

# BIP

## Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (Revidierte Forschungsversion VI)

### Ergebnisbericht

### Für Herrn Max Mustermann

Vergleichsgruppe: Berufstätige Fach- und Führungskräfte



Projektteam Testentwicklung c/o Rüdiger Hossiep  
Fakultät für Psychologie, GAFO 04/979  
Ruhr-Universität Bochum  
Universitätsstr. 150, 44780 Bochum  
Tel: 0234 32 2 4623  
Fax: 0234 32 0 4623  
Email: [bip@rub.de](mailto:bip@rub.de)  
[www.testentwicklung.de](http://www.testentwicklung.de)

## Inhalt

- I. Allgemeine Erläuterungen zum BIP
- II. Hinweise zur Auswertung und Profildarstellung
- III. Ihre Ergebnisse
  - Berufliche Orientierung
  - Arbeitsverhalten
  - Soziale Kompetenz
  - Psychische Konstitution
- IV. Wie Sie die Ergebnisse des BIP nutzen können
- V. Ergebnisprofil

### I. Allgemeine Erläuterungen zum BIP

Mit dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) werden **berufsbezogene Aspekte** der Persönlichkeit systematisch auf wissenschaftlich fundierter Basis erfasst. Im BIP-Fragebogen nimmt der Teilnehmer/ die Teilnehmerin eine Selbsteinschätzung in Hinblick auf eine Vielzahl berufsbezogener Aussagen vor, welche bei der Auswertung zu 17 Persönlichkeitseigenschaften zusammengefasst werden. Diese überfachlichen Kompetenzen sind den Bereichen "Berufliche Orientierung", "Arbeitsverhalten", "Soziale Kompetenzen" und "Psychische Konstitution" zugeordnet.

Leistungsmotivation Gestaltungsmotivation Führungsmotivation Wettbewerbsorientierung	BERUFLICHE ORIENTIERUNG		ARBEITS- VERHALTEN	Gewissenhaftigkeit Flexibilität Handlungsorientierung Analyseorientierung
<b>ÜBERFACHLICHE KOMPETENZ</b>				
Sensitivität Kontaktfähigkeit Soziabilität Teamorientierung Durchsetzungsstärke Begeisterungsfähigkeit	SOZIALE KOMPETENZEN		PSYCHISCHE KONSTITUTION	Emotionale Stabilität Belastbarkeit Selbstbewusstsein

Abb. 1: Die Bereiche und Skalen des BIP

Auf den folgenden Seiten finden Sie im Wesentlichen eine **systematische Zusammenfassung** Ihrer Selbstbeschreibung. Wahrscheinlich wird es daher nur wenige Aspekte geben, die Sie überraschen.

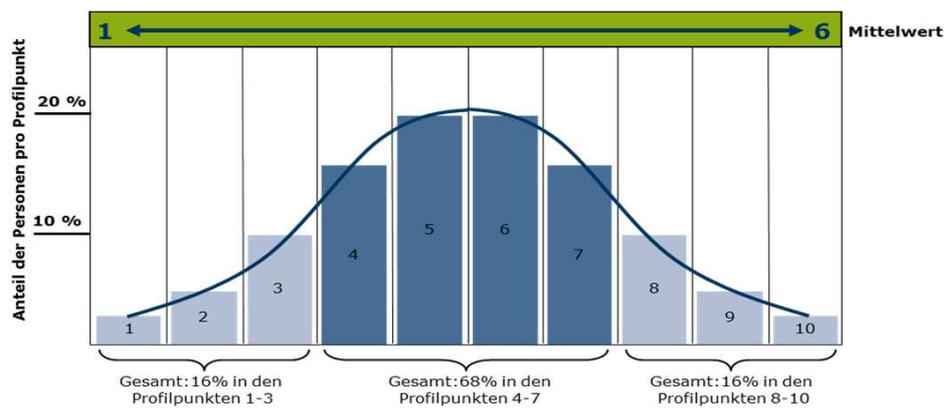
Möglicherweise werden Sie sich bei einigen Eigenschaften andere Ausprägungen wünschen. Bitte bedenken Sie jedoch Folgendes: Die Erfassung dieser Eigenschaften impliziert keine Wertung im Sinne von "besser" oder "schlechter". Bei der Bewertung eines Ergebnisses müssen stets die individuellen Ziele und die persönliche Entwicklung berücksichtigt werden. Gegebenenfalls ist darüber hinaus die Passung der Eigenschaften zu den Anforderungen einer beruflichen Position zu beachten. Nicht jede Eigenschaft ist für alle Tätigkeiten von gleicher Relevanz. Zudem ist durchaus vorstellbar, dass bei einigen Tätigkeiten sowohl zu hohe als auch zu niedrige Ausprägungen eher schaden als nützen.

## II. Hinweise zur Auswertung und Profildarstellung

Persönliche Eigenschaften lassen sich nicht – wie etwa die Umgebungstemperatur – auf einer Skala mit fest definiertem 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 zehn Stufen, so genannte **Sten-Werte**, verteilt. Wie viele andere menschliche Eigenschaften ist z.B. auch die Körpergröße annähernd normalverteilt. Circa zwei Drittel aller Europäer 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 Sten-Werte entsprechend einer Normalverteilung gebildet werden. Es zeigt sich, dass sich mit dem Verlauf der Normalverteilung die Stufengröße der Sten-Werte verändert: Im mittleren Bereich finden sich viele Personen pro Stufe, in den Stufen 5 und 6 jeweils 19,15%. In den äußeren Bereichen umfasst eine Stufe nur wenige Personen, die Stufen 1 und 10 z.B. jeweils nur 2,28% der Vergleichsgruppe. Daraus ergibt sich, dass in den vier mittleren Stufen (4 bis 7) zusammen die Ergebnisse von ca. 68% der Vergleichspersonen liegen, in den Stufen darüber (8 bis 10) und darunter (1 bis 3) jeweils von ca. 16%.



Wenn sich auf dem Profil die Markierung im mittleren Bereich befindet, so entspricht die Ausprägung der jeweiligen Eigenschaft 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 10 – markiert, weist dies darauf hin, dass lediglich bei einer sehr geringen Prozentzahl (2,28%) vergleichbarer Personen die Einschätzung eine ähnliche Ausprägung aufweist.

Das **Profil** (vgl. letzte Seite) veranschaulicht die Ausprägungen aller 17 Persönlichkeitseigenschaften auf einen Blick. In der Spalte ganz links wird für jede Skala der sog. „**Mittelwert**“ dargestellt. Dieser wurde aus der Summe der Antworten für die jeweilige Skala gebildet. Er kann zwischen 1 und 6 liegen, da im Fragebogen ein sechstufiges Antwortformat vorgegeben ist. Ein hoher Mittelwert spricht dafür, dass positiv formulierte Aussagen einer Skala in Richtung „trifft voll zu“ und negativ formulierte Aussagen der gleichen Skala in Richtung „trifft überhaupt nicht zu“ beantwortet wurden. Der sog. „**Profilpunkt**“ in der Spalte rechts daneben entspricht dem individuellen Profilpunkt, der auch in der grafischen Darstellung markiert ist. Dieser wurde bestimmt, indem die Mittelwerte der vorliegenden Selbstbeschreibung mit den Beantwortungen der Referenzgruppe verglichen wurden. Es handelt sich also *nicht* um den Durchschnittswert der Vergleichsgruppe, sondern um den individuellen Profilpunkt, der aufgrund des Vergleichs des individuellen Testergebnisses mit den Ergebnissen der Vergleichsgruppe bestimmt wurde.

### III. Ihre Ergebnisse

Im Folgenden werden Ihre individuellen Ausprägungen der 17 Persönlichkeitseigenschaften schriftlich erläutert. Die einzelnen Eigenschaften werden dabei unabhängig voneinander beschrieben. Dies bedeutet, dass Zusammenhänge zwischen den Eigenschaften nicht berücksichtigt werden.

#### **Berufliche Orientierung: Was spornt Sie beruflich an?**

##### **Leistungsmotivation: Inwieweit stellen Sie hohe Leistungsanforderungen an sich?**

Leistung hat für Sie in Ihrem beruflichen Alltag einen bedeutenden Stellenwert. Besonders hohe Leistungen zu vollbringen ruft bei Ihnen Zufriedenheit hervor. Für die Lösung von schwierigen Aufgaben nehmen Sie durchaus Einschränkungen im Privatleben in Kauf. Sie lassen sich nicht von schwer zu erreichenden Zielen abschrecken, sondern Sie erleben diese als Herausforderung. Auf diese Weise können Sie feststellen, wo Ihre Leistungsgrenzen liegen. Sie akzeptieren diese jedoch und können - im Interesse Ihres eigenen Wohlbefindens und ihrer Gesundheit - Prioritäten setzen. Es könnte für Sie wichtig sein, noch stärker darauf zu achten, die Lebensbereiche abseits der Arbeit ebenfalls kontinuierlich zu pflegen.

##### **Gestaltungsmotivation: Wie wirken Sie auf Prozesse ein?**

Sie beschreiben sich als eine Person, die in ihrem beruflichen Umfeld gern über einen hohen Gestaltungsspielraum verfügt. Es wirkt sehr motivierend auf Sie, sich aktiv an einer Veränderung und Gestaltung Ihrer Umgebung beteiligen zu können. Dabei ist es Ihnen wichtig, in Ihrem eigenen Arbeitsbereich über Einflussmöglichkeiten zu verfügen. Eigene Ideen und Vorstellungen zu verwirklichen spielt für Sie eine wichtige Rolle. Dafür setzen Sie Ihre Energien ein und kämpfen auch gegen auftretende Widerstände an. Dabei sind Sie jedoch nicht willens, für die Umsetzung Ihrer Ideen besonders hohe Risiken einzugehen.

##### **Führungsmotivation: Wie wirken Sie auf Personen ein?**

Es reizt Sie, im Rahmen Ihrer Tätigkeit Führungsaufgaben wahrzunehmen und Verantwortung für andere Personen zu tragen. Sie übernehmen gern Leitungsfunktionen und können, wenn nötig, in den Handlungsspielraum anderer eingreifen. Es gefällt Ihnen, Orientierungsmaßstab für andere zu sein und diese für Ihre Standpunkte zu gewinnen. Dabei ist es Ihnen für Ihren persönlichen beruflichen Erfolg wichtig, neben der Übernahme von Führungsaufgaben auch Fachkompetenz zu zeigen.

**Wettbewerbsorientierung: Inwieweit sind Sie bestrebt, sich mit anderen zu messen?**

Sie werden von Situationen, in denen Sie im Wettbewerb zu anderen stehen, stark angeregt und angespornt. Es ist Ihre Gewohnheit, einen ständigen Vergleich mit Personen Ihrer Umgebung vorzunehmen. Dies bereitet Ihnen sehr großes Vergnügen und verschafft Ihnen Genugtuung, weil Sie dadurch immer wieder aufs Neue eigene Fähigkeiten und Qualitäten auf die Probe stellen können. Es lässt Sie nicht kalt, wenn andere erfolgreicher sind, und es ist Ihnen sehr wichtig, in Ihren Betätigungsfeldern an der Spitze mit dabei zu sein. Wenn Sie den Eindruck gewinnen, von anderen überflügelt zu werden, so veranlasst Sie dies zu intensiveren Anstrengungen. Konkurrenz ist für Sie ein starker Antrieb hinsichtlich eigener Anstrengungen. Sie sollten überdenken, inwieweit Sie gelegentlich in "Wettkämpfe" eintreten oder sich u. U. wider besseren Wissens auf solche einlassen, die von der Sache her nicht angemessen sind. Eine Empfehlung für Sie kann darin liegen, der Zusammenarbeit und Kooperation eine gleichermaßen starke Gewichtung zu geben, indem Sie sich bemühen, sich gelegentlich zurückzunehmen und nicht jede Profilierungsmöglichkeit wahrzunehmen.

## **Arbeitsverhalten: Wie gehen Sie an berufliche Aufgaben heran?**

### **Gewissenhaftigkeit: Wie wichtig sind Detailorientierung und Perfektionismus für Sie?**

Sie sind der Ansicht, dass nicht alle Ergebnisse hundertprozentig perfekt ausgeführt sein müssen, sondern wägen erst genau ab, wann sich dieser erhöhte Aufwand lohnt. Möglicherweise schätzen Sie eher das Generieren von Ideen und Anstoßen von deren Umsetzung, als die mit der Durchführung verbundenen Detailarbeiten. Spontaneität ist Ihnen wichtiger, aber im Bedarfsfall können Sie auch vorgegebene Planungen präzise einhalten. Sie bevorzugen eher pragmatische Lösungen und bearbeiten nicht besonders gern über einen längeren Zeitraum hinweg Aufgaben, die eine hohe Präzision erfordern.

### **Flexibilität: In welchem Ausmaß sind Sie willens, sich immer wieder umzustellen?**

Es fällt Ihnen leicht, sich auf wechselnde Bedingungen und unvorhersehbare Veränderungen einzustellen. Neue Aufgaben kommen Ihnen entgegen und Sie können mit der damit verbundenen Unsicherheit gut umgehen. Unbekannte Vorgänge und Prozesse verunsichern Sie nicht, denn Sie können gut improvisieren. Es macht Ihnen wenig aus, wenn Aufgabenstellungen unscharf definiert sind, da Sie Ungewissheit tolerieren können und sich neuen Situationen bereitwillig stellen. Zur beruflichen Zufriedenheit benötigen Sie Herausforderungen und Veränderungen. Sie schätzen jedoch ebenso Ihre gewohnten Abläufe und ein gewisses Maß an Routine und Beständigkeit.

### **Handlungsorientierung: Wie zielgerichtet setzen Sie getroffene Entscheidungen in Handlungen um?**

Sie beschreiben sich als Person, die gelegentlich unsicher über das optimale Vorgehen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben ist. Wenn Sie sich für eine bestimmte Vorgehensweise entschieden haben, zögern Sie manchmal, bevor Sie mit der Umsetzung beginnen. Es fällt Ihnen nicht immer leicht, Ihre Aufmerksamkeit auf die erforderlichen Aspekte zu richten, da Sie dazu neigen, viele einfließende Faktoren zu betrachten. Wenn es die Situation erfordert, können Sie jedoch zügig Entscheidungen fällen und diese verwirklichen. Bei einer Vielzahl komplexer Aufgabenstellungen könnte es für Sie hilfreich sein, sich immer wieder abgegrenzte und überschaubare Teilziele zu setzen, damit Ihnen die effektive Bewältigung von zeitgleichen Anforderungen oder eher unangenehmen Aufgaben leichter von der Hand geht.

**Analyseorientierung: Wie differenziert durchdenken Sie Alternativen, bevor Sie sich entscheiden?**

Sie beschreiben sich als einen Menschen, der zügig Entscheidungen trifft. Es liegt nicht in Ihrer Natur, alle Facetten bzw. Aspekte einer Angelegenheit zu bedenken. Es ist Ihnen wichtig, sich nicht in endlosem Abwägen zu verlieren. Daher können Sie Unsicherheiten bei Entscheidungen gut ertragen und nehmen es auch hin, fehlerhaft gehandelt zu haben. Detailliertes Prüfen von Sachverhalten ist nicht Ihre Sache, vielmehr treffen Sie Entscheidungen häufiger "aus dem Bauch heraus". Vermutlich nehmen Sie gelegentlich Dinge überstürzt in Angriff. Eine knappe Analyse bringt insofern das Risiko mit sich, suboptimale oder sogar schlechte Resultate zu erzielen. Auch wenn Sie das für sich in Kauf nehmen, ist zu erwägen, inwieweit Sie sich dies vor allem in beruflichen Situationen gestatten sollten. Für den Fall, dass Ihre Gesprächs- und Kooperationspartner Ihre Präferenz für knappe Analysen teilen, besteht zudem die Gefahr, dass übergreifende Entscheidungen unter Umständen übereilt getroffen werden.

## **Soziale Kompetenzen: Wie treten Sie im beruflichen Kontext anderen Personen gegenüber?**

### **Sensitivität: Wie sicher erspüren Sie die Gefühle anderer?**

Im Kontakt mit anderen Menschen zeigen Sie häufig ein angemessenes Gespür für die Stimmungslage Ihres Gegenübers und können im Gespräch mitschwingende Emotionen und Konflikte wahrnehmen. Es gelingt Ihnen meistens, sich auf schwer zugängliche Personen einzustellen und auch in schwierigen Situationen den richtigen Ton zu treffen. Sie finden meist zügig heraus, welche unausgesprochenen Anforderungen eine solche Situation an Sie stellt. Hierbei erleben Sie jedoch auch Ihre Grenzen. Ihnen sind ebenfalls Gesprächssituationen bekannt, in denen Sie sich unsicher dahingehend fühlen, welche Reaktionen angemessen sind und wie Sie den Gesprächsverlauf steuern können. Es ist durchaus zu empfehlen, Personen Ihres Vertrauens gelegentlich um eine Rückmeldung darüber zu bitten, wie Sie von ihnen wahrgenommen werden. Sie sollten deren Rückmeldung mit Ihrer Einschätzung und Ihren Intentionen abgleichen. Ein solcher Abgleich kann wichtige Anregungen bieten, um Ihr Gespür für die Dynamik in sozialen Situationen zu verbessern.

### **Kontaktfähigkeit: In welchem Umfang verhalten Sie sich sozial offensiv?**

Sie gehen unbefangen auf Ihnen unbekannte Personen zu und verfügen über eine große Sicherheit im Umgang mit anderen Menschen. Sowohl im beruflichen wie auch im privaten Kontext sind Sie offen für den persönlichen Austausch und schätzen es, mit zahlreichen Personen in Verbindung zu stehen. Immer wieder auf andere Menschen zu treffen spielt in Ihrem Leben eine zentrale Rolle. Sie werden sich vermutlich in einem beruflichen Umfeld am wohlsten fühlen, in dem Sie die Gelegenheit haben, Ihre Stärken im Kontakt zu anderen Personen umzusetzen. Bei einer solch hohen Ausprägung der Kontaktfähigkeit sollten Sie ggf. darauf achten, dass Sie engere Bindungen nicht zugunsten vieler loser Bekanntschaften vernachlässigen.

### **Soziabilität: Wie wichtig ist Ihnen ein harmonisches Miteinander?**

Sie gehören nicht zu den Menschen, die "everybody's darling" sein möchten. Es kommt Ihnen kaum darauf an, von anderen als rücksichtsvoll und angenehm wahrgenommen zu werden. Kritik und unangenehme Wahrheiten sprechen Sie offen aus und nehmen es dabei in Kauf, andere Personen vor den Kopf zu stoßen. Sie haben nichts dagegen, Missmut auf sich zu ziehen, denn für Sie führen nicht Harmonie, sondern Reibung und Auseinandersetzung zum Ziel. Nach außen hin wirken Sie damit markant und vermutlich manches Mal provozierend. Man weiß von Ihnen, dass Sie ehrlich aussprechen, was Sie denken und nicht zu den Personen gehören, die anderen stets schmeicheln, um gut anzukommen. Durch diese Einstellung gelingt es Ihnen, auch unpopuläre Maßnahmen in Angriff zu nehmen, die zu ergreifen sich andere schwerer tun würden. Sofern die Skala Durchsetzungsstärke bei Ihnen einen sehr hohen Wert aufweist, ist es gut möglich, dass Sie von anderen als zu dominant erlebt werden. Diese Kombination ist bei Führungskräften in höheren Positionen häufig anzutreffen. In einigen Funktionen könnte es förderlich sein, Ihr Auftreten stärker auf die Reaktionen und Bedürfnisse des Gegenübers abzustimmen und Ihr Verhaltensspektrum damit auf Dauer zu erweitern.

### **Teamorientierung: Wie stark bevorzugen Sie Teamarbeit?**

Sie bezeichnen sich im Allgemeinen als teamorientiert und schätzen die Zusammenarbeit mit anderen. Im Team getroffene Entscheidungen können Sie mittragen und sind auch bereit, Kompetenzen in begrenztem Maße an Kooperationspartner abzugeben. Der Austausch und die Diskussion mit anderen ist Ihnen wichtig und Sie bemühen sich im Team um ein produktives Miteinander und die Nutzung aller Fähigkeiten und Kompetenzen. Bei der Zusammenarbeit unterstützen Sie andere falls erforderlich und nehmen auch selbst den Rat und die Unterstützung durch Kollegen entgegen. Sie wägen genau ab, in welchen Situationen Teamarbeit produktiver ist als Einzelarbeit und in welchen dies nicht zutrifft. Sie nehmen die Vorteile gemeinschaftlichen Vorgehens deutlich wahr, es existieren für Sie aber durchaus Aufgaben, die Sie nach Ihren eigenen Vorstellungen angehen möchten und bei denen Sie autonomes Handeln vorziehen.

### **Durchsetzungsstärke: Mit welcher Vehemenz verfolgen Sie anderen gegenüber Ihre Ziele?**

Sie nehmen im Umgang mit anderen Menschen häufig eine dominante Rolle ein. Der Schwerpunkt Ihrer Bemühungen liegt darauf, andere von Ihrem Standpunkt zu überzeugen. Daher sind Sie in Gesprächen präsent und bereit, Ihre Meinung beharrlich zu vertreten. Es ist Ihnen wichtig, Ihre eigenen Vorstellungen und Ideen vorzubringen und auch gegen Widerstände durchzusetzen. Sie sind jedoch durchaus in der Lage, auch die Meinung anderer zu akzeptieren, wenn diese für Sie sehr überzeugend ist. Bei zahlreichen beruflichen Anforderungen wird Ihnen Ihre Durchsetzungsstärke zugute kommen.

### **Begeisterungsfähigkeit: Inwieweit sind Sie in der Lage, sich und andere zu begeistern?**

Sie beschreiben sich als sehr temperamentvollen Menschen, der auf andere eine mitreißende Wirkung ausübt. Sind Sie von etwas eingenommen, so wird dies für Ihre Umgebung deutlich sichtbar. Sie stecken andere häufig mit Ihrem Temperament und Ihrer Begeisterung an. Andere zu begeistern ist Ihre Sache und Sie sind damit oft und gern die Triebfeder des Geschehens. Sie verfügen offenbar über ein hohes emotionales "Schwingungsvermögen", weshalb Sie oft für eine Sache "brennen" und restlos davon eingenommen sind. Dies ist in zahlreichen beruflichen Situationen von Bedeutung, wenn Kooperation, Integration oder Überzeugung gefragt sind. Nur wenige Teilnehmer des BIP beschreiben sich als gleichermaßen temperamentvoll wie Sie es tun. Sie sollten jedoch darauf achten, bei aller Begeisterung nicht die objektiven Aspekte einer Situation zu vernachlässigen. Vor allem in Kombination mit geringen Werten auf den Skalen Gewissenhaftigkeit und Analyseorientierung ist dies häufig anzutreffen.

## **Psychische Konstitution: Wie gehen Sie mit beruflichen Widerständen, Belastungen und Misserfolgen um?**

### **Emotionale Stabilität: In welchem Ausmaß sind Sie emotional robust?**

Im Umgang mit Problemen und Sorgen zeichnen Sie sich durch ein hohes Maß an Gelassenheit aus. Sie kommen über Rückschläge relativ schnell hinweg und es gelingt Ihnen, sich nach Niederlagen neu zu motivieren. Sie haben eine optimistische Lebensauffassung und fühlen sich nur selten durch persönliche Probleme beeinträchtigt. Sie kennen zwar negative Gefühle bei Schwierigkeiten und Misserfolgen, lassen sich jedoch in Ihrer Arbeitsfähigkeit davon nicht allzu stark beeinträchtigen. Ihre Stabilität erlaubt Ihnen, auch solche Tätigkeiten erfolgreich zu bewältigen, bei denen Sie psychischem Druck ausgesetzt sind.

### **Belastbarkeit: Wie viel wollen und können Sie sich an Belastung zumuten?**

Sie gehören zu den Menschen, die auch höhere Belastungen ohne größere Leistungseinbußen verkraften können. Gleichzeitige Anforderungen von unterschiedlichen Seiten können Sie gut bewältigen. Des Weiteren beschreiben Sie sich in der Regel als gesundheitlich robust und fit. Sie verfügen über viel Energie und schaffen es, in arbeitsintensiven Phasen gut, Ihre Kräfte zu bündeln und damit Ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten. Es dauert lange, bevor Sie an Ihre eigenen Leistungsgrenzen stoßen. Sie kennen und akzeptieren diese jedoch und besitzen die Fähigkeit, sich die notwendige Zeit für Regeneration und Erholung zu nehmen.

### **Selbstbewusstsein: Wie überzeugt sind Sie von sich als Person?**

Sie machen sich gelegentlich Gedanken darüber, welches Bild Sie bei anderen Menschen hinterlassen und ob Ihre Reaktionen der Situation angemessen gewesen sind. In Situationen, in denen Sie im Mittelpunkt stehen oder sich beobachtet fühlen, fühlen Sie sich gelegentlich unsicher. Obwohl dies sinnvoll sein könnte, suchen Sie solche Situationen nicht aktiv auf, um sich weiter zu entwickeln. Mit dieser Konfrontation würde sich auch mehr Routine einstellen. Ferner wirken Sie mutmaßlich nach außen meistens selbstsicherer, als Sie das selbst empfinden. Es ist daher zu empfehlen, sich nach einer derartigen Übungssituation Feedback geben zu lassen, denn häufig ist es so, dass sich weniger selbstbewusste Personen besonders selbstkritisch wahrnehmen und vorhandene Stärken nicht als solche empfinden.

## IV. Wie Sie die Ergebnisse nutzen können

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

- Begutachten Sie Ihr Profil in den vier Oberbereichen des BIP. Finden Sie sich in den Ausprägungen wieder? Wo bestehen Widersprüche oder Auffälligkeiten?
- Das BIP erfasst Ihr Selbstbild. Um eine realistische Einschätzung Ihrer Persönlichkeit zu gewinnen, ist es hilfreich, dieses Selbstbild mit einem Fremdbild abzugleichen. Besprechen Sie Ihre Ergebnisse mit einer Person Ihres Vertrauens. Nehmen Sie dabei die vorangegangenen 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.
- 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 und räumen Sie Veränderungen die notwendige Zeit ein.
- Stellen Sie sich selbst einen Entwicklungsplan anhand der Persönlichkeitsbereiche des BIP auf:
  1. Woher stammt der Impuls für die geplante Veränderung?
  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")

Mittelwert		Profilpunkt		BIP-FV - Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - Forschungsversion Vergleichsgruppe: Berufstätige Fach- und Führungskräfte													
				min	1	2	3	-s	4	5	m	5,5	6	7	+s	8	9
				<b>Berufliche Orientierung</b>													
5.00	8																<b>Leistungsmotivation</b> Ehrgeiz, hoher Gütemaßstab, Steigerung der eigenen Leistung
4.50	7																<b>Gestaltungsmotivation</b> Einflussnahme auf Prozesse, Veränderungswille
5.00	7																<b>Führungsmotivation</b> Einflussnahme auf Personen, Wille zur Führungsverantwortung
5.11	8																<b>Wettbewerbsorientierung</b> Vergleich mit anderen, Aufsuchen von Konkurrenzsituationen
				<b>Arbeitsverhalten</b>													
3.33	4																<b>Gewissenhaftigkeit</b> Sorgfältiger Arbeitsstil, Regelgeleitetheit
4.67	7																<b>Flexibilität</b> Rasches Einstellen auf Neues, Toleranz von Uneindeutigkeit
3.92	4																<b>Handlungsorientierung</b> Umsetzungsstärke, Zielorientierung
2.64	3																<b>Analyseorientierung</b> Intensive Problemanalyse, Entscheidung erst bei Gewissheit
				<b>Soziale Kompetenzen</b>													
4.50	5																<b>Sensitivität</b> Einfühlungsvermögen, Einstellen auf Interaktionspartner
5.67	9																<b>Kontaktfähigkeit</b> Zugehen auf andere, Pflege von Kontakten
3.33	3																<b>Soziabilität</b> Harmonieorientierung, Rücksichtnahme
4.33	6																<b>Teamorientierung</b> Präferenz von Teamarbeit, Kooperation
4.50	7																<b>Durchsetzungsstärke</b> Vehementes Vertreten von Standpunkten, Dominanz
5.00	8																<b>Begeisterungsfähigkeit</b> Fähigkeit, sich selbst und andere mitzureißen, Temperament
				<b>Psychische Konstitution</b>													
4.42	7																<b>Emotionale Stabilität</b> Rasche Überwindung von Misserfolgen, Ausgeglichenheit
5.33	7																<b>Belastbarkeit</b> Stressresistenz, Leistungsfähigkeit auch bei hoher Beanspruchung
3.58	4																<b>Selbstbewusstsein</b> Selbstsicherheit, Selbstwirksamkeitsüberzeugung