

## **Zusatzinformationen zum Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)**

siehe beispielsweise auch <http://www.testentwicklung.de/bip.htm>

### **1. Verhaltenstendenzen und Eigenschaftsbegriffe**

Im Berufsalltag arbeiten wir häufig mit Eigenschaftsbegriffen, um andere Menschen zu beschreiben. Wir sprechen davon, dass jemand sehr belastbar oder nicht so kritikfähig ist. Diese Eigenschaften lassen sich aber nicht direkt beobachten, sondern müssen aus dem Verhalten oder einer Befragung geschlossen werden. Je mehr Beobachtungen/Einschätzungen (Selbstbild & Fremdbild, z.B. durch Fragebögen, Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte, Assessment-Ergebnisse) vorliegen, desto sicherer ist die Einschätzung.

### **2. Merkmale wissenschaftlich fundierter Verfahren**

Wissenschaftlich fundierte Verfahren sind stets bestrebt, Verhaltenstendenzen zu erheben und sie anschließend zu Eigenschaftsbegriffen zusammen zu fassen, nicht umgekehrt. Dabei lassen sich Führungseigenschaften nicht wie die Temperatur auf einer metrischen Skala mit definiertem Nullpunkt erfassen. Vielmehr vergleicht man Eigenschaften von Menschen immer relativ zu einer relevanten Vergleichsgruppe. "Bei Herrn z ist die Belastbarkeit hoch ausgeprägt" bedeutet also "Im Vergleich zu anderen (zum Beispiel zu deutschen Teamleitern) ist die Belastbarkeit von Herrn z hoch ausgeprägt." Dieser Aspekt (keine absolute, sondern eine relative Aussage zu einer relevanten Vergleichsgruppe) unterscheidet seriöse psychologische Testverfahren vom solchen, die nicht auf wissenschaftlicher Basis entwickelt wurden.

### **3. Was misst das BIP?**

Die Verhaltenstendenzen, die das BIP erhebt, lassen sich zu folgenden Eigenschaftsbegriffen zusammenfassen:

#### Berufliche Orientierung

- \* Leistungsmotivation
- \* Gestaltungsmotivation
- \* Führungsmotivation

#### Arbeitsverhalten

- \* Gewissenhaftigkeit
- \* Flexibilität
- \* Handlungsorientierung

#### Soziale Kompetenzen

- \* Sensitivität
- \* Kontaktfähigkeit
- \* Soziabilität
- \* Teamorientierung
- \* Durchsetzungsstärke

#### Psychische Konstitution

- \* Emotionale Stabilität
- \* Belastbarkeit
- \* Selbstbewusstsein

Nach wissenschaftlichem Stand sind dies alle berufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmale. Daneben hat sich vor allem die Intelligenz als aussagekräftiger Wert für die Vorhersage des zukünftigen Berufserfolges herauskristallisiert. Sie gilt im Gegensatz zu den hier gemessenen Fähigkeiten als Leistungsmerkmal. Deshalb bezeichnet man Intelligenztests auch als Leistungstests.

#### **4. Selbstbild und Fremdbild**

Das BIP ist ein Fragebogen zur Erhebung des Selbstbildes einer Führungskraft. Es besteht zusätzlich die Möglichkeit, mit einem verkürzten Fragebogen zusätzlich ein Fremdbild zu erheben. Zum Beispiel könnten Sie einen Vorgesetzten oder Mitarbeiter um eine Einschätzung bitten und die Gemeinsamkeiten und Unterschiede anschließend reflektieren.

#### **5. Wofür ist das Testergebnis einsetzbar?**

Das BIP kann in verschiedenen Kontexten angewendet werden, wie z.B. in Personalentwicklungsmaßnahmen, Auswahlprozessen oder zur persönlichen Standortbestimmung (Fragestellung hier beispielsweise: Wo liegen meine Stärken? Wo sind bei mir noch Entwicklungspotenziale?).

Die DGQ setzt das Testergebnis für die Festlegung von Schwerpunkten innerhalb des Trainings "Führungspersönlichkeit und Managementkompetenz entwickeln" ein. Aus dem Testergebnis legen wir 3-4 Trainings- bzw. Coachingschwerpunkte mit dem Teilnehmer fest. Dazu vergleichen wir sein Testergebnis mit den aktuellen oder zukünftigen Stellenanforderungen. Dort, wo sich auffällige Abweichungen ergeben, können wir im Training/Coaching ansetzen.