

*Rüdiger Hossiep, Michael Paschen*

**„Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)“**

Hogrefe Testverlag, Göttingen 1998

### **Einsatzbereich**

Das Testverfahren dient zur Einschätzung von Mitarbeitern hinsichtlich ihrer beruflichen Anforderungen. Insbesondere hilft der Test bei der Mitarbeiterauswahl, beim Personaltraining und in der Karriereberatung.

### **Testkonzept**

Das BIP erfasst berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale auf einer in deutschsprachigen Raum außergewöhnlich umfangreichen Datenbasis: 9000 Personen - überwiegend aus der deutschen Wirtschaft standen - als Testanten zur Verfügung. Damit wurde ein zugleich wissenschaftlich fundiertes wie in der Praxis handhabbares Testverfahren entwickelt. Zur Absicherung des Praxisbezuges wurden Personalexperten ausführlich befragt.

Es entstanden vier Testdimensionen:

- Berufliche Orientierung  
(Leistungs-, Gestaltungs- und Führungsmotivation)
- Arbeitsverhalten  
(Gewissenhaftigkeit, Flexibilität, Handlungsorientierung)
- Soziale Kompetenzen  
(Sensibilität, Kontaktfähigkeit, Teamorientierung, Durchsetzungsstärke)
- Psychische Konstitution  
(Emotionale Stabilität, Belastbarkeit, Selbstbewusstsein)

Das Ziel des BIP ist die standardisierte Erfassung des Selbstbildes des Mitarbeiters bezüglich berufsrelevanter Aspekte.

Der Test besteht aus:

- Fragebogen (210 Items)
- Fremdbeschreibungsbogen mit 42 Items
- Hinweisen für die Teilnehmer zur Erläuterung des Konzeptes und der Persönlichkeitstheorie
- Handanweisung für den Durchführenden
- Auswertungsschablonen
- Auswertungsblätter

### **Anwendungsaspekte**

Das Testverfahren kann sowohl als Einzel- wie auch als Gruppentest durchgeführt werden. Die Selbsteinschätzung der Probanden kann durch den beiliegenden Fremdbeschreibungsbogen ergänzt werden. Die Teilnehmer sollten älter als zwanzig Jahre sein. Die Bearbeitungszeit ist nicht beschränkt, sie beträgt in der Regel etwa 45 Minuten.

Das Verfahren eignet sich für folgende Fragestellungen:

- Eignungsdiagnostik  
Potentialanalyse, Analyse der Motivstruktur  
Es ist davon abzuraten, das BIP als alleiniges Auswahlentscheidungsinstrument einzusetzen. Es entfaltet seine Stärke dann, wenn die Ergebnisse als Basis für ein vertiefendes Gespräch genutzt werden.
- Berufs- und Karriereberatung  
Werthaltung, Lebensziele, Motivstrukturen etc. sind zusammen mit den sozialen Kompetenzen wichtige Indikatoren für die berufliche Ausrichtung bzw. Positionierung der Teilnehmer.

Wichtig: Es werden keine konkreten beruflichen Interessen erhoben, sondern Hilfe zur Selbsterkennung der Kandidaten gegeben.

- Training und Coaching  
Trainings sollen in der Regel Veränderungen von Verhaltensweisen erbringen. Das BIP eignet sich zur Standortanalyse im Vorfeld derartiger Maßnahmen. Dazu kann geklärt werden

- Wo gibt es Abweichungen zwischen Selbst- und Fremdbild des Trainingsbedarfes
- Wie sind die Stärken- und Schwächenprofile ausgeprägt?
- Welche persönlichen Entwicklungsfelder gibt es?

### **Bewertung**

Die grundsätzliche wissenschaftliche und praxisbezogene Absicherung unterscheidet dieses Verfahren sehr deutlich von den zahllosen und zum Teil dubiosen, im Schnellverfahren entwickelten Testinstrumenten, die schwunghaft in der deutschen Wirtschaft vertrieben werden. Die Skalen des BIP wurden aus den Anforderungen der Praxis und auf der Grundlage von Persönlichkeitskonstrukten gebildet. Das Verfahren wurde an 3005 Berufstätigen (Sachbearbeiter, Gruppenleiter, Abteilungsleiter, Geschäftsführer, Vorstand) und 1307 Studierenden aus verschiedenen Fachbereichen normiert. Die Items des BIP messen mit zufriedenstellender Genauigkeit die zu den Testdimensionen jeweils gehörigen Verhaltensweisen (Cronbach's Alpha .75 bis .92). Untersuchungen zur Gültigkeit des Verfahrens zeigen, dass es bedeutsame Zusammenhänge der BIP-Skalen „Führungsmotivation“, „Durchsetzungsstärke“ sowie allen Dimensionen der psychischen Konstitution mit erzielttem Entgelt gibt. Die hierarchische Position hängt insbesondere mit den Skalen „Motivstruktur“, „Durchsetzungsstärke“ und „Selbstbewusstsein“ bedeutsam zusammen. Gut belegt ist auch der Zusammenhang der Skalen „Motivstruktur“, „Flexibilität“, „Handlungsorientierung“, „Durchsetzungsstärke“ und „Belastbarkeit“ mit der Einschätzung des beruflichen Erfolges.

Das Verfahren bietet insgesamt eine wissenschaftlich abgesicherte Zugangsweise zur Interpretation von berufsbezogenen Persönlichkeitsdimensionen und bietet damit eine fundierte Grundlage für weiterführende Entwicklungsgespräche mit den Mitarbeitern. Das Handbuch bietet für den Fachpsychologen eine ausführliche Übersicht über die Testgütekriterien und Auswertungshinweise für spezifische Berufsgruppen.

Der Test ist zu beziehen bei

Testzentrale Hogrefe Verlag

für Psychologie

Postfach 3751

37027 Göttingen

- Testkomplettpreis DM 648.00 -