

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.



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- und Organisations-Psychologie)
- ✓ Systemische Organisationsentwicklung u. Beratung
- ✓ Weiterbildungen: Certified ScrumMaster, Design Thinking, Projektmanagement, Moderation, Themenzentrierte Interaktion (TZI), Prozess- und Embodiment-fokussierte Psychologie (PEP), 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
- ✓ Kulturveränderung (Cultural Change, Generationswandel, VUKA-Welt)
- ✓ Verknüpfung von strukturellen und psychologischen Aspekten in Organisationen
- ✓ Förderung von Veränderungsfähigkeit und Agilität in Unternehmen
- ✓ Hohe Ankopplungsfähigkeit an unterschiedliche Kontexte
- ✓ Situatives und inkrementelles Vorgehen, adaptive Konzepte
- ✓ Gutes Gespür für Prozesse und Dynamiken bei Mensch und Kultur



I. Schwerpunktthemen in der Beratung

- ✓ Prozessbegleitung in Change- und Transformationsprozessen
- ✓ Sparringspartner und Berater von Managern und Prozessverantwortlichen
- ✓ Kulturanalyse und Umsetzung des Kulturwandels
- ✓ Den Wandel in den Köpfen und im konkreten Handeln herbeiführen
- ✓ Förderung agiler Prinzipien und Arbeitsweisen in etablierten Unternehmen
- ✓ Aufbau und Weiterentwicklung von Führungssystemen
- ✓ 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 aktive Kommunikation
- ✓ Ausrichtung auf messbare und nachhaltige Ergebnisse
- ✓ Hohe Kundenloyalität, Präsenz und Verbindlichkeit
- ✓ Der Mensch steht im Mittelpunkt

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
- ✓ Durchführung von Kulturanalysen (Online, Interviews)
- ✓ Begleitung und Steuerung von Kulturprojekten und Kulturprozessen
- ✓ Sparringspartner der Betriebsleitung bei der Neuausrichtung der Organisation
- ✓ Umsetzung von Programmen zur Fehlzeitenreduktion in der Produktion
- ✓ Neuausrichtung von Führungsstruktur und Führungskultur
- ✓ Entwicklung von Führungsleitbildern
- ✓ Psychologische Aufarbeitung eines schweren betrieblichen Unfalls
- ✓ Einführung eines Arbeitssicherheitssystems
- ✓ Aufbau und Einführung eines strukturierten Personalauswahlverfahrens
- ✓ Durchführung von Potenzialanalysen bei der Auswahl von Führungskräften
- ✓ Praxisbegleitung von Mehrebenen-Führungsteams
- ✓ Kunden- und Serviceanalyse im Handel
- ✓ Konfliktmoderation zwischen Personalleitung und Betriebsrat



II. Schwerpunktthemen in der Qualifizierung

- ✓ Persönlichkeitsorientierte Führungsentwicklung
- ✓ Selbstverständnis als Führung: Persönlichkeit, Rolle, Haltung, Verhalten
- ✓ Arbeits- und motivationspsychologische Kompetenz im Führungshandeln
- ✓ Ausbau von Rollenkompetenz, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- ✓ Führung im Wandel (4.0, Transformation, Digitalisierung, Generationswandel ...)
- ✓ Führen in Projekten, Matrixorganisationen und virtuellen Teams
- ✓ Aufbau von Change-Management Kompetenz für Führungskräfte

Qualifizierungsansatz & Prämissen

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

Projektbeispiele Qualifizierung

- ✓ Werkweite 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 der Führung (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



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,

Change-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
- ✓ Rollenklärung im Team, Feedback-Kultur, Team-Konflikte, Konflikte zwischen Team und Führung / Organisation, Positionierung als Team
- ✓ Begleitung von Teams im Transformationsprozess
- ✓ Aufbau und Entwicklung von selbststeuernden Teams

Branchenerfahrung

- ✓ Energieversorgung (Netzbetrieb, Metering, Kraftwerke, Erdgasspeicher, Verwaltung), Automotive, Fast Moving Consumer Goods (FMCG), Medizintechnik, Bauplanung- und Bauausführung, Entsorgungswirtschaft, Finanzdienstleistungen, Handel & Handelsgesellschaften, Öffentliche Verwaltung, Telekommunikation, Wohnungswirtschaft, Beratungsgesellschaften,

Kontakt

Pirkner Consult GmbH

30989 Gehrden (Hannover) – Dammtor 9A

Telefon 05108 - 9214996

Mobil 0172 - 39 75 587

mail: wp@pirkner-consult.de

