



## Ergebnisbericht

# BIP-AM

Revision IV

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen  
Persönlichkeitsbeschreibung - Anforderungsmodul  
Forschungsversion

## Abteilungsleiter Vertrieb

Ausfüller: Ausfüller 1

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



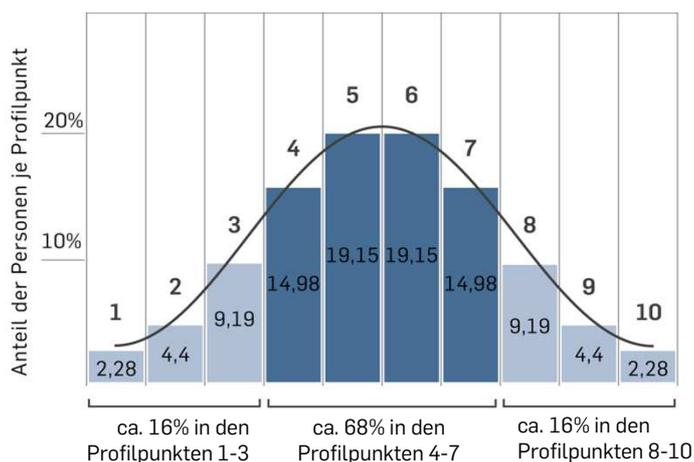
Projektteam  
Testentwicklung

bip@rub.de  
testentwicklung.de  
Fon 0234/32-24623  
Fax 0234/32-04623

Im Folgenden finden Sie die Ergebnisse einer BIP-Anforderungsbeschreibung zur Position Abteilungsleiter Vertrieb.

Das BIP-AM dient der Erfassung von überfachlichen Anforderungen, die für die beschriebene Position erforderlich sind. Der Ergebnisbericht stellt diese Anforderungen in Form von insgesamt 17 berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften dar, welche im Folgenden als **Skalen** bezeichnet werden. Diese lassen sich den Bereichen "Berufliche Orientierung", "Arbeitsverhalten", "Soziale Kompetenzen" und "Psychische Konstitution" zuordnen.

Bezüglich der Ausprägungen von Persönlichkeitsmerkmalen wird von einer Normalverteilung ausgegangen. Dies bedeutet, dass dem Großteil (ca. 68%) der Positionen mittlere Ausprägungen zugeteilt werden. Extrem hohe oder niedrige Ausprägungen treten dagegen relativ selten auf. Die Verteilung der Ausprägungen in einer Population nimmt die Form einer sogenannten „Gaußschen Glockenkurve“ an (s. Darstellung).



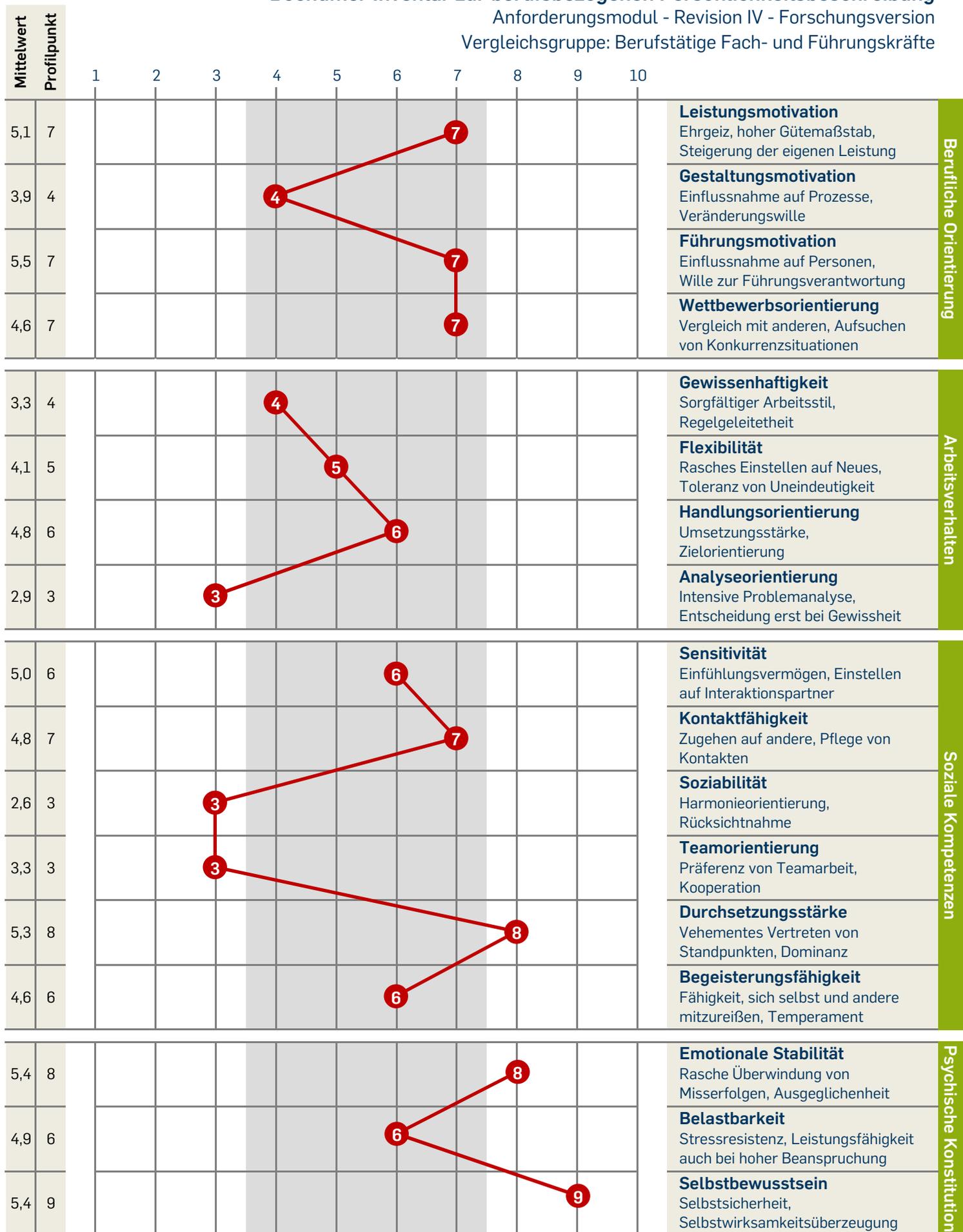
In dem nebenstehenden Diagramm wurde die „Glockenkurve“ in zehn Abschnitte unterteilt. Diese Teilstücke entsprechen den **Profilpunkten**, die auf den Skalen des BIP-AM zugeordnet werden (1-10). Es wird in diesem Zusammenhang auch von einer „Standard-Ten“- oder kurz „Sten“-Normierung gesprochen.

So drückt etwa ein niedriger Profilpunkt (1-3) aus, dass die Anforderungen der beschriebenen Position hinsichtlich der entsprechenden Skala in einem niedrigeren Bereich liegen als beim Großteil der von der Vergleichsgruppe beschriebenen Positionen. Genau entgegengesetzt verhält es sich bei hohen Profilpunkten (8-10). Ein mittlerer Profilpunkt (4-7) besagt wiederum, dass die Anforderungen der Position auf dieser Skala dem Großteil der von der Vergleichsgruppe beschriebenen Positionen entspricht.

Die Profilpunkte implizieren keine Wertung im Sinne von "besser" oder "schlechter". So können sowohl hohe als auch niedrige Skalenausprägungen positive und negative Aspekte beinhalten. Darüber hinaus basieren die Ausprägungen auf der subjektiven Einschätzung des Ausfüllers.

Auf der nächsten Seite finden Sie das BIP-AM-Ergebnisprofil, welches die Anforderungen auf den 17 Skalen zusammenfasst. Daran schließen sich weitere Erläuterungen zu jeder der Skalen an.

**Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung**  
 Anforderungsmodul - Revision IV - Forschungsversion  
 Vergleichsgruppe: Berufstätige Fach- und Führungskräfte

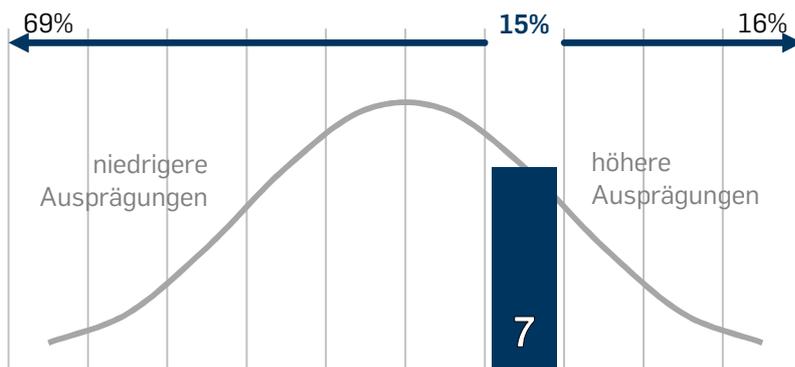


## Berufliche Orientierung: Was sollte beruflich anspornen?

**Leistungsmotivation**

Inwieweit ist es erforderlich, hohe Leistungsanforderungen an sich zu stellen?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Leistungsmotivation führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass die 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.

**Niedrige Ausprägung****Die Position**

- beinhaltet keine herausfordernden Aufgaben.
- erfordert, eigene Ansprüche nicht zu hoch zu stecken.
- erfordert, auch mit durchschnittlichen Leistungen zufrieden zu sein.

**Der Positionsinhaber**

- sollte sich auch mit kleinen Erfolgen zufrieden geben.
- sollte sich nicht primär durch seine beruflichen Leistungen definieren.
- sollte keinen besonders ausgeprägten Ehrgeiz aufweisen.

**Hohe Ausprägung****Die Position**

- erfordert ein sehr hohes Maß an Engagement.
- erfordert, jederzeit Höchstleistungen zu erbringen.
- erfordert, viel Energie in die Bewältigung hochgesteckter Ziele zu stecken.

**Der Positionsinhaber**

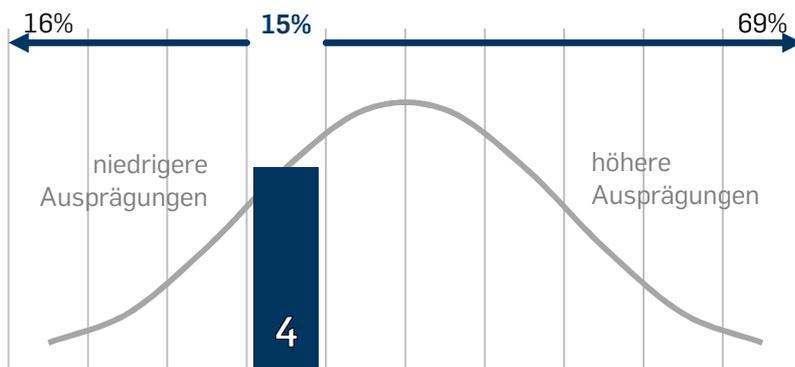
- sollte immer höchste Anforderungen an die eigene Leistung stellen.
- sollte außergewöhnlich schwierige Situationen als herausfordernd empfinden.
- sollte sehr ehrgeizig sein.

## Berufliche Orientierung: Was sollte beruflich anspornen?

**Gestaltungsmotivation**

Inwieweit ist es erforderlich, auf Prozesse einzuwirken?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Gestaltungsmotivation führt zu einem Profilpunkt von 4. Das bedeutet, dass die 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.

**Niedrige Ausprägung****Die Position**

- erfordert, an bestehenden Arbeitsverfahren festhalten zu wollen.
- erfordert, Kontinuität im Arbeitsalltag als angenehm zu empfinden.

**Der Positionsinhaber**

- muss kein Interesse an Veränderungen mitbringen.
- muss keine neuen Herangehensweisen erproben.

**Hohe Ausprägung****Die Position**

- erfordert den Willen, Strukturen und Prozesse mitzugestalten.
- erfordert die Entwicklung und Realisierung innovativer Ideen.
- erfordert kreatives Denken.

**Der Positionsinhaber**

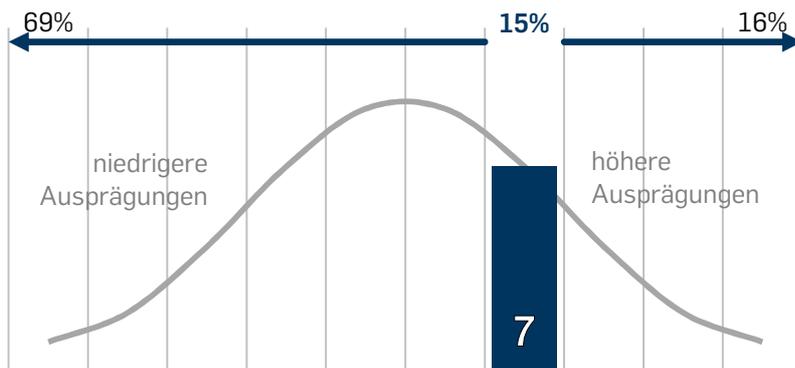
- sollte bestrebt sein, neue Ideen zu verfolgen.
- sollte nicht davor zurückschrecken, ungewöhnliche Wege zu beschreiten.
- sollte den Mut haben, neue Wege einzuschlagen.

Berufliche Orientierung: Was sollte beruflich anspornen?

## Führungsmotivation

Inwieweit ist es erforderlich, auf Personen Einfluss zu nehmen?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Führungsmotivation führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass die 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.



### Niedrige Ausprägung

#### Die Position

- erfordert keinerlei Führungsqualitäten.
- erfordert nicht, auf Personen nachhaltig einwirken zu wollen.
- beinhaltet keine Führungsaufgaben.

#### Der Positionsinhaber

- sollte nicht das Bedürfnis haben, Führungspositionen zu übernehmen.
- sollte nicht dominant sein.
- sollte ungern in den Handlungsspielraum anderer eingreifen wollen.

### Hohe Ausprägung

#### Die Position

- erfordert starke Führungsqualitäten.
- erfordert das Bestreben, andere beeinflussen zu wollen.
- erfordert das Leiten von Gruppen.

#### Der Positionsinhaber

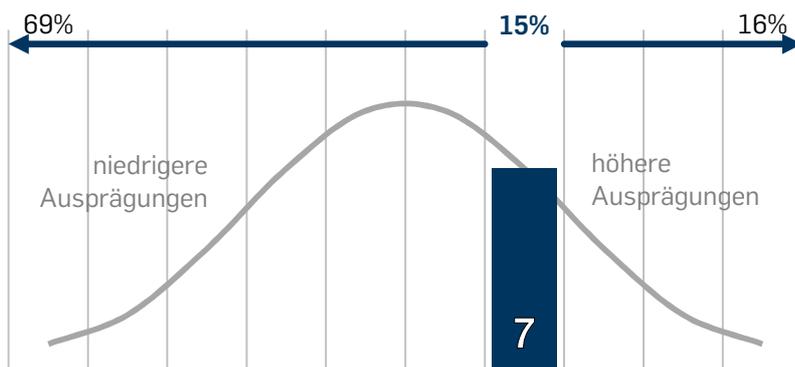
- sollte in einer Führungsrolle aufgehen.
- muss Verantwortung für andere übernehmen wollen.
- muss andere leiten und lenken wollen.

## Berufliche Orientierung: Was sollte beruflich anspornen?

**Wettbewerbsorientierung**

Inwieweit ist es erforderlich, Konkurrenzsituationen aktiv aufzusuchen?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Wettbewerbsorientierung führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass die 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.

**Niedrige Ausprägung****Die Position**

- erfordert kooperatives Verhalten.
- bietet nicht die Möglichkeit, sich mit anderen zu messen.
- erfordert keinen Leistungsvergleich mit anderen.
- erfordert nicht, in einer Wettbewerbsatmosphäre zu arbeiten.

**Der Positionsinhaber**

- sollte mehr auf die eigene Leistung fokussiert sein als auf die von anderen.
- sollte nicht das Bedürfnis haben, sich mit anderen zu messen.

**Hohe Ausprägung****Die Position**

- erfordert ständige Auseinandersetzungen mit der Konkurrenz.
- erfordert, andere mit seiner Leistung zu übertreffen.
- erfordert, Konkurrenzsituationen standzuhalten und auch aktiv aufzusuchen.

**Der Positionsinhaber**

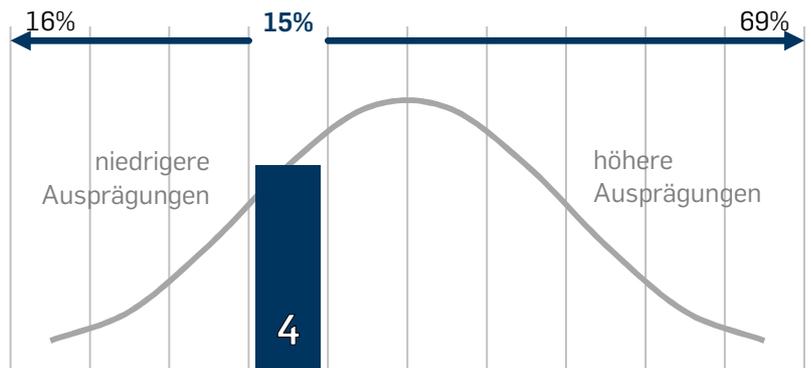
- sollte motiviert sein, Konkurrenten zu übertreffen.
- sollte den Leistungsvergleich mit anderen als anspornend empfinden.

## Arbeitsverhalten: Wie sollten berufliche Aufgaben angegangen werden?

**Gewissenhaftigkeit**

Inwieweit ist es erforderlich, detailorientiert und regelgeleitet zu arbeiten?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Gewissenhaftigkeit führt zu einem Profilpunkt von 4. Das bedeutet, dass die 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.

**Niedrige Ausprägung****Die Position**

- erfordert, Aufgaben sehr pragmatisch anzugehen.
- erfordert, ausschließlich basale Fakten zur Kenntnis zu nehmen und die Details anderen zu überlassen.
- erfordert Mut zur Lücke.

**Der Positionsinhaber**

- sollte pragmatische Lösungen bevorzugen.
- sollte auf Detailkenntnisse verzichten können.
- sollte gut damit zurechtkommen, dass am Ende nicht jedes Arbeitsergebnis vollkommen ist.

**Hohe Ausprägung****Die Position**

- erfordert, jede begonnene Aufgabe sehr gründlich und präzise zu bearbeiten.
- erfordert, sich äußerst zuverlässig an Vereinbarungen und Fristen zu halten.
- erfordert Detailgenauigkeit.

**Der Positionsinhaber**

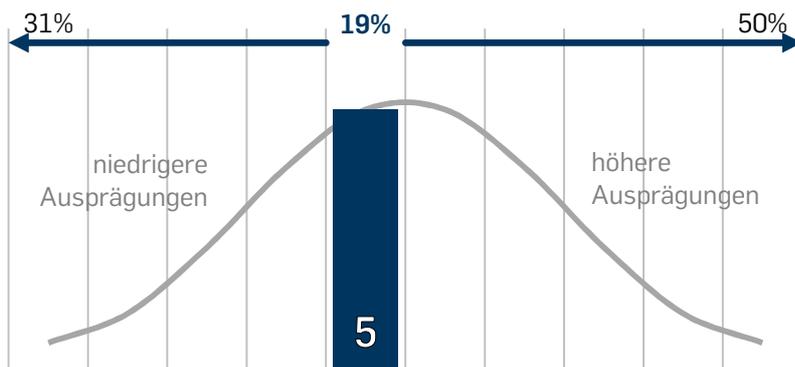
- sollte seine Aufgaben höchst verlässlich ausführen.
- sollte fundierte Lösungen mit höchsten Qualitätsstandards anstreben.
- sollte alles sehr genau nehmen.
- sollte auf Zuverlässigkeit und Sorgfalt großen Wert legen.

## Arbeitsverhalten: Wie sollten berufliche Aufgaben angegangen werden?

**Flexibilität**

Inwieweit ist es erforderlich, sich stets erneut umstellen zu können?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Flexibilität führt zu einem Profilpunkt von 5. Das bedeutet, dass die 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.

**Niedrige Ausprägung****Die Position**

- ist in stabile und klar festgelegte Rahmenbedingungen eingebettet.
- beinhaltet ein hohes Maß an routinemäßigen Aufgaben.
- bietet einen eindeutig vorgegebenen Handlungsrahmen.

**Der Positionsinhaber**

- sollte fest bestehende Arbeitsabläufe bevorzugen.
- sollte sich in einem Arbeitsumfeld mit eindeutig definierten Aufgaben wohl fühlen.
- wird selten mit ungewohnten Situationen konfrontiert.

**Hohe Ausprägung****Die Position**

- beinhaltet wechselnde Arbeitsbedingungen.
- erfordert eine rasche Anpassung der Arbeitsmethoden an sich verändernde Bedingungen.
- beinhaltet unscharf definierte Aufgaben und uneindeutige Situationen.

**Der Positionsinhaber**

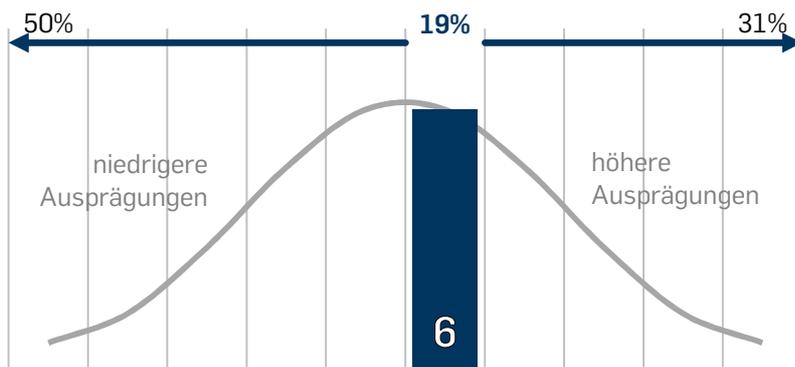
- sollte ein hohes Maß an Ungewissheit tolerieren können.
- sollte die ständige Konfrontation mit neuen Anforderungen und unvertrauten Aufgaben als herausfordernd empfinden.

Arbeitsverhalten: Wie sollten berufliche Aufgaben angegangen werden?

## Handlungsorientierung

Inwieweit ist es erforderlich, getroffene Entscheidungen zielgerichtet in Aktivität umzusetzen?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Handlungsorientierung führt zu einem Profilpunkt von 6. Das bedeutet, dass die 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.



### Niedrige Ausprägung

#### Die Position

- erfordert ein sorgfältiges Abwägen verschiedener Vorgehensweisen.
- erfordert stets ein durchdachtes Vorgehen, bei dem zahlreiche Einflussfaktoren beachtet werden müssen.

#### Der Positionsinhaber

- sollte erst nach genauem Abwägen aller Alternativen handeln.
- sollte auch bereits getroffene Entscheidungen erneut hinterfragen.

### Hohe Ausprägung

#### Die Position

- erfordert, sich auf das absolut Wesentliche zu konzentrieren.
- erfordert, nach einer Entscheidung unverzüglich mit deren Umsetzung zu beginnen.
- erfordert eine ausgesprochen hohe Zielorientierung.

#### Der Positionsinhaber

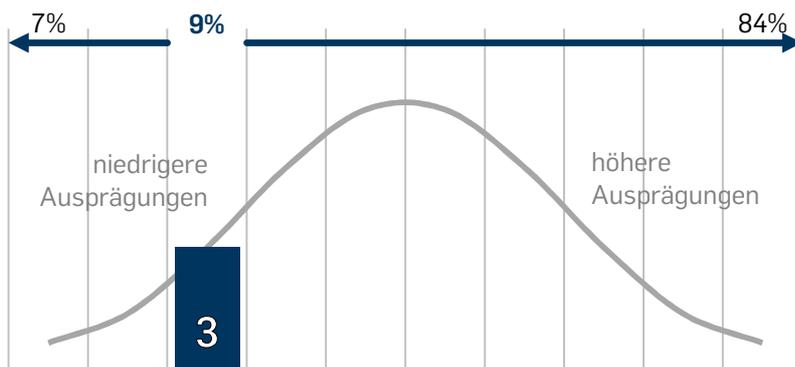
- sollte Aufgaben ausgesprochen zügig angehen und abschließen.
- sollte sich bei der Arbeitsausführung nicht durch Ablenkungen und Schwierigkeiten beeindrucken lassen.

Arbeitsverhalten: Wie sollten berufliche Aufgaben angegangen werden?

## Analyseorientierung

Inwieweit ist es erforderlich, Entscheidungen erst bei hoher Gewissheit zu treffen?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Analyseorientierung führt zu einem Profilpunkt von 3. Das bedeutet, dass die 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.



### Niedrige Ausprägung

#### Die Position

- erfordert, Entscheidungen zügig zu treffen.
- erfordert hauptsächlich intuitives Vorgehen.

#### Der Positionsinhaber

- muss Unsicherheiten bei Entscheidungen sehr gut ertragen können.
- sollte sich damit arrangieren können, nicht alle Aspekte eines Problems in seine Überlegungen einzubeziehen.
- sollte Entscheidungen rasch und ohne langes Abwägen treffen.

### Hohe Ausprägung

#### Die Position

- erfordert sehr sorgfältige Problemanalysen.
- erfordert das detaillierte Prüfen von Sachverhalten.

#### Der Positionsinhaber

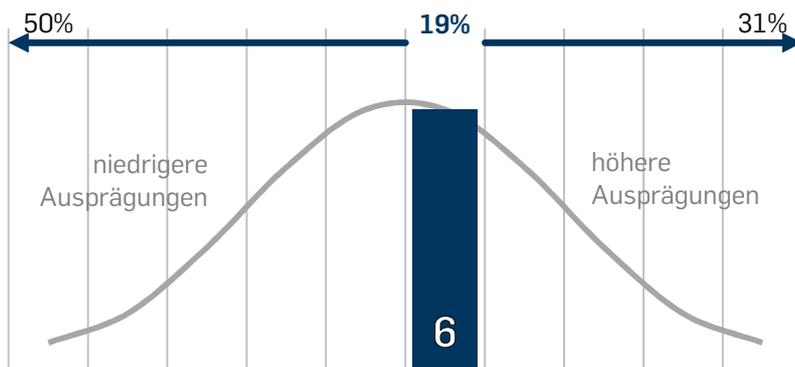
- sollte Entscheidungen nur dann treffen, wenn sie mit hoher Sicherheit optimal sind.
- sollte erst dann entscheiden, wenn er sich soviel Sicherheit wie möglich verschafft hat.

Soziale Kompetenzen: Wie sollte im beruflichen Kontext anderen Personen gegenübergetreten werden?

## Sensitivität

Inwieweit ist es erforderlich, über Einfühlungsvermögen zu verfügen?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Sensitivität führt zu einem Profilpunkt von 6. Das bedeutet, dass die 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.



### Niedrige Ausprägung

#### Die Position

- erfordert wenig Kundenkontakt.
- erfordert kein sicheres Gespür für die Stimmungslagen anderer.
- erfordert nicht, sich gut in andere hineinversetzen zu können.

#### Der Positionsinhaber

- muss sich nicht auf viele unterschiedliche Menschen einstellen können.
- benötigt kein starkes Einfühlungsvermögen.

### Hohe Ausprägung

#### Die Position

- erfordert, die eigene Wirkung auf andere klar abschätzen zu können.
- erfordert, zielsicher die Gefühlslage anderer einschätzen zu können.

#### Der Positionsinhaber

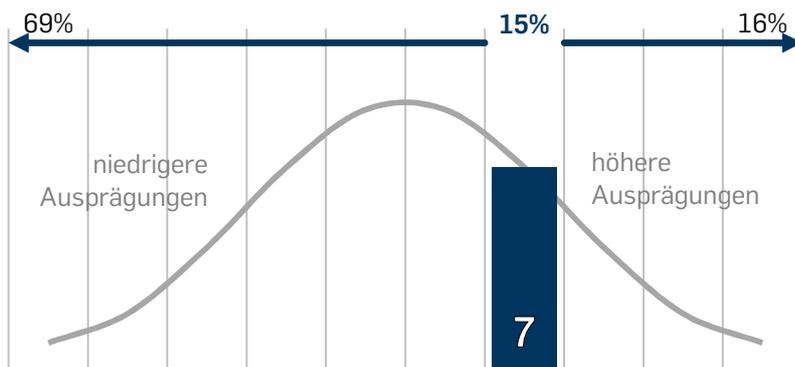
- sollte ein gutes Gespür für die Stimmungen anderer haben.
- sollte über ein hohes Maß an Feingefühl verfügen.
- sollte schwierige Gesprächssituationen stets gut meistern können.

Soziale Kompetenzen: Wie sollte im beruflichen Kontext anderen Personen gegenübergetreten werden?

## Kontaktfähigkeit

Inwieweit ist es erforderlich, sich sozial offensiv zu verhalten?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Kontaktfähigkeit führt zu einem Profilpunkt von 7. Das bedeutet, dass die 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.



### Niedrige Ausprägung

#### Die Position

- erfordert es nicht, Kontakte zu initiieren.
- erfordert wenig kommunikativen Austausch.

#### Der Positionsinhaber

- sollte zurückhaltend und abwartend sein.
- muss kaum auf andere Menschen zugehen.
- muss nicht in der Lage sein, Netzwerke aufzubauen und diese Kontakte aufrecht zu erhalten.

### Hohe Ausprägung

#### Die Position

- erfordert, vielfältige Beziehungen und Kontakte zu pflegen.
- erfordert große Sicherheit im Umgang mit anderen Menschen.

#### Der Positionsinhaber

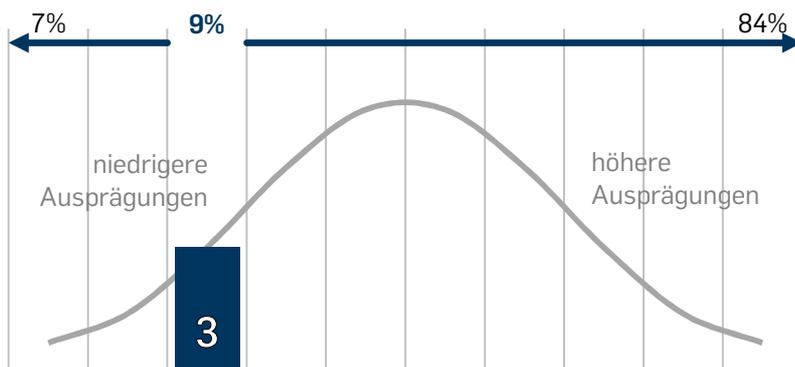
- sollte sehr gesellig sein.
- sollte gut auf andere Menschen zugehen und Kontakte knüpfen können.

Soziale Kompetenzen: Wie sollte im beruflichen Kontext anderen Personen gegenübergetreten werden?

## Soziabilität

Inwieweit ist es erforderlich, eine ausgeprägte Harmonieorientierung aufzuweisen?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Soziabilität führt zu einem Profilpunkt von 3. Das bedeutet, dass die 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.



### Niedrige Ausprägung

#### Die Position

- erfordert, Kritik und unangenehme Wahrheiten offen auszusprechen.
- erfordert, Spannungen auszuhalten und Konfrontationen nicht aus dem Weg zu gehen.
- erfordert eine hohe Unabhängigkeit von zwischenmenschlicher Harmonie.

#### Der Positionsinhaber

- sollte bereit sein, Unmut auf sich zu ziehen.
- sollte anderen nicht schmeicheln, um Sympathie zu erlangen.

### Hohe Ausprägung

#### Die Position

- erfordert hohe Anpassungsfähigkeit an andere.
- erfordert ein harmonisches Miteinander.
- erfordert, über Fehler und Schwächen anderer hinwegsehen zu können.

#### Der Positionsinhaber

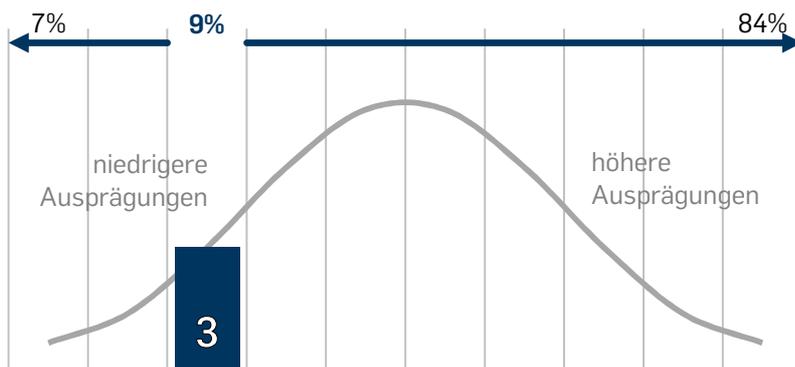
- sollte Harmonie im Umgang mit anderen schätzen.
- sollte anderen gegenüber freundlich und rücksichtsvoll auftreten.

Soziale Kompetenzen: Wie sollte im beruflichen Kontext anderen Personen gegenübergetreten werden?

## Teamorientierung

Inwieweit ist es erforderlich, Teamarbeit zu bevorzugen?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Teamorientierung führt zu einem Profilpunkt von 3. Das bedeutet, dass die 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.



### Niedrige Ausprägung

#### Die Position

- erfordert viel Einzelarbeit.
- erfordert autonomes und eigenständiges Arbeiten.
- erfordert, die Verantwortung für Arbeitsergebnisse allein zu tragen.

#### Der Positionsinhaber

- sollte ein Einzelkämpfer sein.
- sollte gern allein arbeiten.
- sollte auf Unterstützung anderer verzichten können.

### Hohe Ausprägung

#### Die Position

- erfordert sehr häufig „Teamwork“.
- erfordert hohe Kooperationsbereitschaft.

#### Der Positionsinhaber

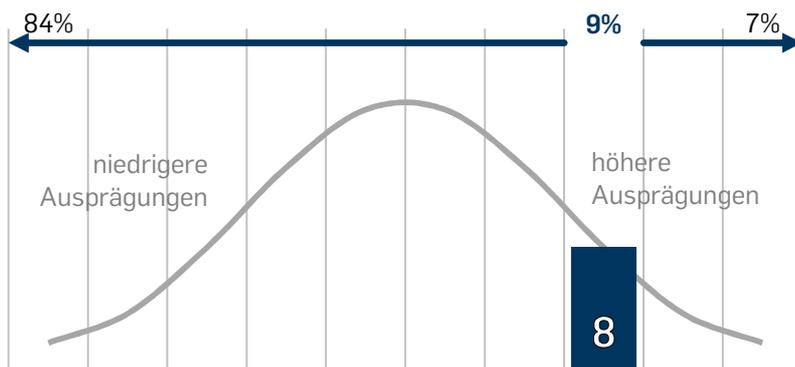
- sollte Teamarbeit bevorzugen.
- sollte die Zusammenarbeit und den Austausch mit anderen suchen.

Soziale Kompetenzen: Wie sollte im beruflichen Kontext anderen Personen gegenübergetreten werden?

## Durchsetzungsstärke

Inwieweit ist es erforderlich, seine Ziele anderen gegenüber mit Nachdruck zu verfolgen?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Durchsetzungsstärke führt zu einem Profilpunkt von 8. Das bedeutet, dass die 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.



### Niedrige Ausprägung

#### Die Position

- erfordert kein autoritäres Auftreten.
- erfordert kein starkes Durchsetzungsvermögen.

#### Der Positionsinhaber

- sollte kompromissbereit sein.
- sollte nicht dominant sein.

### Hohe Ausprägung

#### Die Position

- erfordert die hartnäckige Verfolgung eigener Ziele.
- erfordert, in Auseinandersetzungen die Oberhand zu behalten.

#### Der Positionsinhaber

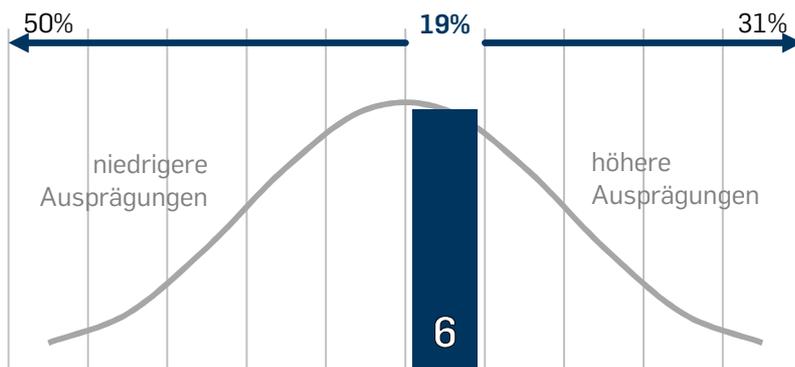
- sollte seine Auffassungen mit Nachdruck vertreten.
- sollte bestrebt sein, seine Vorstellungen durchzusetzen.

Soziale Kompetenzen: Wie sollte im beruflichen Kontext anderen Personen gegenübergetreten werden?

## Begeisterungsfähigkeit

Inwieweit ist es erforderlich, sich selbst und andere mitzureißen?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Begeisterungsfähigkeit führt zu einem Profilpunkt von 6. Das bedeutet, dass die 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.



### Niedrige Ausprägung

#### Die Position

- erfordert, jederzeit sachlich zu agieren.
- erfordert distanziertes Auftreten.

#### Der Positionsinhaber

- sollte ruhig und wenig temperamentvoll sein.
- muss nicht besonders lebhaft sein.

### Hohe Ausprägung

#### Die Position

- erfordert, voll in der Arbeit aufzugehen.
- setzt voraus, andere begeistern zu können.

#### Der Positionsinhaber

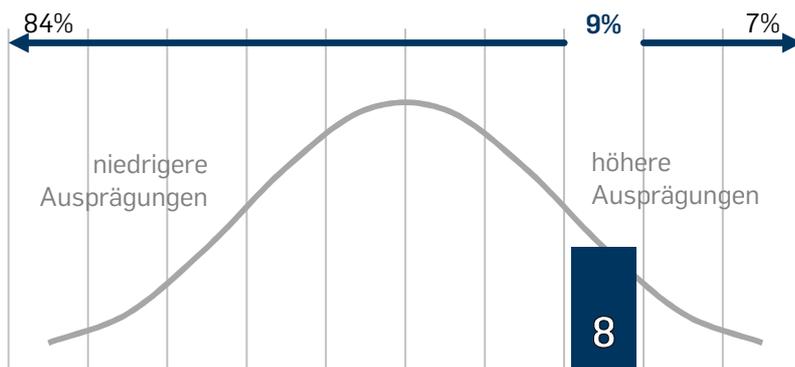
- sollte seine Begeisterung zeigen können.
- sollte andere mitreißen können.

Psychische Konstitution: Wie sollte mit beruflichen Widerständen, Belastungen und Misserfolgen umgegangen werden?

## Emotionale Stabilität

Inwieweit ist es erforderlich, emotional robust zu sein?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Emotionale Stabilität führt zu einem Profilpunkt von 8. Das bedeutet, dass die 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.



### Niedrige Ausprägung

#### Die Position

- gestattet es, sich Auszeiten für persönliche Probleme zu nehmen.
- erlaubt es, gelegentlich in einer nachhaltig getrübbten Stimmung zu sein.

#### Der Positionsinhaber

- darf sich auch Dinge zu Herzen nehmen.
- darf in seinem Empfinden durch negative Emotionen beeinträchtigt sein.
- darf durchaus länger unter Rückschlägen leiden.

### Hohe Ausprägung

#### Die Position

- erfordert, persönliche Probleme zurückzustellen.
- erfordert, bei Schwierigkeiten gelassen zu reagieren.

#### Der Positionsinhaber

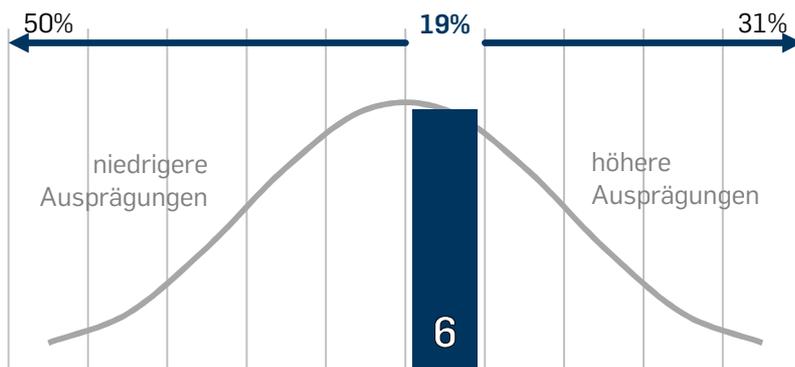
- sollte Misserfolge schnell verarbeiten können.
- sollte eine positive und optimistische Lebensauffassung haben.

Psychische Konstitution: Wie sollte mit beruflichen Widerständen, Belastungen und Misserfolgen umgegangen werden?

## Belastbarkeit

Inwieweit ist es erforderlich, außergewöhnlichen Belastungen gewachsen zu sein?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Belastbarkeit führt zu einem Profilpunkt von 6. Das bedeutet, dass die 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.



### Niedrige Ausprägung

#### Die Position

- erfordert keine besondere Fitness.
- verursacht keinen permanenten Druck.
- erfordert nur selten, an die eigenen Grenzen der Belastbarkeit zu gehen.

#### Der Positionsinhaber

- darf angesichts besonderer Belastungen "Ausweichverhalten" zeigen.
- muss nicht in der Lage sein, hohe psychophysische Belastungen zu kompensieren.

### Hohe Ausprägung

#### Die Position

- erfordert die Bereitschaft, alles zu geben.
- erfordert, sich viel abzuverlangen.
- erfordert, sich in Grenzbereiche der psychophysischen Leistungsfähigkeit zu begeben.

#### Der Positionsinhaber

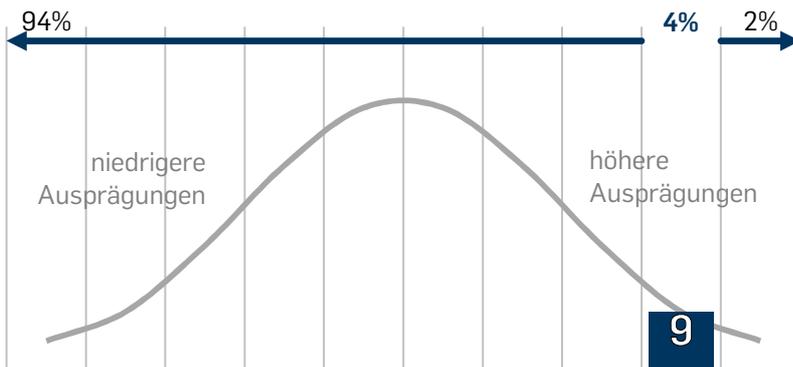
- sollte äußerst stressresistent sein.
- muss mit dauerhaft hohen Anforderungen umgehen können.

Psychische Konstitution: Wie sollte mit beruflichen Widerständen, Belastungen und Misserfolgen umgegangen werden?

## Selbstbewusstsein

Inwieweit ist es erforderlich, über ausgeprägte Selbstsicherheit zu verfügen?

Die Anforderungsbeschreibung hinsichtlich der Skala Selbstbewusstsein führt zu einem Profilpunkt von 9. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 94% und niedriger als bei ca. 2% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 4% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



### Niedrige Ausprägung

#### Die Position

- erfordert nicht, im Mittelpunkt zu stehen.
- erfordert, zurückhaltend zu sein.

#### Der Positionsinhaber

- muss nicht vor Gruppen sprechen.
- muss nicht über eine gute Selbstdarstellungsfähigkeit (Impression-Management) verfügen.

### Hohe Ausprägung

#### Die Position

- erfordert, überzeugend und selbstsicher aufzutreten.
- erfordert, Kritik offen auszusprechen.

#### Der Positionsinhaber

- sollte selbstsicher sein.
- sollte großes Selbstvertrauen besitzen.
- sollte sich jederzeit gut im Griff haben.

## Wie die Ergebnisse genutzt werden können

Das BIP-AM kann zur Vorbereitung bzw. Unterstützung von Personalauswahl- wie auch Personalentwicklungsprozessen eingesetzt werden. Um sinnvoll Maßnahmen zur Feststellung der Eignung als auch zur individuellen Weiterentwicklung eines Kandidaten durchführen zu können, ist es notwendig, auch die überfachlichen Anforderungen einer Position zu kennen.

Zur Charakterisierung der überfachlichen Anforderungen einer beruflichen Position ist es hilfreich, diese durch mehrere Personen aus unterschiedlichen Perspektiven einschätzen zu lassen. Erfahrungsgemäß unterscheiden sich die Vorstellungen von Verantwortlichen, welchen Anforderungen ein (zukünftiger) Positionsinhaber gerecht werden soll. Vielfach können durch den Einsatz des BIP-AM Divergenzen in der Beurteilung von Positionsanforderungen bereits vor dem eigentlichen Auswahlprozess transparent gemacht werden. Dieses bildet die Grundlage für eine Überprüfung der unterschiedlichen Vorstellungen im Kreis der Verantwortlichen, um zu einem gemeinsam akzeptierten Anforderungsprofil bzw. -korridor zu gelangen.

Insbesondere bei der Personalauswahl bietet sich der gemeinsame Einsatz des BIP-AM mit der BIP-Selbstbeschreibung an, indem das Anforderungsprofil bzw. der Anforderungskorridor anschließend mit Profilen in Frage kommender Kandidaten abgeglichen wird, z. B. mithilfe des Multiprofiles (s. Internetverweise). Es kommt dabei häufig vor, dass aus der Auswertung des BIP-AM Anforderungen resultieren, die sich nicht vollständig mit dem Selbstbild des Positionsinhabers bzw. des Kandidaten decken. Bei 17 zu betrachtenden Dimensionen und 10 möglichen Ausprägungsstufen ergibt sich eine Vielzahl von Kombinationsmöglichkeiten. Die Auswertung des BIP-AM sollte dabei nicht als eine Art Schablone über die BIP-Profile potenzieller Kandidaten gelegt werden und so zu einer vorschnellen Entscheidung führen, sondern als Leitlinie und Gesprächsgrundlage dienen. Nur im konkreten Einzelfall kann entschieden werden, ob eine abweichende Ausprägung einer Eigenschaft durch bestimmte Ausprägungen anderer Skalen kompensiert werden kann – z. B. ob eine vermeintlich zu starke Ausprägung der Durchsetzungsstärke eines Kandidaten durch hohe Ausprägungen anderer sozialer Kompetenzen wie z.B. Sensitivität und Teamorientierung ausgeglichen werden kann.

Intuitiv wird der Anwender bei positiv konnotierten Eigenschaften sein Augenmerk darauf richten, ob potenzielle Kandidaten nicht zu niedrige Ausprägungen im Vergleich zum Anforderungskorridor aufweisen. Jedoch sollte auch auf zu hohe Ausprägungen geachtet werden. Verfügt beispielsweise eine Person über eine hoch ausgeprägte Leistungsmotivation, die aber in der beruflichen Tätigkeit nicht genügend „ausgelebt“ werden kann, sind Unterforderung bzw. Unzufriedenheit mögliche Folgen.

## Weiterführende Informationen

### Internetverweise:

Erläuterungen zur Auswertung und Profildarstellung:

[www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/BIP-AM/Auswertung/](http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/BIP-AM/Auswertung/)

Informationen zur Erstellung des Anforderungskorridors:

[www.testentwicklung.de/mam/images/info\\_anforderungskorridor.pdf](http://www.testentwicklung.de/mam/images/info_anforderungskorridor.pdf)

Informationsbroschüre zum Multiprofil:

[http://testentwicklung.de/mam/images/info\\_multiprofil.pdf](http://testentwicklung.de/mam/images/info_multiprofil.pdf)

Informationsbroschüre: Wie entsteht ein Profil?

[http://testentwicklung.de/mam/content/wie\\_entsteht\\_ein\\_profil.pdf](http://testentwicklung.de/mam/content/wie_entsteht_ein_profil.pdf)

Informationsbroschüre zur Aggregierung:

[http://testentwicklung.de/mam/images/info\\_aggregierung.pdf](http://testentwicklung.de/mam/images/info_aggregierung.pdf)

### Weitere Verfahren:

BIP-Selbstbeschreibung (BIP-SI):

[www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/BIP-SI/index.html.de](http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/BIP-SI/index.html.de)

BIP-Fremdbeschreibung (BIP-FI):

[www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/BIP-FI/index.html.de](http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/BIP-FI/index.html.de)

BIP - 6 Faktoren (BIP-6F):

[www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP-6F/index.html.de](http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP-6F/index.html.de)

Sämtliche Verfahren:

[www.testentwicklung.de/testverfahren/index.html.de](http://www.testentwicklung.de/testverfahren/index.html.de)

Teilnahme an weiteren aktuellen Forschungsaktionen:

[www.testentwicklung.rub.de/teilnahme/](http://www.testentwicklung.rub.de/teilnahme/)

Projektteam Testentwicklung c/o 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