



Ergebnisbericht

BIP-6F-SI

Revision II

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



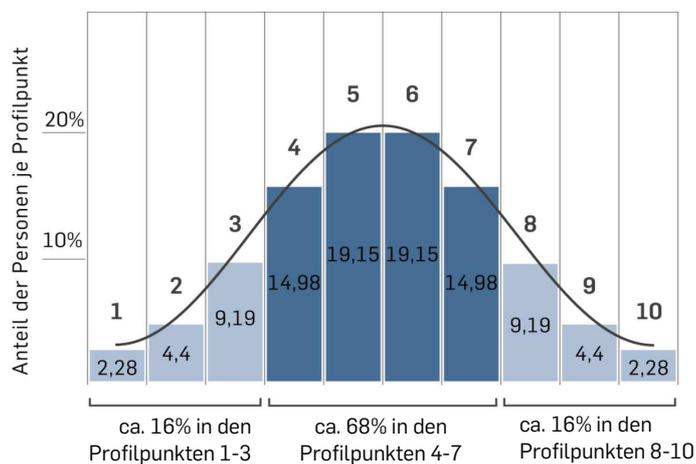
Projektteam
Testentwicklung

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

Sehr geehrter Herr Mustermann,

im Folgenden finden Sie die Ergebnisse Ihrer persönlichen BIP-6F-Selbstbeschreibung. Der Ergebnisbericht umfasst Ihre 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. 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-6F-SI können Ihnen **Profilpunkte** zwischen 1 und 10 zugeordnet werden, welche diesen Sten-Werten entsprechen.

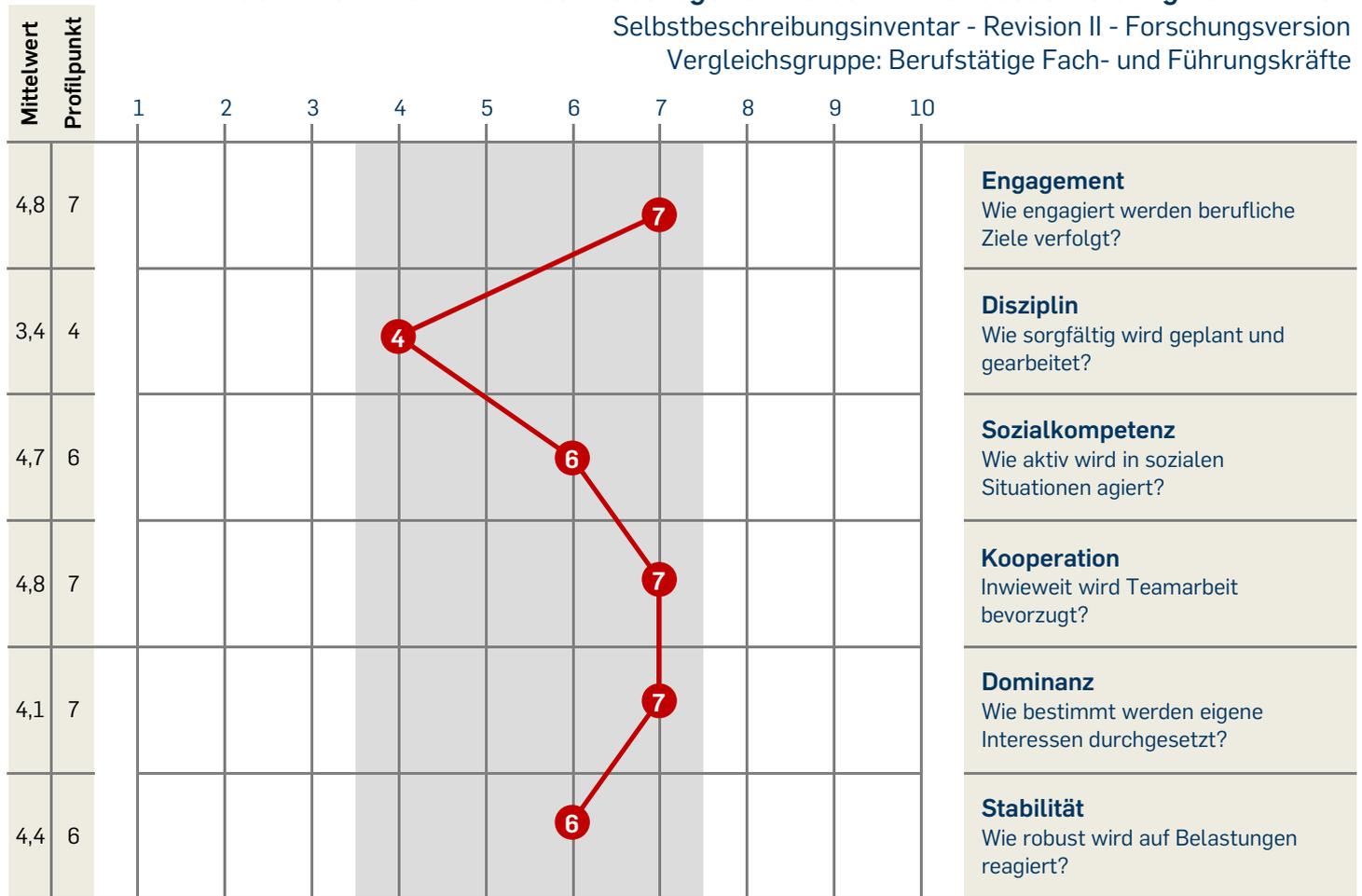
So drückt etwa ein niedriger Profilpunkt (1-3) aus, dass Sie auf der entsprechenden Skala eine geringere Ausprägung aufweisen als der Großteil der herangezogenen Vergleichsgruppe. Genau entgegengesetzt verhält es sich bei hohen Profilpunkten (8-10). Ein mittlerer Profilpunkt (4-7) besagt wiederum, dass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

Die Profilpunkte implizieren keine Wertung im Sinne von "besser" oder "schlechter". So können sowohl hohe als auch niedrige Skalenausprägungen positive und negative Aspekte beinhalten. 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-6F-SI-Ergebnisprofil, welches Ihre Ausprägungen auf den sechs Skalen zusammenfasst. Daran schließen sich weitere Erläuterungen zu jeder der Skalen an.

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren

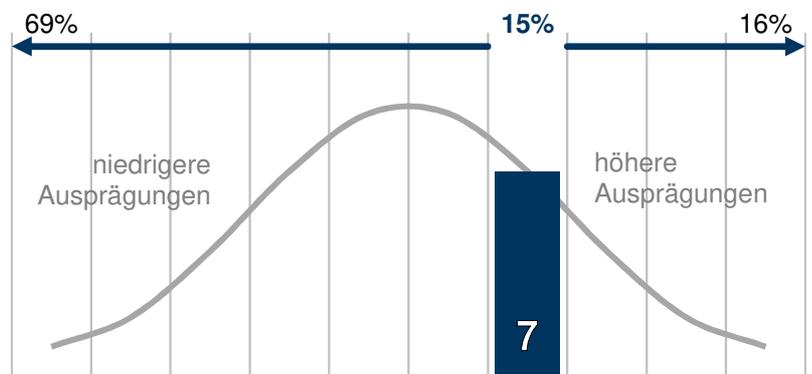
Selbstbeschreibungsinventar - Revision II - Forschungsversion
 Vergleichsgruppe: Berufstätige Fach- und Führungskräfte



Engagement

Wie engagiert verfolgen Sie berufliche Ziele?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Engagement 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 zur Referenzgruppe beschreiben Sie sich als deutlich engagierter und ehrgeiziger. Beruflicher Erfolg ist Ihnen wichtig und Sie sind durchaus bereit, zumindest hin und wieder Einschränkungen Ihres Privatlebens dafür in Kauf zu nehmen.

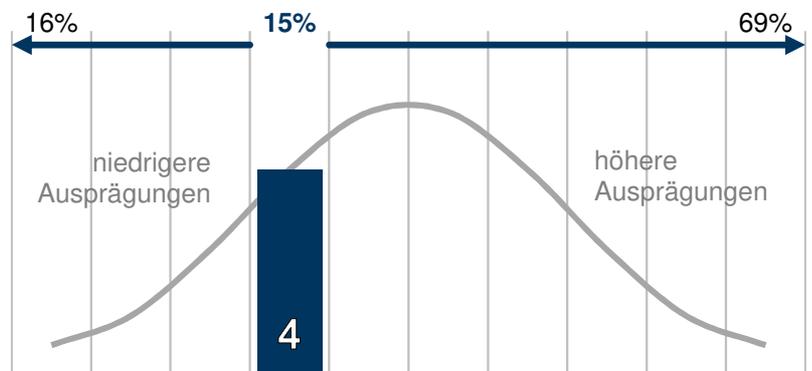
Schwierige Aufgabenstellungen und auch die Möglichkeit, sich mit anderen zu messen, motivieren Sie stark. Sie setzen sich selbst anspruchsvolle Ziele und tun eine ganze Menge dafür, um sie auch tatsächlich zu erreichen. Bei Bedarf engagieren Sie sich in einzelnen Projekten oder für einen bestimmten Zeitraum auch in außergewöhnlichem Maß und übernehmen dabei die Rolle der antreibenden und lenkenden Kraft.

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?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Disziplin 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.



Bei der Bearbeitung von Aufgabenstellungen gehen Sie wenn möglich pragmatisch vor und nehmen dafür in Kauf, nicht alle Einzelheiten berücksichtigen zu können. Sie sind keine detailverliebte Person.

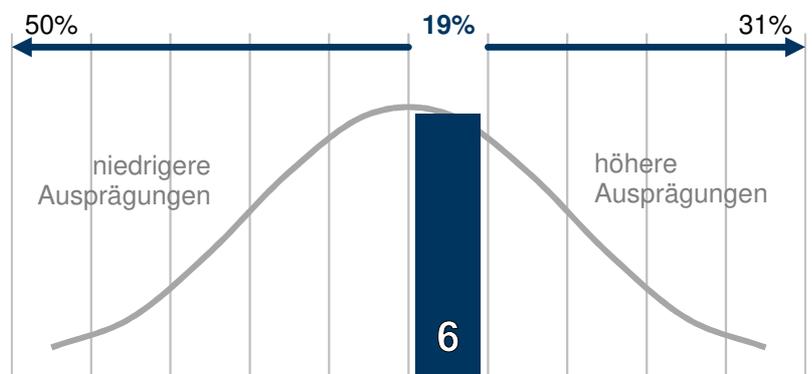
Im Vergleich zur Referenzgruppe können Sie Entscheidungen bei Bedarf auch zügig fällen, obwohl Sie sich nicht mit allen Einzelheiten befasst haben. Wichtiger als das Ausräumen der letzten Unsicherheit ist es Ihnen, in Entscheidungsprozessen nicht mehr Zeit und Energie als nötig zu verlieren.

Unter Umständen könnte es für Sie 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 könnten Sie in solchen Fällen – ggf. auch zusammen mit Ihren Kollegen, Ihren Mitarbeitern oder Ihrer Führungskraft – die Risiken einer sehr zügigen Bearbeitung oder Entscheidungsfindung minimieren?

Sozialkompetenz

Wie aktiv agieren Sie in sozialen Situationen?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Sozialkompetenz 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 zur Referenzgruppe beschreiben Sie sich als jemanden, der den Kontakt zu anderen Menschen schätzt. Sie bevorzugen dabei ein ausgewogenes Verhältnis von lebendiger zwischenmenschlicher Interaktion und der Möglichkeit, sich auch einmal zurückziehen zu können. Gleichwohl gehen Sie generell offen auf andere zu und schließen gern neue Bekanntschaften.

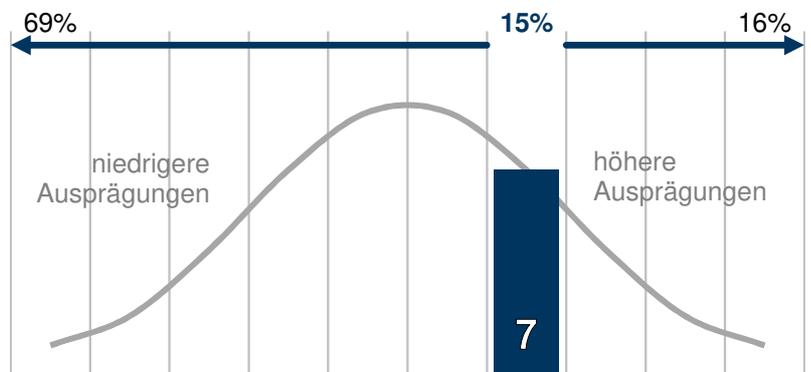
Sie fühlen sich in Gesellschaft anderer wohl, vor allem in kleineren Gruppen Ihnen bekannter Menschen. Lediglich bei unbekanntem Personen oder in größeren Gruppen verhalten Sie sich hin und wieder zurückhaltender und streben nicht danach, im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen.

Obwohl Ihre ausgewogene Aktivität bereits darauf hindeutet, dass Sie Ihr Verhalten den Erfordernissen der einzelnen Situation anpassen, könnte es für Sie möglicherweise lohnenswert sein, von vertrauten Personen in Ihrem beruflichen Umfeld Rückmeldungen einzuholen, ob es Situationen gibt, in denen ein aktiveres Verhalten von Ihnen 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 bevorzugen Sie Teamarbeit?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Kooperation 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.



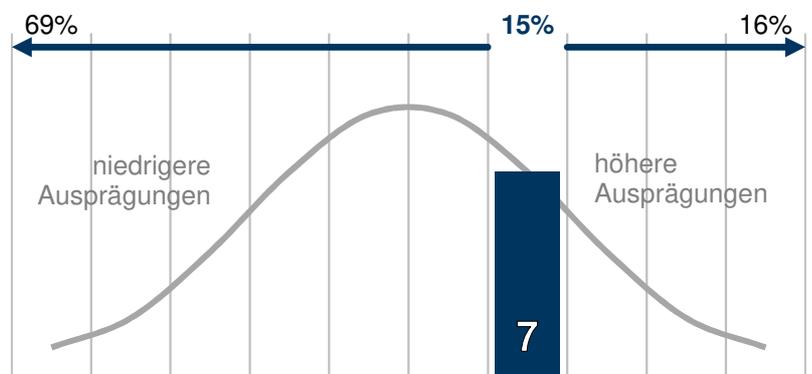
Im Vergleich zur Referenzgruppe beschreiben Sie sich als ausgesprochenen Teamplayer, der Aufgabenstellungen in aller Regel bevorzugt gemeinsam mit anderen angeht und bearbeitet. Sie sind gern bereit, sich Teamentscheidungen unterzuordnen und die Hilfe anderer anzunehmen. Sie fühlen sich auch deutlich wohler in der Zusammenarbeit mit anderen. Die Rolle eines Einzelkämpfers liegt Ihnen fern.

Die Kooperation mit anderen entspricht nicht zuletzt aufgrund der gestiegenen Komplexität zahlreicher Tätigkeitsfelder vielerorts den aktuellen Anforderungen. Möglicherweise könnte es für Sie interessant sein, sich besonders bewusst zu machen, in welchen Projektphasen zum Beispiel aufgrund enger zeitlicher Ressourcen oder anderer Gegebenheiten Einzelarbeit bevorzugt zum Einsatz kommen könnte oder sollte.

Dominanz

Wie bestimmt setzen Sie eigene Interessen durch?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Dominanz 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.



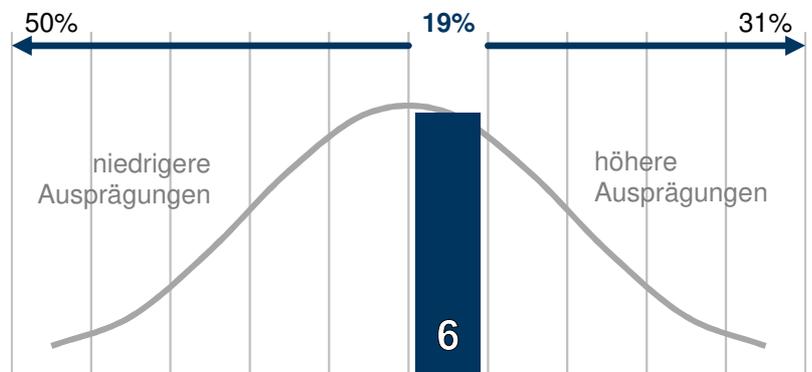
Im Vergleich zur Referenzgruppe ist es Ihnen sehr wichtig, Ihre Meinung offen und direkt zu äußern, selbst wenn dies zur Folge hat, dass Sie gelegentlich bei anderen anecken. Auch Konflikte sind Ihrer Ansicht nach hin und wieder erforderlich und sollten nicht kategorisch vermieden werden. Nur um des lieben Friedens willen geben Sie selten klein bei.

Personen, die von sich aus eher defensiv und zurückhaltend agieren, nehmen Ihr Auftreten mitunter als dominant wahr. Um auch diese Personen nicht vor den Kopf zu stoßen, könnten Sie versuchen, Ihr Gespür dafür noch weiter zu schärfen, in welchen Situationen oder bei welchen Gesprächspartnern eventuell ein zurückhaltenderes Agieren angemessener sein könnte.

Stabilität

Wie robust reagieren Sie auf Belastungen?

Ihre Selbsteinschätzung hinsichtlich der Skala Stabilität 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 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 dennoch 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.

Wie Sie die Ergebnisse des BIP-6F nutzen können

Viele Teilnehmer möchten die Ergebnisse des BIP-6F 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-6F 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-6F (BIP-6F-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-6F (BIP-6F-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-6F 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-6F-SI:

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP-6F/BIP-6F-SI/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-Fremdbeschreibungsinventar (BIP-6F-FI):

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