

Uwe Peter Kanning  
Hang Kempermann (Hrsg.)

# Fallbuch BIP



HOGREFE



## Fallbuch BIP



# Fallbuch BIP

**Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen  
Persönlichkeitsbeschreibung in der Praxis**

herausgegeben von

Uwe Peter Kanning und Hang Kempermann

**HOGREFE**



GÖTTINGEN · BERN · WIEN · PARIS · OXFORD · PRAG · TORONTO  
CAMBRIDGE, MA · AMSTERDAM · KOPENHAGEN · STOCKHOLM

Dieses Dokument ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt und darf in keiner Form vervielfältigt und an Dritte weitergegeben werden.

Aus U. P. Kanning & H. Kempermann: Fallbuch BIP (ISBN 9783840923555)

© 2012 Hogrefe Verlag, Göttingen.

*Prof. Dr. Uwe Peter Kanning*, geb. 1966. 1987–1993 Studium der Psychologie, Pädagogik und Soziologie in Münster. 1993 Dipl.-Psych. 1993–1994 Studium an der University of Kent at Canterbury, England, als Stipendiat des DAAD. Ab 1994 DFG-Promotionsstipendium. 1997 Promotion. 1997–2009 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich Psychologie und Sportwissenschaften der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. 2006 Lehrpreis der Universität Münster. 2007 Habilitation. 2008 Transferpreis der Universität Münster. Seit 2009 Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Osnabrück.

*Dipl.-Psych. Hang Kempermann*, geb. 1977. Ausbildung zur Bankkauffrau. 2002–2008 Studium der Psychologie an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster mit dem Schwerpunkt Klinische Psychologie und Organisationspsychologie. 2006–2009 Honorarkraft der WWU Weiterbildung gGmbH als Trainerin im Bereich Soft Skills. Seit 2008 Dozentin und Personalentwicklerin am Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung Münster, Bereich Führung und Steuerung; Schwerpunkt: Systematische Führungskräftefortbildung und Personalauswahl.

**Wichtiger Hinweis:** Der Verlag hat für die Wiedergabe aller in diesem Buch enthaltenen Informationen (Programme, Verfahren, Mengen, Dosierungen, Applikationen etc.) mit Autoren bzw. Herausgebern große Mühe darauf verwandt, diese Angaben genau entsprechend dem Wissensstand bei Fertigstellung des Werkes abzdrukken. Trotz sorgfältiger Manuskriptherstellung und Korrektur des Satzes können Fehler nicht ganz ausgeschlossen werden. Autoren bzw. Herausgeber und Verlag übernehmen infolgedessen keine Verantwortung und keine daraus folgende oder sonstige Haftung, die auf irgendeine Art aus der Benutzung der in dem Werk enthaltenen Informationen oder Teilen davon entsteht. Geschützte Warennamen (Warenzeichen) werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann also nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handele.

© 2012 Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG  
Göttingen • Bern • Wien • Paris • Oxford • Prag • Toronto  
Cambridge, MA • Amsterdam • Kopenhagen • Stockholm  
Merkelstraße 3, 37085 Göttingen

<http://www.hogrefe.de>

Aktuelle Informationen • Weitere Titel zum Thema • Ergänzende Materialien

#### **Copyright-Hinweis:**

Das E-Book einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Der Nutzer verpflichtet sich, die Urheberrechte anzuerkennen und einzuhalten.

---

Umschlagabbildung: © FotolEdhar – Fotolia.com  
Satz: ARThür Grafik-Design & Kunst, Weimar  
Format: PDF

ISBN 978-3-8409-2355-5

## **Nutzungsbedingungen:**

Der Erwerber erhält ein einfaches und nicht übertragbares Nutzungsrecht, das ihn zum privaten Gebrauch des E-Books und all der dazugehörigen Dateien berechtigt.

Der Inhalt dieses E-Books darf von dem Kunden vorbehaltlich abweichender zwingender gesetzlicher Regeln weder inhaltlich noch redaktionell verändert werden. Insbesondere darf er Urheberrechtsvermerke, Markenzeichen, digitale Wasserzeichen und andere Rechtsvorbehalte im abgerufenen Inhalt nicht entfernen.

Der Nutzer ist nicht berechtigt, das E-Book – auch nicht auszugsweise – anderen Personen zugänglich zu machen, insbesondere es weiterzuleiten, zu verleihen oder zu vermieten.

Das entgeltliche oder unentgeltliche Einstellen des E-Books ins Internet oder in andere Netzwerke, der Weiterverkauf und/oder jede Art der Nutzung zu kommerziellen Zwecken sind nicht zulässig.

Das Anfertigen von Vervielfältigungen, das Ausdrucken oder Speichern auf anderen Wiedergabegeräten ist nur für den persönlichen Gebrauch gestattet. Dritten darf dadurch kein Zugang ermöglicht werden.

Die Übernahme des gesamten E-Books in eine eigene Print- und/oder Online-Publikation ist nicht gestattet. Die Inhalte des E-Books dürfen nur zu privaten Zwecken und nur auszugsweise kopiert werden.

Diese Bestimmungen gelten gegebenenfalls auch für zum E-Book gehörende Audiodateien.

# Vorwort

Der Persönlichkeitsdiagnostik kommt in der Personalarbeit eine wichtige Funktion zu. Im Rahmen der Personalauswahl geht es darum, bestimmte Persönlichkeitsmerkmale, die für eine ausgeschriebene Stelle von Bedeutung sind, zu untersuchen, um auf dieser Basis eine begründete Auswahl der Kandidaten treffen zu können. Aber auch jenseits der Personalauswahl kann die Persönlichkeitsdiagnostik wertvolle Dienste leisten, beispielsweise, wenn es um den Aufbau einer systematischen Personalentwicklung geht oder erfolgte Maßnahmen der Personalentwicklung langfristig evaluiert werden sollen.

Die Psychologie stellt sehr unterschiedliche Methoden zur Untersuchung der Persönlichkeit eines Menschen zur Verfügung. Neben Assessment Centern, Interviews und Situativen Testverfahren, die jeweils für den konkreten Anwendungsfall maßgeschneidert werden, gehören allgemeine Persönlichkeitsfragebögen seit Jahrzehnten zum festen Repertoire. Die meisten dieser Verfahren weisen jedoch keinen expliziten Bezug zum beruflichen Leben auf.

Im Jahr 1998 legten Hossiep und Paschen in der ersten Auflage das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) vor, das – wie der Name bereits verrät – einen anderen Weg beschritten hat. Im Zentrum stand nicht eine bestimmte Persönlichkeitstheorie, sondern eine sehr pragmatische Sichtweise. Das Instrument sollte diejenigen Persönlichkeitsmerkmale erfassen, die aus Sicht der Praxis von besonderer Relevanz für das Berufsleben sind. Es ist sicherlich nicht zuletzt diesem Entwicklungsprinzip geschuldet, dass das BIP heute im deutschsprachigen Raum sehr breit eingesetzt wird. Im Gegensatz zu manch anderen Instrumenten, die sich großer Beliebtheit bei Laiendiagnostikern erfreuen, arbeitet das BIP nicht mit simplifizierenden Typologien nach dem Motto „Sie sind ein Rot-Typ“, sondern ermöglicht mit seinen 14 Persönlichkeitsdimensionen die Erstellung eines differenzierten Persönlichkeitsprofils. Ein weiterer Vorteil des BIP gegenüber vielen Instrumenten, die von Unternehmensberatungen entwickelt oder doch zumindest vertrieben werden, ist in der Transparenz der Entwicklungsschritte sowie der vollständigen Offenlegung empirischer Kennwerte zu sehen. Zudem ermöglicht die Tatsache, dass das BIP in einem Wissenschaftsverlag erschienen ist, unabhängige Forschung. So kauft man nicht die sprichwörtliche „Katze im Sack“ und muss sich auch nicht an fragwürdigen Glaubenssätzen orientieren (z. B. „Wenn ein Verfahren von vielen renommierten Unternehmen eingesetzt wird, muss es gut sein.“). Wer hinreichend fachkompetent ist – und dies sollten alle Personen sein, denen man personaldiagnostische Aufgaben anvertraut – kann sich auf der Basis der empirischen Befunde selbst ein Urteil bilden.

Im vorliegenden Buch wird zunächst das BIP ausführlich vorgestellt und das Verfahren in einem Interview mit Rüdiger Hossiep aus der Sicht des Testentwicklers beleuchtet. Die nachfolgenden neun Kapitel liefern Praxisbeispiele zur Anwendung. Dabei wird die Bandbreite der Einsatzgebiete deutlich. Sie reicht von der Auswahl von (Nachwuchs-) Führungskräften über interne Stellenbesetzungen, Bedarfsanalysen zur Personalent-

wicklung, 360-Grad-Beurteilung und Coaching bis hin zum Einsatz des BIP in der Forschung.

Wir hoffen, dass das BIP-Fallbuch insbesondere den Lesern aus der Praxis, aber auch Studierenden der (Wirtschafts-)Psychologie sowie verwandter Fächer vielfältige Anregungen zum Einsatz des BIP liefern wird.

Münster, im Frühjahr 2012

Uwe Peter Kanning und  
Hang Kempermann



# Inhaltsverzeichnis

## I Einführung in das BIP

### 1 BIP: Grundlagen und Anwendungsstrategien

<i>Uwe Peter Kanning &amp; Hang Kempermann</i> .....	13
1.1 Anwendungsfelder .....	15
1.2 Struktur .....	15
1.3 Testgüte .....	20
1.4 Durchführung und Auswertung .....	22
1.5 Interpretation der Ergebnisse .....	23
1.6 Fazit .....	27

### 2 Geschichte und Zukunft des BIP: Ein Interview mit Dr. Rüdiger Hossiep

<i>Hang Kempermann &amp; Uwe Peter Kanning</i> .....	29
2.1 Entstehungsgeschichte des BIP .....	29
2.2 Vergleich mit anderen Verfahren .....	32
2.3 Kritiker .....	32
2.4 Praxis der Personaldiagnostik .....	33
2.5 Weiterentwicklungen .....	34

## II Fallbeispiele

### 3 Personalauswahl und Potenzialanalyse

<i>Uwe Peter Kanning, Jan Henning Möller &amp; Nikolay Kolev</i> .....	39
3.1 Problembereich .....	39
3.2 Die Rolle des BIP .....	43
3.3 Fallbeispiel I: 45-jährige Frau, Bewerberin für eine Führungsposition im öffentlichen Dienst (Amtsleiterin) .....	45
3.4 Fallbeispiel II: 50-jähriger Mann, Bewerber für eine Führungsposition im öffentlichen Dienst (Amtsleiter) .....	48
3.5 Zusammenfassung .....	50

### 4 Einsatz des BIP in der Kreissparkasse Ludwigsburg

<i>Andrea Hödebeck-Höfig</i> .....	53
4.1 Die Rolle des BIP .....	54
4.2 Fallbeispiel I: 38-jähriger Mann, Bewerber für eine Führungsposition im Filialgeschäft (Filialdirektor) .....	55

4.3	Fallbeispiel II: 28-jähriger Mann, Bewerber für die Position des Regionaldirektors .....	59
4.4	Schlussbetrachtungen .....	63
<b>5</b>	<b>Personalauswahl und -entwicklung im Führungskräfte-nachwuchs</b>	
	<i>Christian Würdemann &amp; Ilka Schomaker</i> .....	67
5.1	Problembereich .....	67
5.2	Die Rolle des BIP .....	68
5.3	Praxisbeispiel I: Erarbeitung eines Anforderungsprofils .....	69
5.4	Praxisbeispiel II: Auswahlverfahren für Nachwuchskräfte .....	70
5.5	Praxisbeispiel III: Feedbackgespräch .....	73
5.6	Zusammenfassung .....	77
<b>6</b>	<b>Potenzialanalyse und Führungskräfteentwicklung</b>	
	<i>Maria Razumova</i> .....	79
6.1	Problembereich .....	79
6.2	Die Rolle des BIP .....	82
6.3	Fallbeispiel I: 35-jähriger Mann, Potenzial-AC für den Einstieg in eine Führungslaufbahn .....	83
6.4	Fallbeispiel II: 32-jährige Frau, Potenzial-AC für den Einstieg in eine Führungslaufbahn .....	87
6.5	Zusammenfassung .....	92
<b>7</b>	<b>BIP-Ergebnisse im Vergleich zur Beurteilung im Rahmen eines Assessment Centers</b>	
	<i>Andreas Benoit</i> .....	95
7.1	Instrumente .....	96
7.2	Fallbeispiele .....	100
7.3	Fallbeispiel I: 43-jährige Frau, Selektions-Assessment für die Position einer Abteilungsleiterin (Abteilung für Klinische Versuche) .....	101
7.4	Fallbeispiel II: 39-jähriger Mann, Selektions-Assessment für die Position eines Abteilungsleiters (Verwaltungsbereich) .....	109
7.5	Zusammenfassung .....	117
<b>8</b>	<b>Personalentwicklung</b>	
	<i>Thomas Scheibling</i> .....	121
8.1	Einsatzbereich .....	121
8.2	Rahmenbedingungen für den Einsatz des BIP .....	121
8.3	Fallbeispiel I: Mitarbeiterin nach einem Tätigkeitswechsel innerhalb eines Unternehmens; Missstimmung im Team .....	122

8.4	Fallbeispiel II: Mitarbeiter nach einer erfolglosen Bewerbung auf eine interne Stellenausschreibung .....	127
8.5	Fallbeispiel III: Mitarbeiter nach der Ernennung zum Gruppenleiter und zwei Jahre später .....	131
8.6	Zusammenfassung und weitere Anregungen .....	134

## **9 Coaching und Karriereberatung von hochbegabten Erwachsenen**

<i>Heinz-Detlef Scheer</i> . . . . .		137
9.1	Problembereich. . . . .	137
9.2	Die Rolle des BIP . . . . .	138
9.3	Fallbeispiel I: 54-jähriger Mann, Coaching zur Vorbereitung auf eine Führungsposition als Abteilungsleiter . . . . .	139
9.4	Fallbeispiel II: 42-jährige Frau, Coaching und Karriereberatung zur Auswahl einer geeigneten beruflichen Beschäftigung . . . . .	148
9.5	Zusammenfassung . . . . .	154

## **10 Einsatz des BIP im 360°-Feedback und Normierung des BIP für internationale Zielgruppen**

<i>Dirk Diergarten</i> .....	157
10.1 Das 360°-Feedback in der Führungskräfteentwicklung .....	157
10.2 Normierung des BIP für internationale Zielgruppen .....	164
10.3 Fazit und Ausblick .....	169

## **11 Forschung: Berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmale von Spitzensportlern**

<i>Marcel Goelden &amp; Christoph Brast</i> .....	171
11.1 Problembereich und Forschungsfragen .....	171
11.2 Methodisches Vorgehen .....	172
11.3 Untersuchungsdesign und Befunde .....	174
11.4 Fazit und Zusammenfassung .....	188

## **III Anhang**

Glossar .....	193
Häufige Fragen zum BIP .....	199
Testverzeichnis .....	202
Die Autorinnen und Autoren des Bandes .....	203



# **I Einführung in das BIP**



# 1 BIP: Grundlagen und Anwendungsstrategien

*Uwe Peter Kanning & Hang Kempermann*

Eine Studie von Schuler und Mitarbeitern (2007) ergab, dass heute fast 20 % der deutschen Großunternehmen Persönlichkeitsfragebögen zur Auswahl ihrer zukünftigen Mitarbeiter einsetzen. Der Persönlichkeitsfragebogen zählt damit zwar nicht zu den am häufigsten verwendeten Methoden der Personalauswahl, hat aber eine durchaus beachtliche Verbreitung erfahren. Dabei ist zu bedenken, dass entsprechende Verfahren keineswegs nur zur Auswahl, sondern auch zur Personalentwicklung herangezogen werden, wie zahlreiche Beispiele im vorliegenden Buch verdeutlichen.

Die Vielzahl der auf dem Markt verfügbaren Instrumente ist heute für Anwender wie Forscher kaum noch zu überblicken (vgl. Sarges & Wottawa, 2004). Darunter finden sich nicht selten Verfahren, deren Nutzen nicht überzeugend nachgewiesen ist oder deren konzeptionelle Gestaltung mitunter mehr als nur kritische Fragen hervorruft. Ein großer Missstand vieler Verfahren, die von rein kommerziellen Anbietern entwickelt werden, ist in der mangelnden Transparenz zu sehen. Während es für Verfahren, die im wissenschaftlichen Kontext entstanden sind, selbstverständlich ist, dass alle Schritte der Entwicklung inklusive der mathematischen Kennzahlen dargelegt werden, stößt man bei diesen Verfahren nicht selten auf eine Mauer des Schweigens. Unter dem Deckmantel des „Betriebsgeheimnisses“ mutet man den (potenziellen) Anwendern viel zu. Sie sollen allein den Werbesprüchen der Anbieter und ihren ästhetisch wohlgestalteten Materialien vertrauen oder man will sie glauben machen, die weite Verbreitung eines Verfahrens spräche für dessen diagnostische Qualität. Ebenso gut könnte man ein Auto kaufen, ohne das Geringste über Antrieb, Leistung oder Energieverbrauch zu wissen.

Bei Verfahren, die im wissenschaftlichen Kontext entwickelt wurden, weiß man sehr viel eher, woran man ist und muss nicht die „Katze im Sack“ kaufen. Allerdings ist die Anzahl verfügbarer Instrumente deutlich geringer (vgl. Kanning & Holling, 2004), was vielleicht schon als ein Hinweis auf die aufwendige Konstruktion zu werten ist. Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) gehört zu den wenigen standardisierten Fragebogeninstrumenten, die einerseits ein wissenschaftliches Niveau erreichen, andererseits aber auch in der Praxis der Personaldiagnostik eine sehr große Aufmerksamkeit gefunden haben. Vergleichbares ließe sich wahrscheinlich nur noch über das Leistungsmotivationsinventar (LMI; Schuler & Prochaska, 2001) sagen. Dafür spricht auch, dass das BIP inzwischen in weitere neun Sprachen übersetzt wurde.

Im ersten Kapitel dieses Fallbuchs wird zunächst das BIP in seiner zweiten, vollständig überarbeiteten Auflage vorgestellt (Hossiep & Paschen, 2003). Die erste Auflage erschien 1998. Tabelle 1 gibt in Form eines Steckbriefes die wichtigsten Informationen zum BIP wieder.

**Tabelle 1:** Steckbrief zum BIP

<b>Allgemeine Testinformationen</b>	Autoren	Hossiep, R. & Paschen, M.
	Erscheinungsjahr	2003 (2., vollst. überarb. Aufl.)
	Verlag	Hogrefe, Göttingen
	Altersbereich	Erwachsene (Normwerte ab 21 Jahren)
	Durchführungszeit	ca. 45 Minuten
	Setting	Personalentwicklung & -auswahl
<b>Struktur</b>	Globale Fähigkeit	Persönlichkeit
	Dimensionen	Berufliche Orientierung – Leistungsmotivation – Gestaltungsmotivation – Führungsmotivation  Arbeitsverhalten – Gewissenhaftigkeit – Flexibilität – Handlungsorientierung  Soziale Kompetenzen – Sensitivität – Kontaktfähigkeit – Soziabilität – Teamorientierung – Durchsetzungsstärke  Psychische Konstitution – Emotionale Stabilität – Belastbarkeit – Selbstbewusstsein
<b>Auswertung</b>	Verfügbare Werte	Stanine, 10-stufige Skala
	Wertebereich	1–9 (Stanine) 1–10 (10-stufige Skala)
<b>Normstichprobe</b>	Umfang	9.303 (Gesamtstichprobe)
	Schichtung	– Geschlecht – Alter – Position – Beruflicher Funktionsbereich – Hochschulabsolventen
<b>Testmaterial</b>	Manual	Grundlagen, Entwicklung, Anwendungsfelder, Gütekriterien, Durchführung, Auswertung, Interpretation, Normtabellen
	Fragebogen	210 Items
	Schablonen	Acht Schablonen zur Auswertung



**Tabelle 1** (Fortsetzung): Steckbrief zum BIP

<b>Testmaterial</b>	Summenblatt	Eintrag der Punktwertsumme pro Dimension
	Profilblatt	Grafische Darstellung der Ergebnisse
	Fremdbeschreibungsbogen	Einschätzung der Dimensionen durch eine andere Person als den Probanden (z. B. Vorgesetzteinschätzung)
	Broschüren	Information für Teilnehmer des BIP und Information über Selbstbild, Fremdbild und Persönlichkeit

## 1.1 Anwendungsfelder

Im Manual des BIP werden vier Anwendungsschwerpunkte des Verfahrens genannt. Neben der Forschung sind dies die Eignungsdiagnostik, die Berufs- und Karriereberatung sowie Training und Coaching.

Eines der Haupteinsatzgebiete des BIP dürfte heute in der Personalauswahl liegen. Hier gilt dasselbe wie für alle Fragebögen, die Selbstauskünfte der Bewerber einholen: Sie sind immer nur ein Baustein in einem Vorgehen, in dem mehrere Methoden (Bewertung biographischer Fakten, Leistungstests, Interview, Verhaltensbeobachtung) miteinander kombiniert werden. Auch die Autoren des BIP weisen mehrfach explizit auf diesen Umstand hin.

Das BIP misst überfachliche Anforderungen. Es empfiehlt sich, im Vorfeld des Einsatzes über die notwendigen oder wünschenswerten Persönlichkeitsstärken der Kandidaten nachzudenken. Ein Instrument zur Entwicklung eines entsprechenden Anforderungsprofils (BIP-Anforderungsmodul; BIP-AM) befindet sich zurzeit in Vorbereitung (vgl. Hossiep & Bräutigam, 2008).

Die Anwendung des BIP in der Berufs- und Karriereberatung setzt voraus, dass die Ratgeber verlässliche Informationen darüber besitzen, welche Berufstätigkeiten welche Persönlichkeitsprofile voraussetzen bzw. Erfolg und Zufriedenheit des Stelleninhabers fördern. Wird das BIP in der Personalentwicklung eingesetzt, kann beispielsweise ein Vergleich zwischen Selbst- und Fremdbild von Interesse sein (s. u.). Zudem kann das Persönlichkeitsprofil des BIP Hinweise auf mögliche „Baustellen“ der weiteren Entwicklung eines Mitarbeiters oder auch ganzer Teams liefern.

## 1.2 Struktur

Mithilfe des BIP lassen sich *14 Persönlichkeitsmerkmale* erfassen. Hintergrund der Auswahl ist keine in sich geschlossene Persönlichkeitstheorie, sondern vielmehr die gezielte Auswahl besonders berufsrelevanter Eigenschaften. Tabelle 2 gibt eine inhaltliche Skizze der erfassten Persönlichkeitsmerkmale wieder.

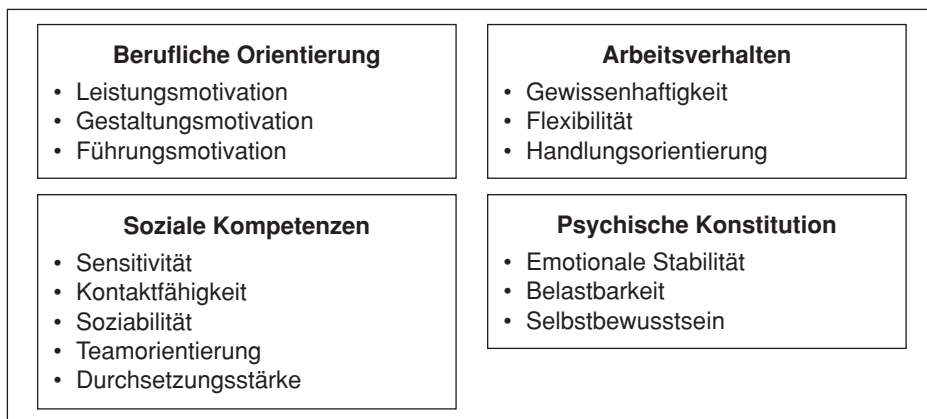
**Tabelle 2:** Definition der mit dem BIP gemessenen Persönlichkeitsmerkmale (Hossiep & Paschen, 2003, S. 22)

Dimension	Bedeutung einer hohen Skalenausprägung
Leistungsmotivation	Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit einem hohen Gütemaßstab; Motiv, hohe Anforderungen an die eigene Leistung zu stellen; große Anstrengungsbereitschaft; Motiv zur fortwährenden Steigerung der eigenen Leistungen
Gestaltungsmotivation	Ausgeprägtes Motiv, subjektiv erlebte Missstände zu verändern sowie Prozesse und Strukturen nach eigenen Vorstellungen gestalten zu wollen; ausgeprägte Bereitschaft zur Einflussnahme und zur Verfolgung eigener Auffassungen
Führungsmotivation	Ausgeprägtes Motiv zur sozialen Einflussnahme; Präferenzierung von Führungs- und Steuerungsaufgaben; Selbsteinschätzung als Autorität und Orientierungsmaßstab für andere Personen
Gewissenhaftigkeit	Sorgfältiger Arbeitsstil; hohe Zuverlässigkeit; detailorientierte Arbeitsweise; hohe Wertschätzung konzeptionellen Arbeitens; Hang zum Perfektionismus
Flexibilität	Hohe Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue oder unvorhergesehene Situationen einzustellen und Ungewissheit zu tolerieren; Offenheit für neue Perspektiven und Methoden; hohe Veränderungsbereitschaft
Handlungsorientierung	Fähigkeit und Wille zur raschen Umsetzung einer Entscheidung in zielgerichtete Aktivität sowie zur Abschirmung einer gewählten Handlungsalternative gegenüber weiteren Entwürfen
Sensitivität	Gutes Gespür auch für schwache Signale in sozialen Situationen; großes Einfühlungsvermögen; sichere Interpretation und Zuordnung der Verhaltensweisen anderer
Kontaktfähigkeit	Ausgeprägte Fähigkeit und Präferenz des Zugehens auf bekannte und unbekannte Menschen und des Aufbaus sowie der Pflege von Beziehungen; aktiver Aufbau und Aufrechterhaltung von beruflichen und privaten Netzwerken
Soziabilität	Ausgeprägte Präferenz für Sozialverhalten, welches von Freundlichkeit und Rücksichtnahme geprägt ist; Großzügigkeit in Bezug auf Schwächen der Interaktionspartner; ausgeprägter Wunsch nach einem harmonischen Miteinander
Teamorientierung	Hohe Wertschätzung von Teamarbeit und Kooperation; Bereitschaft zur aktiven Unterstützung von Teamprozessen; bereitwillige Zurücknahme eigener Profilierungsmöglichkeiten zugunsten der Arbeitsgruppe
Durchsetzungsstärke	Tendenz zur Dominanz in sozialen Situationen; Bestreben, die eigenen Ziele auch gegen Widerstände nachhaltig zu verfolgen; hohe Konfliktbereitschaft

**Tabelle 2** (Fortsetzung): Definition der mit dem BIP gemessenen Persönlichkeitsmerkmale (Hossiep & Paschen, 2003, S. 22)

Dimension	Bedeutung einer hohen Skalenausprägung
Emotionale Stabilität	Ausgeglichene und wenig sprunghafte emotionale Reaktionen; rasche Überwindung von Rückschlägen und Misserfolgen; ausgeprägte Fähigkeit zur Kontrolle eigener emotionaler Reaktionen
Belastbarkeit	Selbsteinschätzung als (psychophysisch) hoch widerstandsfähig und robust; starke Bereitschaft, sich auch außergewöhnlichen Belastungen auszusetzen und diesen nicht auszuweichen
Selbstbewusstsein	(Emotionale) Unabhängigkeit von den Urteilen anderer; hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugung; großes Selbstvertrauen bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Leistungsvoraussetzungen

Die 14 Persönlichkeitsdimensionen können inhaltlich *vier übergeordneten Bereichen* zugeordnet werden (vgl. Abb. 1). Diese Struktur drückt in erster Linie Plausibilitätsbetrachtungen aus und ist nicht faktorenanalytisch begründet. Konsequenterweise wird im Zuge der Auswertung daher beispielsweise auch kein Gesamtwert „Soziale Kompetenzen“ oder „Psychische Konstitution“ berechnet. Allerdings bestehen zwischen einzelnen Skalen des BIP mitunter hohe Korrelationen, sodass in Zukunft vielleicht zu überlegen ist, ob man nicht doch eine faktorenanalytisch fundierte Zusammenfassung einzelner Skalen zu abstrakteren Kompetenzbereichen ermöglicht. Die Anwender könnten dann selbst entscheiden, auf welchem Abstraktionsniveau sie die Persönlichkeit ihrer Probanden analysieren möchten. Ein Verfahren, das auf Faktorenanalysen zum BIP basiert, ist das BIP-6F (Hossiep & Krüger, 2012). Im Vergleich zu den 14 Persönlichkeitseigenschaften, die das BIP abbildet, liegen die 6 Skalen des BIP-6F (Engagement, Disziplin, Dominanz, Stabilität, Kooperation, Sozialkompetenz) auf einer höheren Abstraktionsebene.

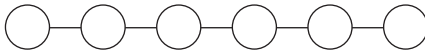
**Abbildung 1:** Struktur des BIP

Neben den 14 Persönlichkeitsdimensionen bieten die Autoren die Möglichkeit vier sog. „Zusatzindizes“ zu berechnen: Kontrollerleben, Wettbewerbsorientierung, Mobilität und Freizeitorientierung. Hierbei handelt es sich um jeweils zwei bis neun Items des Fragebogens, die ansonsten keiner anderen Persönlichkeitsdimensionen zugeordnet sind. Im Testmanual wird zwar angegeben, welche Items man zu einem solchen Index zusammenfassen kann, es liegen jedoch keine Hinweise zur Reliabilität und Validität dieser Skalen vor. Darüber hinaus ist auch keine Normierung möglich. Die Testautoren empfehlen daher „diese Aspekte mit Vorsicht zu interpretieren“ und die Erkenntnisse bestenfalls als zusätzliche „Hinweise für das diagnostische Gespräch“ zu verwenden (Hossiep & Paschen, 2003, S. 70).

Das BIP erfasst – wie alle Persönlichkeitsfragebögen – das *Selbstbild* der untersuchten Probanden. Es liegt in der Natur der Sache, dass das Selbstbild von der Realität abweichen kann. Hinzu kommt, dass insbesondere im Rahmen der Personalauswahl manche Bewerber absichtlich verzerrte Antworten geben, weil sie hoffen, sich damit in eine vorteilhaftere Position zu bringen. Beide Probleme gelten grundsätzlich für alle Persönlichkeitsfragebögen. Das erste Problem kann man teilweise reflektieren, indem man zusätzlich zum Selbstbild des Probanden auch ein Fremdbild erfasst. Das BIP bietet als eines von ganz wenigen Verfahren diese Möglichkeit (s. u.). Gegen das Problem der positiv verzerrten Selbstdarstellung kann man sich zumindest teilweise durch den Einsatz einer Kontrollskala schützen. Hierbei handelt es sich um einen kurzen Zusatzfragebogen (z. B. IGIP; Kanning 2011), mit dessen Hilfe sich einzelne Personen identifizieren lassen, die in besonders starkem Maße positiv verzerrte Selbstbeschreibungen abgeben.

Das BIP konfrontiert den Probanden mit insgesamt 210 Items, die in Form von Statements – also Aussagen zur Beschreibung der eigenen Person – formuliert sind (z. B. „Ich bin ein Mensch mit ausgeprägten Ecken und Kanten.“). Jede Persönlichkeitsdimension wird über 12–16 Items erfasst. Die Bearbeitung erfolgt über eine sechsstufige Zustimmungsskala, wobei die beiden Endpole mit den Begriffen „trifft voll zu“ bzw. „trifft überhaupt nicht zu“ verankert sind (vgl. Abb. 2).

Ich bin ein Mensch mit ausgeprägten Ecken und Kanten.



trifft voll zu
trifft überhaupt nicht zu

**Abbildung 2:** Itembeispiel des BIP

Zusätzlich zum Selbstbild ermöglicht das BIP die Erfassung des *Fremdbildes* einer Person. Im Rahmen der Personalauswahl wird dies kaum möglich sein, wohl aber, wenn das BIP zum Zwecke der Personalentwicklung eingesetzt wird. In diesem Fall füllt der Mitarbeiter für sich selbst den Fragebogen zur Selbstbeschreibung aus. Andere Men-