Handleiding

BIP

Werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst

Rüdiger Hossiep
Michael Paschen

Nederlandse bewerking door Wipke Landerer
en Ingeborg Molster

hogrefe

BIP

Werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst

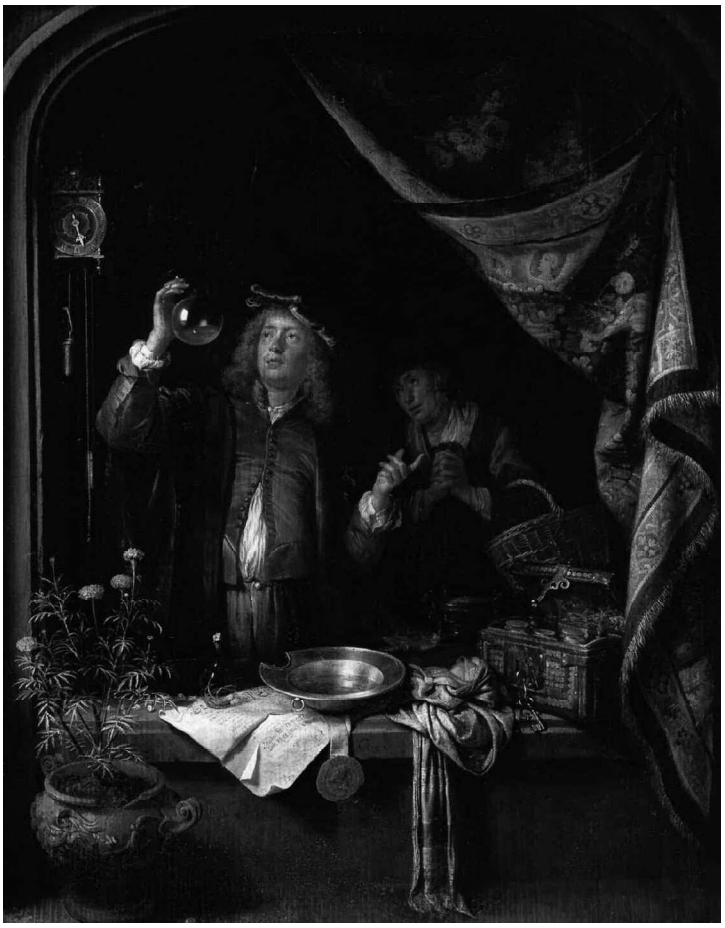
Handleiding

Rüdiger Hossiep – Michael Paschen

Nederlandse bewerking: Wibke Landerer – Ingeborg Molster

HOGREFE

Hogrefe en de Hollandse meesters



In het schilderij op de voorzijde, De dokter van Gerrit Dou (circa 1660-1665) zien we een dokter een urinaal tegen het licht houden. In die tijd was het onderzoeken van de urine een van de belangrijkste diagnostische middelen in de medische praktijk. De medische wetenschap hechtte veel waarde aan de humorenleer: men ging er van uit dat het menselijk lichaam was opgebouwd uit de vier humoren (bloed, gele gal, zwarte gal en slijm). Ziekte was een teken van een verstoorde balans. Dat kon je vaststellen door de urine te bestuderen. Het vertrouwen in de uroscopie was zo groot dat verder onderzoek vaak onnodig werd gevonden. Vaak ontmoette de dokter de patiënt niet, en was het – net als vermoedelijk op dit schilderij – een bediende of familielid die de urine kwam brengen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat geneesheren in die tijd ook wel piskijkers werden genoemd.
De persoonlijkheidsvragenlijst heeft ongeveer dezelfde rol voor de psycholoog als een urinaal voor de geneesheren in de 16de eeuw, en vormt een standaard element bij psychologisch onderzoek. De resultaten van een persoonlijkheidsvragenlijst zoals de BIP geven een eerste indicatie bij een onderzoek dat bijvoorbeeld gericht is op selectie of ontwikkeling. Zoals artsen inmiddels veel meer doen dan alleen piskijken geldt dat voor psychologen ook. Een persoonlijke ontmoeting tussen kandidaat en psycholoog is dan ook vereist om de resultaten van de BIP goed te kunnen interpreteren.

Vormgeving omslag: Annelies Bast, Amsterdam
Vormgeving binnenwerk: Paul Boyer, Amsterdam

©Copyright 2008 Hogrefe Uitgevers B.V., Amsterdam, The Netherlands.
Translated and adapted with permission of the publisher from Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung.
Copyright 1998, 2003, Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG, Göttingen, Rohnsweg 25, D-37085 Göttingen.
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Bestelnummer: 5701002

Voorwoord

De BIP is een werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst. Wanneer we in Nederland nader naar veel gebruikte persoonlijkheidsvragenlijsten kijken, valt op dat veel instrumenten een klinische tint en achtergrond hebben. De BIP daarentegen is ontwikkeld met een specifieke focus op praktische vraagstellingen die in het kader van beroep en werk essentieel zijn. Hoewel psychologische theorieën (met name vanuit de motivatiepsychologie, de sociale psychologie en de differentiële psychologie) een rol hebben gespeeld bij de opbouw van de vragenlijst is een van de meest belangrijke kenmerken van de BIP, dat deze vragenlijst zich richt op persoonlijkheid in een werkcontext: Wat bepaalt het gedrag van mensen op het werk?

In de praktijk lijkt overeenstemming te bestaan dat persoonlijkheid een belangrijke factor vormt voor een succesvolle loopbaan, waarbij onder andere het hebben van goed ontwikkelde 'soft skills' en 'leidinggevende kwaliteiten' belangrijke onderwerpen zijn. Daarnaast komt uit validiteitsonderzoeken naar persoonlijkheidsvragenlijsten eenduidig naar voren dat het in kaart brengen van het zelfbeeld van de persoonlijkheid een zinvolle voorspelling van het gedrag van mensen mogelijk maakt. Vandaar dat persoonlijkheidsvragenlijsten in uiteenlopende werkgerelateerde onderzoeksituaties worden gebruikt.

Wat betreft de gebruiksdoeleinden van de BIP valt onder andere te denken aan assessment, training en coaching. De BIP is geschikt om de psychologische geschiktheid van kandidaten voor een bepaalde functie te beoordelen, met name op die aspecten die verder gaan dan alleen de vakbekwaamheid. Het is echter absoluut af te raden om de BIP als een instrument voor voorselecties te gebruiken of als enig selectie- of besluitvormingsinstrument. Ook bij loopbaanadviezen is het zelfbeeld van belang om vast te stellen welke soort werkomgeving bij iemand past. Bij coaching kan de vragenlijst bijvoorbeeld gebruikt worden na een oriëntatiegesprek en voor de eerste coaching sessie als basis voor een diepgaand gesprek over de persoonlijkheid van de coachee. Op trainingsgebied biedt de BIP waardevolle informatie in het kader van teamtrainingen. Men kan bijvoorbeeld het zelfbeeld met de waarnemingen van anderen vergelijken of op basis van de BIP een profieloverzicht van sterke en ontwikkelingspunten van het gehele team maken.

De BIP heeft zijn wortels in Duitsland. Het instrument is daar onder de naam Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung in 1998 voor het eerst gepubliceerd. In de Duitstalige landen is het een van de populairste en de meest gevraagde instrumenten geworden. Ook in andere landen van Europa heeft de BIP vele gebruikers gevonden. De BIP is verkrijgbaar in het Engels, Frans, Deens, Spaans, Portugees, Hongaars, Bulgaars en het Kroatisch. De BIP is in 2008 nu ook bewerkt voor de Nederlandse markt.

De auteurs van de Nederlandse editie hebben een Nederlandse en Duitse nationaliteit en hebben beiden een interculturele opleiding. Naast hun psychologische academische opleiding en ervaring met testdiagnostiek zijn ze ervaringsdeskundige in de rol van assessment psycholoog. Dit heeft als meerwaarde dat er naar de vragenlijst is gekeken vanuit zowel een wetenschappelijk perspectief als vanuit het gebruikersperspectief en tevens is er zorggedragen voor een adequate interculturele vertaling.

Wij wensen u veel succes en inzicht met het gebruik van de BIP.

Wibke Landerer en Ingeborg Molster

Inhoudsopgave

1 Inleiding 7
Uitgangspunten van de BIP 7
Doelstelling van de BIP 8
De incrementele validiteit van persoonlijkheidsvragenlijsten 8

2 Gebruik van de BIP in de praktijk 11
Toepassingsmogelijkheden 11
Diagnostiek voor selectie en ontwikkelingsdoeleinden 11
Beroepskeuzetests en loopbaanadvies 12
Training en coaching 13
Afname van de vragenlijst 13
Instrueren en informeren van de kandidaten 14
Het scoren van de vragenlijst 16
Interpretatie van de resultaten 16
Domein I: Beroepsmatige instelling 19
Domein II: Werkhouding 21
Domein III: Sociale competenties 23
Domein IV: Persoonlijke stabiliteit 26
Andere bronnen voor interpretatie 28
Praktijkvoorbeelden 29
Directeur van een kleine industriële onderneming 29
PR-medewerkster bij een groot industrieconcern 35
Mogelijkheden en beperkingen van de BIP 40
Terugkoppeling van de resultaten aan de kandidaat 41

3 Constructie van de oorspronkelijke Duitse versie 42
Ontwikkeling van het instrument 42
Selectie van werkgerelateerde gedragskenmerken 42
Theoretische onderbouwing en beschrijving van de schalen 43
Het schalenmodel 46
Samenstelling van de schalen van de gebruikersversie 46

4 De ontwikkeling en validatie van de Nederlandse versie 48
Onderzoekssteekproef 48
Itemselectie en schaalgegevens 51
Psychometrische eigenschappen 52
Betrouwbaarheid 52
Validiteit 53
Normering 59

Referenties 60

Bijlage 64
Normtabellen uit 2008 64

1 Inleiding

Uitgangspunten van de BIP

De gangbare psychologische persoonlijkheidsvragenlijsten zijn op zeer uiteenlopende uitgangspunten gebaseerd. De 16-persoonlijkheidsfactorentest (16PF) is bijvoorbeeld op een factoranalytische theorie over karaktertrekken gebaseerd. De Myers Briggs Type Indicator (MBTI) gaat uit van de typologietheorie van C.G. Jung. Het Duitse Personality Research Form (PRF, zie Stumpf, Angleitner, Wieck, Jackson & Beloch-Till, 1985) is weer gebaseerd op de persoonlijkheidstheorie van Murray. De NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992) is ontwikkeld aan de hand van factoranalytische bevindingen. Het uitgangspunt daarbij is dat een groot gedeelte van de variantie in de verschillende persoonlijkheidsvragenlijsten teruggevoerd kan worden op vijf relatief stabiele factoren. Samengevat zijn de genoemde methoden grotendeels ontwikkeld op basis van een fundamentele wetenschappelijke oriëntatie van de betreffende auteurs. De BIP vragenlijst is daarentegen ontwikkeld met een grotere nadruk op praktische diagnostische vraagstellingen.

Via een uitgebreid literatuuronderzoek is allereerst een overzicht verkregen van de psychologische dimensies die op grond van de huidige validiteitsresultaten een grote voorspellende waarde hebben voor succes in de werkomgeving. Daarnaast is gebruik gemaakt van de inzichten die verkregen zijn middels een intensieve uitwisseling met psychologen en andere deskundigen die op personeelsgebied werkzaam zijn. Doel daarbij was het in kaart brengen van hun opvattingen over de psychologische factoren die voor succes op het werk van belang zijn.
Dat heeft ertoe geleid dat de conceptuele opzet en de ontwikkeling van de methode sterk op feitelijke praktijkbehoeften is gebaseerd. Tegen deze achtergrond heeft een eerste selectie van de dimensies plaatsgevonden.

In overeenstemming met de uiteenlopende theoretische wortels van de verschillende persoonlijkheidsvragenlijsten wordt aan de schalen van dergelijke tests soms een volledig andere betekenis gehecht: bij de MBTI bijvoorbeeld worden de schalen als voorkeuren beschouwd waarmee de omgeving waargenomen en beoordeeld wordt. Volgens deze theorie onderscheiden mensen zich in de manier waarop zij bepaalde gebeurtenissen binnen hun omgeving interpreteren. Verschillende benaderingen van de omgeving worden vaak als oorzaak van intermenselijke conflicten gezien. Bij de MBTI heeft het voorkomen dan wel het oplossen van die conflicten vervolgens weer als basis gediend voor het oorspronkelijke testconcept van de ontwikkelaars. Bij de conceptualisering van de PRF zijn de dimensies als 'needs', als fundamentele behoeften geïnterpreteerd. Daarentegen worden gedragstendensen bij de dimensies van de NEO-PI-R tot een relatief hoog abstractieniveau teruggebracht, hetgeen een afspiegeling vormt van de inhoudelijk brede factoren van het 'Big Five-model', te weten: Emotionele stabiliteit, Extraversie, Openheid voor ervaringen, Vriendelijkheid en Consciëntieusheid.
In het persoonlijkheidsonderzoek in het algemeen en in de sociale psychologie in het bijzonder lijkt er consensus te bestaan dat er via vragenlijsten met name één aspect wordt gemeten: het *zelfbeeld* van de geteste persoon, of nog beter: het specifieke zelfbeeld dat de deelnemer aan de testafnemer kenbaar wil maken. Ook door en door ontwikkelde theoretische modellen kunnen er niet omheen dat een persoonlijkheidsvragenlijst uiteindelijk toch een soort zelfbeschrijving is die in meer of mindere mate overeen kan stemmen met beschrijvingen van anderen. De overeenkomst tussen het zelfbeeld en het beeld dat anderen van de betreffende persoon hebben (het 'externe beeld') is zelden erg hoog.
Ook een goed doordachte en subtiele constructie van testitems zal hier weinig verandering in brengen. Elke persoon die een vragenlijst invult, vormt hypothesen over wat een bepaalde vraag nu precies wil meten en hij of

zij zal proberen om de vraag te beantwoorden op een manier die met zijn of haar zelfbeeld overeenkomt. Hierbij speelt ook de behoefte aan consistentie een rol, zoals al vaak is aangetoond in sociaal-psychologische experimenten. Een beschrijving van het zelfbeeld en het externe beeld geven verschillende ingangen tot de persoonlijkheid van een mens. In een ideale situatie wijken die beelden niet al te veel van elkaar af. Geen enkele methode kan echter aanspraak maken op een groter 'waarheidsgehalte' dan andere methoden. Op de persoonlijkheid gerichte vragenlijsten zijn geschikt om op een gestandaardiseerde manier het zelfbeeld van een testkandidaat in kaart te brengen. Indien een onderzoek primair gericht is op het beeld van anderen of op het feitelijke gedrag in een concrete situatie (bijvoorbeeld in een verkoopgesprek) dienen andere instrumenten gekozen te worden.

Doelstelling van de BIP

Doel van de BIP is een gestandaardiseerde weergave van het zelfbeeld dat een kandidaat heeft, met het oog op het beschrijven van persoonlijkheidsdimensies die relevant zijn voor het functioneren in een werkomgeving.

De testresultaten kunnen in het kader van adviesgesprekken of sollicitatieprocedures als extra informatiebron worden gebruikt; zij dienen echter nooit de enige grondslag voor een besluit te vormen. De resultaten zijn met name geschikt als een gefundeerde basis voor een meer diepgaand onderzoek in het kader van een persoonlijk gesprek. Daarbij kan bijvoorbeeld nader ingegaan worden op de motivatie van een kandidaat, zoals bijvoorbeeld de behoefte aan meer managementverantwoordelijkheden. Die motivatie kan vervolgens vergeleken worden met de vereisten die in een bepaalde functie worden gesteld. Op die manier kunnen uiteenlopende facetten van het arbeidsgedrag samen met de kandidaat besproken worden, bijvoorbeeld hoe een hoge of lage score op een bepaalde dimensie in bepaalde werkgerelateerde situaties tot uiting zou kunnen komen en welk gedrag onder bepaalde werkomstandigheden verwacht kan worden. De resultaten van de BIP kunnen gebruikt worden om het zelfbeeld en het beeld van anderen, zoals dat bijvoorbeeld is bepaald aan de hand van gedragsobservaties in het kader van simulatie-oefeningen in een assessment center, te vergelijken en om bestaande afwijkingen tussen beide percepties te thematiseren. Daarnaast kunnen de resultaten als basis fungeren voor de voorbereiding van een coaching- of opleidingstraject. Met name in de aanloop daarvan is een bepaling van het zelfbeeld zinvol aangezien gerichte feedback over afwijkingen tussen de zelfinschatting en het beeld van anderen geldt als een belangrijke en effectieve interventie.

Het is daarbij echter nadrukkelijk niet de bedoeling dat er facetten van de persoonlijkheid worden blootgelegd waartoe de kandidaat zelf geen bewuste toegang heeft. De BIP is qua opzet ook niet bedoeld als diagnostisch instrument voor personen met klinisch opvallende karaktertrekken. Uit de omvangrijke ervaringen die inmiddels beschikbaar zijn met het praktische, diagnostische gebruik van de BIP, blijkt echter wel duidelijk dat er ook wat dit aspect betreft nuttige inzichten verkregen kunnen worden, maar dan wel tegen de achtergrond van het personeelsmanagement. De methode pretendeert ook niet dat het mogelijk is om testkandidaten helemaal 'door te lichten' door persoonlijkheidsaspecten in kaart te brengen waartoe de kandidaat in beginsel wel toegang heeft, maar die hij of zij in het kader van een beroepsgerichte beoordelings- of adviesprocedure niet kenbaar wil maken. De BIP kan wel een beschrijving van een testdeelnemer geven die een weerspiegeling vormt van zijn of haar zelfbeeld. Die beschrijving kan in de diagnostische praktijk met name gebruikt worden als bron voor hypothesen en als basis voor nader onderzoek.

De incrementele validiteit van persoonlijkheidsvragenlijsten

Maatstaven voor het intellectuele prestatievermogen behoren tot de beste voorspellers voor beroepsmatig succes. Individuele intelligentie- en prestatietests hebben de hoogste scores wat validiteit betreft en zij worden hierin alleen door een combinatie van methoden overtroffen (zie bijvoorbeeld Schmidt & Hunter, 1998). Deze vaak bevestigde conclusie heeft ertoe geleid dat de verhoudingsgewijs lagere validiteit van persoonlijkheidsvragenlijsten als bewijs is aangevoerd voor de ontoereikende voorspellende waarde ervan (Stone, 1985; Taylor & Zimmerer, 1988; Davis-Blake & Pfeffer, 1989). Een dergelijke argumentatie is echter niet overtuigend, aangezien geen enkele testgebruiker die objectief te werk gaat, zich bij een selectiebesluit uitsluitend zal laten leiden door de resultaten

van een persoonlijkheidsvragenlijst. Om het feitelijke nut van persoonlijkheidsvragenlijsten te kunnen beoordelen, is altijd hun aanvullende bijdrage die boven de reeds beschikbare informatie uitstijgt, van doorslaggevend belang. Kortom, er dient voortdurend in aanmerking genomen te worden wat de differentiële validiteit van persoonlijkheidsvragenlijsten is (zie bijvoorbeeld Robertson, 1993, 1994; en Cook, Vance & Spector, 2000). Dit gegeven is tot nu toe noch in de wetenschappelijke discussies noch bij het uitvoeren van validiteitsonderzoeken afdoende in ogenschouw genomen. Pas in recente validiteitsstudies wordt expliciet de toegevoegde waarde van persoonlijkheidsvragenlijsten getoetst. In vrijwel elk onderzoek blijkt dat deze methoden relevante, extra variantie-aspecten van het criterium 'beroepssucces' kunnen verklaren indien zij met andere testmethoden worden gecombineerd (Baehr & Orban, 1989; Day & Silverman, 1989; McHenry, Hough, Toquam, Hanson & Ashworth, 1990; Rosse, Miller & Barnes, 1991; Irving, 1993; Robertson & Kinder, 1993; voor een overzicht van de verschillende resultaten in de afgelopen jaren, zie Ones & Viswesvaran, 2001). Daarnaast is het ook inhoudelijk zeer plausibel dat door het in kaart brengen van facetten van de persoonlijkheid andere componenten van het beroepsmatige succes voorspeld kunnen worden, dan met bijvoorbeeld het meten van het cognitieve prestatievermogen.