

Kompetenz-

Profil

Eckhard Schölzel



Kompetenzen

Kernkompetenz-Themen

- Beratung und Implementation Führungssysteme
- Selbstführung, Mitarbeiterführung
- Führungssystem und Führungsverständnis (MbO, Situativ, Partizipativ)
- Werteorientierte Führung (VMI) und Alignment
- Leadership-Transformation, Transformational Leadership
- Management-Development Programme, Leadership-Transformationsprogramme mit Business Impact

Rollen und Funktionen

- Consult, Design, Build, Operate
- Berater, Workshop-Moderator, Trainer, Coach
- Projektleiter, Projekt-Teammitglied
- Teamleiter, Teammitglied

Persönliche Stärken

- Systematische Analytik sozialer Zusammenhänge
- Team- und Konfliktfähigkeit
 - Durchsetzungsfähigkeit
 - Besonnenheit
 - Offenheit und Aufnahmebereitschaft
 - Klarheit und direkte Kommunikation
- Inspirationsfähigkeit
- Partizipative Umsetzung von Zielen in Meetings/Workshops
- Moderation auch schwieriger Konflikte
- Nachhaltig wirksame Veränderung bei Einzelpersonen (Führungskraft, Coaching) und bei Teams in ihrem organisatorischen Umfeld (Workshop)
- Hohe Motivation für gemeinsame Ziele
- Lösungsorientierung
- Strukturiertes Denken, Planen - Situativ flexibles Handeln

Weitere Fach-, Methoden und Produktkenntnisse

Kenntnis vielfältiger Ansätze, Methoden, Produkte und Instrumente im Bereich der Kernkompetenzen.

Innovationen im interdisziplinären Feld von Mensch und Organisation sowie Körper, Geist, Psyche.

Nutzung hirnpfysiologischer und informationsmedizinischer Forschung für die Steigerung von persönlicher (und organisationaler Leistung) sowie persönlicher Anpassungsfähigkeit im Sinne von Resilienz.



Aus- und Weiterbildung / Zertifikate

- 2016
2015
 - MNLS-Analyse psychosomatischer Leistungsaspekte (metavital GmbH, Hamburg)
 - Gesundheitskompetenz: Resilienz, Burnout-Prävention (Akademie VBG, Gevelinghausen)
- 2014
2007-2008
 - Methode OGE; Trainerausbildung (Dr. Dufour, Genf)
 - Leadership Management International – LMI-Total Leader-Coach, Dresden, München (Leadership Management International)
- 2008ff
Seit 2005
Seit 1999
 - Systemische Aufstellungsarbeit (Dr. Langlotz, von Kibed, Sparrer)
 - Zertifizierter Coach (ACC) (International Coach Federation)
 - Wertebasierte Persönliche- und Organisationsentwicklung, Zertifizierter Values Technology-Coach – Werteorientiertes Coaching und Leadership-Teamentwicklung (VMI)
- 1999-2002
1998ff
1987
1985ff
 - Team Management Systems Master (TMSDI- Internat.): Master
 - Systemische Transaktionsanalyse (professio)
 - Interaction Management (Imaka)
 - Gordon Führungstraining (Voss & Partner/DDI Pittsburgh)
- 10.1976-09.1982
 - Arbeits-/Organisationspsychologie, Klinische- und Kommunikationspsychologie, Diplom Psychologe (Universität Hamburg)
- 07.1974-06.1976
 - Bundeswehr Luftwaffe, Flugsicherung (Frankfurt)
- 04.1962-06.1974
 - Allgemeine Hochschulreife, Humanistischer Zweig des Leibniz-Gymnasiums, Offenbach/Main

Branchenerfahrung

- Branche 1: Industrie: Metall, Elektro, Elektronik, Luftfahrt
- Branche 2: IT, Consulting
- Branche 3: Service: Energie, gehobene Dienstleistungen

Praxis und Projekte

- 1989-2016
 - **Führungspraxis:** Selbstführung und Führung des eigenen virtuellen Teams von Trainern und Coaches: Unternehmergeist in voller Ergebnisverantwortung.
Inhalte und Beschreibung:
 - Eigenverantwortliche Karrieregestaltung mit Einstieg in die berufliche Praxis.
 - Vom Teammitglied (1984 ff) zum
 - Geschäftspartner mit national dislozierten Teammitgliedern (1989 ff) zum
 - Aufbau des eigenen Teams selbständiger Trainer und Berater unter der Marke Eckhard Schölzel & Partner (1995 ff)
 - Strategische Partnerschaft mit the wave company – enterprise designer seit 2006 ff
 - Associate Partner der Transformation Consulting Internat. GmbH; Fokusprojekt: Neufassung des Business-Transformation-Modells der TCI 2013-2015
 - Herausbildung des eigenen persönlichen Werteprofiles in eigener aktiver und passiver Führungserfahrung,
 - Kompetenzentwicklung als Veränderungsbegleiter in OE-Projekten sowie im Leadership- und Personal Development,
 - Erfahrung mit Distance Leadership mit dem eigenen Team,
 - Erfahrung mit strategischen Partnerschaften im kompetitiven HR-Markt.



Praxis und Projekte

2014-2016

Projekt 9:

Business Performance Improvement in der Flächenorganisation eines Serviceunternehmens (Energieverteilung, Netzsteuerung). Steigerung der Effektivität in der persönlichen Zielerreichung im Verbund mit der eigenen Führungskraft und Kooperation mit Kollegen.

Rollen: Berater, Trainer, Coach – Consult, Design, Build, Operate

Inhalte:

- Steigerung der persönlichen Effektivität in Planung und Gestaltung der Arbeit in einem VUKA-Umfeld
- Auflösung hinderlicher Glaubenssätze
- Transformation von Selbstblockaden in kooperativ förderliches Handeln
- Führungskraft als begleitender Coach, Trainer als transferunterstützender Experte

2013-2015

Projekt 8:

Revision des Business-Transformation-Model eines deutschen IT-orientierten Beratungsunternehmens, Aktualisierung der Elemente Values&Principles und Leadership –

Rollen: Berater, Moderator – Consult, Design

Inhalte:

Analyse der BT-Modelle führender Beratungsunternehmen; Positionierung der Elemente Values & Principles sowie Einbeziehung der Führungskräfte in Change- bzw. Transformationsprozessen. Relaunch des Transformation-Cycle-Modells.

- Co-Leitung eines interdisziplinären Beraterteams
- Bewertung und Integration von Analyseergebnissen
- Verdichtung zu einem operationalisierten BT-Modell
- Entwicklung spezifischer Service-Offerings für V+P / Leadership

2011-2014

Projekt 7:

Integrierte Führungsentwicklung in mittelständischem Serviceunternehmen (PMI) -

Rollen: Berater, Moderator, Trainer, Coach – Consult, Design, Build, Operate

Inhalte:

Divergente Führungsqualität in Phasen I, II und III (VMI). Spannungen zwischen Zentrale und Niederlassungen. Unentwickelte Führungsqualitäten auf mittlerer und unteren Führungsebenen. Entwicklung zu einer performanten wertebasierten Führungsqualität in einheitlichem Führungsverständnis.

- Pilotierende Trainings
- Entwicklung von Management Development Programmen für mittlere und obere Ebenen
- Entwicklung eines homogenen Führungsverständnisses
- Implementierung des Führungsverständnisses in der Organisation



- 2010-2011 **Projekt 6: Konflikte als Chance zur Führungsteamentwicklung nutzen**
Reinspiration und Führungsqualität in mittelständischem Produktionsunternehmen
 – Rollen: Berater, Moderator, Trainer, Coach – Consult, Design, Build, Operate
- Inhalte:
 Kollision persönlicher Motivationen und Kommunikation mit den Erfordernissen betrieblichen Kooperation. Aufbau einer stabilen Teamorientierung auf Leitungsebene
- Auflösung persönlicher Konflikte
 - Herstellung von Leitungsteam-Qualitäten
 - Coaching der beiden Geschäftsführer
 - Beratung bei teamorientierter Führung der Führungskräfte
- Weitere solche Projekte: 2011-2012
-
- 2004 **Projekt 5: Wertebasiertes Leitungsteam**
Wertebasierte Teamentwicklung auf Leitungsebene im Servicegeschäft (Siemens Transportation Systems) – Rollen: Berater, Coach, Moderator – Consult, Design, Build
- Inhalte:
 Neuformierung des Leitungsteams im Business-Transformation-Prozess; Fundierung durch Werteprofilierung der Leitungsteam-Mitglieder
- Persönliche und Gruppen-Werteprofile
 - Businessrelevanz der Werte und Wertekonsens
- Weitere solche Projekte: 2011
-
- 2003 – 2004 **Projekt 4: Teamentwicklung (Consultants, Entwickler)**
Konfliktlösendes, neu-ausrichtendes und re-inspirierendes Teambuilding: Arbeitsfähig im Consultant- Team (Siemens-Corporate Technology) bzw. Entwicklungsteam (Siemens Transport. Systems) – Rollen: Moderator, Coach – Consult, Design, Build, Operate
- Inhalte:
 Stärken/Schwächen der eigenen Consulting-Arbeit, Persönliche Präferenzen, Teambuilding/Reteaming
- Arbeitsfähigkeit im Entwicklungsteam: Gestörte Arbeitsfähigkeit im Pionier-Entwicklungsteam (7) beheben, drohende Verlagerung nach Indien abwenden; Integration des zweiten Kreises (16);
 Begleitung des Teams in der Weiterentwicklung zum Innovationsteam
- Auflösung persönlicher Konflikte
 - Herstellung von Teamqualitäten auf hohem Niveau
 - Weiterentwicklung zum Innovationsteam



- 1997-2003 **Projekt 3: Management Development**
Management Development Programme Siemens AG – Rollen: Berater, Moderator, Trainer, Coach – Redesign, Build
 Inhalte:
 Entwicklung der neuen Führungskräfte-Generation der Siemens AG in 12-monatigen Programmen: Selbstführung, Geschäfts- und Mitarbeiterführung, Co-kreative und systemische Kompetenzen, Teamführung in Business-Impact-Projects, Selbstgesteuertes Lernen mit CBT und WBT.
- Workshop- Moderation
 - Training: schnelles Teaming, Business Impact Projects
 - Coaching (Team, Individuum)
 - Redesign der Programme
- Weitere solche Programme: 2013-2014, 2005-2011, u.a. bei EADS/LfK
-
- 1997-1998 **Projekt 2: Business Transformation**
Begleitete Ausgründung einer Geschäftseinheit aus dem Siemens-Nixdorf-Verbund, Neuformierung und –Ausrichtung der Geschäftseinheit – Rollen: Human Capital-Berater, Moderator, Trainer, Coach – Design, Build, Operate
 Inhalte:
- Verträgliche Umgestaltung der Organisation und des New-Placement
 - Workshop-Moderation
 - Beratung und Coaching des Leitungsteams
-
- 1990-1996 **Projekt 1: Marktorientierung und Führungskultur**
 Führung im Wandel von Monopol- zu Marktbedingungen (Energieversorger) – Rollen: Berater, Moderator, Trainer, Coach – Consult, Design, Build, Operate
 Inhalte:
 Traditionelle Führungsqualität muss im Zuge der Marktöffnung transformiert werden zu Führungsqualitäten, die Flexibilität, Kundenorientierung, Kreativität und Eigenverantwortung etc. fördert.
- Berater und externer Projektleiter
 - Design Entwicklung der Führungskultur
 - Integriertes Führungsebenen-übergreifendes Design
 - Passende Gestaltung und Durchführung der Workshops und Trainings
-
- 1984-1990 Vielfältige Führungstrainingsprojekte (Classroom)

