



---

## *Leistungsspektrum des Whole Instituts von Dr. Viviane Küppers*

---

Das **Whole Institut** von Dr. Viviane Küppers vereint unter einem Dach die professionelle Beratung und Begleitung von Unternehmen und die umfassende Arbeit mit Privatpersonen.

Das verbindende Element ist hierbei der Fokus auf persönliche und berufliche Entwicklung.



### *Unternehmen*

die ihre eigene Kultur, Vision und Werte aktiv gestalten, schaffen in der Regel ein Umfeld, in dem sich ihre Mitarbeitenden entfalten können und weniger Wechselgedanken hegen.



### *Führungskräfte*

die sich mit ihren eigenen Stärken und Lernfeldern auseinandersetzen, Feedback hierzu einholen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, werden wirksamere und authentischere Vorgesetzte.



### *Mitarbeitende*

die ihre persönlichen Stärken kennen, ausbauen und einsetzen, sind insgesamt zufriedener und finden mehr Erfüllung in ihrer Arbeit.









### *Menschen*

die sich mit ihrer eigenen Persönlichkeit beschäftigen, ihr individuelles Wertesystem schärfen, persönliche Stärken aktiv nutzen und die Grundpfeiler der eigenen Zufriedenheit kennen, führen ein erfüllteres Leben.

Lassen Sie uns gemeinsam herausfinden, wie wir Sie am besten unterstützen und begleiten können.

Sie sind auf der Suche nach einem echten Partner, der Sie, Ihr Unternehmen und Ihre Herausforderungen versteht und maßgeschneiderte Lösungen entwirft? Dann sind Sie beim Whole Institut genau richtig. Alle Themen decken wir sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch ab und können sie in Präsenz sowie remote durchführen.

	<i>Der Whole Institut Ansatz</i>	<i>3</i>
	<i>Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung</i>	<i>6</i>
	<i>Organisations- und Personalentwicklung</i>	<i>8</i>
	<i>Organisationsentwicklung</i>	<i>8</i>
	<i>Führungskräfteentwicklung</i>	<i>9</i>
	<i>Mitarbeitendenentwicklung</i>	<i>9</i>
	<i>Teamentwicklung</i>	<i>10</i>
	<i>Individuelles Coaching</i>	<i>11</i>
	<i>Workshops</i>	<i>12</i>
	<i>Managementdiagnostik</i>	<i>12</i>
	<i>Team</i>	<i>13</i>

---

## Der Whole Institut Ansatz

---

Unseren **ganzheitlichen Anspruch** tragen wir bereits in unserem Institutsnamen „Whole“. Im Gegensatz zu vielen anderen Beratungen sehen wir uns nicht als Dienstleister, der für ein spezielles Projekt gebucht wird, einen entsprechenden Experten zu Ihnen schickt und sich nach erfolgreicher Durchführung anderen Kunden widmet und aus der Zusammenarbeit zurückzieht.

Wir hingegen zeichnen uns durch eine echte **Partnerschaft** aus. Dabei sollte jede Maßnahme in ein ganzheitliches Gesamtkonzept eingebettet sein.

„Welchen Herausforderungen stellen Sie sich gerade? Welche Stärken bringt Ihr Unternehmen mit? Welche Kultur leben Sie und für welche Werte möchten Sie zukunftsorientiert stehen? Welche Führungsqualitäten bringt Ihr Führungsteam mit? Bewegt Sie eine durchdachte Nachfolgeplanung? Verlieren Sie wertvolle Mitarbeitende oder finden keine geeigneten Bewerbenden?“

## Unser Vorgehen

Unser Ansatz orientiert sich dabei an der **Plan – Do – Check – Act** (PDCA) Methode von Walter Andrew Shewhart.

### Plan

In einem ersten Schritt führen wir gemeinsam mit Ihnen eine **Bedarfsanalyse** durch, um herauszuarbeiten, welche Themen Sie beschäftigen und wie bzw. ob wir Sie hierbei bestmöglich unterstützen können. Hier verfolgen wir eine äußerst transparente Vorgehensweise und zeigen Ihnen ebenfalls auf, in welchen Bereichen Sie bereits exzellent aufgestellt sind oder ein anderer Partner Sie umfassender unterstützen könnte.

Darauf aufbauend leiten wir die für Sie passenden, pragmatischen, aber effektiven **Maßnahmen** ab und begleiten Sie von **der Konzeption, Planung bis hin zur Organisation**.

### Do

Im Rahmen der **Durchführung** nutzen wir moderne, praktische und leicht anwendbare Methoden und überzeugen durch unsere professionelle und doch menschliche Art mit einer guten Portion Humor und Leichtigkeit. Besonders entscheidend für einen langfristigen Erfolg ist aus unserer Erfahrung der sogenannte **Transfer**. Viel zu oft werden Personalentwicklungsmaßnahmen, Mitarbeitendenbefragungen oder Workshops durchgeführt, aber der Transfer des Gelernten oder der erarbeiteten Ergebnisse in den Arbeitsalltag nicht beachtet oder sichergestellt.

Dies berücksichtigen wir bereits in der Konzeption unserer Maßnahmen, um einen möglichst großen Transfer zu sichern und beenden jede Durchführung mit einer Transferaufgabe oder konkreten nächsten Schritten.

## *Check*

Bereits während der Umsetzung stehen wir für **Flexibilität** und prüfen, ob die Teilnehmenden den größtmöglichen Nutzen aus der gemeinsamen Zeit ziehen oder wir ggf. konkrete Übungen oder Inhalte anpassen.

Innerhalb langfristiger Personal- oder Organisationsentwicklungsprogrammen sowie Initiativen zur Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit gehen wir regelmäßig in einen offenen **Dialog** mit Ihnen hinsichtlich Ihrer Zielsetzung, des Implementierungsstatus sowie bisheriger Erfolge und überprüfen diese kritisch.

Darüber hinaus agieren wir als **Sparringspartner**, der Sie aktiv unterstützt und gemeinsam beleuchtet, ob Sie Ziele ggf. bereits erreicht haben, weitere Vertiefungen nötig sind oder zusätzliche Schritte geplant werden sollten.

## *Act*

Abschließend führen wir eine gemeinsame **Reflexion** durch, in der wir Ihnen unsere externe Sicht auf das Projekt, Ihr Team und Unternehmen anbieten sowie partnerschaftlich erarbeiten, was Sie in der Zusammenarbeit, aber auch in Bezug auf die jeweilige Maßnahme positiv erlebt haben, was man in Zukunft noch optimieren könnte.

Ebenfalls eine **Evaluation** jeder Maßnahme ist Teil der Reflexion.

## Unsere Werte in der Zusammenarbeit

In der Zusammenarbeit stehen wir für Serviceorientierung, Spaß, Leidenschaft und langjährige Kundenbeziehungen. Dabei leben wir das von uns in vielen unserer Maßnahmen genutzte PERMA-Modell nach Seligman jeden Tag:



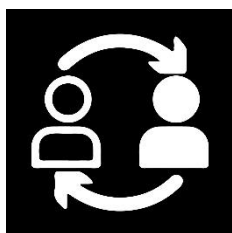
### *Positive Emotionen*

Für uns sind Werte wie Wertschätzung, Augenhöhe, Verständnis und Einfühlungsvermögen die Grundlage all unseres Handelns. Darüber hinaus vermitteln wir in der Zusammenarbeit Begeisterung, Leidenschaft und viel Spaß an unseren Themen.



### *Engagement*

Wir kennen unsere Stärken und Expertise, gehen aber ebenso offen mit einer fehlenden Passung um. Entscheiden wir uns für einen Kunden oder ein Projekt, bringen wir uns mit vollem Herzblut und all unseren Fähigkeiten ein.



### *Relationship*

Eine langjährige und tragfähige Kundenbeziehung stellt für uns das Zentrum unseres Ansatzes dar. Sie, Ihr Unternehmen, Ihre Mitarbeitenden und Ihre Führungskräfte zu begleiten, zu entwickeln und gemeinsam zu wachsen, ist dabei unser Ziel.



### *Meaning*

Die Sinnhaftigkeit unserer empfohlenen und durchgeführten Maßnahmen ist für uns eine Grundvoraussetzung. Nur wenn wir an einen langfristigen Erfolg und eine positive Veränderung durch die jeweilige Maßnahme glauben, setzen wir sie gemeinsam mit Ihnen erfolgreich um.



### *Accomplishment*

Wir sind unsere größten Kritiker und holen uns regelmäßig Feedback ein, ob wir Ihre Ziele bereits erreichen konnten oder noch einmal nachschärfen müssen. Dabei werten wir qualitative und quantitative Daten aus und stellen uns Ihrer ehrlichen Bewertung.

---

## Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung

---

“

„Nicht der Kunde kommt zuerst, sondern der Mitarbeiter. Kümmern Sie sich um Ihre Mitarbeiter, diese kümmern sich um Ihre Kunden.“

**Richard Branson**

Eine der größten Herausforderungen der heutigen Zeit besteht darin, die **richtigen Mitarbeitenden für Ihr Unternehmen zu gewinnen** und insbesondere **langfristig zu binden**. Ein häufiger Arbeitsplatzwechsel gehört mittlerweile zur Normalität, basiert jedoch in der Regel auf einer Unzufriedenheit mit den Rahmenbedingungen (z.B. Gehalt, Karriereöglichkeiten, Home-Office Möglichkeit), der eigenen Führungskraft oder der Unternehmensführung, einem fehlenden Sinngefühl in Bezug auf die eigene Arbeit sowie einem fehlenden Flow-Gefühl bzw. Einsatz der eigenen Stärken. Zusammengefasst äußern sich die genannten Punkte in einer **eingeschränkten Mitarbeitendenzufriedenheit** sowie einer **hohen Mitarbeitendenfluktuation**.

In einem ersten Schritt zur Steigerung Ihrer Mitarbeitendenbindung sollte die aktuelle **Mitarbeitendenzufriedenheit** sowie insbesondere Ihre Erfolgskriterien und Optimierungsmöglichkeiten ermittelt werden. Dies kann über bereits in Ihrem Unternehmen etablierte **Mitarbeitendenbefragung** erfolgen, gerne unterstützen wir Sie bei der Erstellung und dem Einsatz solcher Messinstrumente. Die Ergebnisse einer Mitarbeitendenbefragung geben Ihnen erste Hinweise wie groß oder auch gering die aktuelle Mitarbeitendenzufriedenheit ausfällt.



Sie erhalten Einblick, welche Aspekte Ihre Mitarbeitenden besonders schätzen und wie diese aktiv gefördert, kommuniziert und hervorgehoben werden können.



Darüber hinaus werden ebenfalls Verbesserungspotentiale deutlich, bei denen wir gemeinsam analysieren und bewerten, ob und wie man diese optimieren kann.

Als besonders wertvoll neben der reinen Betrachtung der Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung haben sich kurze **Workshops** mit Mitarbeitenden und Führungskräften verschiedener Ebenen bewährt. In diesen Workshops wird sowohl genauer erarbeitet, was die jeweilige Gruppe explizit lobt und unbedingt beibehalten möchte, als auch eruiert, wo genau die Schmerzpunkte liegen und welche Ideen es bereits in der Gruppe gibt, um diese positiv zu verändern. Dies ermöglicht zum einen ein tieferes Verständnis der Ist-Situation, generiert erste Lösungsvorschläge und erhöht zum anderen das Commitment der Mitarbeitenden sowie der Führungskräfte, da sie aktiv in den Prozess eingebunden werden.

Als leidenschaftliche Vertreter des **Stärkenansatzes** beinhalten all unsere Maßnahmenpakete, die wir gemeinsam mit Ihnen erarbeiten, sowohl den Ausbau und die Betonung der bereits vorhandenen positiven Aspekte als auch dedizierte Maßnahmen zur Verbesserung der negativ erlebten Themenfelder. Ein solches **Maßnahmenpaket** wird individuell auf Ihre Situation abgestimmt und kann einzelne Elemente enthalten oder auch ein breites Spektrum an Organisations- und Personalentwicklungsthemen umfassen wie z.B.



Schärfung der Unternehmensvision, -ziele oder -werte



Bewertung und Optimierung der Rahmenbedingungen



Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten



Individuelle Führungskräfteentwicklung



Programme zur Förderung des Nachwuchses



Teamentwicklungen oder -mediation

---

## Organisations- und Personalentwicklung

---

Basierend auf Ihren Anforderungen entwickeln wir gemeinsam ein **pragmatisches, effizientes und - allem voran - ein effektives** Vorgehen, um Ihre Bedarfe bestmöglich abzudecken. Unsere Maßnahmen können sich sowohl auf **Führungskräfte als auch Mitarbeitende, Einzelpersonen, Teams oder auch Ihre ganze Organisation** erstrecken.



Dabei glauben und verfolgen wir insbesondere den „**Stärken stärken**“-**Ansatz**. So wichtig es ist, mögliche Lernfelder auf ein akzeptables Niveau zu entwickeln, so entscheidend ist es, vorhandene Stärken zu identifizieren und diese weiter zu fördern. Eine herausragende Leistung, langfristige Zufriedenheit in unserer Arbeit und das so leidenschaftlich gewünschte Flow-Erleben erreichen wir ausschließlich durch das Nutzen unserer natürlichen Stärken. Umso wichtiger ist es, diese zu kennen und kontinuierlich auszubauen

### Organisationsentwicklung

Im Rahmen der Organisationsentwicklung begleiten wir Sie gerne bei der Schärfung Ihrer **Unternehmensvision, -strategie(n) und -ziele**. Einen Schwerpunkt unserer Arbeit legen wir zudem auf die Entwicklung Ihrer **Unternehmens-, Führungs- und Teamkultur** und der damit verbundenen Werte. Der Umgang, das Miteinander sowie die Fehler- und Feedbackkultur eines Unternehmens prägen maßgeblich die Unternehmenskultur.



- Welcher Führungsstil wird vom Top Management gelebt und gefordert?
- Wie verhalten sich Ihre Führungskräfte untereinander? Erleben Sie starke Silos oder eine Ellbogenkultur? Oder wird berechnete Kritik zu Gunsten eines harmonischen Miteinanders ggf. nicht offen angesprochen?
- Auf welchen Eckpfeilern basiert das Führungsverhalten Ihrer Führungskräfte gegenüber ihren Mitarbeitenden? Sehen wir hier Kontrolle und feste Vorgaben? Wird Eigenverantwortung eingefordert und Vertrauen gewährt? Stellt gezielte Personalentwicklung einen Fokus dar?
- Und was passiert, wenn es nicht läuft, wie erwartet? Wie gestaltet sich der Umgang mit vermeintlichen Fehlern? Welchen Raum gibt es für das Experimentieren und Ausprobieren? Wie handhaben Sie Fehlverhalten?
- Aber auch die Haltung und der Spirit Ihrer Mitarbeitenden prägt die Unternehmenskultur. Wie erleben die Mitarbeitenden das Klima innerhalb ihres Teams? Sind Unterstützung, Augenhöhe und das Arbeiten an gemeinsamen Zielen ihre Antreiber? Oder geht es ihnen um Anerkennung und den nächsten Karriereschritt?

Neben der Unternehmens-, Führungs- und Teamkultur kann auch das Überprüfen Ihrer **Organisations- und Führungsstrukturen** Teil unserer Arbeit sein.



## Führungskräfteentwicklung

Im Rahmen der strukturierten Führungskräfteentwicklung beschäftigen wir uns mit einer Vielzahl verschiedenster Tools und Methoden. Beispiele sind das **360° Feedback**, **Trainings zu überfachlichen Kompetenzen**, **individuelles Coaching** oder auch **Development Center** (siehe Managementdiagnostik für mehr Informationen) zur Identifikation vorhandener Stärken und Lernfelder. Die jeweilige Maßnahme kann als Einzelmaßnahme geplant und durchgeführt werden oder in ein umfassenderes **Führungskräfteentwicklungsprogramm** eingebettet sein.

### 360° Feedback



Als 360° Feedback inklusive der Befragung externer Kunden oder als mittlerweile üblicheres 270° Feedback mit internem Fokus können Sie die Bewertung durch die Führungskraft, Kolleg:innen, Mitarbeitende sowie den Teilnehmenden einholen und analysieren. Im Anschluss erfolgt ein individuelles Ergebniscoaching mit dem Teilnehmenden, um besonders positive Aspekte herauszuarbeiten, auf Verbesserungspotenziale einzugehen und konkrete nächste Schritte abzuleiten. Auch ein Follow-Up nach einem definierten Zeitraum ist Teil des Prozesses und der Transfersicherung.

### Training zu überfachlichen Kompetenzen

Als einzelne Trainingsmaßnahme oder im Zuge eines längerfristig ausgerichteten Führungskräfteentwicklungsprogramm bieten wir ein breites Spektrum an Trainingsthemen an. Darunter fallen neben vielen anderen Themen z.B. Führungsmethoden (Grundlagen & Vertiefung), hybrides Arbeiten, konstruktiv Feedback nehmen & geben, Personalentwicklung, die Führungskraft als Coach und das Führen von Mitarbeitendengesprächen. Jede Trainingsmaßnahme beinhaltet einen Transferteil und/oder ein Follow-Up, um das Gelernte zu festigen und in den Arbeitsalltag zu übertragen.



## Mitarbeitendenentwicklung

Neben der Führungskräfteentwicklung stellt die **Entwicklung der Mitarbeitenden** einen weiteren Eckpfeiler unserer Arbeit dar. Hierbei kann es sich um die gezielte Entwicklung Ihrer Talente oder möglicher Nachwuchsführungskräfte handeln, sich aber ebenso an all Ihre Mitarbeitenden richten. Im Einklang mit der Führungskräfteentwicklung kann dies sowohl im Rahmen eines **Talent- oder Nachwuchsführungskräfteprogramms** gestaltet werden als auch als einzelne Personalentwicklungsmaßnahme durchgeführt werden. Beispiele in diesem Feld sind die sogenannte Potenzial- oder Standortanalyse (siehe Managementdiagnostik für mehr Informationen), Trainings zu überfachlich relevanten Kompetenzen oder auch individuelles Coaching.

### Talent- oder Nachwuchsführungskräfteprogramme



Häufig konzipieren wir langfristige Programme zur Weiterbildung Ihrer Talente und Ihres Nachwuchses sowie zur Bindung Ihrer besonders großen Potenziale. Neben Trainingsinhalten beinhalten solche groß angelegten Programme häufig internes Mentoring, Projektarbeit und individuelles Coaching. Zu Beginn erfolgt in der Regel die fundierte Erfassung der individuellen Stärken und Entwicklungsfelder der Teilnehmenden sowie das Erstellen persönlicher Entwicklungspläne. Auch hier orientieren wir uns am Stärken stärken - Ansatz und arbeiten sowohl am individuellen Stärkenprofil des Teilnehmenden als auch an der Behebung möglicher Lernfelder.

### Training zu überfachlichen Kompetenzen

Auch hier bieten wir ein breites Spektrum an Themen an wie z.B. laterale Führung oder Projektleitung, Feedbackmethoden oder Konfliktmanagement.



## Teamentwicklung

Neben der individuellen Arbeit mit einzelnen Führungskräften oder Mitarbeitenden haben wir uns insbesondere auf die **Arbeit mit Teams** spezialisiert. Der Bedarf einer Teamentwicklung kann sich unter anderem aus den Ergebnissen einer Mitarbeitendenbefragung oder eines 360° Feedback ergeben, aber auch durch die neue Zusammenstellung eines Teams oder auftretende Herausforderungen im Team entstehen. Mögliche Themen sind unter anderem



- die Steigerung des Team Spirits,
- Arbeit am Miteinander,
- Erarbeitung eines gemeinsamen Teamprofils (Stärken, Persönlichkeitstypen),
- Schärfung von Rollen und Verantwortlichkeiten im Team,
- Entwicklung einer Team Vision, Mission oder klarer Ziele sowie
- Konfliktmediation im Team oder in Bezug auf die Führungskraft.

Wir greifen auf eine Vielzahl verschiedenster Methoden zurück und passen sowohl die Methodenauswahl als auch das Konzept individuell an Ihre Bedürfnisse und Teamkonstellation an. Auch ein Debrief mit der jeweiligen Führungskraft oder Beauftragenden und die Definition konkreter nächster Schritte sind Teil des Vorgehens.

## Individuelles Coaching

“

„Man sollte vor allem in sich selber investieren. Das ist die einzige Investition, die sich tausendfach auszahlt.“

**Warren Buffet**

Als eine der wirkungsvollsten und persönlichsten Methoden zur individuellen **Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung** bieten wir Coaching für Mitarbeitende und Führungskräfte (von Geschäftsführung bis zur Teamleiterebene) an. Dabei unterscheiden wir klar und transparent zwischen Coaching und individueller Beratung oder Training, was ebenfalls möglich ist.

Im Coaching geht es darum, das eigene Verhalten und Wertesystem genauer zu beleuchten, persönliche Stärken zu erkennen, Hintergründe für eigene Überzeugungen zu identifizieren und auch mögliche Lernfelder zu beleuchten. Der Coach dient dabei als Partner:in, um diesen Prozess professionell zu begleiten, gibt jedoch weder Ratschläge noch Lösungen vor, sondern führt den Coachee durch gezielte Fragen und gemeinsame Reflexion zur individuellen Erkenntnis und Lösung.

Es gibt eine Vielzahl verschiedenster Coachinganlässe. Einige Beispiele sind



- Neu in der Rolle als Führungskraft
- Umgang mit dem eigenen Wertesystem und Anspruch
- Berufliche Orientierung (Fach- oder Führungskarriere)
- Eigene Stärken entdecken und in den Flow kommen
- Umgang mit Konflikten (Harmonieorientierung vs. Durchsetzungskraft)
- Steigerung der eigenen Kommunikationskraft

### Unser Vorgehen

Zu Beginn jedes Coachingauftrages steht ein unverbindliches 30minütiges Kennenlernen, um die Passung von Coach und Coachee zu prüfen sowie organisatorische Details zu klären und Coaching noch einmal gemeinsam zu definieren. Im Anschluss werden individuell die Ziele der Coachingsitzungen vereinbart sowie der Rahmen des Coachings (Dauer und Anzahl der Termine) festgelegt.

Die Gestaltung jeder Coachingsitzung richtet sich individuell nach Thema und Person und kann sowohl als Dialog als auch unter Zuhilfenahme verschiedener Tests oder Methoden und Hausaufgaben erfolgen. Auch die Durchführung eines 360° Feedbacks oder einer Teamentwicklung kann Ergebnis eines Coachingsprozesses sein.



Wir verfügen als professionelle Coaches über international zertifizierte Abschlüsse der International Coaching Federation (ICF) und/oder des Deutsche Bundesverband Coaching e.V. (DBVC) und richten uns nach höchsten ethischen und inhaltlichen Standards (siehe ICF Kernkompetenzen für mehr Informationen).

## Workshops

Als Experten für Organisations- und Personalentwicklung unterstützen wir sie **nach Bedarf** gerne bei der **Durchführung verschiedenster Workshops** (remote oder Präsenz). Diese können Teil eines Mitarbeitendenzufriedenheitsprojektes oder der systematischen Organisationsentwicklung sein, oder ebenso im Rahmen von Führungskräfteentwicklungs- oder Talentprogrammen erfolgen.

## Managementdiagnostik

Eingebettet in Entwicklungsprogramme bieten wir **diagnostische Verfahren wie Development Center für Führungskräfte oder Standort- bzw. Potenzialanalysen** für Mitarbeitende an, in denen sich die Teilnehmenden in verschiedenen herausfordernden Situationen ausprobieren sowie eigene Stärken und Lernfelder entdecken können.

Häufig verwendete Übungen sind hierbei das strukturierte Interview, konzeptionelle oder analytische Fallstudien, Präsentationen sowie Rollenspiele wie z.B. Konfliktgespräche, Mitarbeitendengespräche und Teamgespräche.



### Unser Ansatz

Im Bereich der Managementdiagnostik zeichnet uns eine große Praxisnähe der Aufgaben und Szenarien aus. Der wertschätzende Umgang mit den Teilnehmenden und Beobachtenden Ihres Unternehmens ist für uns eine Selbstverständlichkeit, die wir jeden Tag leben. Da der Fokus unserer Verfahren nicht auf der Personalauswahl, sondern der Personalentwicklung liegt, ist es für uns umso wichtiger, bestehende Vorbehalte, Sorgen oder gar Ängste auszuräumen. Ziel ist es den Teilnehmenden einen echten Mehrwert sowie ein entwicklungsorientiertes Feedback zu bieten. Auch hier leben wir den Stärken - Ansatz und fokussieren uns auf die zentralen Stärken und Entwicklungsfelder sowie die Ableitung eines persönlichen Entwicklungsplans.

---

## Team

---

### Über mich

Mein Name ist **Viviane Küppers** und ich leite das Whole Institut mit viel Herzblut, Empathie und Freude an meiner Arbeit.

Kontakt details: [viviane.kueppers@whole-institut.de](mailto:viviane.kueppers@whole-institut.de)

Telefon: 0151 68 18 26 86



„Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.“

Galileo Galilei

#### *Echte Partnerschaft*

In der Arbeit mit meinen Kunden ist mir eine **langfristige Partnerschaft** sowie ein ganzheitliches Verständnis der geschäftlichen und persönlichen Herausforderungen besonders wichtig, um sie bestmöglich beraten und unterstützen zu können sowie möglichst effektive und langanhaltende Erfolge zu erzielen.

#### *Meine Vorgehensweise*

Dabei zeichnet mich meine **einfühlsame und offene Art** aus, mich mit den Herausforderungen meiner Kunden und Teilnehmenden auseinanderzusetzen, einen Blick hinter die Kulissen zu werfen und das zentrale Problem zu identifizieren. Mich begeistern Menschen und die Chance, einen **echten Mehrwert zu bieten**, um die/den Einzelne:n, aber auch die Organisation als Ganzes erfolgreicher zu machen.

#### *Fachliche Qualifikation*

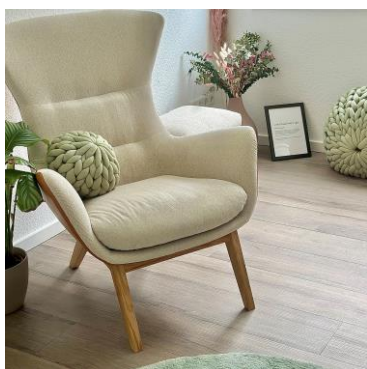
Ich bin **Expertin für Organisations-, Personal- und Teamentwicklung** und zertifiziert als **Business Coach** sowie **Trainerin** mit jahrelanger praktischer Erfahrung. Meine **Promotion** sowie mein Studium der **Psychologie** sichern mein Fachwissen im Bereich Diagnostik sowie Arbeits- und Organisationspsychologie. Darüber hinaus ermöglicht mir mein **MBA in General Management** ein tiefgreifendes Verständnis betriebswirtschaftlicher Hintergründe und Zusammenhänge.

#### *Berufliche Erfahrung*

Mein Erfahrungsschatz beinhaltet sowohl die **Leitung** internationaler cross-funktionaler Matrixorganisationen als auch die direkte Führung globaler Teams. Zudem habe ich bereits umfassende **Change Prozesse**, Initiativen zur Steigerung der Mitarbeitenden-zufriedenheit und **Commercial Excellence** Projekte zur Effektivitäts- und Effizienzsteigerungen begleitet. Als **Managing Consultant** bestand meine Tätigkeit in der erfolgreichen Kundenakquise und -betreuung sowie der Umsetzung von zahlreichen Personalentwicklungsmaßnahmen.

## *Unser Team*

Alle Projekte werden selbstverständlich persönlich von Frau Küppers betreut und begleitet. Darüber hinaus verfügt das Whole Institut über ein **großes Netzwerk** an Experten in den Bereichen Organisations- und Personalentwicklung, auf die wir in großangelegten Projekten und Maßnahmen jederzeit zurückgreifen können.



## *Unser Büro*

Überwiegend arbeiten wir bei Ihnen vor Ort oder online. Gerne heißen wir Sie aber auch für ein persönliches Coaching **in unserem Büro willkommen**.

Im Gegensatz zu dem mittlerweile oft vertretenen Bürohund sind unsere beiden Happiness Verantwortlichen die beiden Kater Schrödinger und Schmitz.