

Case Study



# Einsatz des BIP zum Executive Search von Rahe Management Consultants



R·M·C

RAHE MANAGEMENT CONSULTANTS  
PERSONAL- & MANAGEMENTBERATUNG

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

[www.testentwicklung.de](http://www.testentwicklung.de)  
[bip@ruhr-uni-bochum.de](mailto:bip@ruhr-uni-bochum.de)  
Fon 0234 / 32-24623  
Fax 0234 / 32-04623

## **Einsatz des BIP zum Executive Search von Rahe Management Consultants**

### **Informationen zum Unternehmen**

Rahe Management Consultants (RMC) ist eine 2011 gegründete, inhabergeführte Personal- und Managementberatung mit Sitz in Recklinghausen.

### **Informationen zum eingesetzten Verfahren**

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) dient der systematischen Beschreibung der individuellen Persönlichkeit. Auf Basis von 17 Skalen (Forschungsversion; publizierte Version: 14 Skalen) kann ein sehr differenzierter Eindruck über das Selbstbild der Teilnehmer gewonnen werden.

### **Ausgangslage**

Rahe Management Consultants (RMC) berät Unternehmen dabei, leitende Positionen mit geeigneten Kandidaten zu besetzen. Den Unternehmen ist es dabei wichtig, dass die Kandidaten nicht nur fachlich qualifiziert sind, sondern auch hinsichtlich ihrer Persönlichkeit den besonderen Anforderungen einer Topposition gerecht werden.

Um fundierte Aussagen über die überfachlichen Qualifikationen eines Bewerbers treffen zu können, setzt RMC häufig das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) ein. Das BIP ermöglicht eine wissenschaftlich fundierte und differenzierte Persönlichkeitsbeschreibung. Damit grenzt es sich von einer Vielzahl an populären Typentests ab, welche meist auf sehr vereinfachten Persönlichkeitsmodellen basieren und aus wissenschaftlicher Perspektive kritisch zu bewerten sind. Dies war für die Wahl des BIP-Fragebogens entscheidend.

### **Besondere Herausforderungen**

Einige der Kunden von RMC haben in der Vergangenheit negative Erfahrungen beim Einsatz von Persönlichkeitsverfahren gemacht, da sie von anderen Beratern unzureichend bei der Ergebnisinterpretation unterstützt wurden. Gegenüber dem Einsatz des BIP zeigten diese – nachvollziehbarerweise – eine gewisse Skepsis.

Auch Arbeitnehmervertreter sahen das BIP zum Teil kritisch, da mit den inhaltlich breit aufgestellten Skalen auch Eigenschaften gemessen werden könnten, die für die Stellenbesetzung nicht relevant seien.

## Umsetzung

Der von RMC geleitete Auswahlprozess umfasst typischerweise folgende Schritte:

<b>1. Sichtung der Bewerbungsunterlagen</b>	Bewerbungsunterlagen werden gesichtet und auf Richtigkeit überprüft.
<b>2. Telefonisches Erstgespräch</b>	Mit den Kandidaten wird ein Erstgespräch geführt, welches der ersten Eindrucksbildung und der Besprechung des weiteren Vorgehens dient.
<b>3. BIP-Teilnahme</b>	Die Kandidaten werden dazu aufgefordert, am BIP teilzunehmen.
<b>4. Ergebnisinterpretation</b>	Die BIP-Profile der Teilnehmer werden von RMC interpretiert und auf Stimmigkeit untersucht, z. B. durch Prüfung widersprüchlicher Skalenausprägungen oder ungewöhnlicher Antwortzeiten. Die Ergebnisse werden genutzt, um ein zweites Gespräch mit dem Bewerber vorzubereiten.
<b>5. Rückmeldegespräch</b>	Im Rückmeldegespräch werden die BIP-Ergebnisse mit dem Teilnehmer besprochen und mit dem bisherigen beruflichen Werdegang sowie mit dem zukünftigen Zielprofil abgeglichen.
<b>6. Erstellung des Gesamtberichts</b>	Die Informationen aus beiden Interviews, dem BIP-Profil und den Bewerbungsunterlagen werden anschließend in einen Gesamtbericht über den Kandidaten zusammengetragen. Auf Wunsch enthält der Bericht auch eine Empfehlung hinsichtlich der Stellenbesetzung. Dies wird anschließend vom Auftraggeber zur finalen Besetzungsentscheidung genutzt.
<b>7. Evaluation der Stellenbesetzung</b>	Der Nutzen der Beratungsleistung wird von RMC langfristig evaluiert. So setzt sich RMC alle 1-2 Monate mit den Unternehmen in Verbindung, um abzuklären, ob der ausgewählte Kandidat noch immer im Unternehmen arbeitet und ob die Entscheider mit der Auswahl weiterhin zufrieden sind.

## Konsequenzen

Da die Beratungsleistung von RMC die Erstellung eines abschließenden Abschlussberichts umfasst, konnten die anfänglichen Bedenken einiger Kunden entkräftet werden.

So geht der Bericht über die bloße Abbildung des BIP-Profiles hinaus und umfasst eine individuell verfasste Interpretation und Beurteilung der Ergebnisse. Auf diese Weise können auf die spezifischen Fragestellungen des Unternehmens eingegangen und konkrete Empfehlungen hinsichtlich der Stellenbesetzung ausgesprochen werden. Die Entscheider in den Unternehmen sehen den Mehrwert dieser Beratung und richten sich bei der Stellenbesetzung meist nach den Empfehlungen von RMC.

Auch die Arbeitnehmervertreter sehen ihre Interessen bewahrt, da sich der Abschlussbericht auf Wunsch nur auf die BIP-Ergebnisse konzentriert, die für die Stellenbesetzung von besonderer Bedeutung sind.

Die Berater bei RMC schätzen das BIP als sinnvolle Zusatzinformation, die den Gesamteindruck zum Bewerber komplettieren kann. So stellen selbst erfahrene Berater bisweilen Unterschiede zwischen den BIP-Ergebnissen und dem subjektiven Eindruck („Bauchgefühl“) im persönlichen Gespräch fest. Den Berater ermöglicht dies, im Zweitgespräch gezieltere Fragen zu stellen.

Die Erfahrung von RMC zeigt, dass sich das BIP – bei kompetenter Anwendung – sinnvoll zur Besetzung von Führungspositionen nutzen lässt.

## Links

Kooperierendes Unternehmen:

<https://www.rahe-consultants.com/>

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-persoennlichkeitsbeschreibung.html>