

BIP

Werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst

Jeroen de Vries

ID 5107-7038

Datum 18.07.2017

Basisrapport

INLEIDING

De BIP is een werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst die zich richt op persoonlijkheidsdimensies die relevant zijn voor het functioneren in een werkomgeving. De BIP geeft scores voor veertien schalen, die onderverdeeld worden in vier werkgerelateerde domeinen:

- Beroepsmatige instelling
- Werkhouding
- Sociale competenties
- Persoonlijke stabiliteit

In dit rapport worden de antwoorden van de kandidaat vergeleken met de normgroep: Bevolking Nederland hbo en wo, mannen en vrouwen.

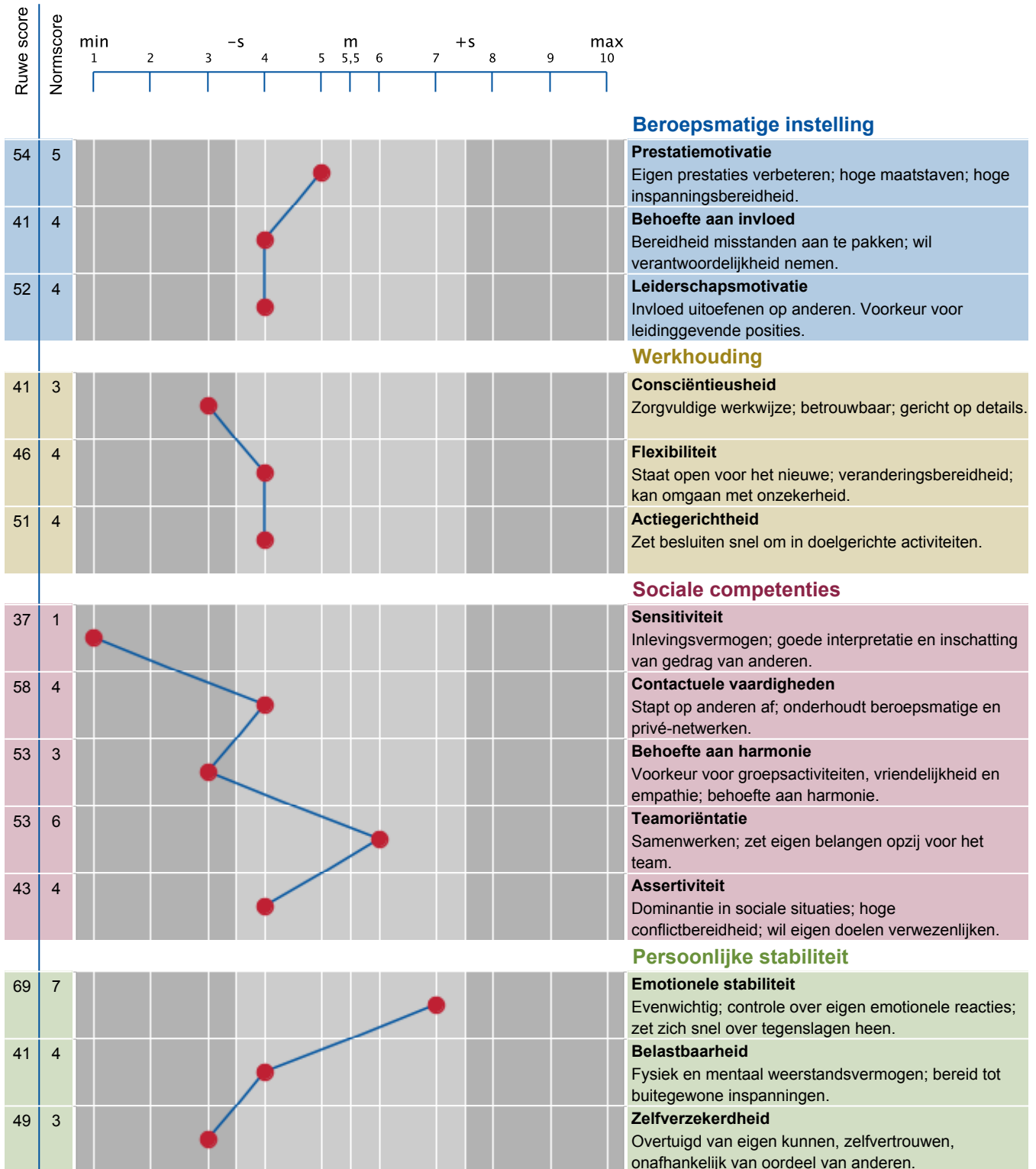
Structuur van dit rapport

- Profielformulier
- Schaalscores
- Schaalinformatie
- Antwoordstatistieken

Het interpreteren van testresultaten is voorbehouden aan gekwalificeerde professionals met voldoende kennis van het gebruik en de toepassing van psychologische tests. Volg altijd de richtlijnen van de desbetreffende beroepsvereniging.

PROFIELFORMULIER

Werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst | Zelfbeoordeling
Bevolking Nederland hbo en wo, mannen en vrouwen - Sten-score (5.5+2z)



SCHAALScores

Werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst | Zelfbeoordeling
Bevolking Nederland hbo en wo, mannen en vrouwen - Sten-score (5.5+2z)

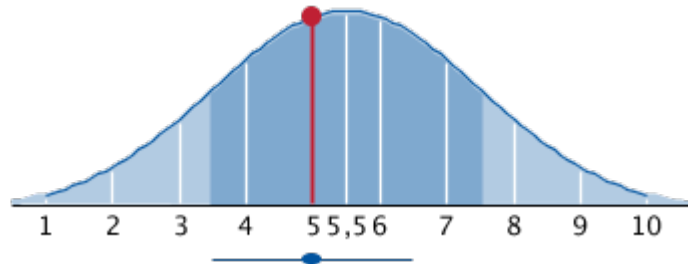
Schaalscores	Ruwe score	Normscore
Beroepsmatige instelling		
Prestatiemotivatie	54	5
Behoeftte aan invloed	41	4
Leiderschapsmotivatie	52	4
Werkhouding		
Consciëntieusheid	41	3
Flexibiliteit	46	4
Actiegerichtheid	51	4
Sociale competenties		
Sensitiviteit	37	1
Contactuele vaardigheden	58	4
Behoeftte aan harmonie	53	3
Teamoriëntatie	53	6
Assertiviteit	43	4
Persoonlijke stabiliteit		
Emotionele stabiliteit	69	7
Belastbaarheid	41	4
Zelfverzekerdheid	49	3

SCHAALINFORMATIE

Prestatiemotivatie

Bevolking Nederland hbo en wo, mannen en vrouwen - Sten-score ($5.5+2z$)

Ruwe score	54
Normscore	5
Ontbrekende score	0
Interval	[3,5 - 6,5]



Wil grondig werk van hoge kwaliteit leveren. Stelt hoge eisen aan de eigen prestaties; hoge inspanningsbereidheid; gemotiveerd om de eigen prestaties voortdurend te verbeteren

Lage score

Altijd en overall maximaal presteren, is niet een instelling die past bij personen met lage scores op deze schaal. Zij vinden het voortdurend uitputten van de eigen reserves geen positieve eigenschap. Zij zouden weliswaar in staat zijn om een aantal taken beter uit te voeren, maar hebben niet de ambitie om altijd aan de hoogste eisen te voldoen. Wanneer te voorzien is dat een doel heel moeilijk te verwezenlijken zal zijn, wordt dat doel terzijde geschoven. Als alternatief vindt er eventueel een heroriëntering of een verschuiving van prioriteiten plaats. Het leveren van buitengewone arbeidsprestaties is voor deze personen geen belangrijke drijfveer. In een bedrijfsmatige context worden zij meestal omschreven als mensen die de noodzakelijk 'drive' missen. Doordat zij tevreden zijn over de eisen die zij aan zichzelf stellen, zijn personen met een lage prestatiemotivatie slechts sporadisch te motiveren met veeleisende en uitdagende taken, hetgeen bij de aansturing van deze personen absoluut in aanmerking dient te worden genomen. Een lage prestatiemotivatie is bij volwassenen waarschijnlijk moeilijk te veranderen zodat er bij de plaatsing van deze categorie werknemers op gelet dient te worden dat andere relevante motiverende factoren een rol spelen. De activiteiten die een grote aantrekkingskracht uitoefenen op mensen met een hoge prestatiemotivatie (zoals ondernemers, adviseurs of lijnmanagers op de hogere niveaus) zijn voor mensen met een lage prestatiemotivatie nauwelijks interessant en vormen voor hen geen inspiratiebron.

Hoge score

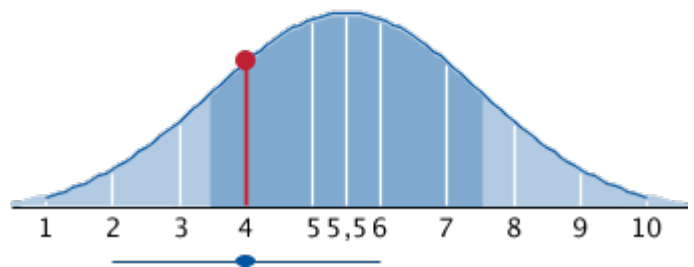
Personen met een opvallend hoge schaalscore stellen bijzonder hoge eisen aan de eigen prestaties en leveren bovengemiddelde inspanningen om ook daadwerkelijk te bereiken wat zij zich voorgenomen hebben. Zelfs bijzonder uitdagende taken en problematische kwesties hebben een stimulerend effect op hun inzet en motiveren hen om met nog meer energie aan het oplossen van problemen of het uitvoeren van hun taken te werken. Zij blijven ook aan hun doelstellingen vasthouden als blijkt dat deze slechts heel moeilijk realiseerbaar zijn. Zij stellen hoge eisen aan zichzelf bij het uitvoeren van hun taken en zijn vastbesloten aan hun eigen normen en waarden te voldoen. Zij worden sterk gemotiveerd als er mogelijkheden zijn om in hun werk buitengewone prestaties te leveren. Hoge scores zijn een weerspiegeling van de bereidheid om veel energie te steken in doelstellingen waaraan een groot belang wordt gehecht. In extreme gevallen worden de eigen doelstellingen voortdurend naar boven toe bijgesteld om de uitdaging in stand te houden. Sterk prestatiegerichte mensen zijn vaak maar kort tevreden over de bereikte resultaten en streven

naar een continue verbetering van de eigen prestaties. Met name bij mensen die in extreme mate door prestatiegerichtheid gedreven worden, leidt deze instelling in veel gevallen tot het continu opzoeken en zelfs overschrijden van de fysieke belastbaarheidsgrenzen, met alle daaraan verbonden risico's. Dit dient dan ook in het rapportagegesprek nader aan de orde te worden gesteld. Sterk prestatiegerichte mensen hebben in het algemeen voorkeur voor functies of werkzaamheden die 'doorgroeimogelijkheden' bieden en waarin de resultaten van de eigen inspanningen zo meetbaar mogelijk zijn, zoals in de verkoop of als zelfstandig ondernemer. Deze mensen kunnen wat hun werk betreft, aan de hand van het volgende motto worden gekenmerkt: hoger, sneller, beter.

Behoefte aan invloed

Bevolking Nederland hbo en wo, mannen en vrouwen - Sten-score (5.5+2z)

Ruwe score	41
Normscore	4
Ontbrekende score	0
Interval	[2 - 6]



Ziet misstanden en wil deze aanpakken. Wil heel graag processen en structuren op basis van eigen ideeën vormgeven. Grote bereidheid om verantwoordelijkheid te nemen en om eigen opvattingen in de praktijk te brengen.

Lage score

Personen met een lage behoefte aan invloed hebben weinig behoefte om hun omgeving te veranderen en te herstructureren. Hun voorkeur gaat veeleer uit naar een continuïteit en handhaving van de bestaande situatie. Het kunnen beïnvloeden van processen die met hun werkzaamheden samenhangen, is voor hen geen belangrijke bron van motivatie. Zij vinden het geen probleem om zich aan bestaande structuren aan te passen en binnen voorgeschreven grenzen te moeten handelen. De mogelijkheid om invloed op de omgeving uit te oefenen en processen naar hun eigen inzichten vorm te geven, heeft voor hen nauwelijks aantrekkingskracht. Macht is een begrip met een geringe positieve connotatie, en speelruimte om invloed te kunnen uitoefenen wordt niet actief gezocht of ontwikkeld. Met name activiteiten waarvoor een consequent gebruik van mogelijkheden om de omgeving te beïnvloeden een belangrijke voorwaarde is, zijn voor deze personen niet motiverend en vinden zij ook niet gepast. Aan de andere kant kunnen mensen die nauwelijks gemotiveerd zijn om invloed uit te oefenen, qua prestaties en in hun werk activiteiten nastreven waarvoor een grote aanpassing aan bestaande structuren vereist is en die dus weinig speelruimte voor veranderingen bieden. Het verdient geen aanbeveling om mensen met een sterke behoefte aan invloed in dergelijke situaties te plaatsen omdat zij waarschijnlijk heel snel ontevreden zullen zijn over het werk dat zij verrichten.

Hoge score

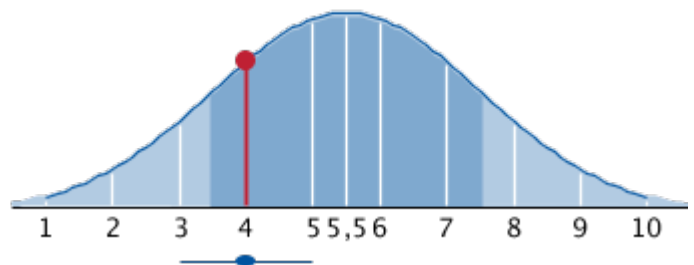
Voor personen met hoge scores op deze schaal is het van groot belang dat zij actief deel kunnen nemen aan de veranderingen en vormgeving van hun omgeving. Dat betekent dat zij voorkeur hebben voor werkzaamheden met veel speelruimte om invloed uit te kunnen oefenen. Er wordt met veel inzet getracht om de eigen plannen en ideeën te verwezenlijken. Personen met een hoge behoefte aan invloed zijn bereid om duidelijke weerstanden bij anderen te overwinnen wanneer zij zich voor uitdagende opdrachten geplaatst zien. Vaak moeten deze mensen eerder afgeremd dan

gestimuleerd worden. Zij vinden het bijzonder motiverend als zij erin slagen problemen op te lossen, nieuwe ontwikkelingen in gang te zetten of eigen ideeën te verwezenlijken. Voor leidinggevendenden die in snel veranderende bedrijfsomstandigheden moeten opereren, brengt een hoge behoefte aan invloed voordelen met zich mee omdat die activiteiten voor de betreffende personen zelf al talloze prikkels bevatten – in dergelijke omstandigheden moeten immers voortdurend nieuwe beïnvloedingsmogelijkheden ontwikkeld worden. Daarnaast dienen structuren continu veranderd en processen geoptimaliseerd te worden. De mogelijkheid om invloed uit te oefenen, is voor deze personen een belangrijke stimulans om in hun werk goed te functioneren en uitstekend te presteren. Een sterke behoefte aan invloed is echter niet altijd per se een voordeel. Die motivatie is met name wenselijk als de werkzaamheden of de functie ook de benodigde speelruimte bieden om invloed uit te kunnen oefenen.

Leiderschapsmotivatie

Bevolking Nederland hbo en wo, mannen en vrouwen - Sten-score ($5.5+2z$)

Ruwe score	52
Normscore	4
Ontbrekende score	0
Interval	[3 - 5]



Wil heel duidelijk invloed uitoefenen op anderen. Voorkeur voor leidinggevende en sturende taken. Ziet zichzelf als voorbeeld en maatstaf voor anderen.

Lage score

Personen met een lage score op de schaal leiderschapsmotivatie hebben geen behoefte om in hun functie voortdurend leiding aan anderen te geven. Bij hen staan de vakmatige capaciteiten meer centraal. Het staat hen juist tegen om in de handelingsspeelruimte van anderen in te moeten grijpen of in een groep een leidende rol te moeten vervullen. Als zij instructies moeten geven, voelen zij zich ongemakkelijk. Wanneer er een managementfunctie vacant is, doen zij niet echt veel moeite om die functie te bemachtigen. In werkgroepen worden de persoonlijke kwaliteiten vooral gebruikt om uitdagende vaktechnische opdrachten uit te voeren. Terwijl de schaal behoefte aan invloed betrekking heeft op de drang om invloed op structuren en processen uit te kunnen oefenen, meet de schaal leiderschapsmotivatie het streven om op sociaal vlak dingen te kunnen beïnvloeden, dus het leidinggeven in beperktere zin. Personen met een lage score zijn nauwelijks gemotiveerd om leidinggevende verantwoordelijkheden op zich te nemen. Zij missen ook een aantal facetten in hun zelfbeeld die typerend zijn voor leidinggevendenden, zoals het uitstralen van autoriteit. Bij veel personen met lage scores op deze schaal wordt een geringe leiderschapsmotivatie gecombineerd met een hoge waardering voor vaktechnisch uitdagende opdrachten. Zij beschouwen zichzelf veeleer als specialisten en hebben een voorkeur voor staffuncties in plaats van directe lijnverantwoordelijkheden. Het ontbreekt hen doorgaans aan een bepaald aspect dat voor succesvol leidinggeven vereist is, namelijk een zekere mate van 'positieve agressiviteit' – de intentie om leidinggeven als een bewuste beïnvloeding in praktijk te brengen.

Hoge score

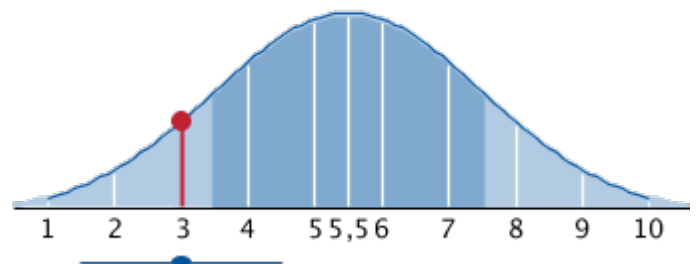
Personen met een sterke leiderschapsmotivatie vinden het uitermate belangrijk dat zij in hun werk ook leidinggevende verantwoordelijkheden hebben. Het aansturen en coördineren van de

werkzaamheden van anderen moet onderdeel uitmaken van defunctievereisten. Indien nodig zijn zij in staat om de handelingsruimte van anderen te beïnvloeden. Daartoe geven zij zonder aarzelen de benodigde instructies. In groepsverband nemen zij graag een leidinggevende rol op zich. Zij genieten ervan om anderen voor de eigen opvattingen enthousiast te maken en voor hun standpunt te winnen. Zij beschouwen zichzelf als een leider en schrijven zichzelf eigenschappen toe die kenmerkend zijn voor leidinggevers, zoals het enthousiasmeren of aansturen van andere mensen. Personen met een hoge score op deze schaal vinden zichzelf wat hun sociale invloed betreft, sterk en competent. Zij verwachten dat andere mensen hen vanzelfsprekend zullen volgen. Bij hoge scores op deze schaal dienen de navolgende aspecten in aanmerking genomen te worden: met name wanneer een leidinggevende al gedurende langere tijd managementverantwoordelijkheden draagt, is de mogelijkheid voor een open en realistische rapportage van de testresultaten met betrekking tot hun gedrag vaak zeer beperkt. De schaal score vertoont een duidelijke correlatie met de feitelijk bereikte hoogte in de hiërarchie, wat betekent dat in zoverre ook het zelfbeeld wordt weerspiegeld dat typisch is voor een leidinggevende. De schaal bevat echter vooral leiderschapsaspecten met een positieve connotatie, zoals de vaardigheid om anderen te enthousiasmeren of te motiveren. Het is niet uit te sluiten dat op deze dimensie bepaalde discrepanties ontstaan tussen het zelfbeeld en het externe beeld. In dat verband kunnen bijvoorbeeld in het kader van coaching-maatregelen ook zeker individuele itemantwoorden als basis voor een gesprek worden gebruikt en eventueel met externe observaties worden vergeleken.

Consciëntieusheid

Bevolking Nederland hbo en wo, mannen en vrouwen - Sten-score ($5.5+2z$)

Ruwe score	41
Normscore	3
Ontbrekende score	0
Interval	[1,5 - 4,5]









Iemand met een zeer zorgvuldige werkwijze. Hoge betrouwbaarheid, op details gericht en met een neiging tot perfectionisme. Hecht veel waarde aan een gestructureerde werkwijze.

Lage score

Personen met een lage score op deze schaal hechten weinig belang aan een optimale en zeer nauwgezette uitvoering van hun taken. Wanneer het op details en geduld aankomt, verliezen zij al relatief snel de belangstelling voor het goed uitvoeren van de betreffende activiteiten. Zij geven de voorkeur aan pragmatische oplossingen en zijn van mening dat niet elk werkresultaat perfect hoeft te zijn, wat blijkt geeft van de 'durf om eerlijke bescheidenheid te tonen'. Zij vinden spontaniteit belangrijker dan het tot in de puntjes nakomen van afspraken en termijnen. Opdrachten die gedurende een langere periode hoge eisen met betrekking tot uithoudingsvermogen en zorgvuldigheid met zich meebrengen, gaan zij liever uit de weg. Mensen die in hun werk niet zeer nauwgezet zijn, houden zich het liefst bezig met activiteiten die weinig voorbereidingen, afspraken en regelwerk vergen. Bij veel taken gaat de voorkeur uit naar een samenwerking met pragmatici in plaats van perfectionisten, naar mensen die snel de knoop door kunnen hakken en niet te veel tijd aan details verliezen. Met name hogere leidinggevers hebben de neiging om niet al te nauwgezet te zijn. Zij beschouwen zichzelf veel meer als personen die overzicht hebben en de grote lijnen moeten uitzetten. Werkzaamheden waarvoor een grote nauwgezetheid juist een eerste vereiste is, zijn bijvoorbeeld gemeengoed in de technische sector of op controlling-gebied. Een lage score op de

ANTWOORDSTATISTIEKEN

Antwoordverdeling

1	11 %	
2	13 %	
3	17 %	
4	15 %	
5	20 %	
6	23 %	

Schermgedrag

Er is geen informatie over schermgedrag beschikbaar.

Schermgedrag geeft inzicht in welke mate de testnemer tijdens een testsessie van het testscherm wisselt naar andere schermen.