

## Wulf Pirkner

Als systemischer Berater mit organisationspsychologischem Hintergrund begleite ich Menschen und Unternehmen in Entwicklungs- und Veränderungsprozessen. Das Thema „konstanter Wandel“ bildet 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.



### Kernkompetenzen

---

- Systemische Organisationsentwicklung und Führungsberatung
- Begleitung von Führungskräften und Teams in Veränderungsprozessen
- Identifikation und Reduktion veränderungshemmender Struktur- und Kulturmuster
- Förderung neuer Denkweisen, Wahrnehmungen und Haltungen (Culture Change)
- Befähigung zum wirksamen Handeln in Umbruchsituationen und Krisen
- Hohe Präsenz, Verbindlichkeit und Empathie

### Beruflicher Hintergrund

---

#### Studium

- Technische Informatik (FH Flensburg, Dipl.-Ing., 1984-1988)
- Philosophie und Psychologie (FU Berlin, berufsbegleitend 1996-1998)
- Personalentwicklung (TU Braunschweig, Zertifikat, berufsbegleitend 2002-2003)

#### Ausbildungen

- Transaktionsanalyse (Kommunikations- u. Persönlichkeits-Psychologie)
- Systemische Organisationsentwicklung und Beratung
- Weiterbildungen (u.a.): Certified Scrum Master, Design Thinking, Moderation, Projektmanagement, Themenzentrierte Interaktion, Energetische Psychologie
- Zertifiziert: CAPTain Potenzialanalyse, Persolog Persönlichkeitsmodell (DISG)

#### Berufliche Stationen

- Bis 1996 in unterschiedlichen IT-Unternehmen. Schwerpunkte: Produktentwicklung, QM & Projektmanagement im Bereich Prozessautomatisierung
- Seit 1996 selbständiger Organisationsberater und Coach
- Seit 2020 Lehrbeauftragter „Kompetenz in Krisensituationen“, TU Braunschweig

Persönliche Interessen 

### Überzeugungen, die mich leiten

---

- Organisationen folgen der Logik organischer Systeme
- Kultur wirkt stärker als Struktur
- Selbstverantwortung braucht Freiraum
- Kooperation erfordert Augenhöhe
- Vernetzung erzeugt Komplexität
- Gewohnheiten sind neuronale Muster
- Innovation bedeutet auch Abschied
- Moderne Führung nutzt Psychologie
- Haltung erzeugt Wirkung

## **I. Schwerpunktthemen in der Beratung**

---

- Lotse und Prozessbegleiter in Change- und Transformationsprozessen
- Sparringspartner von Managern und Prozessverantwortlichen
- Praxisbegleitung von Mehrebenen-Führungsteams
- Kulturanalysen und Kulturentwicklung
- Förderung agiler Prinzipien und Arbeitsweisen in etablierten Unternehmen
- Wirksamkeit von Führung

### **Projektbeispiele Beratung**

- Teamentwicklung im oberen Führungskreis, Entwicklung Führungsleitbild und Rollout über alle Führungsebenen
- Begleitung von Führungsteams im Arbeitsfeld
- Begleitung bei der Einführung einer Matrixstruktur über die Tochterunternehmen eines Konzerns
- Vorbereitung und Begleitung der Führung bei Ausgliederung und Fusion
- Kulturanalyse und Begleitung der Weiterentwicklung von Führungskultur und Führungssystem
- Aufbau von Teams in unterschiedlichen Kontexten

## **II. Schwerpunktthemen in der Führungs-Qualifizierung**

---

- Persönlichkeitsorientierte Führungsentwicklung
- Arbeits- und motivationspsychologische Kompetenz
- Aufbau von Change- und Transformations-Kompetenz
- Umgang mit komplexen Herausforderungen und Krisen
- Ausbau von Handlungs- und Rollenkompetenz
- Förderung von Selbstreflexion, Selbstverantwortung und Selbstwirksamkeit

### **Projektbeispiele Qualifizierung**

- Praxisbegleitende Entwicklungsprogramme, Laufzeit 6 bis 18 Monate. Eng verzahnt mit dem betrieblichen Alltag. Verbindung von Qualifizierung, Coaching, Praxisprojekten und OE-Elementen
- Change-Qualifizierung der Führung im Zuge der Ausgründung und Verlegung von Unternehmensbereichen
- Qualifizierung „Führung im Wandel“: Mehr Agilität wagen, generationsübergreifende Zusammenarbeit, veränderte Führungswelten
- Teamentwicklung in operativen Teams und mehrebenen Führungsteams
- Durchführung von Potenzialanalysen bei der Auswahl von Führungskräften

### III. Coaching-Formate

---

#### Persönliches Coaching

- Entwicklung von Führungspersönlichkeit & Führungsrolle
- Berufliche Umbruchsituationen und neue Herausforderungen
- Akute Belastungssituationen, innere und äußere Krisensituationen
- Kräftezehrende Konflikte, wiederkehrende Konfliktmuster
- Neuorientierung im Transformationsprozess
- Generationswechsel im Unternehmen

#### Team-Coaching

- Coaching von Projekt- und Linien-Teams, Leitungskreisen, Mehrebenen-Führungsteams und Lenkungsausschüssen
- Rollenklärung im Team, Feedback-Kultur / Retrospektiven, Team-Konflikte, Konflikte zwischen Team und Führung, Positionierung als Team
- Umstellung auf neue Arbeitsformen (Selbststeuerung, agil, remote)
- Begleitung von Teams im Transformationsprozess
- Aufbau und Entwicklung von selbststeuernden Teams

#### Online-Coaching

- Coachings können bedarfsorientiert auch als Video-Konferenz durchgeführt werden

#### Branchenerfahrung

---

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

#### Kontakt

---

##### Pirkner Consult GmbH

Wulf Pirkner

30989 Gehrden (Hannover) – Knülweg 15A

Telefon +49 5108 - 9214996

Mobil +49 172 - 39 75 587

mail: [wp@pirkner-consult.de](mailto:wp@pirkner-consult.de)