



Case Study

Einsatz des BIP und des BIP-6F zur Auswahl von Führungskräften bei der Materna GmbH

MATERNA
Information & Communications

Projektteam Testentwicklung
c/o Dr. R. Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
IB 5/55
44801 Bochum

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

Einsatz des BIP und des BIP-6F zur Auswahl von Führungskräften bei der Materna GmbH

Informationen zum Unternehmen

Die Materna GmbH ist ein mittelständischer IT- und Kommunikationsdienstleister mit Sitz in Dortmund. Das Familienunternehmen beschäftigt europaweit rund 1.700 Mitarbeiter.

Information zu den eingesetzten Verfahren

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) dient der systematischen und differenzierten Beschreibung überfachlicher Persönlichkeitsmerkmale anhand von 17 Skalen (Forschungsversion; publizierte Version: 14 Skalen).

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F) ist auf Basis des BIP entwickelt worden. Im Unterschied zum Mutterverfahren bildet es die individuelle Persönlichkeit mithilfe von sechs Faktoren ab, die deutliche breitere Inhaltsbereiche umfassen als die BIP-Skalen. Das BIP-6F kann sowohl als eigenständiges Verfahren durchgeführt werden, als auch aus der Forschungsversion des BIP als Zusatzauswertung extrahiert werden.

Für die Forschungsversionen von BIP und BIP-6F liegen jeweils sowohl ein Selbstbeschreibungsinventar (SI), als auch ein Fremdbeschreibungsinventar (FI) vor. Darüber hinaus können mit dem Anforderungsmodul (AM) die überfachlichen Anforderungen einer beruflichen Position beschrieben werden. Die Profillinien der verschiedenen Beurteilungsperspektiven können in Form eines Multiprofiles gegenübergestellt werden.

Ausgangslage

Die Personalverantwortlichen bei Materna standen vor der Aufgabe, vakante Führungspositionen mit geeigneten internen Bewerbern zu besetzen.

Hierbei sollten neben den fachlichen Qualifikationen auch die überfachlichen Kompetenzen der Kandidaten berücksichtigt werden. Um die Persönlichkeit der Bewerber möglichst zuverlässig und systematisch erheben zu können, sollte der Auswahlprozess durch den Einsatz eines Persönlichkeitsfragebogens unterstützt werden.

Dabei wurde das BIP als das geeignetste Verfahren erachtet. Ausschlaggebend dabei waren einerseits die wissenschaftliche Fundierung und zum anderen der explizite Berufsbezug des Verfahrens, was bei Kandidaten und Anwendern auf hohe Akzeptanz stieß. Als besonders nützlich wurde außerdem die Kombinierbarkeit mit BIP-FI und BIP-AM betrachtet.

Um die Profilinterpretation zu erleichtern und die Eindrucksbildung durch eine höhere Abstraktionsebene zu erweitern, wurde ergänzend zum BIP das BIP-6F als Zusatzauswertung genutzt.

Besondere Herausforderungen

Vonseiten der Entscheidungsträger im Unternehmen gab es Bedenken, dass die BIP-/BIP-6F-Ergebnisse bei der Auswahl im Vergleich zu fachlichen Kompetenzen und bisherigen beruflichen Erfolgen zu stark ins Gewicht fallen könnten und es auf diese Weise zu einer Verschiebung der Entscheidungskompetenzen kommen könnte. Darüber hinaus wurde befürchtet, dass die Interpretation und Rückmeldung der Ergebnisse zu viel Zeit in Anspruch nehmen könnte.

Umsetzung

Das BIP-6F und das BIP (inklusive Fremdbeschreibungsinventar und Anforderungsmodul) wurden als Bestandteile des gesamten Auswahlprozesses aufgenommen.

1. Beschreibung der überfachlichen Anforderungen	Mithilfe des BIP-AM werden die überfachlichen Anforderungen der zu besetzenden Position aus Sicht verschiedener Prozessbeteiligter erhoben, in einem Workshop diskutiert und zu einem Anforderungsprofil verdichtet. Für häufige Führungspositionen liegt inzwischen ein Anforderungsprofil vor, das für den Einzelfall geprüft und ggf. angepasst wird.
2. Stellenausschreibung	Vakante Führungspositionen werden unternehmensintern ausgeschrieben, woraufhin sich interessierte Kandidaten durch die Einsendung eines Motivations Schreibens und eines Lebenslaufs bewerben können. Sämtliche Bewerber werden anschließend zur Selbstpräsentation eingeladen.

3. BIP-/BIP-6F-Erhebung	Die geeignetsten Bewerber werden im nächsten Schritt dazu aufgefordert, das BIP-SI auszufüllen. Um einen Abgleich zum Fremdbild zu ermöglichen, füllen deren Vorgesetzte parallel das BIP-FI aus. Um den Informationsgehalt der Ergebnisse zu maximieren, werden aus diesen Testungen ergänzend die korrespondierenden BIP-6F-Ergebnisse generiert.
4. Ergebnissichtung	Für einen ersten Überblick werden zunächst die BIP-6F-Ergebnisse gesichtet. So können bereits auf den ersten Blick Hypothesen zur Persönlichkeitsstruktur entwickelt und Übereinstimmungen oder auch Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdbild identifiziert werden. Zur detaillierten Analyse werden die BIP-Ergebnisse hinzugezogen.
5. Abgleich mit Anforderungsprofil	Die Selbst- und Fremdbeschreibungen werden anschließend mit der Anforderungsbeschreibung gegenübergestellt und auf Passung untersucht.
6. Rückmeldegespräch	In einem dreistündigen Interviewgespräch mit erfahrenen Psychologen/Diagnostikern werden die BIP-/BIP-6F-Ergebnisse eines jeden Bewerbers zunächst anhand biographischer und situativer Fragen validiert. Abschließend werden dem Bewerber die BIP-Ergebnisse der Selbst- und Fremdbeschreibung zurückgemeldet, ausführlich erläutert und mit Eindrücken aus dem Interview verbunden.
7. Formulierung einer Besetzungsempfehlung	Die im Auswahlprozess zusammengetragenen Informationen werden genutzt, um eine Empfehlung für die Stellenbesetzung auszusprechen.
8. Finale Besetzungsentscheidung	Diese Empfehlungen werden an die Entscheidungsträger weitergeleitet, die daraufhin die finale Besetzungsentscheidung treffen.

Konsequenzen

Nach anfänglichen Vorbehalten sind die Entscheidungsträger im Unternehmen vom kombinierten Einsatz des BIP und BIP-6F überzeugt. Ein Grund dafür war, dass die Skalen bzw. Faktoren der Verfahren als gemeinsame Sprache zur Beschreibung überfachlicher Kompetenzen genutzt werden können.

Mögliche Widerstände wurden von vornherein dadurch vermieden, dass die finale Besetzungsentscheidung bei den Entscheidern blieb und es somit zu keiner Kompetenzverschiebung kam.

Durch den kombinierten Einsatz beider Verfahren können die Ergebnisse sowohl auf einem allgemeineren (BIP-6F) als auch auf einem spezifischeren (BIP) Abstraktionsniveau betrachtet werden. Während die BIP-6F-Ergebnisse grundlegende Muster der Persönlichkeitsstruktur fokussieren und z.B. die vergleichende Sichtung mehrerer Bewerber erleichtern, können die BIP-Ergebnisse zur vertiefenden Auseinandersetzung mit den individuellen Merkmalen und Kompetenzen der einzelnen Kandidaten genutzt werden.

Das transparente Vorgehen und vor allem die ausführliche und entwicklungsorientierte Rückmeldung haben dazu geführt, dass auch die meisten Kandidaten den Bewerbungsprozess positiv bewerten.

Zusammengenommen hat sich die Integration des BIP und des BIP-6F in den Bewerbungsprozess als praktikabel und sinnvoll erwiesen.

Links

Kooperierendes Unternehmen:

<http://www.materna.de/>

Eingesetzte Verfahren:

BIP (Forschungsversion):

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

BIP (publizierte Version):

<https://www.testzentrale.de/shop/bochumer-inventar-zur-berufsbezogenen-persoenslichkeitsbeschreibung.html>

BIP-6F (Forschungsversion):

<https://www.testentwicklung.de/testverfahren/bip-6f-si.html.de>

BIP-6F (publizierte Version):

<https://www.testzentrale.de/shop/bochumer-inventar-zur-berufsbezogenen-persoenslichkeitsbeschreibung-6-faktoren.html>