback gebe, ist das manchmal heikel. Ich hatte neulich eine Kollegin in meiner Abteilung, der ich ganz sachlich sagte, sie könne ihre Präsentation noch klarer strukturieren. Ich dachte, das sei hilfreich. Aber sie war danach tagelang sehr distanziert.

Maria (nickt): Yes, that happens. For us, feedback is personal. Even if you say it kindly, it touches pride or dignity. We protect relationships first. In Mexico, harmony comes before improvement.

Thomas: Das merke ich. In Deutschland gilt das Gegenteil. Wenn ich kein ehrliches Feedback gebe, wirke ich gleich unprofessionell oder unehrlich. Beziehung ist wichtig, ja, aber sie darf die Sache nicht verdecken.

Maria: That is fascinating. You know, I think here we see relationships as the foundation for the work. Without trust, no change. Coaching here often starts with coffee, small talk, laughter. If we skip that, people close up.

Thomas (lächelt): Ja, Smalltalk ist in Deutschland fast verdächtig. Wir kommen lieber gleich zur Sache. Wenn jemand am Anfang zu lange plaudert, fragen wir uns: "Wann geht es denn endlich los?".

Maria (schmunzelt): That is why I love working with Germans; straight to the point! But sometimes it feels cold and distant and then I miss the warmth.

Eine kurze Pause. Beide essen schweigend. Thomas beobachtet, wie Maria mit den Händen spricht, als sie eine andere Kollegin begrüßt. Sie ist lebhaft und voller Energie. Ihm fällt auf, wie sehr Ausdruck und Gestik hier zum Gespräch dazugehören.

Thomas: Weißt du, ich habe verstanden, dass ich Körpersprache hier oft falsch deute. Wenn jemand nickt, denke ich, er stimmt zu. Dabei heißt es nur, dass er mir zuhört.

Maria: Exactly! We nod to show we are listening. Agreement comes later, maybe. In Coaching, that is a big thing. We use signals to keep connection, not to decide

Thomas: Das erklärt einiges. Ich hatte schon das Gefühl, ich rede manchmal ins Leere.

Maria: Do not worry, they hear you. But they are waiting to see who you are, not just what you say.

Maria lehnt sich zurück und nimmt einen Schluck Wasser.

Maria: And how do you feel, working with people who do not share your culture?

Thomas: Ehrlich gesagt, unsicher. Ich frage mich oft, ob ich wirklich verstanden werde. In Deutschland arbeite ich viel mit systemischen Fragen: "Was hindert Sie?" oder "Welche Verantwortung tragen Sie?". Hier stoße ich damit manchmal auf Widerstand.

Maria: I get that. For us, responsibility is shared. Family, team, community, it is never only about me. If you ask someone: "What are you responsible for?", it sounds like blame. Maybe softer questions help: "What part of this situation could you influence?".

Thomas (nachdenklich): Ja, das ist ein guter Ansatz. Ich sehe, dass die Art, Fragen zu stellen kulturell geprägt ist. Vielleicht sollte ich mehr zuhören und weniger "richtig" machen wollen.

Maria (lächelt warm): That is a good start. And I have to admit, I feel the same when I coach Germans. They want structure, timelines, clear outcomes. For me, coaching is more intuitive, a bit like a dance. Sometimes I begin with a short silence or a story. And they look at me as if I am wasting time.

Thomas (lacht): Ja, das glaube ich dir sofort. Wir Deutschen lieben Effizienz. Wenn etwas nicht sofort ein "Ziel" hat, wird es manchmal ein wenig unruhig.

Maria: But then, I learned a lot from them. They helped me to bring clarity and direction. My coaching became more grounded. I still trust my intuition, but I plan better.

Thomas: Und ich habe gelernt, dass Beziehung vor Methode kommt. Wenn ich mir hier Zeit nehme, wirklich Vertrauen aufzubauen, läuft das Coaching viel tiefer. Es ist ... weicher, aber auch wirkungsvoller!

Maria: So we both learned something from each other's culture. Maybe that is what global coaching really is, curiosity instead of judgment.

Thomas: Ja, kein richtig oder falsch. Nur verschieden. Ich glaube, am Ende wollen alle dasselbe: Verstanden werden.

Ein Moment des Schweigens. Durch das Fenster sieht man die Sonne über den Dächern flimmern. Ganz entfernt hört man den Straßenlärm und die Rufe der Verkäufer in ihren mobilen Verkaufskiosken.

Maria: You know, you could totally coach Mexicans. You listen deeply and you care. That is what matters most.

Thomas (lächelt): Danke. Und ich glaube, du kannst auch Deutsche coachen. Du hast Klarheit, Struktur und Herz. Eine seltene Kombination.

Maria (lacht): Maybe we should work together. A bilingual, intercultural coaching duo.

Thomas: Ja, prima Idee, du bringst die Seele und ich die Struktur. Und am Ende lernen wir beide und unsere Coachees haben Erfolgserlebnisse.

Maria: Deal! And maybe one taco at a time, we will make coaching a little more global.

Thomas: Und ein bisschen mexikanischer.

Beide lachen. Ein Kellner ruft von der Theke, als Hintergrundmusik wird eine leise Mariachi-Melodie angestimmt. Zwei Coaches, zwei Kulturen und die Erkenntnis, dass Coaching dort am stärksten wird, wo die Menschen neugierig bleiben auf das, was sie noch nicht verstehen.

Nachbemerkung

Coaching über kulturelle Grenzen hinweg ist eine Einladung, sich selbst und Andere neu zu entdecken. Es geht nicht darum, die "richtige" Methode zu finden, sondern zu verstehen, was in einem bestimmten Kontext wirkt und warum. Thomas und Maria zeigen, dass Vielfalt keine Barriere ist, sondern ein Lernfeld. Wenn wir als Coaches und Trainer offen bleiben für andere Perspektiven, gewinnen wir Tiefe, Empathie und neue Wege des Verstehens. Dieses ist dann von besonderer Bedeutung, wenn wir in Unternehmen mit internationaler Mitarbeiterschaft coachen und/oder trainieren.

Im Grunde geht es um eine einfache, aber kraftvolle Haltung:

Nicht anpassen, sondern verbinden.

Und vielleicht, ganz wie bei Thomas und Maria, bei einem guten Gespräch mit einem Lächeln beginnend.

Michael Sackmann

Über den Autor

Michael Sackmann ist als Norddeutscher in der Kultur verankert. Nach einem betriebswirtschaftlichen Studium zog es ihn in die Welt. Er lebt in 6 Ländern, arbeitete dort und führte für ein großes deutsches Konsumgüterunternehmen Teams in der Supply Chain und im Procurement Umfeld. Michael ist zertifizierter Coach und bald auch Trainer und arbeitet sowohl mit Menschen, die Herausforderungen in der Führung sehen als auch mit Menschen, die sich beruflich neu definieren wollen oder ihren Einstieg in die berufliche Welt suchen. Michael spricht deutsch, englisch und spanisch fließend und ist begeisterter Hobby-Reiseführer und Geschichtenerzähler.

Michael.Sackmann@gmx.net

[Michael Sackmann | LinkedIn](#)

Und zu guter Letzt noch ein Beitrag zum Thema
„Grenzen überschreiten“ (von 2025 ins Jahr 2026) und „Horizonte
erweitern“ (beim Start in ein frohes neues Jahr mit vielen lieben
Menschen und inspirierenden Impulsen):



Sie sind herzlich eingeladen. Wir freuen uns auf Sie zum traditionellen
Neujahrsempfang am Elbberg 1 in Hamburg!

Das spannende Programm erfahren Sie in Kürze [HIER](#)... wo Sie sich
ebenfalls schon jetzt Ihren Platz sichern können!

Bis dahin wünschen wir Ihnen eine schöne und geruhsame
Weihnachtszeit und einen guten Rutsch!

V.I.E.L Coaching Letter © 2025

Herausgeber:

V.I.E.L.® Coaching + Training
Ehrlich, Rückerl GbR

Elbberg 1, 22767 Hamburg
Redaktion: Ulrich Tormin (V.i.S.d.P.)

Alle Beiträge – soweit nicht anders vermerkt – © V.I.E.L.
Kommerzielle Nutzung, Vervielfältigung oder Abdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung