

KOMPETENZPROFIL

SYLVIA KÖSEL



Meine Haltung

Meine Leidenschaft ist es, Menschen in ihrer Entwicklung und ihrem Wachstum zu begleiten. Jeder Mensch ist einzigartig und ich gebe Raum diese Einzigkeit in ihrer Vielfalt zu betrachten, Neues zu entdecken und damit den weiteren Weg zu gestalten. Wertschätzend, neugierig und einfühlsam hole ich jeden dort ab wo er steht und verstehe mich als Lernbegleiterin.

Lebenslanges Lernen ist dabei für mich der Schlüssel für Wachstum und Erfolg. Dieser Überzeugung folge ich konsequent seit mehr als 30 Jahren und ich könnte mir kein spannenderes Arbeits- und Beratungsfeld vorstellen.“



Schwerpunkte meiner Arbeit

- Einzel- und Teamsupervision in unterschiedlichen Kita-Einrichtungen sowohl für Teams als auch für Leitung
- Lehrsupervision
- Einzel- und Team-Coaching für Führungskräfte unterschiedlicher Hierarchie-Ebenen aus der Wirtschaft, kirchlichem Umfeld sowie der Mitbestimmung
- Organisationsberatung, insbesondere für HR-Bereiche
- Führungskräfteentwicklung und Führungstrainings
- Teamentwicklung
- Potenzialdiagnostik – Persönlichkeitsprofile, Auswahlverfahren & Development Center

KOMPETENZPROFIL

SYLVIA KÖSEL



Aus- und Weiterbildung

- Studium der Betriebswirtschaftslehre – Leibniz Akademie Hannover
- Ausbildereignungsprüfung
Weiterbildung zur internen Prozessbegleiterin
- Weiterbildung zum systemischen - artop Berlin anerkannt im DBVC und Zertifizierung EASC
Weiterbildung zur Supervisorin und Lehrsupervisorin – Zertifizierung EASC
- Zertifizierungen für LINC Personality Profiler, Itype, Bochumer Inventar zur
Persönlichkeitsentwicklung
- Regelmäßige eigene Supervision
- Laufend Studium „interdisziplinäre Arbeitswissenschaften“ Leibniz Universität Hannover
- 2025 – Start einer Weiterbildung im Bereich der Positiven Psychologie



Beruflicher Werdegang

- Freiberufliche Supervisorin, Lehrsupervisorin, Organisationsentwicklerin, Coach sowie
Kooperationspartnerin bei Progressio Consulting
- Head of HR Development & Lifecycle – Führungskräfteentwicklung und Weiterentwicklung des HR
Business Partner-Modell
- General Managerin Organizational Development & Transformation – Projektleitung und
Projektmitglied in unterschiedlichen Projekten
- Head of HR Development – Aufbau eines Bereiches für strategische Organisations- und
Personalentwicklung. Entwicklung und Einführung eines Kompetenzmodells sowie Instrumenten
der Organisationsentwicklung unter anderem Auswahlverfahren, 360°Feedback und
Mitarbeiterbefragung
- HR Business Partner
- Ehrenamtliche Ausbildungspatin und Mentorin