

Ergebnisbericht



BIP-6F-FI

Revision II

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung - Fremdbeschreibungsinventar
Forschungsversion

Max Mustermann

Ausfüller: Fremdbeschreiber 1

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



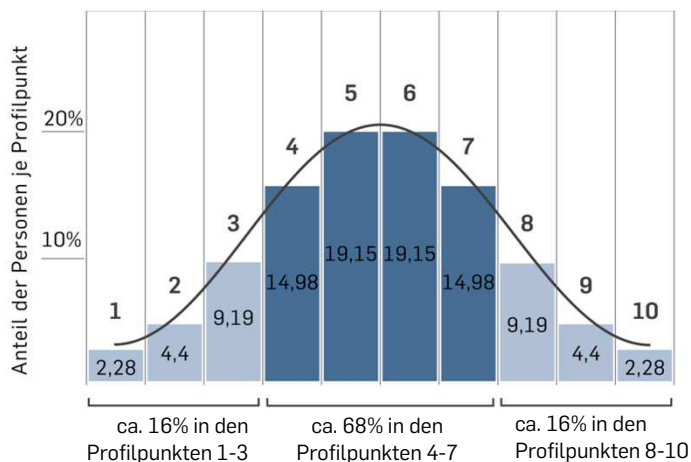
Projektteam
Testentwicklung

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

Im Folgenden finden Sie die Ergebnisse BIP-6F-Fremdbeschreibung über - Anonym -.

Der Ergebnisbericht umfasst die Ausprägungen von insgesamt sechs berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften, welche im Folgenden als **Skalen** bezeichnet werden.

Die Ausprägungen von Persönlichkeitsmerkmalen in der Bevölkerung ergeben eine sogenannte **Normalverteilung**. Dies bedeutet, dass der Großteil (ca. 68%) eine mittlere Ausprägung aufweist. 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-6F-FI erreicht werden können (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 beschriebene Person auf der entsprechenden Skala eine geringere Ausprägung aufweist als der Großteil der herangezogenen Vergleichsgruppe. Genau entgegengesetzt verhält es sich bei hohen Profilpunkten (8-10). Ein mittlerer Profilpunkt (4-7) besagt wiederum, dass eine Ausprägung vorliegt, die dem Großteil der Vergleichsgruppe entspricht.

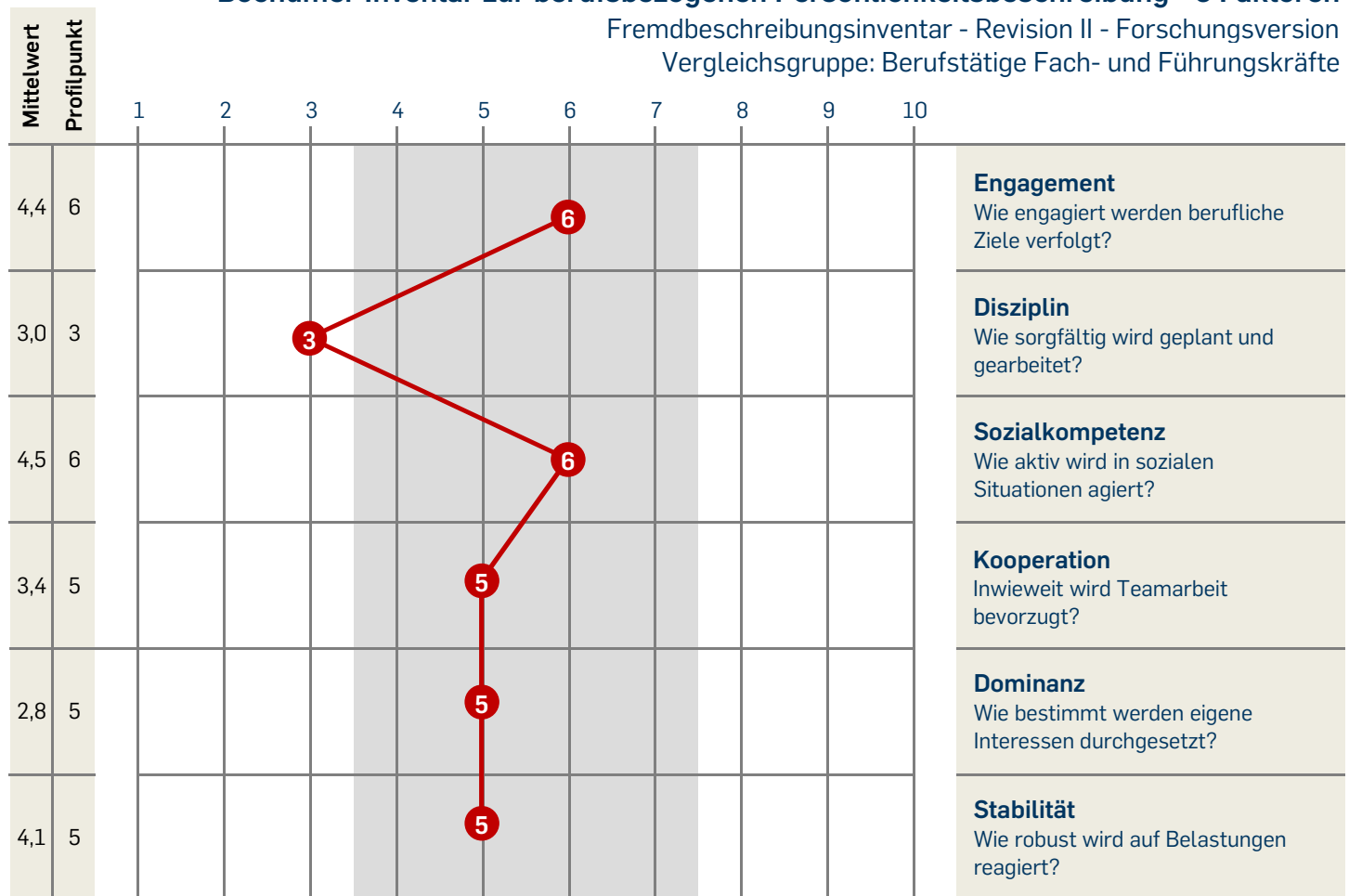
Die Profilpunkte implizieren keine Wertung im Sinne von "besser" oder "schlechter". So können sowohl hohe als auch niedrige Skalenausprägungen positive und negative Aspekte beinhalten. Darüber hinaus basieren die Ausprägungen auf der subjektiven Einschätzung des Ausfüllers. Außerdem sollten bei der Interpretation der Ergebnisse stets die individuellen Ziele und die persönliche Entwicklung der beschriebenen Person berücksichtigt werden.

Auf der nächsten Seite finden Sie das BIP-6F-FI-Ergebnisprofil, welches die Ausprägungen auf den sechs Skalen zusammenfasst. Daran schließen sich weitere Erläuterungen zu jeder der Skalen an.

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren

Fremdbeschreibungsinventar - Revision II - Forschungsversion

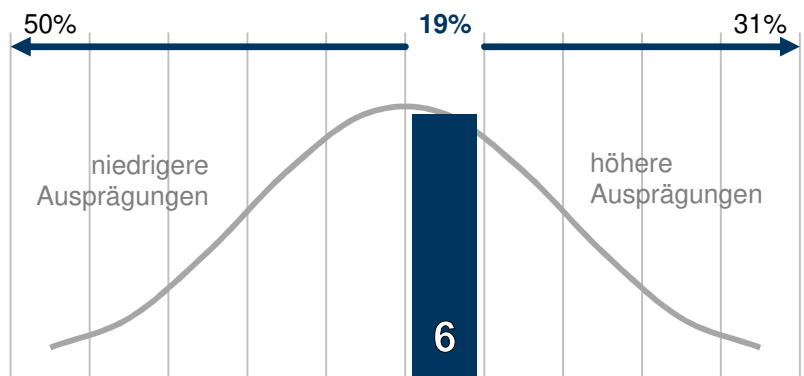
Vergleichsgruppe: Berufstätige Fach- und Führungskräfte



Engagement

Wie engagiert verfolgt die beschriebene Person berufliche Ziele?

Ihre Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Engagement 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.



Im Vergleich zur Referenzgruppe wird der Fokusperson ein durchschnittliches Engagement attestiert. Sie verfügt damit über einen gesunden Ehrgeiz, der jedoch auch Grenzen hat.

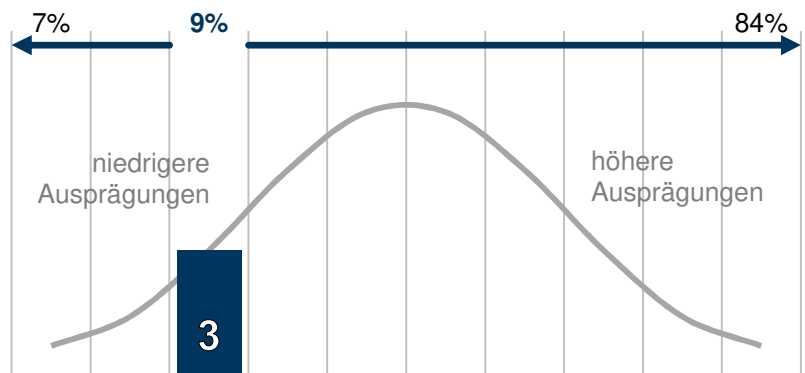
Es ist der beschriebenen Person wichtig, ihren eigenen Leistungsansprüchen zu genügen. Es ist für sie jedoch nicht von zentraler Bedeutung, überall und immer besser als andere zu sein und Höchstleistungen zu erbringen. Für einzelne Projekte oder einen bestimmten Zeitraum engagiert sie sich gern in besonderem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

Möglicherweise könnte es interessant sein, zu hinterfragen, bei welcher Art von Projekten sie ein besonderes Engagement entwickelt: Welche Aufgabenstellungen sprechen sie an? Wann "brennt" sie besonders für ein bestimmtes Thema oder Anliegen?

Disziplin

Wie sorgfältig plant und arbeitet die beschriebene Person?

Ihre Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Disziplin 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.



Bei der Bearbeitung von Aufgabenstellungen geht die Fokuspersion gemäß der Fremdeinschätzung wenn möglich pragmatisch vor und nimmt dafür in Kauf, nicht alle Einzelheiten berücksichtigen zu können. Sie ist keine detailverliebte Person.

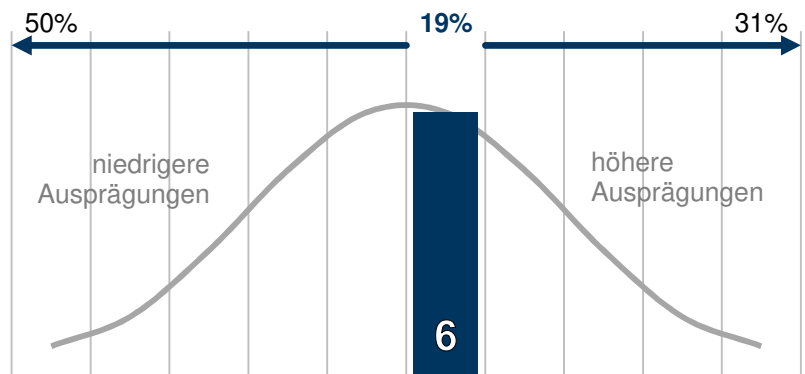
Im Vergleich zur Referenzgruppe kann die beschriebene Person Entscheidungen bei Bedarf auch zügig fällen, obwohl sie sich nicht mit allen Einzelheiten befasst hat. Wichtiger als das Ausräumen der letzten Unsicherheit ist ihr, in Entscheidungsprozessen nicht mehr Zeit und Energie als nötig zu verlieren.

Unter Umständen könnte es nützlich sein zu hinterfragen, wann ein zusätzlicher Zeitaufwand lohnenswert ist: Welche Aufgabenstellungen erfordern eine größere Sorgfalt bei der Bearbeitung? Welche Entscheidungen könnten möglicherweise von einem vertieften Abwägen der Alternativen profitieren? Wie könnte die Fokuspersion in solchen Fällen – ggf. auch zusammen mit Kollegen, Mitarbeitern oder ihrer Führungskraft – die Risiken einer sehr zügigen Bearbeitung oder Entscheidungsfindung minimieren?

Sozialkompetenz

Wie aktiv agiert die beschriebene Person in sozialen Situationen?

Ihre Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Sozialkompetenz 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.



Im Vergleich zur Referenzgruppe wird die Fokusperson als jemand beschrieben, der den Kontakt zu anderen Menschen schätzt. Sie bevorzugt dabei ein ausgewogenes Verhältnis von lebendiger zwischenmenschlicher Interaktion und der Möglichkeit, sich auch einmal zurückziehen zu können. Gleichwohl geht sie generell offen auf andere zu und schließt gern neue Bekanntschaften.

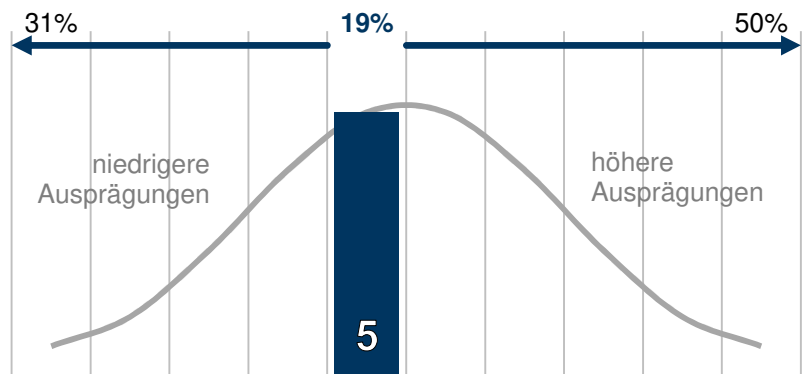
Sie fühlt sich in Gesellschaft anderer wohl, vor allem in kleineren Gruppen ihr bekannter Menschen. Lediglich bei unbekannten Personen oder in größeren Gruppen verhält sie sich hin und wieder zurückhaltender und strebt nicht danach, im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen.

Obwohl die Fremdeinschätzung auf eine ausgewogene Aktivität hindeutet, die es ihr ermöglicht, das Verhalten den Erfordernissen der einzelnen Situation anpassen, könnte es für die beschriebene Person möglicherweise dennoch lohnenswert sein, von vertrauten Personen in ihrem beruflichen Umfeld Rückmeldungen einzuholen, ob es Situationen gibt, in denen ein aktiveres Verhalten von ihr erwartet wird und für sie von Vorteil wäre. Eine größere Sicherheit hinsichtlich der Einschätzung der Erwartungen anderer bildet eine gute Grundlage, um bei Gelegenheit noch offener oder lebhafter zu agieren.

Kooperation

Inwieweit bevorzugt die beschriebene Person Teamarbeit?

Ihre Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Kooperation 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.



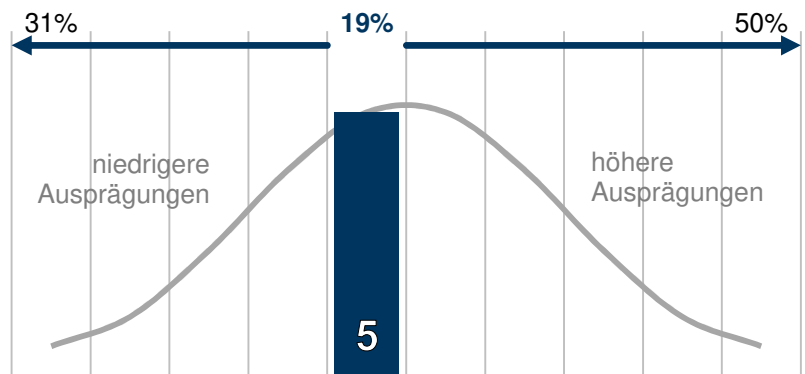
Im Vergleich zur Referenzgruppe zeigt die beschriebene Person eine so hohe Ausprägung des Faktors Kooperation wie es auch für die meisten vergleichbar Berufstätigen typisch und damit durchschnittlich ist. Das heißt, sie entscheidet je nach Aufgabenstellung, ob sie Aufgaben bevorzugt allein oder gemeinsam mit anderen Personen bearbeiten. Wenn sie davon ausgeht, die besten Arbeitsergebnisse in der Zusammenarbeit mit anderen erzielen zu können, engagiert Sie sich im Team und ist bereit, Gruppenentscheidungen voll mitzutragen. Wo ihr jedoch Teamarbeit weniger effektiv erscheint, geht die Fokusperson Aufgabenstellungen ohne den beständigen Austausch mit anderen allein an.

Möglicherweise könnte es für die Fokusperson interessant sein, sich ihr abwägendes Vorgehen noch bewusster zu machen, um jeweils entsprechend der aktuellen Anforderungen zwischen Einzelarbeit und der Kooperation mit anderen wählen zu können: Wann bietet die Zusammenarbeit mit anderen Vorteile – sei es hinsichtlich optimaler Ergebnisse oder in Hinblick auf Entscheidungen, die eine breite Akzeptanz erfordern? Und in welchen Projektphasen sollte zum Beispiel aufgrund enger zeitlicher Ressourcen oder anderer Gegebenheiten Einzelarbeit bevorzugt zum Einsatz kommen?

Dominanz

Wie bestimmt setzt die beschriebene Person eigene Interessen durch?

Ihre Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Dominanz 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.



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

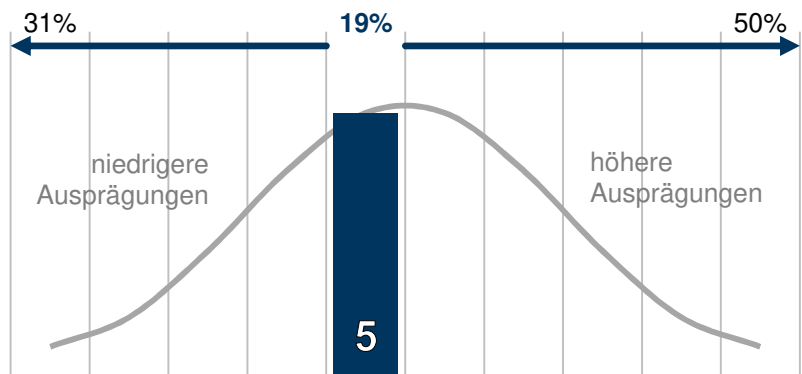
Bei der beschriebenen Person besteht eine ausgewogene Balance zwischen Konfliktbereitschaft und Harmoniestreben. Sie wägt situativ ab, ob mehr Durchsetzung oder mehr Zurückhaltung angebracht ist. Wenn sie davon überzeugt ist, einen wertvollen Beitrag leisten zu können, so ist es ihr wichtig, andere von ihrem Standpunkt zu überzeugen. Andere zu dominieren oder den anderen ihre Meinung aufzuzwingen, steht dabei für sie jedoch nicht im Vordergrund. Je nach Situation und den Argumenten der anderen nimmt 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, bemüht sie sich nicht um die Rolle des Meinungsführers.

Mit Blick auf die persönliche Weiterentwicklung könnte die Fokusperson 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 eventuell sogar Priorität und erfordert eine stärkere Zurückhaltung des Einzelnen?

Stabilität

Wie robust reagiert die beschriebene Person auf Belastungen?

Ihre Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Stabilität 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.



Im Vergleich zur Referenzgruppe zeigt die Fokusperson gemäß der Fremdeinschätzung eine so hohe Ausprägung des Faktors Stabilität wie es typisch für die meisten vergleichbar Berufstätigen ist. Insofern kann von einer durchschnittlichen Ausprägung gesprochen werden. Sie wird im Allgemeinen im Umgang mit Problemen als robust und gelassen beschrieben. Wenn sie jedoch außergewöhnlichen Belastungen ausgesetzt ist, spürt sie zwar ihre Grenzen, bleibt aber grundsätzlich dennoch leistungsfähig. Es gelingt ihr meistens, Misserfolge oder Kritik nach einer gewissen Zeit hinter sich zu lassen und sich neu zu motivieren. Bei der Begegnung mit wichtigen Personen oder in Situationen, in denen sie unter großem Druck steht, tritt sie in der Regel selbstsicher auf. Sie kennt jedoch auch Situationen, in denen sie sich hin und wieder unsicher oder auch unwohl fühlt.

Wie Sie die Ergebnisse des BIP-6F nutzen können

Das Bild, welches eine Person von sich selbst hat, ist meist nicht deckungsgleich mit dem Bild, das andere Menschen von ihr haben. Sogenannte „blinde Flecken“ in der Selbstwahrnehmung sind keine Seltenheit. Diese Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdbild können gerade im beruflichen Kontext zu Missverständnissen und Konflikten führen.

Das BIP-6F-FI kann – insbesondere in Kombination mit einer BIP-6F-Selbsteinschätzung – genutzt werden, um einen systematischen Einblick in die eigene Außenwirkung zu gewinnen und um potenzielle Diskrepanzen aufzuzeigen. Besonders geeignet für den Abgleich ist die Gegenüberstellung der Ergebnisprofile, z. B. mithilfe des Multiprofiles.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass es sich beim BIP-6F-FI um die Einschätzung des Ausfüllers über die beschriebene Person handelt, welche subjektiv geprägt ist. Um ein möglichst ausgeglichenes Fremdbild zu erhalten, ist es sinnvoll, mehrere Fremdbeschreibungen von verschiedenen Personen (z. B. Kollegen, Vorgesetzte, Mitarbeiter) einzuholen. Diese können wiederum mittels Multiprofil gegenübergestellt oder in Form einer Aggregation zusammengefasst werden.

Beim Einsatz des BIP-6F-FI im Kontext der Personalarbeit ist zu empfehlen, die Ergebnisse der beschriebenen Person nicht unkommentiert zukommen zu lassen - insbesondere bei auffälligen Diskrepanzen zum Selbstbild. Um der beschriebenen Person die Möglichkeit zur Reflexion und zur persönlichen Entwicklung zu geben, ist ein moderiertes Gespräch meist besser geeignet. Hierzu kann beispielsweise zurückgemeldet werden, anhand welcher konkreten Beispiele sich die Einschätzung der ausfüllenden Person manifestiert hat.

Sollten aus den zurückgemeldeten Ergebnissen Ziele für die persönliche Weiterentwicklung formuliert werden, sind hierbei die Anforderungen der beruflichen Position zu beachten. Für eine systematische Erfassung der überfachlichen Anforderungen kann auch das Anforderungsmodul zum BIP-6F (BIP-6F-AM) genutzt werden.

Nähere Informationen zu weiteren Auswertungsmöglichkeiten können den Internetverweisen auf der nächsten Seite entnommen werden.

Weiterführende Informationen

Internetverweise:

Allgemeine Informationen zum BIP-6F-FI:

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

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-6F-Selbstbeschreibungsinventar (BIP-6F-SI):

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

BIP-6F-Anforderungsmodul (BIP-6F-AM):

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

BIP:

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/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