

BIP

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (2. Aufl.)

von R. Hossiep, M. Paschen
unter Mitarbeit von O. Mühlhaus

Ergebnisbericht

basierend auf der Norm "Berufstätige Fach- und Führungskräfte"

für [REDACTED] 2

Inhalt

- I. Allgemeine Erläuterungen
 - Informationen zum BIP
 - Hinweise zur Interpretation Ihrer Ergebnisse

- II. Ihre Ergebnisse
 - Berufliche Orientierung
 - Arbeitsverhalten
 - Soziale Kompetenzen
 - Psychische Konstitution

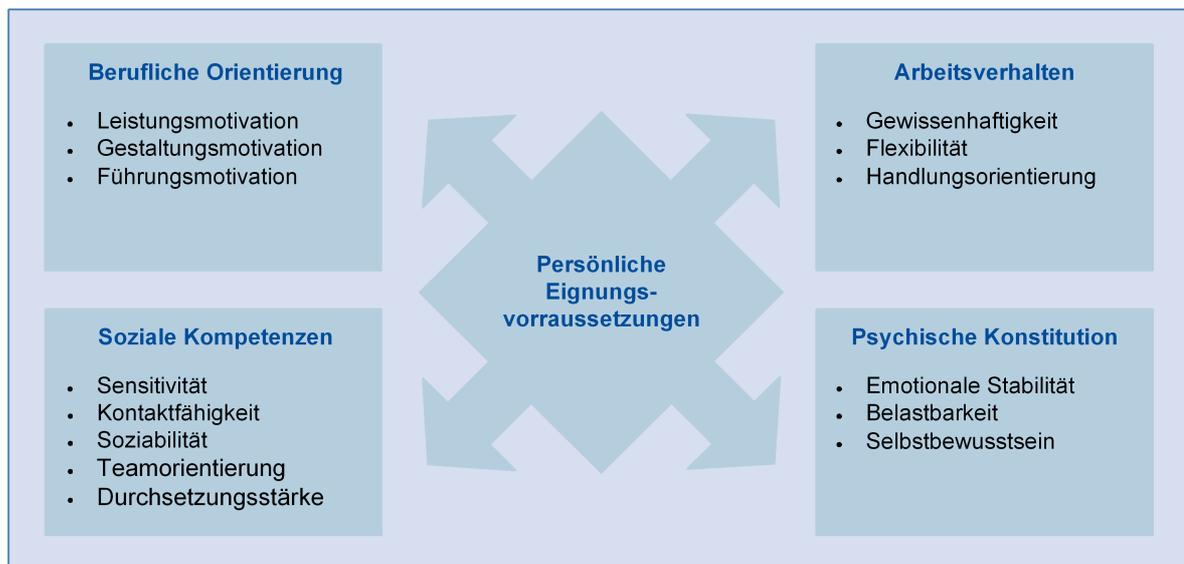
- III. Wie Sie die Ergebnisse nutzen können

I. 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-Fragebogen 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 dritten Teil dieses Dokumentes 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

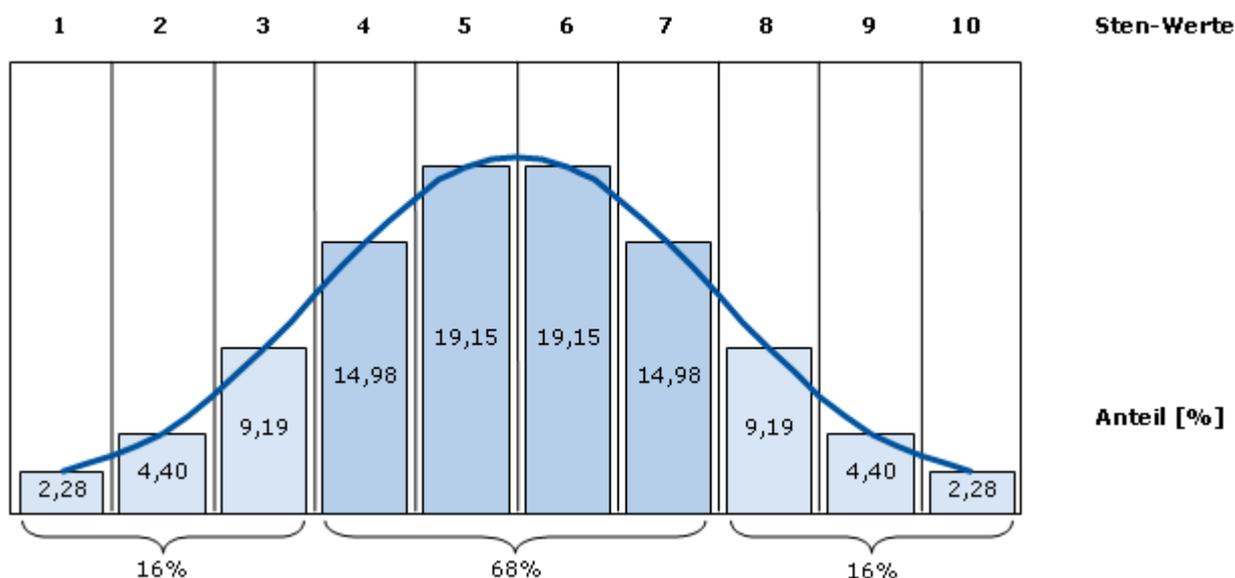
Persönliche Eigenschaften lassen sich nicht – wie etwa die Temperatur – auf einer Skala mit einem fest definierten Nullpunkt messen. Die Aussage "Bei Herrn X ist die Teamorientierung hoch ausgeprägt" bedeutet insofern: "Im Vergleich zu anderen ist die Teamorientierung bei Herrn X hoch ausgeprägt". Menschen 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 zehn Stufen, den so genannten **Sten-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 Sten-Werte entsprechend einer Normalverteilung gebildet werden. Es zeigt sich, dass sich mit dem Verlauf der Normalverteilung die Stufengröße der Sten-Werte verändert: Im mittleren Bereich finden sich viele Personen pro Stufe, in den Stufen 5 und 6 z. B. jeweils 19,15%. In den äußeren Bereichen umfasst eine Stufe nur wenige Personen, die Stufen 1 und 10 z. B. jeweils nur 2,25% der Vergleichsgruppe. Daraus ergibt sich, dass in den vier mittleren Stufen – 4 bis 7 – zusammen die Ergebnisse von ca. 68% der Vergleichspersonen liegen, in den Stufen darüber und darunter jeweils von ca. 16%.



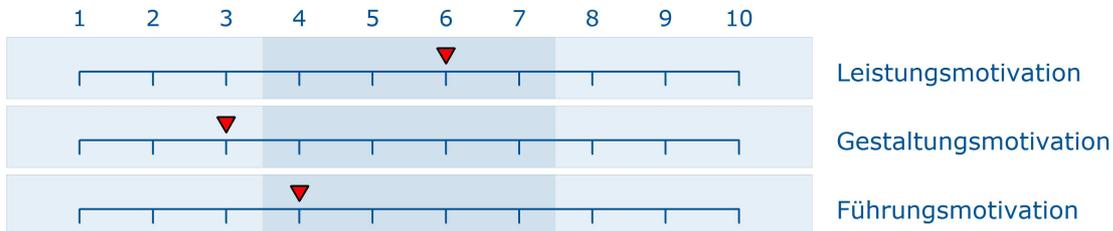
Wenn sich also in den Abbildungen auf den folgenden Seiten die Markierung im mittleren Bereich befindet, so entspricht die Ausprägung der jeweiligen Eigenschaft bei Ihnen dem Durchschnitt der Vergleichsgruppe. Sollte sich die Markierung weiter rechts oder links befinden, so deutet das auf eine entsprechend höhere bzw. niedrigere Ausprägung hin. Ist einer der äußersten Profilkpunkte – 1 oder 10 – markiert, weist dies darauf hin, dass lediglich bei einer sehr geringen Prozentzahl (ca. 2%) vergleichbarer Personen die Selbsteinschätzung eine ähnliche Ausprägung aufweist.

Die folgenden Erläuterungen basieren auf dem Vergleich Ihrer Ergebnisse mit denen von **berufstätigen Fach- und Führungskräften**. Bitte bedenken Sie, dass im Vergleich zu anderen Gruppen andere Ergebnisse resultieren könnten.

II. Ihre Ergebnisse

Berufliche Orientierung

Was spornt Sie beruflich an?



Leistungsmotivation

Inwieweit stellen Sie hohe Leistungsanforderungen an sich?

Leistung hat für Sie in Ihrem beruflichen Alltag einen hohen Stellenwert. Sie haben einen eigenen Gütemaßstab, dem Sie genügen möchten. Dabei sind Sie jedoch nicht bereit, Ihrem Leistungsstreben alles andere unterzuordnen. Ihre Ziele verfolgen Sie mit Einsatzbereitschaft und auch schwierige Aufgaben können Sie anspornen. Allerdings gehören Sie nicht zu den Personen, die mit großem Ehrgeiz daran arbeiten, jederzeit höchsten Ansprüchen zu genügen. Berufliche Leistung ist für Sie kein Selbstzweck, sondern anderen Aspekten nachgeordnet.

Gestaltungsmotivation

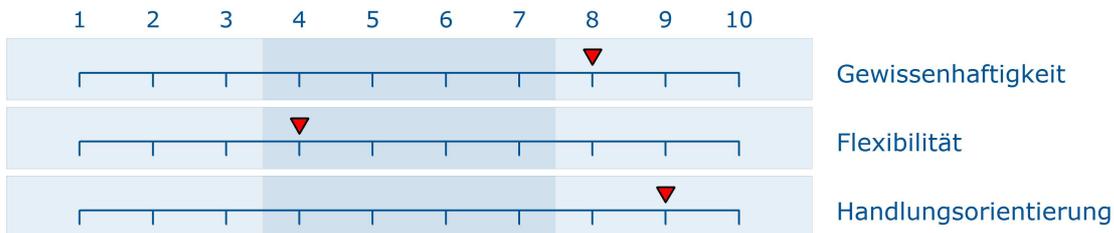
Wie wirken Sie auf Prozesse ein?

Sie sind problemlos in der Lage, sich Gegebenheiten und bestehenden Strukturen anzupassen. Sofern Sie mit Ihrer Tätigkeit im Großen und Ganzen zufrieden sind, liegt es nicht in ihrem Interesse, maßgebliche Veränderungen im Arbeitsleben zu initiieren. In Ihrem Arbeitskontext wirkt es nicht allzu motivierend auf Sie, Ihre Energien für Neues einzusetzen. Sie sehen sich nicht als Querdenker. Die Gestaltung Ihrer Umgebung verfolgen Sie mit wenig Initiative und Tatendrang - Sie nutzen Ihre Energien für andere Dinge. Für den Fall, dass eine höhere Gestaltungsmotivation in Ihrem derzeitigen Tätigkeitsfeld von Bedeutung ist, könnte es für Sie sinnvoll sein, erkannte Missstände verstärkt aufzuzeigen und Ihre Erkenntnisse und Ideen aktiv nach außen zu vertreten. Gerade das Wissen und die Ideen der Organisationsmitglieder werden von Unternehmen in zunehmendem Maße als wertvolle Ressource erkannt und geschätzt.

Führungsmotivation

Wie wirken Sie auf Personen ein?

Andere Menschen zu führen und Einfluss auszuüben, reizt Sie eher wenig. Es behagt Ihnen nicht, in den Handlungsspielraum anderer einzugreifen und die Verantwortung für die Leitung und Steuerung anderer Personen zu tragen. Wenn es Ihnen jedoch notwendig erscheint, nehmen Sie in Besprechungen und Diskussionen das Zepter in die Hand. Dabei steht es nicht im Mittelpunkt Ihres Interesses Führungsaufgaben wahrzunehmen. Ihre Stärke liegt vielmehr in der Auseinandersetzung mit sachlichen Fragestellungen und dem Einbringen Ihrer Fachkompetenz.

Arbeitsverhalten**Wie gehen Sie an berufliche Aufgaben heran?****Gewissenhaftigkeit****Wie wichtig sind Detailorientierung und Perfektionismus für Sie?**

Bei der Planung und Ausführung Ihrer Aufgaben erweisen Sie sich als sehr verlässlich. Sie versuchen, jede begonnene Tätigkeit möglichst gründlich und präzise zu bearbeiten. Sie haben Geduld, wenn es auf Einzelheiten und Details ankommt und bleiben mit Ausdauer bei der Sache. Sorgfalt ist für Sie von großer Bedeutung, auch wenn Sie häufig viel zusätzliche Arbeit investieren, damit die Resultate Ihren persönlichen Standards entsprechen. In diesem Zusammenhang kann es durchaus sein, dass Sie die Erwartungen, die andere an die Ausführung ihrer Arbeit stellen, bei weitem übertreffen. Andererseits erwarten Sie von anderen Genauigkeit und Zuverlässigkeit, was möglicherweise zu Konflikten führen kann, da andere Personen mit hoher Wahrscheinlichkeit geringere Standards als Sie besitzen. Sie sollten die Dinge gegebenenfalls gelassener angehen und auch Aufgaben an andere abgeben.

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

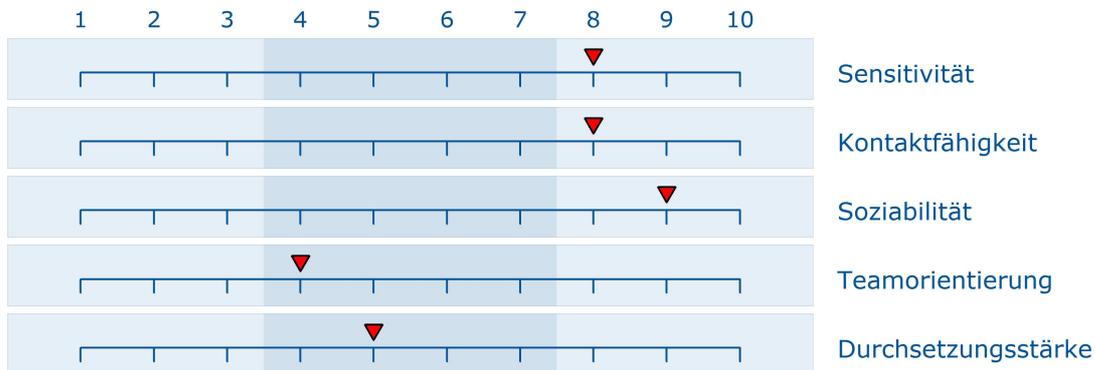
Ständig wechselnde Bedingungen und unvorhersehbare Veränderungen bereiten Ihnen Schwierigkeiten. Anfänglich haben Sie Vorbehalte und sind kritisch, wenn Sie mit einer neuen Situation konfrontiert werden. Sie können jedoch mit einem gewissen Maß an Unsicherheit arbeiten und können gegebenenfalls mit neuen Situationen und Herausforderungen umgehen. Dabei bevorzugen Sie jedoch klar definierte Aufgaben und fühlen sich in einem Arbeitsumfeld mit stabilen Rahmenbedingungen am wohlsten. Auf Ihre Umgebung wirken Sie damit stabilisierend und verlässlich.

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

Sie überzeugen durch die Fähigkeit, Ihre Aufgaben zügig anzugehen und abzuschließen. Mit der Umsetzung Ihrer Vorhaben beginnen Sie rasch und können Ihre Aufmerksamkeit auf die zunächst erforderlichen Schritte richten, ohne sich von anderen Faktoren ablenken zu lassen. Man kennt Sie als jemanden, der sich bei Problemen nicht lange den Kopf zerbricht, sondern beherzt zur Tat schreitet. Sie setzen sich Ziele, die Sie sehr ausdauernd und effektiv verfolgen und verfügen über eine hohes Maß an Selbstorganisation. Komplexe Aufgaben bewältigen Sie durch eine sinnvolle Gliederung in gut erreichbare Teilziele. Sie sollten prüfen, ob es nicht auch bei bestimmten Fragestellungen hilfreich sein kann, das Für und Wider fundierter abzuwägen.

Soziale Kompetenzen

Wie treten Sie im beruflichen Kontext anderen Personen gegenüber?



Sensitivität

Wie sicher erspüren Sie die Gefühle anderer?

Sie betrachten sich als einen Menschen, der im Kontakt mit anderen ein besonders feines Gespür für die Stimmungen des Gegenübers zeigt und im Gespräch mitschwingende Emotionen und Konflikte gut wahrnimmt. Es gelingt Ihnen fast immer, auch in problematischen Situationen den richtigen Ton zu treffen. Dies ist unter anderem darin begründet, dass es Ihnen offensichtlich nicht schwer fällt, sich in die Lage anderer Menschen hineinzudenken und auf diese Weise deren jeweilige Stimmungslage und Befindlichkeit zu erkennen. Ein beträchtliches Maß an Einfühlungsvermögen erlaubt es Ihnen, auch schwierige Gesprächssituationen zu meistern und sich auf schwer zugängliche Personen einzustellen. Es ist trotzdem durchaus zu empfehlen, Personen Ihres Vertrauens gelegentlich um eine Rückmeldung darüber zu bitten, wie Sie von ihnen wahrgenommen werden und dies mit Ihrer Einschätzung und Ihren Intentionen abzugleichen. Eine hohe Sensitivität geht häufig auch mit hoher Sensibilität in Bezug auf die eigene Person einher. In diesem Fall äußert sich dies darin, dass Sie Situationen kennen, in denen Sie sehr empfindsam, ja gelegentlich sogar empfindlich sind und gegebenenfalls überreagieren. Holen Sie sich gegebenenfalls Rückmeldungen von Arbeitskollegen, Freunden und /oder Bekannten ein, um sich der Angemessenheit Ihrer Reaktionen zu versichern.

Kontaktfähigkeit

In welchem Umfang verhalten Sie sich sozial offensiv?

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

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

Für Sie ist es sehr wichtig, von anderen als freundlich und rücksichtsvoll wahrgenommen zu werden. Sie wünschen sich ein harmonisches Miteinander, um sich in Ihrem beruflichen Umfeld wohl zu fühlen und sind in der Regel darum bemüht, ausgleichend und integrierend auf Ihr Umfeld zu wirken. In einem von Konkurrenz geprägten Umfeld fühlen Sie sich unwohl. Wenn Sie andere Menschen kritisieren müssen, so tun sie dies am liebsten "diplomatisch" - auch wenn es sachlich erforderlich wäre, härter vorzugehen. Sie möchten Ihr Gegenüber nicht vor den Kopf stoßen und es fällt Ihnen schwer, anderen unangenehme Wahrheiten ins Gesicht zu sagen. Es behagt Ihnen nicht, wenn Sie Missmut auf sich ziehen. Anderen Menschen treten Sie mit Wohlwollen und Rücksichtnahme entgegen und werden darum als unterstützend und liebenswürdig erlebt. Für Sie ist es unter Umständen von Bedeutung, von Ihnen als kritisch betrachteten Sachverhalten noch stärker Ausdruck zu verleihen und diese prägnanter vorzubringen, um Ihre als richtig erkannten Ansätze zielführender voranzutreiben. Darüber hinaus ist es im Sinne aktiver Verantwortungsübernahme zunehmend wichtig, nicht nur positive Eindrücke an Gesprächspartner weiterzugeben, sondern diesen auch die Chance zu eröffnen, aus Fehlern zu lernen.

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

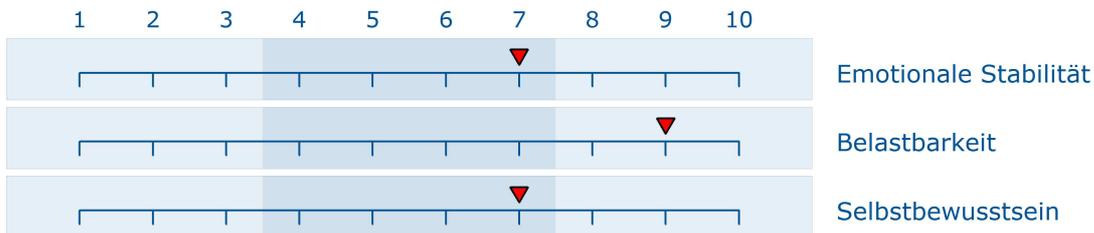
Ihnen liegt viel an der selbstständigen Bearbeitung von Aufgaben. Sie schätzen es, nicht ständig auf die Unterstützung durch andere angewiesen zu sein. Sie sehen durchaus die Vorteile von Teamarbeit, sind aber trotzdem zufrieden, nicht alle Tätigkeiten und Entscheidungen an die Gruppe abtreten zu müssen. Sie bevorzugen Aufgaben, die Ihnen selbstständiges und unabhängiges Handeln erlauben. Die immer komplexer werdenden Herausforderungen haben jedoch ein Umdenken in Gang gesetzt, das in zahlreichen Unternehmen zu einer verstärkten Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit geführt hat. Unabhängig davon existieren bei der Mehrzahl beruflicher Aufgaben verschiedenste Situationen, in denen ein abgestimmtes, gemeinsames Vorgehen gegenüber der Einzelarbeit zusätzliche Vorteile bringt, etwa dadurch, dass alle vorhandenen Fähigkeiten erkannt und ausgeschöpft werden. Es kann diesbezüglich für Sie sinnvoll sein, Ihr Handlungsspektrum in die beschriebene Richtung weiter auszubauen, indem Sie günstige Gelegenheiten zur Kooperation häufiger nutzen, um verstärkt gemeinsame Ziele zu formulieren und zu vertreten. Dabei sollten Sie für jede Situation abwägen, welche Arbeitsweise (Team- oder Einzelarbeit) am vorteilhaftesten ist.

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

Sie vertreten Ihre Ansichten mit Engagement. Dabei liegt der Schwerpunkt Ihrer Bemühungen darauf, andere von Ihrem Standpunkt zu überzeugen. Es ist für Sie jedoch nicht vordringlich, Kooperationspartner zu dominieren und in jedem Fall die Oberhand zu behalten. Sie setzen bei dem Versuch, andere für Ihre Ideen zu gewinnen, vielmehr auf sachliche Argumente. Sie bemühen sich um die Durchsetzung Ihrer Vorstellungen, nehmen sich aber auch bereitwillig zurück, wenn ein weiteres Beharren die Auseinandersetzung zu sehr verschärfen würde oder wenn Sie den Eindruck gewinnen, dass andere über bessere Ansätze zur Lösung einer Aufgabe verfügen.

Psychische Konstitution

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



Emotionale Stabilität

In welchem Ausmaß sind Sie emotional robust?

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

Belastbarkeit

Wie viel wollen und können Sie sich an Belastung zumuten?

Hohe Belastungen können Sie gut verkraften, ohne dass Sie sich dadurch beeinträchtigt fühlen. Es macht Ihnen wenig aus, sich auch über lange Zeiträume hinweg kontinuierlich hohen Anforderungen stellen zu müssen. Möglicherweise wirkt gerade diese intensive Belastung auf Sie besonders motivierend. Sie verfügen über viel Energie und schaffen es in arbeitsintensiven Phasen gut, Ihre Kräfte zu bündeln und Ihre Leistungsfähigkeit auf hohem Niveau zu erhalten. Gleichzeitige Anforderungen von unterschiedlichen Seiten können Sie ausgesprochen gut bewältigen. Sie beschreiben sich als gesundheitlich robust und fit. Da die Gefahr bestehen kann, dass Sie sich über Ihre Belastungsgrenze hinaus beanspruchen, sollten Sie auf entsprechende körperliche Signale besonders intensiv achten und im Sinne Ihrer langfristigen Gesundheit reagieren. Dies könnte bedeuten, verstärkt Prioritäten zu setzen und sich gelegentlich Zeit für Regeneration und Erholung zu nehmen.

Selbstbewusstsein

Wie überzeugt sind Sie von sich als Person?

Sie haben sich in fast allen sozialen Situationen gut im Griff und beschreiben sich als einen Menschen, der mit sich als Person zufrieden ist und der in sozialen Situationen zumeist selbstsicher und überzeugend wirkt. Wenn Sie im Mittelpunkt stehen oder vor Gruppen agieren müssen, genießen Sie dies - Sie suchen solche Situationen jedoch nicht aktiv auf. Gleichzeitig sind Sie sich Ihrer Stärken bewusst und selbstbewusst genug, dies auch nach außen zu zeigen. Daher geht es Ihnen auch nicht allzu nahe, wenn Sie von anderen Menschen kritisiert werden - obwohl Sie sich durchaus Gedanken darüber machen und die Kritikpunkte reflektieren.

III. 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 vorangegangenen Seiten mit den Erläuterungen der Persönlichkeitsbereiche zur Hand. Wo sieht die vertraute Person Sie ähnlich, wo ganz anders? Versuchen Sie, Ihren eigenen "blinden Fleck" zu erkunden: Das ist der Persönlichkeitsbereich, den man bei sich selbst gar nicht bemerkt, der anderen jedoch auffällt (z. B. die für andere spürbare Dominanz erfahrener Führungskräfte).

Diskutieren Sie mit Personen aus dem beruflichen und/oder privaten Lebensbereich, welche Anforderungen dort an Sie gestellt werden. Erfragen Sie, inwieweit Sie aus Sicht Ihres Gesprächspartners den **Anforderungen** gerecht werden. Erfragen Sie von Ihrem Gesprächspartner, welche Veränderungen Sie aus dessen Sicht vornehmen sollten, um den Erwartungen zu entsprechen: "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.

Rohwert		Norm		BIP+(2.Aufl.) - Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung, 2. Auflage - (Selbstbeurteilung)										
				STEN Berufstätige Fach- und Führungskräfte - Sten-Werte (5,5+2z)										
		min	1	2	3	4	5	5,5	6	7	8	9	max	
														Berufliche Orientierung
64	6													Leistungsmotivation Steigerung der eigenen Leistung; hoher Gütemaßstab; Anstrengungsbereitschaft
37	3													Gestaltungsmotivation Bereitschaft zur Einflussnahme; Veränderungswille bei Missständen
56	4													Führungsmotivation Präferenzierung von Führungsaufgaben; soziale Einflussnahme
														Arbeitsverhalten
71	8													Gewissenhaftigkeit Sorgfältiger Arbeitsstil; Zuverlässigkeit; detailorientiert
54	4													Flexibilität Offenheit für Neues; Veränderungsbereitschaft; Bereitschaft, Ungewissheit zu tolerieren
77	9													Handlungsorientierung Rasche Umsetzung der gewählten Entscheidung in zielgerichtete Aktivität
														Soziale Kompetenzen
63	8													Sensitivität Einfühlungsvermögen; sichere Interpretation von Verhaltensweisen anderer
81	8													Kontaktfähigkeit Zugehen auf andere; Pflege von Beziehungen und Netzwerken
73	9													Sozialibilität Sozialverhalten; Freundlichkeit; Rücksichtnahme; Wunsch nach Harmonie
43	4													Teamorientierung Kooperation; Zurücknahme eigener Profilierungsmöglichkeiten zugunsten des Teams
48	5													Durchsetzungsstärke Dominanz in sozialen Situationen; Konfliktbereitschaft; Wille, eigene Ziele zu verfolgen
														Psychische Konstitution
69	7													Emotionale Stabilität Ausgeglichenheit; rasche Überwindung von Misserfolgen; Kontrolle der emotionalen Reaktionen
75	9													Belastbarkeit Physische Widerstandsfähigkeit; Bereitschaft zu außergewöhnlichen Belastungen
70	7													Selbstbewusstsein Selbstwirksamkeitsüberzeugung; Selbstvertrauen; unabhängig von Urteilen anderer