

BIP

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Vorname Name

ID 5384-1269

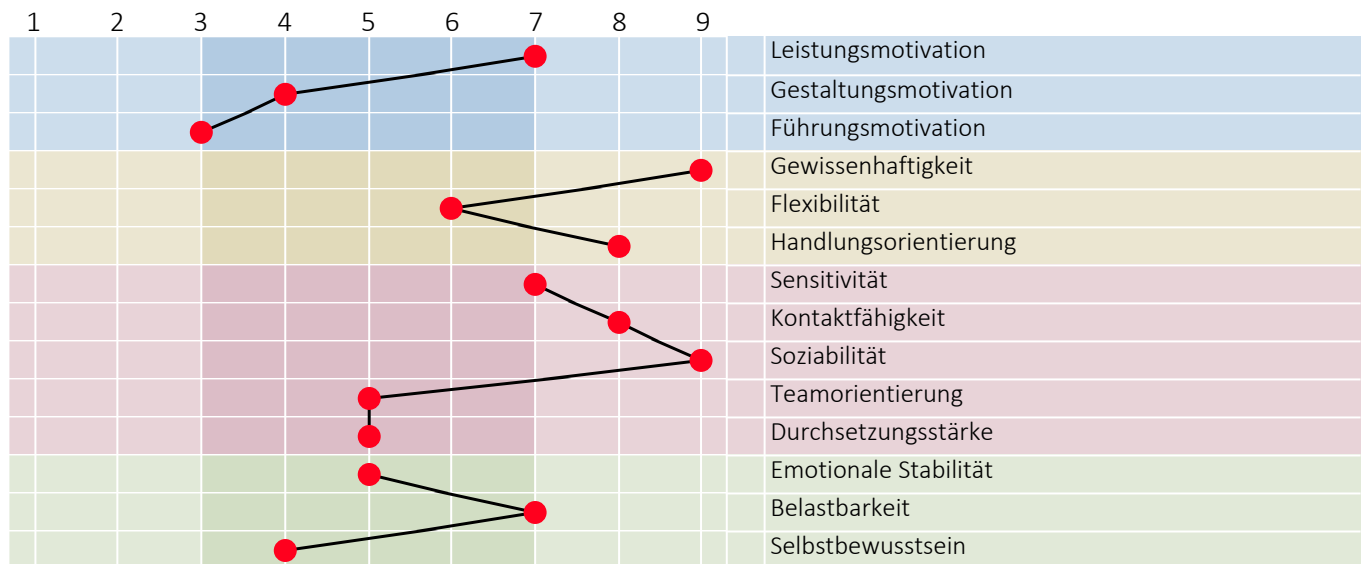
Datum 05.10.2025

Selbstbeschreibung

3. Auflage

Übersicht

Zusammenfassung



Gliederung

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

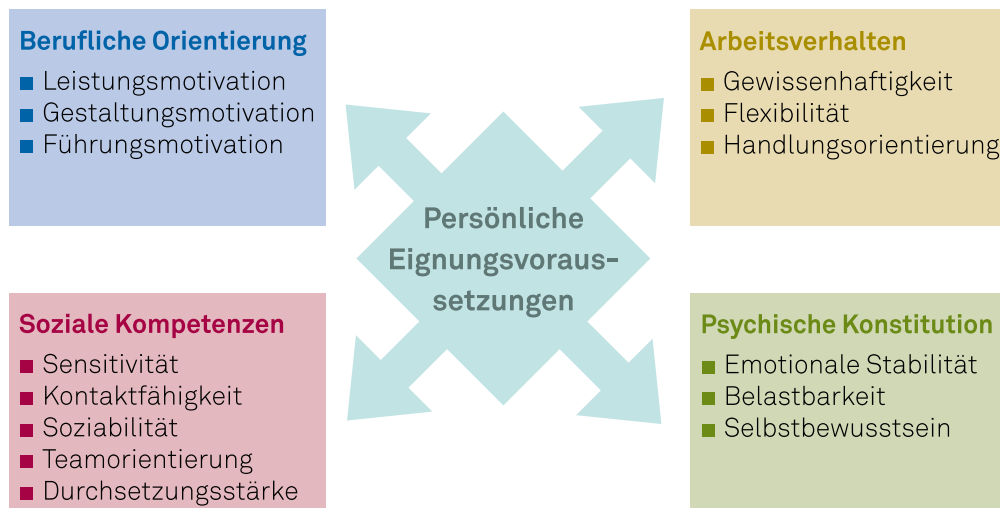
Für den fachgerechten Einsatz psychologischer Testverfahren und die verantwortungsvolle Interpretation von Testergebnissen gelten die Richtlinien der Internationalen Testkommission (ITC, 2000) bzw. die entsprechenden Richtlinien zum Einsatz computergestützter und internetbasierter Testverfahren (ITC,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

Allgemeine Erläuterungen

Informationen zum BIP

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung BIP ist ein psychologisches Testverfahren, das wissenschaftlich entwickelt wurde, um berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale systematisch zu erfassen.

Diese Erfassung erfolgt im BIP-Fragenbogen durch die Selbsteinschätzung des Teilnehmers/der Teilnehmerin im Hinblick auf eine Vielzahl beruflicher Situationen. Diese individuellen Einschätzungen werden bei der Auswertung zu 14 Persönlichkeitseigenschaften zusammengefasst. Die folgende Abbildung zeigt, dass diese 14 Eigenschaften 4 Bereichen zugeordnet werden können:



Diese 14 Eigenschaften bilden die menschliche Persönlichkeit nicht umfassend ab, sondern lediglich in jenen Facetten, die sich im Berufsleben als bedeutsam erwiesen haben.

Auf den folgenden Seiten finden Sie im Wesentlichen eine systematische Zusammenfassung Ihrer Selbstbeschreibung. Wahrscheinlich wird es daher nur wenige Aspekte geben, die Sie überraschen. Möglicherweise werden Sie sich bei einigen Eigenschaften andere Ausprägungen wünschen. Bitte bedenken Sie jedoch Folgendes: Die Erfassung dieser Eigenschaften impliziert keine Wertung im Sinne von "besser" oder "schlechter". Bei der Bewertung eines Ergebnisses müssen stets die individuellen Ziele und die persönliche Entwicklung berücksichtigt werden.

Gegebenenfalls ist darüber hinaus die Passung der Eigenschaften zu den Anforderungen einer beruflichen Position zu beachten. Denn nicht jede Eigenschaft ist für alle Tätigkeiten von gleicher Relevanz und bei einigen Tätigkeiten können zum Beispiel mittlere Ausprägungen wünschenswerter sein als besonders hohe oder niedrige.

Im Anschluss finden Sie einige Anregungen, wie Sie die in den folgenden Erläuterungen enthaltenen Informationen nutzen können. Das BIP wird sehr häufig zur Vorbereitung eines Gesprächs eingesetzt; Sie können die Ergebnisse jedoch auch unabhängig von dem Kontext, in dem Sie das BIP bearbeitet haben, für Ihre persönliche Entwicklung nutzen.

Hinweise zur Interpretation Ihrer Ergebnisse

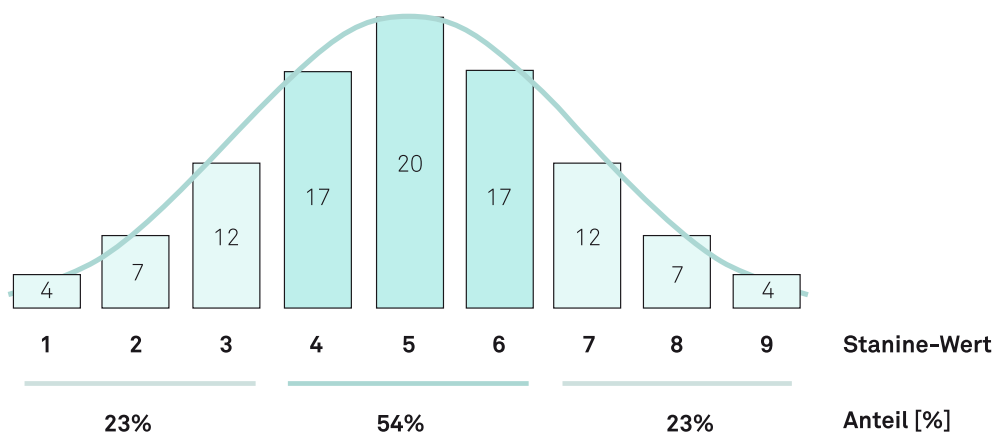
Persönliche Eigenschaften lassen sich nicht – wie etwa die Temperatur – auf einer Skala mit einem fest definierten Nullpunkt messen. Die Aussage "Bei Herrn X ist die Teamorientierung hoch ausgeprägt" bedeutet insofern: "Im Vergleich zu anderen ist die Teamorientierung bei Herrn X hoch ausgeprägt". Menschen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

In wissenschaftlich entwickelten psychologischen Fragebogen werden daher Personen mit dem Durchschnitt einer Referenzgruppe verglichen. Die Ausprägung einer bestimmten Eigenschaft ist stets vor diesem Hintergrund zu interpretieren.

So ist etwa denkbar, dass bei einer Führungskraft die Leistungsmotivation relativ zu anderen höheren Führungskräften recht niedrig ausgeprägt ist, im Vergleich zur Gesamtbevölkerung jedoch eher hoch.

Die Ergebnisse der Vergleichspersonen werden entsprechend einer Normalverteilung auf neun Stufen, den so genannten Stanine-Werten, verteilt. Wie viele andere menschliche Eigenschaften ist z.B. auch die Körpergröße normalverteilt. Circa zwei Drittel aller Deutschen sind zwischen 1,55m und 1,85m groß; davon nach oben oder unten abweichende Körpermaße sind eher selten. Bei einer Normalverteilung liegt somit der Großteil der Werte im mittleren Bereich, Extremwerte treten selten auf.

In der folgenden Abbildung ist dargestellt, wie die Stanine-Werte entsprechend einer Normalverteilung gebildet werden. Es zeigt sich, dass sich mit dem Verlauf der Normalverteilung die Stufengröße der Stanine-Werte verändert: Im mittleren Bereich finden sich viele Personen pro Stufe, in der Stufe 5 z.B. 20%. In den äußeren Bereichen umfasst eine Stufe nur wenige Personen, die Stufen 1 und 9 z.B. jeweils nur 4% der Vergleichsgruppe. Daraus ergibt sich, dass in den drei mittleren Stufen – 4 bis 6 – zusammen die Ergebnisse von ca. 54% der Vergleichspersonen liegen, in den Stufen darüber und darunter jeweils von ca. 23%.



Wenn sich also in den Abbildungen auf den folgenden Seiten die Markierung im mittleren Bereich befindet, so entspricht die Ausprägung der jeweiligen Eigenschaft bei Ihnen dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe. Sollte sich die Markierung weiter rechts oder links befinden, so deutet das auf eine entsprechend höhere bzw. niedrigere Ausprägung hin. Ist einer der äußersten Profilpunkte – 1 oder 9 – markiert, weist dies darauf hin, dass lediglich bei einer sehr geringen Prozentzahl (ca. 4%) vergleichbarer Personen die Selbsteinschätzung eine ähnliche Ausprägung aufweist.

Bitte bedenken Sie, dass im Vergleich zu unterschiedlichen Gruppen auch unterschiedliche Ergebnisse resultieren könnten.

Wie Sie Ihre Ergebnisse nutzen können

Viele Teilnehmer möchten die Ergebnisse des BIP zur persönlichen Weiterentwicklung nutzen. Hierzu einige Ansatzpunkte:

Begutachten Sie die Abbildungen zu den vier Bereichen des BIP. Finden Sie sich in den Ausprägungen wieder? Wo bestehen Widersprüche oder Auffälligkeiten?

Das BIP 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 folgenden Seiten mit den Erläuterungen der Persönlichkeitsbereiche 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).

Diskutieren Sie mit Personen aus dem beruflichen und/oder privaten Lebensbereich, welche Anforderungen dort an Sie gestellt werden. Erfragen Sie, inwieweit Sie aus Sicht Ihres Gesprächspartners den Anforderungen gerecht werden. Erfragen Sie von Ihrem Gesprächspartner, welche Veränderungen Sie aus dessen Sicht vornehmen sollten, um den Erwartungen zu entsprechen: "Was müsste ich konkret in dieser oder jener Situation tun, um Ihrer Anforderung/Erwartung gerecht zu werden?".

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 Führungskräften, Kollegen, Ihrem Lebenspartner oder einem Coach. Seien Sie geduldig mit sich selbst, räumen Sie Veränderungen die notwendige Zeit ein.

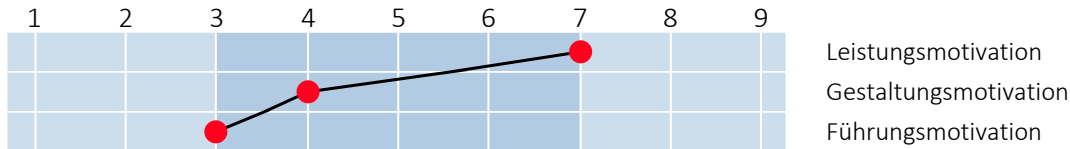
Quellenangabe

Hossiep, R. & Paschen, M. (2019). Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) (3., durchgesehene Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Ihre Ergebnisse

Berufliche Orientierung

Was spornt Sie beruflich an?



Leistungsmotivation

Inwieweit stellen Sie hohe Leistungsanforderungen an sich?

In Ihrem beruflichen Alltag hat Leistung einen erheblichen Stellenwert. Besondere Leistungen zu vollbringen, erzeugt bei Ihnen ein hohes Maß an Zufriedenheit. Für die erfolgreiche Bearbeitung von schwierigen Aufgaben nehmen Sie durchaus Einschränkungen Ihres Privatlebens in Kauf. Sie lassen sich nicht von schwer erreichbaren Zielen abschrecken, sondern erleben diese als Herausforderung. Hohe Hürden spornen Sie besonders an. Auf diese Weise können Sie Ihre Leistungsgrenzen austesten. Meist sind Sie im Interesse Ihres eigenen Wohlbefindens und Ihrer Gesundheit auch in der Lage, Ihre persönlichen Leistungsgrenzen zu akzeptieren. Allerdings könnte es für Sie langfristig bedeutsam sein, Ihre außerberuflichen Aktivitäten stärker zu pflegen und Ihre Work-Life-Balance damit im Blick zu halten.

Gestaltungsmotivation

Wie wirken Sie auf Prozesse ein?

In der Regel sind Sie durchaus motiviert, Veränderungen in Ihrem Arbeitsumfeld zu initiieren oder mit zu initiieren. Sie können jedoch auf Gestaltungsspielräume verzichten und sich auf bestehende Gegebenheiten und Strukturen einstellen, wenn Sie ansonsten mit Ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden sind. Grundsätzlich verfolgen Sie Ihre Vorstellungen und Ideen mit Engagement und sind bereit, erkannte Missstände zu beseitigen. Sofern Sie allerdings auf deutliche Widerstände stoßen bzw. gegen die Überzeugungen anderer ankämpfen müssen, neigen Sie im Vergleich zu anderen Personen bisweilen dazu, nur überschaubare Risiken einzugehen, schneller zurück zu stecken und sich anderen Aufgaben bzw. Themen zuzuwenden.

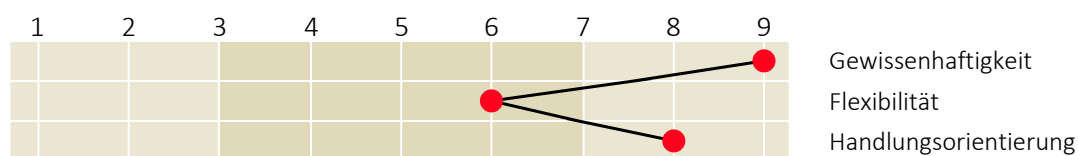
Führungsmotivation

Wie wirken Sie auf Personen ein?

Es vermittelt Ihnen keine Zufriedenheit, andere Menschen zu steuern und zu beeinflussen. Die Vorstellung, sich zu exponieren und Orientierungsmaßstab für andere zu sein, behagt Ihnen nicht. Sie übernehmen ungern die alleinige Verantwortung für schwerwiegende Entscheidungen. Wahrscheinlich reizt Sie die Auseinandersetzung mit fachlichen Themenstellungen mehr und die von Ihnen ausgehenden Impulse sind stärker aufgabenbezogener Natur. In Besprechungen und Diskussionen nehmen Sie nur sehr selten das Zepter in die Hand, um die übrigen Beteiligten in eine bestimmte Richtung zu lenken. Es könnte für Sie relevant sein, sich Ihre Ausprägungen auf den anderen Skalen des Bereiches der beruflichen Orientierung (Leistungsmotivation, Gestaltungsmotivation) vor Augen zu führen, um gegebenenfalls andere Antriebskräfte und Energien, die Sie im beruflichen Bereich stärker anspornen, zu identifizieren.

Arbeitsverhalten

Wie gehen Sie an berufliche Aufgaben heran?



Gewissenhaftigkeit

Wie wichtig sind Detailorientierung und Perfektionismus für Sie?

Sie investieren übermäßig viel Energie in die präzise Planung und Ausführung Ihrer Aufgaben, wobei Sie sich als höchst verlässlich und geradezu perfektionistisch erweisen. Sie versuchen, jede begonnene Tätigkeit so gründlich wie irgend möglich zu bearbeiten und scheuen dabei auch vor einem weit überdurchschnittlichen Aufwand nicht zurück. Sie zeigen ein hohes Maß an Beharrungsvermögen, wenn es auf Einzelheiten und Details ankommt und bleiben mit Ausdauer bei der Sache. Sorgfalt ist für Sie von größter Bedeutung und Sie verfügen in diesem Bereich über ausgesprochen hohe eigene Standards. Sie sind erst dann mit sich zufrieden, wenn Sie alle Einzelheiten und Details beachtet und integriert haben und wollen unter allen Umständen vermeiden, dass Ihnen Fehler unterlaufen. Bei der Zusammenarbeit mit weniger gewissenhaften Personen tun Sie sich eher schwer, denn Sie neigen wahrscheinlich dazu, Ihren Anspruch an Sorgfalt auch auf andere Menschen zu übertragen. Vermutlich tolerieren Sie daher Nachlässigkeiten anderer bei der Ausführung von Arbeiten weniger. Auch wenn Sie mit dem Resultat Ihrer Arbeit noch nicht wirklich zufrieden sind, sollten Sie darüber nachdenken, ob Sie nicht die Erwartungen anderer längst erfüllt bzw. sogar deutlich übertroffen haben. Sofern Sie den Eindruck gewinnen, dass Ihre hohen Ansprüche an die eigene Präzision Ihnen gelegentlich im Wege stehen bzw. Sie bisweilen sogar blockieren, könnte es für Sie hilfreich sein, ernsthaft darüber nachzudenken, sich in verstärktem Maß an den tatsächlichen Anforderungen der Aufgabe zu orientieren. Auf diese Weise könnte es Ihnen gelingen, Dinge gelassener anzugehen und auch einen gewissen „Mut zur Lücke“ zu entwickeln.

Flexibilität

In welchem Ausmaß sind Sie willens, sich immer wieder umzustellen?

Es fällt Ihnen vergleichsweise leicht, sich auf wechselnde Bedingungen und damit einhergehende Veränderungen in Ihrem beruflichen Wirkungsfeld einzustellen. Ungewohnte Aufgaben kommen Ihnen tendenziell entgegen und Sie sind meist in der Lage, mit den damit verbundenen Herausforderungen konstruktiv umzugehen. Unbekannte Vorgänge und Prozesse verunsichern Sie somit in der Regel kaum, denn Sie verfügen über ein gewisses Improvisationstalent. Es macht Ihnen dabei weniger aus, wenn Aufgabenstellungen unscharf definiert sind. Veränderten Situationen stellen Sie sich zumeist bereitwillig. Ständige Veränderungen sind für Sie jedoch kein Selbstzweck, so dass Sie sich auch im Rahmen kontinuierlich wiederkehrender Prozesse vermutlich dauerhaft erfolgreich bewegen können. In Zeiten dynamischer Veränderungen im Berufsleben, die sich auf sämtliche Tätigkeiten auswirken, kommt Ihnen vermutlich Ihre Fähigkeit, sich umstellen zu können, zur erfolgreichen Bewältigung von Arbeitsanforderungen zu Gute.

Handlungsorientierung

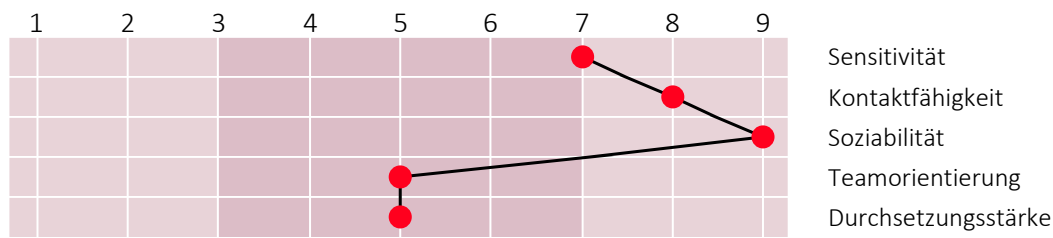
Wie zielgerichtet setzen Sie getroffene Entscheidung in Handlungen um?

Sie zeichnen sich durch Ihre Fähigkeit aus, Aufgaben zügig anzugehen und rasch abzuschließen. Die Umsetzung Ihrer Vorhaben nehmen Sie meist unverzüglich in Angriff und sind in der Lage, Ihre Aufmerksamkeit auf die zunächst erforderlichen Schritte zu richten, ohne sich von anderen nachrangigen Aspekten ablenken zu lassen. Sie verfügen über ein hohes Maß an Selbstorganisation. Komplexe Aufgaben bewältigen Sie – möglicherweise intuitiv

– durch eine sinnvolle Gliederung in gut erreichbare Teilziele. Zugleich nehmen Sie sich vermutlich nicht immer die notwendige Zeit, das Für und Wider Ihrer Handlungsweisen bzw. deren Konsequenzen hinreichend abzuwägen. Man kennt Sie als jemanden, der in der Lage ist, spontan zu entscheiden und gern beherzt zur Tat schreitet. Mit diesem Vorgehen dürften Sie in zahlreichen Situationen erfolgreich agieren. Gleichwohl sollten Sie nicht außer Acht lassen, dass ein derartiges Vorgehen die Gefahr birgt, in Situationen vorschnell zu handeln, in denen eine gründlichere Analyse erforderlich gewesen wäre. Bei bestimmten Fragestellungen kann es durchaus hilfreich sein, das Für und Wider einer Situation tiefgreifend zu durchdringen, um so die Dinge wirklich zu Ende denken.

Soziale Kompetenzen

Wie treten Sie im beruflichen Kontext anderen Personen gegenüber?



Sensitivität

Wie sicher erspüren Sie die Gefühle anderer?

Sie beschreiben sich als eine Person, die im Kontakt mit anderen über ein besonders treffsicheres Gespür für die Stimmungslage Ihres Gegenübers verfügt und im Gespräch mitschwingende Emotionen und Konflikte präzise wahrnehmen kann. Insofern gelingt es Ihnen fast immer, sich auch auf schwer zugängliche Personen einzustellen sowie in schwierigen Situationen den richtigen Ton zu treffen. Sie erkennen intuitiv, welche möglicherweise unausgesprochenen zwischenmenschlichen Anforderungen eine Situation birgt. Daher fällt es Ihnen offenbar sehr leicht, sich angemessen in die Lage anderer Menschen hineinzudenken und auf diese Weise deren jeweilige Stimmung und Befindlichkeit zu erkennen. Eine hoch ausgeprägte Sensitivität geht mitunter auch mit hoher Sensibilität in Bezug auf die eigene Person einher. Dies kann sich darin äußern, dass in bestimmten Situationen sehr empfindsam, ja gelegentlich sogar empfindlich und gegebenenfalls überreagiert wird. Wenn Sie derartige Reaktionen von sich kennen, könnte es hilfreich sein, sich Rückmeldungen von Arbeitskollegen, Freunden und/oder Bekannten einzuholen, um sich der Angemessenheit Ihrer eigenen Reaktionen zu versichern.

Kontaktfähigkeit

In welchem Umfang verhalten Sie sich sozial offensiv?

Sie pflegen im beruflichen Kontext unbefangen und spontan auch auf Ihnen unbekannte Personen zuzugehen. Anderen begegnen Sie generell ungezwungen, sind offen für den persönlichen Austausch und genießen es bisweilen geradezu, mit zahlreichen Gesprächspartnern in Verbindung zu stehen. Daher zählt es zu Ihren Stärken, berufliche Netzwerke zu knüpfen, aufrechtzuerhalten und auszubauen. Sie verfügen über einen sicheren Umgang mit anderen Menschen und es bereitet Ihnen Vergnügen, immer wieder neue berufliche Bekanntschaften zu schließen, da es für Sie einen nicht unerheblichen Anreiz darstellt, den kommunikativen Austausch zu pflegen. Von anderen Personen werden Sie insgesamt als sehr kontaktfreudig erlebt. Allerdings ist nicht auszuschließen, dass sich bisweilen eher introvertierte Gesprächspartner durch Ihre offensive kontaktfreudige Art in die Defensive gedrängt fühlen könnten. Insofern ist Ihnen durchaus anzuraten, gelegentlich inne zu halten, die Wirkungsweise des eigenen Handelns zu hinterfragen und auf diese Weise sicher zu stellen, dass sich auch Ihre Gesprächspartner angemessen einbringen können.

Soziabilität

Wie wichtig ist Ihnen ein harmonisches Miteinander?

Im beruflichen Kontext ist es für Sie von außerordentlicher Bedeutung, von anderen als besonders freundlich und rücksichtsvoll wahrgenommen zu werden. Sie benötigen ein harmonisches Miteinander, um sich in Ihrer beruflichen Tätigkeit wohlfühlen und sind stets darum bemüht, nicht anzuecken sowie ausgleichend und integrierend auf Ihr Umfeld zu wirken. Wenn Sie andere Menschen kritisieren müssen, so tun Sie dies – wenn überhaupt – nur indirekt oder verklausuliert. Sie möchten Ihr Gegenüber keinesfalls vor den Kopf stoßen und Sie sind gemäß Ihrer Selbsteinschätzung konfliktscheu und daher nicht in der Lage, andere mit unangenehmen Wahrheiten zu konfrontieren. Es bereitet Ihnen erhebliches Unbehagen, wenn Sie Missmut auf sich ziehen.

Anderen Menschen treten Sie mit großem Wohlwollen und Rücksichtnahme entgegen, um als unterstützend und liebenswürdig wahrgenommen zu werden. Diese wohlwollende Rücksichtnahme erwarten Sie dabei auch von anderen Personen Ihnen gegenüber. Sie verhalten sich in der Gesamtschau am liebsten "diplomatisch" – auch wenn es sachlich dringend erforderlich wäre, eine „härtere Gangart“ einzuschlagen. Für Ihr zukünftiges Verhalten wäre es daher förderlich, klar Position zu beziehen bzw. deutlich an Prägnanz zu gewinnen, indem Sie von Ihnen als wichtig erachteten Sachverhalten auch angemessen Ausdruck verleihen. Darüber hinaus ist es im Sinne aktiver Verantwortungsübernahme zunehmend bedeutsam, das Risiko einzugehen und zuzulassen, nicht nur positive Eindrücke an Gesprächspartner weiterzugeben, sondern wechselseitig auch die Chance zu eröffnen, von kritischem Feedback zu profitieren.

Teamorientierung

Wie stark bevorzugen Sie Teamarbeit?

Sie beschreiben sich als eine Person, die über eine besonders ausgewogene Balance zwischen Teamorientierung und autonomem Vorgehen verfügt. Sie arbeiten einerseits gern mit anderen zusammen, bewerten die Kooperation mit anderen als wertvoll und fühlen sich durchaus wohl, wenn Sie im Team tätig sein können. Andererseits schätzen Sie bei bestimmten Aufgaben – obwohl Ihnen die Vorteile von Teamarbeit gegenwärtig sind – ein selbständiges, unabhängiges Vorgehen und nicht auf die Hilfe anderer angewiesen zu sein. Gleichwohl macht es Ihnen anlassbezogen auch wenig aus, die Unterstützung anderer anzufordern und in Anspruch zu nehmen. Sie sind sowohl in der Lage, Verantwortung für Arbeitsergebnisse abzugeben bzw. mit anderen zu teilen, als auch die Verantwortung persönlich wahrzunehmen. Ihnen ist zu empfehlen, auch in Zukunft abzuwägen, in welchen Fällen es – nicht zuletzt unter ökonomischen Gesichtspunkten – ratsam ist, Aufgabenstellungen gemeinsam im Team anzugehen oder eher das individuelle Erarbeiten einer Lösung angezeigt ist.

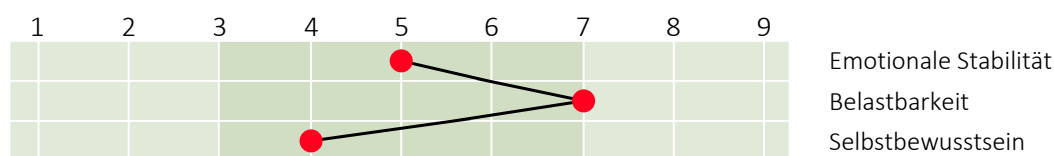
Durchsetzungsstärke

Mit welcher Vehemenz verfolgen Sie anderen gegenüber Ihre Ziele?

Sie vertreten Ihre Auffassungen und Standpunkte meist mit einer ausgewogenen Balance zwischen Kompromissbereitschaft und Durchsetzungsstärke. Weder tendieren Sie dazu, andere Personen über Gebühr zu dominieren, noch neigen Sie zu vorschnellen Kompromissen nur um des lieben Friedens willen. Dabei vertreten Sie Ihre Ansichten durchaus mit Engagement. Der Schwerpunkt Ihrer Bemühungen liegt in der Regel darauf, andere von Ihren Ideen und Standpunkten zu überzeugen, wobei Sie sich vermutlich meist auf sachliche Argumente stützen. Sie bemühen sich einerseits um die Durchsetzung Ihrer Vorstellungen, nehmen sich andererseits aber auch bereitwillig zurück, wenn ein weiteres Beharren die Auseinandersetzung unnötig verschärfen würde oder wenn Sie den Eindruck gewinnen, dass andere Personen über bessere Ansätze zur Lösung einer Aufgabe verfügen. Zur Adjustierung und Optimierung der eigenen Verhaltens- und Vorgehensweisen ist es stets sinnvoll, sich regelmäßig Feedback einzuholen, ob in der ein oder anderen Situation ein druckvolleres durchsetzungsorientiertes Agieren oder aber eine stärkere Kompromissorientierung angemessener und damit noch zielführender gewesen wäre.

Psychische Konstitution

Wie gehen Sie mit beruflichen Widerständen, Belastungen und Misserfolgen um?



Emotionale Stabilität

In welchem Ausmaß sind Sie emotional robust?

Sie beschreiben sich als Person, die sich im Umgang mit Problemen und Sorgen im Allgemeinen durch Gelassenheit auszeichnet. Sie verfügen über eine ausgewogene Balance zwischen einer robusten psychischen Reaktion auf Beeinträchtigungen und einer durchaus wünschenswerten Bereitschaft zur kritischen Selbstreflektion. Über berufliche Rückschläge kommen Sie nach einer angemessenen Zeit hinweg und es gelingt Ihnen durchaus, sich nach Niederlagen erneut zu motivieren. Insgesamt ist Ihnen eine weitgehend optimistische Berufs- und Lebensauffassung zu Eigen und Sie erleben nur wenige Beeinträchtigungen Ihrer Arbeitsfähigkeit durch Schwierigkeiten, Misserfolge und persönliche Probleme. Sie sind somit recht gut in der Lage, negative Emotionen zu kontrollieren und lassen sich im Rahmen Ihrer Arbeitstätigkeit nicht durch derartige Gefühle lähmen. Einzelne Phasen, in denen Sie sich etwas weniger ausgeglichen oder niedergeschlagen fühlen, beeinträchtigen Ihre Tatkraft insofern nicht nachhaltig, so dass Sie auch Aufgaben gewachsen sind, bei denen Sie einem gewissen permanenten Druck ausgesetzt sind.

Belastbarkeit

Wie viel wollen und können Sie sich an Belastung zumuten?

Hohe Belastungen können Sie sehr gut verkraften, ohne dass Sie sich dadurch beeinträchtigt fühlen. Es macht Ihnen kaum etwas aus, sich auch über längere Zeiträume hinweg kontinuierlich hohen Anforderungen zu stellen. Möglicherweise wirkt gerade diese intensive Belastung auf Sie durchaus motivierend und bereitet Ihnen Freude. Sie verfügen über ausgesprochen viel Energie und schaffen es in arbeitsintensiven Phasen sehr gut, Ihre Kräfte zu bündeln und Ihre Leistungsfähigkeit auf hohem Niveau aufrecht zu erhalten. Gleichzeitige Anforderungen von unterschiedlichen Seiten können Sie bestens bewältigen. Es dauert sehr lange, bis Sie an Ihre eigenen Leistungsgrenzen stoßen. Bei Personen wie Ihnen, die sich als gesundheitlich besonders robust und fit beschreiben, besteht grundsätzlich die Gefahr, dass Sie sich kontinuierlich auch über Ihre Belastungsgrenze hinaus beanspruchen. Dies wird umso mehr der Fall sein, wenn Sie über einen besonders hohen Leistungsethos verfügen (vergleichen Sie bitte dazu Ihre Ausprägung auf der Skala Leistungsmotivation) und Sie zudem das starke Bedürfnis haben, andere Personen in Ihrem Arbeitsumfeld nicht zu enttäuschen (vergleichen Sie dazu auch Ihre Ausprägung auf der Skala Soziabilität). Vor diesem Hintergrund sollten Sie bei sich selbst auf entsprechende körperliche Signale achten und im Sinne der Erhaltung Ihrer mittel- und langfristigen Gesundheit und damit Arbeitsfähigkeit reagieren. Dies könnte für Sie gegebenenfalls bedeuten, verstärkt Prioritäten zu setzen und sich systematisch planend Zeit für Regeneration und Erholung zu reservieren.

Selbstbewusstsein

Wie überzeugt sind Sie von sich als Person?

Sie beschreiben sich im Vergleich mit anderen als nur geringfügig weniger selbstbewusst und in Bezug auf die eigene Person eher bescheiden. Obwohl Sie sich im beruflichen Kontext gut im Griff haben und sich Ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst sind, empfinden Sie sich in einigen wenigen Situationen als nicht immer souverän. Sie machen sich gelegentlich durchaus Gedanken darüber, welches Bild Sie bei anderen Menschen hinterlassen und

ob Ihre Reaktionen der Situation tatsächlich angemessen sind. Vor diesem Hintergrund sind Sie sich manchmal nicht ganz sicher, ob Sie das häufig verlangte hohe Maß an Souveränität ausstrahlen bzw. ausstrahlen wollen. Gleichwohl wirken Sie mutmaßlich nach außen hin meistens erheblich selbstsicherer, als Sie das für sich selbst empfinden. Auseinandersetzungen mit anderen suchen Sie in der Regel nicht aktiv auf. Gegen Kritik sind Sie nicht immun, diese kann Sie im Ausnahmefall durchaus treffen. Sie streben nicht nach Applaus, insofern ist es Ihre Sache nicht, ständig im Mittelpunkt des Geschehens zu stehen und alle Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen. Für eine besonders erfolgreiche berufliche Tätigkeit ist es heutzutage von nicht zu unterschätzender Bedeutung, vom eigenen Können nachhaltig überzeugt zu sein und dies anderen auch deutlich zu demonstrieren. Falls es Ihrem Wunsch entspricht, noch mehr Selbstbewusstsein zu signalisieren, kann es hilfreich sein, sich aktiv besonders schwierigen Situationen zu stellen und anschließend Feedback von anderen Personen einzuholen, um auf diese Weise Anhaltspunkte zu gewinnen, noch mehr Souveränität auszustrahlen.

Rohwertergebnisse der Skalen: Mittelwerte

Für manche Fragestellung und als zusätzlicher Hinweis zur Interpretation ist die Betrachtung der mittleren Rohwerte je Skala von Interesse. Der mittlere Rohwert wird berechnet, indem der Skalensummenwert durch die Anzahl der Items pro Skala geteilt wird, sodass sich ein arithmetischer Mittelwert ergibt. Entsprechend der Antwortskala hat der mittlere Skalenrohwer eine Spannweite von 1 bis 6. Da eine 6er-Skala keinen exakten Mittelwert aufweist, beträgt der statistische Durchschnitt 3,5. Mehr oder weniger große Abweichungen davon können zusätzlich zum resultierenden Normwert als Indikatoren zur Interpretation herangezogen werden. Der folgenden Tabelle können die mittleren Skalenrohwer entnommen werden.

Skala	Mittelwert*
Berufliche Orientierung	
Leistungsmotivation	5.00
Gestaltungsmotivation	3.67
Führungsmotivation	3.13
Arbeitsverhalten	
Gewissenhaftigkeit	5.29
Flexibilität	4.64
Handlungsorientierung	5.29
Soziale Kompetenzen	
Sensitivität	5.17
Kontaktfähigkeit	5.25
Soziabilität	5.13
Teamorientierung	4.15
Durchsetzungsstärke	4.08
Psychische Konstitution	
Emotionale Stabilität	3.44
Belastbarkeit	5.38
Selbstbewusstsein	3.56

Anmerkung: *Der angegebene Mittelwert ist der mittlere Rohwert je Skala.

Profil

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung · Selbstbeschreibung Berufstätige Fach- und Führungskräfte · Stanine-Werte (5+2z)

