

# Hier endet er, der Kampf der Geschlechter

Gendergerecht muss heute alles sein – die Sprache, die Schreibweise, die Bundeshymne. [Christine Wirl](#) hat sich umgehört, wie es denn um ein gendergerechtes Coaching bestellt ist. Gibt es das überhaupt?

Nicht erst seit John Gray wissen wir: Männer sind anders, Frauen auch. Und wir wissen daher auch, dass Männer vom Mars stammen, und Frauen von der Venus. Wir ticken anders, sprechen anders, agieren und reagieren anders. Anders, aber weder falsch noch richtig, einfach anders. Es ist eine typische unendliche Geschichte, die Geschichte von Mann und Frau – wird beim Coaching der »Kampf der Geschlechter« ausgesetzt?

Was hier in diesem Artikel untersucht wird, ist die Frage, ob es, wie in fast allen Bereichen des Lebens, auch im Coaching geschlechtsspezifische Unterschiede gibt, die Experten in ihrer täglichen Praxis bemerken. Und siehe da, es gibt wenig bis keine Unterschiede. Endlich einmal kein »Typisch-Frau-typisch-Mann«. Unsere Experten waren sich in diesem Punkt einig wie

selten – »Es ist wirklich schwer bis unmöglich, signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen beim Coaching festzustellen. Und zwar sowohl was die Person des Coachs betrifft als auch was die Coachees selbst betrifft«, war der einstimmige Tenor der Experten. Und sie bringen verständliche Argumente dafür und geben zugleich tiefe Einblicke in die verantwortungsvolle, feinfühlig und empathische Arbeit des Coach.

So sind wir beim ersten spannenden Punkt angelangt – bei der Bezeichnung Coach. Denn bis dato waren unter dem Namen Coach sowohl Frauen als auch Männer zu verstehen. Damit räumt Mag. Elfriede Konas (Konas Consulting) auf: »Es gibt mittlerweile sehr wohl eine männliche und eine weibliche Version für die Person im





Luzia Fuchs-Jorg



Werner Vogelauer



Elfriede Konas



Marian Dermota



Sabine Prohaska



Elisabeth Jelinek

deutschen Sprachgebrauch: nämlich der Coach und die Coach. Das Präsidium des ACC (Österreichischer Coaching Dachverband | Austrian Coaching Council) hat hier die Schreibweise des Wissenschaftsministeriums für die Verleihung eines akademischen Grads (der akademische Coach, die akademische Coach) übernommen und verwendet daher in Anlehnung daran diese männliche und weibliche Unterscheidung.«

Manchmal scheint es den Coachees, also den Coaching-Kunden, Erleichterung zu bringen, wenn sie der Meinung sind, dass ihre Themen genderspezifische Themen sind und nicht nur ihre eigenen Themen. Auch damit räumt Elfriede Konas auf: »Damit Coachees jedoch Lösungen finden können, gilt es, sie von der allgemeinen Ebene auf die individuelle Ebene zu führen. So können durch Entdecken der persönlichen Entsprechungsfaktoren bei sich selber mit Hilfe des Coach neue Denksätze und Handlungsmöglichkeiten gefunden werden.«

Natürlich ist es wichtig und sinnvoll, in vielen Bereichen zwischen Männern und Frauen zu unterscheiden und gendergerecht zu handeln. In Bezug auf Coaching halten die Coachs es allerdings für sinnvoller, möglichst offen in den Beratungsprozess zu gehen. Es gibt natürlich Unterschiede im Coaching zwischen allen Menschen – deshalb hat sich eine individuelle Beratungsform wie das Coaching ja etabliert. **Mag. Sabine Prohaska** (Inhaberin seminar consult): »Die individuellen Anliegen meiner Kunden sind sehr unterschiedlich und keineswegs auf die möglichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern reduzierbar. In Bezug auf das Thema Männer und Frauen im Coaching habe ich allerdings in den letzten Jahren folgende spannende Beobachtung gemacht: Frauen profitieren

vor allem im Bereich der Karriereförderung besonders von Coaching. Speziell bei Nachwuchsführungskräfte-Programmen bestehend aus Seminaren und Coachings konnte ich dieses Phänomen immer wieder feststellen. Ein Großteil der Frauen aus diesen Programmen übernimmt innerhalb kürzester Zeit eine Führungsposition. Unter jenen Personen, die auch nach einem längeren Beobachtungszeitraum noch keine Führungsrolle einnehmen, finden sich großteils Männer. Coaching kann Frauen helfen, anerzogene hinderliche Einstellungen zu überwinden und Strategien zu entwickeln, wie sie das Positive des Frau-Seins in den Beruf hineinragen und ihren eigenen Führungsweg gehen können.«

### Die und der Coach

Die Schreibweise ist geklärt, wie sieht es nun mit dem geschlechtsspezifischen Coachen

aus? Coacht ein Mann anders als eine Frau? Luzia Fuchs-Jorg (Geschäftsführerin KICK OFF Management Consulting) definiert die Rolle des Coach: »Gerade Coachs sind angewiesen, eine allparteiliche oder zumindest neutrale Haltung zu wahren und sollten gelernt haben, aus der gesamten Fülle von Möglichkeiten zu schöpfen. Coaching gewinnt eben durch seine Neutralität in der Beratung. Daher würde ein Coach, der bereits in Kategorien denkt, sofort seine Neutralität als Berater verlieren und sich und viele Möglichkeiten dadurch stark beschränken. Wichtig ist, dass der Coach sich seiner eigenen Haltung zum Thema Unterschiede der Geschlechter bewusst ist. Wenn der Coach selber mit dem Thema nicht im Einklang ist, dann wird die Herangehensweise dem Coachee nicht weiterhelfen oder sogar dessen Problem stabilisieren.«

Für Elfriede Konas ist ein Denken in Stereotypen im Coaching mehr als kontrapro-

**KICK OFF** ●●●  
SYSTEMATISCH ZIELE ERREICHEN

KICK OFF Management Consulting GmbH  
Gaßmannstraße 25 | A-1120 Wien  
Telefon: +43 1 710 78 54-0  
Fax: +43 1 710 78 54-9  
E-Mail: office@kick-off.at  
[www.kick-off.at](http://www.kick-off.at)

TERMIN STARTWORKSHOP:  
**13. 12. 2012**

TERMIN INFOABEND:  
**3. 9. 2012**

Informationen: Eva Fuchs  
Telefon: +43 1 7107854-14

## LEHRGANG FÜR SYSTEMISCHE AUFSTELLUNGSARBEIT

Weiterbildung für BeraterInnen, Coaches, PersonalistInnen, PsychotherapeutInnen, Lebens- und SozialberaterInnen

- Methodiken und Techniken der Aufstellungsarbeit
- Theorie- und Praxiswissen
- Selbsterfahrung und Haltung
- 7 Module à 2 Tage / 7 Praxistage

Seminarleitung: Luzia Fuchs Jorg

KICK OFF ist ein nach CERT NÖ anerkanntes Bildungsinstitut.



duktiv. Damit verhindern Coachs brauchbare Lösungen, denn jeder Mensch ist ein Individuum und in keine Schublade zu pressen. »Eine Differenzierung im Coaching zwischen Frauen und Männern ist daher Schwachsinn. Durch diese Unterscheidung würden künstlich Unterschiede eingeführt werden, die dem individuellen Menschen, der beim Coaching im Mittelpunkt steht, nicht gerecht würden. Da wir die Welt gemäß unseren Glaubenssätzen und Denkmustern konstruieren, laufen wir Gefahr, beim Einführen einer Mann-Frau-Differenz beim Coaching tradierte Rollenbilder weiterzuführen und damit eine grundlegenden Veränderung des vorherrschenden Denksystems zu verhindern.«

Elfriede Konas kennt allerdings einen Unterschied zwischen männlichem und weiblicher Coach, nämlich bei den Honoraren. »Vielfach verlangen Männer höhere Tagsätze als Frauen für ihre Coachingdienstleistung, was jedoch nicht im Zusammenhang mit Qualifikationen steht, sondern hier spiegelt sich das eingespielte Phänomen der Gehaltsschere von Mann und Frau auch in dieser Berufssparte wider. Die Kunden wählen ihre Coachs meist aufgrund von deren Lebens- und Berufserfahrung aus.«

## Die und der Coachee

Wenige, sehr wenige geschlechtsspezifische Unterschiede bemerken erfahrene, langjährige Coachs bei ihren Kunden. Dr. Werner Vogelauer (Trigon Entwicklungsberatung) erklärt dies so: »Die Unterschiede werden hochstilisiert und führen zu Klischee-Bildung. Klischees, die teilweise erkennbar, aber nicht durchgängig sind: Männer sind strukturierter, rationaler im Coaching, aber auch steriler und linearer, während Frauen laut Klischee im Coaching emotionaler und gefühlsbezogener sind. Sie gehen intuitiver, flexibler vor, was auch

sprunghafter und aus dem Hintergrund emotional steuernd sein kann.«

Auch DI Marian Dermota (MD-Consult Dermota) findet keine großen Unterschiede, konnte jedoch oft feststellen, dass bei Frauen im Erstkontakt sehr stark die Empathie gewichtet wird, bei Männern mehr der pragmatische Ansatz zum Tragen kommt. »Es ist mir z. B. schon passiert, dass ich Frauen beim Vorstellungsprozess mit meiner Wirtschaftserfahrung etwas genervt habe, wohingegen Männer das als eine Grundvoraussetzung einfordern.«

## Bevorzugte Themen

Es gibt unendlich viele Probleme, Situationen und Herausforderungen, die ein Coaching nötig werden lassen. Seien dies schwierige Jobanforderungen, seien dies zwischenmenschliche Differenzen, seien dies Entscheidungen pro oder contra Berufswechsel oder wenn die Wahl für ein passendes Studium zu treffen ist. Welche unterschiedlichen Themenstellungen haben Frauen und Männer? Elfriede Konas: »Die Herausforderungen, die Menschen zu bewältigen haben, sind so vielfältig wie die Menschen selbst und ihre Systeme. Es greift zu kurz, eine Mann-Frau-Differenz hier einzuführen«, meint sie und weiter führt sie aus: »In Zeiten von Väterkarenz z. B. ist das Thema Kinderbetreuung eine für beide Elternteile zu bewältigende Fragestellung. Stress und Burn-out betreffen ebenso männliche wie weibliche Führungskräfte und Experten.«

Luzia Fuchs-Jorg kann hier jedoch Tendenzen feststellen: »Frauen fühlen sich häufiger unterdrückt, abgewertet und haben oft das Gefühl, dass ihnen Karriere nach oben verwehrt wird. Männer kommen öfter mit dem Thema der Angst vor Versagen und Umgang mit Ohnmacht.« Und sie relativiert auch gleich die Tendenzen:

»Auch hier gilt wieder: Es können beide Geschlechter alle Themen haben.«

Sabine Prohaska erkennt anhand von Rückmeldungen in Seminaren oder auf Artikel, dass Frauen in vielen Bereichen selbstkritischer als Männer sind, zum Beispiel in Karrierefragen und beim Thema Selbstwert-Gefühl und Eigen-PR. In ihren Coachings kann sie das allerdings nicht als typisches Frauenthema erkennen: »Denn auch Männer im Coaching sind selbstkritisch und wollen ihr Handeln reflektieren.«

## Methodenvielfalt für alle

Coaching ist wohl die effizienteste Methode, um Lösungen zu finden. Es gibt verschiedene Fragetechniken, es gibt Hilfsmittel wie das Systembrett, das Beiziehen von Tieren (Pferde, Wölfe), und auch Sport (Laufen, Walken, Golf) wird immer beliebter als Vehikel für Coaching. Auch hier stellt sich die Frage, welche Methoden eher von Männern, welche von Frauen bevorzugt werden.

»Die genannten Hilfsmittel sind Spurenelemente im Coaching und heute immer noch exzentrisch bis exklusiv«, legt Werner Vogelauer dar. »Der normale Coaching-Prozess von Männern wie Frauen findet immer noch im Raum mit herkömmlichen Frage- und Übungsmitteln statt. Diese oben genannten Hilfsmittel sind auch eher Ablenkung und Umweg, der für so manchen Coachee eher zu Widerstand und Umsetzungsschwierigkeiten führt, wie auch so manche Outdoor-Einheit meist nicht in den Arbeitsalltag umgesetzt werden kann.«

Auch Elisabeth Jelinek (Geschäftsführerin, Senior- und Lehrcoach an der Jelinek Akademie) arbeitet beim klassischen Coaching nicht mit solchen Hilfsmitteln, das hat für sie eher etwas mit Training zu tun. »Doch wenn es Verquickungen mit diesen Methoden gibt, sind sicher die männlichen Wesen tendenziell mehr bei den sportlichen Disziplinen zu finden. Frauen sind offener für Methoden wie Meditation, Tanz, körperorientierte Techniken, die in Richtung Therapie gehen.«

Für Elfriede Konas ist das Arbeiten mit dem ganzen Körper, indem Lösungsansätze beschränkt werden, Aufstellungsarbeit mit Systembrett oder Bodenankern, Outdoorübungen, Energiebilder und andere meditative Elemente ebenso geeignet wie

das Herbeiholen von Ressourcen aus der jeweils individuell betriebenen Sportart. »Ich sehe die Professionalität des Coach im Zur-Verfügung-Stellen einer Vielzahl von Werkzeugen und Tools, welche in einem kreativen Prozess situativ und individuell angewendet werden.«

Luzia Fuchs-Jorg erkennt keine Präferenzen der Methoden: »In den vielen Jahren meiner Coachingpraxis habe ich keine Unterschiede zwischen Mann und Frau bemerkt, wenn es um Fragetechniken geht. Wenn Fragen nicht wirksam sind, liegt es eher an den mangelnden Kenntnissen des Coach und nicht, ob Mann oder Frau gecoacht werden. Es gibt Coaches, die glauben, mit ein paar gefinkelten Fragen Lebensthemen aus der Welt schaffen zu können. Da wäre Coaching ja echt Zauberei.« Und sie führt weiter aus: »Es gibt viele Frauen, die gerne mit Sport, mit Pferden und sogenannten männlichen Techniken arbeiten – und es gibt viele Männer, die Trancearbeit, Meditation und Aufstellungsarbeit lieben. Es hängt immer von zwei Komponenten ab: Welche Techniken kann der Coach gut und sicher anwenden – und welche Techniken sind angemessen zum Problemfall.«

Über die unterschiedlichen Fragetechniken meint Elisabeth Jelinek: »Auch hier kommt es eher auf das Bewusstsein an und auf den Menschentypus oder die Gehirndominanz – Frauen denken vielleicht tendenziell mehr in Bildern«, meint sie.

Im Bereich des lösungsorientierten Denkens sieht Marian Dermota keinerlei Unterschiede. »Das bedeutet für mich aber auch, dass ich diese Unterscheidung nicht treffen will. Wo ich hingegen fallweise Unterschiede feststelle, ist der Bereich der Phantasie. Alle Bereiche, die mit ›Was wäre wenn ...?‹ zusammenhängen, fordern einen Schritt in die Phantasie. Bei Frauen kommen solche Hinterfragungen wesentlich besser an als bei Männern. Lassen Sie mich dazu ein Beispiel geben: Beim Prozess einer Neudefinition eines Berufsweges habe ich mit Fragen in diese Richtung schon erlebt, dass aus einer Softwarespezialistin schrittweise eine hoch erfolgreiche Designerin wurde. Ähnliche Hinterfragung beim männlichen Geschlecht löst zumeist Ratlosigkeit aus: ›Darüber habe ich mir noch gar nicht den Kopf zerbrochen. Interessante Frage ...!«

**BERND WINTER**  
Gedanken bewegen



Ing. Bernd Winter, MSc  
akademischer Coach  
ACC, ISO 17024

Lösungsorientierte Beratung & Begleitung

- für Einzelpersonen und Teams
- im Büro und im Freien (beim Gehen, Walken oder Laufen)

T + 43 664 814 43 64

I [www.berndwinter.at](http://www.berndwinter.at)

E [office@berndwinter.at](mailto:office@berndwinter.at)

»Meines Erachtens haben Coaches aus ihrer neutralen Haltung heraus die Verantwortung, die Gesamtheit des Menschen anzusprechen«, sagt Elfriede Konas. »Dazu gehört es auch, die weiblichen Anteile im Mann und die männlichen Anteile in der Frau zu thematisieren und in Balance zu bringen. Methodisch gesehen gilt es, aus der Vielfalt von Methoden jene auszuwählen, die der Persönlichkeit des Coachee am besten entgegen kommt und die passende Verstärkung einführt, welche neue, kreative Lösungsansätze eröffnet.«

### Gleichgeschlechtliches Coachen?

Priorisieren Frauen und Männer beim Coaching das gleiche Geschlecht oder ist

es dem Kunden gleichgültig, von wem er gecoacht wird?

Elisabeth Jelinek spannt den Bogen der Möglichkeiten: »Es gibt manchmal intime Themen, wo es den Wunsch gibt, sie eher mit jemand Gleichgeschlechtlichem zu besprechen. Es gibt Themen, bei denen man sich absichtlich das andere Geschlecht wünscht – z. B. das Geschlecht des Konfliktgegners. Es gibt Themen, wo es ganz egal ist, ob Mann oder Frau coacht – die Fachkompetenz ist wichtig.«

Marian Dermota sieht keinen Unterschied. Grundvoraussetzung ist für ihn und für alle Coaches natürlich ein ehrliches Interesse an der Person und an deren Themenstellung. »Frauen würden eher erkennen, wenn man flunkert«, meint Dermota. Für ihn als Coach/Mann ist der Umgang mit

hernsteininstitut  
management  
leadership

Jetzt buchen:

### Hernstein Entwicklungsprogramme

Kompakt, praxisnah und transfer-orientiert

- **Hernstein General Manager Program**  
Leadership Program für General Manager mit gesamtunternehmerischer Verantwortung
- **Hernstein Manager Curriculum**  
Entwicklungsprogramm für Führungskräfte im mittleren Management
- **Hernstein High Potentials Program**  
Entwicklungsprogramm für Nachwuchsführungskräfte

Information und Anmeldung unter:

[www.hernstein.at/Offene-Programme/Entwicklungsprogramme/](http://www.hernstein.at/Offene-Programme/Entwicklungsprogramme/)

**WKO** WIEN  
WIRTSCHAFTSKAMMER  
Weiter kommen.



Klientinnen aus Ländern, in denen Re-pressalien gegen Frauen an der Tagesordnung sind, oft ein wenig mühsam. Hier sieht er doch einen Vorteil in der Gleichgeschlechtlichkeit. »Frauen schauen hier mit großer Vorsicht auf den Coach. Bis all-fälliges Misstrauen abgebaut wird, kann es dauern. Gleichgeschlechtlichkeit – vor allem bei weiblichen Klienten – kann hier von Vorteil sein.«

Werner Vogelauer beobachtet, dass oft Frauen Männer als Coachs bevorzugen, während Männer Frauen als Coachs öfter auswählen als früher. »Viele Frauen wählen Männer als Coachs, weil sie in diese

Struktur, in diese Denkmuster – auch in einer Männerwelt im Beruf – sich hinein-denken und damit auseinandersetzen wollen. Das Klischee der emotionaleren Frauen führt manchmal zur Wahl eines weiblichen Coach, nach nachgefragten Aussagen.« »Kunden wählen ihre Coachs aufgrund von deren Lebens- und Berufserfahrung aus. In manchen Fällen spielt allerdings das Geschlecht sehr wohl eine Rolle, weil meiner Erfahrung nach Frauen oft lieber mit weiblichen Coachs arbeiten«, nimmt Elfriede Konas wahr.

Es kann allerdings nicht generell gesagt werden, dass z. B. eine weibliche Führungs-

kraft mehr von einem weiblichen Coach profitieren wird. **Sabine Prohaska:** »In diesem Fall kommt es vielleicht darauf an, in welchem System sie sich bewegt (z. B. männerdominiert oder nicht), was genau ihr Anliegen ist (Konfliktgespräche, Eigen-PR, Verhandlung), wer die Beteiligten am Anliegen/Problem sind usw.«

## Wann und wie geht's zum Coach?

Wer sucht früher nach Lösungsfindung bei einem Coach, Männer oder Frauen? Und wie finden sie jeweils den Coach? Verallgemeinern wollten auch hier unsere Coachs nicht, denn es spielen viele Faktoren hinein, wie etwa das Firmenumfeld, die Art der Problemstellung, die Position des Klienten und des Coach sowie der Selbstwert.

Marian Dermota: »Rein aus dem Bauch heraus denke ich, dass Frauen eher etwas länger auf die Situation schauen, ehe sie sich zu einem Coaching entscheiden. Die Leidenschaft – bis der Druckkochtopf zu pfeifen anfängt – scheint bei Frauen stärker ausgeprägt zu sein als bei Männern.«

Umgekehrt sieht es Elisabeth Jelinek: »Aus fast 30 Jahren Berufserfahrung zum Thema Bewusstseinsarbeit sind es eher die Frauen, die sich den Problemen aktiv stellen. Einfluss haben z. B. die Kosten einer Coaching-Stunde. Einerseits erhalten Frauen eher Förderungen, andererseits sind die Führungsetagen eher männerdominiert, und da wird das Coaching von den Firmen bezahlt.«

Werner Vogelauer sieht es ähnlich: »Frauen neigen eher zu Coachings, da ich mehrheitlich Unsicherheit, Rückzug bzw. Bescheidenheit erlebe, die sich dann im (Führungs-)Alltag eher negativ auswirken und durch Coaching die Selbststärkung, Selbstsicherheit anhand von alternativen Vorgehen usw. erreicht werden kann.«

Über die Wege, den passenden Coach zu finden, sagt Dermota: »Ich beobachte, dass im Auswahlverfahren bei Männern viel über Netzwerkverbindungen läuft sowie über die Personalleitung. Bei Frauen habe ich bislang gesehen, dass mehr über persönliche Empfehlungen gearbeitet wird.« »Männer wie Frauen legen bei der Suche nach einem Coach sehr viel Wert auf Empfehlung. 90% meiner Kunden geben

## Systemisches Coaching in Bewegung

Der Coach und Berater Bernd Winter über den Unterschied von weiblichen und männlichen Coachees beim Bewegungs-Coaching: »Lösungsorientierte Beratung kann auch während der Bewegung – im Gehen, Nordic Walking oder im Laufen im niedrigen Pulsbereich – abgehalten werden. Gibt es dabei Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Coachees? So schwierig diese Frage zu beantworten ist, so zeichnen sich aus meiner Erfahrung leichte Tendenzen ab. Generell kommt das Gehen während dem systemischen Coaching bei beiden Geschlechtern sehr gut an. Es braucht weniger Vorbereitung und kann auch während der Mittagspause ohne großen Aufwand durchgeführt werden. Bei sportlich Orientierten ist bei Frauen das Nordic Walking und bei Männern das Laufen beliebt.

Diese Art von Coaching kann auch das Gefühl des Selbstbildes verbessern. Oftmals werden vor allem weibliche Coachees durch die Bewegung unterstützt, eine aktivere Körperhaltung einzunehmen und so ihre Selbstwirksamkeit zu erhöhen. Das Gehen, Walken oder Laufen ist ja bereits eine aktive Handlung. Durch Verbalisierung dessen, was in der Bewegung geschieht, kann die Wahrnehmung der Coachees dafür sensibilisiert werden, eigene Handlungsspielräume und somit eigene Ressourcen zu finden. Vor allem für weibliche Coachees ist diese Art des Coachings durch die veränderte Rollenerwartung (als Coach in Bewegung wird man oftmals leichter als »Begleiter« denn als »Experte« gesehen) ein niederschwelligeres Angebot, als Coaching im Sitzen in einem Büro und wird daher leichter und gerne angenommen.

Man bewegt sich dabei in der Regel nebeneinander fort; das heißt, es kommt zu weniger direktem Augenkontakt. Ich habe den Eindruck, dass dies oftmals Männer Gesprächsbereiter werden und sie leichter über Dinge sprechen lässt, die sie bewegen, als bei einer ›Face-to-Face‹-Begegnung. Bei Themen, die die Gefühlsebene betreffen und Selbstreflexion voraussetzen, haben Männer manchmal ungern einen ständigen Blickkontakt. Es ist wichtig, dass bei der Bewegung das Tempo so gewählt wird, dass das Gespräch ungestört von der körperlicher Betätigung abgehalten werden kann. Für manche Männer, die sehr wettbewerbsorientiert sind, stellt dies noch eine zusätzliche Herausforderung dar.

So können Geist und Körper gleichzeitig trainiert werden. Schon bei einem langsamen Spaziergangstempo wird das Gehirn bereits um rund 20% stärker durchblutet. Neue Blickwinkel entstehen laufend schon allein durch die Vorwärtsbewegung. Als zusätzliche Interventionsmöglichkeiten stehen auf der Metapherebene beim Coaching im Freien auch die Umgebung zur Verfügung: Das reicht vom normalen Weg bis zu Weggabelungen, Plätzen, Anstiegen bis hin zu Geräuschen und dem Wetter mit seinen wechselnden Verhältnissen.«

[www.berndwinter.at](http://www.berndwinter.at)



an, dass sie sich umgehört hätten und aufgrund einer Referenz kommen«, sagt **Sabine Prohaska**.

## Lösungsfindung

Der eigentliche Grund, warum jemand zum Coach geht, ist das Finden einer Lösung. Und dass er keinen »Ratschlag«, also keinen Schlag erdulden möchte. Einem Großteil der Frauen sagt man nach, dass ihre Denkweise eher Multitasking ist, Männer denken angeblich mehr linear. Wie finden beim Coaching Männer und Frauen Lösungen?

Elfriede Konas meint: »Männer und Frauen finden Lösungen, wenn sie ihr Denken in Problemschleifen verlassen können und statt dessen alle individuell nutzbaren Ressourcen neu strukturiert einsetzen können.«

Für Luzia Fuchs-Jorg gibt es hier keine Erfahrungswerte. »Es gelten hier wiederum das Individualitätsprinzip und der Reifegrad des Menschen, der zum Coach kommt. Hier eine simple Geschlechter-einteilung zu machen, finde ich vermessend. Fakt ist, dass noch immer viel mehr Männer zum Coaching kommen – weil in den oberen Führungsrängen viel zu wenige Frauen vertreten sind.«

Und sie gibt an, dass aus oben angeführtem Grund die Aufteilung etwa 70 % Männer zu 30 % Frauen ist, die zum Coaching kommen.

Werner Vogelaer: »Diese Situation kenne ich kaum, aber in zwei Fällen erlebte ich, dass Frauen eher Schwierigkeiten (mit Frauen als Coach haben) und dies Anlass für Wechsel wurde.«

### Fazit:

Aus all diesen Aussagen geht hervor, dass es beim Frauen-und-Männer-Coaching doch einheitlicher als angenommen zugeht, es also kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Es ist doch schön,

endlich eine Sparte gefunden zu haben, in der der Geschlechterkampf ruht. Möge sich doch dieses Phänomen recht rasch auf andere Gebiete ausdehnen. Um uns dadurch ein friedvolleres, wertschätzendes, verständnisvolles und professionelles Miteinander zu ermöglichen, ohne Vorurteile und Schubladisierungen, sondern stets in gleichwertiger Partnerschaft von Männern und Frauen.

Tja, man wird ja noch ein wenig träumen dürfen von einer besseren Welt! □

## Info

|  |                          |
|--|--------------------------|
| Coaching in Bewegung (Bernd Winter)                    | www.berndwinter.at       |
| JELINEK AKADEMIE e.U (Elisabeth Jelinek)               | www.jelinek-akademie.at  |
| KICK OFF Management Consulting GmbH (Luzia Fuchs-Jorg) | www.kick-off.at          |
| Konas Consulting Unternehmensberatung GmbH             | www.konas-consulting.com |
| MD-Consult DERMOTA KG (Marian Dermota)                 | www.mdconsult.at         |
| seminar consult (Mag. <b>Sabine Prohaska</b> )         | www.seminarconsult.at    |
| Trigon Entwicklungsberatung (Dr. Werner Vogelaer)      | www.trigon.at            |

## Coachingausbildung in Wien

Unser berufsbegleitender Lehrgang vermittelt Ihnen das Wissen und Können, das Sie für die Arbeit als Coach brauchen.

Der nächste Lehrgang startet am 02.11.2012

[www.seminarconsult.at](http://www.seminarconsult.at)

- Acht 2-tägige Ausbildungsmodulare
- Hohe Praxisorientierung
- Abschlusszertifikat - von der wba mit 9,5 ECTS akkreditiert
- Top Referententeam
- Kleingruppen-Treffen, um das Gelernte auszuprobieren

seminar consult  
**PROHASKA**

## Wechsel des Coach?

Wird nicht bald eine Lösung des Problems gefunden, taugt der Coach wahrscheinlich nichts. Man sucht den nächsten, den nächsten, ohne vielleicht das Problem bei sich selber zu suchen. Wer ist hier selbstkritischer, Männer oder Frauen? Luzia Fuchs-Jorg: »Coachs werden aus mehreren Gründen gewechselt: Wenn sie sich selber ins System begeben haben und ihre Allparteilichkeit verloren haben – oder wenn sie durch ihre Techniken und ihre Haltung zu bestimmten Themen eingeschränkt und nicht in der Lage sind, neue Lernstörungen herzustellen. Dadurch entsteht die Gefahr, dass die Problemsituation stabilisiert wird. An dieser Stelle kommt es oft zu einem Coach-Wechsel. Ich habe allerdings keine Erfahrung, ob dies geschlechtsspezifisch unterschiedlich ist.«

### Unsere Besonderheit:

Diplomlehrgang zum Business-Coach – Start jederzeit  
Coaching-Fernstudium mit Präsenzmodulen, vom ACC anerkannt  
Modulare Coaching-Diplom-Aufbaulehrgänge  
Weiterbildung für Coachs

Konas Consulting Academy  
Konas Consulting Unternehmensberatung GmbH  
fon +43 (0)1 812 35 00, e-mail office@konas-consulting.com, www.konas-consulting.com



**Live-Coaching**  
Vorbereitung zur ISO-Prüfung  
27.-28.08.2012  
16.-17.01.2013



**Coaching Essentials**  
Kernfaktoren und Coaching-Praxis  
Start: 10.09.2012

**Coaching Lehrgang**  
Wien 2013  
Werkstatt & Kompakt  
Start: 01.02.2013



**Coaching Master**  
Curriculum 2013-2014  
Start: 20.06.2013

**Trigon**  
Entwicklungsberatung

Info & Anmeldung:  
Trigon Entwicklungsberatung, 8020 Graz  
T: +43 (316) 40 32 51  
graz-lenzburg@trigon.at

Trigon ist ein Beratungsunternehmen für Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, marktwirksame Unternehmensentwicklung, Coaching, Konfliktmanagement und Mediation mit Büros in Graz, Klagenfurt, Lenzburg (CH), München und Wien.

[www.trigon.at](http://www.trigon.at)  
[www.coaching.at](http://www.coaching.at)