



Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Teststart

Das BIP ist ein reines Fragebogenverfahren, das als Papier-Bleistift-Version und als Computerversion verfügbar ist. Das Ziel des BIP ist die standardisierte Erfassung des Selbstbildes eines Testkandidaten bezüglich berufsrelevanter Persönlichkeitsdimensionen.

Testmaterial

Die von uns verwendete Version des BIP ist die dritte intensiv überarbeitete Version. Sie ist als Papier-Bleistift-Version und als Computerversion (Hogrefe- Test- Systems) erhältlich. Das Testmaterial der Papierversion besteht aus Handanweisung, Fragebogen, Schablonensatz, Summen- und Profilblätter, Fremdbeschreibungsbogen, Auswertungsbögen der Fremdbeschreibung und Infobroschüren für die Teilnehmer.

Diese dritte Version besteht aus 210 Items, die 14 Skalen zugeordnet sind (vgl. Theoretischer Hintergrund). Das Skalenformat besteht aus sechsfach (\neq dichotom) abgestuften Items. Dies hat man so gewählt, weil es für zahlreiche Testteilnehmer mit Dissonanzen verbunden ist, sich bei der Bewertung einer Aussage eindeutig für eine Bejahung bzw. Verneinung entscheiden zu müssen. Somit könnte ein sechsfach abgestuftes Skalenformat durchaus zur Akzeptanz des BIP beitragen. Die Skala beinhaltet jedoch keinen exakten Mittelpunkt, es wird also durchaus eine Entscheidung abverlangt. Damit will man indifferente Antworten, die schwer interpretierbar sind, verhindern.

Die Skalen des BIP sind unipolar definiert. Der Grund dafür liegt in der Schwierigkeit, für einige der Skalen psychologisch entgegengesetzte Pole zu definieren.

Zusätzlich ist ein Fremdbeschreibungsbogen entwickelt worden. Dieser umfasst alle Dimensionen des BIP in verkürzter Form und besteht deshalb aus nur 42 Items, d.h. jede der 14 Skalen wird durch drei Items repräsentiert. Insgesamt wurden 703 Testpersonen durch diesen Fremdbeschreibungsbogen beschrieben. Die Befunde jedoch waren insgesamt nicht sehr einheitlich. Gründe dafür könnten Selektionseffekte und/ oder Mildeeffekte sein. Auch, dass die meisten Beurteilungen nicht anonym waren und dass die fehlende Anonymität zu einer positiven Verschiebung der Fremdbeurteilung führte sowie das Bestreben, allfällige Konflikte vermeiden zu wollen, könnten Gründe darstellen. Im Kontext beruflicher Bekannter, die gleichzeitig private Bekannte waren, zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdbeurteilung.



Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Grundkonzepte

Theoretischer Hintergrund:

Diejenigen Unternehmen, denen es gelingt, ihre Mitarbeiter potentialgerecht optimal zu platzieren und zu fördern, haben zweifellos einen erheblichen Wettbewerbsvorteil realisiert. Die psychologische Diagnostik geht somit mit der Vorstellung vom „person-job-fit“ davon aus, dass eine Person mit ihrer Tätigkeit vor allem dann erfolgreich und zufrieden sein wird, wenn die gewählten Aufgaben und das Unternehmungsumfeld möglichst kompatibel mit der ihr eigenen Motiv- und Wertestruktur sind und den beruflichen Verhaltensanforderungen in kompetenter Weise entsprochen werden kann. Demnach existieren für Menschen mit spezifischer Persönlichkeits- und Fähigkeitsstruktur jeweils auch berufliche Aufgaben, bei deren Bewältigung sie prinzipiell erfolgreich sein können. Somit ist die Problemstellung der psychologischen Eignungsdiagnostik vorrangig eine Platzierungsfrage. Man versucht also, für eine zu besetzende Position diejenige Person zu identifizieren, die dort ihre Fähigkeiten und Stärken optimal nutzen und entwickeln sowie ihre Bedürfnisse bestmöglich befriedigen kann. Für die Personalarbeit mit solchen Zielen benötigt man wissenschaftlich fundierte Instrumente, wie beispielsweise psychologische Persönlichkeitstests.

Diese Tests fanden allerdings, in Bezug auf Deutschland, kaum Beachtung. Gründe dafür waren beispielsweise, dass kaum leistungsfähige wirtschaftsbezogene Persönlichkeitstest zur Verfügung standen, und dass zudem die Validität der Persönlichkeitstests schlecht untersucht war. Auch wurde befürchtet, dass diese Persönlichkeitstests bei den Kandidaten wenig Akzeptanz fänden. Anfang der 90er Jahre begann man, das BIP zu entwickeln, um zur Veränderung dieser Situation beizutragen. Die jetzige Fassung des BIP ist das Resultat dreimaliger, intensiver Überarbeitung innerhalb eines Zeitraumes von zwei bis drei Jahren, wobei ca. 9000 Personen teilgenommen haben, die hauptsächlich berufstätige Fach- und Führungskräfte, Hochschulabsolventen und Studierende waren.

Das BIP wurde nach der deduktiven (deduktiv = das einzelne vom Allgemeinen ableiten) Strategie konstruiert, d.h. die relevant erscheinenden Skalen waren bereits im Vorfeld festgelegt. Die mit dem Instrument zu erfassenden Dimensionen erfahren eine eindeutige Definition, und die Testaussagen/ Items werden ausschliesslich aus den Konstrukten abgeleitet. Die Auswahl der mit dem BIP zu erfassenden Konstrukte erfolgte auf dem Hintergrund theoretischer Befunde und Ansätze der differentiellen Psychologie und der Motivationspsychologie. Zudem orientierte man sich an den Anforderungen der diagnostischen Praxis. Um Informationen über besonders erfolgsrelevante Persönlichkeitsdimensionen zu erhalten, zog man Validitätshinweise von publizierten Persönlichkeitstests hinzu. Auf diesen Hintergrund hat man die in Tabelle 1 dargestellten Konstrukte/ Skalen ausgewählt.



Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Tabelle 1: Definitionen der mit dem BIP erfassten Konstrukte

Dimension	Konzeptualisierung
Leistungsmotivation	Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit einem hohen Gütemassstab; Motiv, hohe Anforderung an die eigene Leistung zu stellen; grosse Anstrengungsbereitschaft, Motiv zur fortwährenden Steigerung der eigenen Leistung
Gestaltungsmotivation	Ausgeprägtes Motiv, subjektiv erlebte Missstände zu verändern und Prozesse und Strukturen nach eigenen Vorstellungen gestalten zu wollen; ausgeprägte Bereitschaft zur Einflussnahme und Verfolgung einer Auffassung
Führungsmotivation	Ausgeprägtes Motiv zur sozialen Einflussnahme; Präferenz von Führungs- und Steuerungsaufgaben; Selbsteinschätzung als Autorität und Orientierungsmassstab für andere Personen
Gewissenhaftigkeit	Sorgfältiger Arbeitsstil; hohe Zuverlässigkeit; detailorientierte Arbeitsweise; hohe Wertschätzung konzeptionellen Arbeitens; Hang zum Perfektionismus
Flexibilität	Hohe Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue oder unvorhergesehene Situationen einzustellen und Ungewissheit zu tolerieren; Offenheit für neue Perspektiven und Methoden; hohe Veränderungsbereitschaft
Handlungsorientierung	Fähigkeit und Wille zur raschen Umsetzung einer Entscheidung in zielgerichtete Aktivität sowie zur Abschirmung einer gewählten Handlungsalternative gegenüber weiteren Entwürfen
Sensitivität	Gutes Gespür auch für schwache Signale in sozialen Situationen; grosses Einfühlungsvermögen; sichere Interpretation und Zuordnung der Verhaltensweisen anderer
Kontaktfähigkeit	Ausgeprägte Präferenz des Zugehens auf bekannte und unbekannte Menschen und des Aufbaus sowie der Pflege von Beziehungen; aktiver Aufbau und Pflege von beruflichen und privaten Netzwerken
Soziabilität	Ausgeprägte Präferenz für Sozialverhalten, welches von Freundlichkeit und Rücksichtnahme geprägt ist; Grosszügigkeit in Bezug auf Schwächen der Interaktionspartner; ausgeprägter Wunsch nach einem harmonischen Miteinander
Teamorientierung	Hohe Wertschätzung von Teamarbeit und Kooperation; Bereitschaft zur aktiven Unterstützung von Teamprozessen; breitwillige Zurücknahme eigener Profilierungsmöglichkeiten zugunsten der Arbeitsgruppe
Durchsetzungsstärke	Tendenz zur Dominanz in sozialen Situationen; Bestreben, die eigenen Ziele auch gegen Widerstände nachhaltig zu verfolgen; hohe Konfliktbereitschaft
Emotionale Stabilität	Ausgeglichene und wenig sprunghafte Reaktionen; rasche Überwindung von Rückschlägen und Misserfolgen; ausgeprägte Fähigkeit zur Kontrolle eigener emotionaler Reaktionen
Belastbarkeit	Selbsteinschätzung als (physisch) hoch widerstandsfähig und robust; starke Bereitschaft, sich auch aussergewöhnlichen Belastungen auszusetzen und diesen nicht auszuweichen
Selbstbewusstsein	(Emotionale) Unabhängigkeit von den Urteilen anderer; hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugungen; grosses Selbstvertrauen bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Leistungsvoraussetzungen.



Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Diese 14 Dimensionen lassen sich in vier grössere Bereiche zusammenfassen: Berufliche Orientierung (Leitungsmotivation, Gestaltungsmotivation, Führungsmotivation), Arbeitsverhalten (Gewissenhaftigkeit, Flexibilität, Handlungsorientierung), Soziale Kompetenzen (Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Soziabilität, Teamorientierung, Durchsetzungsvermögen) und Psychische Konstitutionen (Emotionale Stabilität, Belastbarkeit, Selbstbewusstsein). Alle vier Bereiche zusammen stehen für persönliche Eignungsvoraussetzungen.

Die Entwicklung der Items basierte auf der inhaltlichen Definition der Konstrukte. Man achtete auf eine gute Verständlichkeit der Items und strebte eine mittlere Itemschwierigkeit (Items mit Mittelwert kleiner 2.5 oder grösser 4.5 wurden eliminiert) an, um möglichst differenzierungsfähige Items zu erhalten. Aus diesem Grund eliminierte man auch alle Items mit einer Standardabweichung kleiner 1.2.

Die gewählte Konstruktionsstrategie führte dazu, dass sich relativ hohe Interkorrelationen der Skalen ergaben, die problematisch sind. Dadurch sind manche Aspekte des Verfahrens in mehreren Skalen repräsentiert, wodurch diese höher gewichtet werden. Deshalb sollte man bei der Interpretation der Ergebnisse die Interkorrelationsmatrix der Skalen hinzuziehen.

Eine Unabhängigkeit der Skalen wurde nicht angestrebt, da inhaltliche Plausibilität und gute Kommunizierbarkeit im Vordergrund standen. Ein weiteres Problem ergibt sich durch die nicht bevölkerungsrepräsentative Stichprobe, die man zur Normierung/Eichung verwendete.

Anwendungsbereiche:

Das BIP findet seine Anwendung in Situationen, die der Einschätzung einer Person im Hinblick auf bestimmte berufliche Anforderungen dienen soll. Es kann als Einzel- oder auch als Gruppentest durchgeführt werden.

Zu den Anwendungsbereichen gehören v.a. Platzierungsentscheidungen (Eignungsdiagnostik), Training, Coaching und Beratung (Beruf und Karriere).

Das BIP sollte nie die alleinige Entscheidungsgrundlage im Rahmen von Beratungsgesprächen und Platzierungsentscheidungen darstellen und auch nicht als Vorauswahlinstrument dienen, da die Gefahr von Verzerrungstendenzen besteht. Es dient lediglich als zusätzliche Informationsquelle.

Die grösstmögliche Prognosesicherheit hinsichtlich beruflichen Erfolgs wird nur durch einen Methodenmix erreicht. Ein solches multimethodales Vorgehen integriert im optimalen Fall drei mögliche Zugänge zu einer Person: Objektive Informationen, Fremdbild und Selbstbild. Das BIP dient der Erhebung des Selbstbildes.

Beim Einsatz des BIP zu Beratungszwecken wurde bisher vor allem die Erfahrung gemacht, dass bereits die Bearbeitung des Instrumentes selbst von vielen Personen bei der Selbstexploration als hilfreich empfunden wird, da eine Sensibilisierung für Fragen geschaffen wird, die im Hinblick auf berufliche Positionierungen von Bedeutung sind. Das BIP dient aber nicht zur Erhebung konkreter beruflicher Interessen.

Im Trainings- und Coachingbereich ist die Veränderung von Verhaltensweisen ein massgebliches Interventionsziel. Das BIP eignet sich zur Standortanalyse im Vorfeld derartiger Massnahmen. Aber auch hier sollte das BIP durch weitere Informationsquellen ergänzt werden.



Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Die Entwicklungsziele des BIP liegen in hoher Praxisnähe und ausgeprägtem Anwendungsbezug. Zugleich sollte der Test auch Potential zur Begleitung wissenschaftlicher Fragenstellungen bieten.

Um die Selbstbeschreibung des BIP auch mit einer Einschätzung durch andere Personen vergleichen zu können, hat man den Fremdbeschreibungsbogen entwickelt. Er ist lediglich ein heuristisches Hilfsmittel und hat ausschliesslich Hinweischarakter. Er ist kein abgesichertes oder normiertes Verfahren.

Der Fremdbeschreibungsbogen findet seine Hauptanwendung in betrieblichen Feedbackprozessen, v.a. von Mitarbeitern an ihre Vorgesetzten. Auch kann man ihn im Rahmen von Assessment Centern nutzen. Im Rahmen von Trainings, bspw. bei Peer-Ratings, kann der Fremdbeschreibungsbogen ebenfalls verwendet werden.

Durchführung

Alter:

Die Teilnehmer des BIP sollten älter als 20 Jahre sein. Der Umfang/ Bereich der Erfahrung sollte bei Teilnehmern ohne Berufserfahrung immer erfragt werden.

Formen:

Es liegen eine Papier- Bleistift- Version oder eine Computerversion vor. Bezüglich der möglichen Effekte der Darbietungsform kann man keine differenzierten Aussagen machen, denn die Testteilnehmer können die Darbietungsform frei wählen. Dadurch ist es nicht klar, ob Ungleichheiten der Testergebnisse Unterschiede im Selbstbild darstellen oder ob sie durch die Darbietungsform begründet sind.

Handhabung:

Vorgesehen ist kein gemeinsames Durchgehen oder lautes Vorlesen der Instruktion. Im Testmanual finden sich Hinweise, wie Instruktionen gehandhabt werden sollten. Kurz zusammengefasst:

1. Erläutern, dass es sich um einen psychologischen Fragebogen handelt. Ziele dieses Fragebogens verdeutlichen. Rechtliche Rahmenbedingungen evtl. erwähnen (Aufbewahrung, etc.).
2. Ausreichend Gelegenheit, Fragen zu stellen.
3. Fragebogen aushändigen. Die Testperson bitten, die Instruktion zu lesen, weitere Rückfragen möglich
4. Frage nach bestehenden Unklarheiten. Hinweis, dass sich alle Aussagen auf Verhalten und Erleben im Berufsleben beziehen. Hinweis, dass das BIP nicht als alleiniges Entscheidungsinstrument herangezogen wird.
5. Sechsfache Itemabstufung evtl. begründen.
6. Nach der Bearbeitung den Kandidaten fragen, wie das Instrument auf ihn gewirkt hat, wo Schwierigkeiten bestanden und ob Ergebnis mit ihm besprochen werden soll.



Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

7. Infobroschüre für den Kandidaten
8. Rückmeldegespräch
9. Eindruck des Gesamtverfahrens von Testperson geschildert

Zeit:

Die Durchführungszeit beträgt in der Regel 60 Minuten, wobei die Bearbeitungszeit etwa 45 Minuten beansprucht. Es sollte genügend Zeit zur Verfügung stehen.

Die Bearbeitungsdauer des Fremdbeschreibungsbogens beträgt zwischen 10 und 15 Minuten.

Auswertung

Modus:

Die Auswertung ist sowohl mit Auswertungsschablonen (Folien) bei der Papier-Bleistift-Version als auch als Software bei der Computerversion und der Papier- Bleistift- Version mittels des Hogrefe-Test- Systems, das direkt ein Ergebnisprofil erstellt, möglich.

Mit Hilfe der Folien werden im Fall der Papier-Bleistift-Version die einzelnen Antworten zu Skalensummen aufsummiert. Die dieser Skalensstufe entsprechende Normstufe kann einfach der gewählten Normtabelle für Skalensummen abgelesen werden. Hat ein Kandidat nicht alle Fragen beantwortet, so verwendet man die Normierungstabellen für Skalensummenmittelwerte. Die Normtabellen können auch helfen, allfällige Muster in den Antworten zu erkennen. Hat man nun im Vergleich mit der Normtabelle festgestellt, welcher Normstufe die Skalensumme entspricht, so trägt man diese (1 bis 6 möglich) ins Ergebnisprofil ein.

Zeit:

Die Auswertung des BIP anhand der Folien beansprucht etwa 15 Minuten.

Gütekriterien

Objektivität:

Mass für die Standardisierung des Testes (Durchführungsobjektivität, Auswertungsobjektivität, Interpretationsobjektivität)

Die Computerversion bietet ein hohe Objektivität, da Anweisungen, Durchführung und Auswertung mit dem Computer vorgenommen werden.

Die Durchführungsobjektivität ist auch bei der Papier-Bleistift-Version gewährleistet, da im Manual Anweisungen für die Instruktion der Testteilnehmer aufgeführt sind und die Items durch einen standardisierten Fragebogen präsentiert werden. Da die Auswertung mittels Auswertungsfolien/ -Schablonen erfolgt, ist auch ein hohes Mass an Auswertungsobjektivität gegeben. Die Interpretationsobjektivität ist bei beiden Testversionen eingeschränkt gewährleistet, da keine standardisierten Interpretationen



Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

vorliegen. Das Testmanual enthält lediglich Interpretationshilfen bezüglich der Skalenendpunkte. Die Interpretation sollte auf den jeweiligen Beruflichen Kontext bezogen sein.

Reliabilität:

Messgenauigkeit des Instrumentes, d.h. Präzision

Ein Schätzwert für die Reliabilität einer Skala ist Cronbach`s Alpha (Innere Konsistenz der Skalen). Die Werte des BIP liegen in den für Persönlichkeitstests üblichen Bandbreiten, und teilweise sogar auf höherem Niveau (.75 bis .9). Dies spricht dafür, dass die Skalen des BIP inhaltlich relativ homogen sind und die mit den Dimensionen erfassten Facetten der jeweiligen Verhaltensdisposition mit genügender Genauigkeit gemessen werden. Zusätzlich hat man die Retest- Reliabilität des BIP in einem Zeitraum von acht bis zehn Wochen mit 108 Testkandidaten erfasst. Auch hier liegen die Werte des BIP im idealen Bereich von .77 bis .89. Zu beanstanden ist hier, dass das Zeitintervall von acht bis zehn Wochen relativ gering ist.

Validität:

Gültigkeit. Die berichteten Kennwerte können aufgrund der Stichprobengrösse als relativ stabil angesehen werden.

Zur Konstruktvalidität lagen zum Zeitpunkt der Manuallerstellung keine Befunde vor.

Angaben zu Inhaltsvalidität liegen nicht vor.

Zur Kriteriumsvalidität wurden Produkt-Moment-Korrelationen zwischen den Dimensionen des BIP und externen Massen (Studienverlauf, Berufsplanung, beruflichen Entgelt, berufliche Position, eigene Berufserfolgseinschätzung und Tätigkeitszufriedenheit) vorgenommen. Dabei gibt das korrigierte R^2 an, wie viel Varianz des Kriteriums mithilfe des BIP erklärt werden kann. Je höher R^2 , um so eher sind die Skalen des BIP in der Lage, eine gute Prognose des Kriteriums zu leisten. Jedoch besteht nur ein geringer Zusammenhang zwischen den Werten des BIP und den äusseren Kriterien Ausbildungs- und Studienverlauf, Berufserfolg und Arbeitszufriedenheit. Demnach ist bei diesen Kriterien nur eine geringe Prognose möglich.

Normen:

Berechnen einer Kennzahl, die das Verhältnis des einzelnen Testwertes zu den Ergebnissen einer Stichprobe zum Ausdruck bringt, (Vergleichswerte).

Die Testnormierung erfolgte an einer Stichprobe von 5354 Personen, die der bereits erwähnten Struktur der Zielgruppe entsprachen. Es wurden Gesamtnormtabellen sowie Normtabellen spezifischer Vergleichsgruppen erstellt. Die letzteren eignen sich zur Entstehung eines differenzierteren Bildes. Die Subnormierungen waren: Studierende/ Hochschulabsolventen (Gesamtnorm und nach Fachbereich), Berufstätige (Gesamtnorm und nach Fachbereich) und Alters- und Geschlechternormen für die Gesamtstichprobe. Anhand dieser spezifischen Vergleichsgruppen sind Vergleiche individueller Werte mit einer passenden Vergleichsstichprobe möglich.



Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Die im Profil des BIP dargestellten Skalenausprägungen eines Teilnehmers basieren immer auf einem solchen Vergleichsprozess (vgl. Auswertung). Die Normierungstabellen sind in einer 9- stufigen (zu empfehlen, falls man noch den Fremdbeschreibungsbogen zum BIP dazu erhebt) oder einer 10- stufigen (Homogenisierung mit anderen Verfahren erleichtert, wie beispielsweise beim 16PF) Normierung vorhanden. Neben der Normstufe ist auch der jeweilige prozentuale Anteil der Vergleichsgruppe aus der Tabelle ersichtlich.

Bemerkungen/ Interpretation

Bei Rückmeldungen, die man von rund 1573 Testteilnehmern erfragte, ergab sich insgesamt eine ausserordentlich positive Einschätzung des BIP. Man sollte dabei jedoch beachten, dass die Beurteilung in „echten“ Bewerbungsprozessen teilweise anders ausfallen könnte.

Die Interpretation sollte auf den jeweiligen beruflichen Kontext bezogen sein. Es ist deshalb ein Abgleich der Ergebnisse mit dem jeweiligen Erfahrungshintergrund des Kandidaten nötig. Jede Profilausprägung kann sich als nicht anforderungsgerecht erweisen. Zudem sollte der Testanwender beachten, wie unauffällige Ausprägungen zustande gekommen sind, (Antwortverhalten).

Literatur:

Hossiep, R., Paschen, M. (1998). Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung. Testmanual. Göttingen: Hogrefe-Verlag

Kanning, U.P., Holling, H. (2002). Handbuch personaldiagnostischer Instrumente. Göttingen: Hogrefe-Verlag