



## Ergebnisbericht

# BIP-6F-AM

### Revision II

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen  
Persönlichkeitsbeschreibung - Anforderungsmodul  
Forschungsversion

## AbteilungsleiterIn Vertrieb

Ausfüller: Ausfüller 1

Projektteam Testentwicklung  
c/o Dr. Rüdiger Hossiep  
Ruhr-Universität Bochum  
Fakultät für Psychologie  
IB 5/55  
Universitätsstraße 150  
44780 Bochum



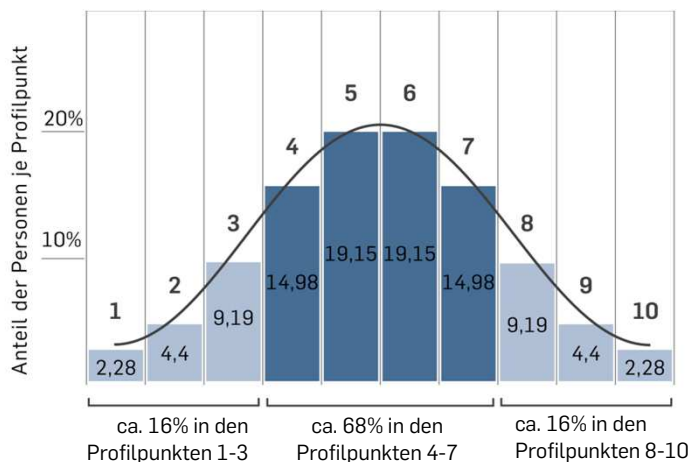
Projektteam  
Testentwicklung

bip@rub.de  
testentwicklung.de  
Fon 0234/32-24623  
Fax 0234/32-04623

Im Folgenden finden Sie die Ergebnisse einer BIP-6F-Anforderungsbeschreibung zur Position - keine Positionsbezeichnung -.

Das BIP-6F-AM dient der Erfassung von überfachlichen Anforderungen, die für die beschriebene Position erforderlich sind. Der Ergebnisbericht stellt diese Anforderungen in Form von insgesamt sechs berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften dar, welche im Folgenden als **Skalen** bezeichnet werden.

Bezüglich der Ausprägungen von Persönlichkeitsmerkmalen wird von einer Normalverteilung ausgegangen. Dies bedeutet, dass dem Großteil (ca. 68%) der Positionen mittlere Ausprägungen zugeteilt werden. Extrem hohe oder niedrige Ausprägungen treten dagegen relativ selten auf. Die Verteilung der Ausprägungen in einer Population nimmt die Form einer sogenannten „Gaußschen Glockenkurve“ an (s. Darstellung).



In dem nebenstehenden Diagramm wurde die „Glockenkurve“ in zehn Abschnitte unterteilt. Diese Teilstücke entsprechen den **Profilpunkten**, die auf den Skalen des BIP-6F-AM zugeordnet werden (1-10). Es wird in diesem Zusammenhang auch von einer „Standard-Ten“- oder kurz „Sten“-Normierung gesprochen.

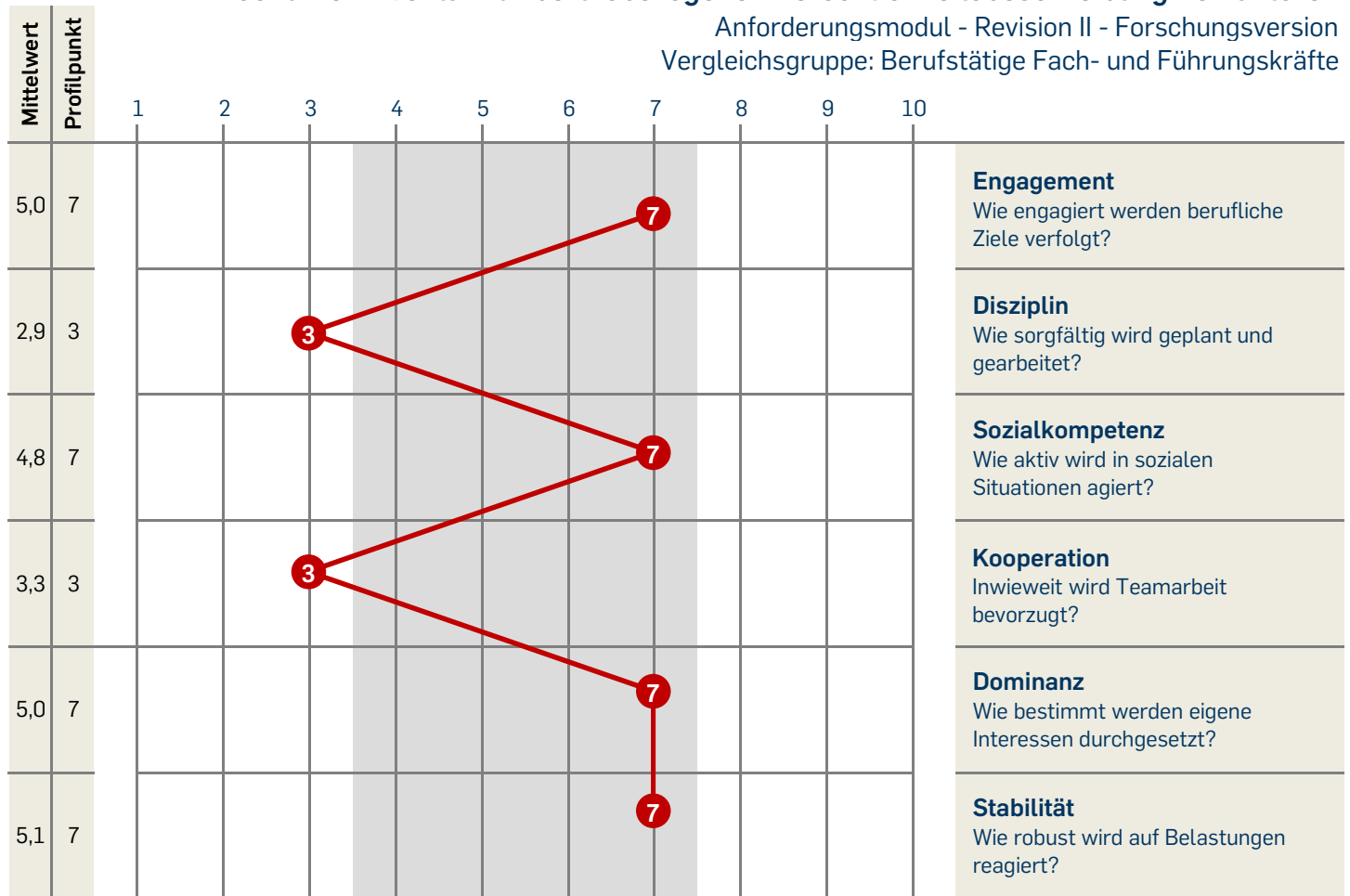
So drückt etwa ein niedriger Profilpunkt (1-3) aus, dass die Anforderungen der beschriebenen Position hinsichtlich der entsprechenden Skala in einem niedrigeren Bereich liegen als beim Großteil der von der Vergleichsgruppe beschriebenen Positionen. Genau entgegengesetzt verhält es sich bei hohen Profilpunkten (8-10). Ein mittlerer Profilpunkt (4-7) besagt wiederum, dass die Anforderungen der Position auf dieser Skala dem Großteil der von der Vergleichsgruppe beschriebenen Positionen entspricht.

Die Profilpunkte implizieren keine Wertung im Sinne von "besser" oder "schlechter". So können sowohl hohe als auch niedrige Skalenausprägungen positive und negative Aspekte beinhalten. Darüber hinaus basieren die Ausprägungen auf der subjektiven Einschätzung des Ausfüllers.

Auf der nächsten Seite finden Sie das BIP-6F-AM-Ergebnisprofil, welches die Anforderungen auf den sechs Skalen zusammenfasst. Daran schließen sich weitere Erläuterungen zu jeder der Skalen an.

### Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren

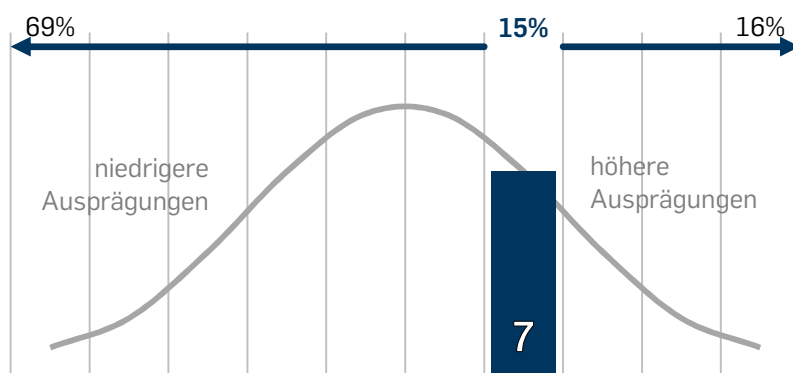
Anforderungsmodul - Revision II - Forschungsversion  
 Vergleichsgruppe: Berufstätige Fach- und Führungskräfte



## Engagement

Wie engagiert sollten berufliche Ziele befolgt werden?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Engagement führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 69% und niedriger als bei ca. 16% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Der Faktor Engagement beschreibt, wie engagiert jemand berufliche Ziele verfolgt. Er umfasst die Facetten **Karriereorientierung**, **Leistungsanspruch** und **Wettbewerbsorientierung**. Die folgende Tabelle zeigt auf der linken Seite die Merkmale einer Person, die eine niedrige Ausprägung auf dem Faktor Engagement aufweist, und auf der rechten Seite die Merkmale einer Person, die eine hohe Ausprägung auf dem Faktor Engagement hat.

### Niedrige Ausprägung

#### Der Positionsinhaber

- ordnet seine Freizeit nicht dem Beruf unter.
- ist auch mit durchschnittlichen Leistungen zufrieden.
- sieht sich nicht als Initiator von Veränderungen.

### Hohe Ausprägung

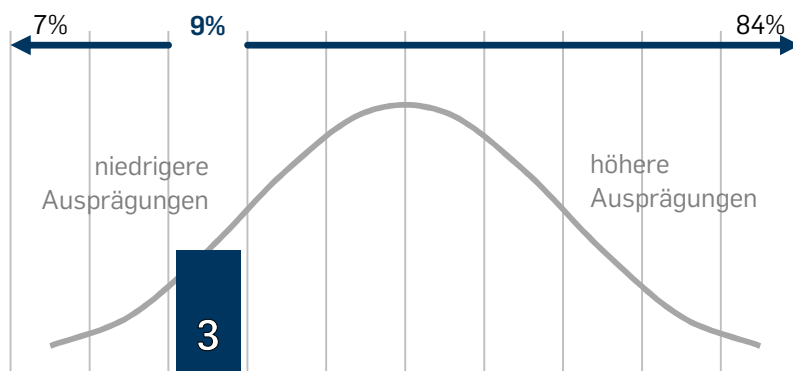
#### Der Positionsinhaber

- ist ausgesprochen ehrgeizig und leistungsorientiert.
- wird durch Wettbewerb motiviert.
- sieht sich als Triebfeder von Fortschritt und Veränderung

## Disziplin

Wie sorgfältig sollte geplant und gearbeitet werden?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Disziplin führt zu einem Profilpunkt von 3. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 7% und niedriger als bei ca. 84% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 9% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Der Faktor Disziplin beschreibt, wie sorgfältig jemand plant und arbeitet. Er umfasst die Facetten **Detailorientierung**, **Zuverlässigkeit** und **Sicherheitsbedürfnis**. Die folgende Tabelle zeigt auf der linken Seite die Merkmale einer Person, die eine niedrige Ausprägung auf dem Faktor Disziplin aufweist, und auf der rechten Seite die Merkmale einer Person, die eine hohe Ausprägung auf dem Faktor Disziplin hat.

### Niedrige Ausprägung

#### Der Positionsinhaber

- trifft Entscheidungen auch bei Unsicherheit zügig.
- handelt spontan, ohne systematisch zu planen.
- achtet weniger auf Details.

### Hohe Ausprägung

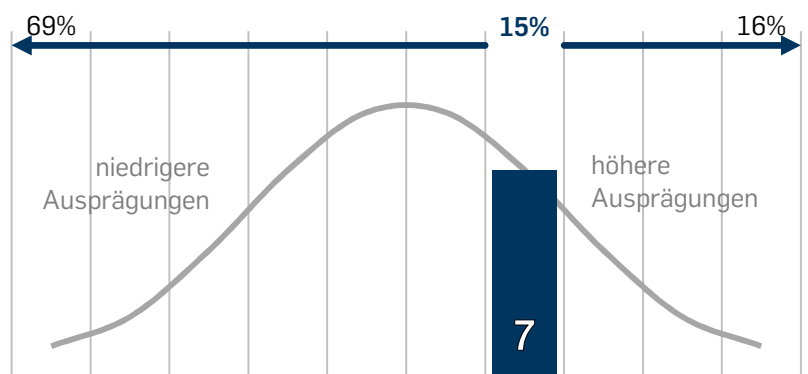
#### Der Positionsinhaber

- kontrolliert Ergebnisse sorgfältig.
- trifft Entscheidungen erst nach gründlicher Analyse.
- plant und erledigt Tätigkeiten systematisch und zuverlässig.

## Sozialkompetenz

Wie aktiv sollte in sozialen Situationen agiert werden?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Sozialkompetenz führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 69% und niedriger als bei ca. 16% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



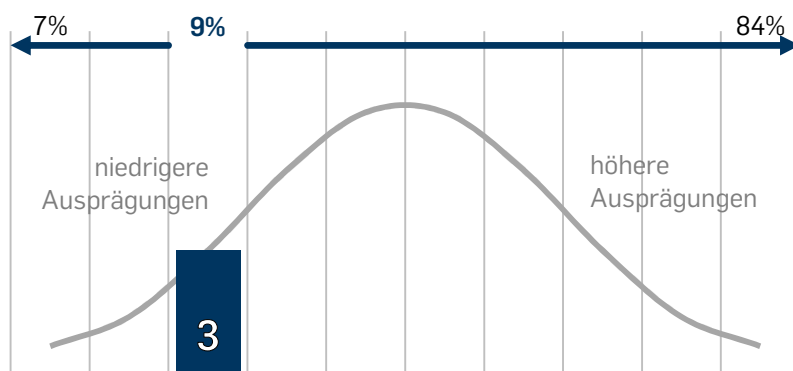
Der Faktor Sozialkompetenz beschreibt, wie aktiv jemand in sozialen Situationen agiert. Er umfasst die Facetten **Kontaktstärke**, **Einfühlungsvermögen** und **Begeisterungsfähigkeit**. Die folgende Tabelle zeigt auf der linken Seite die Merkmale einer Person, die eine niedrige Ausprägung auf dem Faktor Sozialkompetenz aufweist, und auf der rechten Seite die Merkmale einer Person, die eine hohe Ausprägung auf dem Faktor Sozialkompetenz hat.

Niedrige Ausprägung	Hohe Ausprägung
<p><b>Der Positionsinhaber</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• agiert eher zurückhaltend und im Hintergrund.</li> <li>• verhält sich im zwischenmenschlichen Kontakt abwartend und passiv.</li> <li>• ist unsicher im Umgang mit unbekanntem oder schwierigen Personen.</li> </ul>	<p><b>Der Positionsinhaber</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• geht auf andere zu und knüpft schnell Kontakte.</li> <li>• tritt lebhaft auf und kann andere begeistern.</li> <li>• hat ein gutes Gespür für unterschiedliche Charaktere.</li> </ul>

## Kooperation

Inwieweit sollte Teamarbeit bevorzugt werden?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Kooperation führt zu einem Profilpunkt von 3. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 7% und niedriger als bei ca. 84% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 9% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Der Faktor Kooperation beschreibt, inwieweit jemand Teamarbeit bevorzugt. Er umfasst die Facetten **Teamorientierung**, **Kompromissbereitschaft** und **Integrationsfähigkeit**. Die folgende Tabelle zeigt auf der linken Seite die Merkmale einer Person, die eine niedrige Ausprägung auf dem Faktor Kooperation aufweist, und auf der rechten Seite die Merkmale einer Person, die eine hohe Ausprägung auf dem Faktor Kooperation hat.

### Niedrige Ausprägung

#### Der Positionsinhaber

- arbeitet bevorzugt allein.
- sieht sich als Einzelkämpfer.
- stimmt sich ungern mit anderen ab.

### Hohe Ausprägung

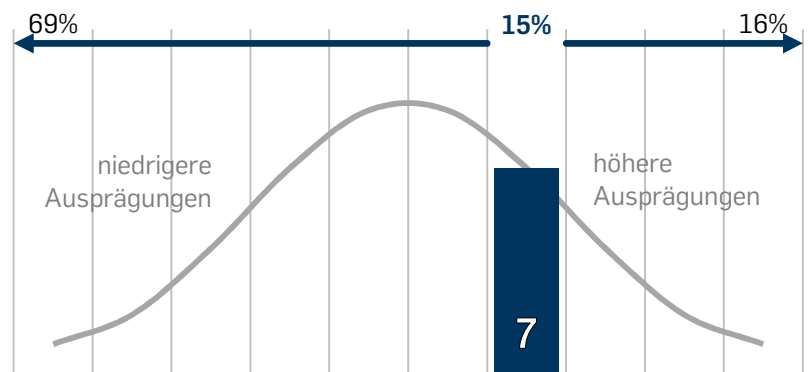
#### Der Positionsinhaber

- arbeitet gern mit anderen zusammen.
- erzielt die besten Ergebnisse im Team.
- sucht die Zusammenarbeit und den Austausch mit anderen.

## Dominanz

Wie bestimmt sollten eigene Interessen durchgesetzt werden?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Dominanz führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 69% und niedriger als bei ca. 16% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Der Faktor Dominanz beschreibt, wie bestimmt jemand eigene Interessen durchsetzt. Er umfasst die Facetten **Durchsetzungsfähigkeit**, **Unabhängigkeit** und **Konfliktbereitschaft**. Die folgende Tabelle zeigt auf der linken Seite die Merkmale einer Person, die eine niedrige Ausprägung auf dem Faktor Dominanz aufweist, und auf der rechten Seite die Merkmale einer Person, die eine hohe Ausprägung auf dem Faktor Dominanz hat.

### Niedrige Ausprägung

#### Der Positionsinhaber

- gibt in Diskussionen nach und passt sich der Meinung anderer an.
- strebt nach Einvernehmen und Harmonie.
- vermeidet Provokationen.

### Hohe Ausprägung

#### Der Positionsinhaber

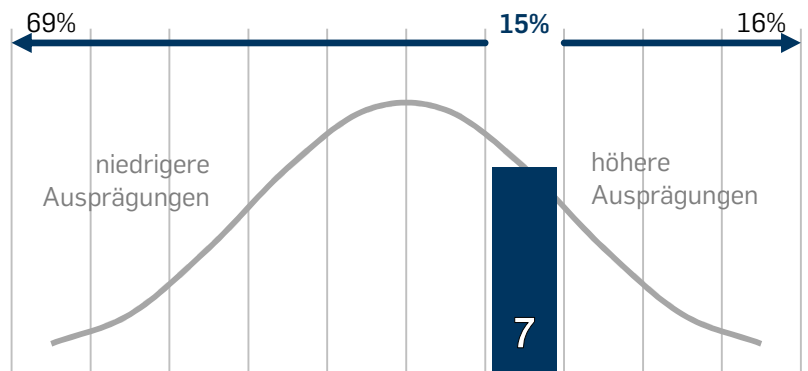
- setzt seinen Standpunkt auch gegen Widerstände durch.
- denkt und agiert unabhängig.
- verletzt andere möglicherweise durch kritische oder ironische Äußerungen.



## Stabilität

Wie robust sollte auf Belastungen reagiert werden?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Stabilität führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 69% und niedriger als bei ca. 16% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Der Faktor Stabilität beschreibt, wie robust jemand auf Belastungen reagiert. Er umfasst die Facetten **Gelassenheit**, **Selbstbewusstsein** und **Stress-/Frustrationstoleranz**. Die folgende Tabelle zeigt auf der linken Seite die Merkmale einer Person, die eine niedrige Ausprägung auf dem Faktor Stabilität aufweist, und auf der rechten Seite die Merkmale einer Person, die eine hohe Ausprägung auf dem Faktor Stabilität hat.

### Niedrige Ausprägung

#### Der Positionsinhaber

- wird durch Misserfolge entmutigt.
- reagiert emotional oder nervös.
- nimmt sich Kritik zu Herzen.

### Hohe Ausprägung

#### Der Positionsinhaber

- ist auch bei hoher Belastung leistungsfähig.
- tritt selbstbewusst auf.
- ist motiviert, auch ohne unmittelbare Anerkennung oder Belohnung.

## Wie Sie die Ergebnisse des BIP-6F-AM nutzen können

Das BIP-6F-AM kann zur Vorbereitung bzw. Unterstützung von Personalauswahl- wie auch Personalentwicklungsprozessen eingesetzt werden. Um sinnvoll Maßnahmen zur Feststellung der Eignung als auch zur individuellen Weiterentwicklung eines Kandidaten durchführen zu können, ist es notwendig, auch die überfachlichen Anforderungen einer Position zu kennen.

Zur Charakterisierung der überfachlichen Anforderungen einer beruflichen Position ist es hilfreich, diese durch mehrere Personen aus unterschiedlichen Perspektiven einschätzen zu lassen. Erfahrungsgemäß unterscheiden sich die Vorstellungen von Verantwortlichen, welchen Anforderungen ein (zukünftiger) Positionsinhaber gerecht werden soll. Vielfach können durch den Einsatz des BIP-6F-AM Divergenzen in der Beurteilung von Positionsanforderungen bereits vor dem eigentlichen Auswahlprozess transparent gemacht werden. Dieses bildet die Grundlage für eine Überprüfung der unterschiedlichen Vorstellungen im Kreis der Verantwortlichen, um zu einem gemeinsam akzeptierten Anforderungsprofil bzw. -korridor zu gelangen.

Insbesondere bei der Personalauswahl bietet sich der gemeinsame Einsatz des BIP-6F-AM mit der BIP-6F-Selbstbeschreibung an, indem das Anforderungsprofil bzw. der Anforderungskorridor anschließend mit Profilen in Frage kommender Kandidaten abgeglichen wird, z. B. mithilfe des Multiprofiles (s. Internetverweise). Es kommt dabei häufig vor, dass aus der Auswertung des BIP-6F-AM Anforderungen resultieren, die sich nicht vollständig mit dem Selbstbild des Positionsinhabers bzw. des Kandidaten decken. Bei sechs zu betrachtenden Skalen und 10 möglichen Ausprägungsstufen ergibt sich eine Vielzahl von Kombinationsmöglichkeiten. Die Auswertung des BIP-6F-AM sollte dabei nicht als eine Art Schablone über die BIP-6F-Profile potenzieller Kandidaten gelegt werden und so zu einer vorschnellen Entscheidung führen, sondern als Leitlinie und Gesprächsgrundlage dienen. Nur im konkreten Einzelfall kann entschieden werden, ob eine abweichende Ausprägung einer Eigenschaft durch bestimmte Ausprägungen anderer Skalen kompensiert werden kann – z. B. ob eine vermeintlich zu starke Ausprägung der Dominanz eines Kandidaten durch hohe Ausprägungen anderer sozialer Kompetenzen ausgeglichen werden kann.

Intuitiv wird der Anwender bei positiv konnotierten Eigenschaften sein Augenmerk darauf richten, ob potenzielle Kandidaten nicht zu niedrige Ausprägungen im Vergleich zum Anforderungskorridor aufweisen. Jedoch sollte auch auf zu hohe Ausprägungen geachtet werden. Beschreibt sich beispielsweise eine Person als beruflich hoch engagiert, was aber in der beruflichen Tätigkeit nicht genügend „ausgelebt“ werden kann, sind Unterforderung bzw. Unzufriedenheit mögliche Folgen.

## Weiterführende Informationen

### Internetverweise:

Allgemeine Informationen zum BIP-6F-AM:

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP-6F/BIP-6F-AM/index.html.de>

Informationsbroschüre: Wie entsteht ein Profil?

[http://testentwicklung.de/mam/content/wie\\_entsteht\\_ein\\_profil.pdf](http://testentwicklung.de/mam/content/wie_entsteht_ein_profil.pdf)

Informationsbroschüre: Was ist eine Normalverteilung?

[http://testentwicklung.de/mam/content/was\\_ist\\_eine\\_normalverteilung.pdf](http://testentwicklung.de/mam/content/was_ist_eine_normalverteilung.pdf)

### Weitere Verfahren:

BIP-6F-Selbstbeschreibungsinventar (BIP-6F-SI):

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP-6F/BIP-6F-SI/index.html.de>

BIP-6F-Fremdbeschreibungsinventar (BIP-6F-FI):

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP-6F/BIP-6F-FI/index.html.de>

BIP:

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/index.html.de>

Sämtliche Verfahren:

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/index.html.de>

Teilnahme an kostenfreien Forschungsaktionen:

<https://www.testentwicklung.rub.de/teilnahme/>

Projektteam Testentwicklung c/o Dr. Rüdiger Hossiep

Ruhr-Universität Bochum

Fakultät für Psychologie

IB 5/55

Universitätsstr. 150

44780 Bochum

bip@rub.de

testentwicklung.de

Fon 0234/32-24623

Fax 0234/32-04623