

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