

Coachprofil

Dr. Susanne Eckel

Kooperationspartnerin



SUSANNE ECKEL
ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Dr. Susanne Eckel



Dr. Susanne Eckel

Kooperationspartnerin

Berufliche Laufbahn

Seit 2019	Organisationsentwicklung Susanne Eckel
2007–2019	grow.up. Managementberatung GmbH Associate Partner
1999–2007	debitel AG – Referentin Organisationsentwicklung Leitung Personalentwicklung
Studium:	Germanistik, Politikwissenschaft und Kunstgeschichte mit anschließender Promotion

Qualifikation, Engagement und Auszeichnung

- Organisationsentwicklung
- Coaching Ausbildung, Systemische Beratung und Prozessbegleitung
- LUXXprofile Master
- KAIROS-Entscheiderprofil Master
- Zertifizierte Pentaeder-Beraterin und Vorstandsmitglied am Pentaeder-Institut, München
- HR Excellence Award 2012 im Bereich „Führungskräfteentwicklung KMU“



Dr. Susanne Eckel

Nur wenn du wagst, Dinge zu tun, die du noch nicht beherrschst, wirst du wachsen.

Ralph Waldo Emerson

Coaching-Schwerpunkte

- Entwicklung und Optimierung der persönlichen Führungskompetenz und Flexibilität
- Begleitung von Veränderungsprozessen im eigenen Verantwortungsbereich
- Erweiterung der individuellen Verhaltensbandbreite und Sozialkompetenz
- Klärung und Lösung spezifischer Fragestellungen, Belastungssituationen und Probleme (Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement, Selbstmanagement etc.)
- Begleitung von Teamentwicklungs- und Veränderungsprozessen

Arbeitsformen

- Einzel-Coaching
- Gruppen- und Team-Coaching
- Prozessbegleitend: Telefoncoaching

Dr. Susanne Eckel

Der Coaching-Prozess

Zielgruppen

- Führungs- und Fachkräfte, Personen in verantwortlichen Positionen
- Teams in Veränderungsprozessen und bei neuen Herausforderungen
- Menschen, die ihre Potenziale und Ressourcen besser kennen lernen und nutzen wollen oder Unterstützung in Krisen- und Veränderungssituationen wünschen

Zielsetzung und Gestaltung

Der Coaching-Prozess ist eine zeitlich befristete Begleitung mit dem Ziel, einen persönlichen Entwicklungsprozess anzustoßen und zu begleiten. Dabei vereint das Coaching die intensive Reflexion des eigenen Verhaltens und die Erarbeitung von neuen, veränderten Verhaltensstrategien. Dort, wo hilfreich und zielführend, umfasst es das direkte Trainieren von Kompetenzen und die Wissensvermittlung zu entsprechenden Management- und Führungsthemen und anderen Kompetenzbereichen. Die Intensität der persönlichen Entwicklung ist dadurch geprägt, dass immer direkt an den für den Coachee relevanten Problemen, Fragestellungen und Zielen gearbeitet wird. Verfahren zur Standort-, Kompetenz- und Potenzialeinschätzung wie z.B. Fragebögen, Situations- und Rollensimulationen können den Prozess unterstützen. Der Entwicklungs- und Veränderungsprozess des Coachees wird durch begleitende Materialien zur Vor- und Nachbereitung gefördert und gefestigt. Der Coach ist neutraler Sparrings-Partner und bietet den Raum zu hinterfragen, Neues auszuprobieren und neue Erfahrungen zu sammeln.

Dr. Susanne Eckel

Der Coaching-Prozess

Im Rahmen eines Erstgesprächs zwischen Coach und Coachee werden folgende Fragen geklärt:

- Erwartungen des Coachees an das Coaching.
- Skizzieren der Ziele für das Coaching.
- Leistungen des Coachs für den Coachee.

Das Erstgespräch dient dem Coachee als Entscheidungsbasis für die Zusammenarbeit. Im Anschluss daran erfolgen:

- das Schließen eines „Coaching-Vertrages“ zwischen Coachee und Coach und
- die Feindefinition der Vorgehensweise und Terminplanung

Die Gestaltung und der Umfang des Coachings orientieren sich am Bedarf des Coachees. Coachings können als ganztägige, halbtägige oder zwei bis dreistündige Treffen vereinbart werden. Ganztägige Coachings bieten sich z.B. an, wenn spezifische Kompetenzen gezielt trainiert werden sollen, eine Kompetenz- oder Potenzialanalyse erfolgen soll oder eine Begleitung und Reflexion spezifischer Arbeits- und Alltagssituationen vereinbart wurde. Das Coaching endet an dem Punkt, an dem der Coachee sein Verhaltensspektrum so weiterentwickeln konnte, dass er den an ihn gestellten Anforderungen jetzt gerecht werden kann bzw. gewünschte Ziele und Veränderungen in seinem Sinne erreicht hat. Schritte zur Transfersicherung runden den Prozess ab.

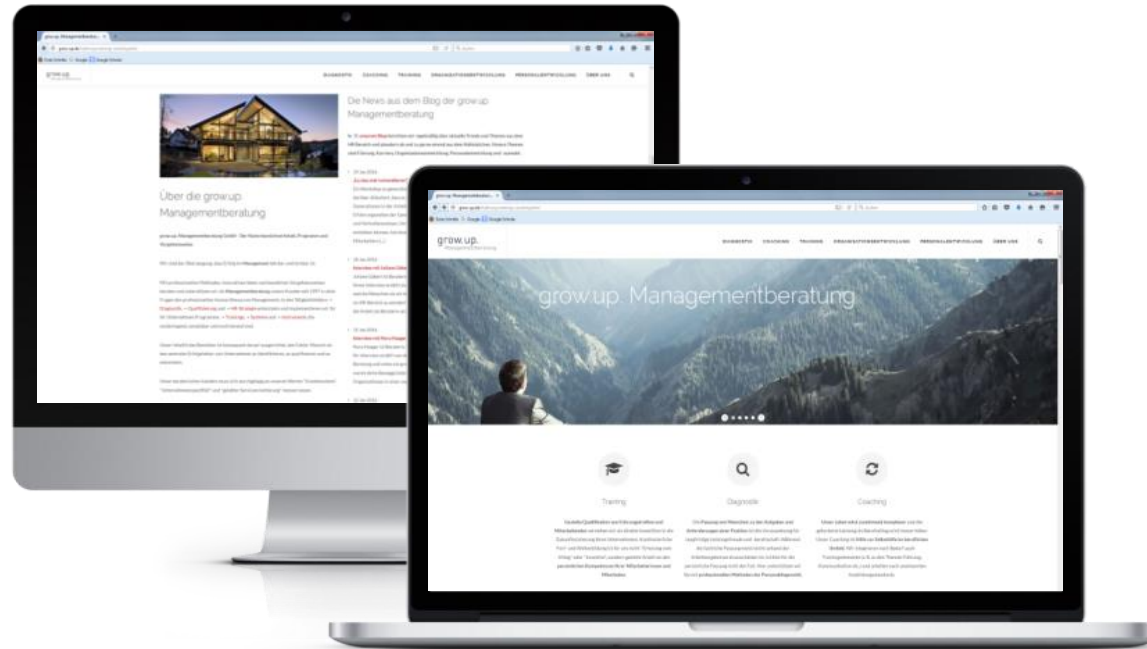
Dr. Susanne Eckel

Referenzen (Auszug)

- Abteilungsleiter Vertrieb
 - Geschäftsführer Finance
 - Abteilungsleiterin Callcenter
 - Managerin IT-Unternehmen
 - Personalentwicklerin im öffentlichen Dienst
 - Personalleiter eines Internet-Unternehmens
 - Nachwuchsführungskraft in der Telekommunikationsbranche
- Mitarbeiterführung und Positionierung im direkten Kollegenkreis
- Erweiterung der kommunikativen Skills und individuellen Verhaltensbandbreite
- Vorbereitung auf Übernahme eines größeren Verantwortungsbereiches
- Begleitung in der Umsetzung einer Restrukturierung
- Inhaltliche Fragestellungen zu OE- und PE-Themen
- Neuausrichtung des Personalbereichs
- Vorbereitung auf Übernahme einer Führungsposition

Unsere Homepage

Besuchen Sie uns auf grow-up.de



Folgen Sie uns durch einen Klick auf die Symbole!

grow.up. Managementberatung GmbH

Quellengrund 4

51647 Gummersbach



susanne eckel
ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Dr. Susanne Eckel

Tizianstraße 56

80638 München

eckel@grow-up.de

[se@organisationsentwicklung-
eckel.de](http://se@organisationsentwicklung-eckel.de)

Mobil.: +49 (151) 173 00 763