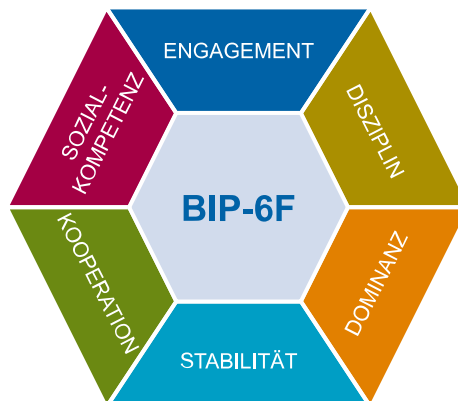


BIP-6F

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren

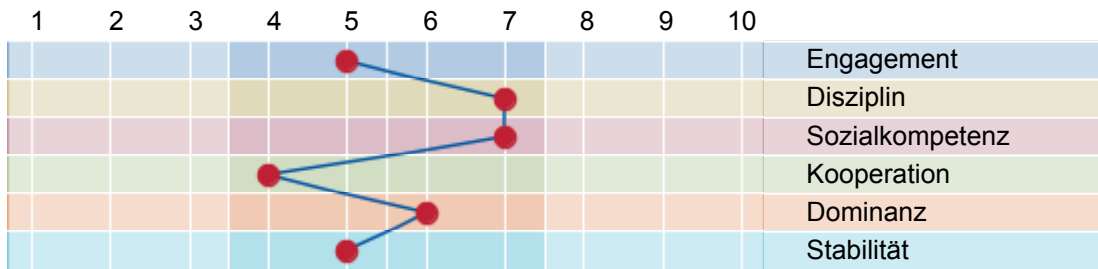


Max Muster
ID 3003-5
Datum 25.04.2017

Selbstbeschreibung
1. Auflage

ÜBERSICHT

Zusammenfassung



Gliederung

- Narrativer Report
 - Allgemeine Erläuterungen*
 - Ihre Ergebnisse*
- Profilblatt
- Merkmalsübersicht
- Merkmalsdetails
- Itemauswertung
- Antwortstatistik

Für den fachgerechten Einsatz psychologischer Testverfahren und die verantwortungsvolle Interpretation von Testergebnissen gelten die Richtlinien der Internationalen Testkommission (ITC, 2000) bzw. die entsprechenden Richtlinien zum Einsatz computergestützter und internetbasierter Testverfahren (ITC, 2005) sowie in der Eignungsdiagnostik auch die DIN 33430.

ALLGEMEINE ERLÄUTERUNGEN

Dieser Ergebnisbericht stellt Ihnen zunächst einige Hintergründe zum BIP-6F vor. Auf den folgenden Seiten finden Sie Hinweise zur Interpretation Ihrer Ergebnisse, die im zweiten Teil des Berichts dargestellt werden.

Das BIP-6F wird häufig zur Vorbereitung eines Gespräches eingesetzt; Sie können die Ergebnisse jedoch auch unabhängig von dem Kontext, in dem Sie das BIP-6F bearbeitet haben, für Ihre persönliche Entwicklung nutzen. Am Ende dieses Abschnitts finden Sie hierzu einige Anregungen.

Informationen zum BIP-6F

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren (BIP-6F) ist ein psychologisches Verfahren. Es wird eingesetzt, um die individuelle Ausprägung verschiedener Persönlichkeitseigenschaften einer Person zu erfassen. Das BIP-6F weist einige Besonderheiten auf, die im Folgenden erläutert werden: Es wurde **wissenschaftlich entwickelt** und erfasst **praxisrelevante** Eigenschaften auf eine **systematische** und **berufsbezogene** Art und Weise.

Wissenschaftlich entwickelt

Das BIP-6F wurde in einem aufwendigen, mehrjährigen Prozess an der Ruhr-Universität Bochum entwickelt. Verschiedene Vorversionen des Verfahrens wurden dabei von mehreren Tausend berufstätigen Personen bearbeitet, sodass das Verfahren insgesamt optimiert werden konnte. Zugleich wurde die Qualität statistisch geprüft, um zu zeigen, dass das BIP-6F **hohen Gütestandards** entspricht.

Praxisrelevant

Es hat sich gezeigt, dass neben den fachlichen Kompetenzen bestimmte **überfachliche Persönlichkeitsmerkmale** existieren, die einen Einfluss darauf haben, wie gut der Einzelne die Anforderungen erfüllt, die sein Beruf an ihn stellt. Sie beeinflussen, wie viel er dort leistet und wie zufrieden er mit seiner Tätigkeit ist. Bei beruflichen Entscheidungen, z.B. der Besetzung von Positionen, der Durchführung von Entwicklungsmaßnahmen oder der Karriereplanung, ist es daher sinnvoll, diese Merkmale zu erfassen. Die Kenntnis darüber, wie stark diese Merkmale bei einzelnen Personen ausgeprägt sind, ist hilfreich bei der Optimierung solcher Entscheidungen.

Im BIP-6F werden sechs dieser beruflich relevanten Persönlichkeitsmerkmale erfasst und als Faktoren bezeichnet. Es handelt sich hierbei um die Faktoren Engagement, Disziplin, Sozialkompetenz, Kooperation, Dominanz und Stabilität.

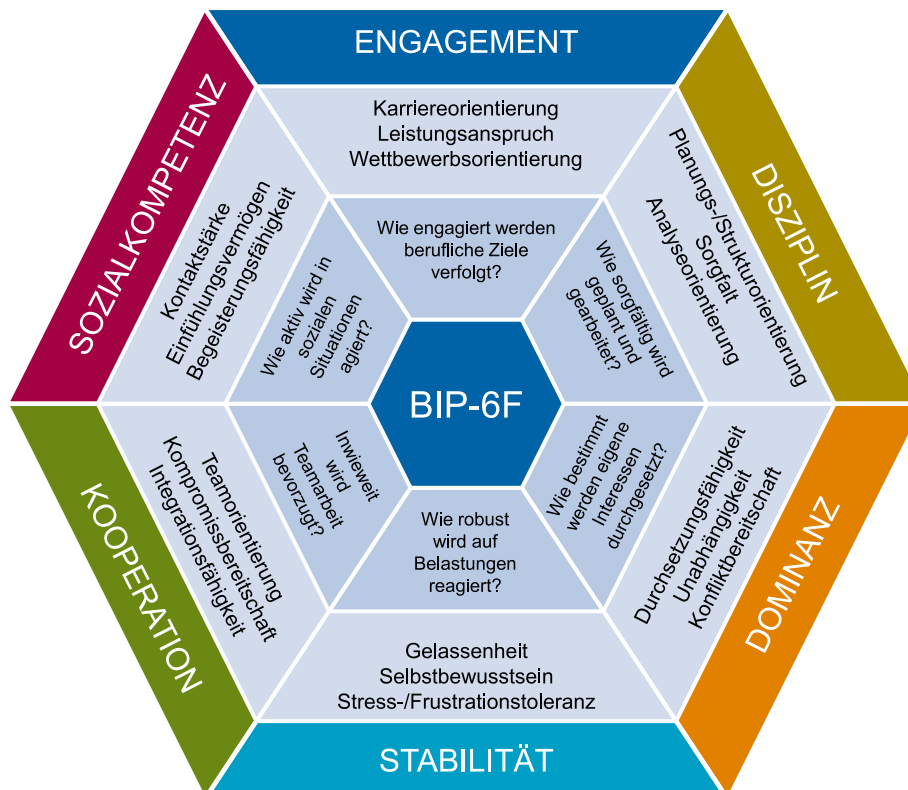
Systematisch

Das BIP-6F erfasst die individuellen Ausprägungen eines Teilnehmers auf den sechs Faktoren systematisch anhand von einzelnen Aussagen, die sich auf die sechs Faktoren beziehen. Dies erfolgt im BIP-6F mit Hilfe eines Fragebogens zur Selbstbeschreibung. Das heißt, der Teilnehmer schätzt sein eigenes Verhalten in einer Vielzahl beruflicher Situationen selbst ein, indem er angibt, inwieweit die 48 Aussagen des Fragebogens auf ihn und sein Verhalten zutreffen.

Die einzelnen Aussagen befassen sich mit **verschiedenen Persönlichkeitsfacetten**, wie zum Beispiel der Karriereorientierung oder der Begeisterungsfähigkeit. Da die Faktoren des BIP-6F sehr breite Persönlichkeitsbereiche abbilden, enthält jeder Faktor mehrere solcher Facetten. In der Auswertung werden die Antworten des Teilnehmers zu den sechs Faktoren zusammengefasst. Die unten stehende Abbildung zeigt, welche Facetten in den Faktoren jeweils enthalten sind. Anhand einer sog. Leitfrage wird zudem angegeben, welchen Inhaltsbereich der Faktor umfasst. Der Faktor Engagement erfasst zum Beispiel, wie engagiert berufliche Ziele verfolgt werden, und enthält die Facetten Karriereorientierung, Leistungsanspruch und Wettbewerbsorientierung. Die Erläuterungen zu Ihren Ergebnissen im zweiten Teil des Berichts greifen diese Beschreibungselemente auf.

Berufsbezogen

Im Unterschied zu vielen anderen Verfahren, die in der Personalarbeit eingesetzt werden, weist das BIP-6F einen klaren Berufsbezug auf. Dieser Berufsbezug zeigt sich in zweierlei Hinsicht: Zum einen werden im BIP-6F ausschließlich solche Merkmale erfasst, die sich im beruflichen Kontext als relevant erwiesen haben. Persönlichkeitseigenschaften, die dort keine Rolle spielen, werden nicht erfragt. Zum anderen sind im BIP-6F auch die einzelnen Aussagen des Fragebogens berufsbezogen formuliert, das heißt, sie beziehen sich ausschließlich auf Verhaltensweisen und Situationen des Berufslebens. Private Gewohnheiten werden in den Aussagen nicht thematisiert.



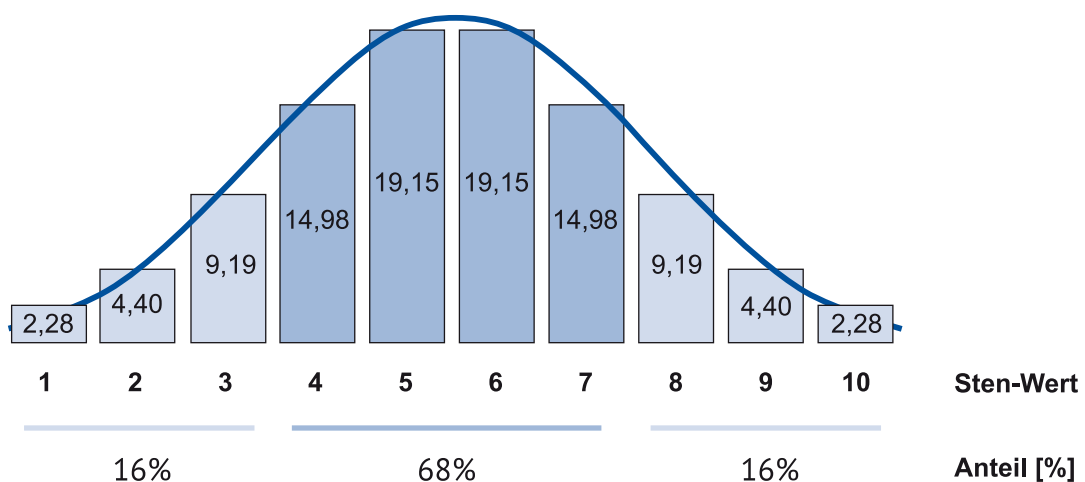
Hinweise zur Interpretation Ihres Ergebnisprofils

Persönliche Eigenschaften lassen sich nicht – wie etwa die Temperatur – auf einer Skala mit einem fest definierten Nullpunkt messen. Die Aussage „Bei Herrn X ist die Sozialkompetenz hoch ausgeprägt“ bedeutet insofern: „Im Vergleich zu anderen ist die Sozialkompetenz bei Herrn X hoch ausgeprägt“. Menschen lassen sich hinsichtlich der Ausprägung ihrer Eigenschaften immer nur **relativ zu anderen Personen** beschreiben.

Wissenschaftlich entwickelte Verfahren wie das BIP-6F kennen daher im Unterschied zu unseriösen Herangehensweisen keine absolut hoch oder niedrig ausgeprägten Eigenschaften, sondern ausschließlich den Vergleich mit relevanten Personengruppen. Je nachdem, welche Personengruppe als Referenz herangezogen wird, können sich daher unterschiedliche Einschätzungen ergeben. So ist etwa denkbar, dass bei einem Vertriebsmitarbeiter die Sozialkompetenz im Vergleich zur Gesamtbevölkerung eher hoch ausgeprägt ist, relativ zu anderen Vertriebsmitarbeitern jedoch vergleichsweise niedrig.

Für Ihre Auswertung wurde die Referenzgruppe „Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte“ genutzt. Das heißt, bei der Auswertung wurde wie folgt vorgegangen: Im Fragebogen haben Sie eingeschätzt, inwiefern die 48 Aussagen jeweils auf Sie zutreffen. Ihre Antworten wurden zunächst den sechs Faktoren zugeordnet. Für jeden Faktor wurde aus den zugehörigen Antworten ein sog. Rohwert errechnet. Anschließend wurde dieser Wert mit den Rohwerten der Personen der Referenzgruppe (hier „Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte“) verglichen. Das Ergebnis dieses Vergleichs wird jeweils auf einer zehnstufigen Skala dargestellt.

Hierzu wurden die Ergebnisse der Vergleichspersonen entsprechend einer **Normalverteilung** auf zehn Stufen, die so genannten **Sten-Werte**, verteilt. Bei einer Normalverteilung liegt der Großteil der Werte im mittleren Bereich, Extremwerte treten somit selten auf. Wie zahlreiche andere menschliche Eigenschaften ist z.B. auch die Körpergröße normalverteilt. Circa zwei Drittel aller erwachsenen Europäer sind zwischen 1,55m und 1,85m groß; davon nach oben oder unten abweichende Körpermaße sind eher selten.



Entsprechend werden auch den zehn Stufen der Sten-Skala unterschiedlich viele Personen zugeordnet. In den vier mittleren Stufen – 4 bis 7 – liegen zusammen die Ergebnisse von ca. 68% der Vergleichspersonen, in dem Bereich darüber und darunter jeweils von ca. 16%. Wenn sich also Ihr persönlicher Sten-Wert im mittleren Bereich zwischen 4 und 7 befindet, so entspricht Ihre Ausprägung bei diesem Faktor dem Durchschnitt der Referenzgruppe. Liegt der Sten-Wert darüber oder darunter, so deutet das auf eine entsprechend höhere bzw. niedrigere Ausprägung hin. Ist einer der äußeren Sten-Werte – 1 oder 10 – angegeben, weist dies darauf hin, dass lediglich bei einer sehr geringen Prozentzahl (ca. 2%) vergleichbarer Personen die Selbsteinschätzung eine ähnliche Ausprägung aufweist.

Die Zeile „PR“ in der Abbildung steht für „Prozentrang“. Sie gibt an, wie vielen Personen der Referenzgruppe ein ebenso großer oder geringerer Rohwert zugeordnet wurde. Liegt Ihre Ausprägung z.B. beim Sten-Wert 6, so weisen 69% der Vergleichsgruppe einen ebenso großen oder geringeren Rohwert auf. 31% hingegen schreiben sich eine höhere Ausprägung des Faktors zu.

Im zweiten Abschnitt dieses Berichts finden Sie Ihre persönlichen Ergebnisse sowie einige Hinweise zu den im BIP-6F erfassten Faktoren. Bitte beachten Sie bei der Interpretation folgende Hinweise:

1. Im Vergleich zu einer anderen Referenzgruppe können andere Ergebnisse resultieren.
2. Die Faktoren des BIP-6F haben sich im Berufsleben als bedeutsam erwiesen. Sie bilden die menschliche Persönlichkeit jedoch nicht umfassend ab. Weitere persönliche Merkmale, wie z.B. bisherige Erfahrungen und Fachkenntnisse, spielen eine erhebliche Rolle.
3. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass für eine als erfolgreich zu bezeichnende Berufstätigkeit sämtliche Faktoren auf überdurchschnittlich hohem Niveau ausgeprägt sein müssen. Es ist vielmehr so, dass die überfachlichen Kompetenzen ebenso wie die fachlichen zu den **Anforderungen der spezifischen Position** passen sollten – im Interesse des einzelnen Mitarbeiters wie im Interesse der Organisation. Nicht jede Eigenschaft ist für alle Tätigkeiten von gleicher Relevanz und bei nicht wenigen Tätigkeiten können zum Beispiel mittlere Ausprägungen deutlich wünschenswerter sein als besonders hohe oder niedrige. Die mit dem BIP-6F erfasste Ausprägung dieser Eigenschaften stellt somit ausdrücklich keine Wertung im Sinne von „besser“ oder „schlechter“ dar. Berücksichtigen Sie daher bei der Interpretation der Ergebnisse Ihre derzeitige Position, Ihre bisherige berufliche Laufbahn und vor allem Ihre persönlichen Entwicklungsziele.

Wie Sie Ihre Ergebnisse nutzen können

Zahlreiche Teilnehmer möchten die Ergebnisse des BIP-6F auch zur persönlichen Weiterentwicklung nutzen. Hierzu einige Ansatzpunkte:

Reflexion des Ergebnisberichts

Die Texte auf den folgenden Seiten stellen eine **systematische Zusammenfassung** Ihrer Selbstbeschreibung dar, wahrscheinlich gibt es daher nur wenige Aspekte, die Sie überraschen. Die Beschreibungen ermöglichen Ihnen jedoch eventuell einen neuen Blick auf Ihr Verhalten in

verschiedenen beruflichen Situationen. Begutachten Sie die sechs Faktoren des BIP-6F: Bei welchen Faktoren finden Sie sich in den Beschreibungen wieder? Wo bestehen Widersprüche oder Auffälligkeiten?

Unser Verhalten wird sowohl durch unsere Persönlichkeit geprägt als auch durch die spezifische Situation, in der wir uns gerade befinden. An welche bisher erlebten Situationen erinnern Sie die Beschreibungen? Wann zeigen Sie das beschriebene, für Ihre Ausprägung typische Verhalten? Unter welchen Bedingungen agieren Sie ggf. anders?

Vergleich von Selbst- und Fremdbild

Das BIP-6F erfasst Ihr eigenes **Selbstbild**. Um eine realistische Einschätzung Ihrer Persönlichkeit zu gewinnen, ist es hilfreich, dieses Selbstbild mit einem **Fremdbild** zu vergleichen. Besprechen Sie Ihre Ergebnisse mit einer Person Ihres Vertrauens. Nehmen Sie dabei die vorangegangenen Seiten mit den Erläuterungen der Persönlichkeitseigenschaften zur Hand. Wo sieht die vertraute Person Sie ähnlich, 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 (z.B. die für andere spürbare Dominanz erfahrener Führungskräfte).

Abgleich mit Anforderungen

Diskutieren Sie mit Personen aus dem beruflichen oder auch privaten Lebensbereich, welche **Anforderungen** dort an Sie gestellt werden und ob Sie aus Sicht Ihres Gesprächspartners den Anforderungen gerecht werden. Erfragen Sie, welche Veränderungen Sie aus seiner Sicht vornehmen sollten, um den Erwartungen zu entsprechen: "Was müsste ich konkret in dieser oder jener Situation tun, um Ihren Anforderungen/Erwartungen gerecht zu werden?"

Persönliche Weiterentwicklung

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, z.B. bei Vorgesetzten, Kollegen, Freunden, Ihrem Lebenspartner oder einem Coach. Orientieren Sie sich dabei an konkreten Situationen und Verhaltensweisen: Welche Situationen erleben Sie als Herausforderung? Welches Verhalten würden Sie in diesen Situationen gern zeigen? Wann gelingt Ihnen das bereits? Auf welche Ihrer Stärken und Ressourcen können Sie dabei zurückgreifen? In welchen Situationen würde es Ihnen leicht fallen, eine neue Vorgehensweise auszuprobieren? Seien Sie aufmerksam für kleine Fortschritte und seien Sie geduldig mit sich selbst – räumen Sie Veränderungen die notwendige Zeit ein.

IHRE ERGEBNISSE

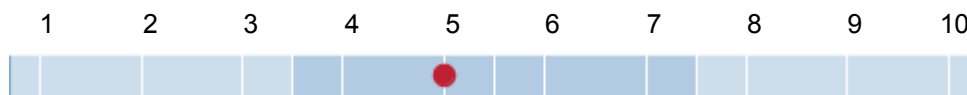
Im Folgenden werden Ihre Ergebnisse beschrieben, die sich aus dem Vergleich Ihrer Antworten mit denen der Referenzgruppe ergeben haben. Für diese Auswertung wurde die Referenzgruppe „Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte“ herangezogen.

Engagement

Wie engagiert verfolgen Sie berufliche Ziele?

Der Faktor Engagement beschreibt, wie engagiert berufliche Ziele verfolgt werden. Er enthält die Facetten Karriereorientierung, Leistungsanspruch und Wettbewerbsorientierung.

Ihre Ausprägung im Vergleich zur Referenzgruppe „Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte“:



Sie beschreiben sich in einem Ausmaß als engagiert und ehrgeizig wie es typisch für diese Referenzgruppe ist. Berufliche Ziele und die Möglichkeit, etwas auf die Beine zu stellen, motivieren Sie. Daher sind Sie durchaus bereit, zugunsten Ihrer beruflichen Laufbahn hin und wieder Einschränkungen Ihres Privatlebens in Kauf zu nehmen.

Es ist Ihnen dabei wichtig, Ihren eigenen Leistungsansprüchen zu genügen. Es ist für Sie jedoch nicht von zentraler Bedeutung, überall und immer besser als andere zu sein und Höchstleistungen zu erbringen. Für einzelne Projekte oder einen bestimmten Zeitraum engagieren Sie sich gern in besonderem Maße, auch ohne dass Ihnen dabei die Rolle der antreibenden und lenkenden Kraft zukommen muss.

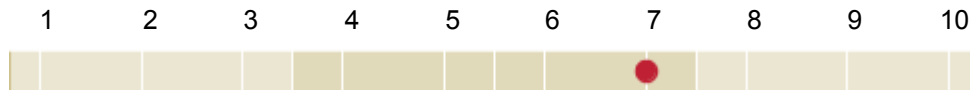
Wenn Sie das BIP-6F im Rahmen einer Standortbestimmung oder Laufbahnberatung bearbeitet haben, könnte es für Sie interessant sein zu hinterfragen, bei welcher Art von Projekten Sie ein besonderes Engagement entwickeln: Welche Aufgabenstellungen sprechen Sie an? Wann "brennen" Sie für ein bestimmtes Thema oder ein besonderes Anliegen? Für die Zufriedenheit mit der beruflichen Laufbahn kann es hilfreich sein, die eigenen Motive und Werte zu kennen und sich bei Bedarf oder Gelegenheit an ihnen zu orientieren.

Disziplin

Wie sorgfältig planen und arbeiten Sie?

Der Faktor Disziplin bildet ab, wie sorgfältig geplant und gearbeitet wird. Er umfasst die inhaltlichen Facetten Planungs- und Strukturorientierung, Sorgfalt sowie Analyseorientierung.

Ihre Ausprägung im Vergleich zur Referenzgruppe „Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte“:



Bei der Bearbeitung von Aufgabenstellungen bevorzugen Sie im Allgemeinen eine sorgfältige Vorgehensweise. Es ist Ihnen wichtig, dass auch die Details stimmen und Sie sind daher bereit, Zeit und Energie in Kontrollschritte zu investieren, bevor Sie Prozesse abschließen.

Im Vergleich zur Referenzgruppe planen Sie Ihr Vorgehen in der Regel systematisch und langfristig. Wenn es darum geht, Entscheidungen zu treffen, bevorzugen Sie eine sichere Informationsbasis gegenüber spontanen Entschlüssen aus dem Bauch heraus. Sprunghaftigkeit ist Ihnen fern.

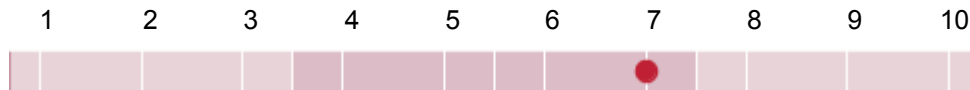
Unter Umständen könnte es für Sie nützlich sein zu hinterfragen, wann der zusätzliche Zeitaufwand von Kontroll- oder Abwägephasen hinter dem möglichen Ertrag zurückbleibt: Bei welchen Aufgabenstellungen ist ein zeitnaher Abschluss vorrangig im Vergleich zur hundertprozentigen Bearbeitung? Bei welchen Entscheidungen sind die Risiken, die mit einem zügigeren Abwägen einhergehen, tolerierbar?

Sozialkompetenz

Wie aktiv agieren Sie in sozialen Situationen?

Der Faktor Sozialkompetenz bildet ab, wie aktiv in sozialen Situationen agiert wird. Er enthält die Facetten Kontaktstärke, Einfühlungsvermögen und Begeisterungsfähigkeit.

Ihre Ausprägung im Vergleich zur Referenzgruppe „Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte“:



Im Vergleich zur Referenzgruppe beschreiben Sie sich als einen sehr geselligen Menschen, dem der Kontakt mit anderen sehr wichtig ist. Sie gehen in aller Regel offen auf andere zu und haben Freude daran, Kontakte zu knüpfen. Sie können spürbar besser als die meisten anderen Menschen in Ihrem beruflichen Umfeld ohne größere Scheu auf andere zugehen. Auch im Umgang mit Ihnen bislang unbekanntem Personen empfinden Sie kaum Unsicherheit.

Es fällt Ihnen meist leicht, die Stimmung Ihres Gegenübers zu erspüren und Sie kommen auch mit schwierigen Personen zurecht. Sie können andere begeistern und mitreißen und es macht Ihnen nichts aus, gelegentlich im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen.

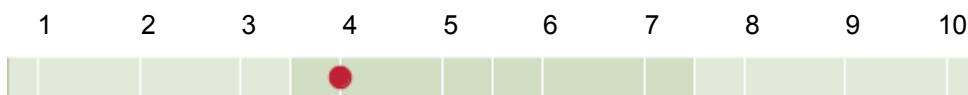
Obwohl Ihre ausgeprägte Sozialkompetenz darauf hindeutet, dass es Ihnen gelingt, Ihr Verhalten den Erfordernissen der einzelnen Situation anzupassen, könnte es für Sie möglicherweise lohnenswert sein, von vertrauten Personen in Ihrem Umfeld Rückmeldungen einzuholen, ob es Situationen gibt, in denen ein aktiveres oder ein zurückhaltenderes Verhalten von Ihnen erwartet wird. Eine größere Sicherheit beim Einschätzen der Erwartungen anderer bildet stets eine gute Grundlage, um bei Gelegenheit auch einmal besonders lebhaft und temperamentvoll oder eher zurückhaltend zu agieren.

Kooperation

Inwieweit bevorzugen Sie die Zusammenarbeit mit anderen?

Der Faktor Kooperation beschreibt, inwieweit die Arbeit im Team gegenüber Einzelarbeit bevorzugt wird. Neben der Teamorientierung umfasst er die inhaltlichen Facetten Kompromissbereitschaft und Integrationsfähigkeit.

Ihre Ausprägung im Vergleich zur Referenzgruppe „Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte“:



Im Vergleich zur Referenzgruppe bearbeiten Sie Aufgaben bevorzugt eher allein und wenn möglich ohne die Hilfe anderer. Sie gehen häufiger als andere davon aus, die besten Arbeitsergebnisse erzielen zu können, wenn Sie unabhängig agieren. Wenn es Ihnen erforderlich erscheint, sind Sie jedoch gern bereit, sich im Team zu engagieren.

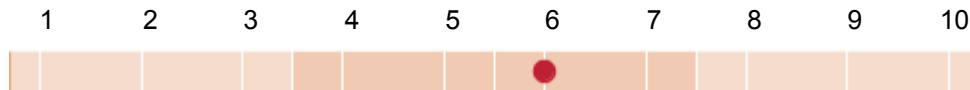
Nicht zuletzt aufgrund der gestiegenen Komplexität zahlreicher Tätigkeitsfelder wird vielerorts auf interdisziplinäre Zusammenarbeit gesetzt. Es ist daher wichtig, sich bewusst zu machen, bei welchen Aufgabenstellungen der kooperative Einbezug anderer Personen angebracht sein kann – sowohl hinsichtlich optimaler Ergebnisse als auch in Hinblick auf Entscheidungen, die eine breite Akzeptanz erfordern. Das bewusste Abwägen kann Sie möglicherweise darin unterstützen, Anforderungen treffsicher zu erkennen, bei denen die Zusammenarbeit mit anderen von allseitigem Vorteil ist.

Dominanz

Wie bestimmt setzen Sie eigene Interessen durch?

Der Faktor Dominanz bildet ab, wie bestimmt eigene Interessen verfolgt werden. Er umfasst die inhaltlichen Facetten Durchsetzungsfähigkeit, Unabhängigkeit und Konfliktbereitschaft.

Ihre Ausprägung im Vergleich zur Referenzgruppe „Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte“:



Im Vergleich zur Referenzgruppe zeigen Sie eine so hohe Ausprägung des Faktors Dominanz wie es typisch ist für die meisten vergleichbar berufstätigen Personen. Insofern kann von einer durchschnittlichen Ausprägung gesprochen werden.

Bei Ihnen besteht eine ausgewogene Balance zwischen Konfliktbereitschaft und Harmoniestreben. Sie wägen situativ ab, ob mehr Durchsetzung oder mehr Zurückhaltung angezeigt ist. Wenn Sie davon überzeugt sind, einen wertvollen Beitrag leisten zu können, so ist es Ihnen sehr wichtig, andere von Ihrem Standpunkt zu überzeugen. Andere Personen zu dominieren oder ihnen Ihre Meinung aufzuzwingen, steht dabei für Sie jedoch nicht im Vordergrund. Je nach Situation und den Argumenten der anderen, nehmen Sie sich bei Bedarf zurück, um Konflikte zu vermeiden oder der aus Ihrer Sicht besten Lösung den Vorrang zu geben. Bei Diskussionen mit durchsetzungsorientierten Gesprächspartnern oder wenn erhebliche Widerstände zu erwarten sind, drängen Sie nicht in die Rolle des Meinungsführers.

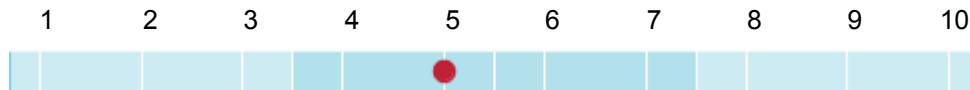
Mit Blick auf Ihre persönliche Weiterentwicklung könnten Sie versuchen, Ihr abwägendes Vorgehen noch bewusster zu reflektieren: In welchen Situationen könnte es sich lohnen vehementer aufzutreten? Wann bzw. in welchen Gesprächsrunden kostet es Sie mehr oder weniger Mühe, sich Gehör zu verschaffen? Wann hat das harmonische Miteinander evtl. sogar Priorität und erfordert eine stärkere Zurückhaltung des Einzelnen?

Stabilität

Wie robust reagieren Sie auf Belastungen?

Der Faktor Stabilität beschreibt, wie robust insgesamt auf Belastungen reagiert wird. Er enthält die Facetten Gelassenheit, Selbstbewusstsein und Stressresistenz sowie Frustrationstoleranz.

Ihre Ausprägung im Vergleich zur Referenzgruppe „Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte“:

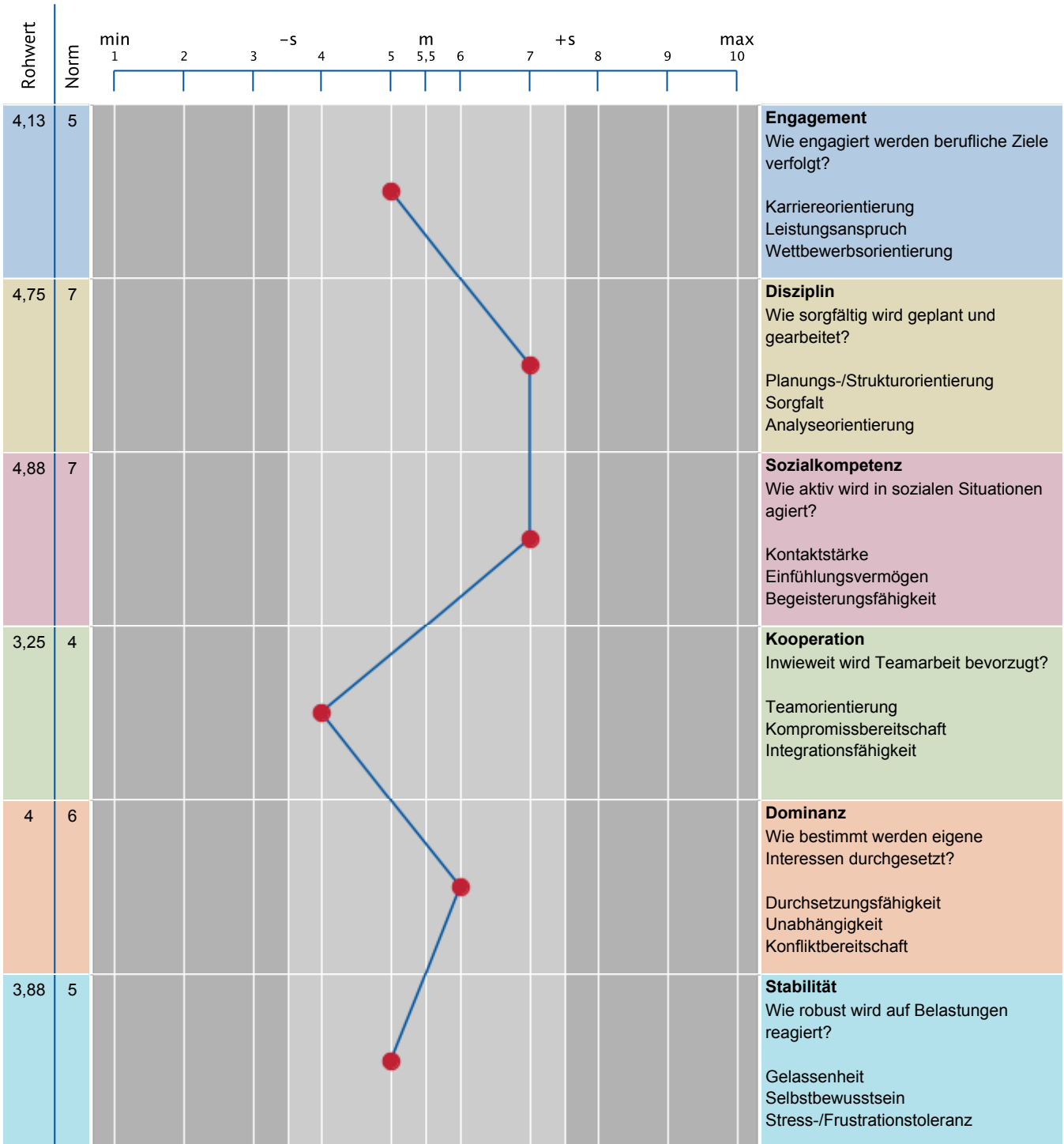


Im Vergleich zur Referenzgruppe zeigen Sie eine so hohe Ausprägung des Faktors Stabilität wie es typisch für die meisten vergleichbar Berufstätigen ist. Insofern kann von einer durchschnittlichen Ausprägung gesprochen werden. So beschreiben Sie sich im Allgemeinen im Umgang mit Problemen als robust und gelassen. Wenn Sie jedoch außergewöhnlichen Belastungen ausgesetzt sind, spüren Sie zwar Ihre Grenzen, bleiben aber grundsätzlich leistungsfähig. Es gelingt Ihnen meistens, Misserfolge oder Kritik nach einer gewissen Zeit hinter sich zu lassen und sich zu motivieren, auch wenn das Ziel noch weit entfernt oder eher vage ist. Bei der Begegnung mit wichtigen Personen oder in Situationen, in denen Sie unter großem Druck stehen, treten Sie in der Regel selbstsicher auf. Sie kennen jedoch auch Situationen, in denen Sie sich hin und wieder unsicher oder auch unwohl fühlen.

Nehmen Sie solche Gelegenheiten bewusst wahr, wenn sie sich bieten und bitten Sie vertraute Personen um Rückmeldung zu Ihrem Auftreten. Konstruktives Feedback kann Ihre Sicherheit zusätzlich stärken und zudem ggf. Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.

PROFILBLATT

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren | Selbstbeschreibung
 Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte - Sten-Werte (5,5+2z)



MERKMALSÜBERSICHT

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren | Selbstbeschreibung
Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte - Sten-Werte (5,5+2z)

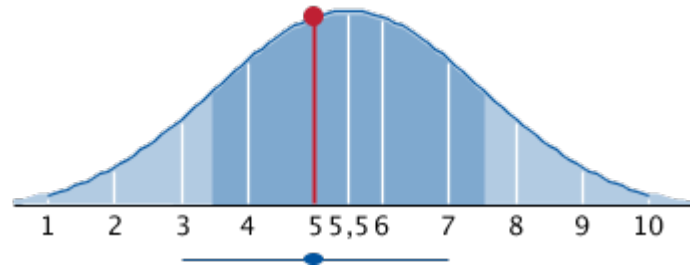
Bezeichnung	Rohwert	Normwert
Engagement	4,13	5
Disziplin	4,75	7
Sozialkompetenz	4,88	7
Kooperation	3,25	4
Dominanz	4	6
Stabilität	3,88	5

MERKMALSDETAILS

Engagement

Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte - Sten-Werte ($5,5+2z$)

Rohwert	4,13
Normwert	5
Missing	0
Vertrauensintervall	[3 - 7]



Wie engagiert werden berufliche Ziele verfolgt?

Karriereorientierung
Leistungsanspruch
Wettbewerbsorientierung

Niedriger Wert

- ordnet seine Freizeit nicht dem Beruf unter
- beschreibt sich als weniger ehrgeizig
- begnügt sich mit durchschnittlichen Leistungen
- sieht sich nicht als Initiator von Veränderungen
- meidet Wettbewerbssituationen

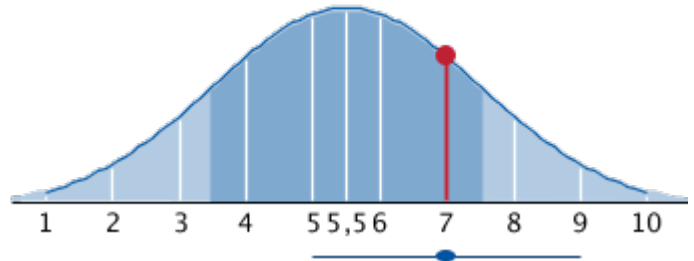
Hoher Wert

- misst dem Beruf gegenüber der Freizeit einen höheren Stellenwert bei
- ist ausgesprochen ehrgeizig
- will stets Höchstleistungen erzielen
- sieht sich als Triebfeder von Fortschritt und Veränderung
- wird durch Wettbewerb motiviert

Disziplin

Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte - Sten-Werte ($5,5+2z$)

Rohwert	4,75
Normwert	7
Missing	0
Vertrauensintervall	[5 - 9]



Wie sorgfältig wird geplant und gearbeitet?

Planungs-/Strukturorientierung

Sorgfalt

Analyseorientierung

Niedriger Wert

- trifft Entscheidungen auch unter Unsicherheit zügig
- handelt kurzentschlossen, spontan
- verzichtet auf systematische Planung
- achtet nicht in besonderem Maße auf Details
- kontrolliert ungern letzte Feinheiten

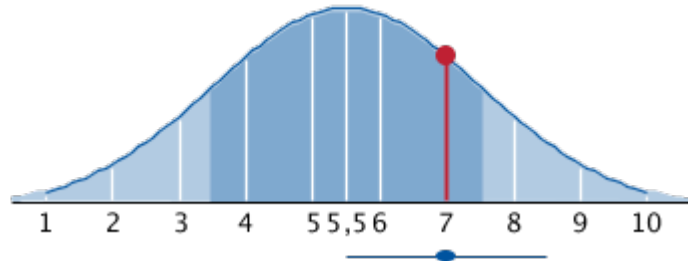
Hoher Wert

- trifft Entscheidungen erst nach gründlicher Analyse
- trifft ungern spontane Entscheidungen
- plant Tätigkeiten systematisch
- arbeitet sehr sorgfältig und detailfokussiert
- kontrolliert Ergebnisse sehr genau

Sozialkompetenz

Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte - Sten-Werte ($5,5+2z$)

Rohwert	4,88
Normwert	7
Missing	0
Vertrauensintervall	[5,5 - 8,5]



Wie aktiv wird in sozialen Situationen agiert?

Kontaktstärke
Einfühlungsvermögen
Begeisterungsfähigkeit

Niedriger Wert

- agiert eher zurückhaltend und im Hintergrund
- verhält sich im zwischenmenschlichen Kontakt abwartend und passiv
- braucht länger um Bekanntschaften zu schließen
- verhält sich eher ruhig und sozial defensiv, reißt andere nicht mit
- ist eher unsicher im Umgang mit unbekanntem oder schwierigen Personen
- verfügt nach eigener Einschätzung über kein besonderes Gespür für unterschiedliche Charaktere

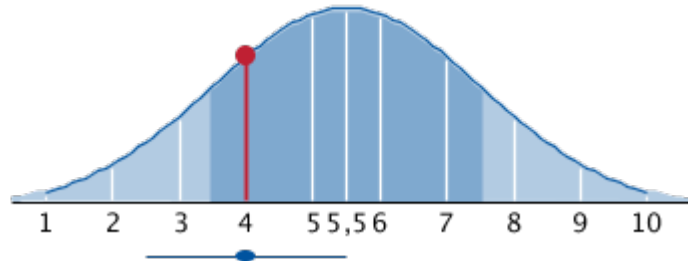
Hoher Wert

- steht gern im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit
- geht gern aktiv auf andere zu
- knüpft schnell Kontakte
- tritt lebhaft auf und kann andere begeistern
- zeigt große Sicherheit und Selbstbewusstsein im Umgang mit anderen
- hat ein gutes Gespür für unterschiedliche Charaktere

Kooperation

Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte - Sten-Werte ($5,5+2z$)

Rohwert	3,25
Normwert	4
Missing	0
Vertrauensintervall	[2,5 - 5,5]



Inwieweit wird Teamarbeit bevorzugt?

Teamorientierung
Kompromissbereitschaft
Integrationsfähigkeit

Niedriger Wert

- arbeitet bevorzugt allein
- erzielt allein die besten Arbeitsergebnisse
- kann eigene Stärken vor allem in Einzelarbeit entfalten
- gilt als Einzelkämpfer/Einzelgänger
- stimmt sich ungern mit anderen ab
- sucht nicht aktiv die Zusammenarbeit mit anderen

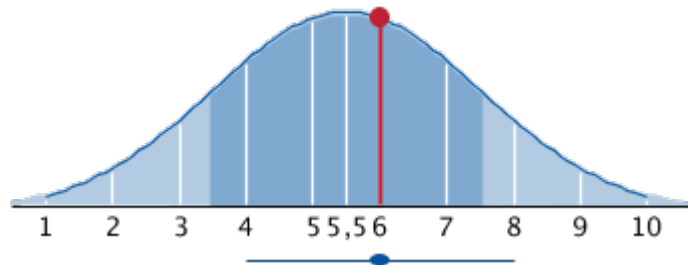
Hoher Wert

- arbeitet gern mit anderen zusammen
- erzielt die besten Ergebnisse im Team
- kann eigene Stärken vor allem in Teamarbeit entfalten
- gilt als Teamplayer
- nimmt Abstimmungsprozesse mit anderen gern in Kauf
- sucht den Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen

Dominanz

Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte - Sten-Werte ($5,5+2z$)

Rohwert	4
Normwert	6
Missing	0
Vertrauensintervall	[4 - 8]



Wie bestimmt werden eigene Interessen durchgesetzt?

Durchsetzungsfähigkeit
 Unabhängigkeit
 Konfliktbereitschaft

Niedriger Wert

- setzt sich in Diskussionen nicht durch und passt sich der Meinung anderer an
- gibt bei Widerständen eher nach
- ordnet sich tendenziell anderen unter
- orientiert sich an den Auffassungen anderer
- strebt nach Einvernehmen und Harmonie
- vermeidet es, Kritik zu äußern und zu provozieren

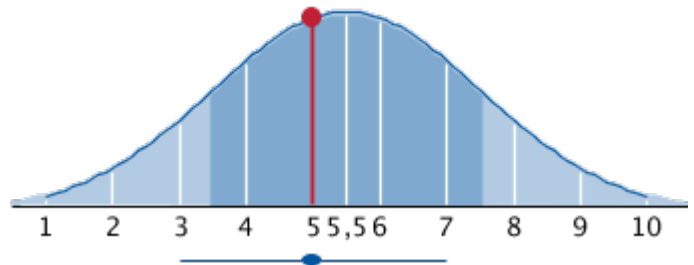
Hoher Wert

- vertritt die eigene Meinung in Diskussionen nachhaltig
- setzt seinen Standpunkt gegen Widerstände durch
- tritt anderen gegenüber dominant auf
- denkt und agiert unabhängig
- nimmt Konflikte in Kauf
- verletzt andere möglicherweise durch kritische oder ironische Äußerungen

Stabilität

Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte - Sten-Werte ($5,5+2z$)

Rohwert	3,88
Normwert	5
Missing	0
Vertrauensintervall	[3 - 7]



Wie robust wird auf Belastungen reagiert?

Gelassenheit
Selbstbewusstsein
Stress-/Frustrationstoleranz

Niedriger Wert

- wird durch Misserfolge entmutigt
- reagiert emotional/nervös
- nimmt sich Kritik zu Herzen
- ist bei hoher Belastung weniger leistungsfähig
- tritt bescheiden/weniger selbstbewusst auf
- ist weniger motiviert, wenn unmittelbare Anerkennung oder Belohnung ausbleibt

Hoher Wert

- wird durch Misserfolge nicht belastet
- reagiert gelassen/souverän
- geht über Kritik hinweg
- ist auch bei hoher Belastung leistungsfähig
- tritt selbstbewusst/überheblich auf
- ist motiviert, auch ohne unmittelbare Anerkennung oder Belohnung

ITEMAUSWERTUNG







Nr	Item (verkürzter Text)	Antwort	Dauer (sek)
1	Ist mir sehr wichtig, Richtung vorgeben	(2) 2	6,7
2	Überlasse bei Planungen nichts dem Zufall	(3) 3	3,1
3	Stehe ungern im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit	(5) 5	8,2
4	Ständig alles zu diskutieren, widerstrebt meinem Arbeitsstil	(3) 3	7,1
5	Bin als ausgesprochen direkt bekannt	(3) 3	4,2
6	Motivation verringert sich nicht, wenn Lohn in weiter Ferne liegt	(1) voll	5,1
7	Ordne beruflichem Erfolg alles unter	(5) 5	8
8	Treffe Entscheidungen erst bei hoher Sicherheit	(3) 3	5,9
9	Gelte als zurückhaltender Mensch	(5) 5	3,5
10	Erziele die besten Arbeitsergebnisse, wenn ich allein arbeite	(3) 3	7
11	Bin unangenehmer Querdenker	(1) voll	5,5
12	Werde nervös vor Begegnungen mit wichtigen Personen	(3) 3	6,7
13	Verfüge über erheblich mehr "Power" als andere	(3) 3	7,4
14	Arbeite deutlich sorgfältiger als andere	(2) 2	3,6
15	Werde wegen meiner kontaktfreudigen Art geschätzt	(1) voll	3
16	Ziehe vor, allein zu arbeiten	(5) 5	2,8
17	Bin manchmal sehr dominant	(3) 3	6,6
18	Gerate bei extrem harter Arbeit bei zusätzlichen Schwierigkeiten aus dem Gleichgewicht	(5) 5	5
19	Bin mit mir erst bei außergewöhnlichen Leistungen zufrieden	(3) 3	3,9
20	Folge lieber spontanen Einfällen, anstatt systematisch zu planen	(5) 5	6,2
21	Finde auch zu sehr schwierigen Personen guten Draht	(3) 3	4,4
22	Ist mir wichtig, mich nicht ständig abstimmen zu müssen	(4) 4	7
23	Buttere andere gelegentlich unter	(5) 5	7,8
24	Fühle mich durch vergangene Misserfolge nicht belastet	(2) 2	8,8
25	Freizeit ist wichtiger als Karriere	(3) 3	4,8
26	Nehme Dinge ganz genau	(2) 2	2,9
27	Bin ruhiger Typ	(5) 5	2,3
28	Bearbeite Aufgaben lieber gemeinsam mit anderen	(5) 5	5,5
29	Vermeide, zu provozieren	(3) 3	3
30	Habe Gefühle jederzeit im Griff	(5) 5	4,2
31	Ist mir nicht wichtig, bessere Ergebnisse als andere zu erzielen	(5) 5	8,8
32	Kontrolliere lieber zu viel als zu wenig	(2) 2	3,9
33	Habe größere Sicherheit im Umgang mit anderen als viele andere	(4) 4	10,7
34	Kollegen meinen, ich sei ein Einzelkämpfer	(5) 5	3,1
35	Kritisieren anderer fällt mir schwer	(5) 5	3,2
36	Fühle mich manchmal ziemlich entmutigt	(4) 4	4,1

Nr	Item (verkürzter Text)	Antwort	Dauer (sek)
37	Schwierig zu lösende Probleme reizen mich besonders	(2) 2	4
38	Treffe lieber weniger optimale Entscheidungen als lange zu überlegen	(5) 5	6,3
39	Brauche eine Weile zum Schließen von Bekanntschaften	(6) überhaupt nicht	4,4
40	Kann meine Fähigkeiten vor allem in Zusammenarbeit entfalten	(5) 5	5,5
41	Verletze andere manchmal durch ironische Bemerkungen	(3) 3	3,8
42	Denke auch über unberechtigte Kritik lange nach	(5) 5	8,5
43	Bin ausgesprochen ehrgeizig	(2) 2	3,5
44	Plane meine Tätigkeiten möglichst genau im Voraus	(2) 2	5
45	Kann besser auf Menschen zugehen als viele andere	(2) 2	3,3
46	Komme am liebsten ohne Hilfe aus	(2) 2	11,8
47	Vertrete Meinung auch offen, wenn Gesprächsklima leidet	(3) 3	6,3
48	Macht mir nichts aus, wenn Arbeit nicht sofort Anerkennung findet	(6) überhaupt nicht	5,5

Anzahl fehlender Antworten	0	
Gesamtzeit		04:22

ANTWORTSTATISTIK

Antwortverteilung

Stufe		
1	6 %	
2	21 %	
3	29 %	
4	6 %	
5	33 %	
6	4 %	

Seitenfokus

Für diese Messung liegen keine Ereignisse vor. Der Fokus der Testbearbeitung wurde demnach nicht verlassen.

Mit Seitenfokus wird angezeigt, ob Testteilnehmer während der Bearbeitung den Fokus der Testdurchführung verlassen haben. Das kann zum Beispiel das Öffnen eines neuen Browser-Tabs oder des Taschenrechners auf dem Computer sein. Mehr Informationen finden Sie im HTS 5 Benutzerhandbuch.