

Bochumer Inventar zur Führungswirksamkeit

| Skalen des BIF | Die Skalen umfassen folgende Facetten |
|---|---|
| Aufgabenmanagement | Delegation, Koordination, Organisation, Produktivität |
| Zeitmanagement | Präsenz, Timing |
| Ressourcenbereitstellung | fachliche und überfachliche Unterstützung |
| Mitarbeiterorientierung | Interesse an der Person, Partizipation, Respekt |
| Teamorientierung | Feingefühl, Verständnis, Problembewusstsein |
| Umgang | Freundlichkeit, Höflichkeit, Attraktivität |
| Reifegrad | Kritikfähigkeit, Verschwiegenheit, Vermeidung von persönlicher Abwertung |
| Fairness | Entscheidungstransparenz, prozedurale Fairness |
| Reflexionsbereitschaft und Kritikfähigkeit | Reflexionsbereitschaft, Veränderungsbereitschaft |
| Kommunikation | Feedback, Entscheidungsklärung, Informationsweitergabe |
| Verlässlichkeit | Authentizität, Zuverlässigkeit, professionelles Verhalten |
| Vertrauen | Des Mitarbeiters in die Führungskraft, der Führungskraft in den Mitarbeiter |
| Akzeptanz | Respekt, Sympathie |

UMFANG DER AKTUELLEN FORSCHUNGSVERSION:

Fremdbeschreibung: 118 Items
Selbstbeschreibung: 119 Items
13 Skalen

BEARBEITUNGSZEIT:

ca. 30 Minuten

ANTWORTFORMAT:



Trifft voll zu

Trifft überhaupt nicht zu

DURCHFÜHRUNGSMÖGLICHKEITEN:

Onlineversion

NORMGRUPPE:

N >3000

„Führung [kann man sehen] als den Prozess, der dazu führt, von anderen als Führungskraft wahrgenommen zu werden“ (Lord & Maher 1991, 11).

Forschungsstand:

- Erste Forschungsversion wurde 2005 entwickelt
- Erfasst relevante Dimensionen des Führungsverhaltens mittels verhaltensnaher Formulierungen
- Derzeitige Forschung umfasst zwei Versionen:
 - ein systematisches, differenziertes Fremdbild der Mitarbeiter über die Führung
 - ein systematisches, differenziertes Selbstbild der Führungskraft
- Fokus während der Entwicklung liegt auf der Vergleichbarkeit der beiden Versionen, z.B. durch Parallelisierung der Fragenformulierung und Nutzung einer gemeinsamen Norm
- Mit Hilfe einer weiteren Version, die aktuell entwickelt wird, kann eine Fremdeinschätzung des nächst höheren Vorgesetzten eingeholt werden

Anwendungsmöglichkeiten:

Vergleich der Fremdbilder:

- Aufdeckung von allgemeinen bzw. differenzierten Spannungsfeldern in der Wahrnehmung des Führungsverhaltens

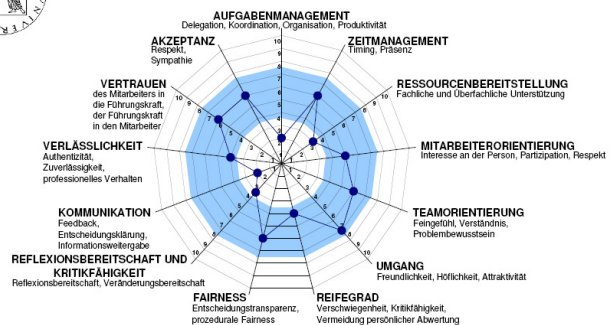
Vergleich des Selbst- mit dem Fremdbild:

- Die Führungskraft kann ihre eigene Einschätzung relativieren; sie erhält ein detailliertes und verhaltensnahes Feedback durch ihre Mitarbeiter

Nächste Entwicklungsschritte:

- Entwicklung von Kurzgutachten
- Entwicklung einer Kollegenversion, mit der die Führungskraft von ihren Kollegen beurteilt werden kann
- Gezielte Erhebung gepaarter Selbst- und Fremdbilder zur Erfassung systematischer Zusammenhänge

Bochumer Inventar zur Führungswirksamkeit (BIF)



Angepasste Norm
- Stand 04/09

Seite 5