

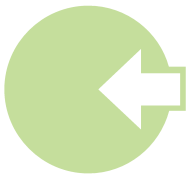
## Verfahrensinformation



# BIP-SI

Revision VI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen  
Persönlichkeitsbeschreibung - Selbstbeschreibungsinventar



Projektteam Testentwicklung  
c/o Dr. R. Hossiep  
Ruhr-Universität Bochum  
Fakultät für Psychologie  
IB 5/55  
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

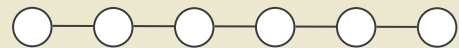
Nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch überfachliche Kompetenzen erweisen sich für ein erfolgreiches Berufsleben als bedeutsam. Um dieser zusätzlichen Anforderung gerecht zu werden, können mit dem Selbstbeschreibungsinventar des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP-SI) effizient und systematisch Persönlichkeitseigenschaften erfasst werden, die im beruflichen Kontext von Bedeutung sind. Das Testverfahren bildet die Persönlichkeit durch 17 berufsbezogene Skalen umfassend ab. Es ist praxisnah und lenkt den Fokus auf arbeitsrelevante Aspekte. Vorbehalte gegenüber psychologischen Fragebogen werden beim BIP-SI reduziert, indem auf klinisch-psychologische Inhalte verzichtet wird und stattdessen klar verständliche sowie transparente Aussagen verwendet werden. So findet das BIP-SI besondere Akzeptanz sowohl bei Teilnehmern als auch bei Verantwortlichen in Organisationen. Durch die Konstruktion 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-SI (Revision VI) kann online durchgeführt werden und umfasst ca. 250 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 sie zutreffen. Die Bearbeitungsdauer beträgt in etwa 45 Minuten. Vor Beginn der eigentlichen Testfragen werden die Teilnehmer gebeten, einige demographische Fragen zur Person und beruflichen Laufbahn zu beantworten. Dies dient ausschließlich Forschungszwecken und fließt nicht in die Auswertung ein.

### Beispiel-Items

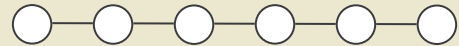
„Ich ziehe es vor, allein zu arbeiten.“



trifft voll zu

trifft überhaupt nicht zu

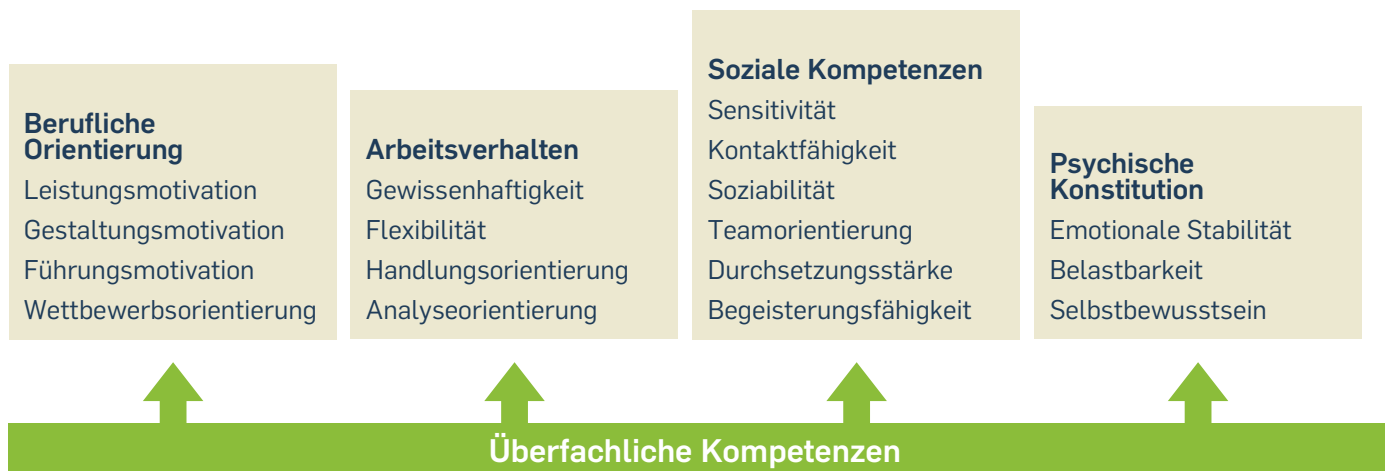
„Ich bin mit mir erst dann zufrieden, wenn ich außergewöhnliche Leistungen vollbringe.“



trifft voll zu

trifft überhaupt nicht zu

**Das BIP-SI erfasst 17 Persönlichkeitseigenschaften, die vier Persönlichkeitsbereichen zugeordnet werden:**



## Ergebnisse

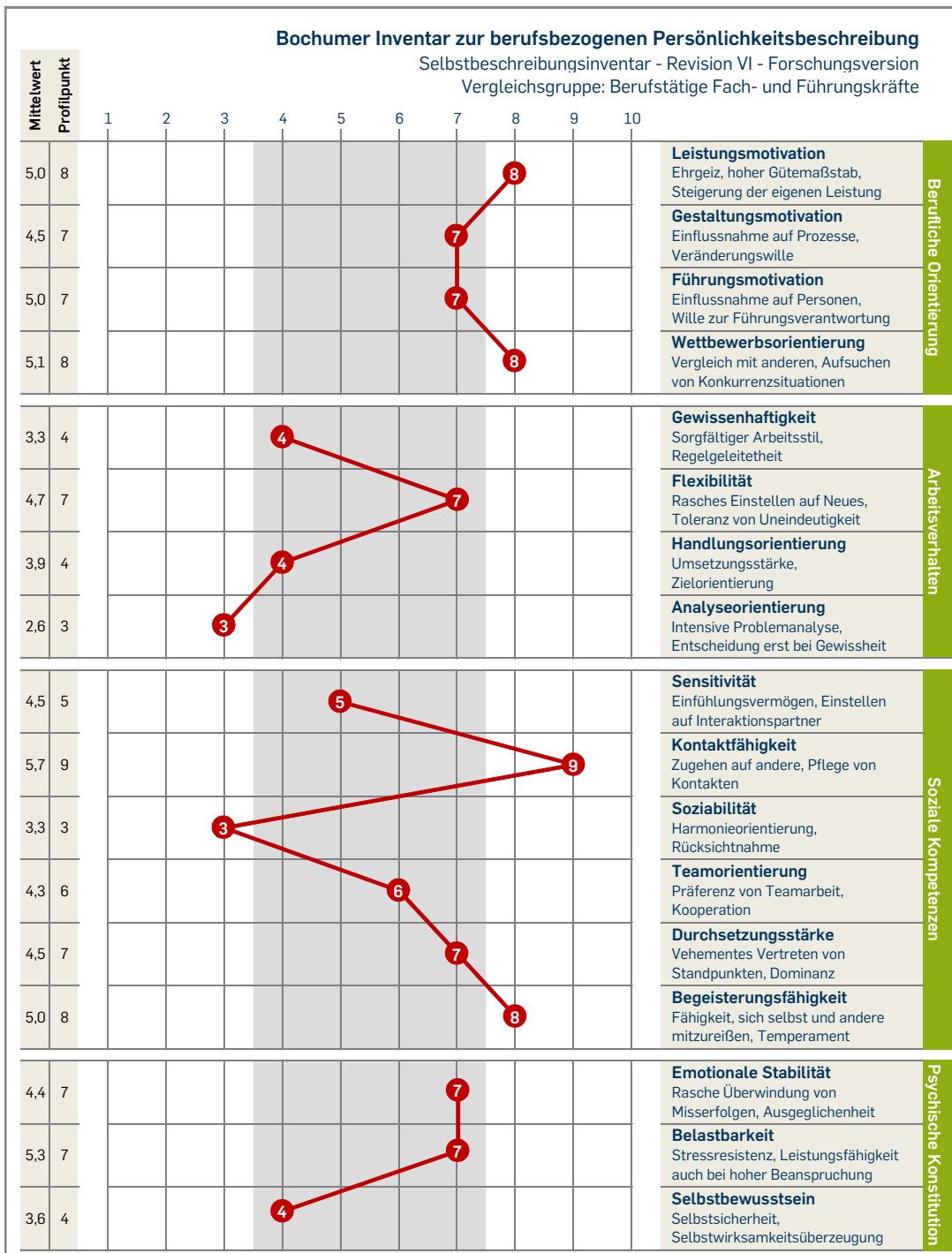
Nachdem der Teilnehmer die Testung abgeschlossen hat, erhält – je nach Absprache – er selbst oder der Auftraggeber die individuelle Auswertung innerhalb eines Werktages (Montag bis Freitag) per E-Mail. Diese besteht aus einem 22-seitigen Ergebnisbericht sowie einer sog. Itemauswertung.

Der Ergebnisbericht umfasst ein Gutachten mit Beschreibung der individuellen Ausprägung für jede Skala sowie Hinweisen zur Interpretation und persönlichen Weiterentwicklung wie auch ein Ergebnisprofil.

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 an-

## Musterprofil

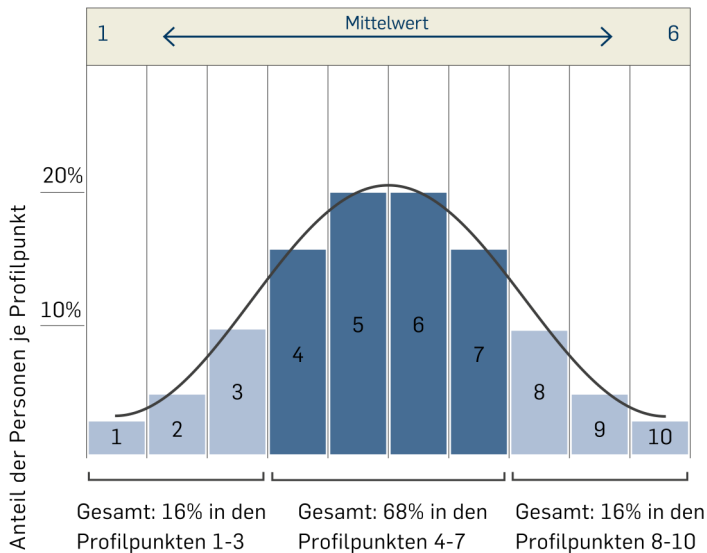


deren Personen beschrieben. Aus diesem Grund werden in wissenschaftlich entwickelten psychologischen Fragebogen Personen mit einer Referenzgruppe verglichen (unsere aktuelle Normstichprobe für das BIP-SI umfasst mehr als 11.000 Teilnehmer). Die Ausprägung einer bestimmten Eigenschaft ist stets vor diesem Hintergrund zu interpretieren. So ist es etwa denkbar, dass die Leistungsmotivation einer Führungskraft relativ zu anderen Führungskräften recht niedrig eingeschätzt wird, im Vergleich zur Gesamtbevölkerung jedoch eher hoch.

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 dieser 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-SI kann für vielfältige Zwecke eingesetzt werden:

- **Persönliche Standortbestimmung**
- **Unterstützung in der Personalauswahl und -platzierung (z.B. ergänzend zu Interviews)**
- **Personalentwicklung, Training, Coaching, Self-Assessment, Teamentwicklungsprozesse**
- **Ergänzend bei Feedback- und Beurteilungsprozessen**

Vor allem im Rahmen der beruflichen Eignungsdiagnostik, des Trainings und Coachings sowie der Berufs- und Karriereberatung spielt das BIP-SI eine besondere Rolle:

Es hat sich als Instrument zur Erhebung des Selbstbildes bewährt und bietet eine zusätzliche Informationsquelle über beispielsweise Lebenslauf und sonstige Referenzen hinaus. Bezüglich Fragen, wie sich etwa das Selbstbild einer Person in Hinblick auf neue Tätigkeitsfelder und Arbeitsaufgaben darstellt oder wie die Motivstruktur zu anderen Tätigkeiten passt, kann das BIP-SI durch seine berufsbezogene Konstruktion wertvolle Unterstützung liefern.

Außerdem leistet es einen wichtigen Beitrag zur Selbstexploration, da es eine Sensibilisierung für Fragen schafft, die in Anbetracht beruflicher Positionierung von Bedeutung sind. Nach der ersten Standortanalyse können anhand dieser auch potenzielle Karrierepfade ausgelotet und bestimmte Tätigkeiten eingegrenzt werden.

Welche weiteren Möglichkeiten zur Optimierung Ihrer Personalarbeit eine Kombination unserer Verfahren bietet, erfahren Sie im nächsten Abschnitt.

## Kombinationsmöglichkeiten



### BIP-AM

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - Anforderungsmodul

Mit dem Anforderungsmodul unserer BIP-Familie können Sie systematisch ein Anforderungsprofil für eine zu besetzende Stelle anfertigen und dieses mit einem erstellten Selbstbild abgleichen. [mehr](#)



### BIP-FI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - Fremdbeschreibungsinventar

Wenn Sie ein Selbstbild einem oder mehreren Fremdbildern gegenüberstellen möchten, dann können Sie unsere Fremdbeschreibung zum BIP für einen direkten Vergleich nutzen. [mehr](#)



### BIP-6F-SI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren - Selbstbeschreibungsinventar

Um z.B. einen ersten Eindruck von einer Vielzahl an Bewerbern zu erhalten, eignet sich dieses etwa zehnminütige Screeningverfahren. Bei Bearbeitung des BIP-SI können auf Wunsch auch die Ergebnisse des BIP-6F-SI extrahiert werden. [mehr](#)



### BIF-FK

Bochumer Inventar zur Führungsbeschreibung - Führungskräfteversion

Neben der berufsbezogenen Persönlichkeit können Sie mit dem Einsatz des BIF mehr über das konkrete Verhalten einer Person als Führungskraft erfahren. [mehr](#)



### BBI

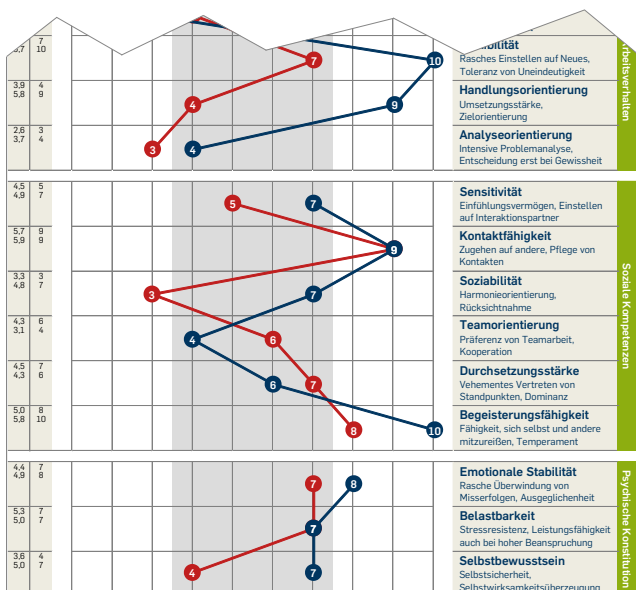
Bochumer Burnout-Indikator

Falls sich jemand häufig erschöpft fühlt und merkt, dass seine Belastungsgrenzen langsam ausgereizt sind, dann besteht die Möglichkeit, mithilfe des BBI zu überprüfen, wie hoch die Burnout-Gefahr ist. [mehr](#)

### Darstellung im Multiprofil

Für eine detailliertere Beschreibung von Multiprofilen schauen Sie doch in unsere zugehörige **Broschüre**. Ansonsten zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren.

### Beispiel - Multiprofil



Gemeinsame Darstellung mehrerer Selbst- bzw. Fremdbilder in einem Profil (auch mit Anforderungsprofil möglich)

## Gütekriterien

	Leitfrage	BIP-SI
<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-SI.
<b>Reliabilität</b>	Wie zuverlässig und genau erfolgt die Messung eines bestimmten Merkmals?	Durch Cronbachs Alpha-Werte der BIP-SI-Skalen mit einer Spannweite von .76 bis .91 wird eine zuverlässige Messung gewährleistet.
<b>Validität</b>	Inwieweit misst der Test, was er zu messen beansprucht?	Die Gültigkeit des Verfahrens in Hinblick auf Berufserfolg kann mit Anteilen aufgeklärter Varianz in Höhe von 10-20 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-SI umfasst mehr als 11.000 Teilnehmer.

Für weitere Informationen siehe:

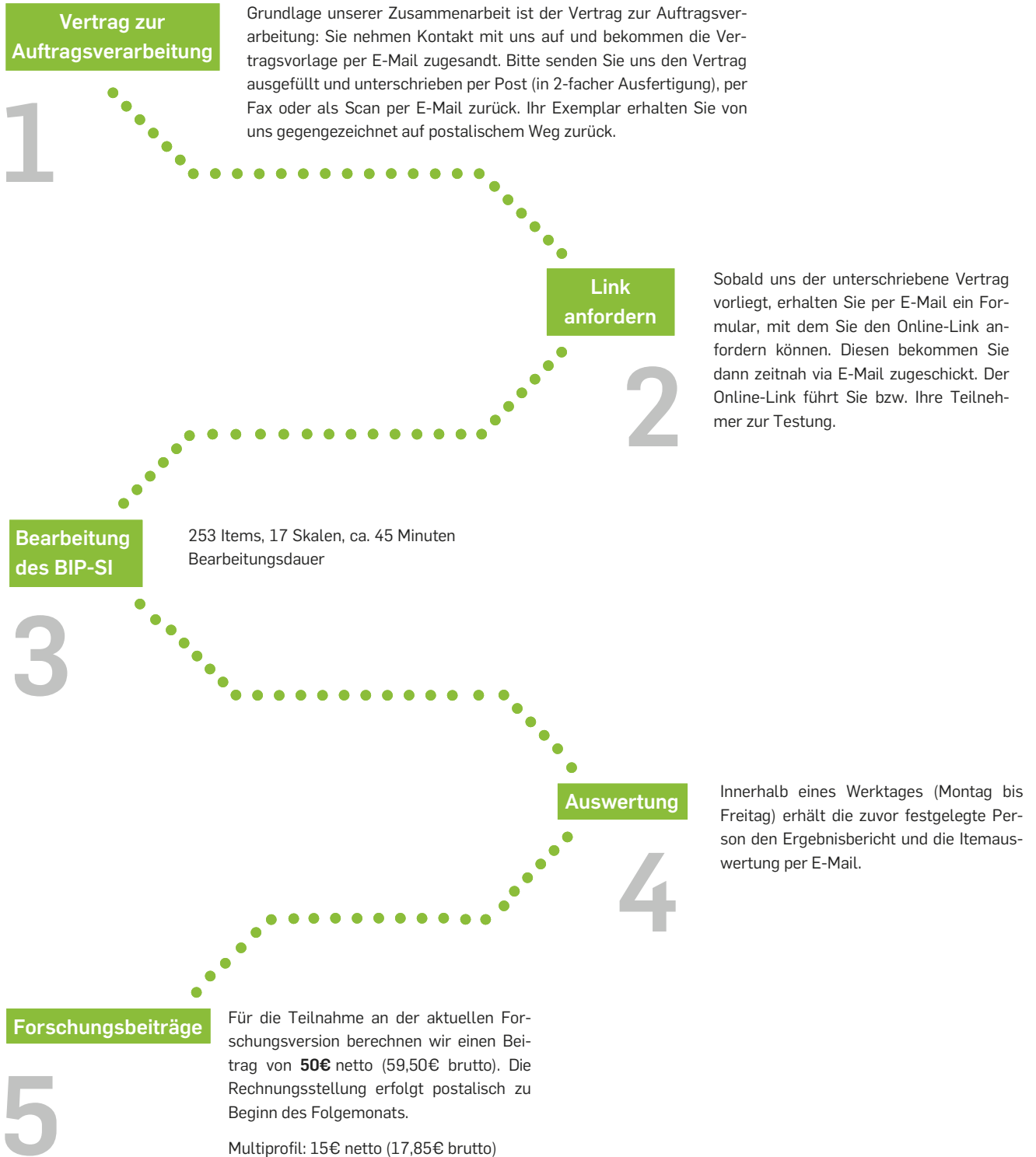
Weiß, S. & Hossiep, R. (2013). BIP-R6. Gütekriterien: Objektivität – Reliabilität – Validität (Forschungsbericht). Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.

### Vorteile

- Hohe Akzeptanz bei den Teilnehmern durch transparente und berufsbezogene Aussagen (Items)
- Die Auswertung liefert Ansatzpunkte für ein fundiertes Rückmeldegespräch und weitergehende hypothesengeleitete Exploration
- Der Fragebogen zur Fremdbilderfassung (BIP-FI) sowie das Anforderungsmodul (BIP-AM) beinhalten dieselben Dimensionen wie das BIP-SI – 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
- Umfangreiche Datenerhebungen (mehrere 10.000 Teilnehmer) ermöglichen vielfältige, aktuelle Referenzgruppen

## Workflow

Um Ihnen die Ergebnisse schnellstmöglich per E-Mail zukommen zu lassen, steht Ihnen die aktuelle Forschungsversion des BIP-SI als Online-Fragebogen zur Verfügung.



## 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 Echtdate 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

Persönlichkeit - Differenziert

### BIP-SI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – Selbstbeschreibungsinventar

### BIP-FI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – Fremdbeschreibungsinventar

### BIP-AM

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – Anforderungsmodul

Persönlichkeit - Basal

### BIP-6F-SI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren – Selbstbeschreibungsinventar

### BIP-6F-FI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren – Fremdbeschreibungsinventar

### BIP-6F-AM

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren – Anforderungsmodul

Führung

### BIF-FK

Bochumer Inventar zur Führungsbeschreibung – Führungskräfteversion

### BIF-MA

Bochumer Inventar zur Führungsbeschreibung – Mitarbeiterversion

### BIF-KG

Bochumer Inventar zur Führungsbeschreibung – Kollegenversion

### BIF-VG

Bochumer Inventar zur Führungsbeschreibung – Vorgesetztenversion

Zufriedenheit und Commitment

### BIMO

Bochumer Inventar zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima

### BOCOIN

Bochumer Commitment Inventar

Berufliche Belastung

### BBI

Bochumer Burnout-Indikator

Einstellung zum Automobil

### FAHR

Fragebogen zur automobilbezogenen Handlungsregulation