

Ergebnisbericht



BIP-SI **Revision VI**

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung - Selbstbeschreibungsinventar
Forschungsversion

Max Mustermann

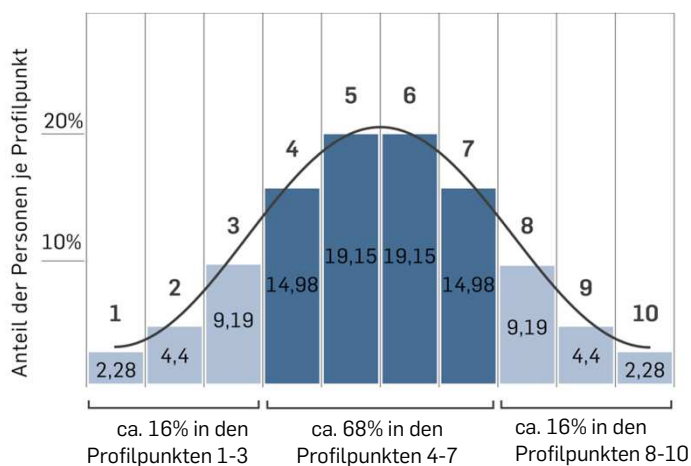
Vergleichsgruppe: Berufstätige Fach- und Führungskräfte

Projektteam Testentwicklung
c/o Dr. Rüdiger Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
IB 5/55
Universitätsstraße 150
44780 Bochum

Sehr geehrter Herr Mustermann,

im Folgenden finden Sie die Ergebnisse Ihrer persönlichen BIP-Selbstbeschreibung. Der Ergebnisbericht umfasst Ihre Ausprägungen von insgesamt 17 berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften, welche im Folgenden als **Skalen** bezeichnet werden. Diese überfachlichen Kompetenzen lassen sich den Bereichen "Berufliche Orientierung", "Arbeitsverhalten", "Soziale Kompetenzen" und "Psychische Konstitution" zuordnen.

Die Ausprägungen von Persönlichkeitsmerkmalen in der Bevölkerung lassen sich mit Hilfe einer sogenannten **Normalverteilung** beschreiben. Dies bedeutet, dass der Großteil (ca. 68%) eine mittlere Ausprägung aufweist. Extrem hohe oder niedrige Ausprägungen treten dagegen relativ selten auf. Insgesamt entspricht die Verteilung somit einer Glockenform (s. Darstellung).



In dem nebenstehenden Diagramm wurde die Glockenkurve in zehn Abschnitte unterteilt. Diesen Teilstücken werden sogenannte "Standard-Ten"-Werte (oder **Sten-Werte**) zugeordnet.

Auf den Skalen des BIP-SI können Ihnen **Profilpunkte** zwischen 1 und 10 zugeordnet werden, welche diesen Sten-Werten entsprechen.

So drückt etwa ein gering ausgeprägter Profilpunkt (1-3) aus, dass Sie auf der entsprechenden Skala eine geringere Ausprägung aufweisen als der Großteil der herangezogenen Vergleichsgruppe. Genau entgegengesetzt verhält es sich bei hohen Profilpunkten (8-10). Ein mittlerer Profilpunkt (4-7) besagt wiederum, dass Sie eine Ausprägung aufweisen, die dem Großteil der Vergleichsgruppe entspricht.

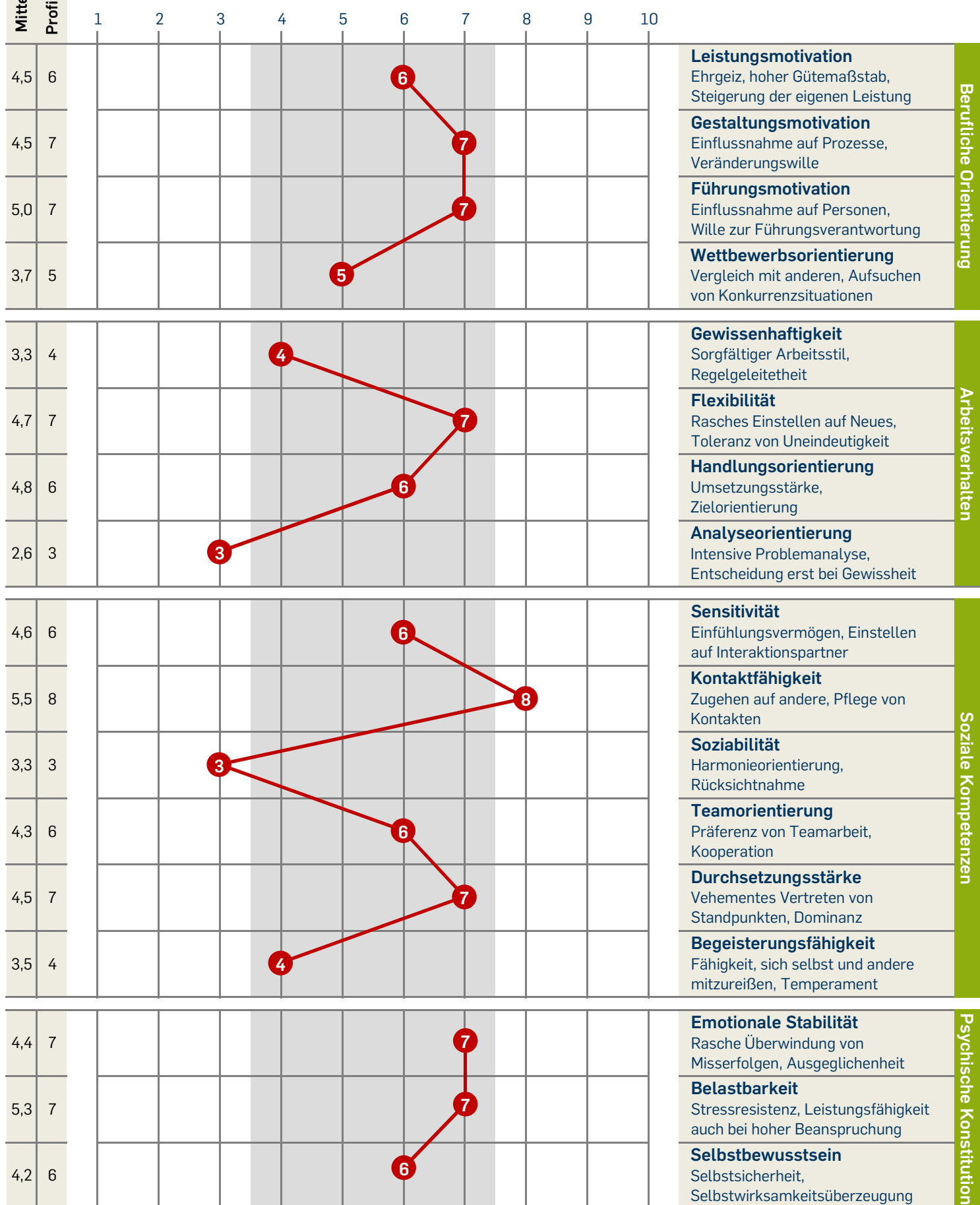
Die Profilpunkte beinhalten keine Wertung im Sinne von "besser" oder "schlechter". So können sowohl hohe als auch niedrige Skalenausprägungen positive und negative Aspekte aufweisen. Bei der Interpretation sollten Sie stets Ihre individuellen Ziele und Ihre persönliche Entwicklung berücksichtigen. Darüber hinaus ist die Passung der persönlichen Eigenschaften zu den jeweiligen Anforderungen einer beruflichen Position zu beachten.

Auf der nächsten Seite finden Sie Ihr individuelles BIP-SI-Ergebnisprofil, welches Ihre Ausprägungen auf den 17 Skalen zusammenfasst. Daran schließen sich weitere Erläuterungen zu jeder der Skalen an. Bitte beachten Sie, dass jede Skala aus mehreren inhaltlichen Facetten besteht, an denen sich der Text orientiert. Dadurch kann es im Einzelfall zu vermeintlichen Widersprüchlichkeiten kommen. Diese können in der Regel mithilfe der detaillierten Itemauswertung (also der individuellen Beantwortung jeder einzelnen Frage) nachvollzogen und geklärt werden.

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Selbstbeschreibungsinventar - Revision VI - Forschungsversion

Vergleichsgruppe: Berufstätige Fach- und Führungskräfte

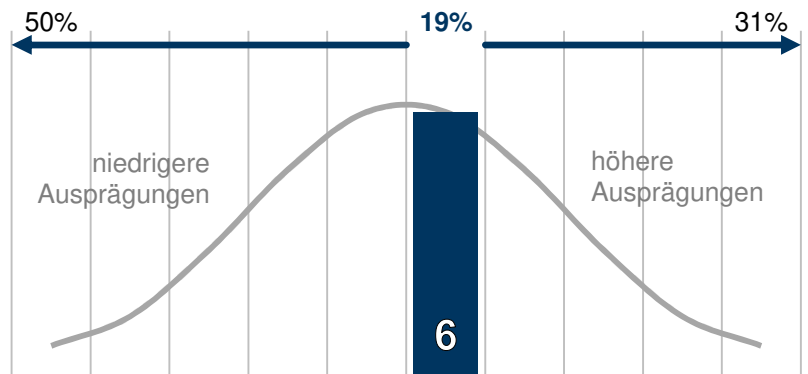


Berufliche Orientierung: Was spornt Sie beruflich an?

Leistungsmotivation

Inwieweit stellen Sie hohe Leistungsanforderungen an sich selbst?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Leistungsmotivation führt zu einem Profilpunkt von 6. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 50% und niedriger als bei ca. 31% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen liegt Ihre Leistungsmotivation im mittleren Bereich. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Schwer realisierbare Zielsetzungen nehmen Sie durchaus gern in Angriff. Es ist Ihnen allerdings kein generelles Bedürfnis, permanent an hochkomplexen Aufgaben zu arbeiten.

Sie streben danach, sich im Arbeitskontext durch besondere Leistungen hervorzutun, die über die an Sie gerichteten Erwartungen hinausgehen. Es verschafft Ihnen Genugtuung, sich selbst immer wieder zu verbessern.

Falls erforderlich, sind Sie bereit, zugunsten Ihrer Karriere Abstriche im privaten Bereich zu machen. Ihr berufliches Engagement geht mitunter über Ihre Arbeitszeit hinaus. Sie versuchen allerdings auch im Blick zu behalten, dass Ihr Privatleben trotz Ihrer beruflichen Verpflichtungen nicht allzu kurz kommt.

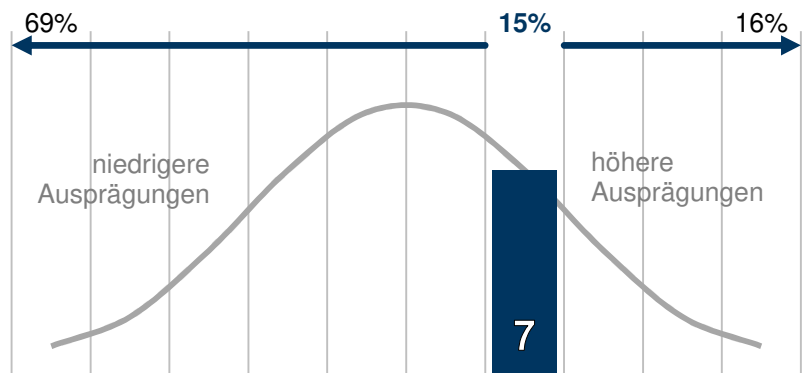
Sie haben ein gutes Maß gefunden: Einerseits wirken berufliche Aufgaben motivierend auf Sie. Andererseits nimmt dies nicht Überhand, sodass negative Konsequenzen z. B. für Ihre Gesundheit oder Ihr Privatleben unwahrscheinlich sind.

Berufliche Orientierung: Was spornt Sie beruflich an?

Gestaltungsmotivation

Wie wirken Sie auf Prozesse ein?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Gestaltungsmotivation führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 69% und niedriger als bei ca. 16% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen ist Ihre Gestaltungsmotivation tendenziell überdurchschnittlich ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Sie neigen dazu, vorhandene Strukturen zu hinterfragen und sich nicht automatisch in diese einzufügen. Wenn es Ihnen wichtig erscheint, sind Sie durchaus bestrebt, auch tiefgreifende Veränderungen anzustoßen.

Mal stammen kreative oder ungewöhnliche Ansätze von Ihnen, mal von anderen. Treffen Sie auf Widerstände, wägen Sie allerdings ab, ob es sich lohnt, an Ihren Ideen festzuhalten.

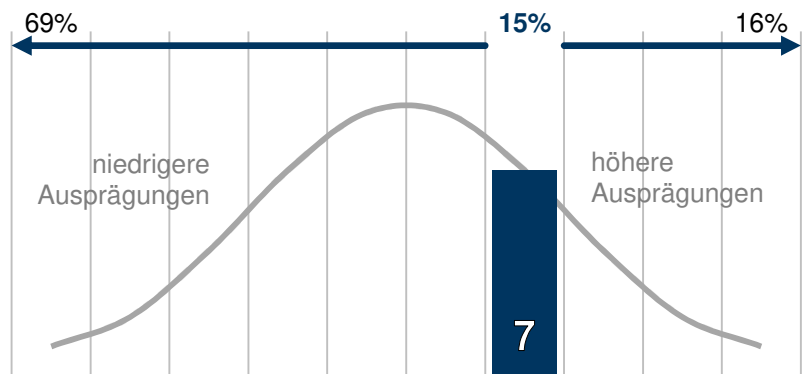
Insgesamt zeigt Ihre persönliche Ausprägung der Skala Gestaltungsmotivation eine für Sie sicherlich oftmals hilfreiche Balance zwischen der Verfolgung eigener Ideen und der Einsicht, sich diesbezüglich auch einmal zurücknehmen zu können.

Berufliche Orientierung: Was spornt Sie beruflich an?

Führungsmotivation

Wie wirken Sie auf Personen ein?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Führungsmotivation führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 69% und niedriger als bei ca. 16% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen ist Ihre Führungsmotivation tendenziell überdurchschnittlich ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Sie sind durchaus bereit, das Zepter in die Hand zu nehmen, um auf Personen in Ihrem beruflichen Umfeld steuernd einzuwirken.

Führungsaufgaben sind für Sie attraktiv. Gern übernehmen Sie auch formal die Verantwortung. Generell ist Ihnen dies wichtiger als der Fokus auf konkrete Arbeitsinhalte.

Sie sehen sich als Mensch mit großer Autorität, an dem sich Ihr berufliches Umfeld orientiert.

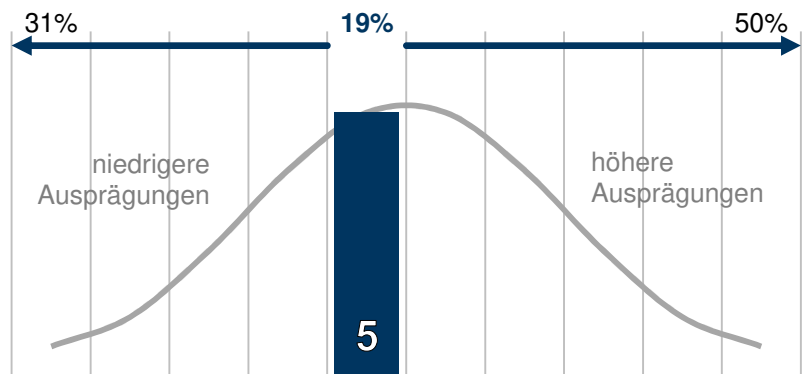
Neben allen positiven Aspekten einer hoch ausgeprägten Führungsmotivation geht die Gefahr einher, kritische Rückmeldungen nicht mehr angemessen wahrzunehmen bzw. zu reflektieren sowie fachlich berechtigte Einwände nicht ausreichend zu berücksichtigen.

Berufliche Orientierung: Was spornt Sie beruflich an?

Wettbewerbsorientierung

Inwieweit sind Sie bestrebt, sich mit anderen zu messen?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Wettbewerbsorientierung führt zu einem Profilpunkt von 5. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 31% und niedriger als bei ca. 50% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen liegt Ihre Wettbewerbsorientierung im mittleren Bereich. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Nach Möglichkeit gehen Sie Situationen, in denen Sie sich mit anderen messen müssen, aus dem Wege. Sollten Sie dennoch in einen Wettbewerb geraten, so empfinden Sie wenig Freude dabei. Bessere Ergebnisse als andere zu erzielen, genießen Sie bisweilen. Dennoch stellt dies für Sie kein Muss dar.

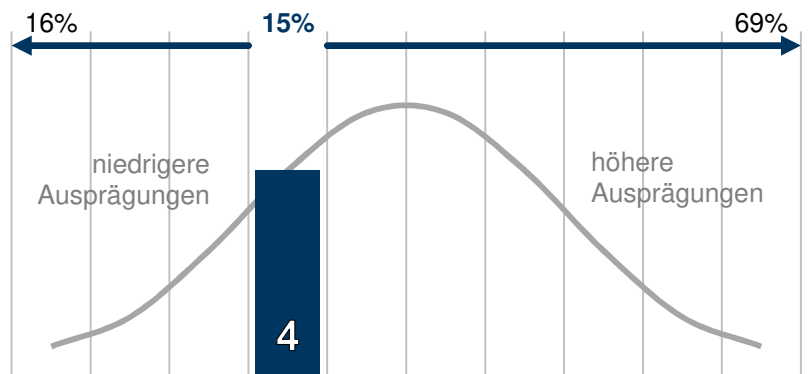
Ihr ausgewogener Umgang mit Konkurrenz bietet Ihnen die Chance, von anderen zu lernen und die eigene Weiterentwicklung voranzutreiben - ohne jedoch in jeden Wettbewerb eintreten und sich immer wieder aufs Neue beweisen zu müssen.

Arbeitsverhalten: Wie gehen Sie an berufliche Aufgaben heran?

Gewissenhaftigkeit

Wie wichtig sind Detailorientierung und Perfektionismus für Sie?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Gewissenhaftigkeit führt zu einem Profilpunkt von 4. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 16% und niedriger als bei ca. 69% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen ist Ihre Gewissenhaftigkeit etwas geringer als im Durchschnitt ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Sie können durchaus Abläufe bereits im Vorfeld genau planen. Jedoch ist Ihnen gleichzeitig bewusst, dass dieses Vorgehen aufgrund von Zufallseinflüssen auch an seine Grenzen stoßen kann. Sie interessieren sich weniger für Tätigkeiten, die eine sehr sorgfältige Bearbeitung verlangen. Stattdessen suchen Sie sich vermutlich eher Aufgabenfelder, die keine hohe Präzision erfordern. Für Sie hat es keine oberste Priorität, hundertprozentige Resultate abzuliefern. Deshalb verwenden Sie nicht allzu viel Zeit auf intensive Kontrollen und nehmen so mitunter Ungenauigkeiten in Kauf.

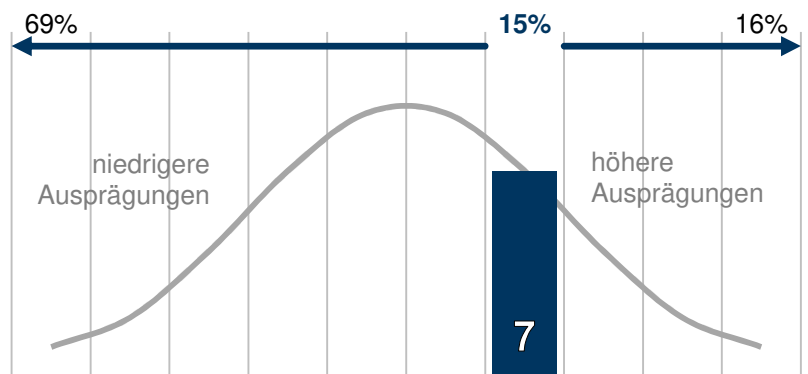
Wenn es bei einer Aufgabe auf ein exaktes Arbeitsergebnis ankommt, kann es für Sie hilfreich sein, weitere Korrekturschleifen einzubauen, um mögliche Fehler zu berichtigen.

Arbeitsverhalten: Wie gehen Sie an berufliche Aufgaben heran?

Flexibilität

In welchem Ausmaß sind Sie willens, sich immer wieder umzustellen?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Flexibilität führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 69% und niedriger als bei ca. 16% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen ist Ihre Flexibilität tendenziell überdurchschnittlich ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Nicht genau zu wissen, was auf Sie zukommt, empfinden Sie als sehr positiv. Sie agieren gern spontan in unerwarteten oder überraschenden Situationen.

Auch im Rahmen von Vorschriften und Anweisungen legen Sie Wert darauf, Handlungsspielräume zu behalten. Starre Vorgaben allein stellen Sie ebenso wenig zufrieden wie keinerlei Anhaltspunkte in Bezug auf das, was zu tun ist.

Routineaufgaben und ständig wiederkehrende Abläufe langweilen Sie schnell. Für Sie ist es daher wichtig, durch neuartige Anforderungen Abwechslung in Ihren Beruf zu bringen.

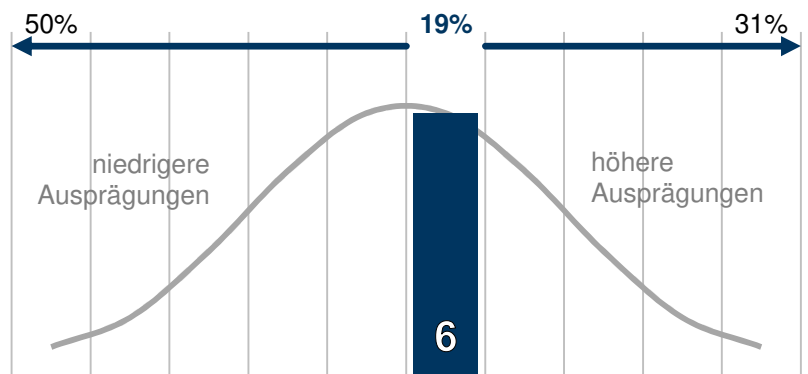
Es kann sich für Sie lohnen, verstärkt darauf zu achten, welche beruflichen Situationen ein Festhalten an gewissen Regeln und Routinen erfordern.

Arbeitsverhalten: Wie gehen Sie an berufliche Aufgaben heran?

Handlungsorientierung

Wie zielgerichtet setzen Sie getroffene Entscheidungen in Handlungen um?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Handlungsorientierung führt zu einem Profilpunkt von 6. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 50% und niedriger als bei ca. 31% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen liegt Ihre Handlungsorientierung im mittleren Bereich. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Generell fällt es Ihnen leicht, auch komplexe oder unangenehme Aufgaben anzugehen. Selbst wenn Sie diese vereinzelt aufschieben, finden Sie doch häufig einen guten Ansatz.

In der Regel haben Sie keine Probleme damit, sich sogar bei vielfältigen Anforderungen zu orientieren. Auch wenn sich mehrere Aufgaben ansammeln, können Sie klar erkennen, welche Arbeitsschritte als nächstes eingeleitet werden sollten.

Es gelingt Ihnen in den meisten Fällen, Anstehendes rechtzeitig zu erledigen und sich exakt an Ihre selbstgesteckten Pläne zu halten.

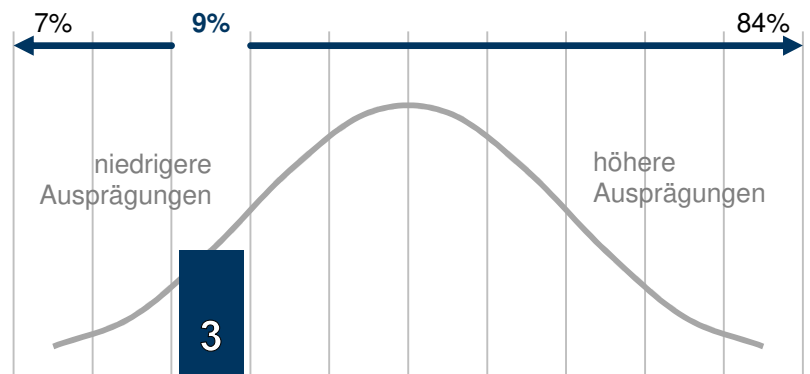
Wenn Sie viele komplexe Aufgaben zeitgleich zu erledigen haben, mag es für Sie hilfreich sein, sich immer wieder abgegrenzte und überschaubare Teilziele zu setzen, damit Ihnen die effektive Bearbeitung noch leichter von der Hand geht.

Arbeitsverhalten: Wie gehen Sie an berufliche Aufgaben heran?

Analyseorientierung

Wie differenziert durchdenken Sie Alternativen, bevor Sie sich entscheiden?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Analyseorientierung führt zu einem Profilpunkt von 3. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 7% und niedriger als bei ca. 84% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 9% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen ist Ihre Analyseorientierung geringer als im Durchschnitt ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Sie neigen dazu, sich möglichst schnell zu entscheiden. Dies ist Ihnen wichtiger als die Gefahr, möglicherweise unausgereifte Entschlüsse zu treffen.

Ihr Vorgehen zeichnet sich durch Spontaneität aus. Dabei verlassen Sie sich tendenziell auf das, was Ihnen Ihr Gefühl sagt.

Anstatt zu sehr in die Tiefe zu gehen, entschließen Sie sich eher auf Grundlage offensichtlicher Informationen. Um effiziente Entscheidungen zu treffen, nehmen Sie auch gewisse Unsicherheiten in Kauf und können diese gut ertragen.

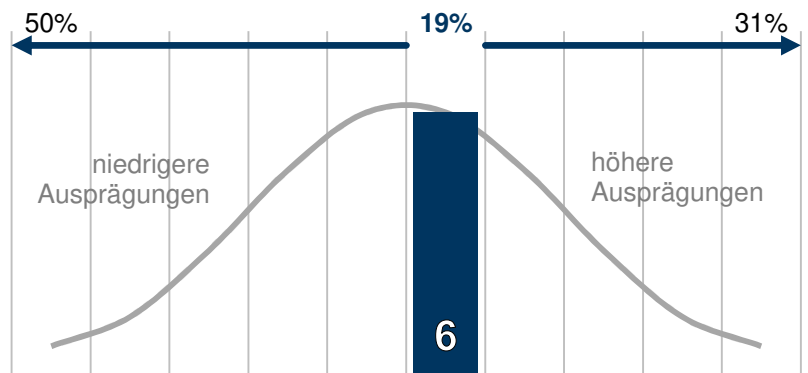
Eine knappe Analyse birgt das Risiko, suboptimale oder sogar schlechte Resultate zu erzielen. Auch wenn das für Sie persönlich in Ordnung ist, bleibt zu erwägen, inwieweit Sie sich dies in beruflichen Situationen gestatten können. Für den Fall, dass Ihre Gesprächs- und Kooperationspartner Ihre Präferenz für oberflächliche Analysen teilen, besteht zudem die Gefahr, dass wichtige Entscheidungen unter Umständen übereilt getroffen werden.

Soziale Kompetenzen: Wie treten Sie im Beruf anderen Personen gegenüber?

Sensitivität

Wie sicher erspüren Sie die Gefühle anderer?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Sensitivität führt zu einem Profilpunkt von 6. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 50% und niedriger als bei ca. 31% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen liegt Ihre Sensitivität im mittleren Bereich. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Sie können oftmals gut beurteilen, wie sich anwesende Personen fühlen.

Häufig erkennen Sie, welche möglicherweise unausgesprochenen zwischenmenschlichen Anforderungen eine Situation birgt. So wissen Sie in der Regel, was Ihr Gegenüber von Ihnen erwartet.

Selbst wenn es heikel wird, können Sie sich auf andere in den meisten Fällen problemlos einstellen.

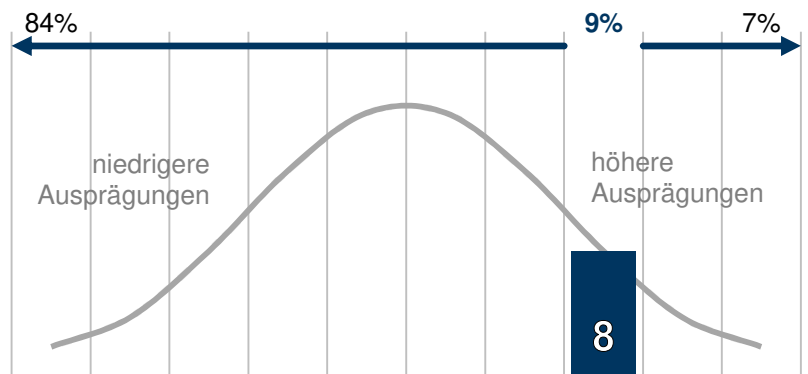
Zur Verbesserung Ihres Gespürs für die Dynamik sozialer Situationen können Sie Personen Ihres Vertrauens bei Gelegenheit um eine Rückmeldung bitten, wie Sie von ihnen wahrgenommen werden. Gleichen Sie dieses Feedback mit Ihrer Einschätzung und Ihren Intentionen ab, um Ihre Sensitivität weiter zu optimieren.

Soziale Kompetenzen: Wie treten Sie im Beruf anderen Personen gegenüber?

Kontaktfähigkeit

In welchem Umfang verhalten Sie sich sozial offensiv?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Kontaktfähigkeit führt zu einem Profilpunkt von 8. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 84% und niedriger als bei ca. 7% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 9% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen ist Ihre Kontaktfähigkeit überdurchschnittlich ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Sie haben sich ein besonders großes und äußerst vielfältiges soziales Netzwerk aufgebaut, auf das Sie bei Bedarf jederzeit zurückgreifen können. Es bereitet Ihnen viel Freude, berufliche Bekanntschaften über lange Zeit hinweg zu pflegen.

Sie zeichnen sich durch eine hohe Geselligkeit aus. Anstatt allein zu sein, umgeben Sie sich lieber - wenn möglich - mit anderen.

Es macht Ihnen nichts aus, mit fremden Personen zu kommunizieren. Sie treten auch dann sicher auf, wenn Sie Ihr Gegenüber nicht besonders gut kennen.

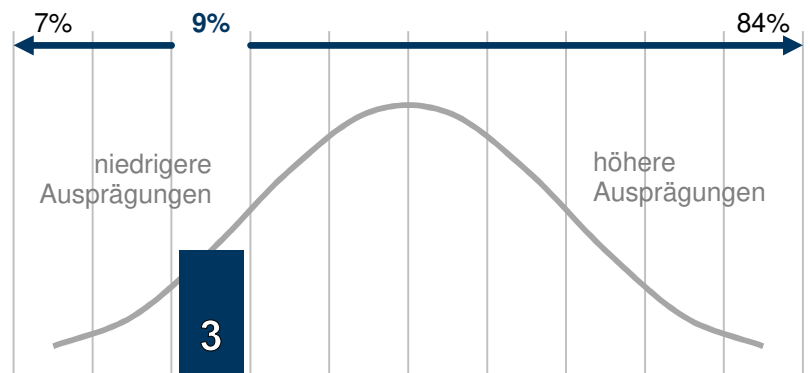
Vermutlich werden Sie sich in einem beruflichen Umfeld am wohlsten fühlen, in dem Sie die Gelegenheit haben, Ihre Kontaktstärke zu nutzen. Bei einer solch hohen Ausprägung sollten Sie ggf. darauf achten, dass Sie engere Bindungen nicht zugunsten vieler loser Bekanntschaften vernachlässigen. Zudem sollten Sie gelegentlich innehalten, um abzuschätzen, ob sich auch defensivere Gesprächspartner angemessen einbringen können.

Soziale Kompetenzen: Wie treten Sie im Beruf anderen Personen gegenüber?

Soziabilität

Wie wichtig ist Ihnen ein harmonisches Miteinander?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Soziabilität führt zu einem Profilpunkt von 3. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 7% und niedriger als bei ca. 84% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 9% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen ist Ihre Soziabilität geringer als im Durchschnitt ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Für Sie gibt es Wichtigeres als stets einen freundlichen Umgang zu pflegen. So legen Sie je nach Situation mehr oder weniger Wert darauf.

Man kann Sie als einen geduldigen Menschen bezeichnen. Es muss schon einiges passieren, um Sie aus der Ruhe zu bringen.

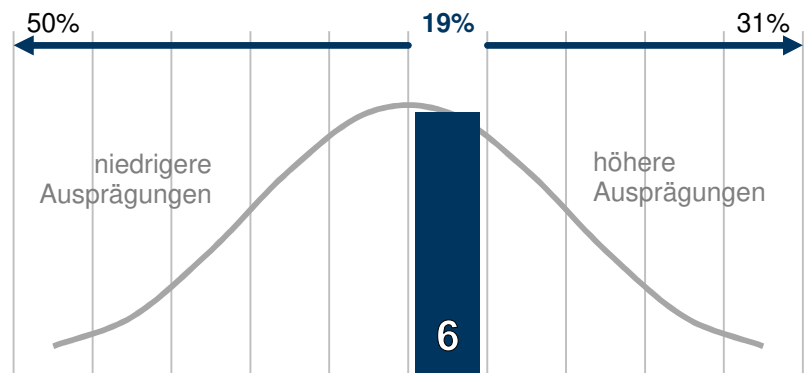
Man weiß von Ihnen, dass Sie ehrlich aussprechen, was Sie denken. Dies birgt allerdings die Gefahr, von anderen manchmal als zu direkt oder sogar unhöflich wahrgenommen zu werden. In einigen Funktionen und Situationen kann es vorteilhafter sein, Ihr Auftreten in stärkerem Maße auf die Reaktionen und Bedürfnisse des Gegenübers abzustimmen.

Soziale Kompetenzen: Wie treten Sie im Beruf anderen Personen gegenüber?

Teamorientierung

Wie stark bevorzugen Sie Teamarbeit?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Teamorientierung führt zu einem Profilpunkt von 6. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 50% und niedriger als bei ca. 31% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen liegt Ihre Teamorientierung im mittleren Bereich. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Je nach Aufgabenstellung ziehen Sie es vor, diese lieber mit anderen zusammen zu bearbeiten oder sich allein darauf zu fokussieren. In einer Tätigkeit, die eine gemeinsame Herangehensweise und Bearbeitung erlaubt, fühlen Sie sich wahrscheinlich am wohlsten.

Für Sie gehört es zum Arbeitsalltag, mit anderen zu kooperieren. Daher nehmen Sie bereitwillig den damit zusammenhängenden Aufwand in Kauf, zumal Sie der festen Überzeugung sind, dass sich Teamarbeit auszahlt.

Sie haben die Erfahrung gemacht, dass von Ihnen allein erzielte Resultate nicht unbedingt schlechter ausfallen als in Zusammenarbeit mit anderen. Für Ihre Zufriedenheit spielt es dabei kaum eine Rolle, wie das Ergebnis entstanden ist.

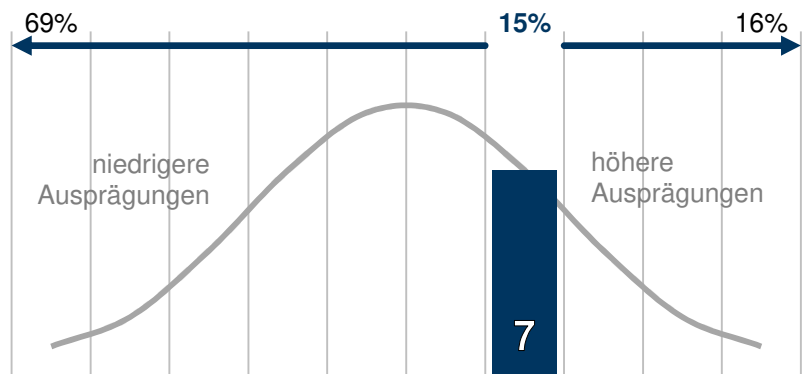
Achten Sie auch weiterhin darauf, in welchen Situationen entweder Teamarbeit oder Einzelarbeit zielführender ist. Gegebenenfalls kann es für Sie anlassbezogen sinnvoll sein, bestimmte Aufgaben vermehrt selbstständig in die Hand zu nehmen.

Soziale Kompetenzen: Wie treten Sie im Beruf anderen Personen gegenüber?

Durchsetzungsstärke

Mit welcher Vehemenz verfolgen Sie anderen gegenüber Ihre Ziele?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Durchsetzungsstärke führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 69% und niedriger als bei ca. 16% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen ist Ihre Durchsetzungsstärke tendenziell überdurchschnittlich ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Meist gelingt es Ihnen sehr gut, andere für Ihre Ideen einzunehmen und von Ihren Vorstellungen zu überzeugen - sei es mithilfe Ihres argumentativen Vorgehens oder Ihrer persönlichen Art.

Sie sind dazu bereit, Konflikte einzugehen, um Ihre Ansichten durchzusetzen. Dabei müssen Sie Ihre Meinung aber auch nicht um jeden Preis durchdrücken.

Sie schrecken nicht davor zurück, Ihre eigenen Vorstellungen mit "harten Bandagen" zu vertreten und nehmen dafür in Kauf, mitunter als unnachgiebig und dominant zu gelten.

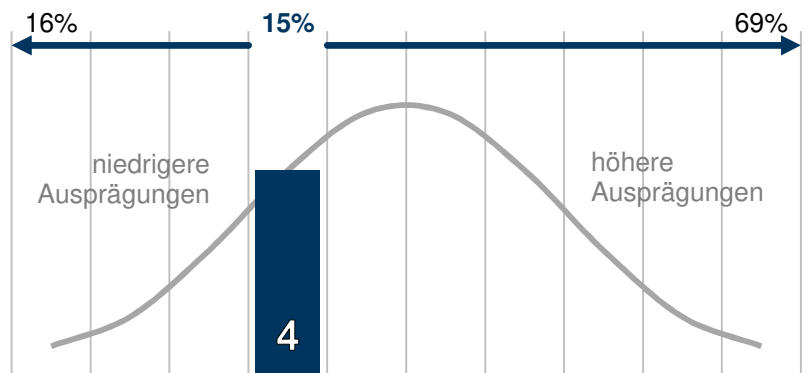
Es kommt Ihnen wahrscheinlich zugute, dass Sie nicht vorschnell von Ihrer Ansicht abweichen, gleichzeitig jedoch generell für andere Meinungen offen sind.

Soziale Kompetenzen: Wie treten Sie im Beruf anderen Personen gegenüber?

Begeisterungsfähigkeit

Inwieweit sind Sie in der Lage, sich und andere zu begeistern?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Begeisterungsfähigkeit führt zu einem Profilpunkt von 4. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 16% und niedriger als bei ca. 69% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen ist Ihre Begeisterungsfähigkeit etwas geringer als im Durchschnitt ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Sie lassen die Dinge eher ruhig angehen. Das kann allerdings auch zur Folge haben, dass Sie auf andere manchmal passiv wirken.

Man merkt Ihnen Ihre Begeisterung nicht nur an, sondern sie wirkt regelrecht ansteckend.

In manchen Situationen kann es sich voraussichtlich als hilfreich erweisen, vermehrt positive Emotionen zu zeigen und weniger auf sachliche Argumente zu pochen.

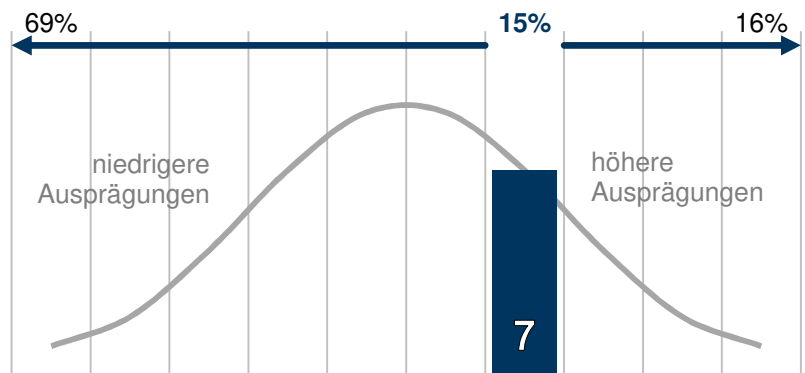
Achtung: Innerhalb dieser Skala sind bei der Beantwortung nennenswerte Unterschiede zwischen den jeweiligen Facetten feststellbar. So kann es zu vermeintlichen Widersprüchlichkeiten im Text (siehe oben) kommen. Zur Klärung empfehlen wir Ihnen, das Dokument 'Itemauswertung' hinzuzuziehen.

Psychische Konstitution: Wie gehen Sie mit beruflichen Widerständen, Belastungen und Misserfolgen um?

Emotionale Stabilität

In welchem Ausmaß sind Sie emotional robust?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Emotionale Stabilität führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 69% und niedriger als bei ca. 16% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen ist Ihre Emotionale Stabilität tendenziell überdurchschnittlich ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Zwar kennen Sie Ängste und bedrückende Gedanken - Sie lassen sich aber nicht davon unterkriegen. Im Allgemeinen bleibt Ihre Leistungsfähigkeit sogar in schwierigen Situationen unbeeinträchtigt.

Es muss schon einiges passieren, dass Ihnen etwas so nahe geht, dass Sie Ihre Selbstbeherrschung verlieren. Selbst bei sehr negativen Ereignissen bleiben Sie in der Regel "Herr der Lage".

Misserfolge beeinträchtigen Ihre Handlungen und Ihre Gemütslage kaum. Für Sie ist es selbstverständlich, derlei Dinge schnell abzuhaken.

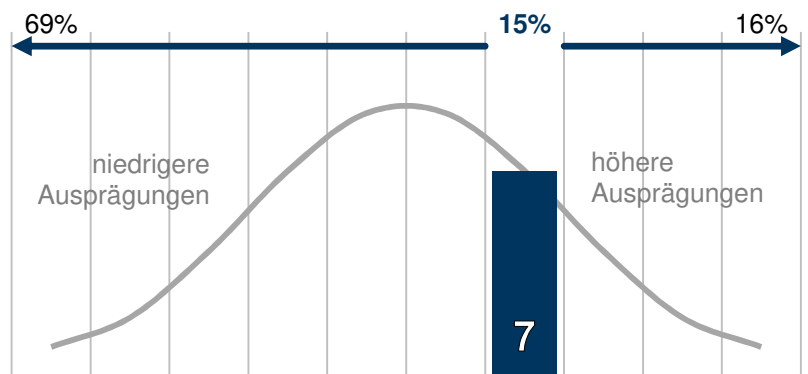
Sie haben für sich ein gutes Maß gefunden, einerseits Probleme zu reflektieren, diese aber andererseits auch zu überwinden. Dies ermöglicht Ihnen, aus Vergangem zu lernen.

Psychische Konstitution: Wie gehen Sie mit beruflichen Widerständen, Belastungen und Misserfolgen um?

Belastbarkeit

Wie viel wollen und können Sie sich an Belastung zumuten?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Belastbarkeit führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 69% und niedriger als bei ca. 16% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 15% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen ist Ihre Belastbarkeit tendenziell überdurchschnittlich ausgeprägt. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Auch wenn Sie extrem hohe Leistungsanforderungen und -druck nicht unbedingt als wünschenswert erachten, können Sie dennoch meist sehr gut mit solchen Situationen umgehen.

Selbst intensiven Beanspruchungen begegnen Sie souverän. Sowohl die Bearbeitung einer Aufgabe, die Ihnen viel abverlangt, als auch eine Vielzahl gleichzeitig zu erledigender Aufgaben sind für Sie ein Leichtes.

Sie haben keinerlei Schwierigkeiten, sich langfristigen Arbeitsbelastungen auszusetzen. Negative gesundheitliche Konsequenzen nehmen Sie diesbezüglich nicht wahr.

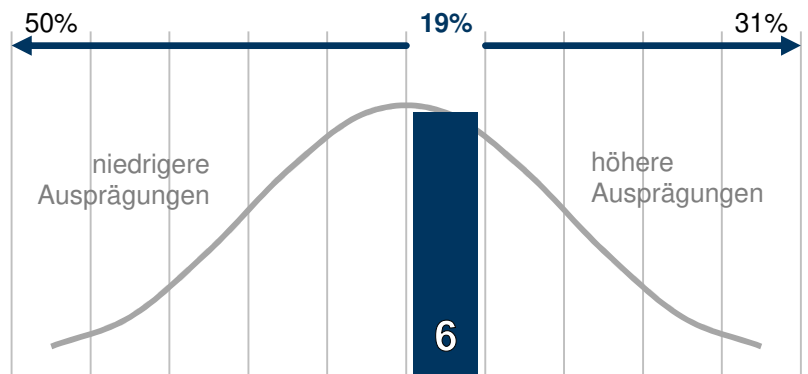
Möglicherweise belasten Sie sich über Ihre Grenzen hinaus, ohne dies bewusst wahrzunehmen. Daher sollten Sie in Hinblick auf Ihre Gesundheit mit besonderer Aufmerksamkeit auf entsprechende Signale achten. Dies kann bedeuten, verstärkt Prioritäten zu setzen und sich gelegentlich mehr Zeit für Regeneration und Erholung einzuräumen.

Psychische Konstitution: Wie gehen Sie mit beruflichen Widerständen, Belastungen und Misserfolgen um?

Selbstbewusstsein

Wie überzeugt sind Sie von sich als Person?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Selbstbewusstsein führt zu einem Profilpunkt von 6. Das bedeutet, dass Ihre Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 50% und niedriger als bei ca. 31% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung wie Sie.



Im Vergleich zu anderen Personen liegt Ihr Selbstbewusstsein im mittleren Bereich. Dies ist vor allem auf folgende Aspekte zurückzuführen:

Sie agieren im direkten Kontakt meist souverän - auch in Situationen, in denen alle Augen auf Sie gerichtet sind.

Im Allgemeinen legen Sie Wert darauf, wie Ihr Verhalten beurteilt wird. Sollten andere jedoch negativ über Sie denken oder reden, so macht Ihnen dies nicht besonders viel aus.

Für eine realistische Selbsteinschätzung sowie Ihre persönliche Weiterentwicklung ist es sinnvoll, gezielt (weiterhin) Feedback über Ihre Wirkung auf andere einzuholen und dieses zu reflektieren. Auf diese Weise kann eine allzu kritische oder auch allzu wohlwollende Sicht auf die eigene Person vermieden werden.

Wie Sie die Ergebnisse des BIP nutzen können

Viele Teilnehmer möchten die Ergebnisse des BIP zur persönlichen Weiterentwicklung nutzen. Hierzu einige Ansatzpunkte:

- Betrachten Sie Ihr Profil genauer: Finden Sie sich in den Ausprägungen wieder? Wo sehen Sie Widersprüche oder Auffälligkeiten?
- Das BIP erfasst Ihr Selbstbild. Um eine realistische Einschätzung Ihrer Persönlichkeit zu gewinnen, kann es hilfreich sein, dieses Selbstbild mit einem Fremdbild abzugleichen. Besprechen Sie die Ergebnisse mit einer Person Ihres Vertrauens. Für eine systematische Erfassung des Fremdbilds können Sie auch das Fremdbeschreibungsinventar zum BIP (BIP-FI) nutzen. Wo sieht die vertraute Person Sie ähnlich in Bezug auf die aufgezeigten Persönlichkeitsmerkmale, wo ganz anders? Versuchen Sie, Ihren eigenen "blinden Fleck" zu erkunden: Das ist der Persönlichkeitsbereich, den man bei sich selbst gar nicht bemerkt, der anderen jedoch auffällt.
- Diskutieren Sie mit anderen Personen aus Ihrem beruflichen Umfeld, welche Anforderungen dort an Sie gestellt werden. Für eine systematische Erfassung der überfachlichen Anforderungen können Sie auch das Anforderungsmodul zum BIP (BIP-AM) nutzen. Erbitten Sie eine Rückmeldung, inwieweit Sie diesen Anforderungen gerecht werden. Erfragen Sie von Ihrem Gesprächspartner, welche Veränderungen Sie aus dessen Sicht vornehmen könnten, um den Erwartungen noch besser zu entsprechen.
- Betreiben Sie Ihre Weiterentwicklung auch selbst und warten Sie nicht nur darauf, von anderen "entdeckt" und gefördert zu werden. Gehen Sie dabei ausdauernd, planvoll und mit Geduld vor: Setzen Sie sich Entwicklungsziele und überprüfen Sie selbst Ihre Fortschritte. Fragen Sie ggf. aktiv nach Unterstützung bei Personen aus Ihrem beruflichen oder privaten Umfeld. Seien Sie geduldig mit sich selbst und räumen Sie Veränderungen die notwendige Zeit ein.
- Stellen Sie für sich selbst einen Entwicklungsplan anhand der Persönlichkeitsbereiche des BIP auf:
 1. Wenn Sie Veränderungen planen: Woher stammt der Impuls?
 2. Welche Entwicklungsziele möchte ich für mich selbst in den nächsten sechs Monaten verfolgen? (2-3 Kernziele, z. B. "eigene emotionale Reaktionen besser im Griff haben")
 3. Was will ich in den 2-3 Zielbereichen konkret erreicht haben? (Jeweils eine anspruchsvolle, realistische und kontrollierbare Zielsetzung; z. B. "bei aufkommender Verärgerung in einem Gespräch nicht sofort 'zurückschlagen', sondern die unterschiedlichen Positionen zunächst noch einmal hinterfragen")

Weiterführende Informationen

Internetverweise:

Allgemeine Informationen zum BIP-SI:

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/BIP-SI/>

Informationsbroschüre: Wie entsteht ein Profil?

http://testentwicklung.de/mam/content/wie_entsteht_ein_profil.pdf

Informationsbroschüre: Was ist eine Normalverteilung?

http://testentwicklung.de/mam/content/was_ist_eine_normalverteilung.pdf

Weitere Verfahren:

BIP-Fremdbeschreibungsinventar (BIP-FI):

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/BIP-FI/index.html.de>

BIP-Anforderungsmodul (BIP-AM):

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/BIP-AM/index.html.de>

BIP - 6 Faktoren (BIP-6F):

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP-6F/index.html.de>

Sämtliche Verfahren:

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/index.html.de>

Teilnahme an kostenfreien Forschungsaktionen:

<https://www.testentwicklung.rub.de/teilnahme/>

Projektteam Testentwicklung c/o Dr. Rüdiger Hossiep

Ruhr-Universität Bochum

Fakultät für Psychologie

IB 5/55

Universitätsstr. 150

44780 Bochum

bip@rub.de

testentwicklung.de

Fon 0234/32-24623

Fax 0234/32-04623