

## Zur Person



Klaus Eckrich, geboren 1960 in Speyer/Pfalz

## Tätigkeit

### seit 2000

Gründung und Leitung des *CHANGE HOUSE*, Erftstadt bei Köln;  
Beratungsschwerpunkt: Auf- und Ausbau einer nachhaltigen  
*Führungskultur* im Unternehmen  
Coaching- und Entwicklungsschwerpunkte: *Führen in  
Veränderungsprozessen, Führen mit Vision und Strategie  
Mitarbeiter- und (Projekt-)Teamführung*

### seit 1999

Professur für die Fachgebiete *Unternehmensführung, Führungs-  
und Managementmethoden* an der privaten *Fachhochschule der  
Wirtschaft (FHDW)*, Bergisch Gladbach

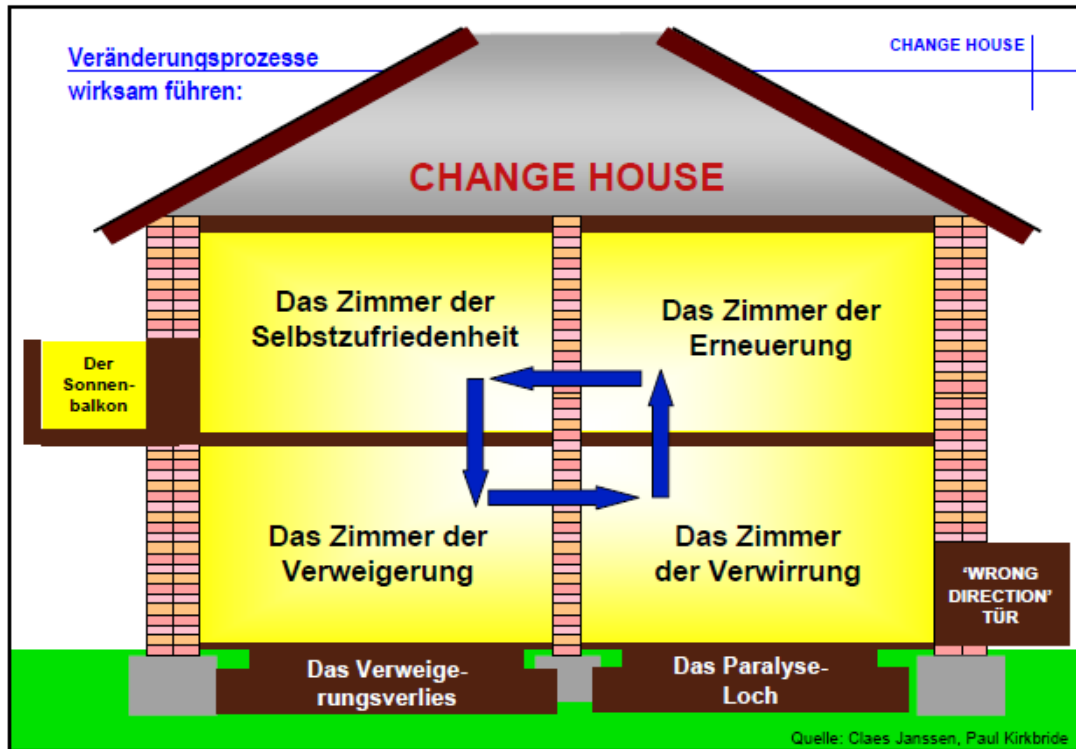
## Persönliches

- Verheiratet, zwei Töchter
- Hobbies: Kreative Gartenarbeit, Motorrad fahren Kultur, (Kunst, Musik etc.) genießen

## Beruflicher Werdegang und Ausbildung

- 1994 - 2015** Business Development Representative für Deutschland, die Schweiz und Österreich, im Auftrag der *Ashridge Business School*, Berkhamsted bei London
- 1994 - 2001** freiberuflicher Trainer und Berater u. a. im Auftrag von: INPUT - Institut für Personal- und Unternehmensmanagement, Paderborn und die BST Partner GmbH, Beratung, Systementwicklung und Training, Kassel
- 1994 - 1996** Leiter des Servicebereichs Wissenstransfer und Weiterbildung, ZEW - Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH, Mannheim.  
Nach 1996 als Seminarleiter und Dozent am ZEW tätig.
- 1988 - 1994** Dozent und Projektleiter am USW - Universitätsseminar der Wirtschaft, Schloß Gracht, Erfstadt. Nebenberufliche Promotion bei Prof. Dr. Rolf Peffekoven, Institut für Finanzwissenschaft an der Universität Mainz und Mitglied des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung
- 1983 - 1988** Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Mainz, Wahlpflichtfach: Rechnungslegung der Unternehmung  
Studienbegleitend im Kundenservicebereich der Sparkasse Speyer tätig; Auslandspraktika in Chartres, Frankreich und in Madrid, Spanien
- 1979 - 1983** Bundeswehr/ Tätigkeit im Kundenservicebereich der Sparkasse Speyer/Ausbildung zum Bankkaufmann

## Das CHANGE HOUSE als Führungswerkzeug



Vorgesetzte wollen meist möglichst schnell in die **Erneuerung**, die mit der Veränderung angestrebt wird. Dabei stellen Sie fest, dass Mitarbeiter – verständliche – Reaktionen wie **Selbstzufriedenheit** („Unser Geschäft läuft doch gut“), **Verweigerung** („Muss das sein? Nicht mit mir!“), **Verwirrung** („Von denen 'da oben' kann mir keiner sagen, wo es lang geht!“) zeigen.

Um Vorgesetzten zu helfen, Veränderungen mit ihren Mitarbeitern besser zu bewerkstelligen, gibt das CHANGE HOUSE Modell Denkanstöße und Handlungsempfehlungen.

Das **CHANGE HOUSE** sensibilisiert Unternehmensleitung und Führungsteams für solche Reaktionen und unterstützt sie dabei, durch konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern die Veränderung effektiv anzustoßen, voranzutreiben und zum Erfolg zu führen.

**Kunden**

- Airbus Deutschland GmbH
- Atlas Copco Holding GmbH, Essen
- Bauer Gear Motor, Esslingen
- BAM AG, Stuttgart
- Berufliches Trainingszentrum Rhein-Neckar
- Bremer Apothekenverband/ Apothekenverband Niedersachsen
- CAT GmbH, Stuttgart
- Danfoss A/S, DK-Nordborg; Danfoss GmbH, Offenbach
- Danfoss Commercial Compressors, Lyon
- Danfoss Compressors GmbH, Flensburg
- Danfoss Industrieautomatik, Esslingen
- Danfoss Silicon Power, Schleswig
- DrMann Pharma, Berlin
- Dr. Otto Suwelack Nachf. GmbH & Co. KG
- eprofessional, Hamburg
- Franz Haniel Akademie GmbH - Bildungszentrum der Haniel-Gruppe, Duisburg
- Freshfields Bruckhaus Deringer, Frankfurt - Köln
- Kautex GmbH, Bonn
- MAE Götzen GmbH, Erkrath
- MEN Metallwerke Nassau GmbH, Nassau
- Munksjö Paper GmbH, Aalen
- Nordzucker AG
- POLO Expressversand GmbH, Jüchen
- Rheinmetall Chempro GmbH, Bonn
- Rheinmetall WM GmbH, Unterlüß
- Rheinmetall Nitrochemie AG, CH-Wimmis
- Rota Yokogawa GmbH, Werl
- Saint-Gobain Glass, Saint-Gobain Sekurit, Aachen
- Stahlkontor GmbH, Hagen
- SUCO Scheuffele GmbH, Bietigheim-Bissingen
- Treuhand Hannover GmbH, Hannover
- Vorwerk, Wuppertal; CH-Wollerau
- Zeitungsverlag Aachen
- ZfU CH-Thalwil

## Veröffentlichungen

Rezension des Werkes G. R. Wagner(Hrsg.), *Unternehmung und ökologische Umwelt*, in Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Heft 7/8 1991, S. 601ff.

*Euromanager müssen Strategen sein*, in: Die Welt Nr. 33 vom 08. Februar 1992, Beilage Karriere, S. 09

Mitherausgabe des Bandes 22 der USW-Schriften für Führungskräfte: Coenenberg/Weise/Eckrich, *Ökologie-Management als strategischer Wettbewerbsfaktor*, Stuttgart 1992

*German managers need 'berufsbegleitend' practice-orientated mangement training*, in: directions, The Ashridge Journal, December 1992

*Die Harmonisierung des Umweltschutzes in der Europäischen Union*, Frankfurt am Main, u.a., 1994 (Mainzer Dissertation, 1993)

*Wohin steuert die Führungskräfte-Weiterbildung?*, in: Schwuchow, K.; Gutmann, J.; Scherer, H.-P. (Hrsg.), Jahrbuch Weiterbildung 1995, Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH, Düsseldorf

*Strategien internationaler Managemententwicklung*, in: Schwuchow, K.; Gutmann, J. (Hrsg.), Jahrbuch Weiterbildung 1996, Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH, Düsseldorf

*Vertikale und horizontale Kooperationen bei Zielkollisionen: Das Beispiel der EU-Harmonisierung im Bereich des Umweltschutzes*, in: König, T.; Rieger, E. Schmitt, H. (Hrsg.), Das Europäische Mehrebenensystem, Frankfurt/Main 1996

*Internationales Management Development - drei Fallbeispiele für besondere Herausforderungen*, in: Ashridge News, Deutschsprachige Ausgabe 1/97

*Die Internationalisierung des Management Development*, in: Ashridge News, Deutschsprachige Ausgabe 1/98

*Drei Fragen an Dr. Klaus Eckrich*, in: WELT am SONNTAG, Nr. 28 vom 11. Juli 1999, S. BR 1

*360° - Feedback: Erfahrungen mit dem Instrument in Unternehmen*, in: Communiqué, Ashridge Herbst/Winter 2000, S. III

*Handbuch Projektmanagement*: Bernecker, M.; Eckrich, K., Oldenbourg Verlag, München; Wien 2003

*Phasenorientiertes Handeln: Die Umsetzung ganzheitlichen Denkens in die Praxis des Projektmanagements*, in: Handbuch Projektmanagement, Bernecker, M.; Eckrich, K., Oldenbourg Verlag, München; Wien 2003, S. 35 - 49

*Klärung der Ausgangslage: Analyse des strukturellen und kulturellen Projektumfeldes*, in: Handbuch Projektmanagement, Bernecker, M.; Eckrich, K., Oldenbourg Verlag, München; Wien 2003, S. 85 - 106

*Führungskultur in internationalen Konzernen*; in: Schwuchow, K.H., Gutmann, J. (2003), Jahrbuch Personalentwicklung und Weiterbildung 2004, Neuwied; Krefeld: Luchterhand; S. 87 – 97

*Bedeutung der interkulturellen Kommunikation in globalen Märkten*; in: Praxis der Außenwirtschaft, Schriftenreihe der FHDW Bergisch Gladbach, Band 5, Aachen 2005, S. 69 – 91

*Die Messung von Kulturzielen: Ein ‚Fitness-Test‘ für die Werte von RWM*; in: Newsletter 2/2005, Rheinmetall Waffe Munition (RWM), Ratingen, S. 1-5

*Projektmanagement - Aktionsfelder und grundlegende Anforderungen*, in: Domsch; Regnet; v. Rosenstil (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern, Stuttgart, 6. Auflage 2009, S. 400 - 409, (Autoren: Annette Voss; Klaus Eckrich)

*‚Kompetenzentwicklung zur nachhaltigen Strategierealisierung‘*, Klein, M.; Moog, D. und Eckrich, K. in: Schwuchow, Gutmann (Hrsg): Jahrbuch Personalentwicklung 2009, S. 77-85

*‚Mehr Anstand und Vertrauen‘*, Interview in working@office, 08/2009, S. 56

*‚Oben – dazwischen – unten‘*, PRAXIS (zum Change Management); in: Personalmagazin 04/2011, S. 34ff. In gemeinsamer Autorenschaft mit Olaf Hinz.

*‚Weiche‘ Führungs-Skills im Beteiligungs-Management. Vom Hemmschuh zum Wachstumsbeschleuniger*. 12/2012 unter: <http://www.changehouse.de/38662.html>

*Kulturveränderung im Unternehmen. Die verborgene Führungsdisziplin*; München 2017

*Erfolgsfaktor Unternehmenskultur. Autorengespräch „Kulturveränderung im Unternehmen“*; In: Zeitschrift für Personalführung 11/ 2017, S.66ff.

*Projektarbeit am Limit*, in: Domsch, M.; Regnet, E.; v. Rosenstil, L. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern, Fallstudien zum Personalmanagement, Stuttgart, 4. Auflage 2018, S. 306 - 309, (Autoren: Annette Voss; Klaus Eckrich)