



Verfahrensinformation



BIP-FI

Revision III

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung - Fremdbeschreibungsinventar



Projektteam Testentwicklung
c/o Dr. R. Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
IB 5/55 — Postfach 33
44780 Bochum

www.testentwicklung.de
bip@ruhr-uni-bochum.de
Fon 0234 / 32-24623
Fax 0234 / 32-04623

Überblick

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 Fremdbeschreibungsinventar des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP-FI) effizient und systematisch Persönlichkeitseigenschaften einer Person eingeschätzt werden, die im beruflichen Kontext von Bedeutung sind. Das Testverfahren bietet die Möglichkeit, die Persönlichkeit durch eine andere Person auf 17 berufsbezogenen Skalen umfassend abbilden zu lassen und sich so ein belastbares und differenziertes Fremdbild über die beschriebene Person einzuholen. Dabei ist es sinnvoll, den Fragebogen von mehreren Personen aus dem beruflichen Umfeld ausfüllen zu lassen, um ein detaillierteres Bild zu erhalten. Wer eine Fremdbeschreibung ausfüllt, sollte die beschriebene Person jedoch im Beruf erlebt haben.

Darüber hinaus ist das Verfahren praxisnah und lenkt den Fokus auf arbeitsrelevante Aspekte. Vorbehalte gegenüber psychologischen Fragebogen werden beim BIP-FI reduziert, indem auf klinisch-psychologische Inhalte verzichtet wird und stattdessen klar verständliche sowie transparente Aussagen verwendet werden. So findet das BIP-FI besondere Akzeptanz sowohl bei Teilnehmern als auch bei Verantwortlichen in Organisationen. Durch die Konstruktion und stetige Weiterentwicklung nach wissenschaftlichen Kriterien (u.a. Objektivität, Reliabilität

und Validität) seitens des Projektteams Testentwicklung wird zudem eine belastbare Fundierung gewährleistet.

Aufbau

Die aktuelle Forschungsversion des BIP-FI (Revision III) kann online durchgeführt werden und umfasst 199 Aussagen (Items). Auf einer 6-stufigen Skala, die von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ reicht, schätzen die Teilnehmer ein, inwieweit die jeweiligen Aussagen auf die beschriebene Person zutreffen. Die Bearbeitungsdauer beträgt in etwa 35 Minuten. Vor Beginn des Verfahrens werden die Teilnehmer gebeten, einige demographische Fragen zur eigenen Person und dem Verhältnis zum Beschriebenen zu beantworten. Dies dient ausschließlich Forschungszwecken und fließt nicht in die Auswertung ein.

Beispiel-Items

„Die von mir beschriebene Person nutzt einen großen Teil ihrer Freizeit, um Kontakte zu pflegen.“



trifft voll zu

trifft überhaupt nicht zu

„Die von mir beschriebene Person ist mit sich erst dann zufrieden, wenn sie außergewöhnliche Leistungen vollbringt.“



trifft voll zu

trifft überhaupt nicht zu

Das BIP-FI erfasst 17 Persönlichkeitseigenschaften, die vier Persönlichkeitsbereichen zugeordnet werden:



Ergebnisse

Nachdem der Teilnehmer die Testung abgeschlossen hat, erhält – je nach Absprache – er selbst oder der Auftraggeber die Auswertung innerhalb eines Werktages (Montag bis Freitag) per E-Mail. Diese besteht aus einem Ergebnisbericht sowie einer sog. Itemauswertung. Der Ergebnisbericht umfasst ein Ergebnisprofil und eine

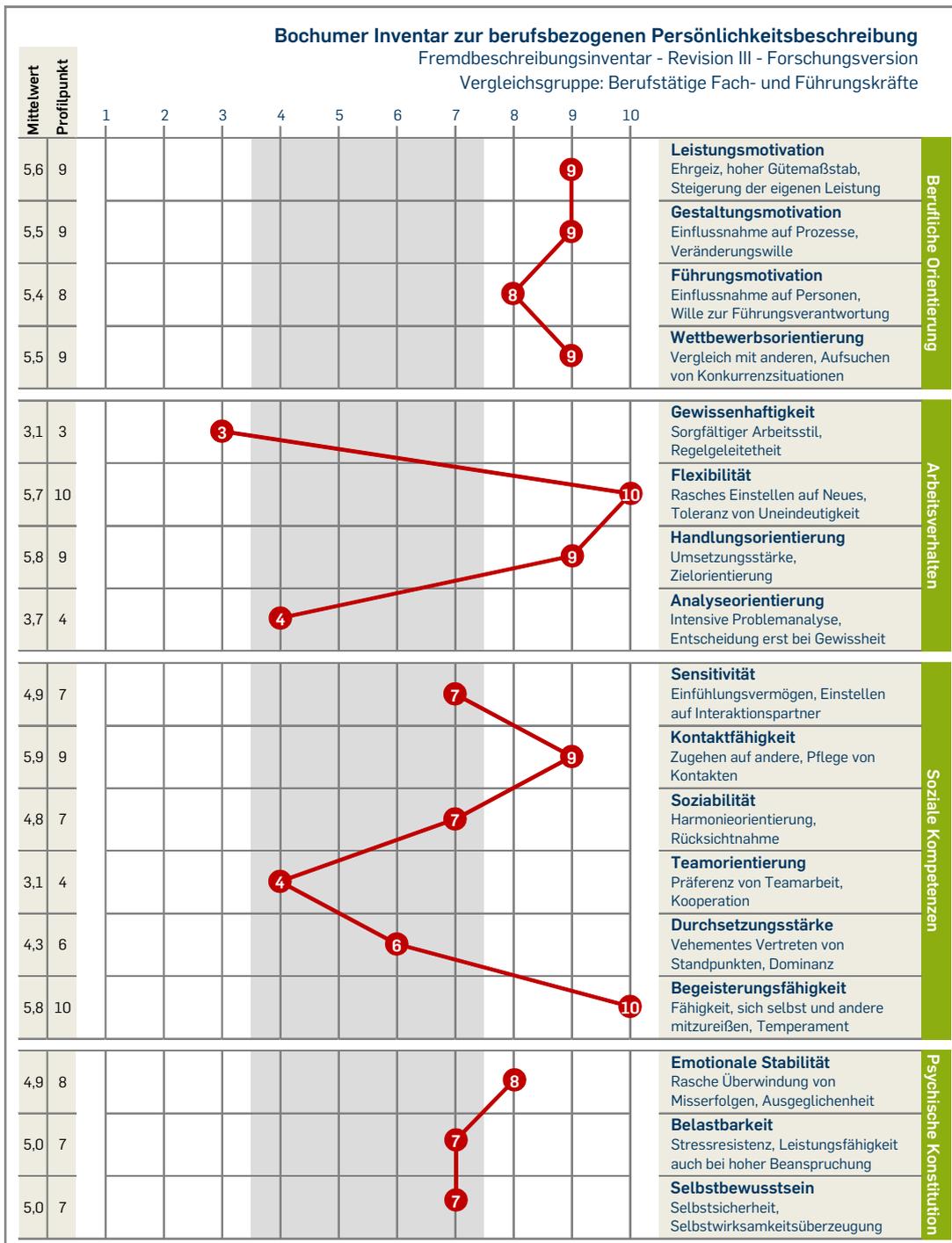
Broschüre mit Hinweisen zur Interpretation.

Die Itemauswertung beinhaltet eine Auflistung aller in die Auswertung einfließenden Aussagen des Fragebogens, inklusive der gewählten Antworten des jeweiligen Teilnehmers, sodass für jedes Item genau nachvollzogen werden kann, wie es beantwortet wurde.

Wenn Sie mehrere Fremdbilder erheben, bietet es sich zudem an, dass wir diese für Sie in einem Multiprofil gegenüber stellen oder aggregieren.

Da sich Persönlichkeitseigenschaften nicht auf einer Skala mit fest definiertem Nullpunkt messen lassen, werden deren Ausprägungen immer in Relation zu an-

Musterprofil

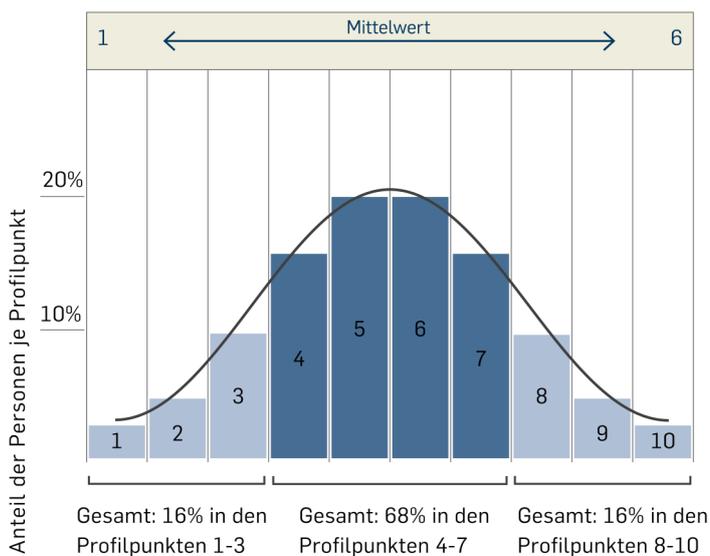


deren Personen beschrieben. Aus diesem Grund werden in wissenschaftlich entwickelten psychologischen Fragebogen Personen mit einer Referenzgruppe verglichen (unsere aktuelle Normstichprobe für das BIP-FI umfasst mehr als 3.500 Teilnehmer). Die Ausprägung einer bestimmten Eigenschaft ist stets vor diesem Hintergrund zu interpretieren.

Die Ergebnisse der Vergleichspersonen werden durch eine Normierung auf eine Normalverteilung mit zehn Stufen, so genannte Sten-Werte, übertragen (Sten steht für „Standard-Ten“). Bei dieser liegt der Großteil der Werte im mittleren Bereich, Extremwerte treten selten auf. Wie sich die Sten-Werte im Einzelnen verteilen, ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

Für eine Interpretation ist wichtig zu beachten, dass für eine erfolgreiche Berufstätigkeit nicht alle Dimensionen auf überdurchschnittlich hohem Niveau ausgeprägt sein müssen.

Normalverteilung und Sten-Werte



Einsatzgebiete

Das BIP-FI kann für vielfältige Zwecke eingesetzt werden:

- **Exploration der Wirkung des Beschriebenen auf andere**
- **Personalentwicklung, Teamentwicklungsprozesse**
- **Training, Coaching**
- **Ergänzend bei Feedback- und Beurteilungsprozessen**

Vor allem im Rahmen der Selbstexploration und der Personalentwicklung spielt das BIP-FI eine besondere Rolle: Es hat sich als Instrument zur Erhebung eines Fremdbildes bewährt und bietet eine wertvolle zusätzliche Informationsquelle zum Selbstbild einer Person. Durch einen Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung wird ermöglicht, den Grad der Übereinstimmung von privatem und öffentlichem Selbst zu ermitteln und eventuell einen so genannten „blinden Fleck“ aufzudecken.

Die Erfassung von Selbstbild-Fremdbild-Diskrepanzen kann z.B. zur Optimierung von Kommunikationsprozessen, zur Konfliktreduktion und zur Beziehungs- und Rollenklärung angewendet werden. Ist die erforderliche Offenheit gegeben, können mit dem kombinierten Einsatz von Selbst- und Fremdbeschreibungs-Fragebogen auch Stärken und Schwächen eines gesamten Arbeitsteams exploriert werden. So kann das BIP-FI Teamentwicklungsprozesse unterstützen, indem es ein 360°-Feedback mit differenzierten Einschätzungen liefert, die in dieser Form und Systematik innerhalb eines Gesprächs kaum zu erreichen sind.

Welche weiteren Möglichkeiten zur Optimierung Ihrer Personalarbeit eine Kombination unserer Verfahren bietet, erfahren Sie im nächsten Abschnitt.

Kombinationsmöglichkeiten



BIP-SI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - Selbstbeschreibungsinventar

Wenn Sie ein oder mehrere Fremdbilder einem Selbstbild gegenüberstellen möchten, dann eignet sich unsere Selbstbeschreibung zum BIP für einen direkten Vergleich. [mehr](#)



BIP-AM

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - Anforderungsmodul

Mit dem Anforderungsmodul unserer BIP-Familie können Sie systematisch ein Anforderungsprofil für eine zu besetzende Stelle anfertigen und dieses mit einem erstellten Fremdbild abgleichen. Zu empfehlen ist darüber hinaus die Hinzunahme des Selbstbildes der Person. [mehr](#)



BIP-6F-FI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren - Fremdbeschreibungsinventar

Um eine globale Einschätzung einer Person zu erhalten, eignet sich dieses etwa zehnmündige Screeningverfahren. Zudem können die 6 Faktoren auch aus dem BIP-FI extrahiert werden. [mehr](#)



BIF-MA

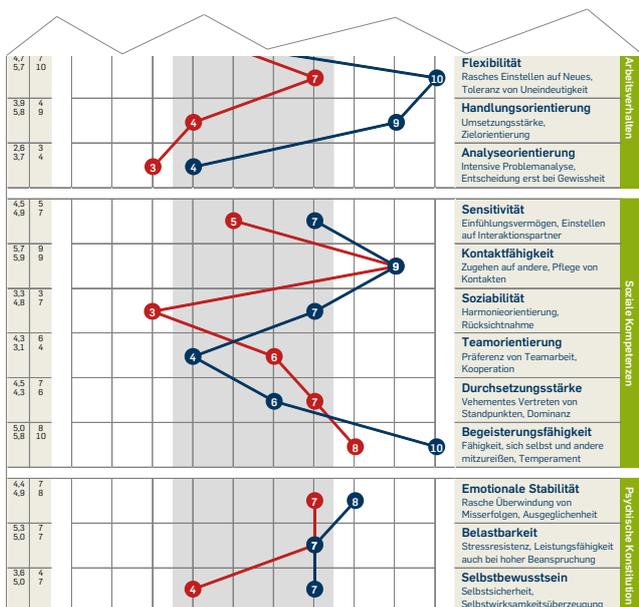
Bochumer Inventar zur Führungsbeschreibung - Mitarbeiterversion

Wenn es sich bei der zu beschreibenden Person um eine Führungskraft handelt, können Sie neben der berufsbezogenen Persönlichkeit mit dem Einsatz des BIF mehr über das konkrete Verhalten dieser Person als Führungskraft erfahren. [mehr](#)

Darstellung im Multiprofil, als Aggregation oder Korridor

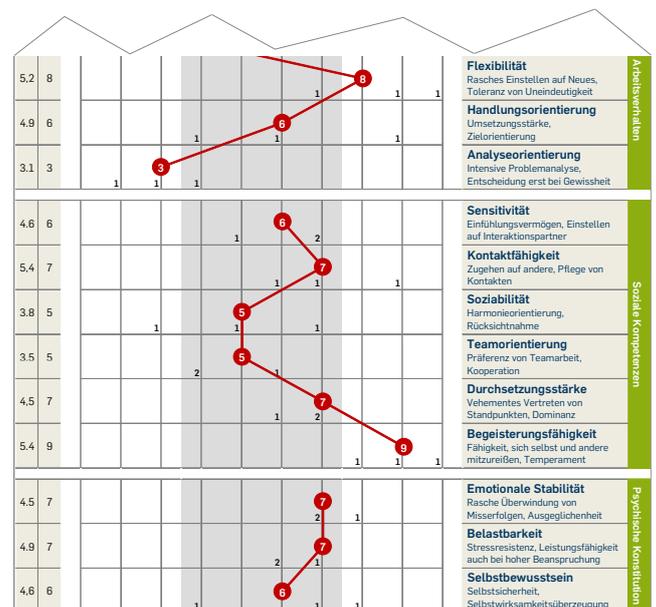
Für eine detailliertere Beschreibung von Multiprofilen, Aggregationen und Korridoren schauen Sie doch in unsere zugehörigen [Broschüren](#). Öffnen Sie den Reiter: Verfahrensinformationen zum Download Ansonsten zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren.

Beispiel - Multiprofil



Gemeinsame Darstellung mehrerer Selbst- bzw. Fremdbilder in einem Profil (auch mit Anforderungsprofil möglich)

Beispiel - Aggregation



Zusammenfassung von z.B. Fremdbildern zu einem „Durchschnittsfremdbild“

Gütekriterien

	Leitfrage	BIP-FI
Objektivität	Inwieweit sind die Testergebnisse hinsichtlich Durchführung, Auswertung und Interpretation unabhängig vom Untersucher?	Die standardisierte, computergestützte Durchführung und Auswertung sowie die auf fundierten Ergebnisunterlagen basierende Rückmeldung der Testergebnisse fördern die Objektivität des BIP-FI.
Reliabilität	Wie zuverlässig und genau erfolgt die Messung eines bestimmten Merkmals?	Durch Cronbachs Alpha-Werte der BIP-FI-Skalen mit einer Spannweite von .75 bis .91 wird eine zuverlässige Messung gewährleistet.
Validität	Inwieweit misst der Test, was er zu messen beansprucht?	Zwischen Fremd- und Selbsteinschätzung liegen Korrelationen von $r = .19$ bis $r = .56$ vor.
Normierung	In welcher Relation stehen die Ergebnisse des Einzelnen und die der Gesamtpopulation, wie repräsentativ ist diese?	Unsere Normstichprobe für das BIP-FI umfasst mehr als 3.500 Teilnehmer.

Vorteile

- Hohe Akzeptanz bei den Teilnehmern durch transparente und berufsbezogene Aussagen (Items)
- Die Auswertung liefert Ansatzpunkte für ein fundiertes Rückmeldegespräch und weitergehende hypothesengeleitete Exploration
- Der Fragebogen zur Selbstbilderfassung (BIP-SI) sowie das Anforderungsmodul (BIP-AM) beinhalten dieselben Dimensionen wie das BIP-FI – somit sind optimale Voraussetzungen für einen direkten Abgleich von Selbstbild, Fremdbild und Anforderungsprofil geschaffen
- Die Konstruktion und kontinuierliche Weiterentwicklung durch das Projektteam Testentwicklung erfolgt nach wissenschaftlichen Standards bei gleichzeitig hohem Praxisbezug

Das Projektteam Testentwicklung

Unter der Leitung von Rüdiger Hossiep entwickeln wir, das Projektteam Testentwicklung, bereits seit 1994 wissenschaftlich fundierte Testverfahren für ein systematisches und professionelles Personalmanagement. Komplettiert wird unser Team dabei durch vor allem im Fachbereich Psychologie verortete Fachkräfte in Form von wissenschaftlichen Mitarbeitern, wissenschaftlichen sowie studentischen Hilfskräften und Praktikanten. Um seriöse Testverfahren entwickeln zu können – und unseren qualitativen Ansprüchen gerecht zu werden – betreiben wir grundsätzlich keine Auftragsforschung, sondern setzen uns unsere Forschungsziele selbst. Wir verfolgen keinerlei kommerzielle Zwecke und arbeiten ausschließlich kostendeckend. Sämtliche Schritte un-

res Vorgehens sind transparent und dokumentiert. Durch die computergestützte und automatisierte Auswertung sowie anschließende Anonymisierung der Daten gewährleisten wir außerdem ein hohes Maß an Datensicherheit. Angesichts unserer auf Echtdate basierenden anwendungsbezogenen Forschung für die Praxis liefern wir belastbare Ergebnisse.

Vor dem Hintergrund unserer langjährigen Erfahrungen loten wir gern gemeinsam mit Ihnen Einsatzmöglichkeiten unserer Testverfahren aus, um Ihre Personalarbeit zu unterstützen.

Für weitergehende Fragen und zusätzliche Informationen stehen wir Ihnen selbstverständlich stets zur Verfügung.

www.testentwicklung.de
 bip@ruhr-uni-bochum.de
 Fon 0234 / 32-24623
 Fax 0234 / 32-04623

Unsere Verfahren in der Übersicht



Persönlichkeit differenziert	<p style="text-align: center;">BOCHUMER INVENTAR ZUR BERUFSBEZOGENEN PERSÖNLICHKEITSBESCHREIBUNG (BIP)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  Selbstbeschreibung (BIP-SI) ca. 250 Items, ca. 30-45 Minuten </div> <div style="text-align: center;">  Fremdbeschreibung (BIP-FI) ca. 190 Items, ca. 30 Minuten </div> <div style="text-align: center;">  Anforderungsmodul (BIP-AM) ca. 180 Items, ca. 30 Minuten </div> </div> <p style="text-align: center;">17 Skalen in vier Bereichen: Berufliche Orientierung (Leistungsmotivation, Gestaltungsmotivation, Führungsmotivation, Wettbewerbsorientierung), Arbeitsverhalten (Gewissenhaftigkeit, Flexibilität, Handlungsorientierung, Analyseorientierung), Soziale Kompetenzen (Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Sozialität, Teamorientierung, Durchsetzungsstärke, Begeisterungsfähigkeit), Psychische Konstitution (Emotionale Stabilität, Belastbarkeit, Selbstbewusstsein)</p>
Persönlichkeit basal	<p style="text-align: center;">BOCHUMER INVENTAR ZUR BERUFSBEZOGENEN PERSÖNLICHKEITSBESCHREIBUNG - 6 Faktoren (BIP-6F)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  Selbstbeschreibung (BIP-6F-SI) ca. 60 Items, ca. 10 Minuten </div> <div style="text-align: center;">  Fremdbeschreibung (BIP-6F-FI) ca. 60 Items, ca. 10 Minuten </div> <div style="text-align: center;">  Anforderungsmodul (BIP-6F-AM) ca. 60 Items, ca. 10 Minuten </div> </div> <p style="text-align: center;">Sechs Globalfaktoren: Engagement, Disziplin, Dominanz, Sozialkompetenz, Kooperation, Stabilität</p>
Führung	<p style="text-align: center;">BOCHUMER INVENTAR ZUR FÜHRUNGSBESCHREIBUNG (BIF)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  Mitarbeiterversion (BIF-MA) 100 Items, ca. 20 Minuten </div> <div style="text-align: center;">  Führungskräfteversion (BIF-FK) 100 Items, ca. 20 Minuten </div> <div style="text-align: center;">  Kollegenversion (BIF-KG) 100 Items, ca. 20 Minuten </div> <div style="text-align: center;">  Vorgesetztenversion (BIF-VG) 100 Items, ca. 20 Minuten </div> </div> <p style="text-align: center;">13 Skalen in vier Bereichen: Organisation (Aufgabenmanagement, Zeitmanagement, Ressourcenbereitstellung, Kommunikation), Beziehungsqualität (Vertrauen, Akzeptanz, Reifegrad), Interaktionsverhalten (Fairness, Umgang, Verlässlichkeit), Partizipation (Teamorientierung, Mitarbeiterorientierung, Reflexionsbereitschaft)</p>
Zufriedenheit	<p style="text-align: center;"> InMyOp(inion)</p> <p style="text-align: center;">84 Items, ca. 15-20 Minuten</p> <p style="text-align: center;">Drei Themenbereiche: Organisationsklima, Arbeitsmotivation, Rahmenbedingungen</p>
Berufliche Belastungen	<p style="text-align: center;"> BOCHUMER BURNOUT – INDIKATOR (BBI)</p> <p style="text-align: center;">60 Items, ca. 10 Minuten</p> <p style="text-align: center;">Fünf Skalen: Berufliches Leistungsdefizit, Körperliche Beschwerden, Intrapersonale Anzeichen, Soziale Isolation, Erschöpfung</p>
Einstellung zum Automobil	<p style="text-align: center;"> FRAGEBOGEN ZUR AUTOMOBILBEZOGENEN HANDLUNGSREGULATION (FAHR)</p> <p style="text-align: center;">105 Items, ca. 15 Minuten</p> <p style="text-align: center;">Zwölf Skalen: Sportlichkeit, Fahrerlebnis & Genuss, Faszination, Auswirkung, Statusbewusstsein, Hochwertigkeit, Individualitätsstreben, Beständigkeit, Impulsivität, Regelkonformität, Funktionalität, Sicherheitsbedürfnis</p>