


Coachmatrix der rj-training + beratung GmbH

	Stiz/Wohnort	Jahrgang	Besonderheiten	Ansätze	Zielgruppe	Unternehmens-coach		Non-Profit Org.	Organisationsbezogene Anlässe	Personenbezogene Anlässe	Große Belastungssituationen	Entwicklungsorientierte Anlässe	Fremdsprechen	Status		
						Personal Coach										
Kleider, Susenne	82449 Uffing und 91207 Lauf	1963	Ich nutze gleichzeitig Analyse und Intuition bei der Erfassung von Gegebenheiten und gehe zugleich pragmatisch und strukturiert vor.	Anwendung des systemischen Ansatzes mit Einbringen von Fachkenntnissen im Bereich PE, DE, SE und GE (Komplementärer Ansatz nach der Definition von Königswieser).	Mitarbeiter und Führungskräfte bis ins mittlere Management, besonders auch Frauen	•	•	•	•	•	•	•	•	•	englisch	Professional
Leiner, Andrea Dipl. Psychologin	Würzburg	1969	Führungskräftecoaching im Umgang mit schwierigen Mitarbeitern, Konflikte analysieren, positive Konfliktstrategien aufzeigen, Teamprozesse und -probleme analysieren und Lösungen erarbeiten, Stressoren und Ängste identifizieren und sich weiterentwickeln, Potenzialanalyse bei beruflicher Umorientierung	Gesprächstherapeutische Ansätze, Systemische Ansätze (TA)	Personalentwickler, Stationsleitung, Lehrer höherer Schulen, Personen, die beruflichen Wiedereinstieg planen	•	•	•	•	•	•	•	•	•	englisch	Professional
Leiner, Thorsten Dipl.Kaufmann	Würzburg	1962	International erfahren, Persönlichkeitscoaching	Systemik, TA, kreative Ansätze, stärke-orientierter Ansatz	Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte	•	•	•	•	•	•	•	•	•	englisch	Senior Professional
Linner, Eckhard	Trebur	1966	Persönlichkeitsentwicklung, Unternehmensplanung und Projektmanagement	Systemik, konstruktiver Ansatz, Gestaltnmethode, TA, NLP	Fach- und Führungskräfte, Nachwuchskräfte, Hochschul-Absolventen und Privatpersonen	•	•	•	•	•	•	•	•	•		Junior Professional
Meckelein, Christian Peter Diplom-Soziologe	Frankfurt	1963	Innenbild – Außenbild, Unterschied Selbstvertrauen und Selbstsicherheit, Rollenerwartungen durch Fremdeffinition und Eigendefinition, Ansatz der materialistischen Sozialisationsstheorie, Softskills, Kommunikation auf Augenhöhe als Führungsinstrument, durch Selbstvertrauen (nicht Selbstsicherheit) zur Selbstfindung	Ist-Zustand (Selbst-Reflexion), Wunsch-Zustand (Fernziel), Weg der kleinen Schritte (Kurzziele, Erfolgserlebnisse, Motivation, kontinuierliche Reflexion und Weiterentwicklung der Selbsterkenntnisse	Berufsneuliege, Gruppenneuliege, Menschen an Übergängen (Beruf oder Lebenssituation), Führung lernen auf Beziehungs- und Sachebene, junge Menschen mit besonderen Förderbedarf (Sozialisationsansatz)	•	•	•	•	•	•	•	•	•		Professional
Meissner, David	Erdweg	1968	Arbeitsprozessorientiert, ganzheitlicher Ansatz	Systemik		•	•	•	•	•	•	•	•	•	englisch, franz.	Professional
Pahnke, Frank	Trossingen	1960	Erfahrung mit japanisch/dt. Zusammenarbeit, (HPG) Psychotherapie	Carl Rogers	Mittleres Management, Team- und Einzelcoaching	•	•	•	•	•	•	•	•	•	englisch	Professional
Peters, Erhard Dipl.Finanzwirt	Much	1946	Hohe Lebens- und Beratungserfahrung, System- und Strategieberater	Gruppendynamik, TZI, Systemik, EFGM, NLP, Gestalttherapie, EKS, TGM, Outdoor Psychodrama, DISG	Vorstände, Team's, Obere Führungskräfte, Führungsnachwuchs	•	•	•	•	•	•	•	•	•		Senior Professional
Pohlen, Boris Coach	Langenfeld	1967	Baufachwirt, Dipl.Sozialpädagoge, Mediator, NLP-Practitioner	Transaktionsanalyse, NLP	Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen	•	•	•	•	•	•	•	•	•		Senior Professional
Rathgeb, Michael M.A. Kommunikations-wiss. & Theologie	Ravensburg	1964	Authentizität und Fokus auf ganzheitliche Kompetenz, Werteorientierte Führung, Potenzialentfaltung, Autor und Sprecher	Systemischer Ansatz	Führungskräfte und leitende Mitarbeiter	•	•	•	•	•	•	•	•	•	englisch, franz.	Professional
Reeh, Sebastian Erlebnis-Coach	Zürich	1979	Erlebnisorientiertes 1:1 Coaching, Balance von Aktion und Kontemplation (nach Möglichkeit in der Natur)	Systemisches Coaching, Person- und Lösungsfokussiert (Rogers), Potenzial- und Entwicklungsorientiert	Coaching von Profisportlern, Nachwuchsführungskräften, Teamleitern	•	•	•	•	•	•	•	•	•	englisch	Professional
Schalk, Christoph Dipl.Psychologe	Würzburg	1968	Umgang mit Zeit, Arbeitsorganisation, die Beziehung zu Kollegen oder Vorgesetzten, Arbeit in Teams, Karriereplanung, Veränderungsprozesse, Mitarbeiterbegleitung, Work-Life-Balance, Persönliche Berufung, Gemeindeentwicklung und -gründung	Systemischer und lösungsorientierter Ansatz	Führungskräfte und Mitarbeiter in Firmen, Organisationen, kirchlichen Einrichtungen sowie Privatpersonen	•	•	•	•	•	•	•	•	•	englisch	Senior Professional
Sedler, Karl-Heinz Dipl.Volkswirt	Nürnberg	1961	Business-Coach	Schulz v. Thun	Führungs- & Fachkräfte	•	•	•	•	•	•	•	•	•		Senior Professional
Sinn, Martin	Herdecke	1959	Arbeit mit Leitungsteams in christlichen Kirchen und Organisationen (z.B. Visionentwicklung, Strukturentwicklung, Teamentwicklung, Mitarbeiterförderung...)	Systemik, TA, Klienten- und Fallorientiert, Organisationspsychologie, Persönlichkeitspsychologie, Entwicklungspsychologie	Führungskräfte, Teams, Menschen in Veränderungsprozessen	•	•	•	•	•	•	•	•	•		
Skaupy, Verena Dipl.Dolmetscherm	Feldkirchen-Westerham	1966	Methode DANYBA: sehr hohe Veränderungs-Dynamik	Provokatives Coaching, Systemischer Ansatz	Hierarchie-übergreifend	•	•	•	•	•	•	•	•	•	englisch, franz.	Senior Professional
Waldminghaus, Petre	Dusseldorf	1967	Sehr individuell, praktisch und ressourcenorientiert			•	•	•	•	•	•	•	•	•	englisch	Professional
Wiesner, Georg	Malente	1949	bei Bedarf nach Absprach: DISG-Basis	Eigenverantwortung / Änderungsvertrag	Führungskräfte und Sachbearbeiter	•	•	•	•	•	•	•	•	•		Senior Professional

- **O1** Wechsel im Arbeitsgebiet, Neuorientierungen, Veränderungen der Berufsrolle sowie Vorbereitung auf neue Aufgaben
- **O2** Übergang in den Ruhestand, Beförderung und Kontaktaufindung
- **O3** Umorganisation, Fusionen
- **O4** Aufbau von Arbeits- und Projektgruppen
- **B1** Aufbauphasen im Unternehmen
- **B2** Klärungen schwieriger Unternehmenssituationen und Projektaktivitäten

- **E1** Unterstützung bei Karrierewegen
- **E2** Finden der geeigneten Entwicklungsrichtung, berufliche Neu- und Standortbestimmung
- **E3** Aufhebung von spezifischen Verhaltensdefiziten

- **P1** Schlechtleistungsprozesse, Rückzug, Kampf
- **P2** Störungen des Arbeitsklimas (Missstimmung)
- **P3** Fehlen einer produktiven Konflikt- und Streitkultur
- **P4** Gesundheitliche Schäden der Führungskraft