

Methodik

BIP

BIP ist die Abkürzung für „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung“. Dabei handelt es sich um einen psychologischen Test in Form eines Fragebogens, der 17 berufsbezogene Aspekte der Persönlichkeit erfasst. Zu diesem Zwecke werden dem Probanden verschiedene Aussagen vorgelegt, damit dieser beurteilt, inwiefern sie auf seine eigene Person zutreffen oder nicht. Das Verfahren wurde Mitte der 90er Jahre entwickelt und seitdem fortwährend ergänzt und verbessert. So kommt es, dass die aktuelle BIP-Forschungsversion im Vergleich zu vorherigen Versionen drei neue Bereiche enthält: die Wettbewerbs- sowie die Analyseorientierung und die Begeisterungsfähigkeit.

Wingwave®

Wer bei einem Wingwave-Coaching zusieht, der wird zunächst irritiert reagieren: Das soll zu weniger Leistungsstress und mehr Kreativität, Mentalfitness und Konfliktstabilität führen? Keine Sorge: Das Verfahren hilft wirklich! Dabei ist die Coachingmethode so einfach wie effektiv. Durch schnelle Handbewegungen des Coaches wird der Blick des Coachees horizontal hin- und herbewegt. Das Ergebnis: REM-Phasen (Rapid Eye Movement), welche sonst nur beim Träumen entstehen. Die Methode führt schnell zum Erfolg, sodass schon nach wenigen Sitzungen Veränderungen spürbar sind. Ob die Intervention wirklich erfolgreich war, wird im Anschluss gemeinsam mit Ihnen überprüft.

ASA

ASA bedeutet „Arbeitssituationsanalyse“ und verweist auf ein moderiertes Gruppeninterview, bei dem wichtige Probleme, gesundheitliche Belastungen und ungenutzte Ressourcen am Arbeitsplatz analysiert werden. Gerne wird das Verfahren im betrieblichen Gesundheitsmanagement oder der Gefährdungsbeurteilung eingesetzt. Dabei werden die Mitarbeiter in den Mittelpunkt gestellt: Sie sind aufgefordert, die Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten und zu verbessern. So ein Gruppeninterview dauert sinnvollerweise zwei bis vier Stunden und wird mit acht bis fünfzehn Teilnehmern durchgeführt. Sie sollten alle demselben Arbeitsfeld sowie derselben Hierarchiestufe angehören, sodass es sinnvoll ist, für die unterschiedlichen Bereiche mehrere Termine anzusetzen. Ideal eignet sich das Verfahren für Kleinstunternehmen und Mittelständische Unternehmen (KMU) aller Branchen.

Systematischer Wissenstransfer

Dass erfahrene Kollegen, Fach- und Führungsexperten ein Unternehmen irgendwann einmal verlassen, ist beispielsweise durch den demografischen Wandel ein nicht abwendbares Risiko. Mit dem Kollegen fällt fachliche Expertise weg – eine Lücke, die nicht ohne Weiteres gefüllt werden kann. Damit zentrale Schlüsselqualifikationen in Ihrem Unternehmen nicht verloren gehen und die Qualität Ihrer Arbeit konstant hoch gehalten werden kann, bietet Change Best eine effiziente Steuerung von Wissenstransferprozessen durch praxiserprobte Tools:

- ✓ adhoc-Wissenstransfer, auch wenn ein Experte das Unternehmen kurzfristig verlässt
- ✓ Einführung eines Frühwarnsystems, das rechtzeitig Bescheid gibt, wenn aufgrund der demografischen Entwicklung Personalverluste drohen
- ✓ „Train the Trainer“-Qualifizierung Ihrer HR-Abteilung zur Steuerung und Durchführung von Wissenstransferprozessen bei ausscheidenden oder wechselnden Mitarbeitern