

Wulf Pirkner

Seit 20 Jahren begleite ich Veränderungsprozesse von Menschen und Unternehmen. Das Thema „konstanter Wandel“ bildet dabei den roten Faden durch meine Arbeitsfelder und prägt meine Arbeitsweise.

Im Zuge meines eigenen Wandels habe ich einen breit gefächerten Kompetenz- und Erfahrungshintergrund aufgebaut. Dieser ermöglicht es mir, Themen in einer großen Bandbreite und Professionalität zu bearbeiten. Dabei verbinde ich Kompetenzen aus Organisationsentwicklung, Führungsqualifizierung, Organisationspsychologie und Coaching zu einem situativen Beratungsansatz.

Kontakt: wp@pirkner-consult.de Tel. +49.172.3975587



Beruflicher Hintergrund

Studium

- ✓ Technische Informatik (FH Flensburg, Dipl.-Ing., 1984-1988)
- ✓ Philosophie und Psychologie (FU Berlin, berufsbegleitend 1995-1998)
- ✓ Personalentwicklung (TU Braunschweig, Zertifikat, berufsbegleitend 2002-2003)

Ausbildungen

- ✓ Transaktionsanalyse (Persönlichkeits-Psychologie)
- ✓ Systemische Organisationsentwicklung u. Beratung
- ✓ Weiterbildungen: Certified ScrumMaster (CSM), Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Prozess- und Embodimentfokussierte Psychologie (PEP), Themenzentrierte Interaktion (TZI), ZRM und andere

Autorisierungen

- ✓ CAPTain-Potenzialanalyse
- ✓ Persolog Persönlichkeitsmodell (ehem. DISG)

Berufliche Stationen

- ✓ Bis 1996 in unterschiedlichen Unternehmen und Positionen in den Bereichen Produktentwicklung, IT-Systeme, Automatisierung und Prozesssteuerung
- ✓ Seit 1996 selbständiger Organisationsberater und Führungs-Coach
- ✓ Seit 1999 geschäftsführender Gesellschafter der Pirkner Consult GmbH

Kernkompetenzen

- ✓ Erkennen und Auflösen von Mustern und Veränderungsblockaden
- ✓ Förderung von Veränderungsfähigkeit und Agilität in Unternehmen
- ✓ Kulturveränderung (Cultural Change, Generationswandel, VUKA-Welt)
- ✓ Persönlichkeitsorientierte Führungsentwicklung
- ✓ Situatives und inkrementelles Vorgehen, adaptive Konzepte



I. Schwerpunktthemen in der Beratung

- ✓ Prozessbegleitung in Change- und Transformationsprozessen
- ✓ Kulturanalyse und Umsetzung des Kulturwandels
- ✓ Den Wandel in den Köpfen (Mindset) und im konkreten Handeln herbeiführen
- ✓ Förderung agiler Prinzipien und Arbeitsweisen in etablierten Unternehmen
- ✓ Auf- und Ausbau von Führungssystemen, Führungsleitlinien, Kompetenzmodellen
- ✓ Potenzialanalyse (toolgestützt) und strukturierte Personalauswahl
- ✓ Moderation von Konflikten zwischen Teams, Funktionsträgern und Gremien

Beratungsansatz & Prämissen

- ✓ Kundenorientierte und individuell abgestimmte Maßnahmen im Rahmen unternehmensstrategischer Leitplanken
- ✓ Adaptive Prozessteuerung: Kontinuierliche Anpassung an veränderte Situationen und Rahmenparameter
- ✓ Hohe Transparenz und kontinuierliche Kommunikation
- ✓ Ausrichtung auf messbare und nachhaltige Ergebnisse
- ✓ Hohe Kundenloyalität, Präsenz und Verbindlichkeit

Projektbeispiele Beratung

- ✓ Vorbereitung der Führung auf Ausgliederung und Standortverlagerung
- ✓ Begleitung der Einführung einer Matrixstruktur über mehrere Tochterunternehmen
- ✓ Begleitung beim Aufbau eines Servicecenters bei einem Fahrzeughersteller
- ✓ Kulturanalyse (onlinegestützt) zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur
- ✓ Sparringspartner der Betriebsleitung bei der Neuausrichtung der Organisation
- ✓ Umsetzung von Programmen zur Fehlzeitenreduktion in der Produktion
- ✓ Kulturanalyse zu Führungsverhalten und Change-Kompetenz
- ✓ Entwicklung Führungsleitbild und Adaption der Führungskultur in der Produktion
- ✓ Psychologische Aufarbeitung eines schweren betrieblichen Unfalls und Einführung eines Arbeitssicherheitssystems
- ✓ Aufbau und Einführung eines strukturierten Personalauswahlverfahrens
- ✓ Durchführung von Potenzialanalysen bei der Auswahl von Führungskräften
- ✓ Praxisbegleitung von Mehrebenen-Führungsteams über längere Zeiträume
- ✓ Kunden- und Serviceanalyse für ein Handelsunternehmen
- ✓ Konfliktmoderation zwischen Personalleitung und Betriebsrat



II. Schwerpunktthemen in der Qualifizierung

- ✓ Selbstverständnis als Führung: Persönlichkeit, Rolle, Haltung, Verhalten
- ✓ Arbeits- und motivationspsychologische Kompetenz im Führungshandeln
- ✓ Ausbau von Rollenkompetenz, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- ✓ Führung im Wandel (Agilität, Digitalisierung, Generationswandel ...)
- ✓ Führen in Projekten, Matrixorganisationen und virtuellen Teams
- ✓ Aufbau von Change-Management Kompetenz für Führungskräfte

Qualifizierungsansatz & Prämissen

- ✓ Qualifizierungen werden immer individuell zugeschnitten
- ✓ Nutzung von Potenzialanalysen zur Bestimmung des Qualifizierungsbedarfs
- ✓ Verbindung von Training, Coaching und Organisationsentwicklung
- ✓ Enge Verzahnung mit dem betrieblichen Alltag (aktuelle Führungssituationen, Praxisprojekte, Umsetzungs-Feedback)
- ✓ Aktive Einbindung von verantwortlichem Management
- ✓ Intervention dort, wo es Veränderung braucht und Wirkung entsteht
- ✓ Qualifizierung muss messbare und nachhaltige Ergebnisse liefern

Projektbeispiele Qualifizierung

- ✓ Werkswerte Change-Qualifizierung der Führung im Zuge einer Standortverlegung nach Osteuropa (Automotive)
- ✓ Div. Führungskräfte-Programme für unterschiedliche Branchen (bis 100 Teilnehmer, Laufzeit 3 Monate bis 2 Jahre)
- ✓ Einführung von Teamarbeit in Produktion und Verwaltung
- ✓ „Junger Kollege führt alten Hasen“. Qualifizierung für Führungskräfte der GenY
- ✓ Einjähriges Qualifizierungsprogramm für Großkundenbetreuer im B2B
- ✓ Teamentwicklung im oberen Führungskreis und mehrstufige Führungsentwicklung in einem hoch sicherheitsrelevanten technischen Betrieb (Laufzeit 2 Jahre)
- ✓ Qualifizierung einer Führungsmannschaft (ca. 40 FK) für den Rückbau des eigenen Betriebs
- ✓ Qualifizierung von Führungskräften und Bauleitern eines Baukonzerns zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit in Projekt und Verhandlungen
- ✓ Qualifizierung von Führungskräften im Bereich Immobilienwirtschaft zur Verbesserung der Dienstleistungsqualität
- ✓ Praxis begleitende Führungsentwicklung in der Kombination von Mini-Trainings-Modulen, Praxis-Workshops, Praxisprojekten, Fallbearbeitungen, Kollegialer Beratung, begleitenden Coachings und kontinuierlichem Management-Feedback



III. Coaching-Formate

✓ **Persönliches Coaching**

Persönliche Entwicklung, berufliche Neuorientierung, Krisen und Umbruchsituationen, kraftraubende Konflikte, (Re)aktivieren von Ressourcen, Work-Life-Balance, akute Belastungssituationen

✓ **Change-Coaching**

Sparringspartner im Prozess, Ausbau von Change-Kompetenz, Reflexionsunterstützung, Klärung von Rolle und Positionierung, Verarbeiten von Verlusten, Wiedergewinnen von Handlungsfähigkeit, Stakeholder-Management, Umgang mit „Gegenwind“ und starken Emotionen,

✓ **Konflikt-Coaching**

Konflikte einer Person mit Gremien, Vorgesetzten etc.
Konflikte zwischen Funktionsinhabern
Konflikte zwischen Teams und Organisationseinheiten

✓ **Team Coaching**

Coaching von Projekt- und Linien-Teams, Leitungskreisen, Mehrebenen-Führungsteams und Lenkungsausschüssen
Neue Führungs-, Aufgaben- und Arbeitsstruktur (Change, Transformation), Neue Arbeitsformen (z.B. agiles Arbeiten)
Rollenklärung im Team, Feedback-Kultur, Team-Konflikte, Konflikte zwischen Team und Führung / Organisation, Positionierung als Team
Neuorientierung und Teambuilding bei Umorganisation und Restrukturierung

Branchenerfahrung

- ✓ Energieversorgung (Kundenbetreuung, Netzgesellschaften, Netzbetrieb, Metering Gesellschaften, Kraftwerke, Erdgasspeicher, Verwaltungsbereiche)
- ✓ Automotive (PKW Produktion, PKW Service, Nutzfahrzeugehersteller Produktion und Verwaltung)
- ✓ Fast Moving Consumer Goods (FMCG)
- ✓ Medizintechnik
- ✓ Bauplanung- und Bauausführung (Konzern und Einzelunternehmen)
- ✓ Entsorgungswirtschaft
- ✓ Beratungsgesellschaften
- ✓ Finanzdienstleistungen
- ✓ Handel & Handelsgesellschaften
- ✓ Öffentliche Verwaltung (Stadtverwaltung, Rentenversicherung)
- ✓ Telekommunikation
- ✓ Wohnungswirtschaft

