

Kompetenz-Profil

Eckhard Schölzel, Dipl. Psychologe

Arbeits-/Organisationspsychologie/Führung und Kooperation



Kompetenzen

Kernkompetenz-Themen

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

Rollen und Funktionen

- Coach, Berater, Workshop-Moderator, Trainer (Senior)
- Stufen: Consult, Design, Build, Operate
- Projektleiter Organisationsentwicklung, Projekt-Teammitglied
- Teamleiter Trainerteam, Teammitglied

Persönliche Stärken

- Systemische Analyse sozialer Zusammenhänge
- Team- und Konfliktfähigkeit
 - Klarheit und direkte Kommunikation
 - Offenheit und Aufnahmebereitschaft
 - Durchsetzungsfähigkeit
 - Besonnenheit
- 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

- | | |
|-----------------|---|
| 2017 | • Multimodales Stressmanagement (ComConsulting, Köln) |
| 2016 | • Resilienz, Burnout-Prävention (Akademie VBG, Gevelinghausen) |
| 2014 | • Methode OGE; Trainerausbildung (Dr. Dufour, Genf) |
| 2007-2008 | • Leadership Management International – LMI-Total Leader-Coach, Dresden, München |
| 2008ff | • Systemische Aufstellungsarbeit (Dr. Langlotz, von Kibed, Sparrer) |
| Seit 2005 | • Zertifizierter Coach (ACC) (International Coach Federation) |
| Seit 1999 | • Wertebasierte Persönliche- und Organisationsentwicklung, Zertifizierter Values Technology-Coach – Werteorientiertes Coaching und Leadership-Teamentwicklung (VMI) |
| 1999-2002 | • Team Management Systems: Master (TMSDI- Internat.): Master |
| 1998ff | • Systemische Transaktionsanalyse (professio) |
| 1987 | • Interaction Management (DDI Pittsburg) |
| 1985ff | • 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: High-Tec, Med Tec, IT, Forschung & Lehre
- Branche 2: Industrie: Elektronik, Metall, Luftfahrt
- Branche 3: Service: Energie, Consulting

Praxis und Projekte

- | | |
|-----------|--|
| 1989-2024 | <ul style="list-style-type: none">• Führungspraxis: Selbstführung und Führung des eigenen Teams von Trainern und Coaches: Unternehmergeist in voller Ergebnisverantwortung.
Inhalte und Beschreibung:<ul style="list-style-type: none">➤ 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 2006-2016➤ 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 Führungs- und Lebenserfahrung,• 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

- 2018
(TUM) **Projekttyp 10**
2019 (AR-TORG)
2019 (RWTH)
- Excellenz in Forschung und Lehre** im Bereich Maschinenbau der Technischen Universität München. Organisationsentwicklung durch die Institutsangehörigen zur Schaffung von Voraussetzungen für das Erreichen von Weltspitzenniveau.
Rollen: Berater, Coach, Trainer – Consult, Design, Build, Operate
Inhalte:
- Steigerung der persönlichen Effektivität der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden
 - Entwicklung höherer Qualitätsstufen in der Lehre sowie cokreativer Forschung auf Welt-Spitzenniveau und in Forschungsprojekten am Institut MiMed.
 - Verbesserung der internen Zusammenarbeit und des gemeinschaftlichen Verantwortungsgefühls
 - Professionalisierung der Mitarbeiterführung
- RWTH/ CPL: Personalauswahl und Personalentwicklung
- 2014-2016
(SAG) **Projekttyp 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
 - Transformation hinderlicher Glaubenssätze in positives Handeln
 - Führungskraft als begleitender Coach, Trainer in der Transferunterstützung
- 1997-1998
(Siemens AG) **Projekttyp 8:**
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
- 2013-2015
(TCI) 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
- 2023 (Ifd.)
(RIF) Transformation in einem wissenschaftlich-technischen Institut im Umfeld der TU Dortmund: Innovation, Organisationsentwicklung, Führung, Kooperation.

- 2011-2014
(SAG) **Projekttyp 7:**
Integrierte Führungsentwicklung in mittelständischem Serviceunternehmen
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
Weitere solche Projekte:
2011-2012
2017-2018
2018 (EPO) **Projekttyp 6: Konflikte als Chance zur Führungsteamentwicklung nutzen**
Reinspiration und Führungsqualität in mittelständischen Produktionsunternehmen sowie in High-Tec Startup: Übergang zur strukturierten Organisation –
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 Geschäftsführer
 - Beratung bei teamorientierten Führung der Führungskräfte
- 2004 (S TS)
2011 (ador)
2018-2024
(CAS)
2019 (AMO) **Projekttyp 5: Unternehmensentwicklung**
Wertebasierte Teamentwicklung auf Leitungsebene im Servicegeschäft und in der Medizingerätetechnik und Mikroelektronik
Rollen: Berater, Coach, Moderator – Consult, Design, Build
Inhalte:
Neuformierung des Leitungsteams im Business-Transformation-Prozess; Fundierung durch Werteproflierung der Leitungsteam-Mitglieder
- Persönliche und Gruppen-Werteprofile
 - Businessrelevanz der Werte und Wertekonsens
- 2003
2004
(Siemens AG) **Projekttyp 4: Teamentwicklung (Consultants, Entwickler)**
Konfliktlösendes, neu-ausrichtendes und re-inspirierendes Teambuilding: Arbeitsfähig im Entwicklungsteam (Siemens Transport. Systems) bzw. Consultant- Team (Siemens-Corporate Technology) – Rollen: Moderator, Coach – Consult, Design, Build, Operate
Inhalte:
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
Stärken/Schwächen der Consulting-Arbeit, Persönl. Präferenzen, Teamentwicklung
- Auflösung persönlicher Konflikte
 - Herstellung von Teamqualitäten auf hohem Niveau
 - Weiterentwicklung zum Innovationsteam

Projekttyp 3: Management Development

- 1985-1988
(MKW, MNM)
- 1989-1994
(DSW)
- 1998-2003
(Siemens AG)
- 2014 (SAG)
- 2019 (CAS)
- Management Development Programme** Siemens AG u.a.
Rollen: Berater, Moderator, Trainer, Coach – Redesign, Build, Train
Inhalte:
Entwicklung der neuen Führungskräfte-Generation (Hauptprojekt 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

Projekttyp 2: Persönliche Entwicklungsplanung / Strategische Karriereplanung

- 1995-1998
(Siemens AG)
- 2019 (RUB, RWTH, TU-DO)
- Programm zur Qualifizierung und Ermutigung zu einer authentischen persönlichen beruflichen Entwicklung – Rollen: Trainer, Moderator, Coach – Build, Operate
Inhalte:
- Lebenslinie, Karrieremotivationen
 - Kompetenzen-Feedback im Development Center
 - Persönlicher Entwicklungsplan

Projekt 1: Marktorientierung und Führungskultur

- 1990-1996
(SW-Lemgo, 2011-2015 (SAG)
- 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

- 1984-2022
1995-2024
- Vielfältige Führungstrainingsprojekte** (Classroom und Online)
Coaching für Führungskräfte, Entrepreneure, CEOs (Face to face und online)

Sonstiges

- Sprachkenntnisse
- Deutsch Muttersprache
 - Englisch Kompetent C1: Personal/Business
 - Französisch Elementar A2
 - Latein Grundlagensprache
 - Altgriechisch Grundlagensprache
- Fachübergreifende Kenntnisse
- Computerkenntnisse, Business-Software (MS Office), ZOOM, TEAMS
 - Meteorologie
 - Traditionelle Chinesische Medizin, Informationsmedizin
