

Ergebnisbericht



BIP-6F-FI

Revision II

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung - Fremdbeschreibungsinventar
Forschungsversion

Max Mustermann

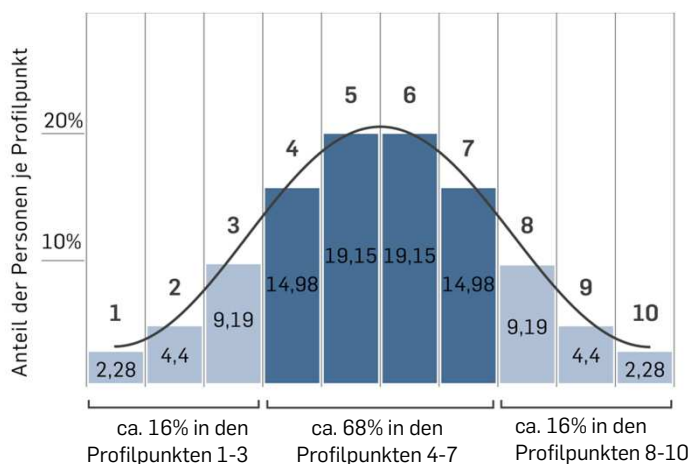
Ausfüller: Fremdbeschreiber 1

Projektteam Testentwicklung
c/o Dr. Rüdiger Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
GAFO 04/979
Universitätsstraße 150
44780 Bochum

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

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

Die Ausprägungen von Persönlichkeitsmerkmalen in der Bevölkerung ergeben eine sogenannte **Normalverteilung**. Dies bedeutet, dass der Großteil (ca. 68%) eine mittlere Ausprägung aufweist. Extrem hohe oder niedrige Ausprägungen treten dagegen relativ selten auf. Die Verteilung der Ausprägungen in einer Population nimmt die Form einer sogenannten „Gaußschen Glockenkurve“ an (s. Darstellung).



In dem nebenstehenden Diagramm wurde die „Glockenkurve“ in zehn Abschnitte unterteilt. Diese Teilstücke entsprechen den **Profilpunkten**, die auf den Skalen des BIP-6F-FI erreicht werden können (1-10). Es wird in diesem Zusammenhang auch von einer „Standard-Ten“- oder kurz „Sten“-Normierung gesprochen.

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

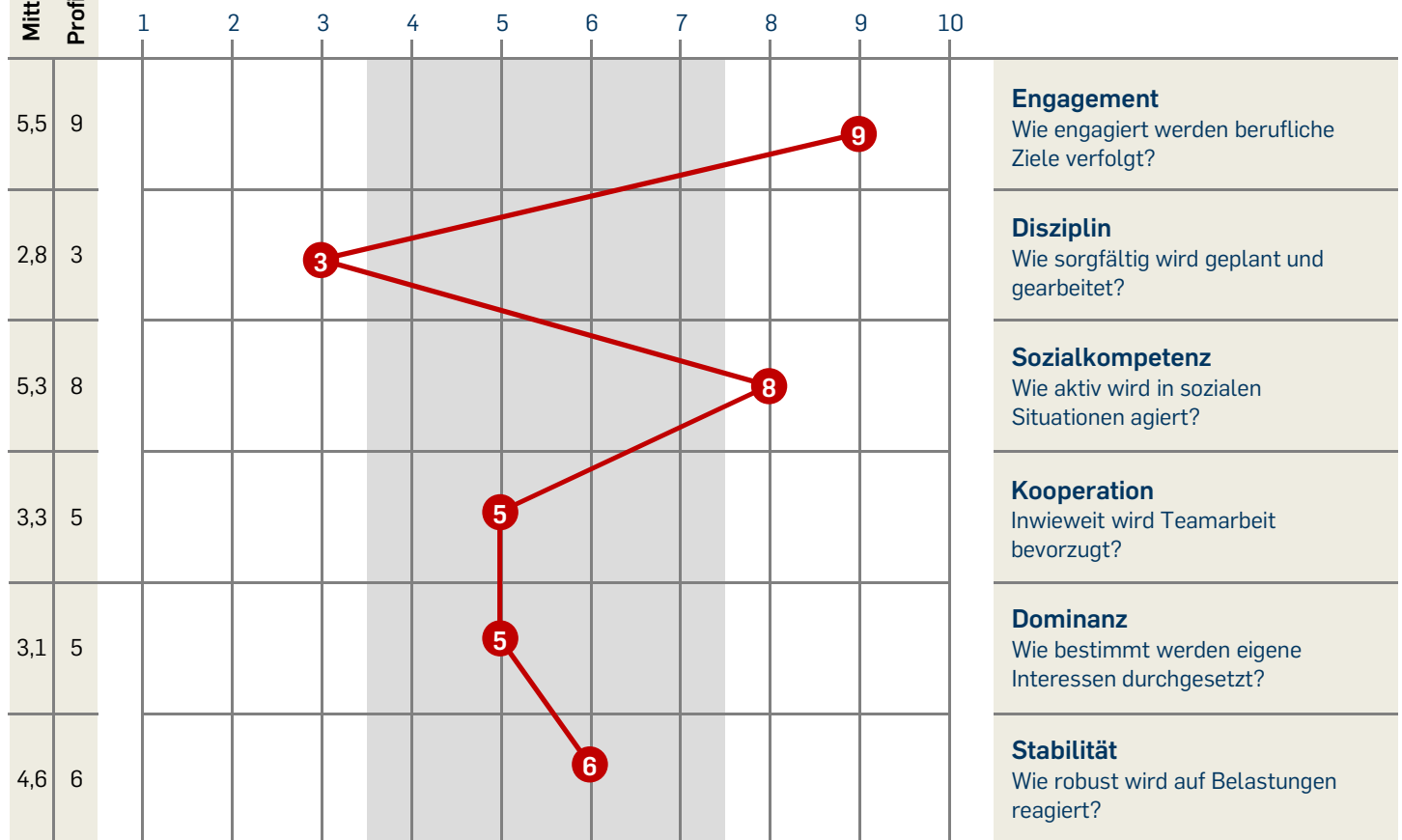
Die Profilpunkte implizieren keine Wertung im Sinne von "besser" oder "schlechter". So können sowohl hohe als auch niedrige Skalenausprägungen positive und negative Aspekte beinhalten. Darüber hinaus basieren die Ausprägungen auf der subjektiven Einschätzung des Ausfüllers. Außerdem sollten bei der Interpretation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

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

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren

Fremdbeschreibungsinventar - Revision II - Forschungsversion

Vergleichsgruppe: Berufstätige Fach- und Führungskräfte



Engagement

Wie engagiert werden berufliche Ziele verfolgt?

Disziplin

Wie sorgfältig wird geplant und gearbeitet?

Sozialkompetenz

Wie aktiv wird in sozialen Situationen agiert?

Kooperation

Inwieweit wird Teamarbeit bevorzugt?

Dominanz

Wie bestimmt werden eigene Interessen durchgesetzt?

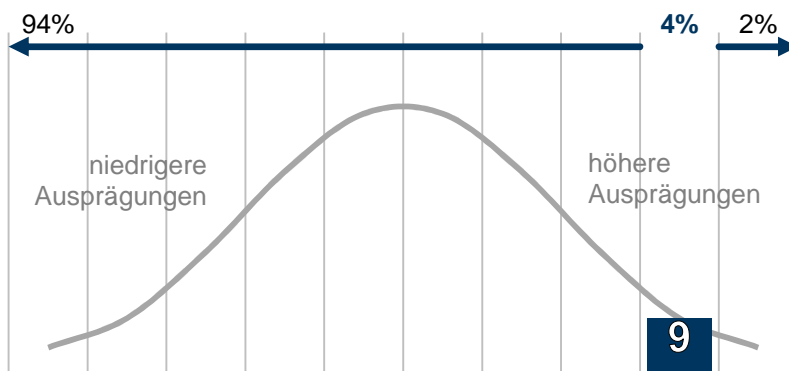
Stabilität

Wie robust wird auf Belastungen reagiert?

Engagement

Wie engagiert verfolgt die beschriebene Person berufliche Ziele?

Ihre Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Engagement führt zu einem Profilpunkt von 9. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 94% und niedriger als bei ca. 2% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 4% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Im Vergleich zur Referenzgruppe wird die Fokusperson als sehr engagiert und ehrgeizig erlebt. Beruflich erfolgreich zu sein gehört zu ihren zentralen Motiven. Dabei setzt sie sich persönlich sehr anspruchsvolle Ziele und tut viel dafür, um diese auch tatsächlich zu erreichen. Schwierige Aufgabenstellungen und die Möglichkeit, sich mit anderen zu messen, motivieren sie zu Höchstleistungen.

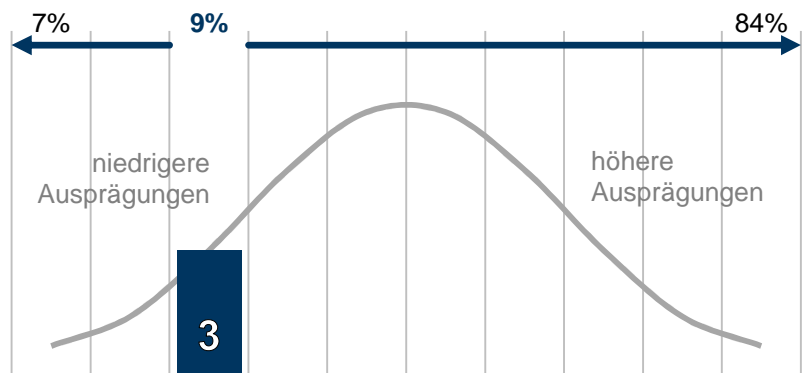
Die beschriebene Person agiert vorzugsweise in einem beruflichen Umfeld mit großem Gestaltungsspielraum und wird aufgrund ihres Engagements als Triebfeder des Geschehens gesehen. Sie möchte Dinge bewegen, vorantreiben und zum Erfolg führen.

Grundsätzlich ist eine sehr hoch ausgeprägte Leistungsorientierung für den beruflichen Erfolg förderlich. Unter einer langfristigen Perspektive gilt es jedoch eine gewisse Ausgewogenheit der Lebensbereiche sicherzustellen, um bei Bedarf auch auf Ressourcen außerhalb des beruflichen Engagements zurückgreifen zu können.

Disziplin

Wie sorgfältig plant und arbeitet die beschriebene Person?

Ihre Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Disziplin führt zu einem Profilpunkt von 3. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 7% und niedriger als bei ca. 84% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 9% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



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

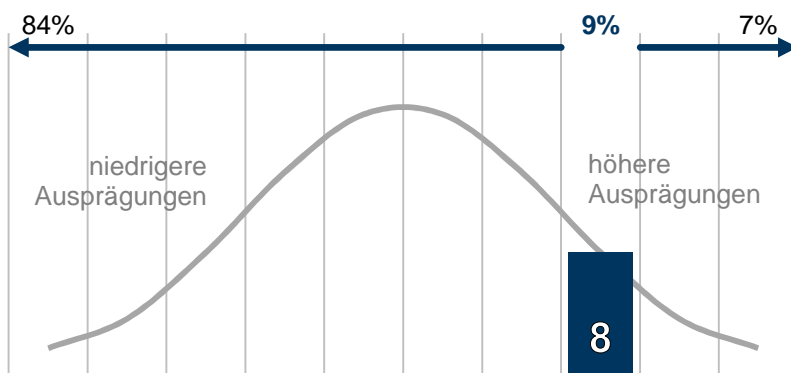
Im Vergleich zur Referenzgruppe kann die beschriebene Person Entscheidungen bei Bedarf auch zügig fällen, obwohl sie sich nicht mit allen Einzelheiten befasst hat. Wichtiger als das Ausräumen der letzten Unsicherheit ist ihr, in Entscheidungsprozessen nicht mehr Zeit und Energie als nötig zu verlieren.

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

Sozialkompetenz

Wie aktiv agiert die beschriebene Person in sozialen Situationen?

Ihre Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Sozialkompetenz führt zu einem Profilpunkt von 8. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 84% und niedriger als bei ca. 7% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 9% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



Im Vergleich zur Referenzgruppe wird die Fokusperson als ein sehr geselliger Mensch beschrieben, dem der Kontakt mit anderen sehr wichtig ist. Sie geht in aller Regel offen auf andere zu und hat Freude daran, Kontakte zu knüpfen. Sie kann spürbar besser als viele andere Personen in ihrem beruflichen Umfeld ohne größere Scheu auf andere zugehen. Auch im Umgang mit ihr bislang unbekanntem Personen empfindet sie kaum Unsicherheit.

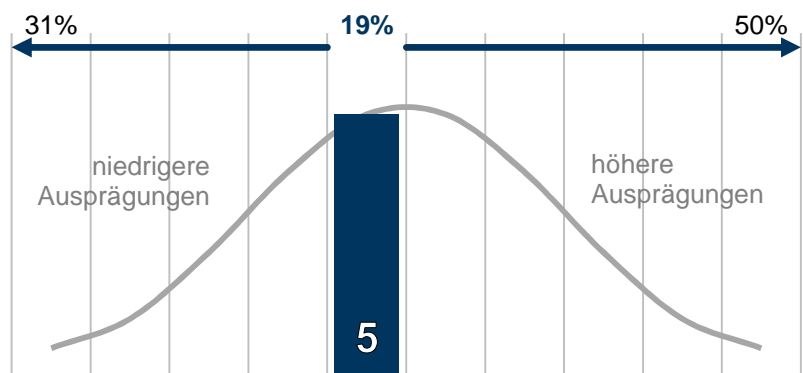
Es fällt der beschriebenen Person meist leicht, die Stimmung des Gegenübers zu erspüren und sie kommt auch mit schwierigen Personen zurecht. Es macht ihr nichts aus, gelegentlich im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen.

Obwohl die gemäß der Fremdeinschätzung ausgeprägte Sozialkompetenz darauf hindeutet, dass es der Fokusperson gelingt, ihr Verhalten den Erfordernissen der einzelnen Situation anzupassen, könnte es für sie möglicherweise lohnenswert sein, von vertrauten Personen in ihrem Umfeld Rückmeldungen einzuholen, ob es Situationen gibt, in denen von ihr ein aktiveres oder gerade auch ein zurückhaltenderes Verhalten erwartet wird. Eine größere Sicherheit hinsichtlich der Einschätzung der Erwartungen anderer bildet stets eine gute Grundlage, um bei Gelegenheit auch einmal besonders lebhaft und temperamentvoll oder eher zurückhaltender zu agieren.

Kooperation

Inwieweit bevorzugt die beschriebene Person Teamarbeit?

Ihre Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Kooperation führt zu einem Profilpunkt von 5. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 31% und niedriger als bei ca. 50% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



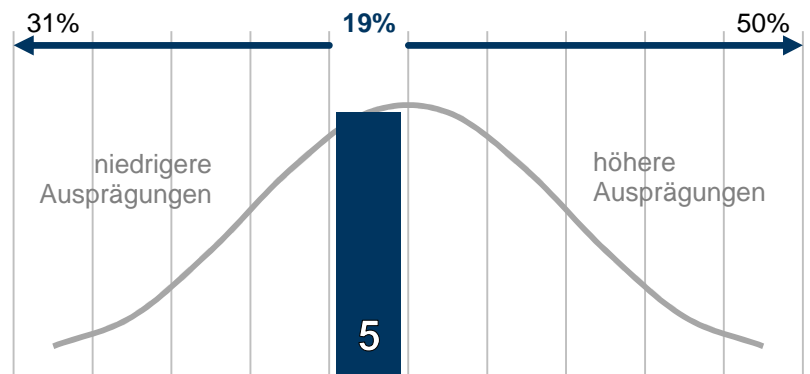
Im Vergleich zur Referenzgruppe zeigt die beschriebene Person eine so hohe Ausprägung des Faktors Kooperation wie es auch für die meisten vergleichbar Berufstätigen typisch und damit durchschnittlich ist. Das heißt, sie entscheidet je nach Aufgabenstellung, ob sie Aufgaben bevorzugt allein oder gemeinsam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

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

Dominanz

Wie bestimmt setzt die beschriebene Person eigene Interessen durch?

Ihre Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Dominanz führt zu einem Profilpunkt von 5. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 31% und niedriger als bei ca. 50% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



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

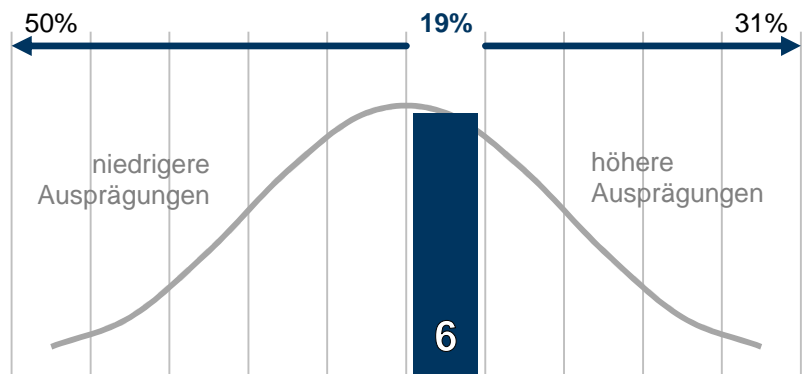
Bei der beschriebenen Person besteht eine ausgewogene Balance zwischen Konfliktbereitschaft und Harmoniestreben. Sie wägt situativ ab, ob mehr Durchsetzung oder mehr Zurückhaltung angebracht ist. Wenn sie davon überzeugt ist, einen wertvollen Beitrag leisten zu können, so ist es ihr wichtig, andere von ihrem Standpunkt zu überzeugen. Andere zu dominieren oder den anderen ihre Meinung aufzuzwingen, steht dabei für sie jedoch nicht im Vordergrund. Je nach Situation und den Argumenten der anderen nimmt sie sich bei Bedarf zurück, um Konflikte zu vermeiden oder der aus ihrer Sicht besten Lösung den Vorrang zu geben. Bei Diskussionen mit durchsetzungsorientierten Gesprächspartnern oder wenn erhebliche Widerstände zu erwarten sind, bemüht sie sich nicht um die Rolle des Meinungsführers.

Mit Blick auf die persönliche Weiterentwicklung könnte die Fokuspersion versuchen, ihr abwägendes Vorgehen noch bewusster zu reflektieren: In welchen Situationen könnte es sich lohnen, vehementer aufzutreten? Wann bzw. in welchen Gesprächsrunden kostet es sie mehr oder weniger Mühe, sich Gehör zu verschaffen? Wann hat das harmonische Miteinander eventuell sogar Priorität und erfordert eine stärkere Zurückhaltung des Einzelnen?

Stabilität

Wie robust reagiert die beschriebene Person auf Belastungen?

Ihre Fremdeinschätzung hinsichtlich der Skala Stabilität führt zu einem Profilpunkt von 6. Das bedeutet, dass die Ausprägung auf dieser Skala höher ist als bei ca. 50% und niedriger als bei ca. 31% der Vergleichsgruppe. Ungefähr 19% der Vergleichsgruppe haben eine ähnliche Ausprägung.



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

Wie Sie die Ergebnisse des BIP-6F nutzen können

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

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

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

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

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

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

Weiterführende Informationen

Internetverweise:

Allgemeine Informationen zum BIP-6F-FI:

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

Informationsbroschüre: Wie entsteht ein Profil?

http://testentwicklung.de/mam/content/wie_entsteht_ein_profil.pdf

Informationsbroschüre: Was ist eine Normalverteilung?

http://testentwicklung.de/mam/content/was_ist_eine_normalverteilung.pdf

Weitere Verfahren:

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

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

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

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

BIP:

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/BIP/index.html.de>

Sämtliche Verfahren:

<http://www.testentwicklung.de/testverfahren/index.html.de>

Teilnahme an kostenfreien Forschungsaktionen:

<https://www.testentwicklung.rub.de/teilnahme/>

Projektteam Testentwicklung c/o Dr. Rüdiger Hossiep

Ruhr-Universität Bochum

Fakultät für Psychologie

GAFO 04/979

Universitätsstr. 150

44780 Bochum

bip@rub.de

testentwicklung.de

Fon 0234/32-24623

Fax 0234/32-04623