

## Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Das BIP ist ein Fragebogen, mit dem berufsbezogene Aspekte der Persönlichkeit systematisch erfasst werden.

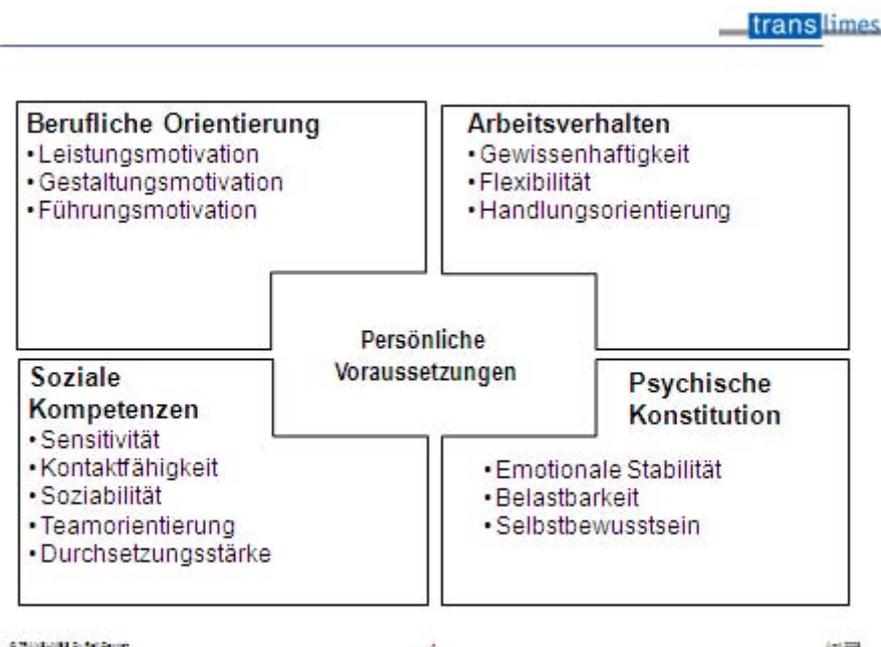
### Entwicklung:

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) ist in mehrjähriger Forschungsarbeit in der Mitte der 90er Jahre an der Psychologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum entstanden und wird fortwährend vom Projektteam Testentwicklung an der Universität Bochum unter der Leitung von Dr. Rüdiger Hossiep betreut und weiterentwickelt.

### Vorteile des BIP:

- Entwicklung nach wissenschaftlichen Standards, zugleich ausgeprägter Praxisbezug
- Hohe Akzeptanz bei den Teilnehmern durch transparente und berufsbezogene Testfragen
- Umfangreiche Datenerhebung (mehr als 12'000 Teilnehmer seit 1996), dadurch vielfältige, aktuelle Referenzgruppen
- Kontinuierliche Weiterentwicklung durch das BIP-Projektteam an der Universität Bochum
- Fremdbeschreibungsbogen mit gleichen Dimensionen, dadurch Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung möglich

### Das BIP umfasst die folgenden Dimensionen:



## BIP Konstruktdefinitionen

<b>Dimension</b>	<b>Bedeutung hoher Skalenausprägung</b>
<b>Leistungsmotivation</b>	Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit einem hohen Gütemaßstab; Motiv, hohe Anforderungen an die eigene Leistung zu stellen; große Anstrengungsbereitschaft; Motiv zur fortwährenden Steigerung der eigenen Leistung
<b>Gestaltungsmotivation</b>	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.
<b>Führungsmotivation</b>	Ausgeprägtes Motiv zur sozialen Einflussnahme; Präferenzierung von Führungs- und Steuerungsaufgaben; Selbsteinschätzung als Autorität und Orientierungsmaßstab für andere Personen.
<b>Gewissenhaftigkeit</b>	Sorgfältiger Arbeitsstil; hohe Zuverlässigkeit; detailorientierte Arbeitsweise; hohe Wertschätzung konzeptionellen Arbeitens; Hang zum Perfektionismus.
<b>Flexibilität</b>	Hohe Bereitschaft und Fähigkeit, sich auf neue oder unvorhergesehene Situationen einzustellen und Ungewissheit zu tolerieren; Offenheit für neue Perspektiven und Methoden; hohe Veränderungsbereitschaft.
<b>Handlungsorientierung</b>	Fähigkeit und Wille zur raschen Umsetzung einer Entscheidung in zielgerichtete Aktivität sowie zur Abschirmung einer gewählten Handlungsalternative gegenüber weiteren Entwürfen.
<b>Sensitivität</b>	Gutes Gespür auch für schwache Signale in sozialen Situationen; großes Einfühlungsvermögen; sichere Interpretation und Zuordnung der Verhaltensweise anderer.
<b>Kontaktfähigkeit</b>	Ausgeprägte Fähigkeit und Präferenz des Zugehens auf bekannte und unbekannte Menschen und des Aufbaus sowie der Pflege von beruflichen wie privaten Netzwerken.
<b>Soziabilität</b>	Ausgeprägte Präferenz für Sozialverhalten, welches von Freundlichkeit und Rücksichtnahme geprägt ist; Großzügigkeit in bezug auf Schwächen der Interaktionspartner; ausgeprägter Wunsch nach harmonischen Miteinander.

<b>Teamorientierung</b>	Hohe Wertschätzung von Teamarbeit und Kooperation; Bereitschaft zur aktiven Unterstützung von Teamprozessen; bereitwillige Zurücknahme eigener Profilierungsmöglichkeiten zugunsten der Arbeitsgruppe.
<b>Durchsetzungsstärke</b>	Tendenz zur Dominanz in sozialen Situationen; Bestreben, die eigenen Ziele auch gegen Widerstände nachhaltig zu verfolgen; hohe Konfliktbereitschaft.
<b>Emotionale Stabilität</b>	Ausgeglichene und wenig sprunghafte emotionale Reaktionen; rasche Überwindung von Rückschlägen und Misserfolgen; ausgeprägte Fähigkeit zur Kontrolle eigener emotionaler Reaktionen.
<b>Belastbarkeit</b>	Selbsteinschätzung als (physisch) hoch widerstandsfähig und robust; starke Bereitschaft, sich auch außergewöhnlichen Belastungen auszusetzen und diesen nicht auszuweichen.
<b>Selbstbewusstsein</b>	<i>(Emotionale) Unabhängigkeit von den Urteilen anderer</i> ; hohe Selbstwirksamkeitsüberzeugung; großes Selbstvertrauen bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Leistungsvoraussetzungen.

Das BIP bietet die Möglichkeit, anhand der oben aufgeführten 14 Skalen, persönliche oder auf ganze Arbeitsteams bezogene Stärken und Schwächen zu erfassen.

#### **Anwendungsgebiete:**

- Persönliche Standortbestimmung
- Unterstützung in der Personalauswahl und –plazierung
- Laufbahnempfehlung und Karriereplanung
- Integration in Trainings- oder Coachingmassnahmen
- Ergänzend bei Feedback- und Beurteilungsprozessen

Sie möchten das BIP nutzen? Dann fragen Sie uns gleich jetzt an? (hier ein link zu meiner e-mail adresse)