

Verfahrensinformation



BIP-AM

Revision IV

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung - Anforderungsmodul

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 diesem zusätzlichen Anspruch gerecht zu werden, können mit dem Anforderungsmodul des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP-AM) effizient und systematisch überfachliche Anforderungen an eine Position erfasst werden. Erst nach Kenntnis dieser an eine Tätigkeit gestellten Anforderungen erscheint es sinnvoll, geeignete Personalauswahlverfahren zur Identifikation potentieller Kandidaten zu bestimmen.

Das Testverfahren bietet die Möglichkeit, die erforderliche Persönlichkeit durch 17 berufsbezogene Skalen umfassend abzubilden. Dabei ist es praxisnah und bietet eine Hilfestellung, um eine möglichst optimale Passung zwischen der Persönlichkeit eines Mitarbeiters und den Anforderungen (Person-Job-Fit) einer Tätigkeit herzustellen. Vorbehalte gegenüber psychologischen Fragebogen werden beim BIP-AM reduziert, indem auf klinisch-psychologische Inhalte verzichtet wird und stattdessen klar verständliche sowie transparente Aussagen verwendet werden. So findet das BIP-AM 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

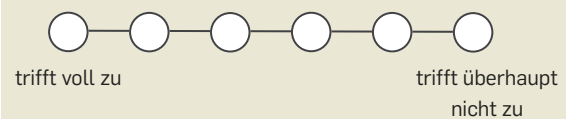
des Projektteams Testentwicklung wird zudem eine belastbare Fundierung gewährleistet.

Aufbau

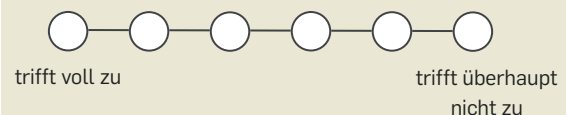
Die aktuelle Forschungsversion des BIP-AM (Revision IV) kann online durchgeführt werden und umfasst 186 Aussagen (Items). Auf einer 6-stufigen Skala, die von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ reicht, schätzen die Teilnehmer ein, inwieweit die jeweiligen Aussagen auf die beschriebene Position zutreffen. Die Bearbeitungsdauer beträgt in etwa 35 Minuten. Vor Beginn des Verfahrens werden die Teilnehmer gebeten, einige Fragen zur beschriebenen Position zu beantworten. Dies dient ausschließlich Forschungszwecken und fließt nicht mit in die Auswertung ein.

Beispiel-Items

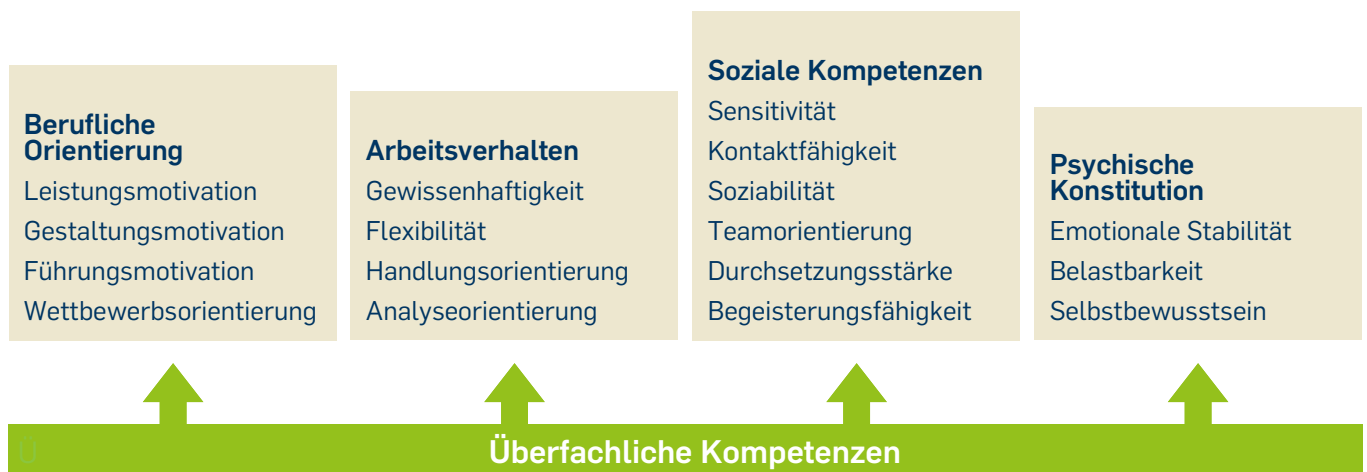
„Der Positionsinhaber muss bestrebt sein, seine Leistungen fortwährend zu steigern.“



„Für die Position ist es erforderlich, Freude an der Leitung von Gruppen zu haben.“



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



Ergebnisse

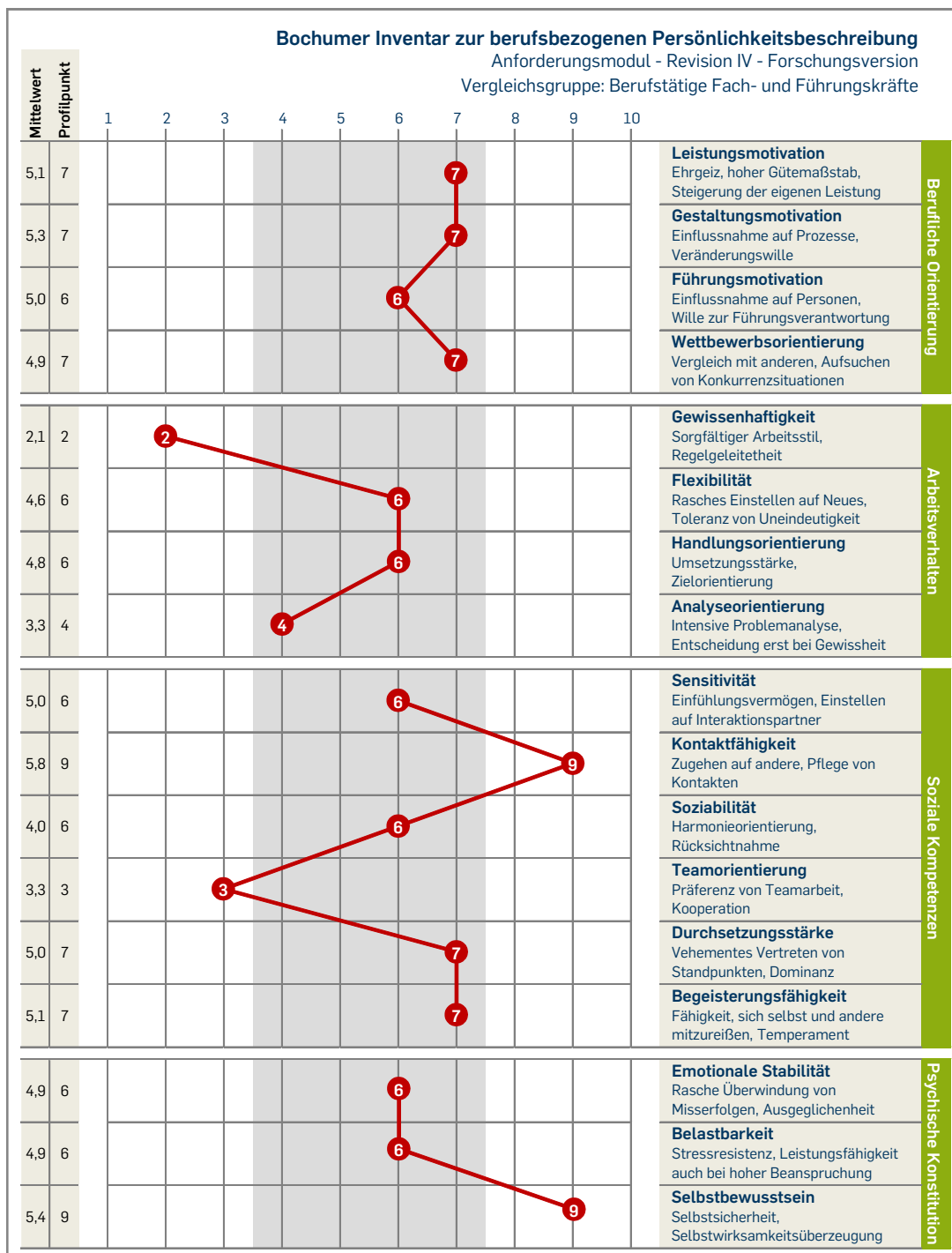
Nachdem der Teilnehmer die Testung abgeschlossen hat, erhält – je nach Absprache – er selbst oder der Auftraggeber die Auswertung innerhalb eines Werktages (Montag bis Freitag) per E-Mail. Diese besteht aus einem Ergebnisbericht sowie einer sog. Itemauswertung. Der Ergebnisbericht umfasst ein Ergebnisprofil,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

Skalenkonzeptualisierung, in der die Bedeutung einer hohen und niedrigen Ausprägung verdeutlicht wird, so wie 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 Persönlichkeitseigenschaften nicht auf einer Skala mit fest definiertem Nullpunkt messen lassen, werden deren Ausprägungen immer in Relation zu anderen Personen beschrieben. Aus diesem Grund werden

Musterprofil

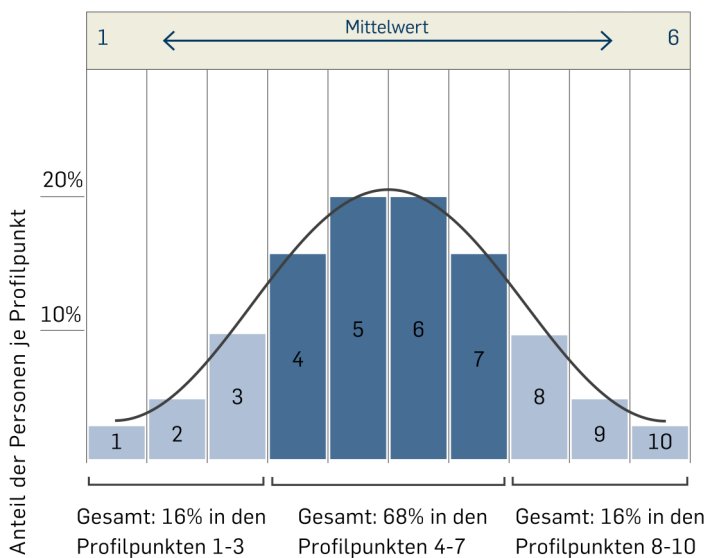


in wissenschaftlich entwickelten psychologischen Fragebogen Personen mit einer Referenzgruppe verglichen (unsere aktuelle Normstichprobe für das BIP-AM umfasst etwa 2.000 Teilnehmer). Die Ausprägung einer bestimmten Eigenschaft ist stets vor diesem Hintergrund zu interpretieren.

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-AM kann für vielfältige Zwecke eingesetzt werden:

- **Berufliche Eignungsdiagnostik**
- **Unterstützung von Personalplatzierungsentscheidungen**
- **Anforderungsanalyseinstrument für die Entwicklung von Assessment Centern**
- **Unterstützung bei der Auswahl von passenden Personalentwicklungsmaßnahmen**

Um sich unterschiedliche Anforderungen zu vergegenwärtigen, empfiehlt es sich, mehrere Personen mit dem Ausfüllen eines BIP-AM bezüglich einer Position zu betrauen. Vor allem der Einsatz einer Aggregation, also einer Zusammenfassung mehrerer Anforderungsmodule zu einem „Durchschnittsprofil“, ist an dieser Stelle von Vorteil. Da sich auch Uneinigkeit über die überfachlichen Anforderungen der Tätigkeit unter den für die Besetzung einer Vakanz Verantwortlichen zeigt, bietet eine Aggregation des BIP-AM mit Verteilungsangaben die Möglichkeit, diese Differenzen aufzudecken, um zu einer systematischen Erfassung der gewünschten Anforderungen der Tätigkeit zu gelangen.

Eine zusätzliche Möglichkeit bietet die Erarbeitung eines spezifischen Anforderungskorridors auf Grundlage einzelner BIP-AM-Ergebnisse. So kann abgeglichen werden, inwieweit die Kandidaten innerhalb dieses Korridors liegen.

Nachdem in diesem ersten Schritt die Anforderungen einer zu besetzenden Position systematisch bestimmt worden sind, kann in einem zweiten Schritt das Persönlichkeitsprofil des Bewerbers mit dem BIP-SI erhoben werden, um die Passung zwischen Anforderungen und Bewerber übersichtlich abzubilden und dadurch besser beurteilen zu können. Welche Verfahren sich u.a. hierfür eignen, erfahren Sie im nächsten Abschnitt.

Kombinationsmöglichkeiten



BIP-SI

Bochumer Inventar zur
berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung -
Selbstbeschreibungsinventar

Wenn Sie ein Anforderungsprofil auf Basis des BIP-AM einem Selbstbild gegenüberstellen möchten, eignet sich hierzu unsere Selbstbeschreibung zum BIP für einen direkten Vergleich. [mehr](#)



BIP-FI

Bochumer Inventar zur
berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung -
Fremdbeschreibungsinventar

Mit der Fremdbeschreibung unserer BIP-Familie kann ein Bild von jemandem aus einer anderen Perspektive ermittelt werden, um es dann in einem Multiprofil mit dem Anforderungsmodul abzugleichen. Zu empfehlen ist darüber hinaus die Hinzunahme des Selbstbildes der Person. [mehr](#)

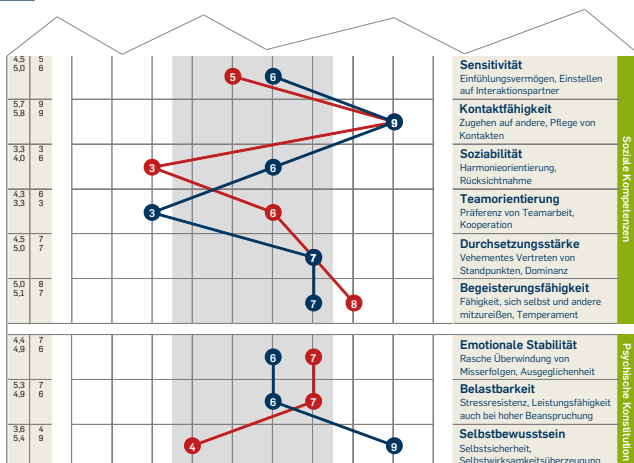


BIP-6F-AM

Bochumer Inventar zur
berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung
- 6 Faktoren -
Anforderungsmodul

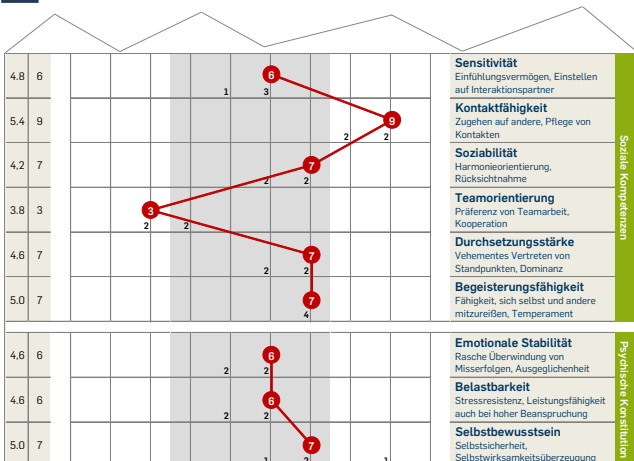
Das BIP-6F-AM ermöglicht eine schnelle Analyse von Anforderungen an eine Tätigkeit und dient als Hilfestellung zur zielgerichteten Personalauswahl. [mehr](#)

Beispiel - Multiprofil



Gemeinsame Darstellung einer Selbsteinschätzung mit einem Anforderungsprofil (auch mit Fremdeinschätzung möglich)

Beispiel - Aggregation

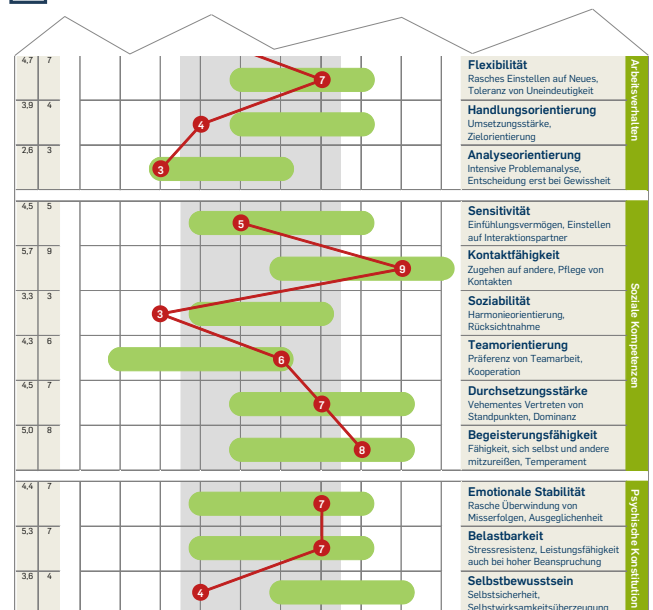


Zusammenfassung von Anforderungsmodulen zu einem „Durchschnittsprofil“

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 - Anforderungskorridor mit Selbstbild



Festlegung eines Anforderungskorridors und anschließende Integration der Selbsteinschätzung einer Person

Gütekriterien

	Leitfrage	BIP-AM
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-AM.
Reliabilität	Wie zuverlässig und genau erfolgt die Messung eines bestimmten Merkmals?	Durch Cronbachs Alpha-Werte der BIP-AM-Skalen mit einer Spannweite von .74 bis .92 wird eine zuverlässige Messung gewährleistet.
Validität	Inwieweit misst der Test, was er zu messen beansprucht?	Anforderungsmodul zum BIP-SI – dort: Die Gültigkeit des Verfahrens in Hinblick auf Berufserfolg kann mit Varianzaufklärungen in Höhe von 10-20 Prozent für verschiedene Indikatoren beruflichen Erfolgs (z.B. Arbeitszufriedenheit, Entgelt) untermauert werden.
Normierung	In welcher Relation stehen die Ergebnisse des Einzelnen und die der Gesamtpopulation, wie repräsentativ ist diese?	Unsere Normstichprobe für das BIP-AM umfasst etwa 2.000 Teilnehmer.

Für weitere Informationen siehe:

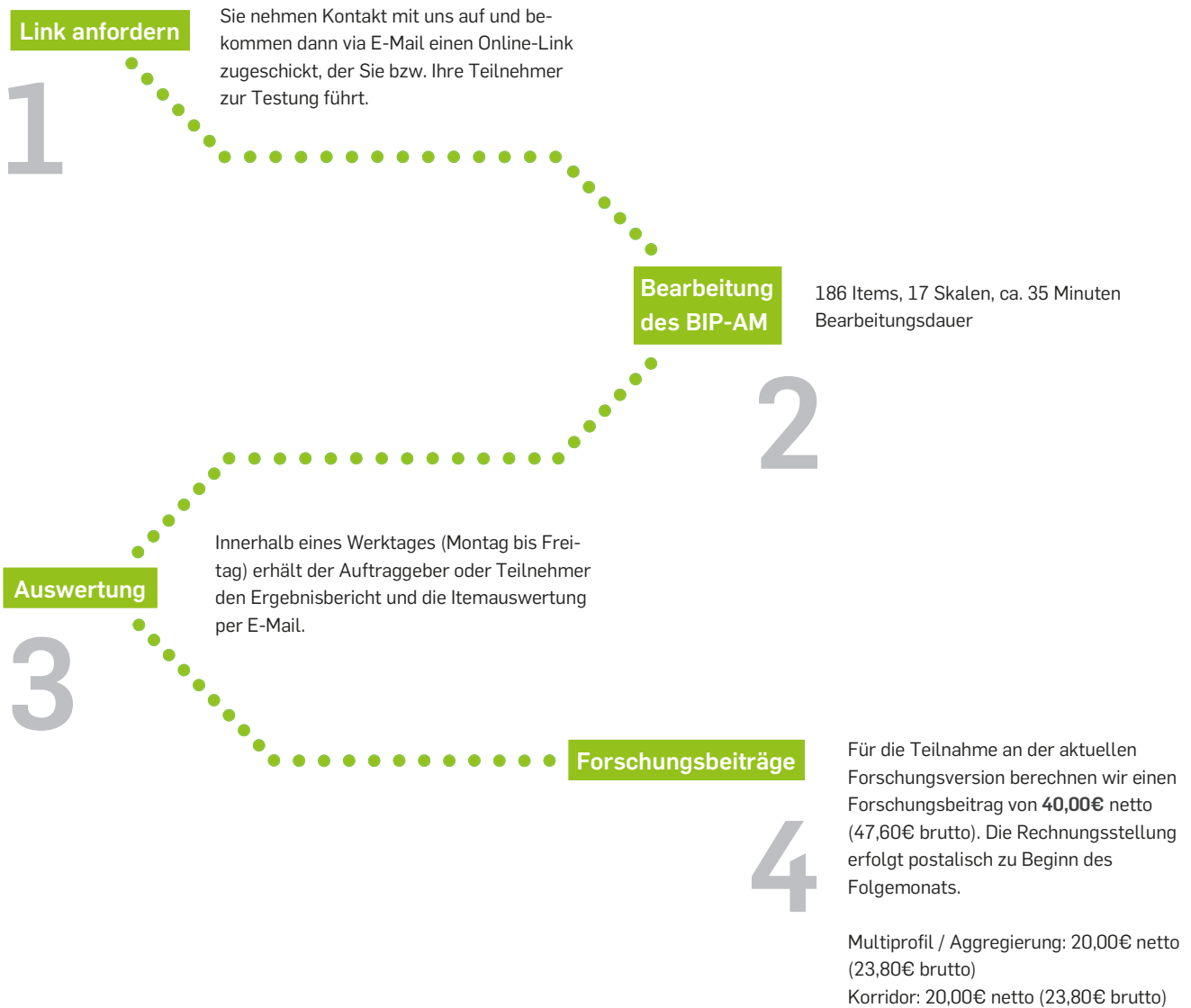
Hossiep, R. & Weiß, S. (in Vorbereitung). Das Anforderungsmodul zum BIP (BIP-AM). Göttingen: Hogrefe.

Vorteile

- Hohe Akzeptanz bei den Teilnehmern durch transparente und berufsbezogene Aussagen (Items)
- Die systematische Erfassung überfachlicher Positionsanforderungen bietet die Grundlage für einen Soll-Ist-Abgleich und leistet damit einen wichtigen Beitrag dazu, eine möglichst optimale Passung der Persönlichkeit eines Mitarbeiters zu den Anforderungen einer Tätigkeit herstellen zu können (Person-Job-Fit)
- Der Fragebogen zur Selbstbildfassung (BIP-SI) sowie der zur Fremdbildfassung (BIP-FI) beinhalten dieselben Dimensionen wie das BIP-AM 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

Workflow

Um Ihnen die Ergebnisse schnellstmöglich per E-Mail zukommen zu lassen, steht Ihnen die aktuelle Forschungsversion des BIP-AM als Online-Fragebogen zur Verfügung.



Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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



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