

BIP Führungskräfte Training

Führung im Wandel





Projektteam Testentwicklung

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) der Ruhr Uni Bochum (RUB) ist ein äußerst valides Instrument, die Persönlichkeitsbeschreibung durch eine Selbstbeschreibung vorzunehmen und diese auf die Anforderungen der Führung anzupassen. Beim BIP handelt es sich in der universitären Forschungsversion um einen Fragebogen, mit dem 17 berufsbezogene Aspekte der Persönlichkeit effizient und systematisch erfasst werden. Dieses Testverfahren wurde von der Fakultät für Psychologie 1998 entwickelt und bis heute von über 9000 Personen angewandt.

Nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch überfachliche Kompetenzen erweisen sich für ein erfolgreiches Berufsleben als bedeutsam. Um dieser zusätzlichen Anforderung gerecht zu werden, können mit dem Selbstbeschreibungsinventar des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (**BIP-SI**) effizient und systematisch Persönlichkeitseigenschaften der ausfüllenden Person erfasst werden, die im beruflichen Kontext von Bedeutung sind.

Das BIP erfasst 17 Persönlichkeitseigenschaften, die sich neben der fachlichen Qualifikation im Berufsleben als bedeutsam erwiesen haben. Sie werden vier Persönlichkeitsbereichen zugeordnet. Hierbei wird keineswegs unterstellt, dass für eine erfolgreiche Berufstätigkeit alle Dimensionen auf überdurchschnittlich hohem Niveau ausgeprägt sein müssen. Es hängt wesentlich vom Anforderungsprofil der Position ab, welche der aufgeführten Eigenschaften für die erfolgreiche Ausübung einer bestimmten Tätigkeit mehr oder weniger von Bedeutung sind.

Quelle: <https://www.testentwicklung.de/testverfahren/bip-si.html.de>

Dieses Instrument der Persönlichkeitsentwicklung binden wir in unsere Führungsreihe ein und können somit von Beginn an, konstruktiv und wissenschaftlich fundiert an der Gestaltung der Führungsrolle arbeiten. Der BIP SI bildet die Grundlage für jeden Teilnehmenden der Führungsreihe und ermöglicht den Teilnehmenden aktiv aus jedem Workshop Tag, das richtige und wichtige für sie selbst rauszuholen.

Unser Ablauf der Führungsreihe:

Kick Off Meeting

½ Tag

Zum Start in die Führungskräfteentwicklung erfolgt ein Kick Off Meeting mit allen Führungskräften, in dem das Kennenlernen der Teilnehmenden im Vordergrund steht. Weiterhin werden die nächsten Schritte der Vorgehensweise erläutert, indem den Führungskräften der BIP Test vorgestellt wird, die einzelnen Module der Führungskräftereihe und die Coaching Ansätze erläutert werden.

BIP Test	Um in den Modulen fokussiert auf die Kompetenzen der einzelnen Führungskräfte einzugehen, absolvieren die Teilnehmenden den BIP -SI. Dieser Test wird digital durchgeführt und die Ergebnisse besprechen die Teilnehmenden im Anschluss in Einzelterminen mit den Coaches. Diese individuellen Ergebnisse werden in den einzelnen Trainingsmodulen und Coaching Terminen immer als Roadmap für die Entwicklung der Führungskräfte Anwendung finden.
1. Trainingsmodul: Grundlagen der Führung	Im 1. Trainingsmodul „Grundlagen der Führung“ beschäftigen sich die Teilnehmenden mit dem Thema Führungstechniken. Weiterhin geht es auch in dem Tag um das Führungskräfteleitbild. Sie reflektieren, über welche Eigenschaften und Verhaltensweise eine gute Führungskraft verfügen sollte. Sie arbeiten an ihrem Führungskräfte Leitbild innerhalb der Gruppe und erarbeiten die Grundlagen der fachbezogenen und beziehungsbezogenen Zusammenarbeit. Wesentlich ist auch der Rollenwechsel von der Kolleg/-in zur Führungskraft. Wie schaffen es die Teilnehmenden als Führungskraft wahrgenommen zu werden, zu delegieren und Feedback zu geben und auch Akzeptanz in ihrer neuen Rolle bei den Mitarbeitenden zu finden.
2. Trainingsmodul: Grundlagen der Kommunikation	Im 2. Trainingsmodul „Grundlagen der Kommunikation“ geht es um die professionelle Kommunikation zwischen Leitung und Mitarbeitenden, um verbale und nonverbale Signale, die wir unbewusst senden. In diesem Modul vermitteln wir die Basics der Kommunikation sowie die Grundlagen der Mitarbeitenden Gespräche. Wir beschäftigen uns mit dem Kommunikationsmodell von Friedemann Schulz von Thun, mit der nonverbalen Kommunikation nach Watzlawick wie auch mit dem Thema Aktives Zuhören. Wir blicken an diesem Tag auch auf die Transaktionsanalyse und erarbeiten die passenden Gesprächsrollen. Alle Themenpunkte des Tages werden wir dann entsprechend in Rollenspiele einbinden, um eine praxisorientierte und nachhaltige Umsetzung zu ermöglichen.
3. Trainingsmodul: Teamentwicklung	Im Modul 3 geht es um die Teamentwicklung und die Tools für Führungskräfte. Wie beginnen mit der Teamuhr – dem Phasenmodell nach Tuckmann und erarbeiten die jeweiligen Phasen, wie auch die aktuellen Situationen, in denen sich die Teams befinden. Wir wollen gemeinsam die Teamentwicklung gestalten und nutzen dazu intensiv die Teamuhr in der praktischen Umsetzung. Wichtig ist zu erkennen, wo sich welches Teammitglied befindet und individuell auf diese Entwicklungsstufe einzugehen. Wir wollen dadurch die Teammitglieder in ihrer Entwicklung fordern und fördern.

**4. Trainingsmodul:
Zeit- und
Selbstmanagement**

Im Modul 4 beschäftigen wir uns mit den Themen Zeit- und Selbstmanagement sowie Resilienz. Wir erarbeiten anhand verschiedener Modelle und Methodiken ein optimales Zeit und Selbstmanagement als Leitungskraft. Wir nehmen dabei Bezug auf die Eisenhower Methode, um Aufgaben entsprechend zu priorisieren. Die Führungskräfte lernen sich selbst realistische Ziele zu setzen und diese zu erreichen. Wir führen eine IST-analyse der aktuellen Situationen durch und stecken uns dann in der SOLL-Definition die nächsten Schritte im Zeit- und Selbstmanagement.

**5. Trainingsmodul:
Konfliktmanagement**

Im diesem Modul beschäftigen wir uns mit den Fragen zur Konfliktentstehung und wie wir professionell Konflikte lösen, bzw. verhindern. In diesem Modul erlernen Sie, wie Sie mit Konflikten umgehen und wie Konflikte in Zukunft vermindert bzw. vermieden werden können. Wir erarbeiten zu folgenden Fragestellungen Lösungsansätze:

-  Wie entstehen Konflikte, was sind Konfliktursachen in der Zusammenarbeit?
-  Wie kann die Führungskraft professionell Konflikte analysieren und grundlegende Konfliktursachen erkennen?
-  Wie kann die Führungskraft Konflikte im Team gekonnt meistern und somit die Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden wieder herstellen?
-  Wie kann die Führungskräfte die Resilienz im Team stärken und somit negative Folgen von ungelösten Konflikten vermeiden?
-  Wie sollte die Führungskraft Konfliktsituationen gezielt ansprechen und Konflikte nachhaltig lösen?

**Coaching und
Videoanalysen**

Nach dem Persönlichkeitstest erfolgen die Auswertungsgespräche. Diese werden individuell vereinbart. In diesen Einzelcoaching-Terminen erarbeiten die Führungskräfte ihre zu erreichenden Ziele aus den Ergebnissen des Persönlichkeitstestes. Wir halten in einer Zielmatrix fest, welche Themen aus den Trainingsmodulen für sie in der Praxis besonders wichtig sind. Nach dem dritten Modul unterstützen wir durch individuelle Coachingtermine die Weiterentwicklung der Führungskräfte. Wir führen Videoaufzeichnungen durch, analysieren diese und geben Feedback.

Trainer/-in:

Sandra Beer
Wirtschaftspsychologin, Fachbuchautorin, zertifizierte Business Coachin und Kommunikationstrainerin

Matthias Karliner, Personalentwickler, Führungskräfte Trainer, Ausbilder und Mediator