

# Wir sind die Anderen – Coaching in Osteuropa

## We Are the Others – Coaching in Eastern Europe

Nina Marvalics

### Themenschwerpunkt Coaching und Personalentwicklung

#### Zusammenfassung

*Auch in Österreich stellt sich immer noch oft die Frage: Was ist eigentlich „Coaching“? Abgrenzungskämpfe zu „Supervision“ und „Training“ beschäftigen die Szene, Kammerjuristen und Ausbildungsinstitute. Weniger die Kunden. Auch unabhängige Wirtschaftstrainingsinstitute, wie wir es sind, beschäftigen sich weniger mit 130 Curriculumsstunden oder 160. Natürlich sind wir als Anbieter für die Qualität unserer Trainer und Coaches unseren Kunden gegenüber verantwortlich. Doch für uns sind eine gute theoretische Basis, aber vor allem praktische Erfahrungen unserer Trainer und Coaches und unsere praktische Erfahrung mit ihnen ausschlaggebend. Dieser Zugang hat sich bei einem Trainernetzwerk in nunmehr 15 Ländern in Osteuropa, als ein valider Zugang erwiesen, denn ein Rating anhand fixer Variablen, wäre bei dieser bunten Landschaft nicht nur unrealistisch, sondern auch ohne jegliches Verständnis für den Umgang mit kulturellen Unterschieden. Daher bitte ich all jene, die sich eine theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema „Coaching in Osteuropa“ wünschen, von meinem Artikel Abstand zu nehmen. Sie wären enttäuscht, da er mehr ein Praxisbericht ohne Anspruch auf Allgemeingültigkeit und Vollständigkeit ist. Alle anderen ermutige ich, achtsam zu sein bei dieser Reise in eine andere Welt.*

#### Abstract

*This article is an overview about my experience in the field of coaching and consulting in Eastern Europe. First I give a short definition of culture and different cultural layers. The following examples deal with different approaches in theory and practice in different Eastern European countries.*

Ein wichtiger Hinweis am Anfang zu dem Thema Diversity: der Kulturbegriff umfasst sehr viel mehr als nur Nationen. Nach unserer Definition bei Harramach & Partner ist Kultur die Summe aller Normen eines Systems, an die sich halten zu müssen alle glauben, die zu diesem System gehören.

Beispiele: Bei meinen Reisen, Workshops, Seminaren und Coachings habe ich festgestellt, dass eine der härtesten Trennlinien zwischen den Generationen verläuft, unsere jungen ukrainischen Trainer teilen beispielsweise mehr Kommunikations-, Freizeit- und noch viele andere Kultur mit mir als unser um 30 Jahre älterer Geschäftsführer mit mir teilt. Ein weiterer wichtiger Kulturunterschied, der in der Gesellschaft immer stärker schlagend wird, ist der zwischen Berufstätigen und Beschäftigungslosen, durch dieses Merkmal werden auch kulturelle Räume definiert beispielsweise Besuch beim AMS. Es gibt natürlich noch viele andere kulturelle Trennlinien.

Der größte „kleinste“ kulturelle Unterschied ist natürlich der zwischen Persönlichkeiten. Ohne auf die verschiedensten Persönlichkeitstheorien einzugehen, nach unserem Kulturbegriff hat das System Person bestimmte Regeln, an die es sich halten muß, um „selbst“ zu sein.

Wie gesagt, insbesondere die Trainings- und Coachingszene ist sehr divers. Der Grad der Ausdifferenzierung theoretischer Konzepte und erforderlicher Ausbildungsstandards ist stark vom Reifegrad des jeweiligen Marktes abhängig. In Ungarn, Tschechien und Slowenien findet man beinahe schon österreichische Verhältnisse, starke Schulenspezifizierung der Ausbildungen, aber keine gesetzlichen Regelungen, jedoch Versuche, über Assoziationen qualitätssichernde Institutionen zu schaffen wie zum Beispiel in Tschechien.

Länder wie Polen beginnen sich dieses Themas vermehrt anzunehmen. Anfangs galt bei uns ja der Witz (und auch dieser hatte, wie alle Witze durchaus einen wahren Kern), dass die Polen immer Coaching – gesprochen: Kautsching – sagen. Das scheint sich aber jetzt zu ändern. In Bulgarien, in Rumänien, in großen Teilen