



## Verfahrensinformation



# BIP-6F-AM Revision II

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen  
Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren  
Anforderungsmodul

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

Nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch überfachliche Kompetenzen erweisen sich für ein erfolgreiches Berufsleben als bedeutsam. Um dieser zusätzlichen Anforderung gerecht zu werden, können mit dem Anforderungsmodul des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F-AM) effizient und systematisch Persönlichkeitseigenschaften erfasst werden, die im vorliegenden beruflichen Kontext von Bedeutung sind. Erst nach Kenntnis dieser an eine Tätigkeit gestellten überfachlichen Anforderungen erscheint es sinnvoll, geeignete Personalauswahlverfahren zur Identifikation potentieller Kandidaten zu bestimmen.

Das Testverfahren bietet die Möglichkeit, die erforderliche Persönlichkeitsstruktur übersichtlich und kompakt durch sechs Globalfaktoren abzubilden und eignet sich daher als Screening-Instrument.

Dabei ist es praxisnah und dient als Hilfestellung, um eine möglichst optimale Passung zwischen der Persönlichkeit eines Mitarbeiters und den Anforderungen einer Tätigkeit herzustellen. Vorbehalte gegenüber psychologischen Fragebogen werden beim BIP-6F-AM reduziert, indem auf klinisch-psychologische Inhalte verzichtet wird und stattdessen klar verständliche sowie transparente Aussagen verwendet werden. So findet das BIP-6F-AM besondere Akzeptanz sowohl bei Teilnehmern als auch Verantwortlichen in Organisationen. Durch die Kon-

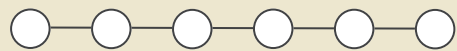
struktion und stetige Weiterentwicklung nach wissenschaftlichen Kriterien (u.a. Objektivität, Reliabilität und Validität) seitens des Projektteams Testentwicklung wird zudem eine belastbare Fundierung gewährleistet.

## Aufbau

Die aktuelle Forschungsversion des BIP-6F-AM (Revision II) kann online durchgeführt werden und umfasst 60 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 10 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 sich häufig Zeit für ganz präzise Analysen nehmen.“



trifft voll zu

trifft überhaupt nicht zu

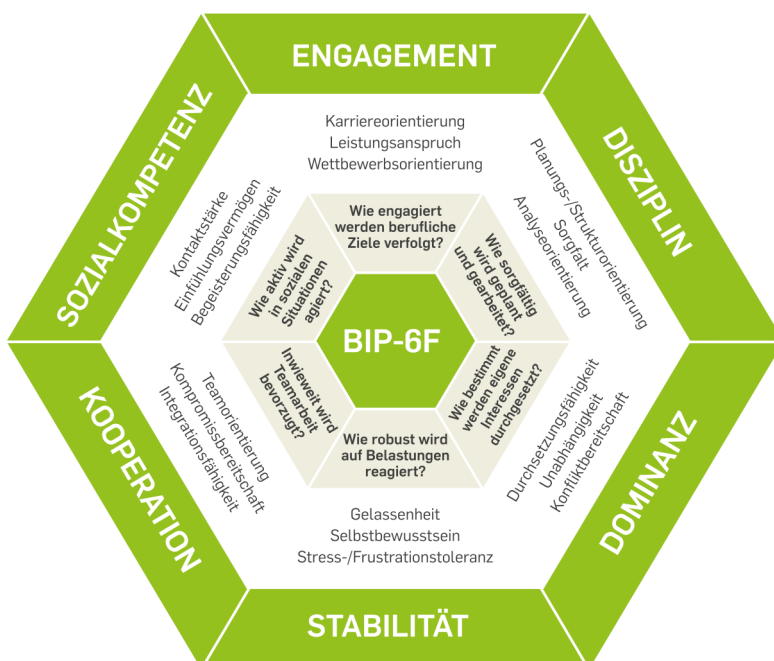
„In der Position treten häufig emotional belastende Situationen auf.“



trifft voll zu

trifft überhaupt nicht zu

**Das BIP-6F-AM erfasst 6 Globalfaktoren, denen jeweils drei Facetten zugeordnet werden:**



## Ergebnisse

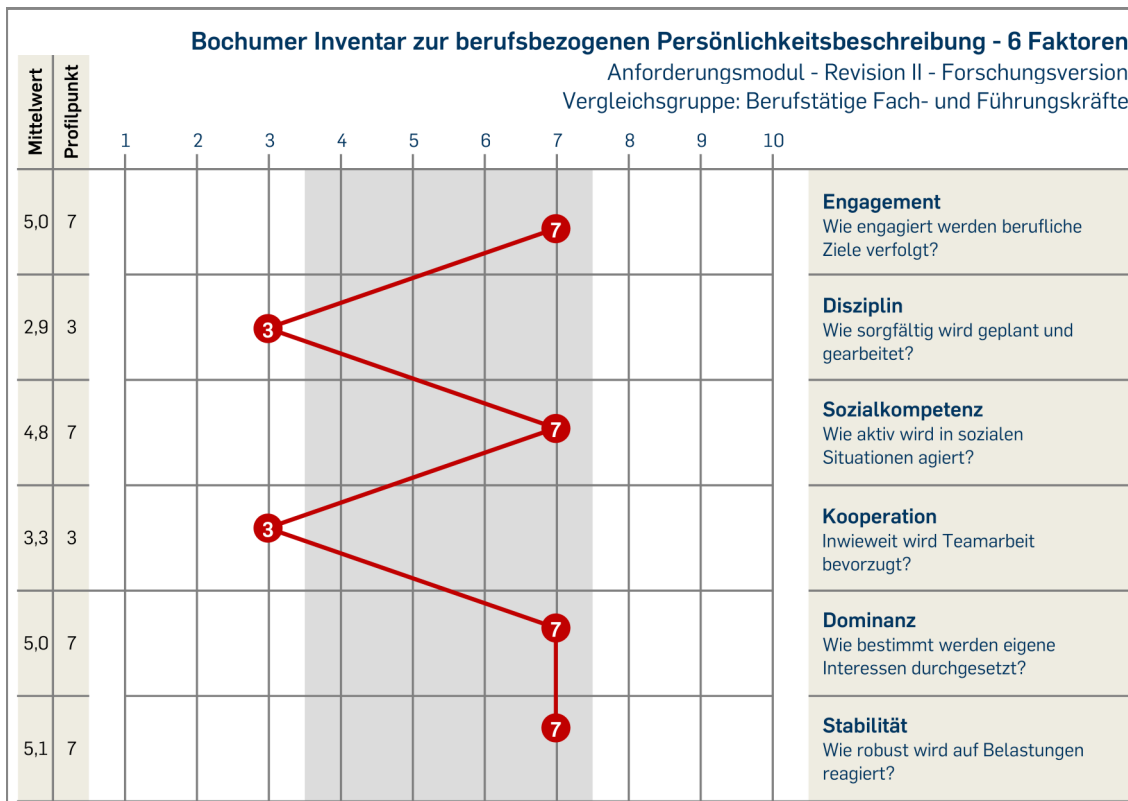
Nachdem der Teilnehmer die Testung abgeschlossen hat, erhält – je nach Absprache – er selbst oder der Auftraggeber die Auswertung innerhalb eines Werktages (Montag bis Freitag) per E-Mail. Diese besteht aus einem Ergebnisbericht sowie einer sog. Itemauswertung. Der Ergebnisbericht umfasst ein Ergebnisprofil,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

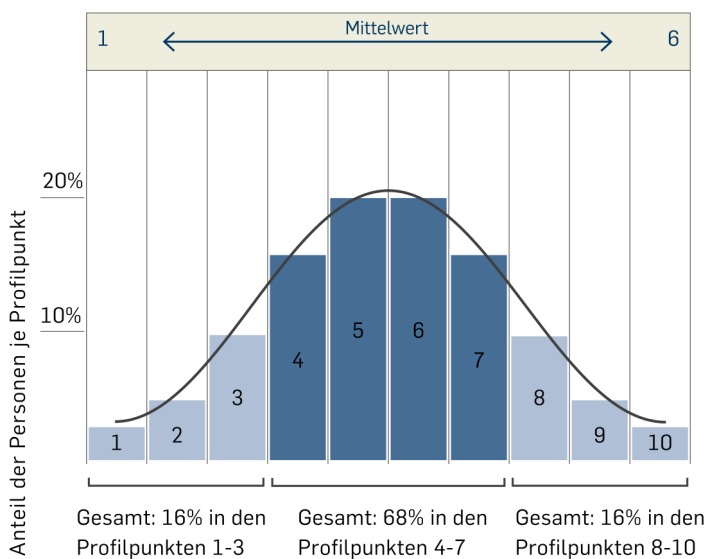


in wissenschaftlich entwickelten psychologischen Fragebogen Personen mit einer Referenzgruppe verglichen (unsere aktuelle Normstichprobe für das BIP-6F-AM umfasst mehr als 1.700 Teilnehmer). Die Ausprägung einer bestimmten Eigenschaft ist stets vor diesem Hintergrund zu interpretieren.

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 einer Normalverteilung 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 BIP-6F-AM kann für vielfältige Zwecke eingesetzt werden:

- **Berufliche Eignungsdiagnostik**
- **Unterstützung von Personalplatzierungsentscheidungen**
- **Anforderungsanalyseinstrument für Entwicklung von Assessment Centern**
- **Unterstützung der richtigen Auswahl von Personalentwicklungsmaßnahmen**
- **Screening-Instrument für Fragestellungen, bei denen eine schnelle Analyse bevorzugt wird**

Um sich unterschiedliche Anforderungen zu vergegenwärtigen, empfiehlt es sich, mehrere Personen mit dem Ausfüllen eines BIP-6F-AM bezüglich einer Position zu betrauen. Vor allem der Einsatz einer Aggregation, also einer Zusammenfassung mehrerer Anforderungsmodule zu einem „Durchschnittsprofil“, stellt sich hier als sehr sinnvoll dar.

Da sich auch Uneinigkeit über die überfachlichen Anforderungen der Tätigkeit unter den für Besetzung einer Vakanz Verantwortlichen zeigt, bietet eine Aggregation des BIP-6F-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-6F-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 eines Bewerbers 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-6F-SI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren - Selbstbeschreibungsinventar



### BIP-6F-FI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren - Fremdbeschreibungsinventar



### BIP-AM

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - Anforderungsmodul

Wenn Sie ein Anforderungsmodul und ein Selbstbild gegenüberstellen möchten, eignet sich hierzu unsere Selbstbeschreibung zum BIP-6F für einen direkten Vergleich. [mehr](#)

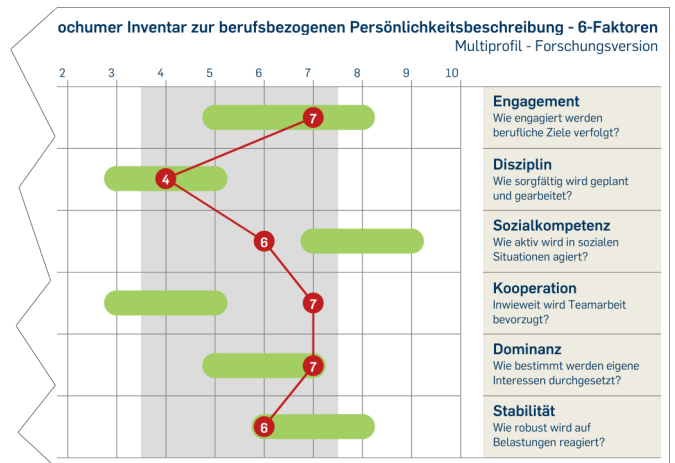
Mit der Fremdbeschreibung unserer BIP-6F-Familie kann ein Bild von jemandem aus einer anderen Perspektive ermittelt werden, um es dann in einem Multiprofil mit dem Anforderungsmodul abzugleichen. Zu empfehlen ist die Hinzunahme des Selbstbildes der Person. [mehr](#)

Wenn Sie eine differenziertere Erfassung der überfachlichen Anforderungen an eine Tätigkeit benötigen, dann können Sie hierzu das BIP-AM einsetzen. [mehr](#)

### Darstellung im Multiprofil, als Aggregation oder Korridor

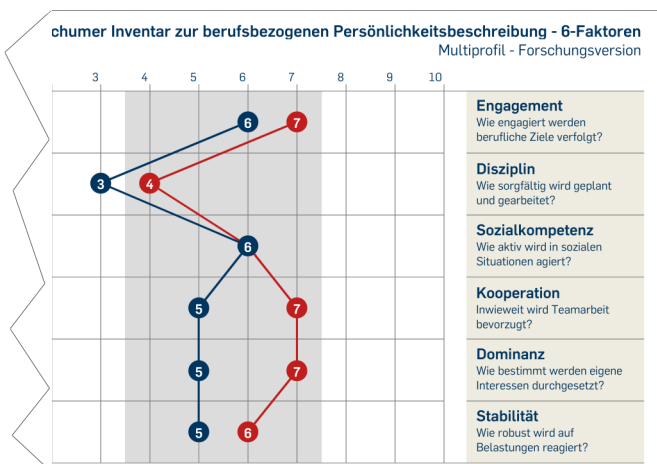
Für eine detailliertere Beschreibung von Multiprofilen, Aggregationen und Korridoren schauen Sie doch in unsere zugehörigen **Broschüren**. Ansonsten zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren.

### Beispiel - Anforderungskorridor mit Selbstbild



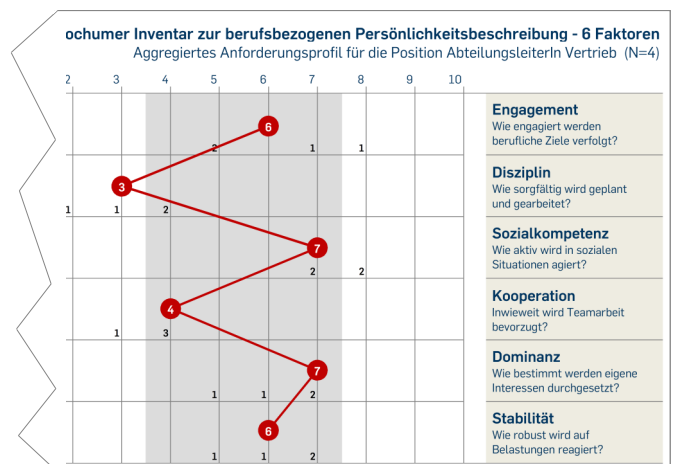
Festlegung eines Anforderungskorridors und anschließende Integration der Selbsteinschätzung einer Person

### Beispiel - Multiprofil



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

### Beispiel - Aggregation



Zusammenfassung von Anforderungsmodulen zu einem „Durchschnittsprofil“

## Gütekriterien

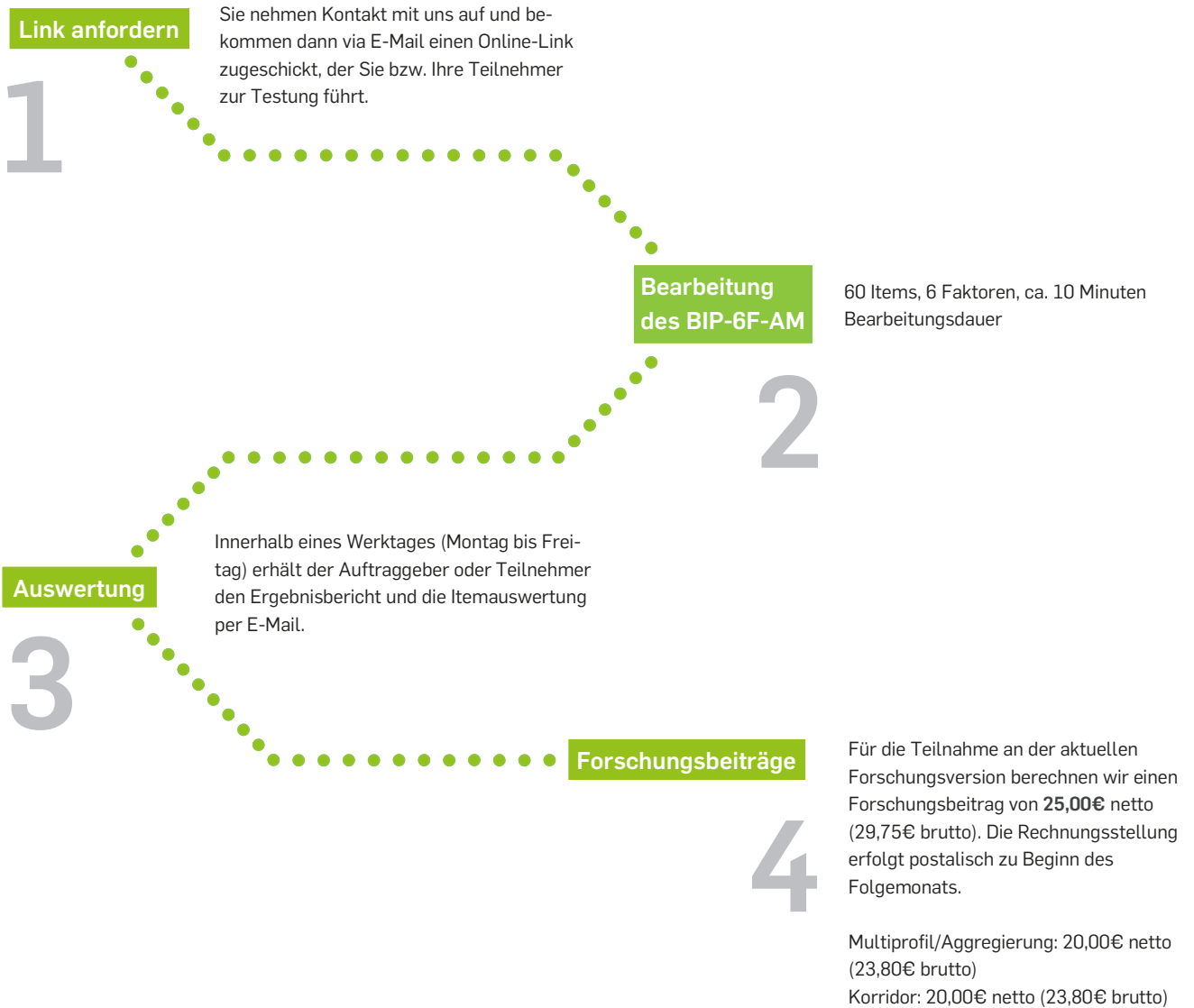
	Leitfrage	BIP-6F-AM
<b>Objektivität</b>	Inwieweit sind die Testergebnisse hinsichtlich Durchführung, Auswertung und Interpretation unabhängig vom Untersucher?	Die standardisierte, computergestützte Durchführung und Auswertung sowie die auf fundierten Ergebnisunterlagen basierende Rückmeldung der Testergebnisse fördern die Objektivität des BIP-6F-AM.
<b>Reliabilität</b>	Wie zuverlässig und genau erfolgt die Messung eines bestimmten Merkmals?	Durch Cronbachs Alpha-Werte der BIP-6F-AM-Skalen mit einer Spannweite von .78 bis .87 wird eine zuverlässige Messung gewährleistet.
<b>Validität</b>	Inwieweit misst der Test, was er zu messen beansprucht?	Anforderungsmodul zum BIP-6F-SI dort: Die Gültigkeit des Verfahrens in Hinblick auf Berufserfolg kann mit Anteilen aufgeklärter Varianz in Höhe von 11-17 Prozent für verschiedene Indikatoren beruflichen Erfolgs (z.B. Arbeitszufriedenheit, Entgelt) untermauert werden.
<b>Normierung</b>	In welcher Relation stehen die Ergebnisse des Einzelnen und die der Gesamtpopulation, wie repräsentativ ist diese?	Unsere Normstichprobe für das BIP-6F-AM umfasst mehr als 1.700 Teilnehmer.

### Vorteile

- Hohe Akzeptanz bei den Teilnehmern durch transparente und berufsbezogene Aussagen (Items)
- Besonders effizient durch kurze Bearbeitungszeit
- 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
- Der Fragebogen zur Selbsterfassung (BIP-6F-SI) sowie der zur Fremdbilderfassung (BIP-6F-FI) beinhalten dieselben Dimensionen wie das BIP-6F-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-6F-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 Auftragsforschung, sondern setzen uns unsere Forschungsziele selbst. Wir verfolgen keinerlei kommerzielle Zwecke und arbeiten ausschließlich kostendeckend. Sämtliche Schritte un-

res 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.

Vor dem Hintergrund unserer langjährigen Erfahrungen loten wir gern gemeinsam mit Ihnen Einsatzmöglichkeiten unserer Testverfahren aus, um Ihre Personalarbeit zu unterstützen.

Für weitergehende Fragen und zusätzliche Informationen stehen wir Ihnen selbstverständlich stets zur Verfügung.

www.testentwicklung.de  
bip@ruhr-uni-bochum.de  
Fon 0234 / 32-24623  
Fax 0234 / 32-04623

## 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 (Leistungsmotivation, Gestaltungsmotivation, Führungsmotivation, Wettbewerbsorientierung), Arbeitsverhalten (Gewissenhaftigkeit, Flexibilität, Handlungsorientierung, Analyseorientierung), Soziale Kompetenzen (Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Sozialität, Teamorientierung, Durchsetzungsstärke, Begeisterungsfähigkeit), Psychische Konstitution (Emotionale Stabilität, Belastbarkeit, Selbstbewusstsein)</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 (Aufgabenmanagement, Zeitmanagement, Ressourcenbereitstellung, Kommunikation), Beziehungsqualität (Vertrauen, Akzeptanz, Reifegrad), Interaktionsverhalten (Fairness, Umgang, Verlässlichkeit), Partizipation (Teamorientierung, Mitarbeiterorientierung, Reflexionsbereitschaft)</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>