

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 & 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 & 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 & 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
5	Personalauswahl und -entwicklung im Führungskräfte-nachwuchs	
	<i>Christian Würdemann & 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
6	Potenzialanalyse und Führungskräfteentwicklung	
	<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
7	BIP-Ergebnisse im Vergleich zur Beurteilung im Rahmen eines Assessment Centers	
	<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
8	Personalentwicklung	
	<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 & 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.