

## Verfahrensinformation

# BIF

Revision II

Bochumer Inventar zur Führungsbeschreibung



### **BIF-FK**

Führungskräfteversion



### **BIF-MA**

Mitarbeiterversion



### **BIF-VG**

Vorgesetztenversion



### **BIF-KG**

Kollegenversion

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

## Überblick

Die Tatsache, dass die Ansprüche an Führungskräfte steigen, es in Deutschland aber kaum geeignete Instrumente zur differenzierten Selbst- und Fremdeinschätzung in diesem Bereich existieren, führte zur Konstruktion des Bochumer Inventars zur Führungsbeschreibung (BIF). Um ein 360°-Feedback zu ermöglichen, gliedert sich das BIF in vier Versionen: Führungskräfteversion (FK), Mitarbeiterversion (MA), Kollegenversion (KG) und Vorgesetztenversion (VG).

Mithilfe des BIF-FK können Führungskräfte berufsbezogene Aspekte ihres eigenen Führungsverhaltens beurteilen und erhalten ein wissenschaftlich fundiertes und differenziertes Ergebnisprofil. Die anderen drei Versionen erlauben die systematische Erfassung des Fremdbildes der beschriebenen Führungskraft aus unterschiedlichen Perspektiven, so dass Selbstbild/Fremdbild-Diskrepanzen aufgedeckt werden können. Dies stellt u.a. bei der Personal- und Führungskräfteentwicklung eine relevante Grundlage dar.

Das Testverfahren bildet dabei das Verhalten mithilfe von 13 führungsrelevanten Skalen umfassend ab, ist praxisnah und lenkt den Fokus auf arbeitsrelevante Aspekte. Vorbehalte gegenüber psychologischen Fragebogen werden beim BIF reduziert, indem auf klinisch-psychologische Inhalte verzichtet wird und stattdessen klar verständliche sowie transparente Aussagen verwendet werden. So findet es besondere Akzeptanz sowohl bei Teilnehmern als auch Verantwortlichen in Organisationen.

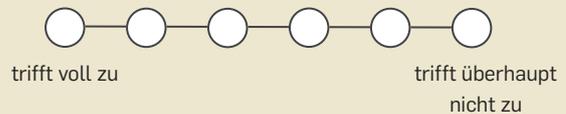
Durch die Konstruktion und stetige Weiterentwicklung nach wissenschaftlichen Kriterien (u.a. Objektivität, Reliabilität und Validität) seitens des Projektteams Testentwicklung wird eine belastbare Fundierung gewährleistet.

## Aufbau

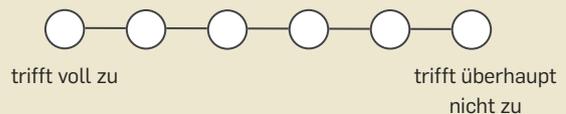
Die aktuelle Forschungsversion des BIF (Revision II) kann online durchgeführt werden und umfasst 100 Aussagen (Items). Auf einer 6-stufigen Skala, die von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ reicht, schätzen die Teilnehmer ein, inwieweit die jeweiligen Aussagen auf sie bzw. die beschriebene Führungskraft zutreffen. Die Bearbeitungsdauer beträgt etwa 20 Minuten. Vor Beginn der eigentlichen Testfragen werden die Teilnehmer gebeten, einige demographische Fragen zur Person und beruflichen Laufbahn zu beantworten. Dies dient ausschließlich Forschungszwecken und fließt nicht in die Auswertung ein.

## Beispiel-Items

„Organisieren gehört zu den Stärken meiner Führungskraft.“ (BIF-MA)



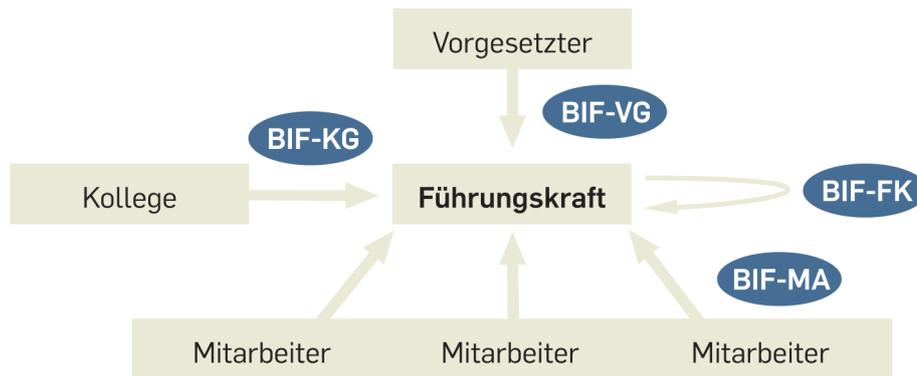
„Bei Entscheidungen beziehe ich die Mitarbeiter aus dem betroffenen Arbeitsbereich immer mit ein.“ (BIF-FK)



**Das BIF erfasst 13 Führungsdimensionen, die vier Bereichen zugeordnet werden:**



### Grafische Veranschaulichung der Versionen des BIF



### Ergebnisse

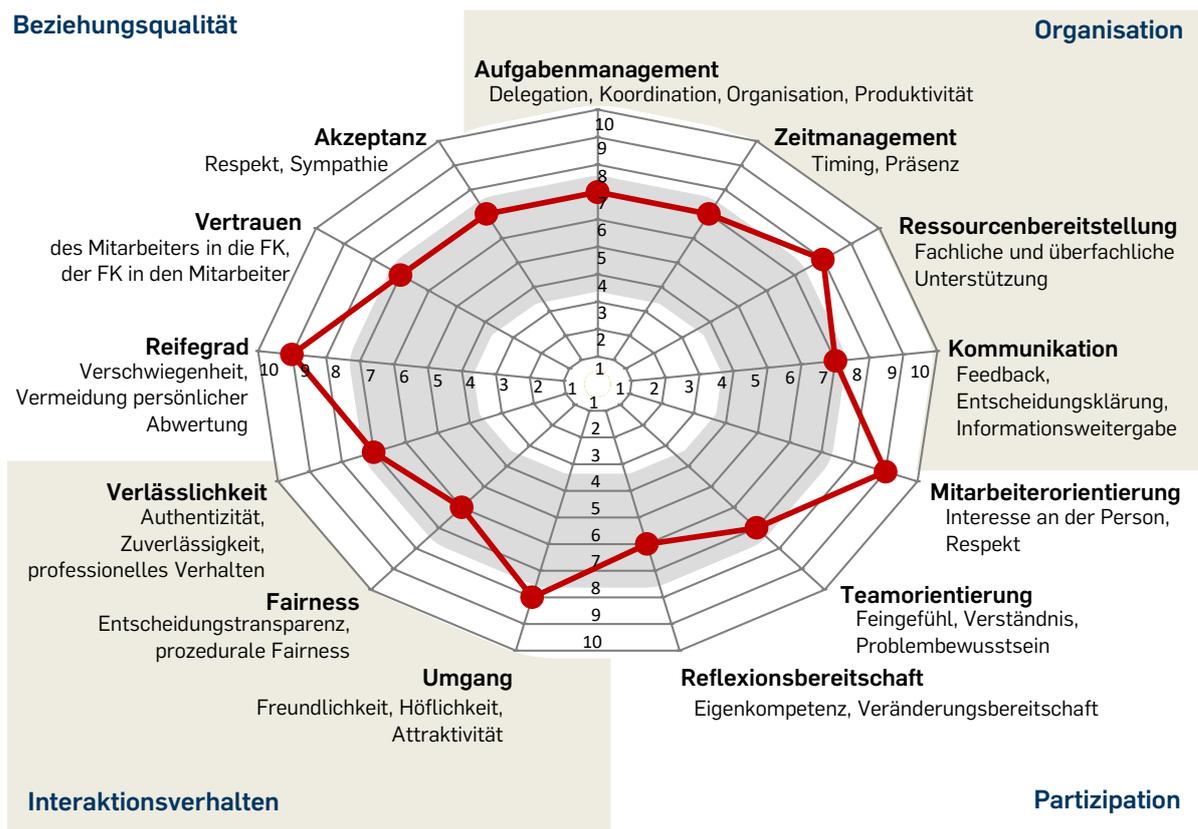
Nachdem der Teilnehmer die Testung abgeschlossen hat, erhält – je nach Absprache – er selbst oder der Auftraggeber die individuelle Auswertung innerhalb eines Werktages (Montag bis Freitag) per E-Mail. Diese besteht aus einem Ergebnisbericht sowie einer sog. Itemauswertung.

Der Ergebnisbericht umfasst ein Ergebnisprofil, eine Skalenkonzeptualisierung, in der die Bedeutung einer hohen Ausprägung verdeutlicht wird, sowie Hinweise 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.

Da sich persönliche Eigenschaften nicht auf einer Skala mit fest definiertem Nullpunkt messen lassen, werden ihre Ausprägungen immer in Relation zu anderen Perso-

### Musterprofil

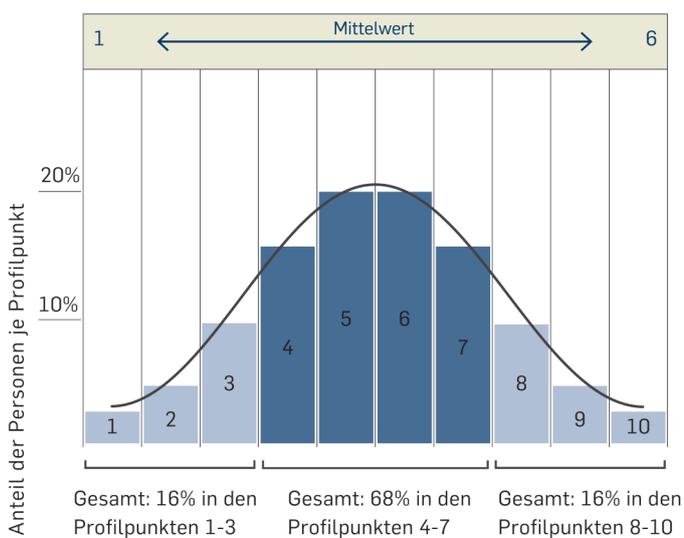


nen beschrieben. Aus diesem Grund werden in wissenschaftlich entwickelten psychologischen Fragebogen Personen mit einer Referenzgruppe verglichen (unsere aktuelle Normstichprobe für das BIF umfasst mehr als 5.792 Teilnehmer). Die Ausprägung einer bestimmten Eigenschaft ist stets vor diesem Hintergrund 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 hingegen 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 BIF kann für vielfältige Zwecke eingesetzt werden, wobei die beschriebene Führungskraft stets im Mittelpunkt stehen sollte:

- **Persönliche Standortbestimmung, Training, Coaching**
- **Personalentwicklung, Teamentwicklungsprozesse**
- **Ergänzend bei Feedback- und Beurteilungsprozessen**

Vor allem im Rahmen der persönlichen Standortanalyse innerhalb von Coaching- und Trainingsmaßnahmen spielt das BIF eine besondere Rolle:

Es hat sich als Instrument zur Erhebung des Führungsverhaltens bewährt und bietet eine wertvolle zusätzliche Informationsquelle beispielsweise zu Persönlichkeitseigenschaften.

Um potenziellen Entwicklungsbedarf zu identifizieren, sollte vor allem die Mitarbeiterversion (BIF-MA) zur Exploration des Fremdbildes hinzugezogen werden. Dennoch ist die Relevanz der Einschätzungen von Kollegen (BIF-KG) und Vorgesetzten (BIF-VG) nicht zu vernachlässigen, denn auch hier können je nach Perspektive unterschiedliche Urteile zutage treten.

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 ein kombinierter Einsatz der verschiedenen BIF-Fragebogen Teamentwicklungsprozesse unterstützen, indem es ein 360°-Feedback mit differenzierten Einschätzungen liefert, die in dieser Form 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



### BIP-FI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - Fremdbeschreibungsinventar

Mit dem Selbstbeschreibungsfragebogen unserer BIP-Familie können systematisch die Persönlichkeitseigenschaften einer Führungskraft erfasst werden. In Kombination mit der Führungsbeschreibung bietet sich Ihnen die Möglichkeit, die Persönlichkeitsstruktur mit dem gezeigten Führungsverhalten abzugleichen. [mehr](#)

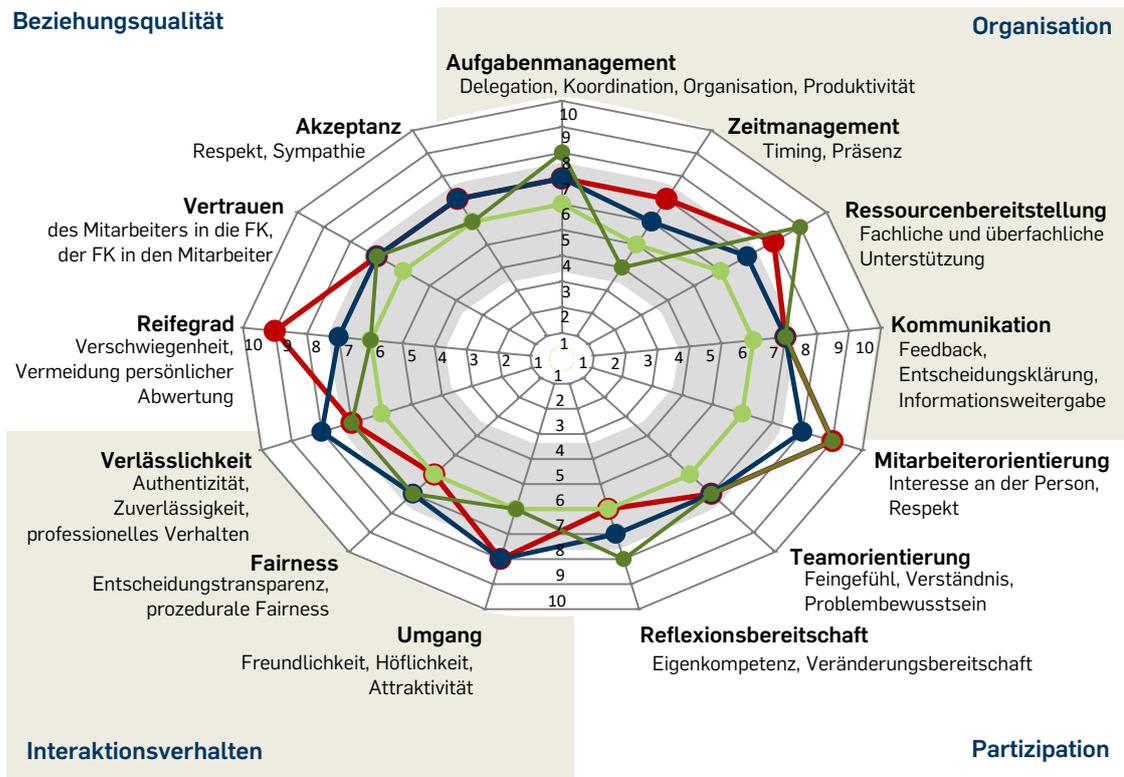
Wenn Sie das Selbstbild einer Person einem oder mehreren Fremdbildern gegenüberstellen möchten, dann eignet sich unsere Fremdbeschreibung zum BIP für einen direkten Vergleich bzw. für eine Gegenüberstellung der Selbstbild-Fremdbild-Diskrepanzen der Persönlichkeit und des Führungsverhaltens. [mehr](#)

### Darstellung im Multiprofil, als Aggregation oder Korridor

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



### Beispiel - Multiprofil mit Aggregation



- Selbstbild von Max Mustermann
- Fremdbild der Mitarbeiter über Max Mustermann - (N=7)
- Fremdbild der Kollegen über Max Mustermann - (N=3)
- Fremdbild des Vorgesetzten über Max Mustermann - (N=1)

## Gütekriterien

	Leitfrage	BIF
<b>Objektivität</b>	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 BIF.
<b>Reliabilität</b>	Wie zuverlässig und genau erfolgt die Messung eines bestimmten Merkmals?	Durch Cronbachs Alpha-Werte der BIF-Skalen mit einer Spannweite von .78 bis .95 wird eine zuverlässige Messung gewährleistet.
<b>Validität</b>	Inwieweit misst der Test, was er zu messen beansprucht?	84% der Varianz der Zufriedenheit eines Mitarbeiters mit seiner Führungskraft kann durch die Skalen des BIF-MA erklärt werden.
<b>Normierung</b>	In welcher Relation stehen die Ergebnisse des Einzelnen und die der Gesamtpopulation, wie repräsentativ ist diese?	Unsere Normstichprobe für das BIF umfasst mehr als 5.792 Teilnehmer.

Für weitere Informationen siehe:

Schardien, P. (2013). Zufrieden mit dem Chef? Der Einfluss der Mitarbeiterpersönlichkeit auf die Zufriedenheit des Mitarbeiters auf Basis der Theorie kognitiver Dissonanz. Dissertation, Ruhr-Universität Bochum.

### Vorteile

- Hohe Akzeptanz bei den Teilnehmern durch transparente und berufsbezogene Aussagen (Items)
- Die Auswertung liefert Ansatzpunkte für ein fundiertes Rückmeldegespräch und weitergehende hypothesengeleitete Exploration
- Die Mitarbeiter-, Kollegen- und Vorgesetztenversionen beinhalten dieselben Dimensionen wie das BIF-FK (Führungskräfteversion) – somit sind optimale Voraussetzungen für einen direkten Abgleich von Selbst- und Fremdbild geschaffen
- Die Konstruktion und kontinuierliche Weiterentwicklung durch das Projektteam Testentwicklung erfolgt nach wissenschaftlichen Standards bei gleichzeitig hohem Praxisbezug
- Umfangreiche Datenerhebungen (mehr als 5.792 Teilnehmer)



## 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 Auf-

tragsforschung, sondern setzen uns unsere Forschungsziele selbst. Wir verfolgen keinerlei kommerzielle Zwecke und arbeiten ausschließlich kostendeckend. Sämtliche Schritte unseres 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 Echtdaten basierenden anwendungsbezogenen Forschung für die Praxis liefern wir belastbare Ergebnisse.

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

## Unsere Verfahren in der Übersicht



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