



**Bernhard Küppers:**

### **IM MITTELPUNKT DER MITARBEITER**

*Die Zukunft überleben und gestalten nur mehr jene Unternehmen, die den Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellen*

**These: Mehr Gewinn durch Sinn**

*"Das, was die Leidenschaft entfacht, ist es auch, was dem Leben Sinn verleiht." Platon*

*"Sinn bieten, Engagement entfachen!" ist das Credo von Bernhard Küppers, der mit 32 Jahren bereits im Executive Board der MLP Finanzdienstleistungen AG saß und selbst eine Non-Profit Organisation in der Entwicklungszusammenarbeit gegründet hat, die Unternehmen gezielt in Form von Corporate Volunteering einbindet. Seine Vorträge zielen auf ein personalstrategisches Umdenken auf (oberster) Führungsebene und die Steigerung des Engagements von Schlüsselspielern im Unternehmen ab.*

Mit dem, in Kooperation mit der Managementberaterin Christina Bösenberg verfasstes Wirtschaftsfachbuch „Im Mittelpunkt steht der Mitarbeiter“ (erschieden im Oktober 2011), legt er den Grundstock für eine neue Art des Managens und zeigt Wege auf, um Schlüsselkräfte durch innovative Personalentwicklung dauerhaft zu motivieren und zu binden.

**Hier ein kleiner Einblick in das Buch und Bernhard Küppers' Expertise, die Ihnen bei Vorträgen zur Verfügung steht:**

Die Ausgangslage: Niedrige Geburtenraten und der daraus resultierende Fachkräftemangel haben unsere Arbeitswelt verändert. Gut ausgebildeter Nachwuchs wird von allen Seiten umworben – und der Kampf um die Besten macht auch vor den eigenen Mitarbeitern nicht halt. Klar ist schon heute: Wer die Potenziale seiner bestehenden Mitarbeiter nicht ausschöpft und es nicht schafft, den Nachwuchs *und* hoch qualifizierte Schlüsselspieler langfristig an sein Unternehmen zu binden, wird nicht überleben können – dafür sorgt allein die demografische Entwicklung.

Die These des Autoren-Duos klingt zunächst unspektakulär: **Der Kampf ums Überleben wird von innen heraus gewonnen, der Focus liegt dabei auf dem einzelnen Mitarbeiter.** Fakt ist: Engagement, Leistungsbereitschaft und Motivation hängen nicht nur von externen Faktoren wie hoher Vergütung oder anderen materiellen Vorteilen ab, sondern von anderen Indikatoren.

Dazu zählen neben zeitgemäßen Ideen zu Führen und Managen vor allem

- 1. flexibel gestaltete Arbeitsumgebungen,**
- 2. innovative Bildungs- und Lernkonzepte**
- 3. und maßgeschneiderte, lebensphasenorientierte Entwicklungsmodelle für das Personal.**

Stimmt der Mix, empfindet der Mitarbeiter Sinn für sein Tun, engagiert sich – und bleibt. Sinn wird so zum alles entscheidenden Erfolgsfaktor der Zukunft.

**Die Hauptfragen, auf die Küppers und Bösenberg fundierte Antworten anbieten:**

1. Wie sieht der Arbeitsmarkt der Zukunft aus – und was wird ihn prägen?
2. Warum ist es so wichtig, dass die Mitarbeiter im Zentrum des strategischen Personalmanagements stehen?
3. Warum müssen Mitarbeiter jenseits von Geld und Status einen Sinn in ihrem Tun finden?

Auf 125 Milliarden Euro beziffert die Gallup GmbH in ihrem Engagement Deutschland Index 2010 den Verlust, der pro Jahr allein durch innere Kündigungen für die deutsche Wirtschaft anfällt. Eine Zahl, die jeden Unternehmer aufhorchen lässt.

**Entgrenzung von Lebensbereichen als wichtiger Faktor**

Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Lebenszeit, zwischen Lernphasen und Arbeitsphasen oder zwischen dem eigenen realen Arbeitsplatz und virtuellen Netzwerken zerfließen zusehends. „Entgrenzung von Lebensbereichen“ nennen Küppers und Bösenberg dieses Phänomen, dem nur mit **Flexibilität, gelebter Synergie, Kooperation, konsequenter Mitarbeiterbefähigung und sinnbezogenen Zäsuren im Life-Cycle** zu begegnen ist.

*„Das Thema ist für viele neu und wirklich messbare Erfahrungswerte fehlen, doch es gibt positive Rückmeldungen aus Unternehmen, die heute bereits anders denken und handeln, neue Ansätze praktizieren, die zu innovativen Lösungen geführt haben“.*

**Veränderung des konventionellen Personalmanagements**

**Die konventionelle Personalentwicklung stößt in einer solchen Realität an ihre Grenzen.** Sie sieht die „Second Career“, die schlummernde Potenziale weckt und klassische Laufbahnmuster aufbricht, selten vor und hat das lebenslange Lernen noch nicht durchgängig auf dem Plan, geschweige denn die unterschiedlichen Lernstile der Menschen. Dabei ist **Führen im Wandel nicht nur eine echte Herausforderung, sondern vor allem eine große Chance** – vorausgesetzt, man kennt die relevanten Themen.

**Bernhard Küppers vermag in seinen Vorträgen hierzu viele konkrete Beispiele für die Praxis aufzuzeigen.**

**Sinn, Motivation und Emotion: die Erfolgsklaviatur des Personalmanagements**

Die Analyse verschiedenster Bindungsinstrumente zeigt für Küppers und Bösendorfer ganz deutlich, **dass Engagement und Sinn die wirklichen Motoren der Arbeitswelt sind.** Es ist daher für jedes Unternehmen gut zu wissen, was Sinnvernichter sind (z. B. Stress oder fehlende Fairness), und daran zu arbeiten.

Noch besser ist es allerdings, die Faktoren zu kennen, die zu gefühltem und erlebten Sinn und Engagement führen. *„Wer Engagement fordert, muss auch etwas geben, damit Bindungskräfte auf psychologischer Basis entstehen können.“*

**Stets im Blick: die Machbarkeit**

- Aber wie lässt sich internes Potenzial überhaupt aktivieren?
- Wie kann man organisationale Energie überhaupt messen?
- Und welche Form der Führung ergibt sich ZWINGEND aus den jeweiligen Ergebnissen?

Küppers und Bösendorfer zeigen ganz konkrete Beispiele für ihr Credo „Vom Talent zum Right-Potential“ dass jeder Mitarbeiter optimal (und damit für ein Unternehmen gewinnbringend!) gefördert werden kann. Ob **Job-Sculpting** oder **Quartäre Bildung** mit all ihren Facetten - entscheidend ist, dass es zum Arbeitgeber und den einzelnen Mitarbeitern wirklich passt.

### **Corporate Engagement**

Einen besonderen Schwerpunkt legt das Autoren-Duo auf den Bereich **Corporate Engagement** – und das durchaus aus persönlicher Überzeugung. Als Gründer einer non-Profit Organisation ([www.ped-world.org](http://www.ped-world.org)), die in Form einer Entwicklungspartnerschaft Selbsthilfe-Projekte in der Dritten Welt unterstützt und dabei Unternehmen durch Corporate Volunteering gezielt in die Projekte integriert, haben sie seit Jahren gute Erfahrung mit unternehmerischem Sozialengagement gemacht. **Durch solches Engagement werden Potenziale in Mitarbeitern geweckt, die im normalen Arbeits- und Bildungsumfeld vermutlich nie ans Licht gekommen wären.**

**Corporate Social Responsibility (CSR), Corporate Social Business (CSB) und Corporate Volunteering (CV)** sind mehr als nur moderne Schlagwörter. Alles, was die Identität des Unternehmens stärkt, erhöht auch den Grad der Identifizierung der Mitarbeiter – und Kunden mit dem Unternehmen.

**Wenig bekannt aber dafür umso spannender ist hierbei das Corporate Volunteering.**

Dahinter steht die Idee, dass Mitarbeiter und Führungskräfte für einen bestimmten Zeitraum an gemeinnützigen Projekten oder Initiativen mitarbeiten. Dabei können sie ihr individuelles Know-how sinnvoll einbringen, entwickeln gleichzeitig ihre Persönlichkeit und unterstützen wichtige Projekte weltweit. Die zahlreichen prominenten Beispiele illustrieren ganz unterschiedliche Ansätze von Corporate Volunteering, denen aber immer eines gemein ist: *„der Grundsatz, dass ein soziales oder ökologisches Engagement, das vor Ort erlebt wird, einen gesellschaftlichen Nutzen haben soll (Aufbau, Hilfe oder Hilfe zur Selbsthilfe), gleichzeitig aber auch (soziale) Kompetenzen bei den Mitarbeitern aufbaut und die Bindung zum entsendenden Unternehmen nachhaltig fördert.“*

Die Auswertung der Beispiele lässt den eindeutigen Schluss zu, dass **Corporate Volunteering für jedes Unternehmen ein Gewinn ist – vor allem auch im Hinblick auf ein gelungenes Employer Branding.**

### **Auf den Punkt gebracht**

1. Aktivierung des internen Potenzials steht vor dem „War for Talents“
2. Right Potentials vor High Potentials
3. Flexibilität als Standard
4. Patch-Projecting ist das Arbeitsmodell der Zukunft
5. Individuelle Entwicklung aktiviert die Unternehmensentwicklung
6. Mehr Wachstum – über Erfahrung zu Sinn und Engagement
7. Das Modell „Life-Cycle-Balance“
8. Im Mittelpunkt steht der Mitarbeiter – für den Kunden
9. Führung wird zur verteilten interdisziplinären Aktivität
10. Weiterentwicklung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

**Nachhaltige Win-win-Situationen für Unternehmen und Mitarbeiter sind für jedes Unternehmen möglich. Wer allerdings jetzt nicht beginnt umzudenken oder zu handeln, wird massiv unter den Folgen leiden.** Unsere Arbeitswelt ist schon heute Community aus „Wissensarbeitern“ – und wer in der Lage ist, diese neuen Mitarbeiter optimal zu führen und zu entwickeln, steht am Ende als lächelnder Sieger da.

**Das Buch:**

*Christina Bösenberg, Bernhard Küppers:*

**Im Mittelpunkt steht der Mitarbeiter**

**Was die Arbeitswelt wirklich verändern wird**

1. Auflage 2011

Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg München

ISBN: 978-3-648-02391-7

248 Seiten, Preis: 39,80 Euro

**Preis für Kunden von INTERNATIONAL BUSINESS SPEAKERS: 34,- Euro  
ab 5 Büchern: 29,- Euro**

**Der Vortrag:**

**Bernhard Küppers live -**

Mit Beispielen, die für Ihr Unternehmen, Ihre Konferenz maßgeschneidert sind und den erwarteten Wissensgewinn sicherstellen

**Termin- und Buchungsinformationen:**

- Tel: +43 1 470 01 22
- mail: [office@international-business-speakers.com](mailto:office@international-business-speakers.com)
- Oder nutzen Sie das SCHNELLE ANGEBOT oder den KOSTENLOSEN RÜCKRUF auf unserer Web-Page: [www.international-business-speakers.com](http://www.international-business-speakers.com)

**Mehr zu Bernhard Küppers finden Sie hier:** <http://www.international-business-speakers.com/de/speakers/bernhard-kuppers/136/5/>