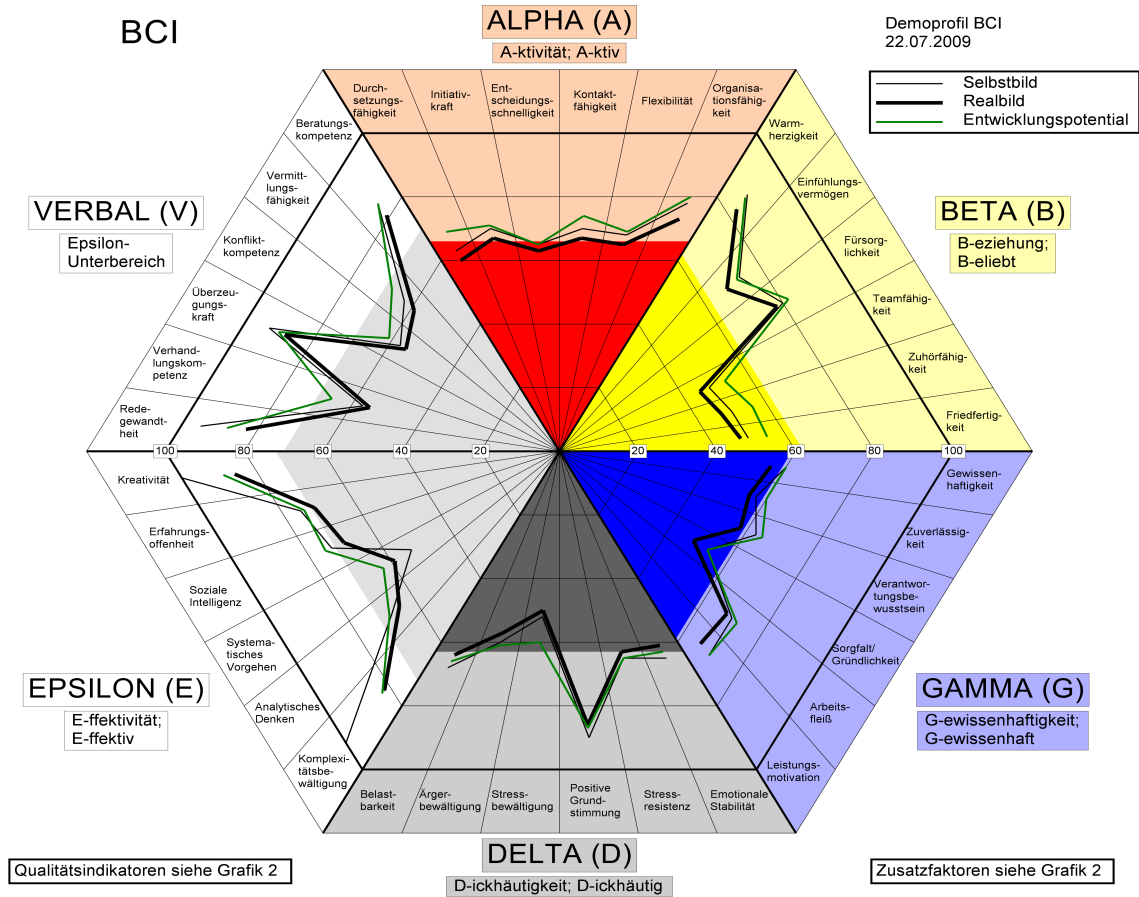




BAMBECK-MASTER-PROFILE Stand A.07



Neuheiten der BAMBECK-MASTER-PROFILE

Die Bambeck-Master-Profile korrespondieren mit dem BIG-FIVE-Modell und gehen noch darüber hinaus. Sie haben die 7 grundlegenden Fehler von Persönlichkeitsprofilen gelöst. Insgesamt weisen sie 28 Innovationen – davon 14 bahnbrechende auf, welche am Schluss aufgeführt sind.

- Eine neue Art der Itemformulierung und deren vielfältige Vorteile
- Die Korrektur versehentlich falscher Antworten
- Die Korrektur der unbewusst verfälschten Antworten durch die „persönliche Erwünschtheit“
- Die Darstellung nicht nur des unkorrigierten Selbstbildes (wie eine Person sich sieht), sondern auch des *individuell* korrigierten Selbstbildes (wie eine Person weitgehend tatsächlich ist)
- Die *individuelle* Auto-Standardisierung und Auto-Normierung der korrigierten Test-Ergebnisse (für fast beliebig spezifizierte Vergleichspopulationen; siehe unten)
- Viele aufschlussreiche „Qualitätsindikatoren“ inklusive einem Qualitäts-Gesamtwert zur Prüfung der Verlässlichkeit sowie Aussagekraft der Test-Antworten und -Ergebnisse
- Informative und hilfreiche „Zusatzfaktoren“
- Die Erfolgs- und, was noch viel wichtiger ist, die Erfolgs+Zufriedenheits-Potenziale
- Feststellung einer bewussten Verfälschung in über 95% der Fälle
- Das noch brachliegende Entwicklungspotenzial

Gütekriterien

Das Bambeck-Master-Profil BCI übertrifft die klassischen Gütekriterien:

OBJEKTIVITÄT

- | | | |
|--------------------------------|-------------|------|
| • Auswertungs-Objektivität | | 1.00 |
| • Durchführungs-Objektivität | | >.95 |
| • Interpretations-Objektivität | Schriftlich | 1.00 |
| | Mündlich | >.85 |

RELIABILITÄT

- | | |
|---|-----|
| • Innere Konsistenz (Cronbachs Alpha) | .95 |
| • Testhalbierungs-Koeffizient(en) | .96 |
| • Retest-/Stabilitäts-Koeffizient (Zuverlässigkeit) | .84 |

VALIDITÄT

- | | |
|---|---|
| • Inhalts-Validität | 85 - 100% |
| • Innere Validität | .73/.78 |
| • Äussere Kriteriums-Validität (Prognostische Validität)
minderungskorrigiert = „wahre“ Gültigkeit
Wichtigste und aussagekräftigste Validitäts-Korrelation
zum Ausbildungs- und Berufserfolg | >0.55 unter Experten
gilt dieser Wert als
sehr hoch |

WEITERE KRITERIEN

- | | |
|--|----|
| • Korrespondenz mit dem FFM (Fünf-Faktoren-Modell bzw. „BIG FIVE“) | JA |
| • Als Gruppen-Test einsetzbar | JA |
| • Für Frembeurteilung geeignet | JA |
| • Autostandardisierung | JA |
| • Autonormierung | JA |
- Ein reliables und valides Mass sowie eine reliable und valide Korrekturmöglichkeit für die unbewusste Verfälschung.
 - Bei durchschaubaren Fragen bzw. Kompetenz-Instrumenten zusätzlich ein reliables und valides Mass („Schutz vor bewusster Verfälschung“) für die bewusste Verfälschung.
 - Überprüfung der Antwortkonsistenzen und anderer „Qualitätsindikatoren“, um nicht-aussagekräftige Testergebnisse zu erkennen.
 - Ein reliables und valides Mass für die Verhaltenskonsistenz.

Zur Standardisierung und Normierung der BAMBECK-MASTER-PROFILE

Detaillierter ist zu diesem bereits genannten B.M.P.-Innovationen Folgendes zu sagen:

Im Gegensatz zu bisherigen Tests ermöglichen die B.M.P. *erstmalig* neben einer *individuellen Auto-Standardisierung* durch die Korrektur unbewusster Verfälschungen (aufgrund der *individuellen* „persönlichen Erwünschtheit“) auch die *individuelle Auto-Normierung* der korrigierten Ergebnisse. Des Weiteren ist diese individuelle Auto-Normierung hinsichtlich fast beliebig spezifizierter Vergleichspopulationen (z.B. männliche Führungskräfte, der Ebene X, im Tätigkeitsbereich Y, im Unternehmen Z) *erstmalig* möglich. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die getestete Person über eine entsprechende Vergleichsmöglichkeit verfügt. Bei fehlender Vergleichsmöglichkeit müssen die Vergleichskriterien jedoch nur soweit spezifiziert werden, bis ein Vergleich möglich ist. Außerdem sind **Neujustierungen/Anpassungen von Normen** (oft schon nach 5-10 Jahren) *erstmalig* bei den B.M.P. im Gegensatz zu anderen Tests **nicht nötig**.

Wissenschaftliche Arbeiten über die BAMBECK-MASTER-PROFILE

Frau Claudia Sachse verglich 2008 in ihrer Master-Thesis das bis dahin weiterentwickelte BCI mit den besten Kompetenz-Instrumenten (Erpenbeck/von Rosenstiel 2007). Da ihr Auftraggeber (KPMG) aus der Wirtschaft jedoch für mehrere Jahre eine Veröffentlichung ihrer Arbeit untersagte, kann momentan nur gesagt werden, dass in ihrer Arbeit das BCI zu den besten Kompetenz-Instrumenten gezählt wird.

Herr Florian Haas hat ebenfalls 2008 in einem entsprechenden Vergleich das bis dahin weiterentwickelte BCI in einer Seminararbeit (Universität Passau, Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik) zu den fünf besten, der 53 in Erpenbeck/von Rosenstiel beschriebenen Instrumenten, gezählt. Dabei wurden von Haas drei Kompetenz-Instrumente als eingeschränkt beurteilt, wodurch das BCI von ihm zu den zwei besten bzw. dem besten der untersuchten Instrumente gezählt wird.

In der Diplomarbeit von Herrn Felix Frohneberg (Universität Duisburg-Essen, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik) wird 2009 das bis dahin weiterentwickelte BCI von allen Kompetenz-Instrumenten aus dem genannten Handbuch und Standardwerk von 2007 als geeignetstes und einziges Instrument für die Kompetenzmessung an Berufsschulen empfohlen.)

Was sagt die Wissenschaft über die BAMBECK-MASTER-PROFILE

„Dr. Bambeck hat eine Methode zur Korrektur solcher oft unbewussten Verfälschungen entwickelt, welche verspricht, gewisse besonders schwierige Unwahrheiten zu korrigieren, die eine Person geneigt sein kann über sich zu erzählen. Zusammen mit einem Set sauber konstruierter Test-Items konstituieren diese und andere neue Methoden die Bambeck-Instrumente. Viel Arbeit wurde in die Konstruktion und Validierung dieser neuen Instrumente investiert, die zweifellos eine bedeutende Entwicklung in dem Bemühen darstellen, ein so umfassendes und akkurates Persönlichkeits-Bild zu erhalten, wie es derzeit erreicht werden kann.“) **Prof. Dr. Dr. Hans-Jürgen Eysenck, Professor für Psychologie, weltberühmter Persönlichkeitsforscher und klinischer Psychologe, lehrte an der Universität London.**

„Bambeck hat als Erster das Problem der Selbsttäuschung, in einer meines Wissens einzigartigen Weise, in Angriff genommen.“ „Dass er bei der Entwicklung und Validierung der Instrumente weitgehend beruflich tätige Testpersonen benutzte, für die ihre Anwendung beabsichtigt ist, sollte das Vertrauen von Unternehmern/Arbeitgebern und Angestellten/Arbeitnehmern in die Anwendung dieser Fragebögen beträchtlich erhöhen.“

„Ein besonderer Vorteil des BCI besteht für Arbeitgeber darin, dass die Fragebogen-Instruktionen so verändert werden können, dass die Befunde Aussagekraft für eine spezifische Position haben, für die eine Testperson in Betracht kommt.“

„Obwohl Bambeck natürlich nachgewiesen hat, dass seine Instrumente mit weit verbreiteten Messinstrumenten der so genannten Big-Five Faktoren korrelieren, ist er darüber hinaus gegangen, indem er das BPI, dessen Kurz-Versionen und das BCI mit Außenkriterien validierte. Er hat z.B. die starke Übereinstimmung seiner korrigierten Testergebnisse mit Assessment-Center-Ergebnissen und Verhaltensmaßen nachgewiesen. Dies sind Resultate, die den Wert der Bambeck-Instrumente nicht nur in der reduzierten Welt akademischer Persönlichkeits-Forschung belegen, sondern auch in der realen Welt der Arbeit.“

Prof. Dr. Dianne L. Chambless, Professor für Psychologie, Direktorin des Klinischen Trainings, Universität von Pennsylvania, Philadelphia

„Konsequenz dessen ist, dass es für die wissenschaftliche Diagnostik eine klare Hierarchie ihrer Bewertungskategorien gibt, erst muss die „meaningfulness“ (Bedeutsamkeit, Repräsentativität) nachgewiesen werden, damit es überhaupt sinnvoll wird, Kriterien wie „Eindeutigkeit“, „Generalisierbarkeit“, „Stabilität“ etc. und Effizienz zu untersuchen.

Eine solche Rahmen-Konzeption von Diagnostik ist meines Erachtens notwendig, um das volle Potenzial psychologischer Diagnostik zu entfalten, d.h., das umfassende Wissen über Verhaltensgesetzmäßigkeiten in die Diagnose einzubringen und nicht nur das, was einfach messbar ist - ganz zu schweigen von Ansätzen, wo die psychologischen Grundlagen nur durch Plausibilitätsannahmen gestützt sind.

Jörn J. Bambeck hat in seinen vielfältigen Publikationen und vorgestellten Verfahren auf eine solche prinzipielle Herangehensweise abgestellt und unterscheidet sich so von einer Vielzahl eher pragmatistischer Ansätze, die notwendigerweise in ihrer Aussagekraft eingeschränkt bleiben müssen.

Die neuen Ansätze und Verfahren von J. J. Bambeck knüpfen nicht nur an die schon früher als ‚bedeutend‘ und ‚bahnbrechend‘ gewürdigten Arbeiten an, sondern öffnen in vielen Aspekten neue Wege für eine inhaltlich theoretisch fundierte Diagnostik.“

Prof. Dr. Diplompsychologe Alf C. Zimmer, Professor für Psychologie, Rektor der Universität Regensburg, Vorsitzender der Universität Bayern e.V., Regensburg

Ihre Vorteile

- **Sie erkennen die umfassende Persönlichkeitsstruktur anhand von 66 Faktoren im unkorrigierten Selbstbild und im korrigierten Realbild.**
- **Sie erkennen das noch brachliegende Entwicklungs- bzw. Wertschöpfungspotenzial.**
- **Durch den innovativen zweifachen Fälschungsschutz von 95% erhalten Sie eine sehr hohe Sicherheit vor Fehlbesetzungen und Fehlentscheidungen.**



BAMBECK-MASTER-PROFILE: 28 Innovationen – davon 14 bahnbrechende

Die Entwicklung der Bambeck-Master-Profile (B.M.P.) vollzog sich innerhalb von 28 Jahren in drei Phasen. Im Folgenden sind jene Innovationen aufgeführt, die durch die B.M.P. **erstmalig** in den Bereich der Persönlichkeits-Diagnostik eingeführt wurden.

Phase 1 (1982-1992) (Bambeck-Bücher 91, 92)	Phase 2 (1992-1997) (Bambeck-Buch 1997)	Phase 3 (1997-2009) (Bambeck-Buch 2009)
6 Innovationen - davon zumindest 3 bahnbrechend	8 Innovationen - davon zumindest 5 bahnbrechend	14 Innovationen - davon zumindest 6 bahnbrechend
Neue Testinstruktion	Neue Item-Formulierung	Korrektur von versehentlich falschen Antworten
Intervallskala (beim ersten Bewertungsdurchgang)	Auto-Normierung (der korrigierten Ergebnisse im BPI und BCI)	Ausweis falscher (automatisch nicht korrigierbarer) Ergebnisse
Persönliche Erwünschtheit (statt sozialer Erwünschtheit)	Neujustierung der Normen unpolation fehlender Antworten	Automatische Ergänzung/Extrapolation fehlender Antworten
Zweigliedrige Fragen/Items	Sehr hohe Inhaltsähnlichkeit der Fragen/Items	Ausweis falscher (nicht extrapolierbarer) Ergebnisse
Korrektur unbewusster Antwort-Verfälschungen	Messung der Maximalverzerrung	Erhebliche Steigerung der hohen Konsistenz-Koeffizienten
Auto-Standardisierung (normal verteilte korrigierte Ergebnisse)	Neue, informative und hilfreiche Zusatzfaktoren	Reduktion der 2B-Items um 50%
	Verhaltenskonsistenz (ermöglicht Verhaltensvorhersage)	Berücksichtigung unterschiedlicher Wirkung der unbewussten Verfälschung
	BV-Wert (Erkennen bewusster BCI-(Ver)-Fälschung >90%)	BKT (Bambeck-Kurztest mit 2. Korrekturmethode für unbewusste Verfälschung)
		Neuer Konsistenz- bzw. Ähnlichkeits-Koeffizient
		Neuer Ökonomie-Quotient
		Weitere informative und hilfreiche Zusatzfaktoren
		Aufteilung der Zusatzfaktoren (in Zusatzfaktoren und Qualitätsindikatoren)
		Qualitätsindikatoren (Vergleichs-Indikator, Korrektur-(2), Konsistenz- (4) und Streuungs-Indikatoren (2), Differenz-, BV- u. QI-Indikator)
		Erfolgs+Zufriedenheits-Eigenschaften

Bambeck-Master-Profile International
Jörg Bussmann
Generalvertretung
Trappeten 2
CH-3294 Büren a. A.
T. +41 32 351 42 52
M. +41 78 911 87 23
info@bambeck-master-profile.com