

BIP

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung

Max Muster

ID 69235-85

Datum 20.05.2021

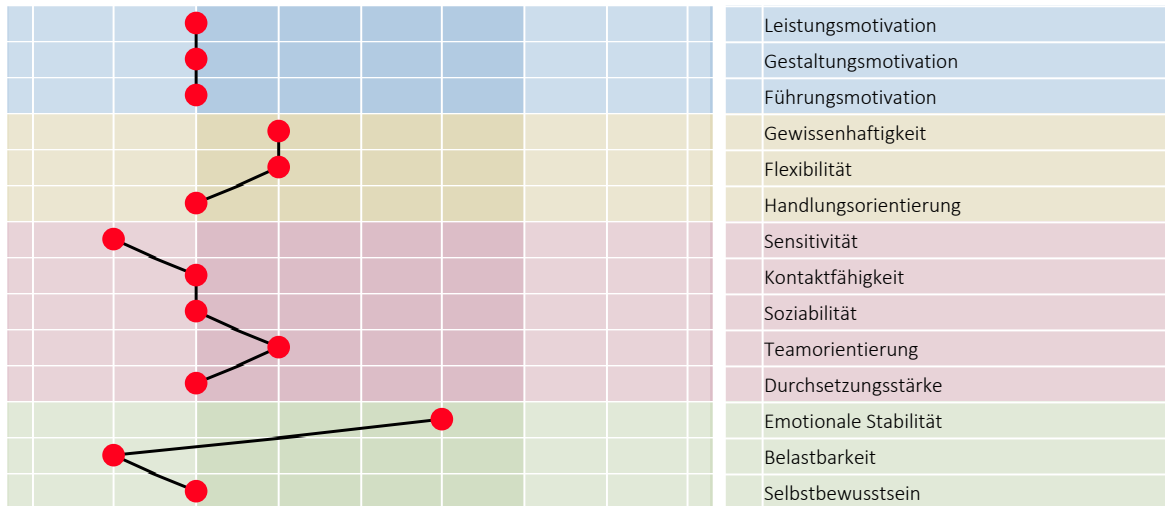
Selbstbeschreibung

3. Auflage

Übersicht

Zusammenfassung

1 2 3 4 5 6 7 8 9



Gliederung

- **Narrativer Report**
 - **Allgemeine Erläuterungen**
 - **Ihre Ergebnisse**
- **Profil**
- **Merkmalsübersicht**
- **Merkmalsdetails**
- **Itemauswertung**
- **Antwortstatistik**

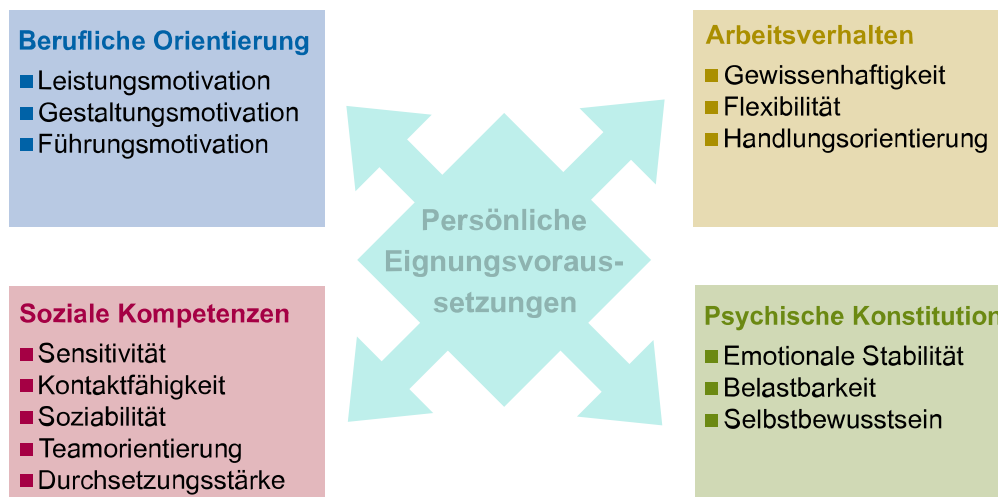
Für den fachgerechten Einsatz psychologischer Testverfahren und die verantwortungsvolle Interpretation von Testergebnissen gelten die Richtlinien der Internationalen Testkommission (ITC, 2000) bzw. die entsprechenden Richtlinien zum Einsatz computergestützter und internetbasierter Testverfahren (ITC, 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 Gespräches 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

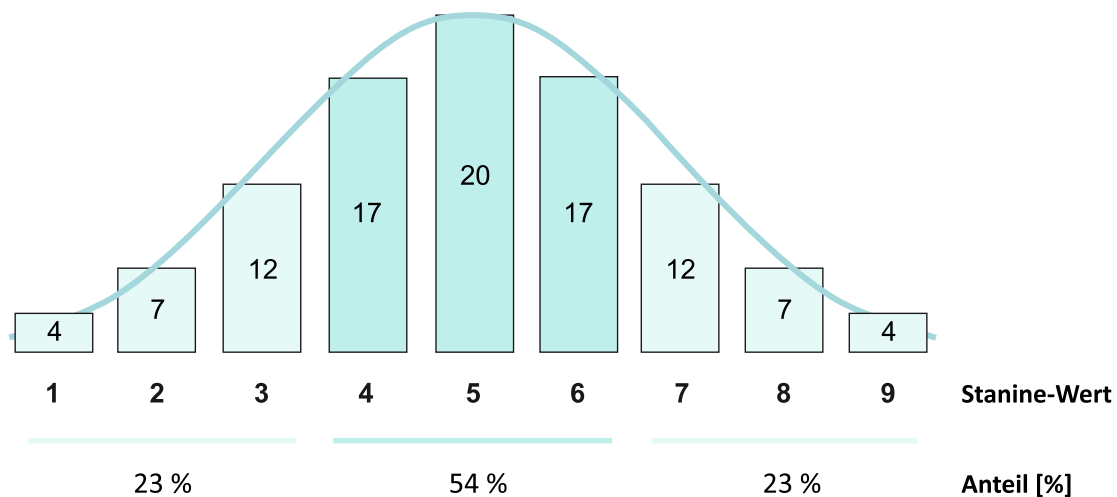
Persönliche Eigenschaften lassen sich nicht – wie etwa die Temperatur – auf einer Skala mit einem fest definierten Nullpunkt messen. Die Aussage "Bei Herrn X ist die Teamorientierung hoch ausgeprägt" bedeutet insofern: "Im Vergleich zu anderen ist die Teamorientierung bei Herrn X hoch ausgeprägt". Menschen 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).

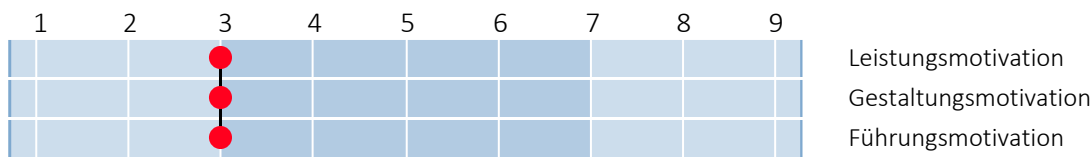
Diskutieren Sie mit Personen aus dem beruflichen und/oder privaten Lebensbereich, welche Anforderungen dort an Sie gestellt werden. Erfragen Sie, inwieweit Sie aus Sicht Ihres Gesprächspartners den Anforderungen gerecht werden. Erfragen Sie von Ihrem Gesprächspartner, welche Veränderungen Sie aus dessen 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.

Ihre Ergebnisse

Berufliche Orientierung

Was spornt Sie beruflich an?



Leistungsmotivation

Inwieweit stellen Sie hohe Leistungsanforderungen an sich?

Beruflich an Ihrem Leistungslimit zu arbeiten und mit Ihren Kräften an die eigenen Grenzen zu gehen, erfüllt Sie weniger mit Genugtuung. Sich realistische Ziele zu setzen oder diese vor Augen zu haben, vermittelt Ihnen Sicherheit. Sie sind weniger bereit, Ihre privaten Interessen den arbeitsbezogenen Anforderungen vollständig unterzuordnen. Vermutlich definieren Sie sich stärker über außerberufliche Aktivitäten – sei es aus Neigung oder Pflicht – und können deshalb berufliche Anforderungen hin und wieder ausblenden. Sie sind in der Lage, Dinge, die Sie sich vorgenommen haben, die aber nur schwer umzusetzen sind, ohne größere Schwierigkeiten wieder aufzugeben. Ihnen ist bewusst, dass Sie einige Aufgaben noch besser bewältigen könnten, aber Sie verfügen im beruflichen Kontext nicht über den unbedingten Ehrgeiz und Biss, stets hohen Ansprüchen genügen zu wollen. Anderes als das Vollbringen beruflicher Leistungen hat derzeit offenbar einen eher höheren Stellenwert für Sie. In diesem Zusammenhang ist zu empfehlen, sich Ihre Ausprägungen auf den weiteren Skalen des Bereiches der beruflichen Orientierung (Gestaltungsmotivation, Führungsmotivation) anzuschauen, um gegebenenfalls andere Antriebskräfte und Energien zu identifizieren, die Sie im beruflichen Bereich stärker anspornen.

Gestaltungsmotivation

Wie wirken Sie auf Prozesse ein?

Sie sind problemlos in der Lage, sich auf bestehende Gegebenheiten und Strukturen einzustellen. Sofern Sie mit Ihrer Tätigkeit im Großen und Ganzen zufrieden sind, liegt es kaum in Ihrem Interesse, maßgebliche Veränderungen zu initiieren. Im Arbeitskontext wirkt es nicht allzu motivierend auf Sie, sich für die Gestaltung von Veränderungen einzusetzen. Das Einwirken auf Ihre berufliche Umgebung verfolgen Sie mit weniger Nachdruck und Tatendrang – Sie nutzen Ihre Energien für Anderes. Für den Fall, dass eine höhere Gestaltungsmotivation in Ihrem derzeitigen Tätigkeitsfeld als Anforderung von Bedeutung ist, könnte es für Sie sinnvoll sein, erkannte Missstände verstärkt aufzuzeigen und Ihre Erkenntnisse und Vorstellungen aktiv nach außen zu vertreten. Gerade das Wissen und die Ideen der Beschäftigten werden von Organisationen in zunehmendem Maße als wertvolle Quelle erkannt und geschätzt.

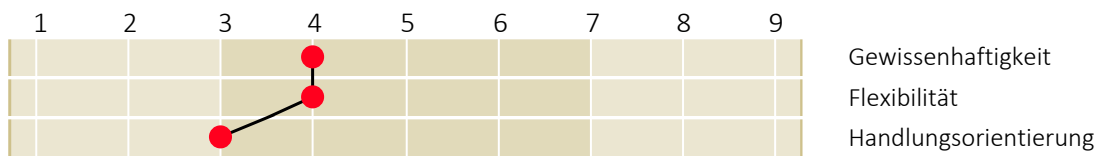
Führungsmotivation

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?

Es gehört nicht zu Ihren zentralen Anliegen, Aufgaben über einen längeren Zeitraum hinweg genau und präzise selbst zu bearbeiten. Sie definieren sich weniger darüber, Ihre Arbeitsunterlagen minutiös selbst zu verwalten und sämtliche Aktivitäten exakt im Voraus durchzuplanen. Sie sind der Ansicht, dass nicht alle Resultate immer hundertprozentig perfekt sein müssen, so dass Sie in der Regel abwägen, ob sich dieser erhöhte Aufwand für Sie lohnt. Wahrscheinlich schätzen Sie eher die Generierung von Ideen und die Initiierung von deren Umsetzung, als die mit der Durchführung verbundenen Detailaktivitäten. Möglicherweise konzentrieren Sie sich auch eher darauf, anderen Impulse für deren Arbeitsausführung zu geben. Sie bevorzugen im Großen und Ganzen eher pragmatische Lösungen. Obwohl Sie Spontaneität schätzen, sind Sie im Bedarfsfall jedoch zumeist in der Lage, vorgegebene Planungen einzuhalten. Für Beschäftigte, die Führungsverantwortung wahrnehmen, ist keine besonders hohe Ausprägung der Gewissenhaftigkeit durchaus nicht unüblich und häufig auch anforderungsgerecht – nicht zuletzt, weil ab einer gewissen Führungsebene eine detaillierte Befassung mit allen Einzelheiten in der Regel nicht zielführend ist.

Flexibilität

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

Die vermehrte Konfrontation mit veränderten Situationen macht Ihnen nicht allzu viel aus, auch wenn Sie sich in einem berechenbareren Umfeld tendenziell wohler fühlen. Insofern streben Sie ständige Veränderungen in Ihrem beruflichen Wirkungsfeld und damit einhergehende wechselnde Bedingungen weniger an. Auf Ihre Arbeitsumgebung wirkt Ihre Präferenz für klar definierte Aufgaben, die nicht mit einem hohen Maß an Uneindeutigkeit behaftet sind, stabilisierend, verlässlich und berechenbar. Obwohl Ihnen routinemäßige Arbeitsabläufe und Prozesse nicht unangenehm sind, sehen Sie sich in der Lage, Unsicherheiten zu tolerieren, z.B. wenn Aufgabenstellungen unscharf definiert sind. Sie beschreiben sich als eine Person, die Handlungsvorgaben, die sich bewährt haben, durchaus schätzt und daher nicht bei jeder neuen Entwicklung sofort dabei sein muss bzw. nicht auf jeden „vorbeifahrenden Zug“ aufspringt. Möglicherweise haben Sie zudem in Ihrem bisherigen Arbeitsleben die Erfahrung gesammelt, dass es von Vorteil sein kann, jeweils abzuwägen, ob es sinnvoll ist, auf Kontinuität zu bauen oder neue Lösungen anzustreben.

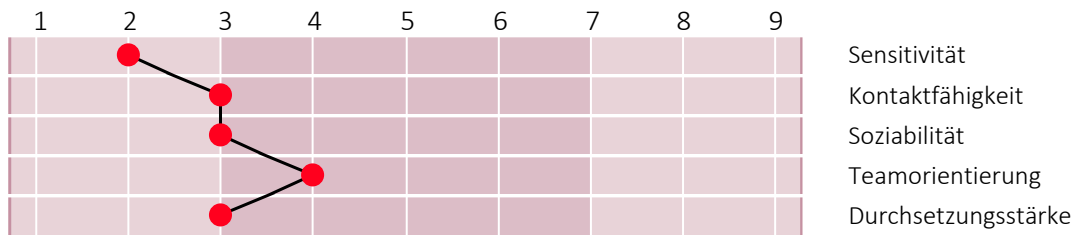
Handlungsorientierung

Wie zielgerichtet setzen Sie getroffene Entscheidung in Handlungen um?

Sie beschreiben sich als eine Person, der eine effektive Arbeitsorganisation weniger leicht von der Hand geht und die häufiger unsicher über das optimale Vorgehen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben ist. Auch wenn Sie bereits eine Entscheidung für eine bestimmte Herangehensweise getroffen haben sollten, sind Sie eher zögerlich, bevor Sie die Umsetzung in Angriff nehmen. Sie neigen gelegentlich dazu, auch die Erledigung wichtiger Aufgaben aufzuschieben. Eine solche Haltung kann dazu führen, dass sich immer mehr Aufgaben auf türmen, so dass eine angemessene Priorisierung zusätzlich erschwert wird. Mutmaßlich fällt es Ihnen nicht leicht, Ihre Aufmerksamkeit auf die zunächst relevanten Aspekte einer Aufgabenstellung zu richten, da Sie zu einer Betrachtung zahlreicher möglicher Einflussfaktoren neigen, die Sie jedoch in der konkreten Ausführung einer Arbeitsanforderung eher behindern. Für zahlreiche Aufgaben ist es in der Tat durchaus vorteilhaft, verschiedene Handlungsalternativen sorgfältig abzuwägen, um ein durchdachtes und schlüssiges Vorgehen zu gewährleisten. Allerdings kann es häufig notwendig sein, unverzüglich zu entscheiden und direkt anschließend zu handeln. Für Sie könnte es daher hilfreich sein, sich immer wieder überschaubare und gut erreichbare Teilziele zu setzen, damit Ihnen die effektive Bearbeitung von komplexen/zeitgleichen Anforderungen oder eher unangenehmen Aufgaben leichter gelingt.

Soziale Kompetenzen

Wie treten Sie im beruflichen Kontext anderen Personen gegenüber?



Sensitivität

Wie sicher erspüren Sie die Gefühle anderer?

Im Abgleich mit der Selbsteinschätzung zahlreicher Referenzpersonen ist Ihnen bisweilen nicht ganz deutlich, wie Ihre Handlungen von anderen aufgefasst werden und es passiert Ihnen nicht selten, dass andere in einer für Sie so nicht erwarteten Weise reagieren. In sozialen Situationen messen Sie mutmaßlich bestimmten Aspekten nicht immer die gleiche Relevanz zu wie Ihre Gesprächspartner. Sofern Sie Aufgaben zu bewältigen haben, die ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen erfordern (z. B. eine Tätigkeit mit häufigen Kundenkontakten oder auch Führungsaufgaben), liegen in diesem Bereich wohl noch Spielräume für Ihre persönliche Entwicklung. Sensitivität lässt sich durch entsprechende Maßnahmen vergleichsweise gut ausbauen. Dabei ist als ein sinnvolles Vorgehen anzuraten, Personen Ihres Vertrauens hin und wieder um eine Rückmeldung darüber zu bitten, wie Sie von ihnen wahrgenommen werden und dies mit Ihrer eigenen Einschätzung und Ihren persönlichen Intentionen abzugleichen. 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?

In sozialen Situationen verhalten Sie sich meist defensiv und gehen seltener von sich aus auf Ihnen unbekannte Menschen zu, denen Sie mit einer gewissen Zurückhaltung begegnen. Es dauert in der Regel etwas länger, bis Sie neue Bekanntschaften knüpfen und sich anderen Personen gegenüber öffnen. Sobald Sie diese allerdings näher kennen gelernt haben, sind Sie in der Lage, den Kontakt zu intensivieren und aufgeschlossener zu agieren. Es ist Ihnen möglicherweise wichtiger, im beruflichen Umfeld über einen kleineren Kreis engerer Gesprächs- und Austauschpartner zu verfügen, als zahlreiche eher lose Kontakte zu haben. Vielleicht empfinden Sie auch in manchen sozialen Situationen eine gewisse Unsicherheit und Befangenheit, die Sie auf andere Personen eher reserviert wirken lässt. Wenn Ihre berufliche Tätigkeit initiative Kontaktaufnahmen erfordert, so wird auf diesem Feld für Sie noch persönliches Entwicklungspotenzial liegen. Für diesen Fall ist es wichtig, dass Sie Situationen, in denen Sie auf andere zugehen sollen oder sogar müssen, noch aktiver aufsuchen. Auf diese Weise können Sie Ihre Sicherheit im Umgang mit anderen weiter ausbauen, um im zwischenmenschlichen Bereich spontaner und ungezwungener zu agieren. Ein Meiden dieser Situationen hingegen würde tendenziell Ihre kommunikative Zurückhaltung stabilisieren.

Soziabilität

Wie wichtig ist Ihnen ein harmonisches Miteinander?

Es ist Ihnen weniger wichtig, was andere über Sie denken und Sie legen – im beruflichen Kontext – kaum Wert darauf, von anderen gemocht zu werden. Kritik und unangenehme Wahrheiten sprechen Sie meist schonungslos aus und nehmen auch in Kauf, andere Personen vor den Kopf zu stoßen. Dabei sind Sie wenig zögerlich, Missmut auf sich zu ziehen. Es kommt Ihnen insgesamt nicht darauf an, von anderen als rücksichtsvoll und angenehm wahrgenommen zu werden. Zwischenmenschliche Harmonie ist für Sie nachrangig. Sie wirken damit markant, eigenwillig und nicht selten auch provokant sowie konfliktfreudig. Sie sprechen meist offen aus, was Sie denken und gehören nicht zu den Personen, die dazu neigen, anderen zu schmeicheln. Zugleich schätzen Sie vermutlich, wenn andere Personen Ihnen gegenüber ebenfalls hinreichend klare Ansagen machen. Vor diesem Hintergrund sollte es Ihnen gelingen, auch unpopuläre Maßnahmen in Angriff zu nehmen, die zu ergreifen andere sich

schwerer tun würden. Sofern die Skala Durchsetzungsstärke bei Ihnen eine hohe Ausprägung aufweist, ist es wahrscheinlich, dass Sie von anderen als dominant erlebt werden. Diese Kombination ist bei höheren Führungskräften und Entscheidungsträgern durchaus häufiger anzutreffen. In einigen Situationen ist es allerdings förderlich, sich stärker für die zwischenmenschlichen Signale anderer Personen zu öffnen und das eigene Auftreten mehr auf die Reaktionen und Bedürfnisse der Gegenüber abzustimmen. Insofern ist Ihnen anlassbezogen zu empfehlen, Ihre Handlungen und deren Wirkungen auf andere Personen zu hinterfragen, um unnötigen Reibungsverlusten entgegenzuwirken und sich nicht zuletzt auch der – immer wieder durchaus notwendigen – Sympathie anderer zu versichern. So sollte es Ihnen möglich sein, das eigene Verhaltensspektrum auf zuträgliche Art und Weise zu erweitern.

Teamorientierung

Wie stark bevorzugen Sie Teamarbeit?

Sie bevorzugen Aufgaben, die Ihnen selbstständiges, unabhängiges Handeln erlauben und schätzen es, nicht immerzu auf die Unterstützung durch andere angewiesen zu sein. Gleichwohl sind Ihnen die Vorteile von Teamarbeit deutlich und gegenwärtig. In einer Tätigkeit, die ein gewisses Maß an selbständigem und von anderen unabhängigem Handeln erlaubt, fühlen Sie sich grundsätzlich am wohlsten. In zahlreichen Organisationen haben die immer komplexer werdenden Arbeitsanforderungen allerdings dazu geführt, dass eine wechselseitige und auch interdisziplinäre Zusammenarbeit noch relevanter geworden ist. Für die meisten Aufgaben ist heutzutage ein abgestimmtes bzw. gemeinsames Vorgehen unabdingbar. Insofern kann es für Sie im Einzelfall durchaus sinnvoll sein, Ihr Handlungsspektrum gezielt zu erweitern, indem Sie noch stärker als bisher Gelegenheiten zur Zusammenarbeit wahrnehmen, um sowohl fachlich wie auch persönlich zu profitieren und sich weiter zu entwickeln.

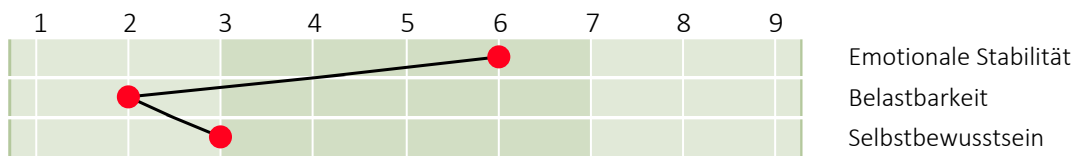
Durchsetzungsstärke

Mit welcher Vehemenz verfolgen Sie anderen gegenüber Ihre Ziele?

Sie neigen kaum dazu, andere Menschen zu dominieren und sich in Gruppensituationen für die unbedingte Durchsetzung Ihrer Auffassungen einzusetzen. Sie erreichen Ihre Ziele vermutlich eher durch Kompromisse und nicht durch Dominanz und Autorität. Ihre eigenen Ideen und persönlichen Vorstellungen pflegen Sie anderen gegenüber nicht mit starkem Nachdruck zu verfolgen. Wenn eine Einigung erzielt werden soll, verhalten Sie sich eher nachgiebig und beharren nicht nachdrücklich auf Ihrem Standpunkt. In Situationen, in denen Sie andere von Ihren Ideen überzeugen sollen, geben Sie schneller auf, als eigentlich notwendig wäre. Falls Ihnen daran gelegen ist, Ihre Auffassungen mit mehr Nachdruck zu vertreten und auch durchzusetzen, so sollten Sie systematisch versuchen, anderen gegenüber weniger nachgiebig aufzutreten, um somit nicht vorschnell auf deren Kurs einzuschwenken. Bedeutsam ist in diesem Kontext, dass Sie im Vorfeld überlegen, zu welchen Kompromissen Sie maximal bereit sind und welche Argumente Ihnen für Ihre Position zur Verfügung stehen. Im Anschluss daran sollten Sie sich bemühen, von Ihrem Minimalziel nur dann abzurücken, wenn hierfür stichhaltige Argumente vorliegen. Zudem können Sie sich fragen, was die Beweggründe für Ihre ausgeprägte Kompromissbereitschaft sind. Möglicherweise sind diese in einer großen Harmoniebedürftigkeit zu finden, so dass es hilfreich wäre, dazu Ihre Ausprägung auf der Skala Soziabilität in Augenschein zu nehmen. Im Sinne einer erfolgreichen gemeinsamen beruflichen Zielerreichung kann es durchaus erforderlich sein, dass Sie beharrlicher für Ihre Auffassungen eintreten. Dabei liegt es vor allem in Ihrer Verantwortung, ob Sie Ihre eigene Position für sich selbst und andere deutlicher erkennbar machen wollen.

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 höheres Maß an Gelassenheit aus. Sie kommen vergleichsweise schnell über etwaige Rückschläge hinweg und es gelingt Ihnen weitgehend problemlos, sich nach Niederlagen erneut zu motivieren. Sie verfügen grundsätzlich über eine optimistische Berufs- und Lebensauffassung und erleben kaum Beeinträchtigungen Ihrer Arbeitsfähigkeit durch Schwierigkeiten, Misserfolge und persönliche Probleme. Ihre recht hohe psychische Stabilität erlaubt es Ihnen, auch solche Tätigkeiten erfolgreich zu bewältigen, bei denen Sie hohem Druck ausgesetzt sind. Im Einzelfall könnte es für Sie durchaus hilfreich sein, nach ausgetragenen Konflikten und schwierigen Situationen das eigene Verhalten zu hinterfragen und zu überlegen, welche Konsequenzen hieraus für das zukünftige Vorgehen sinnvollerweise abzuleiten sind. Emotional stabile Personen verarbeiten tatsächlich relevante Konflikte manchmal lediglich an der Oberfläche, so dass sie wichtige Aspekte wie z.B. den eigenen Anteil an problematischen Situationen hin und wieder nicht als solche hinreichend klar identifizieren.

Belastbarkeit

Wie viel wollen und können Sie sich an Belastung zumuten?

Sie beschreiben sich als Person, die angesichts beruflicher Belastungen schnell die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit erreicht. Sie fühlen sich nicht selten erschöpft und gereizt bzw. nervös, wenn Sie sich im Job hohen Anforderungen stellen müssen. In arbeitsintensiven Phasen lässt Ihre Energie nach und Ihre Leistungsfähigkeit ist beeinträchtigt; gleichzeitige Anforderungen von mehreren Seiten können Sie dabei durchaus aus dem Gleichgewicht bringen. Belastungen, die Sie subjektiv als besonders beanspruchend wahrnehmen, führen bei Ihnen möglicherweise auch zu körperlichen Beschwerden. Situationen, in denen Sie hohem Leistungsdruck ausgesetzt sind, versuchen Sie daher eher zu vermeiden. Eine spürbare Erhöhung Ihrer beruflichen Belastbarkeit sollte nicht zuletzt auch Ihrer eigenen Arbeitsfreude und wahrscheinlich auch Ihrer Lebensqualität insgesamt zuträglich sein. Dazu wird es zunächst hilfreich sein, sämtliche – berufliche und außerberufliche – Belastungsquellen zu identifizieren und mit Ihren persönlichen Energiereserven und der Möglichkeit, diese aufzufüllen, abzugleichen. Nach Aufstellen dieser Bilanz könnte sich zum einen das Kappen belastender Anforderungen (qualitativer und/oder quantitativer Art bzw. beruflicher und/oder privater Natur) als sinnvoll erweisen. Zum anderen könnten Ansätze wie Zeit- und Selbstmanagementtechniken Sie bei der Priorisierung unterstützen. Darüber hinaus ist das Einplanen regelmäßiger Regenerationszeiten sowie der Einsatz von Entspannungstechniken – auch um besser abschalten zu können – wahrscheinlich empfehlenswert. Möglicherweise befinden Sie sich jedoch nur aktuell in einer für Sie schwierigeren Lage und dürfen erwarten, dass sich Ihre berufliche Belastbarkeit in absehbarer Zeit positiv verändert. Wenn Sie hiervon jedoch nicht ausgehen können und in Ihrem Profil auch die Skalen Emotionale Stabilität und Selbstbewusstsein ähnlich niedrig oder geringer ausgeprägt sind, könnte es für Sie angezeigt sein, sich mit Personen Ihres Vertrauens aus Ihrem Arbeitsumfeld offen auszutauschen, um mögliche Ressourcen zur Optimierung Ihrer Belastbarkeit aufzudecken und langfristig auf diese Weise zu einer solideren Einschätzung Ihrer persönlichen Belastbarkeit zu gelangen.

Selbstbewusstsein

Wie überzeugt sind Sie von sich als Person?

Sie beschreiben sich im Vergleich mit anderen als wenig selbstbewusst. Im beruflichen Kontext sind Sie in zahlreichen sozialen Situationen unsicher, ja manchmal sogar besorgt darüber, wie Sie auf andere wirken und ob Ihr Handeln angemessen ist. Vor diesem Hintergrund strahlen Sie wahrscheinlich häufiger eine gewisse Selbstunsicherheit und/oder Nervosität aus, die von anderen nicht selten auch als Unterwürfigkeit interpretiert

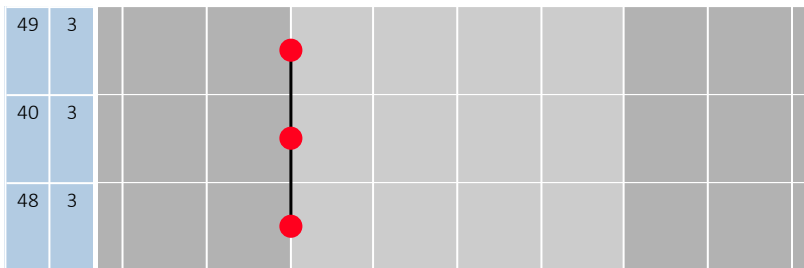
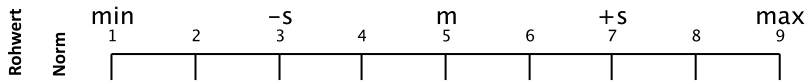
werden kann. Auseinandersetzungen mit anderen versuchen Sie in der Regel durch eigene Zurückhaltung zu meiden oder so wenig Angriffsfläche wie möglich zu bieten. Selbst neutral formulierte Kritik anderer Personen nehmen Sie sich häufig zu Herzen und kann Sie durchaus verletzen. Situationen, in denen Sie vor Gruppen agieren müssen oder sonst wie im Mittelpunkt des Geschehens stehen, verursachen bei Ihnen meist Unbehagen. In der Gesamtschau wirken Sie auf andere vor diesem Hintergrund nicht so souverän und überzeugend wie Sie es sich – auch mit Blick auf Ihre persönliche Laufbahnentwicklung – vermutlich wünschen. Für eine erfolgreiche berufliche Tätigkeit ist es von nicht zu unterschätzender Bedeutung, vom eigenen Können überzeugt zu sein, keine überzogenen Selbstzweifel zu hegen und dies auch für andere erkennbar zum Ausdruck zu bringen. Falls Sie beruflich mehr zur Geltung kommen wollen, ist es empfehlenswert, Selbstbewusstsein und selbstsicheres Auftreten gezielt zu trainieren. Hierzu sollten Sie sich zunächst Schritt für Schritt und übungsweise in solche Situationen begeben, die bei Ihnen Unsicherheit auslösen. Auf diese Weise sollten Sie mehr Routine gewinnen und Anhaltspunkte zur realistischeren Beurteilung der eigenen Person erhalten. Weniger selbstbewusste Personen neigen dazu, sich besonders selbstkritisch wahrzunehmen und vorhandene Stärken nicht als solche zu empfinden. Daher kann es hilfreich sein, sich nach derartigen Situationen von Personen Ihres Vertrauens Feedback geben zu lassen.

Quellenangabe

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

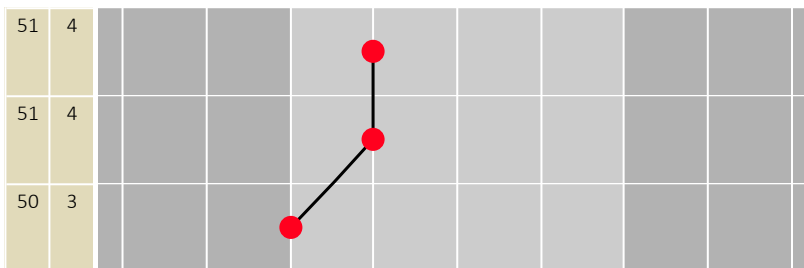
Profil

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung · Selbstbeschreibung Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)



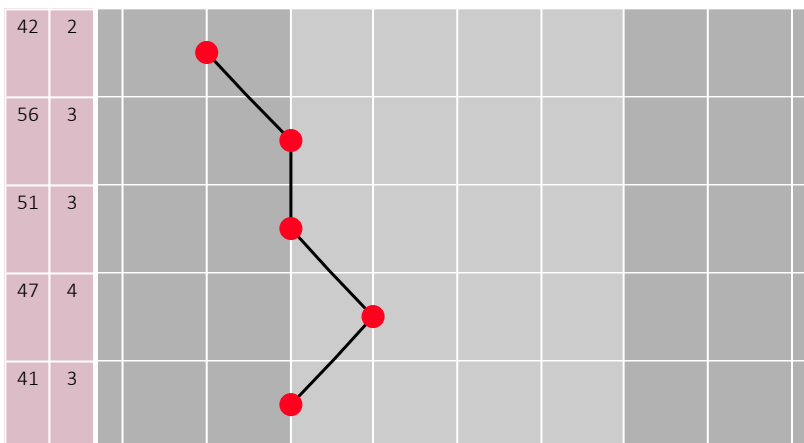
Berufliche Orientierung

- Leistungsmotivation**
Steigerung der eigenen Leistung; hoher Gütemaßstab; Anstrengungsbereitschaft
- Gestaltungsmotivation**
Bereitschaft zur Einflussnahme; Veränderungswille bei Missständen
- Führungsmotivation**
Präferenzierung von Führungsaufgaben; soziale Einflussnahme



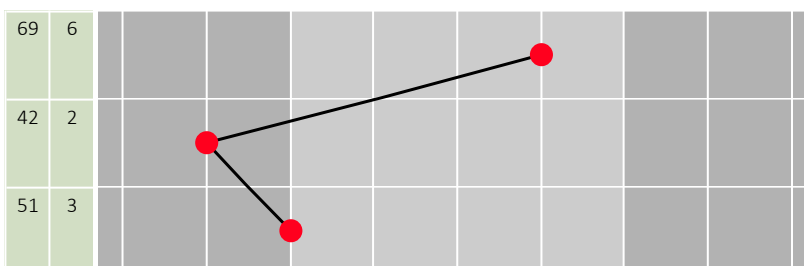
Arbeitsverhalten

- Gewissenhaftigkeit**
Sorgfältiger Arbeitsstil; Zuverlässigkeit; Detailorientierung
- Flexibilität**
Offenheit für Neues; Veränderungsbereitschaft; Bereitschaft, Ungewissheit zu tolerieren
- Handlungsorientierung**
Rasche Umsetzung der gewählten Entscheidung in zielgerichtete Aktivität



Soziale Kompetenzen

- Sensitivität**
Einfühlungsvermögen; sichere Interpretation von Verhaltensweisen anderer
- Kontaktfähigkeit**
Zugehen auf andere; Pflege von Beziehungen und Netzwerken
- Sozialibilität**
Sozialverhalten; Freundlichkeit; Rücksichtnahme; Wunsch nach Harmonie
- Teamorientierung**
Kooperation; Zurücknahme eigener Profilierungsmöglichkeiten zugunsten des Teams
- Durchsetzungsstärke**
Dominanz in sozialen Situationen; Konfliktbereitschaft; Wille, eigene Ziele zu verfolgen



Psychische Konstitution

- Emotionale Stabilität**
Ausgeglichenheit; rasche Überwindung von Misserfolgen; Kontrolle der emotionalen Reaktionen
- Belastbarkeit**
Physische Widerstandsfähigkeit; Bereitschaft zu außergewöhnlichen Belastungen
- Selbstbewusstsein**
Selbstwirksamkeitsüberzeugung; Selbstvertrauen; Unabhängigkeit von Urteilen anderer

Merkmalsübersicht

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung · Selbstbeschreibung
Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

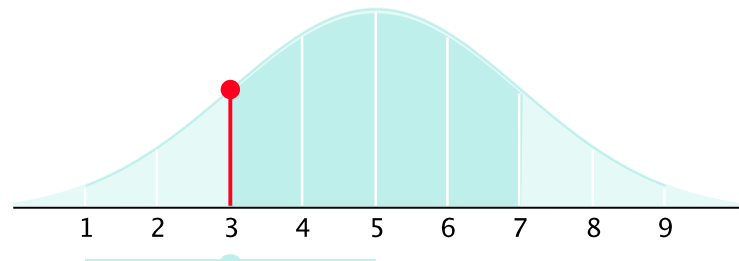
Bezeichnung	Rohwert	Normwert
Berufliche Orientierung		
Leistungsmotivation	49	3
Gestaltungsmotivation	40	3
Führungsmotivation	48	3
Arbeitsverhalten		
Gewissenhaftigkeit	51	4
Flexibilität	51	4
Handlungsorientierung	50	3
Soziale Kompetenzen		
Sensitivität	42	2
Kontaktfähigkeit	56	3
Soziabilität	51	3
Teamorientierung	47	4
Durchsetzungsstärke	41	3
Psychische Konstitution		
Emotionale Stabilität	69	6
Belastbarkeit	42	2
Selbstbewusstsein	51	3
Zusatzindizes		
Kontrollerleben	19	
Wettbewerbsorientierung	13	
Mobilität	7	
Freizeitorientierung	24	

Merkmalsdetails

Leistungsmotivation

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	49
Normwert	3
Missing	0
Vertrauensintervall	[1 - 5]



Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit einem hohen Gütemaßstab; Motiv, hohe Anforderungen an die eigene Leistung zu stellen; große Anstrengungsbereitschaft, Motiv zur fortwährenden Steigerung der eigenen Leistungen.

Niedriger Wert

Immer und jederzeit Höchstleistungen zu vollbringen, ist nicht das vordringliche Anliegen von Personen, die geringe Werte auf dieser Skala aufweisen. Dem beständigen Ausschöpfen der eigenen Leistungsreserven messen sie kein positives Gewicht bei. Sie wissen, dass sie einige Aufgaben im Prinzip besser bewältigen könnten, verfügen aber nicht über den Ehrgeiz, stets höchsten Ansprüchen zu genügen. Wenn absehbar ist, dass sich ein Ziel nur schwer erreichen lässt, wird nicht weiter daran festgehalten. Stattdessen erfolgt gegebenenfalls eine Neuorientierung oder Prioritätenverschiebung. Das Vollbringen außergewöhnlicher beruflicher Leistungen ist für diese Personen kein zentraler Anreiz. Im wirtschaftlichen Kontext werden sie bisweilen dadurch beschrieben, dass ihnen der nötige "Drive" fehle. Die Genügsamkeit hinsichtlich des eigenen Anspruches führt dazu, dass Personen mit einem gering ausgeprägten Leistungsmotiv nur wenig durch anspruchsvolle und herausfordernde Aufgaben zu motivieren sind, was bei der Führung dieser Personen unbedingt berücksichtigt werden sollte.

Ein gering ausgeprägtes Leistungsmotiv ist im Erwachsenenalter vermutlich nur schwer zu verändern, so dass bei Platzierungen darauf zu achten ist, andere relevante Motivatoren zu identifizieren. Diejenigen Tätigkeiten, die vorrangig Personen mit einem starken Leistungsmotiv anziehen, etwa Unternehmer, Berater oder Linienmanager der höheren Ebenen, erscheinen ihnen weniger attraktiv oder erstrebenswert.

Hoher Wert

Personen mit ausgeprägt hohen Skalenwerten stellen enorme Anforderungen an die eigene Leistung und nehmen auch überdurchschnittliche Anstrengungen auf sich, um tatsächlich zu erreichen, was sie sich vorgenommen haben. Selbst besonders anspruchsvolle Aufgaben und Problemstellungen wirken verstärkend auf ihr Engagement und motivieren sie, mit noch größerer Energie an deren Bewältigung zu arbeiten. Es wird auch dann an Zielen festgehalten, wenn erkennbar ist, dass sich diese nur schwer erreichen lassen. Bei ihrer Tätigkeit stellen sie hohe Anforderungen an sich selbst und arbeiten mit Entschlossenheit daran, ihrem eigenen Gütemaßstab gerecht zu werden. Diese Personen werden in erheblichem Maße dadurch motiviert, dass ihnen die Möglichkeit eröffnet wird, außergewöhnliche berufliche Leistungen zu erbringen.

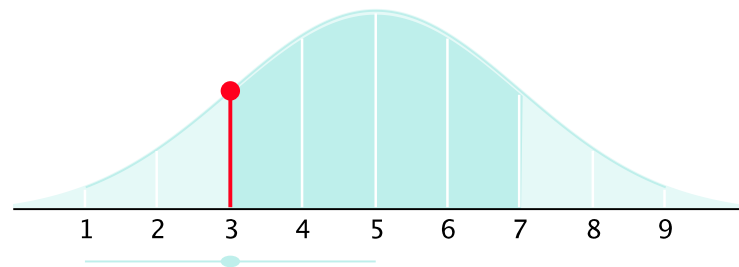
Hohe Werte sprechen für die Bereitschaft, wesentliche Lebensenergien in die für den Teilnehmer wichtigen Ziele zu investieren. Im Extremfall werden die eigenen Ziele laufend nach oben korrigiert, um die Herausforderung zu erhalten. Sehr leistungsmotivierte Personen sind häufig mit ihren Ergebnissen nur kurzfristig zufrieden und streben nach einer ständigen Optimierung ihrer Kompetenzen. Insbesondere bei extrem leistungsmotivierten Personen führt dies in vielen Fällen zu einem kontinuierlichen Ausschöpfen oder sogar Überschreiten der physischen Belastbarkeitsgrenzen – mit allen damit einhergehenden Risiken.

Hoch leistungsmotivierte Personen suchen im Allgemeinen gern solche beruflichen Kontexte auf, in denen viel Spielraum "nach oben hin" besteht und sich die Ergebnisse des eigenen Engagements möglichst genau nachvollziehen lassen, wie etwa im Vertrieb oder freien Unternehmertum. Diese Personen können im Berufsleben bisweilen durch folgendes Motto beschrieben werden: Höher, schneller, weiter.

Gestaltungsmotivation

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	40
Normwert	3
Missing	0
Vertrauensintervall	[1 - 5]



Ausgeprägtes Motiv, subjektiv erlebte Missstände zu verändern und Prozesse und Strukturen nach eigenen Vorstellungen gestalten zu wollen; ausgeprägte Bereitschaft zur Einflussnahme und zur Verfolgung eigener Auffassungen.

Niedriger Wert

Personen mit gering ausgeprägtem Gestaltungsmotiv verspüren wenig inneren Antrieb, sich für Veränderungen und Umstrukturierungen ihrer Umgebung zu engagieren. Ihre Stärke liegt eher in der Kontinuität und Wahrung des Bestehenden. Große Einflussmöglichkeiten auf Prozesse in ihrer Tätigkeit stellen keinen bedeutsamen motivierenden Faktor dar. Es bereitet ihnen geringe Schwierigkeiten, sich in bestehende Strukturen einzufügen und im Rahmen von vorgegebenen Grenzen zu agieren. Die Möglichkeit, auf das Umfeld einzuwirken und Prozesse in ihrem Sinne zu beeinflussen, übt wenig Anziehungskraft aus. Macht ist für sie eher ein wenig positiv besetzter Begriff und Spielräume zur Machtausübung werden nicht aktiv aufgesucht und ausgebaut. Gerade für Tätigkeiten, bei denen die konsequente Ausnutzung von Gestaltungsspielräumen eine wichtige Voraussetzung ist, scheinen solche Personen weder motiviert noch passend. Auf der anderen Seite können gering gestaltungsmotivierte Personen sowohl leistungsfähig als auch beruflich zufrieden solchen Tätigkeiten nachgehen, die eine starke Anpassung an bestehende Strukturen verlangen und in dieser Hinsicht weniger Spielräume für Veränderungen bieten. Hingegen ist die Platzierung ausgeprägt gestaltungsmotivierter Personen gerade in vorgenannte Settings nicht zu empfehlen, da sie wahrscheinlich rasch Unzufriedenheit mit ihrer Tätigkeit empfinden.

Hoher Wert

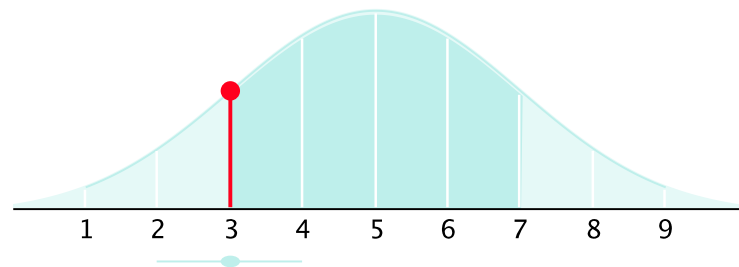
Für Personen mit hohen Werten auf dieser Skala ist es von großer Bedeutung, sich aktiv an einer Veränderung und Gestaltung ihrer Umgebung zu beteiligen. Dementsprechend wird eine berufliche Tätigkeit mit hohem Gestaltungsspielraum angestrebt. Vorstellungen und Ideen werden mit großem Engagement verfolgt. Gestaltungsmotivierte Personen sind bereit, auch gegen deutliche Widerstände anzugehen, wenn sie eine Aufgabenstellung begeistert. Oftmals muss man diese Menschen eher "bremsen als anschieben". Es ist sehr motivierend für sie, wenn es ihnen gelingt, Missstände zu beseitigen, etwas Neues durchzusetzen und eigene Vorstellungen zu verwirklichen. Für Führungskräfte, die mit ihren Unternehmen unter sich rasch verändernden Umgebungsbedingungen agieren müssen, ist eine hohe Gestaltungsmotivation vorteilhaft, da für diese Personen die Tätigkeit selbst zahlreiche Anreize bietet - unter derartigen Rahmenbedingungen müssen kontinuierlich neue Gestaltungsspielräume erschlossen, Strukturen verändert und Prozesse optimiert werden. Die Möglichkeit zur Machtausübung ist für diese Personen ein wichtiger Anreiz für berufliche Leistungen und großen beruflichen Einsatz. Allerdings ist eine hohe Gestaltungsmotivation nicht per se vorteilhaft, sondern insbesondere dann

wünschenswert, wenn Tätigkeit oder Position auch die notwendigen Freiräume bereithalten.

Führungsmotivation

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	48
Normwert	3
Missing	0
Vertrauensintervall	[2 - 4]



Ausgeprägtes Motiv zur sozialen Einflussnahme; Präferenzierung von Führungs- und Steuerungsaufgaben; Selbsteinschätzung als Autorität und Orientierungsmaßstab für andere Personen.

Niedriger Wert

Im Rahmen der beruflichen Tätigkeit andere Menschen zu führen, stellt für Personen mit niedrig ausgeprägten Skalenwerten keinen nachhaltigen Anreiz dar. Fachliche Kompetenzen stehen demgegenüber vermehrt im Mittelpunkt ihres Engagements. Es widerstrebt ihnen, in den Handlungsspielraum anderer einzugreifen oder sich in Gruppen um die Führung zu bemühen. Beim Erteilen von Anweisungen fühlen sie sich "nicht ganz wohl in ihrer Haut". Wenn eine Leitungsfunktion zur Disposition steht, bemühen sie sich nicht mit Nachdruck um deren Übernahme. In Arbeitsgruppen werden persönliche Fähigkeiten eher zur Bewältigung von fachlich anspruchsvollen Aufgaben eingesetzt. Während die Skala Gestaltungsmotivation auf die Motivation zur Einflussnahme auf Prozesse und Strukturen abzielt, wird mit der Skala Führungsmotivation das Bestreben zur sozialen Einflussnahme - also Führung im engeren Sinne - erfasst. Personen mit niedrigen Werten weisen nicht nur ein geringeres Motiv zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben auf, ihnen fehlen auch einige für Führungskräfte typische Facetten des Selbstbildes, etwa die Ausstrahlung von Autorität.

Bei zahlreichen Personen mit niedrigen Werten auf dieser Skala geht das geringere Führungsmotiv mit einer hohen Wertschätzung für fachlich anspruchsvolle Aufgaben einher. Sie sehen sich eher als Spezialisten oder in Stabsfunktionen, weniger in direkter Linienverantwortung. Es fehlt in der Regel die für eine erfolgreiche Wahrnehmung von Führung notwendige gewisse "positive Aggressivität" - Führung muss als intentionale Beeinflussung gewollt werden.

Hoher Wert

Für Personen mit ausgeprägtem Führungsmotiv ist es von großer Bedeutung, im Rahmen ihrer Tätigkeit auch Führungsaufgaben zu übernehmen. Es zählt zu ihren beruflichen Zielsetzungen, die Tätigkeit anderer anzuleiten und zu koordinieren. Bei Bedarf sind sie in der Lage, in den Handlungsspielraum anderer einzugreifen. Hierbei geben sie, ohne zu zögern, die entsprechenden Anweisungen. In Gruppen sehen sie sich gern in der Leitungsfunktion und genießen es, andere für ihre Auffassungen zu begeistern und für ihren Standpunkt zu gewinnen. Sie betrachten sich als Führungspersönlichkeit und schreiben sich die für Führungskräfte typischen Merkmale zu, namentlich etwa andere zu begeistern oder Orientierung zu stiften.

Personen mit einem hohen Skalenwert erleben sich in der sozialen Einflussnahme als stark und kompetent. Sie erwarten, dass man ihnen für gewöhnlich folgt.

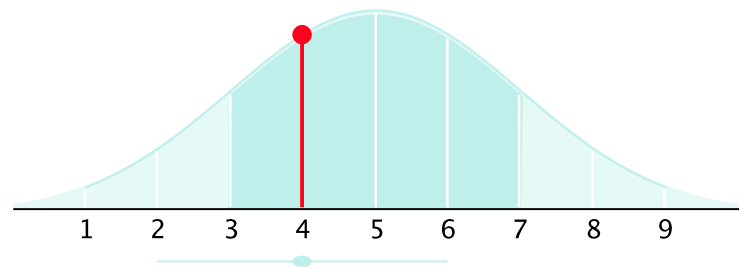
Bei hohen Werten auf dieser Skala ist Folgendes zu überprüfen: Insbesondere wenn Führungskräfte bereits über

längere Zeiträume hinweg Führungsverantwortung wahrnehmen, sind die Gelegenheiten zu offenen und realistischen Rückmeldungen hinsichtlich ihres Verhaltens häufig stark eingeschränkt. Die Skalenausprägung korrespondiert deutlich mit der tatsächlich erreichten Hierarchiehöhe, insofern wird also das für Führungskräfte typische Selbstbild abgebildet. Allerdings enthält die Skala vor allem positiv konnotierte Aspekte des Führungsverhaltens, wie etwa Begeisterungs- und Motivationsfähigkeit. Es ist nicht auszuschließen, dass es bei dieser Dimension zu gewissen Diskrepanzen in der Selbst- und Fremdwahrnehmung kommen kann. In diesem Zusammenhang können, beispielsweise im Rahmen von Coaching-Maßnahmen, durchaus auch einzelne Itembeantwortungen als Gesprächsgrundlage herangezogen und gegebenenfalls mit Fremdeinschätzungen verglichen werden.

Gewissenhaftigkeit

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	51
Normwert	4
Missing	0
Vertrauensintervall	[2 - 6]



Sorgfältiger Arbeitsstil; hohe Zuverlässigkeit; detailorientierte Arbeitsweise; hohe Wertschätzung konzeptionellen Arbeitens; Hang zum Perfektionismus.

Niedriger Wert

Personen mit niedrigen Skalenwerten investieren nur ungern viel Aufwand in die hundertprozentige und sehr präzise Ausführung von Aufgaben. Wenn es auf Einzelheiten und Geduld ankommt, verlieren die Tätigkeiten relativ schnell an Attraktivität. Sie schätzen stattdessen eher pragmatische Lösungen und sind der Ansicht, dass nicht jedes Arbeitsergebnis vollkommen sein muss - was einem "Mut zur Lücke" entspricht. Spontaneität ist ihnen wichtiger als das exakte Einhalten von Vereinbarungen und Fristen. Aufgaben, die über lange Zeiträume hinweg mit hohen Anforderungen an Ausdauer und Sorgfalt verbunden sind, werden weniger gern bearbeitet. Wenig gewissenhafte Personen engagieren sich bevorzugt für Tätigkeiten, bei denen ohne langwierige Vorbereitungen gehandelt werden kann.

Bei einer Reihe von Aufgaben werden eher Pragmatiker als Perfektionisten, eher Personen mit schnellen Entschlüssen und geringer Detailorientierung gesucht. Gerade höhere Führungskräfte sind vielfach tendenziell weniger gewissenhaft. Sie sehen sich eher als Personen, die einen groben Überblick behalten. Demgegenüber existieren Tätigkeiten, bei denen eine hohe Gewissenhaftigkeit unabdingbare Voraussetzung ist, etwa bei vielen Aufgaben im technischen Bereich oder im Controlling. Dort kann eine niedrige Ausprägung möglicherweise ein für die Aufgabenerfüllung relevantes Risikopotential darstellen.

Hoher Wert

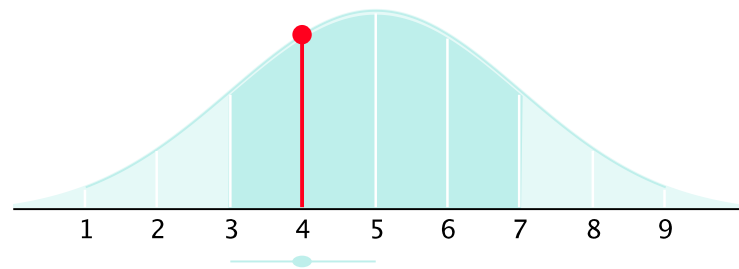
Bei der Planung und Ausführung von Tätigkeiten erweisen sich ausgeprägt gewissenhafte Personen als höchst verlässlich. Sie versuchen, jede begonnene Aufgabe so gründlich und präzise wie möglich zu bearbeiten. Dabei ist ihnen das korrekte Einhalten von Vereinbarungen und Fristen sehr wichtig. Sorgfalt ist für sie von großer Bedeutung, auch wenn sie häufig viel Zeit investieren müssen, damit die Arbeitsergebnisse ihren persönlichen Standards genügen. Sie bleiben auch dann noch ausdauernd bei der Sache, wenn es auf Einzelheiten und Details ankommt. Bei der Zusammenarbeit mit anderen achten sie ebenfalls auf deren Genauigkeit und Zuverlässigkeit: Da sie selbst einen hohen Einsatz für die optimale Aufgabebearbeitung erbringen, erwarten sie auch von anderen eine entsprechende Sorgfalt. Sie vertiefen sich gern in Einzelheiten sowie die fundierte Lösung von Problemen. Für Tätigkeiten, die hinsichtlich Sorgfalt und Genauigkeit hohe Anforderungen stellen, sind sie besonders geeignet. Von anderen Menschen werden Personen mit extrem hohen Skalenwerten bisweilen als penibel, übergenau und perfektionistisch wahrgenommen. Die Skala ist leicht negativ mit dem Einkommen korreliert. Dies erscheint insofern plausibel, als gerade höhere Führungskräfte sich oftmals mit einer weniger gewissenhaften

Auseinandersetzung mit Aufgabendetails zufrieden geben müssen. Hoch gewissenhafte Menschen suchen dagegen eher berufliche Herausforderungen, die eine vertiefte und sorgfältige Bearbeitung erfordern.

Flexibilität

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	51
Normwert	4
Missing	0
Vertrauensintervall	[3 - 5]



Hohe Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue oder unvorhergesehene Situationen einzustellen und Ungewissheit zu tolerieren; Offenheit für neue Perspektiven und Methoden; hohe Veränderungsbereitschaft.

Niedriger Wert

Personen mit niedrigen Werten auf dieser Dimension fällt es nicht leicht, sich auf wechselnde Bedingungen und Veränderungen einzustellen. Da sie sich in einem stabilen und klar geordneten Umfeld wohler fühlen, sagt ihnen eine ständige Konfrontation mit neuen Situationen nicht zu.

In ihrer Tätigkeit bevorzugen sie definierte Aufgaben, die nicht mit einem hohen Maß an Uneindeutigkeit behaftet sind - bei Herausforderungen dieser Art arbeiten sie am effektivsten. Auf ihr Arbeitsumfeld wirken sie damit stabilisierend und berechenbar. Dagegen fühlen sie sich bei beruflichen Aufgaben vielfach nicht wohl, die durch ein hohes Maß an Ungewissheit charakterisiert sind.

Wenn Unternehmen vor massiven Veränderungsprozessen und Umstrukturierungen stehen, fällt es diesen Personen teils schwer, an die neuen Bedingungen zu adaptieren und sich adäquat einzustellen. Sie sehen sich selbst als eher wenig beweglich und bevorzugen das Agieren in sicherem Umfeld. Der beständige Wandel in vielen Organisationen kann diese Personen vor nachhaltige Schwierigkeiten stellen. Bei der Platzierung ist es daher sinnvoll, ihnen Tätigkeiten anzubieten, die strukturell eine gewisse Kontinuität erwarten lassen.

Hoher Wert

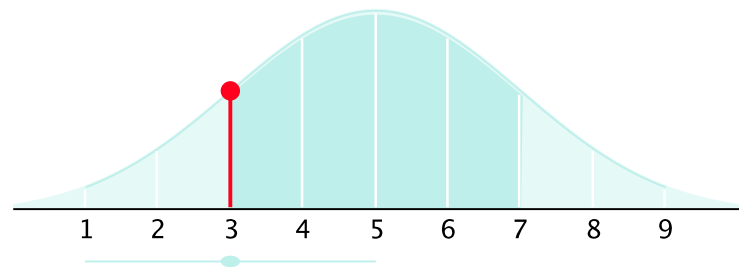
Personen mit hohen Skalenwerten fällt es außerordentlich leicht, sich auf wechselnde Bedingungen oder unvorhergesehene Veränderungen einzustellen. Sie schätzen es sehr, mit immer neuen Herausforderungen konfrontiert zu werden und sich mit unvertrauten Problemen zu beschäftigen. Unbekanntes verursacht bei ihnen keinerlei Unbehagen, denn sie verfügen über Improvisationstalent und sind stets offen für neue Erfahrungen. Sie werden vergleichsweise wenig dadurch beeinträchtigt, dass Aufgaben nicht klar definiert sind, da sie ein hohes Maß an Ungewissheit tolerieren können und neuen Situationen zuversichtlich begegnen.

Diese Personen passen sich bei Veränderungsprozessen rasch an neue Bedingungen an. Die Gefahr, dass Neuerungen "aus Prinzip" nicht mitgetragen werden, ist vergleichsweise gering. Risiken durch eine extrem hohe, isolierte Ausprägung dieser Dimension können in bestimmten beruflichen Kontexten bisweilen auftreten, wenn große Kontinuität zu den zentralen Anforderungen der Tätigkeit gehört; etwa wenn Kundenbeziehungen sehr langfristig anzulegen sind.

Handlungsorientierung

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	50
Normwert	3
Missing	0
Vertrauensintervall	[1 - 5]



Fähigkeit und Wille zur raschen Umsetzung einer Entscheidung in zielgerichtete Aktivität sowie zur Abschirmung einer gewählten Handlungsalternative gegenüber weiteren Entwürfen.

Niedriger Wert

Personen mit niedrigen Werten beschreiben sich als Menschen, die häufig unsicher hinsichtlich des optimalen Vorgehens bei der Bewältigung ihrer Aufgaben sind. Wenn sie eine Entscheidung für eine bestimmte Handlungsalternative getroffen haben, zögern sie eine gewisse Zeit, bis sie mit der Umsetzung beginnen. Hin und wieder fällt es ihnen schwer, die Aufmerksamkeit auf jeweils relevante Aspekte zu richten, da sie dazu neigen, sich von sachfremden Dingen ablenken zu lassen - etwa von weiteren, ungelösten Problemen. Besonders bei unangenehmen Aufgaben besteht eine Tendenz, deren Bearbeitung hinauszuschieben und zu verzögern. Für wenig handlungsorientierte Menschen ist es wichtig, sich immer wieder überschaubare und erreichbare Teilziele zu setzen - damit wird ihnen auch die Bewältigung von komplexen oder eher unangenehmen Tätigkeiten leichter gelingen.

Niedrig handlungsorientierte Personen neigen im Allgemeinen nicht zu "Schnellschüssen", sondern ringen oft lange mit sich, bevor sie eine Tätigkeit aufnehmen oder eine Entscheidung in die Tat umsetzen. Diese Bedachtsamkeit lässt sie auf ihre Umwelt gelegentlich umständlich wirken. Allerdings ist auf die Qualität der Leistungen kein unmittelbarer Rückschluss möglich. Niedrig handlungsorientierte Personen quälen sich mehr, bevor sie ihre Vorhaben in Angriff nehmen. Sie müssen aber gegenüber hoch handlungsorientierten Personen in den Arbeitsergebnissen durchaus nicht zurückstehen. Tätigkeiten, die ein sehr rasches Handeln unter Unsicherheit verlangen, werden von niedrig handlungsorientierten Personen im Allgemeinen weniger geschätzt.

Hoher Wert

Personen mit hohen Skalenwerten gehen ihre Aufgaben außergewöhnlich rasch und zielorientiert an. Wenn eine Entscheidung für ein bestimmtes Vorgehen getroffen wurde, beginnen sie unverzüglich mit der Umsetzung ihrer Vorstellungen. Dabei sind sie in der Lage, ihre Aufmerksamkeit auf die jeweils relevanten Aspekte zu richten, ohne sich von anderen Dingen ablenken oder lähmen zu lassen. Andere Informationen werden oft regelrecht ausgeblendet.

Hoch handlungsorientierte Personen werden als Menschen wahrgenommen, die sich bei Schwierigkeiten nicht lange den Kopf zerbrechen, sondern zügig handeln. Sie setzen sich Ziele, die sie ausdauernd verfolgen, und verfügen dabei über ein hohes Maß an effektiver Selbstorganisation. Komplexe Aufgaben bewältigen sie durch eine Gliederung in erreichbare Teilziele.

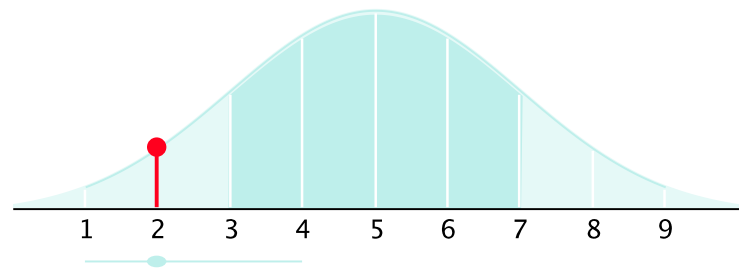
Allerdings sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass sehr handlungsorientierte Menschen Aufgaben zwar rasch

in Angriff nehmen können und sich ihnen dann mit hoher Konzentration widmen, hieraus jedoch nicht unbedingt eine überlegene Qualität der Arbeitsergebnisse folgt. Vielmehr werden Tätigkeiten präferiert, bei denen auch unter Unsicherheit und wenig definierten Rahmenbedingungen rasch entschieden und gehandelt werden muss. Diesbezüglich kann ein potentiell Risiko darin bestehen, dass die Phase der Situationsanalyse und Informationssammlung vor einer Entscheidung zu kurz angelegt wird. Nach einem "Schnellschuss" werden dann eventuell "Kurskorrekturen" erforderlich, oder eine in der Retrospektive als falsch beurteilte Entscheidung wurde, möglicherweise aufgrund zugleich hoch ausgeprägter Durchsetzungsstärke, "durchgeboxt".

Sensitivität

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	42
Normwert	2
Missing	0
Vertrauensintervall	[1 - 4]



Gutes Gespür auch für schwache Signale in sozialen Situationen; großes Einfühlungsvermögen; sichere Interpretation und Zuordnung der Verhaltensweisen anderer.

Niedriger Wert

Personen mit niedrigen Werten auf dieser Skala sind in einer Reihe sozialer Situationen in der Wahrnehmung der Befindlichkeit ihrer Gesprächspartner und ihrer Einschätzung angemessenen Verhaltens unsicher. Ihnen ist nicht immer deutlich, wie ihre Handlungen von anderen aufgefasst und interpretiert werden. In besonders schwierigen Gesprächssituationen fühlen sie sich deshalb möglicherweise überfordert. Vorstellbar ist aber auch, dass Gesprächssituationen und die Befindlichkeit der Gesprächspartner gar nicht als problematisch erlebt werden, obwohl dies in der Tat der Fall ist. Falls Aufgaben zu bewältigen sind, die ein hohes Maß an Sensitivität erfordern, beispielsweise Führungsaufgaben oder Tätigkeiten mit anspruchsvollen Kundenkontakten, kann in diesem Bereich noch deutlicher Bedarf hinsichtlich persönlicher Entwicklung bestehen. Für diese Personen ist es besonders wichtig, strukturierte und realistische Rückmeldungen darüber zu erhalten, wie sie in verschiedenen Situationen von anderen wahrgenommen werden. Hierzu bieten Coaching- und Trainingsmaßnahmen Erfolg versprechende Ansatzpunkte.

Hoher Wert

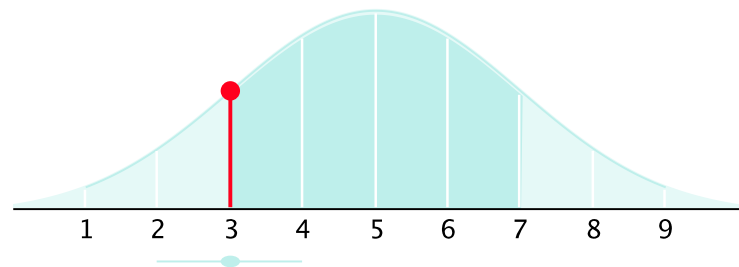
Personen mit hohen Skalenwerten beschreiben sich als Menschen, die im Kontakt zu anderen über ein feines Gespür für deren Stimmungen verfügen und im Gespräch mitschwingende Emotionen und Konflikte differenziert wahrnehmen können. Sie finden bemerkenswert schnell heraus, wie diffizile Gesprächssituationen zu meistern sind. Dieses hohe Maß an Einfühlungsvermögen erlaubt ihnen, sich auch auf schwierige und schwer zugängliche Menschen sicher einzustellen, eine Vielzahl unterschiedlicher Situationen angemessen zu interpretieren und ihr Verhalten darauf abzustimmen. Dieses Fähigkeitsbündel ist insbesondere zur personennahen Begleitung von Veränderungsprozessen wichtig, bei denen meist auch unangenehme Entscheidungen durchzusetzen sind. Ein hohes Ausmaß an Sensitivität bietet insofern die Chance, die "menschliche Komponente" angemessen zu berücksichtigen und diesbezügliche Handlungsergebnisse zu optimieren.

Gerade bei dieser Skala ist allerdings Folgendes zu beachten: In kaum einem Bereich sind Fremdbild-Selbstbild-Diskrepanzen so wahrscheinlich wie bei dieser Dimension. Personen mögen sich als hoch einfühlsam und sensibel erleben, doch können Einschätzungen anderer in eine gegenteilige Richtung weisen. Es sollte daher bei dieser Skala Wert darauf gelegt werden, einen Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung zu ermöglichen. Bei großen Diskrepanzen tritt häufiger die Schwierigkeit auf, dass wenig sensitive Personen nicht sehr zugänglich für diese Rückmeldungen sind.

Kontaktfähigkeit

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	56
Normwert	3
Missing	0
Vertrauensintervall	[2 - 4]



Ausgeprägte Fähigkeit und Präferenz des Zugehens auf bekannte und unbekannte Menschen und des Aufbaus sowie der Pflege von Beziehungen; aktiver Aufbau und Pflege von beruflichen wie privaten Netzwerken.

Niedriger Wert

Personen mit niedrigen Skalenwerten verhalten sich in sozialen Situationen eher zurückhaltend und gehen seltener von sich aus auf Menschen zu. Es dauert manchmal eine Weile, bis sie neue Bekanntschaften knüpfen. Dies kann einerseits darin begründet sein, dass ihnen ein kleiner Kreis von engen Freunden und Bekannten genügt. Eine zweite Facette liegt in einer Unsicherheit und Befangenheit in verschiedenen sozialen Situationen, so dass sie auf andere reserviert und zurückhaltend wirken. Wenn diese Personen berufliche Aufgaben übernehmen, die häufig die Initiative zur Kontaktaufnahme erfordern, etwa als Führungskraft oder bei Vertriebstätigkeiten, sollte in diesem Bereich durch Interventionsmaßnahmen eine Unterstützung erfolgen. Neben dem Zugehen auf andere Menschen fällt diesen Personen auch der Aufbau persönlicher Netzwerke, auf die sie bei Problemen zurückgreifen können, nicht leicht. Sie sind wenig offensiv im Aufbau von Beziehungen, und es fällt ihnen schwer, aktiv Bindungen - beispielsweise zu Kollegen oder Kunden - aufzubauen. Sie verhalten sich in dieser Hinsicht eher abwartend und wenig initiativ.

Bei dieser Skala ist Folgendes zu beachten: Introversion oder Extraversion sind in gewissem Sinne Facetten des Temperaments und damit sehr wahrscheinlich über längere Lebensphasen hinweg relativ stabil. Die mit dieser Skala erfassten Bereiche des Konstruktes, nämlich Kontakt- und Bindungsstärke, sind jedoch durch entsprechende Maßnahmen gewiss partiell förderbar.

Hoher Wert

Personen mit hohen Werten auf dieser Skala bereitet es keinerlei Schwierigkeiten, auf andere zuzugehen, Kontakte auch zu ihnen unbekanntem Menschen herzustellen und ein Netz an persönlichen Beziehungen aufzubauen. Sie verfügen über große Sicherheit und Unbefangenheit im Umgang mit anderen Menschen. Sowohl im beruflichen wie auch im privaten Umfeld sind sie offen für den persönlichen Austausch und schätzen es, mit zahlreichen Personen in Verbindung zu stehen. Immer wieder auf neue Menschen treffen zu können, stellt für sie einen bedeutsamen Anreiz dar. Ihre zahlreichen Kontakte ermöglichen es ihnen, bei vielfältigen Problemen einen geeigneten Ansprechpartner zu finden. Für Führungsaufgaben oder Vertriebstätigkeiten ist eine hoch ausgeprägte Kontaktfähigkeit eine günstige Voraussetzung, außerdem erleichtert sie die Integration in bestehende Teams und festigt die Bindungen innerhalb einer Arbeitsgruppe.

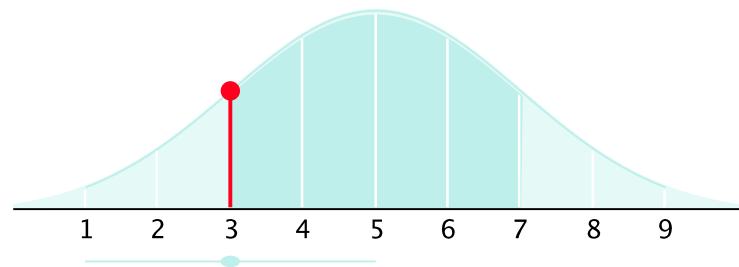
Schwierig wird es für Personen mit hoher Kontaktfähigkeit vor allem bei Tätigkeiten, die nur wenige Möglichkeiten zum persönlichen Austausch bieten und viel Einzelarbeit erfordern. Die Aufnahme von Beziehungen und die Pflege

von Kontakten bedeuten für diese Personen einen hohen Anreiz und werden häufig auch im Sinne eines Bedürfnisses nach kommunikativem Austausch ausdrücklich gewünscht.

Soziabilität

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	51
Normwert	3
Missing	0
Vertrauensintervall	[1 - 5]



Ausgeprägte Präferenz für Sozialverhalten, welches von Freundlichkeit und Rücksichtnahme geprägt ist; Großzügigkeit in Bezug auf Schwächen der Interaktionspartner; ausgeprägter Wunsch nach einem harmonischen Miteinander.

Niedriger Wert

Personen mit niedrigen Werten in diesem Bereich gehören nicht zu den Menschen, die überall beliebt sein möchten. Es bedeutet ihnen eher wenig, von anderen als angenehm im Umgang und stets rücksichtsvoll wahrgenommen zu werden. Kritik und unangenehme Wahrheiten sprechen sie offen aus und nehmen dabei gelegentlich in Kauf, andere vor den Kopf zu stoßen. Sie tolerieren es, Missmut auf sich zu ziehen, denn für sie führt häufig nicht Harmonie, sondern Reibung und Auseinandersetzung zum Ziel. Auf andere Menschen wirken sie markant oder auch provokant. Man weiß von ihnen, dass sie ehrlich aussprechen, was sie denken und nicht zu den Personen gehören, die anderen schmeicheln, um Sympathien zu erlangen. Durch diese Einstellung gelingt es ihnen, sich auch für unpopuläre Maßnahmen einzusetzen, bei deren Umsetzung sich andere vergleichsweise schwer tun würden.

Für nicht wenige Tätigkeiten ist eine niedrige Soziabilität sicherlich eher vorteilhaft als nachteilig. Mit ihr ist eine hohe Unabhängigkeit von zwischenmenschlicher Harmonie verbunden, die es erlaubt, auch spannungsgeladene Konflikte sachgerecht auszutragen und sie nicht durch unzuträgliche Kompromisse oder frühzeitige Harmonisierungen zu überdecken. Gerade für Aufgaben, bei denen eine markante Polarisierung zumindest streckenweise erforderlich ist, etwa bei Strafverteidigern, erweist sich eine niedrige Soziabilität als günstig. Mögliche Schwierigkeiten entstehen bei diesen Personen am ehesten bei der reibungslosen Integration in Teams. Die Ausprägung der Skala Teamorientierung liefert hierzu entsprechende Anhaltspunkte.

Hoher Wert

Für Personen mit hohen Werten im Bereich Soziabilität ist es bedeutsam, von anderen als freundlich und rücksichtsvoll wahrgenommen zu werden. Sie schätzen ein harmonisches Miteinander und bemühen sich, ausgleichend und integrierend auf ihr Umfeld einzuwirken. Wenn sie andere Menschen kritisieren müssen, so tun sie dies vorzugsweise indirekt oder "durch die Blume", weil sie vermeiden möchten, ihre Gesprächspartner vor den Kopf zu stoßen. Es fällt ihnen schwer, Unangenehmes offen anzusprechen, wenn sie dadurch Ärger oder Missmut auf sich ziehen könnten. Sie treten anderen Menschen in der Regel mit Wohlwollen gegenüber und werden daher als unterstützend und liebenswürdig erlebt.

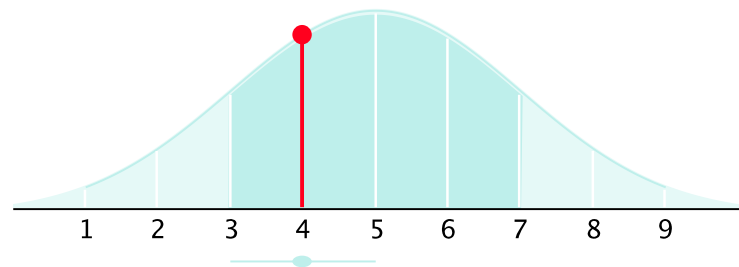
Die mit einer hohen Soziabilität einhergehende Bereitschaft, großzügig und wohlwollend auf Fehler anderer zu reagieren und die Bereitwilligkeit, eine gewisse Anpassungsleistung an die Bedürfnisse der sozialen Umgebung zu

vollbringen, erleichtern diesen Personen im Allgemeinen die Integration in Teams. Sie sind gleichermaßen beliebt wie hilfsbereit und übernehmen bei Konflikten gern eine ausgleichende, moderierende Funktion. Nachteilig wirkt sich - insbesondere in Führungsfunktionen - ein gewisses Harmoniestreben aus, so dass in Einzelfällen möglicherweise zu lange eine einvernehmliche Lösungsstrategie verfolgt wird, obwohl es angezeigt wäre, mit größerer Entschiedenheit und Härte aufzutreten.

Teamorientierung

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	47
Normwert	4
Missing	0
Vertrauensintervall	[3 - 5]



Hohe Wertschätzung von Teamarbeit und Kooperation; Bereitschaft zur aktiven Unterstützung von Teamprozessen; bereitwillige Zurücknahme eigener Profilierungsmöglichkeiten zugunsten der Arbeitsgruppe.

Niedriger Wert

Wenig teamorientierten Personen sind hohe Autonomie und Eigenständigkeit bei der Arbeit sehr wichtig. Sie möchten nicht auf die Unterstützung anderer angewiesen sein. Es bedeutet ihnen viel, die Verantwortung für ihre Arbeitsergebnisse allein zu tragen. Sie sind der Auffassung, dass Teamarbeit nicht grundsätzlich der Arbeit einzelner überlegen ist. In einer Tätigkeit, die ihnen in hohem Maße selbständiges und von anderen unabhängiges Handeln erlaubt, fühlen sie sich am wohlsten.

Eine niedrige Teamorientierung ist in einem Umfeld vorteilhaft, in dem vor allem die persönlich zurechenbare Leistung zählt. Dies war bislang etwa im Außendienst der Fall, wo neuerdings jedoch zunehmend die Vorteile von Vertriebsteams entdeckt werden. Niedrig teamorientierte Personen nehmen Arbeitsgruppen bisweilen als ein Auffangbecken wahr, in dem weniger leistungsfähige Mitarbeiter von den Leistungen der Stärkeren profitieren. Sie betonen zwar die Wichtigkeit von Kooperationen, sind aber in der Regel trotzdem der Auffassung, dass sie viele Aufgaben am besten allein lösen könnten. Insgesamt betrachtet sind diese Menschen eher "Einzelkämpfer", die zumindest in ihrer beruflichen Tätigkeit selbständig und unabhängig agieren wollen.

Die immer komplexer werdenden Aufgaben haben demgegenüber ein Umdenken in Gang gesetzt, das in vielen Unternehmen zu einer verstärkten Förderung des Teamgedankens geführt hat. Sofern dies auf Basis der beruflichen Anforderungen geboten erscheint, kann eine Erweiterung des Handlungsspektrums für die beschriebenen Personen erforderlich sein: Viele Tätigkeiten werden in Zukunft nicht nur eigenständiges und autonomes Handeln erfordern, sondern ebenfalls die Bereitschaft, sich zugunsten einer erfolgreichen Kooperation im Team persönlich zurückzunehmen.

Hoher Wert

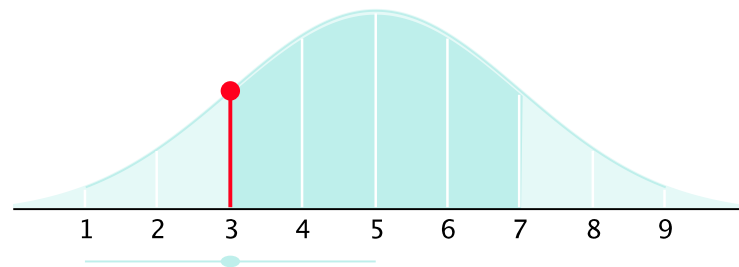
Personen mit ausgeprägtem Wert auf dieser Dimension sind in hohem Maße kooperationsbereit und bewerten die Zusammenarbeit mit anderen als außerordentlich wertvoll. Für die Durchsetzung von im Team getroffenen Entscheidungen setzen sie sich aktiv ein und sind gern bereit, Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse auf die Gruppe beziehungsweise einzelne Mitglieder zu übertragen (Delegationsfähigkeit) oder mit diesen zu teilen. Generell neigen Personen mit einer hohen Ausprägung auf dieser Skala dazu, Teamleistungen gegenüber den addierten Einzelleistungen für überlegen zu halten. Zugleich gehen sie meist davon aus, dass sich im Teamgedanken die verschiedenartigen Einzelbeiträge zu einer neuen Qualität formen können. Der Austausch mit anderen wirkt anregend auf sie. Im Team übernehmen sie gern Funktionen, von denen sie sich eine

Weiterentwicklung der Gruppe und des gemeinsamen Leistungsergebnisses versprechen. Bei der Zusammenarbeit unterstützen sie andere engagiert und nehmen auch selbst Unterstützung an. Schwierigkeiten versuchen sie nicht allein zu meistern, sondern greifen auf die Ressourcen des Teams zurück.

Durchsetzungsstärke

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	41
Normwert	3
Missing	0
Vertrauensintervall	[1 - 5]



Tendenz zur Dominanz in sozialen Situationen; Bestreben, die eigenen Ziele auch gegen Widerstände nachhaltig zu verfolgen; hohe Konfliktbereitschaft.

Niedriger Wert

Personen mit niedrig ausgeprägter Durchsetzungsstärke neigen nicht dazu, andere Menschen zu dominieren und in Gruppensituationen für die bedingungslose Durchsetzung ihrer Auffassungen zu kämpfen. Sie versuchen, ihre Ziele durch Kompromisse, nicht durch Dominanz und Autorität zu erreichen. Wenn eine Einigung ausgehandelt werden muss, tendieren sie zur Nachgiebigkeit und beharren nicht auf ihrem Standpunkt. In Situationen, in denen sie andere von ihren Ideen überzeugen wollen, geben sie rascher auf, was ihrem Anliegen häufig abträglich ist. Auch wenn Durchsetzungsstärke mit der formalen hierarchischen Position korreliert ist, erfasst diese Skala nicht nur Aspekte der Weisungsbefugnis. Sie enthält ebenso Facetten, die man im Alltag als "Stehvermögen" oder im Extremfall auch als "Halsstarrigkeit" bezeichnen könnte. Niedrige Werte sprechen eher für Nachgiebigkeit, soziale Beeinflussbarkeit und rasche Kompromissbereitschaft. Je nach Anforderung der konkreten Tätigkeit kann dies sowohl von Vorteil - bei hohen Anforderungen an Integration und Kompromissfähigkeit - wie auch von Nachteil sein, etwa bei hohen Anforderungen an die Initiierung und Implementierung von Veränderungen.

Hoher Wert

Personen mit hohen Werten auf dieser Skala beschreiben sich im Umgang mit anderen als vielfach dominant. In Diskussionen sind sie offensiv und setzen sich nachhaltig für ihren Standpunkt ein. Ihre hartnäckige Argumentation führt oft dazu, dass sie bei Auseinandersetzungen ihre Ziele durchsetzen können. Vor allem Personen, die sich nicht in gleichem Ausmaß Gehör verschaffen können, nehmen diese Menschen nicht selten als sehr überzeugt von eigenen Vorstellungen und mitunter auch als autoritär oder kompromisslos wahr. Bei vielen beruflichen Aufgaben, vor allem in schwierigen Führungssituationen, kann ihnen das zu Gute kommen. Allerdings ist mit einer hohen Durchsetzungsstärke oft eine geringere Einfühlungsbereitschaft (nicht zwangsläufig Einfühlungsfähigkeit) und eine weniger starke Mitarbeiterorientierung verbunden; auch wenn dies nicht dem Selbstbild entspricht. Gerade in diesem Bereich findet sich bei zahlreichen Führungskräften, besonders nach langjähriger Führungstätigkeit, eine hohe Selbstbild-Fremdbild-Diskrepanz, indem diese Personengruppe sich selbst als sehr durchsetzungsstark, ebenso aber als teamorientiert, einfühlsam und unterstützend erlebt - was von den zugeordneten Mitarbeitern jedoch nicht in gleicher Weise nachvollzogen wird.

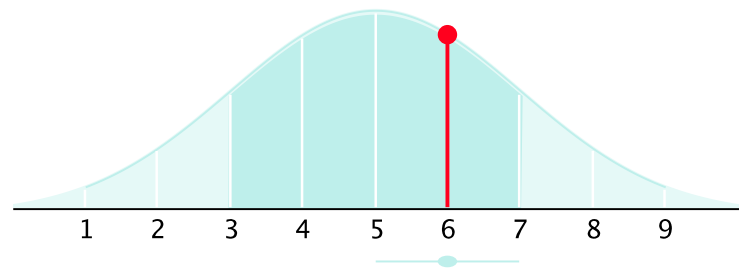
Hohe Werte im Bereich Durchsetzungsstärke, Sensitivität und Teamorientierung sollten diesbezüglich als Hinweis für eine weitergehende Exploration aufgenommen werden. Wichtig ist dabei die Thematisierung realer Situationen, in denen Durchsetzung und Einfühlung eine gravierende Rolle gespielt haben. Auf diese Weise lassen

sich häufig weitere Hypothesen generieren, die zu einer klareren Einschätzung führen.

Emotionale Stabilität

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	69
Normwert	6
Missing	0
Vertrauensintervall	[5 - 7]



Ausgeglichene und wenig sprunghafte emotionale Reaktionen; rasche Überwindung von Rückschlägen und Misserfolgen; ausgeprägte Fähigkeit zur Kontrolle eigener emotionaler Reaktionen.

Niedriger Wert

Personen mit niedrigen Werten im Bereich der emotionalen Stabilität benötigen eine gewisse Zeit, um über Niederlagen und Misserfolge hinwegzukommen. Sie fühlen sich öfter entmutigt, unzulänglich und manchmal überfordert. Wenn sie bedrückt oder sehr besorgt sind, fällt ihnen die Bewältigung ihrer Aufgaben mitunter schwer. Teils resultiert dies aus einem schwierigen Lebensabschnitt oder einer belastenden Situation. Einige Personen beschreiben jedoch häufige Stimmungsschwankungen und emotionale Wechselhaftigkeit als zeitlich überdauernd für sich zutreffend. Während dieses die Leistungsfähigkeit nicht bei allen Tätigkeiten nachhaltig beeinträchtigen muss, existieren berufliche Aufgabenstellungen, die das Wohlbefinden weiter mindern könnten, etwa Tätigkeiten, die mit einem starken psychischen Druck verbunden sind. Mittlere oder leicht unterdurchschnittliche Werte im Bereich der emotionalen Stabilität sollten jedoch bei Platzierungsentscheidungen keinesfalls automatisch einen Ausschlussfaktor darstellen. Vielen Menschen gelingt es in angemessener Weise, ihre Schwierigkeiten in diesem Bereich so zu kompensieren, dass keine Minderleistungen oder sonstige Problemsituationen in Erscheinung treten.

Einen Warnhinweis, der gegebenenfalls zu einer tieferen Exploration der psychischen Belastbarkeitsgrenzen herangezogen werden sollte, stellen allerdings sehr niedrig ausgeprägte Werte in diesem Bereich dar. Hier sollte - insbesondere in einer eignungsdiagnostischen Situation - dem Kandidaten in aller Offenheit erklärt werden, welche emotionalen Anforderungen mit der in Frage kommenden Tätigkeit verbunden sind. Diesbezüglich kann (z.B. mit Hilfe von situativen Fragen, vgl. Schuler, 1992) erhoben werden, wie der Kandidat seines Erachtens mit einer Reihe von durch den Interviewer skizzierten emotional schwierigen Situationen umgehen und auf sie reagieren würde. Ansonsten könnte ohne klaren und gegenüber dem Kandidaten transparenten Anforderungsbezug die soziale Validität der eignungsdiagnostischen Situation beeinträchtigt werden.

Hoher Wert

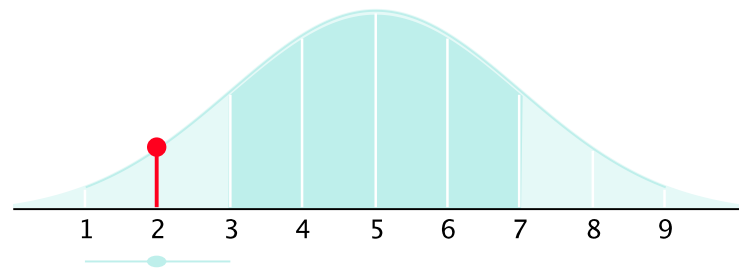
Emotional hoch stabile Personen zeichnen sich im Umgang mit Rückschlägen, Misserfolgen und persönlichen Problemen durch ein hohes Maß an Gelassenheit aus. Sie kommen schnell über Rückschläge hinweg, und es gelingt ihnen überaus gut, sich nach persönlichen Niederlagen erneut zu motivieren. Sie verfügen über eine ebenso optimistische wie positive Lebensauffassung und fühlen sich durch intensive negative Emotionen nicht nachhaltig beeinträchtigt. Bei Schwierigkeiten und Misserfolgen können sie negative Gefühle in hohem Maße kontrollieren und lassen sich in ihrer Arbeit nicht durch sie lähmen. Ihre Stabilität erlaubt diesen Menschen, auch

solche Tätigkeiten erfolgreich zu bewältigen, bei denen sie einem hohen psychischen Druck ausgesetzt sind. Bei der zunehmenden Komplexität der Arbeitswirklichkeit und weiter gesteigertem Wettbewerb ist zu erwarten, dass Anforderungen in diesem Bereich tendenziell steigen werden.

Belastbarkeit

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	42
Normwert	2
Missing	0
Vertrauensintervall	[1 - 3]



Selbsteinschätzung als (physisch) hoch widerstandsfähig und robust; starke Bereitschaft, sich auch außergewöhnlichen Belastungen auszusetzen und diesen nicht auszuweichen.

Niedriger Wert

Während bei der emotionalen Stabilität vor allem der gefühlsmäßige Umgang mit schwierigen Situationen erfasst wird, zielen die Fragen dieser Skala eher auf physische Merkmale ab. Die beiden Skalen sind hoch interkorreliert, denn häufig geht psychisches Unwohlsein mit körperlichen Beschwerden einher. Dennoch eignen sich beide Dimensionen durch die unterschiedlichen Iteminhalte zur Exploration verschiedener Aspekte eines denkbaren Konstruktes "Allgemeine Stabilität". Personen mit niedrigen Testwerten geben an, bei starken Belastungen schnell die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit zu erreichen. Wenn sie sich über eine längere Zeit hinweg hohen Anforderungen stellen müssen, fühlen sie sich erschöpft und gereizt oder nervös. In sehr arbeitsintensiven Phasen lassen Energie und Tatkraft nach. Psychologisch bedeutet dies, dass die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit weiter wachsenden Belastungen eher gering ist. Mit niedrigen Skalenwerten müssen nicht unbedingt gesundheitliche Beschwerden einhergehen. Die Skala erfasst eher die kognitive Repräsentation dessen, was man sich selbst zuzumuten bereit ist. Extrem niedrige Werte könnten - was im Gespräch zu klären ist - auf eine gewisse "Schonhaltung" hinweisen. Sollte sich dies im weiteren diagnostischen Interview bestätigen, ist zu empfehlen, die mit der in Frage kommenden Tätigkeit verbundenen Belastungen möglichst genau zu skizzieren und mit den physischen Limitierungen des Kandidaten abzugleichen - im Falle einer Überforderung ist beiden Seiten wenig gedient.

Hoher Wert

Hohe Belastungen können diese Personen außerordentlich gut verkraften. Es beeinträchtigt sie wenig, sich über längere Zeiträume hinweg auch kontinuierlich hohen Anforderungen stellen zu müssen. Sie verfügen über große Energiereserven. In arbeitsintensiven Phasen schaffen sie es bemerkenswert gut, ihre Kräfte zu bündeln und Arbeitskraft sowie Leistungsfähigkeit zu erhalten.

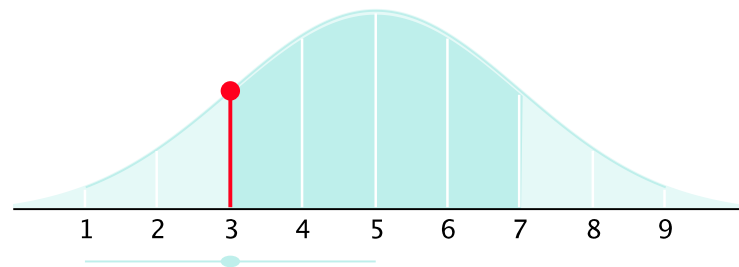
Hohe Werte auf dieser Skala müssen nicht unbedingt mit der Abwesenheit von körperlichen Beschwerden einhergehen, denn besonders jene Personen, die sich auf eigenen Wunsch nachhaltig hohen Belastungen aussetzen, müssen sich häufig mit entsprechenden körperlichen Symptomen auseinandersetzen. Diese werden entweder ignoriert (die ungünstigere Variante) oder durch entsprechenden Ausgleich kompensiert. Personen, die sich über längere Zeit stärksten Belastungen unterwerfen und teils aufgrund extrem ausgeprägter Motivstruktur ausgleichende Verhaltensweisen vernachlässigen, sollten gegebenenfalls bezüglich gesundheitsrelevanter Aspekte sensibilisiert und beraten werden.

Dem Kandidaten sollte auch offen erläutert werden, in welcher Hinsicht Belastbarkeit für die spätere Tätigkeit von Bedeutung sein kann und worin die zu bewältigenden Belastungen konkret bestehen.

Selbstbewusstsein

Gesamtstichprobe (2018) · Stanine-Werte (5+2z)

Rohwert	51
Normwert	3
Missing	0
Vertrauensintervall	[1 - 5]



(Emotionale) Unabhängigkeit von den Urteilen anderer; hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugung; großes Selbstvertrauen bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Leistungsvoraussetzungen.

Niedriger Wert

Personen mit niedrigen Werten im Bereich des Selbstbewusstseins empfinden in vielen Situationen Besorgnis darüber, wie sie auf andere wirken und welchen Eindruck sie hinterlassen. Die mögliche Bewertung durch andere Personen ist ihnen ständig präsent und schränkt ihren Handlungsspielraum in manchen Fällen ein. Bei nicht wenigen Gelegenheiten würden sie sich wünschen, selbstsicherer zu wirken und weniger nervös zu sein, etwa wenn sie vor größeren Gruppen sprechen müssen oder aus anderen Gründen im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Kritik kann sie verunsichern, insbesondere dann, wenn diese schroff formuliert ist. Anderen Personen kann diese Verhaltenstendenz durchaus entgehen, häufig wird sie nur von aufmerksamen Beobachtern bemerkt. Niedrige Werte auf dieser Skala müssen durchaus nicht für eine geringere Leistungsfähigkeit sprechen, sondern bisweilen ist gerade die antizipierte Bewertung durch andere für diese Menschen ein bedeutsamer Anreiz für weitere Anstrengungen. Problematischer könnte hingegen sein, wenn mit der in Frage kommenden Position viele Repräsentationsaufgaben verbunden sind, die verbale Schlagfertigkeit und emotionale Unabhängigkeit erfordern. Hier sollte - bei entsprechender Platzierung - eine Unterstützung in einer speziell zugeschnittenen Form von Trainingsmaßnahmen oder Coaching erfolgen.

Hoher Wert

In nahezu allen sozialen Situationen haben sich hochgradig selbstbewusste Personen gut im Griff. Ihr Auftreten wirkt überzeugend und selbstsicher. Sie haben keine Schwierigkeiten damit, vor Gruppen zu sprechen oder aus einem anderen Grund im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen. Sie sind relativ unabhängig davon, was andere über sie denken. Wenn sie das Gefühl haben, abgelehnt zu werden, so belastet sie das nicht nachhaltig. Sie sind mit sich als Person zufrieden und sich ihrer Stärken und Schwächen bewusst. Sie wirken ausgeglichen, "mit sich im Reinen" und strahlen dies im Sinne von Selbstsicherheit und Souveränität auch aus. Deshalb sind sie in der Lage, auch deutliche Kritik anzunehmen, ohne dass ihr Selbstwertgefühl darunter leidet. Allerdings ist bei extrem hohen Werten, ähnlich der emotionalen Stabilität, möglicherweise auch die Bereitschaft reduziert, sich mit kritischen Rückmeldungen auseinanderzusetzen oder in Eigeninitiative die Wirkung auf andere zu reflektieren. Bei extrem selbstbewussten Personen kann, wenn Hinweise auf abträgliche Verhaltenstendenzen vorliegen, eine Erhebung bezüglich bisheriger Verhaltensveränderungen sinnvoll sein. Dabei wäre zu prüfen, inwieweit aufgrund kritischer Rückmeldungen Anpassungen unternommen, oder aber gemäß dem Motto "Ich bin, wie ich bin" Änderungswünsche oder -notwendigkeiten zwar erkannt, jedoch nicht umgesetzt wurden.

Itemauswertung

Nr	Item (verkürzter Text)	Antwort	Punkte	Dauer (sek)
Leistungsmotivation				
7	Empfinde Genugtuung, mit meinen Kräften bis an Grenzen zu gehen	(4) 4	3	0
22	Bin ausgesprochen ehrgeizig	(4) 4	3	0
37	Macht mir wenig aus zu arbeiten, während andere Freizeitaktivitäten nachgehen	(3) 3	4	0
53	Bin mit meiner Leistung erst zufrieden, wenn Erwartungen übertroffen	(4) 4	3	0
69	Stelle mich gern schwierigen Situationen, um zu sehen, wie gut ich bin	(3) 3	4	0
85	Bemühe mich auch nach sehr guten Leistungen, noch besser zu werden	(3) 3	4	0
100	Vernachlässige durch vieles Arbeiten gelegentlich Privatleben	(2) 2	5	0
115	Ist mir wichtig, dass mein berufliches Entgelt direkt an meine Leistungen knüpft	(3) 3	4	0
130	Halte nicht an Zielen fest, wenn sich zeigt, dass nur schwer zu erreichen	(4) 4	4	0
144	Setze mir bevorzugt Ziele, die mit Sicherheit erreichbar	(1) voll	1	0
159	Bin unzufrieden, wenn mein Leistungspotential nicht voll ausgeschöpft habe	(5) 5	2	0
172	Bin mit mir erst zufrieden, wenn außergewöhnliche Leistungen vollbringe	(3) 3	4	0
196	Bin nicht bereit, zugunsten beruflichen Engagements erhebliche Einschränkungen Privatlebens hinzunehmen	(4) 4	4	0
204	Mich reizen Probleme, die schwierig zu lösen	(3) 3	4	0
Gestaltungsmotivation				
8	Habe in meinem Leben schon ganze Menge bewegt	(4) 4	3	0
23	Kann auf großen Gestaltungsspielraum verzichten, wenn ansonsten mit Tätigkeit zufrieden	(4) 4	4	0
38	Manche Kollegen denken, ich dränge zu stark auf Veränderungen, wenn mit ihnen arbeite	(4) 4	3	0
54	Bin nicht die richtige Person, wenn es darum geht, Neues zu initiieren	(4) 4	4	0
70	Manchmal muss man meinen Tatendrang bremsen	(4) 4	3	0
86	Kann mich gut zurücknehmen, wenn etwas nicht optimal, ich aber nicht direkt betroffen	(3) 3	3	0
101	Anpassung an Gegebenheiten, die für verbesserungswürdig halte, fällt mir schwerer als anderen	(3) 3	4	0
116	Ist für mich nicht wesentlich, durch meine Tätigkeit Maßgebliches zu bewirken	(1) voll	1	0
131	Verzichte auf Rückhalt anderer, um eigene Wege zu beschreiten	(3) 3	4	0
145	Kämpfe für meine Überzeugungen, auch wenn dafür Nachteile in Kauf zu nehmen	(5) 5	2	0
173	Bin für einige unbequemer Querdenker	(2) 2	5	0
186	Spiele in Gedanken gern mit abstrakten Ideen	(3) 3	4	0
Führungsmotivation				
9	Vermeide Gespräche, in denen massiven Einfluss auf andere nehmen muss	(4) 4	4	0
24	Treffe ungern Entscheidungen, die Handlungsspielraum anderer einschränken	(4) 4	4	0
39	Befriedigt mich, wenn andere beeinflussen kann	(3) 3	4	0
55	Wirke auf andere mitreißend	(4) 4	3	0
71	Spezialistentätigkeit ist mir lieber als Führungsaufgabe	(4) 4	4	0

Nr	Item (verkürzter Text)	Antwort	Punkte	Dauer (sek)
Führungsmotivation				
87	Strahle Autorität aus	(3) 3	4	0
102	Bin nicht unbedingt dran interessiert, leitende Position innezuhaben	(1) voll	1	0
117	Fühle mich nicht wohl, wenn anderen Anweisungen geben muss	(2) 2	2	0
132	Übernehme in Besprechungen oft Gesprächsführung, auch wenn nicht Leitungsposition innehabe	(2) 2	5	0
146	Erfülltes Berufsleben ohne Wahrnehmung von Führungsverantwortlichkeit nicht vorstellbar	(4) 4	3	0
160	Andere orientieren sich an mir	(5) 5	2	0
174	Für mich fachliche Kompetenzen wichtiger als Führungsqualitäten	(5) 5	5	0
187	Andere zu kritisieren, fällt mir schwer	(1) voll	1	0
197	Trage gern Verantwortung wichtiger Entscheidungen	(5) 5	2	0
205	Stelle mich in Situationen, in denen Leitung einer Gruppe erforderlich, nicht in Vordergrund	(4) 4	4	0
Gewissenhaftigkeit				
11	Erledige anstehende Arbeiten bevor Freizeitaktivitäten zuwende	(4) 4	3	0
26	Folge lieber spontanen Einfällen statt systematisch zu planen	(4) 4	4	0
41	Aufgaben, bei denen Arbeitsgenauigkeit kontrollieren muss, kommen meinen Fähigkeiten entgegen	(3) 3	4	0
57	Interessiere mich für Aufgaben, die viel Ausdauer und Sorgfalt verlangen	(3) 3	4	0
73	Beschäftige mich ungern mit Aufgaben, die große Präzision erfordern	(3) 3	3	0
89	Arbeite ungern mit Personen, die alles hundertprozentig erledigen wollen	(4) 4	4	0
104	Gelte lieber als unorganisiert, als dass man sagt, sei nicht kreativ	(5) 5	5	0
119	Nehme Dinge ganz genau	(1) voll	6	0
134	Benötigter Aufwand, um hundertprozentiges Ergebnis zu erreichen, lohnt meist nicht	(1) voll	1	0
148	Bin Perfektionist	(1) voll	6	0
162	Arbeite deutlich sorgfältiger als andere	(5) 5	2	0
176	Verwalte meine Unterlagen so, dass alles auf Anhieb wiederfinde	(5) 5	2	0
188	Plane Tätigkeiten möglichst genau im Voraus	(2) 2	5	0
206	Bin bei Kontrollen lieber penibel als großzügig	(5) 5	2	0
Flexibilität				
12	Lieber Beschäftigung mit Aufgaben, wo abschätzen kann, was mich erwartet	(4) 4	4	0
27	Kann mich problemlos darauf einstellen, wenn Tätigkeitsschwerpunkte völlig verändert	(4) 4	3	0
42	Empfinde Herausforderung, wenn mit unvorhergesehenen Situationen konfrontiert	(3) 3	4	0
58	Ist mir lieb, wenn ich Ablauf Arbeitstag genau planen kann	(3) 3	3	0
74	Mir liegt daran, dass meine Tätigkeiten auf klar definierten Aufgabenbereich beschränkt	(3) 3	3	0
90	Empfinde Unbehagen bei Aufgaben, die unklar definiert	(4) 4	4	0
105	Befasse mich gern mit Aufgaben, die schnelles Handeln verlangen	(5) 5	2	0
120	Rücke nur ungern von festem Tagesablauf ab	(5) 5	5	0

Nr	Item (verkürzter Text)	Antwort	Punkte	Dauer (sek)
Flexibilität				
135	Häufig wechselnde Anforderungen bei Tätigkeit sind mir angenehm	(2) 2	5	0
149	Möchte wenn möglich keine Aufgaben übernehmen, bei denen sich mein Arbeitsumfeld ständig ändert	(3) 3	3	0
163	Berufliche Tätigkeit verliert für mich Reiz, wenn Meistes vorhersehbar	(3) 3	4	0
177	Ist mir angenehm, exakte Handlungsanweisungen zu erhalten	(4) 4	4	0
189	Fühle mich am wohlsten, wenn alles gewohnten Gang geht	(3) 3	3	0
198	Fühle mich richtig in meinem Element, wenn vor völlig unerwarteten Situationen stehe	(3) 3	4	0
Handlungsorientierung				
13	Zeiteinteilung gelingt mir nicht so, dass Aufgaben rechtzeitig erledigt	(4) 4	4	0
28	Zögere nicht mit sofortiger Umsetzung von Entschlüssen	(4) 4	3	0
43	Sehr gründliche Aufgabenanalyse lähmt meine Handlungen	(5) 5	5	0
59	Unterbreche gern, um zwischendurch anderes zu tun, auch wenn an dringender Sache arbeite	(4) 4	4	0
75	Wenn keine klaren Ziele vor Augen habe, passiert mir gelegentlich, dass mich verzetzele	(4) 4	4	0
91	Fällt mir leicht pünktlich anzufangen, wenn zu Hause arbeite	(5) 5	2	0
106	Fällt mir schwer, alles effektiv zu organisieren, wenn viele Aufgaben gleichzeitig zu bearbeiten	(3) 3	3	0
121	Bearbeitung komplexen Problems manchmal wie Berg vor mir	(3) 3	3	0
136	Schiebe es am liebsten auf, wenn Unangenehmes zu erledigen	(4) 4	4	0
150	Bevor schwierige Aufgabe in Angriff nehme, gehen mir viele Dinge durch Kopf	(1) voll	1	0
164	Was mir für Tag vorgenommen ist am Abend erledigt	(1) voll	6	0
178	Muss mir Ruck geben, bevor mit Erledigung eiliger Sache anfangen	(1) voll	1	0
190	Weiß manchmal gar nicht, womit anfangen soll, wenn viele Aufgaben zu erledigen habe	(4) 4	4	0
199	Fällt mir leicht, meine Prioritäten bei Arbeit einzuhalten	(1) voll	6	0
Sensitivität				
14	Treffe in fast allen Situationen instinktiv richtigen Ton	(4) 4	3	0
29	Bemerke manchmal nicht, wenn sich jemand unwohl fühlt	(4) 4	4	0
44	Kann mich auf unterschiedlichste Menschen sehr gut einstellen	(3) 3	4	0
60	Finde auch zu sehr schwierigen Personen guten Draht	(3) 3	4	0
76	Bemerke mit großer Sicherheit, wie sich Gegenüber fühlt	(3) 3	4	0
92	Gehöre zu denen, die hin und wieder ins berühmtes "Fettnäpfchen" treten	(1) voll	1	0
107	Mir ist schnell klar, wie Unbekannten gegenüber verhalten sollte	(1) voll	6	0
122	Fällt mir schwer, mich auf Menschen einzustellen, die sehr unzugänglich	(1) voll	1	0
151	Finde auch in schwierigen Situationen richtiges Wort	(5) 5	2	0
165	Bin sehr sensibel für Veränderungen Gesprächsatmosphäre	(2) 2	5	0
179	Bin schon darauf hingewiesen worden, dass im Gespräch nicht richtigen Ton treffe	(3) 3	3	0
191	Kann manchmal schlecht abschätzen, was andere von mir erwarten	(5) 5	5	0

Nr	Item (verkürzter Text)	Antwort	Punkte	Dauer (sek)
Kontaktfähigkeit				
2	Finde ohne Schwierigkeiten Gesprächsthema mit Fremden	(4) 4	3	0
16	Empfinde Unbehagen, wenn mit Menschen zusammen, die ich nicht gut kenne	(2) 2	2	0
31	Wäre froh, wenn nicht zu meinen beruflichen Aufgaben gehörte, immer wieder neue Personen ansprechen zu müssen	(4) 4	4	0
46	Mit Fremden ins Gespräch kommen fällt mir vor allem dann leicht, wenn sie mich ansprechen	(3) 3	3	0
62	Wenn jemanden kennen lerne, dauert es, bis mich ihm gegenüber ungezwungen verhalte	(4) 4	4	0
78	Menschen, die sehr schnell Kontakte knüpfen, irritieren mich	(3) 3	3	0
94	Brauche Weile, bis Bekanntschaften schließe	(3) 3	3	0
109	Nutze großen Teil meiner Freizeit zum Kontakte pflegen	(3) 3	4	0
124	Bin kein besonders geselliger Mensch	(2) 2	2	0
138	Gelte als zurückhaltender Mensch	(3) 3	3	0
153	Kann besser als andere auf Menschen zugehen	(5) 5	2	0
167	Meine Sicherheit im Umgang mit Menschen größer als bei vielen anderen	(5) 5	2	0
181	Viele schätzen mich wegen kontaktfreudiger Art	(2) 2	5	0
192	Habe dichtes Netz beruflicher Kontakte geknüpft	(1) voll	6	0
201	Bei Schwierigkeiten häufig an mich gewendet, weil überall richtige Leute kenne	(3) 3	4	0
208	Bemühe mich nach Begegnung mit wichtigen Personen, Kontakt aufrechtzuerhalten	(1) voll	6	0
Soziabilität				
1	Bin Mensch mit ausgeprägten Ecken und Kanten	(4) 4	4	0
15	Fällt mir nicht schwer, mich Vorstellungen anderer anzupassen	(4) 4	3	0
30	Gehe mit anderen rücksichtsvoll um	(2) 2	5	0
45	Erreichen meiner Ziele für mich wichtiger als Harmonie	(2) 2	2	0
61	Reagiere gereizt, wenn gleiche Sache mehrmals erklären muss	(3) 3	3	0
77	Versuche mich besser anzupassen, wenn mein Verhalten nicht ankommt	(4) 4	3	0
93	Man merkt mir Gereiztheit an, wenn Dinge nicht nach meiner Vorstellung laufen	(2) 2	2	0
108	Zeige offen, wenn Menschen nicht mag	(2) 2	2	0
123	Werde als kühl und berechnend eingeschätzt	(3) 3	3	0
137	Verletze andere manchmal durch ironische Bemerkungen	(2) 2	2	0
152	Wirke in Gruppendiskussionen meist ausgleichend	(3) 3	4	0
166	Werde wütend, wenn andere mir gegenüber nicht klar äußern, was sie wollen	(4) 4	4	0
180	Vermeide es, andere zu provozieren	(1) voll	6	0
200	Komme mit jedem gut klar	(2) 2	5	0
207	Mit mir sollte man sich nicht anlegen	(3) 3	3	0
Teamorientierung				
3	Arbeit befriedigt mich vor allem, wenn nicht auf Unterstützung anderer angewiesen	(4) 4	4	0
17	Erziele beste Arbeitsergebnisse, wenn allein arbeite	(4) 4	4	0
32	Ist mir wichtig, mich bei meiner Tätigkeit nicht ständig mit anderen abstimmen zu müssen	(3) 3	3	0

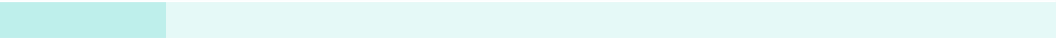




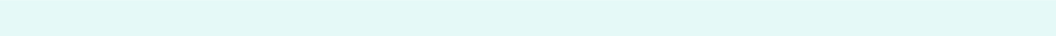
Nr	Item (verkürzter Text)	Antwort	Punkte	Dauer (sek)
Teamorientierung				
47	Ziehe es vor, allein zu arbeiten	(3) 3	3	0
63	Bin überzeugt, dass fast alle aktuellen Probleme nur im Team bewältigbar	(3) 3	4	0
79	Sollte Aufgabe allein angehen, wenn optimal zu erledigen	(3) 3	3	0
95	Bei fast allen Aufgaben nimmt Bearbeitung in Gruppen mehr Zeit als nötig in Anspruch	(4) 4	4	0
110	Kollegen meinen, sei Einzelkämpfer	(4) 4	4	0
125	Kann meine Fähigkeiten vor allem in Zusammenarbeit mit anderen voll entfalten	(1) voll	6	0
139	Möchte bei Aufgabenbearbeitung möglichst lange ohne Hilfe anderer auskommen	(1) voll	1	0
154	Wenn etwas plane, überlege zunächst, wer noch bei Projekt mitarbeiten könnte	(5) 5	2	0
168	Widerstrebt meinem Arbeitsstil, ständig alles diskutieren zu müssen	(3) 3	3	0
182	Bearbeite Aufgaben lieber gemeinsam mit anderen, wenn Wahl habe	(1) voll	6	0
Durchsetzungsstärke				
10	Schwer für andere, in Auseinandersetzung mit mir Oberhand zu gewinnen	(4) 4	3	0
25	Kollegen meinen, dass ich oft versuche, meine Vorstellungen durchzusetzen	(4) 4	3	0
40	Lasse mir nichts gefallen	(3) 3	4	0
56	Habe Schwierigkeiten, meine Ideen durchzusetzen	(2) 2	2	0
72	Kann andere dazu bringen, sich für meine Sache zu engagieren	(4) 4	3	0
88	Gelingt mir problemlos bei Arbeit in Gruppe, die anderen für meine Ideen zu gewinnen	(4) 4	3	0
103	Bin anderen gegenüber zu nachgiebig	(4) 4	4	0
118	Fällt mir nicht leicht, andere von meiner Auffassung zu überzeugen	(2) 2	2	0
133	Gewinne andere bei Auseinandersetzungen leicht für meine Position	(2) 2	5	0
147	Macht mir wenig aus, mich unbeliebt zu machen, um Neues durchzusetzen	(5) 5	2	0
161	Setze mich bei Teamarbeit nachhaltig dafür ein, andere von meinem Standpunkt zu überzeugen	(3) 3	4	0
175	Kommt vor, dass anderen gegenüber sehr dominant bin	(1) voll	6	0
Emotionale Stabilität				
4	Grüble nicht lange über persönliche Probleme nach	(4) 4	3	0
18	Stört mich kurz danach nicht mehr, wenn mir etwas misslingt	(4) 4	3	0
33	Komme schnell über Arbeitsergebnisse hinweg, die nicht wie erhofft ausfallen	(2) 2	5	0
48	Denke lange über Kritik nach, auch wenn diese unberechtigt	(3) 3	3	0
64	Bin nur kurz betrübt, wenn mir Fehler nachgewiesen	(4) 4	3	0
80	Bin manchmal ungenießbar, wenn mich Probleme belasten	(4) 4	4	0
96	Starke nervliche Belastungen können mich aus Bahn werfen	(5) 5	5	0
111	Wenn über wichtige Dinge Sorgen mache, ist mein Handeln manchmal blockiert	(5) 5	5	0
126	Fühle mich manchmal ziemlich entmutigt	(2) 2	2	0
140	Sehe vieles weniger dramatisch als andere	(2) 2	5	0
155	Nehme das Leben leicht	(1) voll	6	0
169	Nichts wirft mich leicht aus Bahn	(1) voll	6	0
183	Habe ziemlich dickes Fell	(2) 2	5	0
193	Fühle mich zermürbt, wenn einige Misserfolge hintereinander hinnehmen muss	(3) 3	3	0
202	Vergangene Misserfolge belasten mich nicht mehr	(1) voll	6	0

Nr	Item (verkürzter Text)	Antwort	Punkte	Dauer (sek)
Emotionale Stabilität				
209	Bin frei von Ängsten	(2) 2	5	0
Belastbarkeit				
5	Gerate bei zusätzlichen Schwierigkeiten aus Gleichgewicht, wenn extrem hart arbeiten muss	(4) 4	4	0
19	Bleibe gelassen, auch wenn vieles gleichzeitig auf mich einströmt	(4) 4	3	0
34	In arbeitsintensiven Phasen von Beanspruchung bei mir körperliche Beschwerden	(2) 2	2	0
49	Verkrafte lang andauernde, hohe Belastungen besser als andere	(3) 3	4	0
65	Bleibe gelassen, auch wenn sehr hart arbeiten muss	(3) 3	4	0
81	Kann problemlos viele Stunden ohne Pause arbeiten	(3) 3	4	0
97	Fühle mich Anforderungen, die an mich gestellt, manchmal nicht gewachsen	(3) 3	3	0
112	Kann mir im Vergleich zu anderen ungewöhnlich viel abverlangen, ohne mich zu verausgaben	(3) 3	4	0
127	Reagiere gereizt, wenn unter starkem Druck stehe	(1) voll	1	0
141	Werde bei gleichzeitigen Anforderungen von mehreren Seiten nervös	(4) 4	4	0
156	Wirke auf andere gereizt, wenn sehr viel zu tun habe	(3) 3	3	0
170	Hohe Arbeitsbelastung würde mich auf Dauer angreifen	(5) 5	5	0
184	Möchte nicht gern Tätigkeit nachgehen, bei der ständig unter hohem Leistungsdruck stehe	(1) voll	1	0
Selbstbewusstsein				
6	Bin schlagfertig	(4) 4	3	0
20	Denke nach Begegnung noch einige Zeit intensiv darüber nach, wie ich gewirkt habe	(4) 4	4	0
35	Vertrete meine Meinung auch sehr offen, wenn Gesprächsklima darunter leidet	(3) 3	4	0
50	Lässt mich kalt, wenn andere hinter meinem Rücken über mich reden	(5) 5	2	0
66	Besitze Eigenschaften, in denen ich den meisten überlegen bin	(5) 5	2	0
82	Bin sehr aufgeregt, wenn vor größerer Gruppe reden muss	(3) 3	3	0
98	Werde vor Begegnungen mit wichtigen Personen nervös	(1) voll	1	0
113	Macht mich nervös, wenn Gruppe von Leuten vorgestellt werde	(1) voll	1	0
128	Bin manchmal zurückhaltend, obwohl forscheres Auftreten von Vorteil wäre	(2) 2	2	0
142	Fühle mich sehr unwohl, wenn von anderen abgelehnt	(3) 3	3	0
157	Manchmal mir etwas so peinlich, dass am liebsten im Boden versinken würde	(1) voll	1	0
171	Bin selbstbewusst	(1) voll	6	0
185	Habe mich vor bedeutenden Ereignissen gut im Griff	(2) 2	5	0
194	Macht mir nichts aus, dass einige mich ablehnen, wenn mich nicht nach ihnen richte	(1) voll	6	0
203	Stehe ungern im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit	(2) 2	2	0
210	Kann Spannungen mit Kollegen gut ertragen	(1) voll	6	0
Kontrollerleben				
36	Meine Handlungen von anderen oft missverstanden	(3) 3	3	0
51	Bin manchmal grundlos fröhlich oder traurig	(3) 3	3	0
67	Wundert mich manchmal, wie andere meine Handlungen interpretieren	(2) 2	2	0

Nr	Item (verkürzter Text)	Antwort	Punkte	Dauer (sek)
Kontrollerleben				
83	Bin oft überrascht, wenn von anderen höre, wie ich auf sie wirke	(4) 4	4	0
99	Wünsche mir manchmal, von Kollegen und Freunden in schwierigen Zeiten stärker unterstützt zu werden	(1) voll	1	0
129	Ärgert mich oft, wie andere mich behandeln	(3) 3	3	0
158	Bin anderen gegenüber misstrauisch	(3) 3	3	0
Wettbewerbsorientierung				
52	Berührt mich kaum, wenn Kollegen größere Erfolge erzielen als ich	(4) 4	4	0
63	Bin überzeugt, dass fast alle aktuellen Probleme nur im Team bewältigbar	(3) 3	3	0
114	Ist mir nicht sehr wichtig, zu Besten zu gehören	(2) 2	2	0
143	Mir liegt nicht viel daran, bessere Ergebnisse als andere zu erzielen	(2) 2	2	0
195	Bereitet mir Vergnügen mit anderen zu wetteifern	(5) 5	2	0
Mobilität				
68	Bin gerne zu häufigem Wechsel beruflichen Einsatzortes bereit	(4) 4	3	0
84	Ständige berufsbedingte Reisen machen mir nichts aus	(3) 3	4	0
Freizeitorientierung				
11	Erledige anstehende Arbeiten bevor Freizeitaktivitäten zuwende	(4) 4	4	0
21	Würde deutlich weniger arbeiten, wenn ich nicht Lebensunterhalt finanzieren müsste	(4) 4	3	0
37	Macht mir wenig aus zu arbeiten, während andere Freizeitaktivitäten nachgehen	(3) 3	3	0
81	Kann problemlos viele Stunden ohne Pause arbeiten	(3) 3	3	0
100	Vernachlässige durch vieles Arbeiten gelegentlich Privatleben	(2) 2	2	0
184	Möchte nicht gern Tätigkeit nachgehen, bei der ständig unter hohem Leistungsdruck stehe	(1) voll	6	0
196	Bin nicht bereit, zugunsten beruflichen Engagements erhebliche Einschränkungen Privatlebens hinzunehmen	(4) 4	3	0
Anzahl fehlender Antworten			0	
Gesamtzeit				00:00

Antwortstatistik

Häufigkeit der Wahl von Antwortpositionen

Position	Prozent	
1	16 %	
2	15 %	
3	29 %	
4	29 %	
5	12 %	
6	0 %	

Seitenfokus

Für diese Messung sind keine Seitenfokusdaten vorhanden.

Mit Seitenfokus wird angezeigt, ob Testteilnehmer während der Bearbeitung den Fokus der Testdurchführung verlassen haben. Das kann zum Beispiel das Öffnen eines neuen Browser-Tabs oder des Taschenrechners auf dem Computer sein. Mehr Informationen finden Sie im HTS 5 Benutzerhandbuch.