



BIP

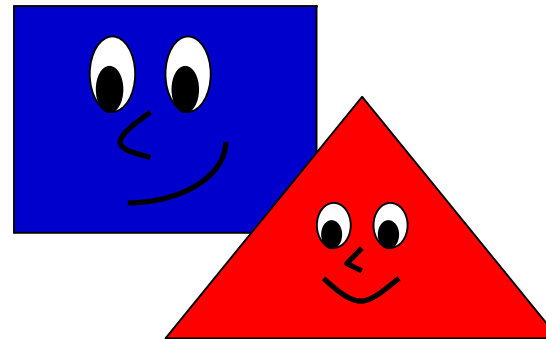
Bochumer Inventar zur  
berufsbezogenen  
Persönlichkeitsbeschreibung



# Gliederung

- ***Ziele und Anwendungsbereiche***
- Dimensionen des BIP
- Objektivität, Reliabilität, Validität und Normierung des BIP
- Rückmeldung
- Diskussion und Bewertung

„Ich bin ein Mensch mit ausgeprägten  
Ecken und Kanten.“





# Was ist das BIP?

- Koffer mit folgendem Inhalt: Manual, Fragebögen, Auswertungsschablonen, Broschüren „Hinweise für Teilnehmer“, Broschüren „Selbstbild, Fremdbild und Persönlichkeit“
- Fragebogen mit 210 Items
- Einzel - und Gruppentest
- unbeschränkte Bearbeitungszeit (Regelzeit: 45 Min.)



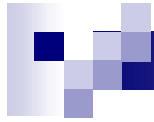
# Ziele des BIP

- standardisierte Erfassung des Selbstbildes eines Testkandidaten im Hinblick auf bestimmte berufliche Anforderungen
- zusätzliche Informationsquelle im Rahmen von anderen Methoden; niemals alleinige Entscheidungsgrundlage
- Offenlegung von Facetten der Persönlichkeit, welche dem Teilnehmer selbst nicht zugänglich sind; nicht Anspruch auf „Durchleuchtung“
- Ergänzung durch Fremdbildbeschreibungsbogen ist möglich und damit auch der Vergleich von Selbst- und Fremdbild



# Bedingungen für sinnvolle Anwendung

- der Kandidat ist über 20 Jahre alt
- der Kandidat ist sich über den Zweck des Tests bewusst und darüber, dass die Ergebnisse mit anderen Informationen abgeglichen werden
- die in den Items erfassten Situationen gehören zum Erfahrungsbereich des Kandidaten
- es gibt die Möglichkeit zur Rückmeldung der Ergebnisse an den Kandidaten (durch Psychologen oder entsprechend kundige Personalfachleute)



# Anwendungsschwerpunkte

- Eignungsdiagnostik
- Berufs- und Karriereberatung
- Training und Coaching



# Verbreitung des BIP

- weit verbreitetes Verfahren in Europa
- Konzerne häufiger als Mittelständler
- Dienstleister häufiger als technische Betriebe

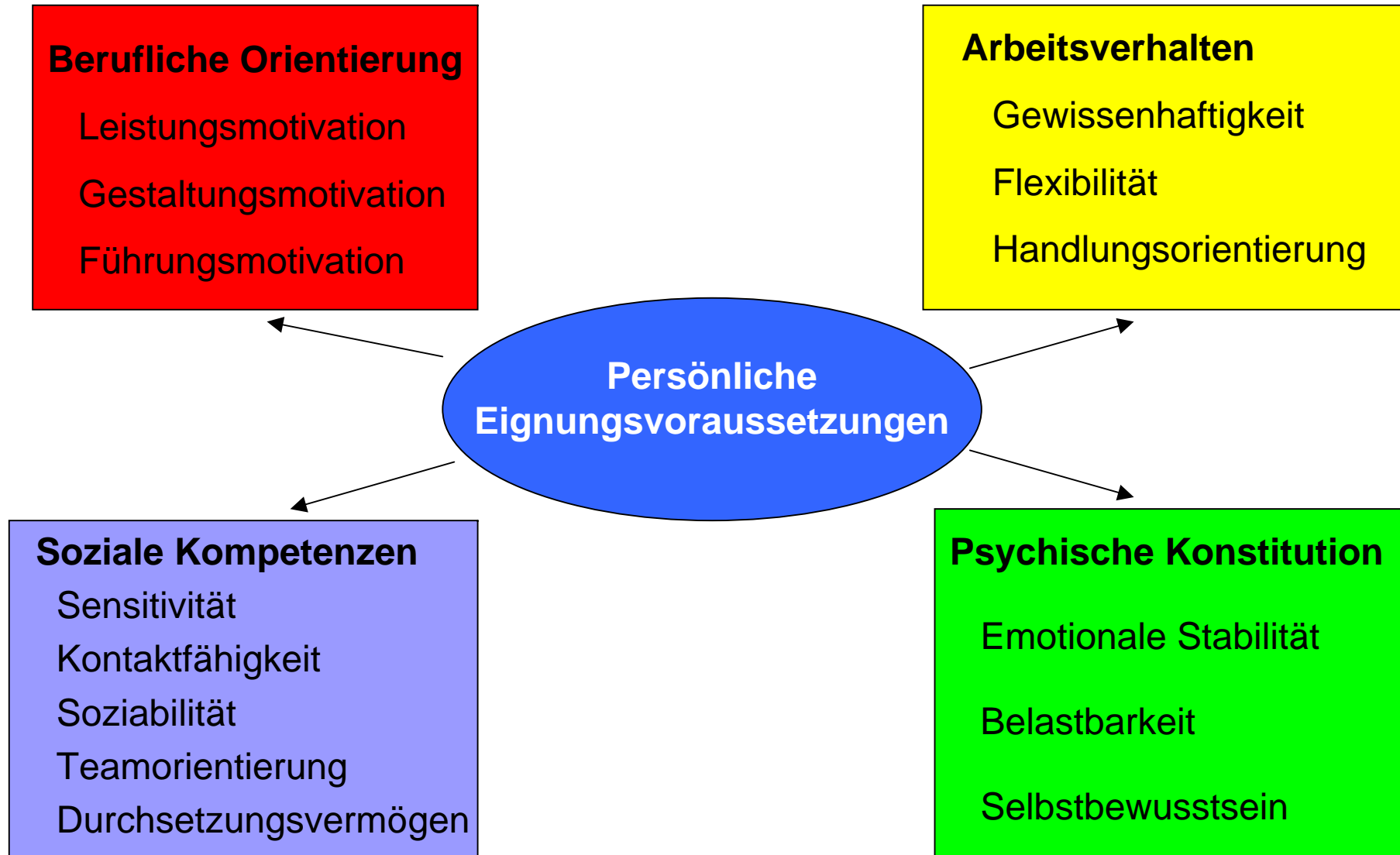




# Gliederung

- Ziele und Anwendungsbereiche
- ***Dimensionen des BIP***
- Objektivität, Reliabilität, Validität und Normierung des BIP
- Rückmeldung
- Diskussion und Bewertung

# BIP - Dimensionen





# Gliederung

- Ziele und Anwendungsbereiche
- Dimensionen des BIP
- ***Objektivität, Reliabilität, Validität und Normierung des BIP***
- Rückmeldung
- Diskussion und Bewertung



# BIP Reliabilität

<b>Skala</b>	<b>Cronbach's Alpha</b> N = 5354	<b>Retest-Reliabilität</b> N = 108
Leistungsmotivation	.81	.79
Gestaltungsmotivation	.75	.77
Führungsmotivation	.88	.87
Gewissenhaftigkeit	.83	.85
Flexibilität	.87	.86
Handlungsorientierung	.86	.82
Sensitivität	.85	.84
Teamorientierung	.89	.78
Durchsetzungsstärke	.85	.81
Emotionale Stabilität	.89	.86
Belastbarkeit	.92	.84
Selbstbewusstsein	.85	.86



# BIP Validierung

Kriterium	Adjustiertes R <sup>2</sup>	N
Durchschnittsnote des Hochschulzugangszuzeugnisses	.01	178
Note des Vordiploms, bzw. der Zwischenprüfung am Ende des ersten Studienabschnittes	-.02	132
Außeruniversitäre Praktika (Anzahl/ Gesamtdauer)	.11/.15	170/159
Entscheidungssicherheit für den angestrebten späteren Tätigkeitsbereich	.24	174
Gesellschaftliches Engagement über das Studium hinaus	.24	174

**Tabelle 2:** Zusammenhang zwischen Kriterium und der multiplen Korrelation aller Skalen des BIP.



# Normierung

- Gesamtnorm für alle Teilnehmer (N= 9303)
  - unterteilt nach Alter
  - unterteilt nach Geschlecht

Außerdem Normen für:

- Studierende/Hochschulabsolventen
  - Gesamtnorm für Absolventen von Fachhochschulen und Hochschulen
  - Nach Fachbereichen (Wiwis, Geisteswissenschaften etc.)
- Berufstätige



# Gliederung

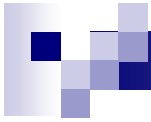
- Ziele und Anwendungsbereiche
- Dimensionen des BIP
- Objektivität, Reliabilität, Validität und Normierung des BIP
- ***Rückmeldung***
- Diskussion und Bewertung



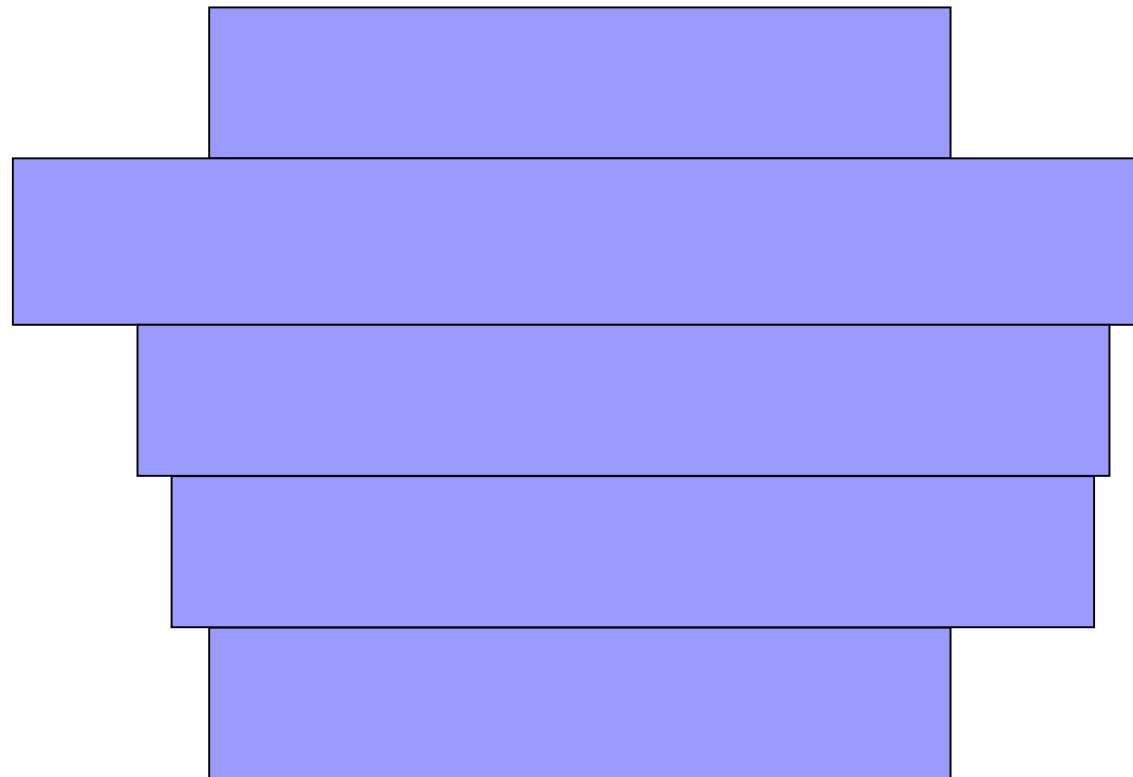
# Rückmeldung

- erfolgt in 5 Schritten
- *wichtig*: beratender Charakter





# Rückmeldung in 5 Schritten





# Gliederung

- Ziele und Anwendungsbereiche
- Dimensionen des BIP
- Objektivität, Reliabilität, Validität und Normierung des BIP
- Rückmeldung
- ***Diskussion und Bewertung***



# Diskussion

- Inwiefern haltet ihr dieses Verfahren für sozial valide?
  - Information
  - Partizipation/Kontrolle
  - Transparenz
  - Feedback
- In welchem Kontext würdet ihr das Verfahren am ehesten einsetzen?
- Würdet ihr es als Bewerber als gewinnbringend empfinden, an diesem Verfahren teilzunehmen?



# Bewertung

## I. Vorteile

- Testergebnisse stellen zusätzliche Informationsquelle dar
- Hohe Akzeptanz bei Teilnehmern
- Normierung an für Einsatzbereich relevanter Population
- Benennung der Dimensionen des BIPs bildet eine geeignete Grundlage für die Kommunikation der Testergebnisse an die Teilnehmer und Entscheidungsträger
- Hinweise auf externe Validität sind ermutigend
- Verfahren ist durch seinen direkten Berufbezug rechtlich unproblematisch



# Bewertung

## II. Kritik

- Skalen weisen Interkorrelationen auf
- Repräsentativität der Normstichprobe ist nicht sichergestellt (Teilnahme erfolgte freiwillig)
- Konstruktvalidität der Dimensionen ist bisher nicht untersucht
- Enge Berufsbezug führt zu wenig facettenreichem Test, eignet sich für einige Fragestellungen im Wirtschaftsleben nicht gleichermaßen



- Vielen Dank für eure Mitarbeit und fürs Zuhören!



# Literatur

- Hossiep, R.; Paschen, M (1998). BIP-Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung. Goettingen: Hogrefe.
- Hossiep, R.; Paschen, M ; Mühlhaus, Oliver. (2000) Persönlichkeitstests im Personalmanagement – Grundlagen, Instrumente, Anwendungen. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
  
- <http://www.hogrefe.de> (14.11.2006)
- <http://www.testentwicklung.de/bip.htm> (14.11.2006)
- [http://www.karriere.de/psjuka/fn/juka/SH/0/sfn/cn\\_artikel\\_print/bt/1/page1/PAGE\\_7/page2/PAGE\\_1487/aktelem/DOCUMENT\\_1498/oaobjid/20757/index.html](http://www.karriere.de/psjuka/fn/juka/SH/0/sfn/cn_artikel_print/bt/1/page1/PAGE_7/page2/PAGE_1487/aktelem/DOCUMENT_1498/oaobjid/20757/index.html) (14.11.2006)