



# Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)

## Definition

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung ist ein psychologisches Testverfahren, um berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale systematisch zu erfassen. Hierzu werden der Teilnehmerin, dem Teilnehmer Aussagen vorgelegt, deren Zutreffen auf die eigene Person zu beurteilen ist. Es wird also das Selbstbild der Person erfasst.

Der Test kann als Einzel- oder Gruppentest durchgeführt werden und dauert ca. 45 bis 60 Minuten. Die Antworten werden auf mehreren Dimensionen jeweils zu Zahlenwerten zusammengefasst, mit einer relevanten Normstrichprobe verglichen und in einem psychologischen Gutachten allgemein verständlich dargestellt. Die Ergebnisse der Testung werden mit der Kandidatin, dem Kandidaten besprochen.

## Ziele

### Berufsbezogene Erfassung der Persönlichkeit:

Das BIP verzichtet bewusst darauf, die menschliche Persönlichkeit umfassend abzubilden. Es misst ausschließlich für das Berufsleben relevante Facetten (s. unten: „Dimensionen“).

### Anforderungsbezug:

Die Ergebnisse des BIP (Selbstbeschreibung) und BIP-FI (Fremdbeschreibung) können mit den Anforderungen der relevanten Stelle verglichen werden (Ist-Soll-Vergleich). Dies erlaubt das Herausarbeiten von Stärken und Schwächen sowie die Identifizierung von Entwicklungsbedarfen. Sind Anforderungen nur grob bekannt, können sie mithilfe des Anforderungsmoduls BIP-AM konkretisiert werden.

### Selbst-/Fremdbildvergleich hinsichtlich der Persönlichkeit:

Das mit dem BIP erfasste Selbstbild kann durch Fremdbilder aus der Perspektive beispielsweise von Kollegen oder Vorgesetzten ergänzt werden. Hierzu liegt das Fremdbeschreibungsinventar BIP-FI vor. Der Vergleich ist insbesondere für Potenzialanalysen und die Identifizierung von Entwicklungsbedarfen bedeutsam.

## **Erfasste Dimensionen**

- Berufliche Orientierung:
  - Leistungsmotivation
  - Gestaltungsmotivation
  - Führungsmotivation
- Arbeitsverhalten:
  - Gewissenhaftigkeit
  - Flexibilität
  - Handlungsorientierung
- Soziale Kompetenz:
  - Sensitivität (Einfühlungsvermögen)
  - Kontaktfähigkeit
  - Soziabilität (Umgänglichkeit)
  - Teamorientierung
  - Durchsetzungsstärke
- Psychische Konstitution:
  - Emotionale Stabilität
  - Belastbarkeit
  - Selbstbewusstsein

## **Weitere Charakteristika**

### Praxisrelevant:

Das BIP erfasst Persönlichkeitseigenschaften, u. a. für folgende Aktionen:

- Feedbackprozesse
- Personalauswahl
- Personalplatzierung
- Personalentwicklung
- Vorbereitung von Coaching- und Trainingsmaßnahmen
- Karriereberatung

### Akzeptiert:

Durch die berufsbezogene Formulierung der Fragen und den Verzicht auf klinisch-psychologische Inhalte verringert das BIP Vorbehalte gegenüber psychologischen Tests und ist deshalb bei Teilnehmern wie einsetzenden Unternehmen gut akzeptiert.

### Wissenschaftlich fundiert und validiert:

Die Konstruktion und Normierung des Tests folgte und folgt in stetiger Weiterentwicklung den wissenschaftlichen Kriterien:

- Objektivität (Anwenderunabhängigkeit)
- Reliabilität (Zuverlässigkeit)
- Validität (Gültigkeit)

## Vergleichsgruppen

- Alle Personen:
  - Standardnormierung
  - Geschlecht (männlich, weiblich)
  - Alter (21-23, 24-29, 30-37, 38-50, >50 Jahre)
  
- Alle berufstätigen Personen:
  - berufstätige Fach- und Führungskräfte insgesamt
  - weibliche Fach- bzw. Führungskräfte
  
- Position
  - Sachbearbeiter/Fachkräfte,
  - Gruppenleiter/Teamleiter,
  - Abteilungsleiter,
  - Hauptabteilungsleiter/Bereichsleiter,
  - Geschäftsführer/Vorstände
  
- Funktionsbereiche, Fach- und Führungskräfte im Bereich ...
  - Vertrieb,
  - EDV/Organisation,
  - Controlling/Rechnungswesen,
  - Marketing/Werbung,
  - Forschung/Entwicklung,
  - Personal/Weiterbildung
  
- Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen:
  - alle Absolventen
  - nach Studienbereich (noch nicht Berufstätige)
    - Wirtschaftswissenschaften
    - Geisteswissenschaften
    - Ingenieurwissenschaften
    - Naturwissenschaften

# Intelligenzstrukturtest IST 2000R

## Definition

Der Intelligenzstrukturtest 2000R ist ein Testverfahren zur objektiven Beurteilung der allgemeinen kognitiven Leistungsfähigkeit einer Person. Der Gesamttest umfasst ein Grundmodul mit Merkaufgaben und ein Erweiterungsmodul.

Der Test kann als Einzel- oder Gruppentest durchgeführt werden und dauert 2 Stunden und 40 Minuten (Gesamttest). Die Antworten werden auf mehreren Dimensionen jeweils zu Zahlenwerten zusammengefasst, mit einer relevanten Normstrichprobe verglichen und in einem psychologischen Gutachten allgemein verständlich dargestellt. Die Ergebnisse der Testung werden mit der Kandidatin, dem Kandidaten besprochen.

## Ziele

Messung verschiedener Dimensionen (s. unten) der kognitiven Leistungsfähigkeit im Rahmen z. B. von Eignungsbeurteilungen und Potenzialanalysen.

## Erfasste Dimensionen

- Subskalen:
  - verbale Intelligenz
  - numerische Intelligenz
  - figural-räumliche Intelligenz
  - Merkfähigkeit
- Gesamtskalen (Generalfaktoren):
  - kristalline Intelligenz (kumulierte Effekte vorangegangenen Lernens, also gesammeltes Wissen)
  - fluide Intelligenz (Fähigkeit, neuen Situationen oder Problemen gerecht zu werden, ohne dass es dazu früherer Lernerfahrungen bedarf)

## Weitere Charakteristika

### Praxisrelevant:

Die allgemeine kognitive Leistungsfähigkeit hat sich in empirischen Untersuchungen als eines der besten Vorhersagekriterien der tätigkeitsspezifischen Leistung erwiesen. Der IST misst die allgemeine kognitive Leistungsfähigkeit (Gesamtskalen) und erlaubt zugleich differenziert Aussagen zu Teilbereichen der kognitiven Leistung (Subskalen).

### Wissenschaftlich fundiert und validiert:

Die Konstruktion und Normierung des Tests folgte und folgt in stetiger Weiterentwicklung den wissenschaftlichen Kriterien der Objektivität (Anwenderunabhängigkeit), Reliabilität (Zuverlässigkeit) und Validität (Gültigkeit).

## Vergleichsgruppen:

- Alle Personen:
  - Alter (15-20, 21-25, 26-30, 31-40, >41 Jahre)
  - Schulabschluss (Gymnasiasten, Nicht-Gymnasiasten, Gesamtgruppe)