

Ergebnisbericht



BIP-FI

Revision III

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung - Fremdbeschreibungsinventar
Forschungsversion

Max Mustermann

Ausfüller: Fremdbeschreiber 1

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



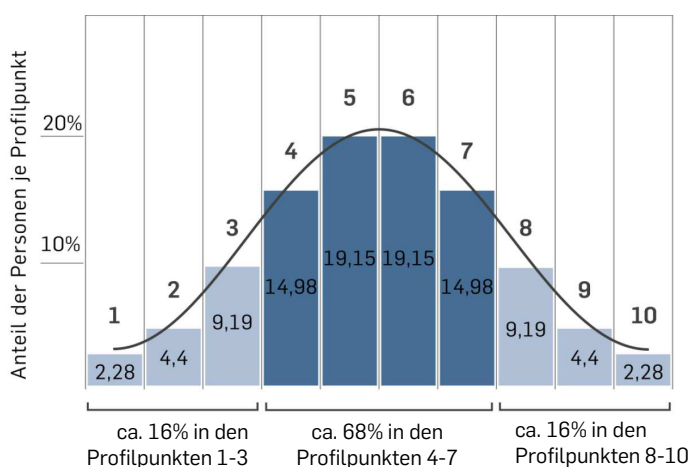
Projektteam
Testentwicklung

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

Im Folgenden finden Sie die Ergebnisse der BIP-Fremdbeschreibung über Max Mustermann.

Der Ergebnisbericht umfasst die Ausprägungen von insgesamt 17 berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften, welche im Folgenden als **Skalen** bezeichnet werden. Diese überfachlichen Kompetenzen lassen sich den Bereichen "Berufliche Orientierung", "Arbeitsverhalten", "Soziale Kompetenzen" und "Psychische Konstitution" zuordnen.

Die Ausprägungen von Persönlichkeitsmerkmalen in der Bevölkerung ergeben eine sogenannte **Normalverteilung**. Dies bedeutet, dass der Großteil (ca. 68%) eine mittlere Ausprägung aufweist. 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-FI erreicht werden können (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 beschriebene Person auf der entsprechenden Skala eine geringere Ausprägung aufweist als der Großteil der herangezogenen Vergleichsgruppe. Genau entgegengesetzt verhält es sich bei hohen Profilpunkten (8-10). Ein mittlerer Profilpunkt (4-7) besagt wiederum, dass eine Ausprägung vorliegt, die dem Großteil der Vergleichsgruppe entspricht.

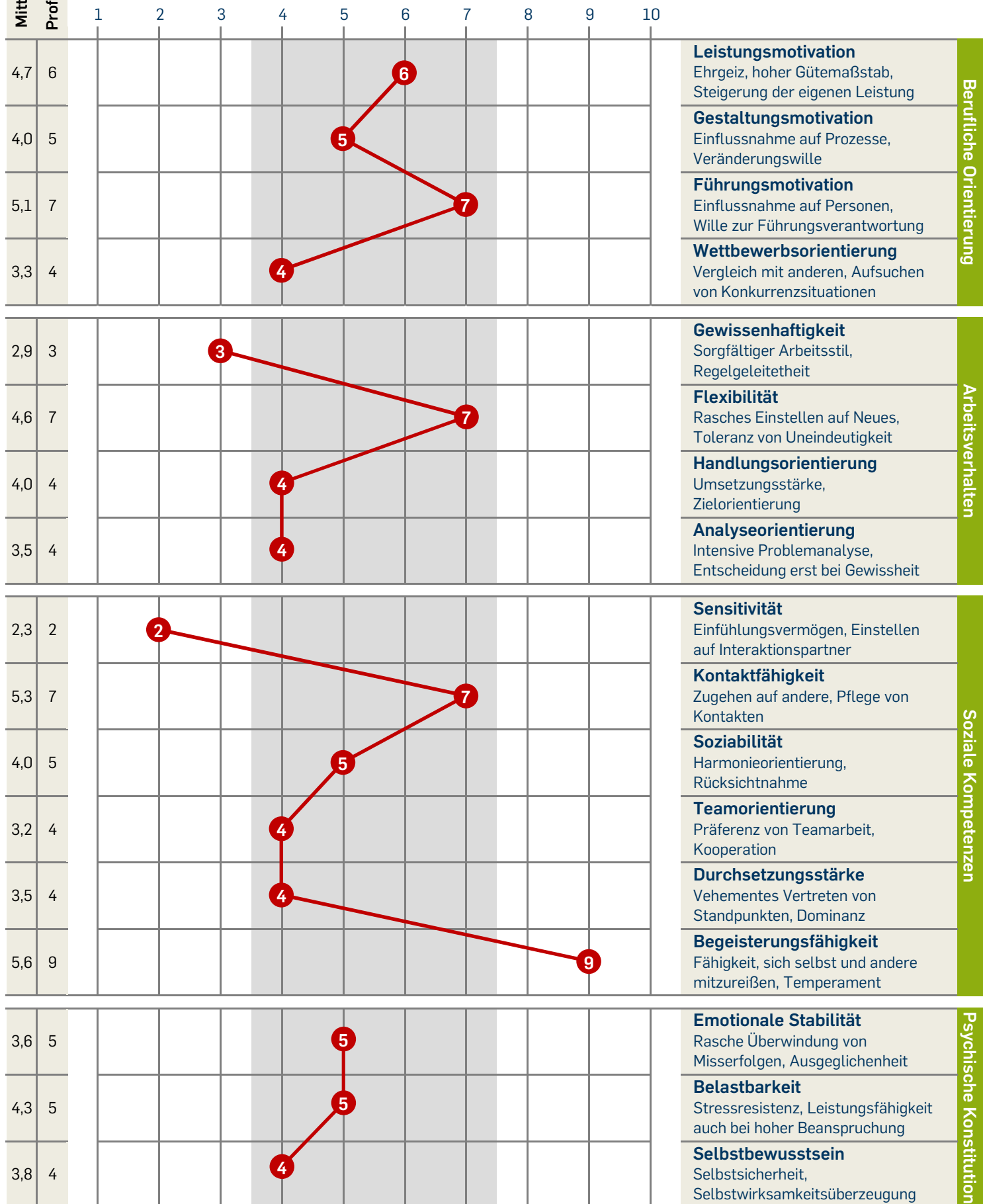
Die Profilpunkte implizieren keine Wertung im Sinne von "besser" oder "schlechter". So können sowohl hohe als auch niedrige Skalenausprägungen positive und negative Aspekte beinhalten. Darüber hinaus basieren die Ausprägungen auf der subjektiven Einschätzung des Ausfüllers. Außerdem sollten bei der Interpretation der Ergebnisse stets die individuellen Ziele und die persönliche Entwicklung der beschriebenen Person berücksichtigt werden.

Auf der nächsten Seite finden Sie das BIP-FI-Ergebnisprofil, welches die Ausprägungen auf den 17 Skalen zusammenfasst. Daran schließen sich weitere Erläuterungen zu jeder der Skalen an. Bitte beachten Sie, dass jede Skala aus mehreren inhaltlichen Facetten besteht, an denen sich der Text orientiert. Dadurch kann es im Einzelfall zu vermeintlichen Widersprüchlichkeiten kommen. Diese können in der Regel mithilfe der detaillierten Itemauswertung (also der individuellen Beantwortung jeder einzelnen Frage) nachvollzogen und geklärt werden.

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Fremdbeschreibungsinventar - Revision III - Forschungsversion

Vergleichsgruppe: Berufstätige Fach- und Führungskräfte

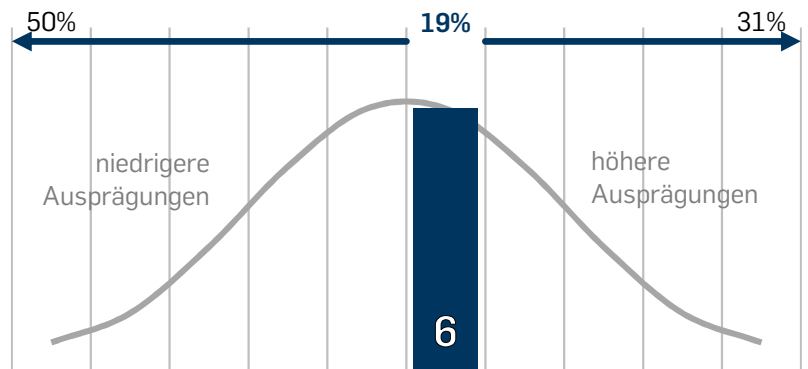


Berufliche Orientierung: Was spornt die beschriebene Person beruflich an?

Leistungsmotivation

Inwieweit stellt die beschriebene Person hohe Leistungsanforderungen an sich selbst?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Leistungsmotivation führt zu einem Profilpunkt von 6. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 50% und niedriger als bei ca. 31% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Im Vergleich zu anderen liegt die Leistungsmotivation der beschriebenen Person im mittleren Bereich. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Sie strebt danach, sich im Arbeitskontext durch gute Leistungen hervorzutun. Es verschafft ihr Genugtuung, sich selbst weiter zu verbessern.

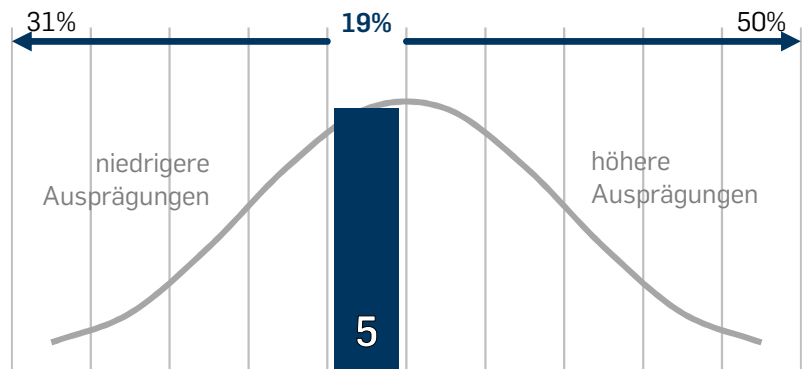
Falls erforderlich, ist sie bereit, zugunsten ihrer Karriere Abstriche im privaten Bereich zu machen. Ihr Engagement geht über ihre Arbeitszeit hinaus und ihr berufliches Vorankommen nimmt für sie einen hohen Stellenwert ein.

Berufliche Orientierung: Was spornt die beschriebene Person beruflich an?

Gestaltungsmotivation

Wie wirkt die beschriebene Person auf Prozesse ein?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Gestaltungsmotivation führt zu einem Profilpunkt von 5. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 31% und niedriger als bei ca. 50% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Im Vergleich zu anderen liegt die Gestaltungsmotivation der beschriebenen Person im mittleren Bereich. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Wenn es um die Entwicklung neuer Ideen geht, ist sie meistens in ihrem Element. Kreative Ansätze stammen daher oft von ihr.

Es gelingt ihr in der Regel, sich vorhandenen Strukturen anzupassen. Wenn es ihr wichtig erscheint, scheut sie jedoch nicht davor zurück, Veränderungen anzustoßen.

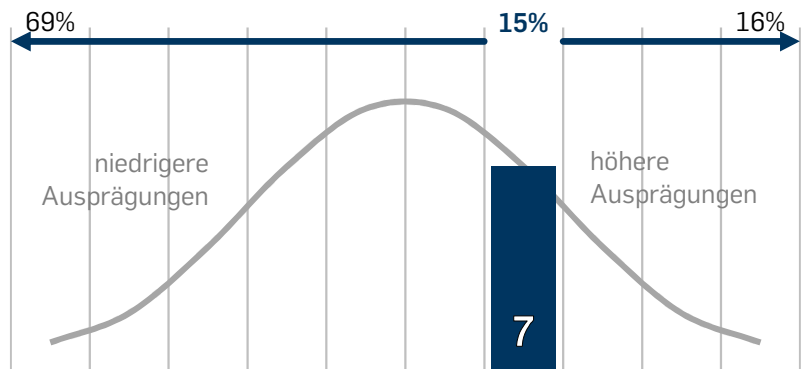
Darüber hinaus beschäftigt sie sich kaum mit Gedankenspielen.

Berufliche Orientierung: Was spornt die beschriebene Person beruflich an?

Führungsmotivation

Inwieweit wirkt die beschriebene Person auf Menschen ein?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Führungsmotivation 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.



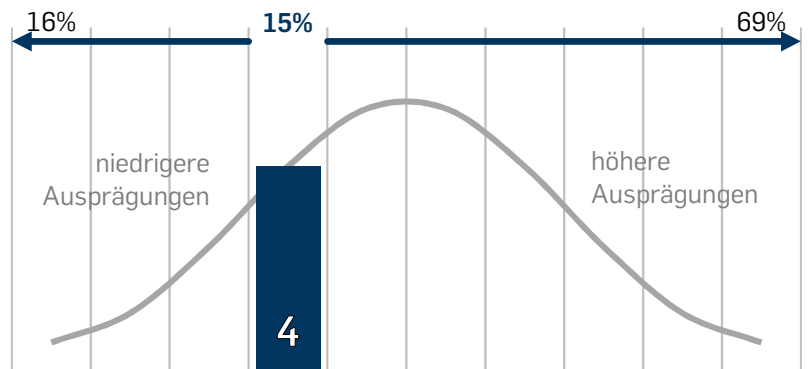
Im Vergleich zu anderen ist die Führungsmotivation der beschriebenen Person tendenziell überdurchschnittlich ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen: Sie ergreift sehr gern die Gelegenheit, im beruflichen Kontext auf andere Personen steuernd einzuwirken und Impulse zu geben. Führungsaufgaben sind für sie attraktiv. Gern übernimmt sie auch formal die Verantwortung. Generell ist ihr dies wichtiger als der Fokus auf konkrete Arbeitsinhalte.

Berufliche Orientierung: Was spornt die beschriebene Person beruflich an?

Wettbewerbsorientierung

Inwieweit sucht die beschriebene Person Konkurrenzsituationen aktiv auf?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Wettbewerbsorientierung führt zu einem Profilpunkt von 4. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 16% und niedriger als bei ca. 69% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



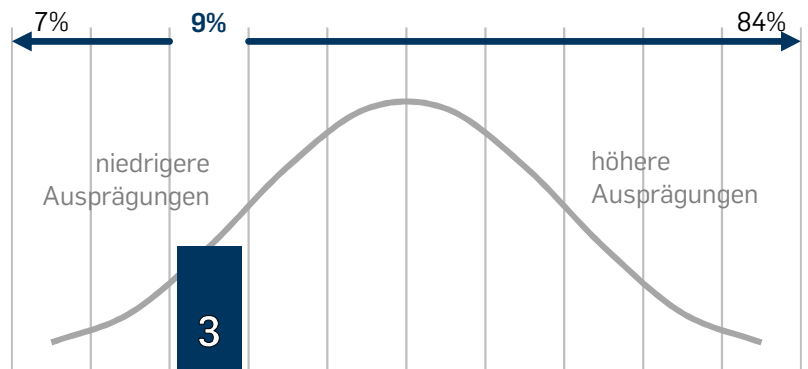
Im Vergleich zu anderen ist die Wettbewerbsorientierung der beschriebenen Person etwas geringer als im Durchschnitt ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen: Nach Möglichkeit geht sie Situationen, in denen sie sich mit anderen messen muss, aus dem Wege. Sollte sie dennoch in einen Wettbewerb geraten, so empfindet sie wenig Freude dabei. Es ist ihr eher gleichgültig, wenn andere Personen bessere Ergebnisse erzielen als sie. Zwar kann es sie mit Genugtuung erfüllen, hin und wieder erfolgreicher als andere zu sein, allerdings ist dies für ihre berufliche Zufriedenheit nicht unbedingt ausschlaggebend.

Arbeitsverhalten: Wie geht die beschriebene Person an berufliche Aufgaben heran?

Gewissenhaftigkeit

Wie wichtig sind Detailorientierung und Perfektionismus für die beschriebene Person?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Gewissenhaftigkeit 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.



Im Vergleich zu anderen ist die Gewissenhaftigkeit der beschriebenen Person geringer als im Durchschnitt ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Sorgfältiges Arbeiten liegt ihr nicht besonders. Daher geht sie Aufgaben eher aus dem Wege, bei denen es auf Exaktheit und Präzision ankommt.

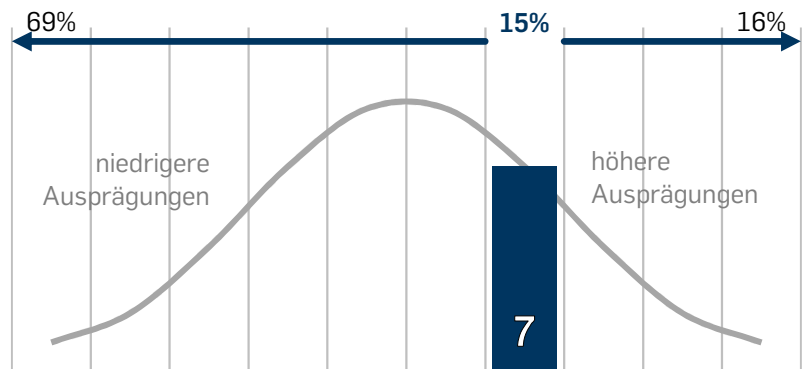
Sie ist bestrebt, Abläufe recht genau zu planen. Dieses Vorgehen gibt ihr eine gewisse Sicherheit. Zugleich kann es jedoch auch die Gefahr bergen, dass sie sich durch Unvorhergesehenes verunsichern lässt.

Arbeitsverhalten: Wie geht die beschriebene Person an berufliche Aufgaben heran?

Flexibilität

In welchem Ausmaß ist die beschriebene Person willens, sich immer wieder umzustellen?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Flexibilität 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.



Im Vergleich zu anderen ist die Flexibilität der beschriebenen Person tendenziell überdurchschnittlich ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen: Einerseits weiß sie gern, was sie erwartet. Andererseits kann sie auch ein allzu kalkulierbarer Arbeitsalltag langweilen. Eine Mischung aus Gewohntem und Unvorhersehbarem ist ihr daher am liebsten.

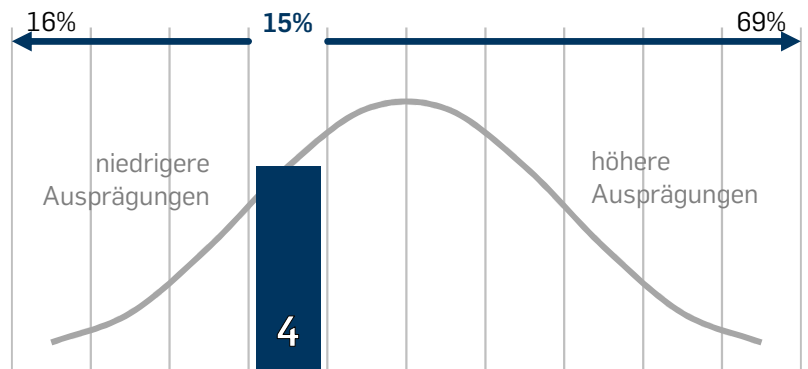
Routineaufgaben und ständig wiederkehrenden Abläufen ist sie schnell überdrüssig. Für sie ist es wichtig, durch neuartige Anforderungen Abwechslung in ihren Berufsalltag zu bringen.

Arbeitsverhalten: Wie geht die beschriebene Person an berufliche Aufgaben heran?

Handlungsorientierung

Wie zielgerichtet setzt die beschriebene Person getroffene Entscheidungen in Handlungen um?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Handlungsorientierung führt zu einem Profilpunkt von 4. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 16% und niedriger als bei ca. 69% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Im Vergleich zu anderen ist die Handlungsorientierung der beschriebenen Person etwas geringer als im Durchschnitt ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Generell geht sie auch komplexe oder unangenehme Aufgaben an. Selbst wenn sie diese manchmal aufschiebt, findet sie doch häufig einen Ansatz.

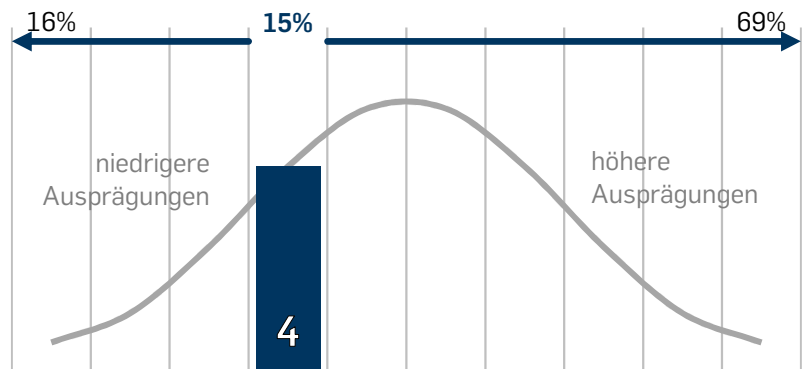
In der Regel hat sie keine Probleme damit, sich sogar bei vielfältigen Anforderungen zurecht zu finden. Auch wenn sich mehrere Aufgaben ansammeln, kann sie klar erkennen, welche Arbeitsschritte als nächstes eingeleitet werden sollten.

Arbeitsverhalten: Wie geht die beschriebene Person an berufliche Aufgaben heran?

Analyseorientierung

Inwieweit trifft die beschriebene Person Entscheidungen erst bei hoher Gewissheit?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Analyseorientierung führt zu einem Profilpunkt von 4. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 16% und niedriger als bei ca. 69% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



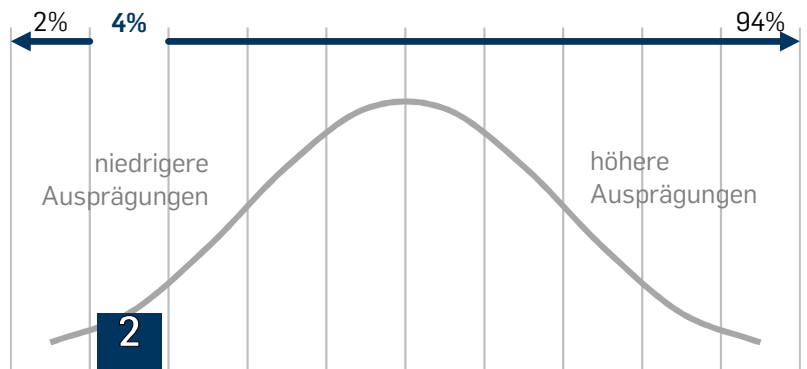
Im Vergleich zu anderen ist die Analyseorientierung der beschriebenen Person etwas geringer als im Durchschnitt ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen: Auf das Treffen von Entscheidungen verwendet sie so viel Zeit wie nötig, um Entschlüsse fundiert fassen zu können. "Schnellschüsse" liegen ihr ebenso wenig wie allzu zeitintensives Abwägen. Beim Treffen von Entscheidungen versucht sie, viele Informationen zu berücksichtigen. Zugleich muss sie jedoch nicht jeden einzelnen Aspekt im Detail durchdrungen haben.

Soziale Kompetenzen: Wie tritt die beschriebene Person im beruflichen Kontext anderen Personen gegenüber?

Sensitivität

Wie sicher erspürt die beschriebene Person die Gefühle anderer?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Sensitivität führt zu einem Profilpunkt von 2. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 2% und niedriger als bei ca. 94% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 4% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Im Vergleich zu anderen ist die Sensitivität der beschriebenen Person geringer als im Durchschnitt ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Nicht immer erkennt sie, welche möglicherweise unausgesprochenen zwischenmenschlichen Anforderungen eine Situation birgt. So gelingt es ihr bisweilen nicht, präzise auf die Erwartungen ihres Gegenübers einzugehen.

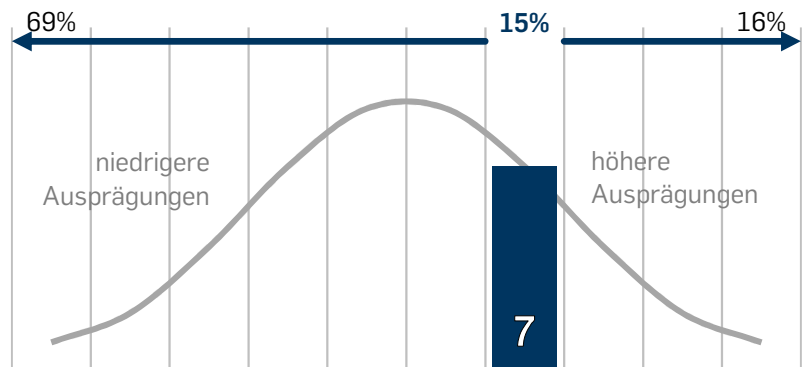
Sie nimmt mitunter nicht exakt wahr, wie sich anwesende Personen fühlen. Entsprechend fallen ihre Reaktionen nicht immer angemessen aus.

Soziale Kompetenzen: Wie tritt die beschriebene Person im beruflichen Kontext anderen Personen gegenüber?

Kontaktfähigkeit

In welchem Umfang verhält sich die beschriebene Person sozial offensiv?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Kontaktfähigkeit 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.



Im Vergleich zu anderen ist die Kontaktfähigkeit der beschriebenen Person tendenziell überdurchschnittlich ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Mit fremden Personen kommuniziert sie gern. Es gelingt ihr, unbefangen aufzutreten und eine offene sowie angenehme Gesprächsatmosphäre zu erzeugen - unabhängig davon, ob sie ihr Gegenüber kennt oder nicht.

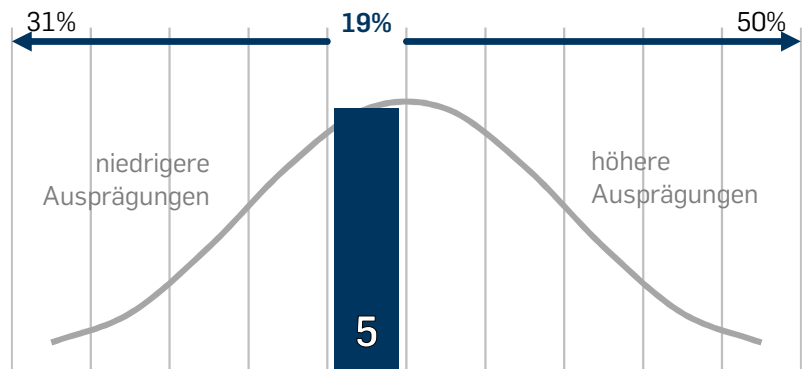
Sie hat sich ein großes und engmaschiges soziales Netz aufgebaut, auf das sie bei Bedarf jederzeit zurückgreifen kann. Für sie ist es selbstverständlich, bestehende Bekanntschaften über einen langen Zeitraum zu pflegen.

Soziale Kompetenzen: Wie tritt die beschriebene Person im beruflichen Kontext anderen Personen gegenüber?

Soziabilität

Wie wichtig ist der beschriebenen Person ein harmonisches Miteinander?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Soziabilität führt zu einem Profilpunkt von 5. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 31% und niedriger als bei ca. 50% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Im Vergleich zu anderen liegt die Soziabilität der beschriebenen Person im mittleren Bereich. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Generell weiß sie einen freundlichen Umgangston zu schätzen. Je nach Situation legt sie mehr oder weniger Wert darauf.

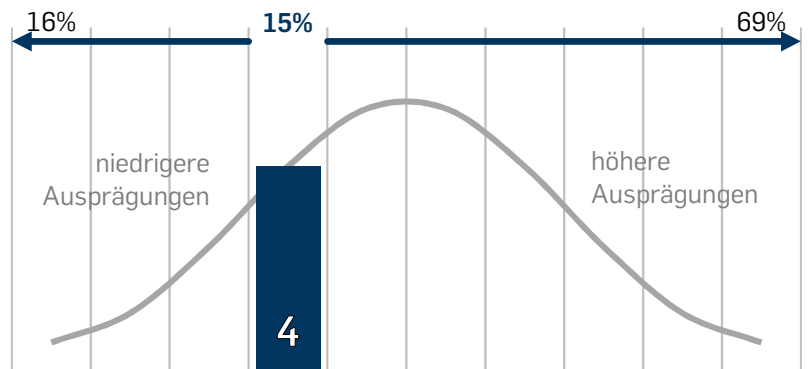
Auf eine harmonische Arbeitsatmosphäre legt sie keinen gesteigerten Wert. Im direkten Gespräch wirkt sie ab und an auch ungeduldig. Gelegentlich wird ihr daraus resultierender Unmut für andere spürbar.

Soziale Kompetenzen: Wie tritt die beschriebene Person im beruflichen Kontext anderen Personen gegenüber?

Teamorientierung

Wie stark bevorzugt die beschriebene Person Teamarbeit?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Teamorientierung führt zu einem Profilpunkt von 4. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 16% und niedriger als bei ca. 69% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Im Vergleich zu anderen ist die Teamorientierung der beschriebenen Person etwas geringer als im Durchschnitt ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Je nach Aufgabenstellung zieht sie es vor, diese lieber mit anderen zusammen zu bearbeiten oder sich ohne fremde Hilfe darauf zu fokussieren.

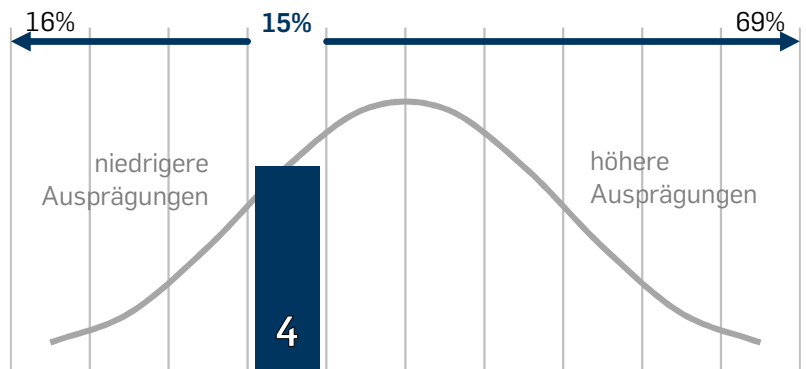
Darüber hinaus ist sie der Ansicht, dass die meisten Problemstellungen weitestgehend allein zu lösen sind.

Soziale Kompetenzen: Wie tritt die beschriebene Person im beruflichen Kontext anderen Personen gegenüber?

Durchsetzungsstärke

Mit welcher Vehemenz verfolgt die beschriebene Person anderen gegenüber ihre Ziele?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Durchsetzungsstärke führt zu einem Profilpunkt von 4. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 16% und niedriger als bei ca. 69% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Im Vergleich zu anderen ist die Durchsetzungsstärke der beschriebenen Person etwas geringer als im Durchschnitt ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Je nach Situation und/oder Gesprächspartner ist sie mal mehr, mal weniger dazu bereit, Konflikte einzugehen. Sie scheut nicht vor Auseinandersetzungen zurück, muss ihre Ansichten aber auch nicht um jeden Preis durchdrücken.

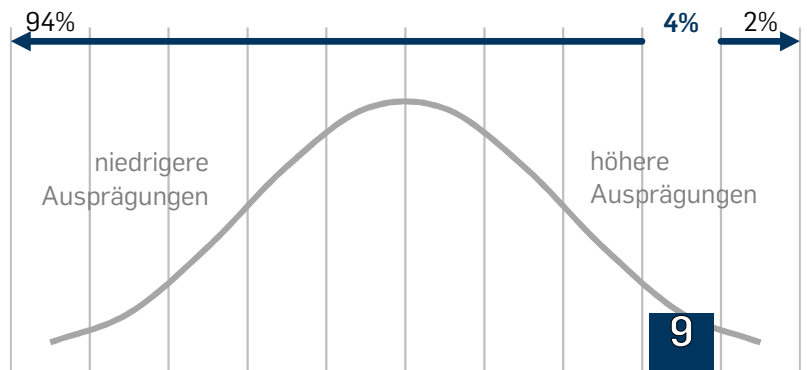
Es gelingt ihr durchaus, andere für ihre Ideen einzunehmen - in vielen Situationen gut, in manchen allerdings auch mit weniger Erfolg.

Soziale Kompetenzen: Wie tritt die beschriebene Person im beruflichen Kontext anderen Personen gegenüber?

Begeisterungsfähigkeit

Inwieweit kann die beschriebene Person sich selbst und andere mitreißen?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Begeisterungsfähigkeit führt zu einem Profilpunkt von 9. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 94% und niedriger als bei ca. 2% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 4% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



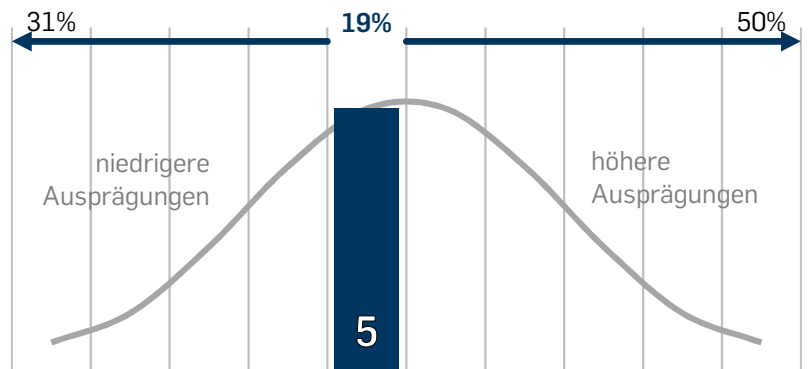
Im Vergleich zu anderen ist die Begeisterungsfähigkeit der beschriebenen Person überdurchschnittlich ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen: Ihr starkes Temperament beflügelt sie häufig, kann aber auch mit ihr durchgehen. Man merkt ihr ihre Begeisterung nicht nur an, sondern sie wirkt regelrecht ansteckend.

Psychische Konstitution: Wie geht die beschriebene Person mit beruflichen Widerständen, Belastungen und Misserfolgen um?

Emotionale Stabilität

In welchem Ausmaß ist die beschriebene Person emotional robust?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Emotionale Stabilität führt zu einem Profilpunkt von 5. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 31% und niedriger als bei ca. 50% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Im Vergleich zu anderen liegt die emotionale Stabilität der beschriebenen Person im mittleren Bereich. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Bisweilen wirkt sie durch Ängste und bedrückende Gedanken angefochten. In schwierigen Situationen ist auch eine Minderung ihrer Leistungsfähigkeit zu beobachten.

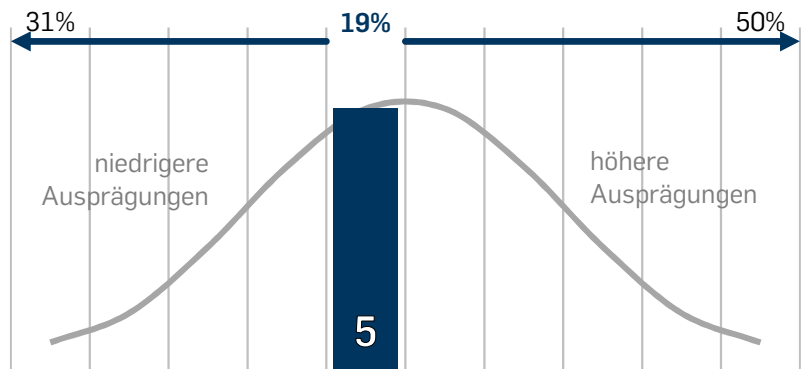
Misserfolge beeinträchtigen ihre Handlungen und ihre Gemütslage nur kurzfristig. Meistens schafft sie es, schnell darüber hinwegzukommen.

Psychische Konstitution: Wie gehen Sie mit beruflichen Widerständen, Belastungen und Misserfolgen um?

Belastbarkeit

Wie viel an Belastung will und kann sich die beschriebene Person zumuten?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Belastbarkeit führt zu einem Profilpunkt von 5. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 31% und niedriger als bei ca. 50% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Im Vergleich zu anderen liegt die Belastbarkeit der beschriebenen Person im mittleren Bereich. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Eine hohe Beanspruchung bringt sie schon mal aus der Balance. Dies kann insbesondere dann geschehen, wenn eine Aufgabe ihr äußerst viel abverlangt oder wenn sie Vieles gleichzeitig zu erledigen hat.

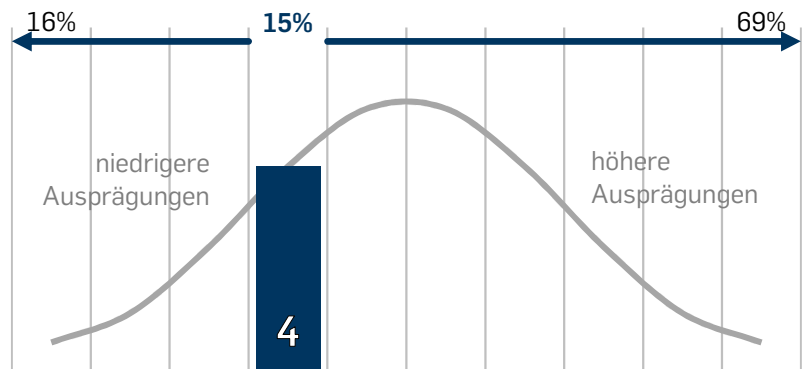
Langfristige Arbeitsbelastungen verkraftet sie gut. Es besteht kein allzu hohes Risiko, dass diese Auswirkungen auf ihre Gesundheit haben.

Psychische Konstitution: Wie gehen Sie mit beruflichen Widerständen, Belastungen und Misserfolgen um?

Selbstbewusstsein

Wie überzeugt ist die beschriebene Person von sich selbst?

Die Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Selbstbewusstsein führt zu einem Profilpunkt von 4. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 16% und niedriger als bei ca. 69% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Im Vergleich zu anderen ist das Selbstbewusstsein der beschriebenen Person etwas geringer als im Durchschnitt ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

In sozial fordernden Situationen ist eine gewisse Nervosität erkennbar.

Sie agiert im direkten Kontakt oftmals souverän - auch in Situationen, in denen alle Augen auf sie gerichtet sind.

Ihr ist sehr wichtig, wie ihr Verhalten beurteilt wird. Sollten andere Personen negativ über sie denken oder reden, so greift sie dies emotional an.

Wie die Ergebnisse genutzt werden können

Das Bild, welches eine Person von sich selbst hat, ist meist nicht deckungsgleich mit dem Bild, das andere Menschen von ihr haben. Sogenannte „blinde Flecken“ in der Selbstwahrnehmung sind keine Seltenheit. Diese Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdbild können gerade im beruflichen Kontext zu Missverständnissen und Konflikten führen.

Das BIP-FI kann – insbesondere in Kombination mit einer BIP-Selbsteinschätzung – genutzt werden, um einen systematischen Einblick in die eigene Außenwirkung zu gewinnen und um potenzielle Diskrepanzen aufzuzeigen. Besonders geeignet für den Abgleich ist die Gegenüberstellung der Ergebnisprofile, z. B. mithilfe des Multiprofiles.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass es sich beim BIP-FI um die Einschätzung des Ausfüllers über die beschriebene Person handelt, welche subjektiv geprägt ist. Um ein möglichst ausgeglichenes Fremdbild zu erhalten, ist es sinnvoll, mehrere Fremdbeschreibungen von verschiedenen Personen (z. B. Kollegen, Vorgesetzte, Mitarbeiter) einzuholen. Diese können wiederum mittels Multiprofil gegenübergestellt oder in Form einer Aggregation zusammengefasst werden.

Beim Einsatz des BIP-FI im Kontext der Personalarbeit ist zu empfehlen, die Ergebnisse der beschriebenen Person nicht unkommentiert zukommen zu lassen - insbesondere bei auffälligen Diskrepanzen zum Selbstbild. Um der beschriebenen Person die Möglichkeit zur Reflexion und zur persönlichen Entwicklung zu geben, ist ein moderiertes Gespräch meist besser geeignet. Hierzu kann beispielsweise zurückgemeldet werden, anhand welcher konkreten Beispiele sich die Einschätzung der ausfüllenden Person manifestiert hat.

Sollten aus den zurückgemeldeten Ergebnissen Ziele für die persönliche Weiterentwicklung formuliert werden, sind hierbei die Anforderungen der beruflichen Position zu beachten. Für eine systematische Erfassung der überfachlichen Anforderungen kann auch das Anforderungsmodul zum BIP (BIP-AM) genutzt werden.

Nähere Informationen zu weiteren Auswertungsmöglichkeiten können den Internetverweisen auf der nächsten Seite entnommen werden.

Weiterführende Informationen

Internetverweise:

Allgemeine Informationen zum BIP-FI:

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/BIP-FI/>

Informationsbroschüre: Wie entsteht ein Profil?

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

Informationsbroschüre zum Multiprofil:

http://testentwicklung.de/mam/images/info_multiprofil.pdf

Informationsbroschüre zur Aggregierung:

http://testentwicklung.de/mam/images/info_aggregierung.pdf

Weitere Verfahren:

BIP-Selbstbeschreibungsinventar (BIP-SI):

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

BIP-Anforderungsmodul (BIP-AM):

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

BIP - 6 Faktoren (BIP-6F):

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP-6F/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