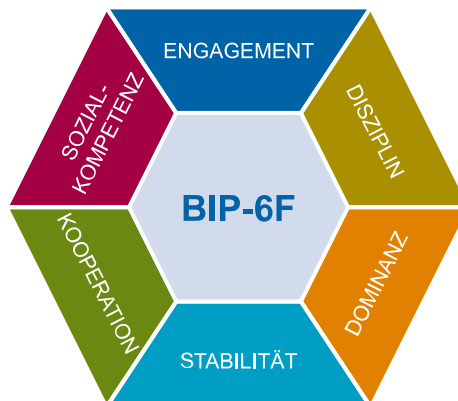


# BIP-6F

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen  
Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren



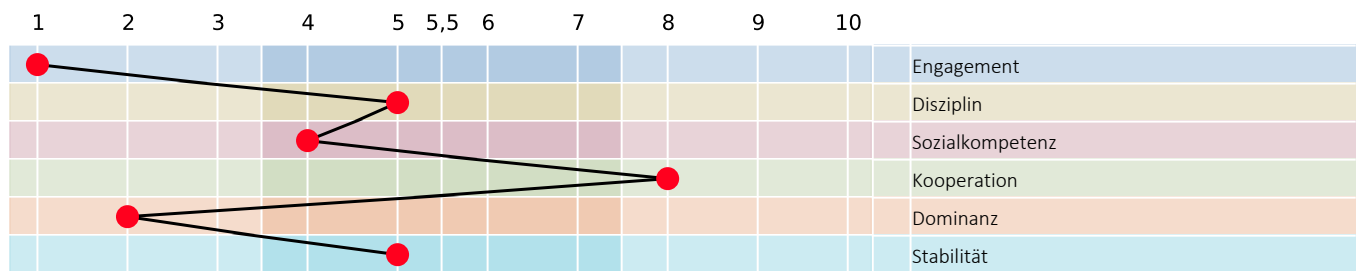
**Vorname Muster**  
**ID 5384-1270**  
**Datum 06.10.2025**

**Selbstbeschreibung**  
**1. Auflage**

# Übersicht

Hossiep, R. & Krüger, C. (2012). Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F). Göttingen: Hogrefe.

## Zusammenfassung



## Gliederung

- **Narrativer Report**
  - **Allgemeine Erläuterungen**
  - **Ihre Ergebnisse**
- **Profil**

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

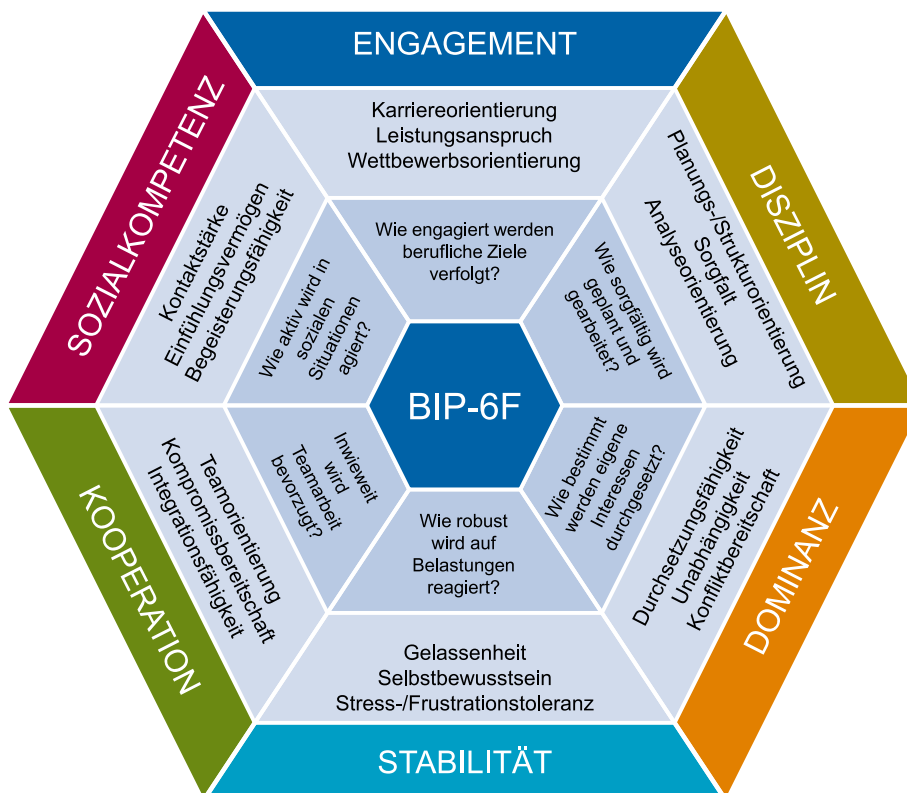
Das BIP-6F erfasst die individuellen Ausprägungen eines Teilnehmers auf den sechs Faktoren systematisch anhand von einzelnen Aussagen, die sich auf die sechs Faktoren beziehen. Dies erfolgt im BIP-6F mit Hilfe eines Fragebogens zur Selbstbeschreibung. Das heißt, der Teilnehmer schätzt sein eigenes Verhalten 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.



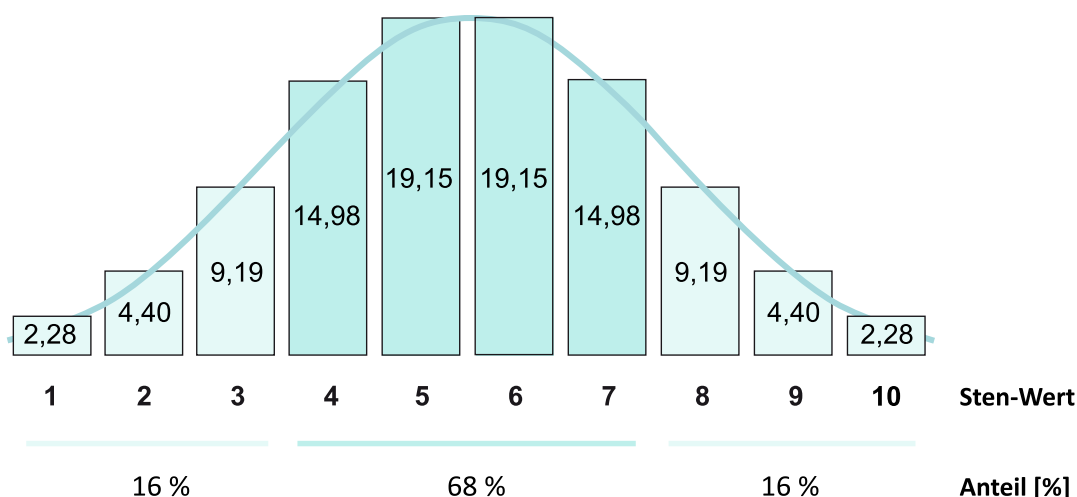
## Hinweise zur Interpretation Ihres Ergebnisprofils

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

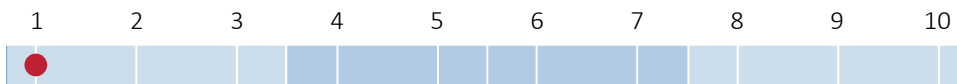
In diesem Abschnitt werden Ihre Ergebnisse angezeigt, die sich aus Ihren Antworten im Vergleich zur Referenzgruppe ergeben haben. Für diese Auswertung wurde die Referenzgruppe „Kontextübergreifende Gesamtnorm berufstätiger Fach- und Führungskräfte“ herangezogen.

## 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“:



Im Vergleich zur Referenzgruppe beschreiben Sie sich im beruflichen Bereich als nicht besonders ehrgeizig. Ihr Privatleben ist Ihnen sehr wichtig und Sie sind nicht bereit, zugunsten Ihrer beruflichen Laufbahn Einschränkungen in Kauf zu nehmen.

Sie setzen sich im beruflichen Kontext bevorzugt Ziele, die Sie ohne außergewöhnliche Anstrengungen erreichen können, und es macht Ihnen nichts aus, wenn andere durch größeres Engagement erfolgreicher sind. Sie sehen sich nicht als Initiator von Veränderungen und sind zufrieden, wenn Sie die gestellten Anforderungen erfüllen.

Wenn diese Einschätzungen auch Ihr Selbstbild treffen, sind Sie vermutlich diesbezüglich mit sich im Reinen und erleben die unterdurchschnittliche Ausprägung des Faktors Engagement als unproblematisch. Falls Sie jedoch von der relativ geringen Ausprägung überrascht sind, entspricht die hier gewählte Vergleichsgruppe wahrscheinlich nicht Ihrem persönlichen Bezugsrahmen. Möglicherweise könnte es dann für Sie hilfreich sein, Ihren Bezugsrahmen zu hinterfragen. Darüber hinaus könnte es für Sie interessant sein, sich allgemein mit der Frage zu beschäftigen, was Sie motiviert und antreibt. In welchen Situationen erleben Sie sich als engagiert? Wann "brennen" Sie für ein bestimmtes Thema oder ein besonderes Anliegen? Auch wenn wichtige Motive und Werte außerhalb der Arbeitswelt liegen, kann es für die eigene Zufriedenheit wichtig sein, diese Motive und Werte zu kennen und sich bei Bedarf oder Gelegenheit an ihnen zu orientieren.

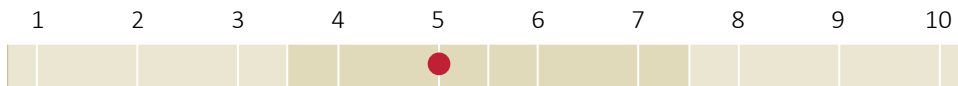


# Disziplin

## 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“:



Es gelingt Ihnen bei Planungs- und Arbeitsprozessen, eine angemessene Balance zwischen Sorgfalt und Pragmatismus zu finden. Bevorzugt entscheiden Sie je nach Art der Aufgabenstellung, ob eine spontane, pragmatische Herangehensweise angemessen ist oder ob Sie viel Zeit und Energie in Kontrollprozesse investieren, um ein bestmögliches Ergebnis zu erreichen.

Bei anstehenden Entscheidungen streben Sie an, die wichtigsten Alternativen zügig anhand der verfügbaren Informationen zu bewerten. Dabei sind Sie in der Lage, auch bei einer bleibenden Rest-Unsicherheit Entscheidungen zu treffen. Im Vergleich zur Referenzgruppe bevorzugen Sie im Allgemeinen systematische Planungen, auf unerwartete Veränderungen können Sie jedoch ggf. flexibel reagieren.

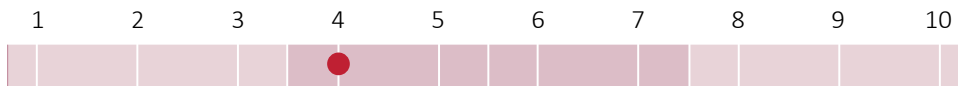
Um stets die für die jeweiligen Erfordernisse optimale Vorgehensweise zu wählen, könnte es für Sie interessant sein, Ihre eigene Wahl der Herangehensweise bewusst zu hinterfragen: Welche Aufgabenstellungen erfordern eine größere Sorgfalt bei der Bearbeitung, bei welchen ist ein zeitnaher Abschluss vorrangig? Welche Entscheidungen können tatsächlich zügig getroffen werden, welche könnten möglicherweise von einem vertieften Abwägen der Alternativen profitieren?

# 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 eher zurückhaltenden Menschen, der hin und wieder die Ruhe dem geselligen Trubel vorzieht. Sie sind niemand, der ständig im persönlichen Austausch mit anderen sein möchte. Wenn Sie Kontakte knüpfen, dauert es in der Regel eine gewisse Zeit, bis Sie sich unbekannten Personen öffnen.

In größeren Gruppen unbekannter Personen halten Sie sich bevorzugt im Hintergrund und vermeiden es, im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen. Wenn Sie eine Person näher kennen gelernt haben, fühlen Sie sich jedoch sicher und schätzen den Kontakt zu anderen.

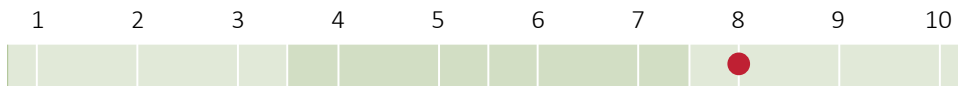
Im beruflichen Kontext wird häufig ein hohes Maß an Kontaktstärke erwartet, um zum Beispiel Beziehungen zu Kollegen aufzubauen oder neue Kunden zu gewinnen. Mit Blick auf Ihre persönliche Weiterentwicklung könnte es daher für Sie lohnenswert sein, von vertrauten Personen in Ihrem beruflichen Umfeld Rückmeldungen einzuholen, wann evtl. von Ihnen eine stärkere Aktivität im Umgang mit anderen erwartet wird.

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

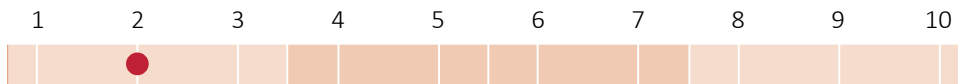
Die Kooperation mit anderen entspricht nicht zuletzt aufgrund der gestiegenen Komplexität zahlreicher Tätigkeitsfelder vielerorts den aktuellen Anforderungen. Möglicherweise könnte es für Sie interessant sein, sich besonders bewusst zu machen, in welchen Projektphasen zum Beispiel aufgrund enger zeitlicher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

# Dominanz

## Wie bestimmt setzen Sie eigene Interessen durch?

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“:



Es ist Ihnen sehr wichtig, mit den Menschen in Ihrem Umfeld besonders rücksichtsvoll umzugehen und so zu einem harmonischen Miteinander beizutragen. Dies gilt sowohl für Ihr eigenes Verhalten als auch für das Verhalten, das Sie von anderen gegenüber Ihrer eigenen Person erwarten. Um nicht anzuecken und Konflikte zu vermeiden, passen Sie Ihren Standpunkt häufig bereitwillig der Meinung anderer an.

Andere zu kritisieren fällt Ihnen schwer oder aber Sie befürchten negative Folgen. Sie äußern Ihre Kritik daher vorzugsweise indirekt und nur, wenn es unumgänglich ist. Im Vergleich zur Referenzgruppe tun Sie sich schwer damit, anderen gegenüber "klare Kante" zu zeigen. Sie versuchen, Konflikte und Provokationen auch im Kleinen zu vermeiden und treten daher zurückhaltend, tolerant und nachgiebig auf.

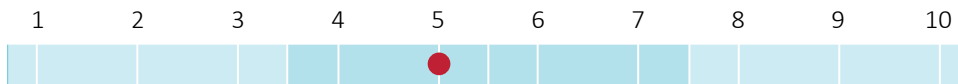
Wenn Sie Ihren eigenen Ideen gern hin und wieder mehr Gehör verschaffen oder Ihre Auffassungen mit mehr Nachdruck vertreten möchten, könnte es für Sie hilfreich sein, sich im Vorfeld von Verhandlungen genau zu überlegen, welche Argumente für Ihren Standpunkt sprechen und zu welchem Kompromiss Sie ggf. bereit wären. Darüber hinaus könnten Sie nach Gelegenheiten Ausschau halten, in denen es Ihnen möglicherweise leichter fällt etwas forscher aufzutreten, um in diesen Situationen vehementere Verhaltensweisen zu erproben. Bitten Sie Personen Ihres Vertrauens hierbei um Unterstützung und Rückmeldung.

# 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.

# Profil

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

