

BIP-6F-X

Werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst –
6 factorversie met extra schalen



Rüdiger Hossiep
Claudia Krüger

Inhoudsopgave

In deze digitale handleiding kunt u snel naar de informatie gaan die u nodig heeft. Wanneer u op een van de onderwerpen in de onderstaande inhoudsopgave of op een van de bookmarks links klikt, komt u gelijk op de desbetreffende pagina. In hoofdstuk 2 en 3 staan diverse links naar gebruiksinformatie over ons testsysteem.

	Voorwoord	3
1	Theorie en achtergrond	4
1.1	Meetpretentie	6
1.2	Doel en doelgroep	7
1.3	Toepassingen	8
2	Afname van de digitale versie	11
2.1	Klaarzetten van een testafname	11
2.2	Afnemen van de BIP-6F-X	12
2.3	Scoring van de BIP-6F-X	13
2.4	Opvragen van de resultaten	13
2.5	Kiezen van rapportinhoud	14
3	Interpretatie	15
3.1	De scores van de BIP-6F-X	15
3.2	Het rapport	16
3.3	Voorbeeldcasussen	17
4	Ontwikkeling en psychometrische gegevens	22
4.1	Ontwikkeling van de oorspronkelijke versie	22
4.2	Ontwikkeling van de Nederlandse versie	26
4.3	Psychometrische eigenschappen	31
	Referenties	37

Voorwoord

Wanneer wij in Nederland naar 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 het zich richt op persoonlijkheid in een werkcontext: Wat bepaalt het gedrag van mensen op het werk? De BIP is daarmee een werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst te noemen.

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.

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 gebruikte instrumenten geworden. Ook in andere landen van Europa heeft de BIP vele gebruikers gevonden. De BIP is verkrijgbaar in het Bulgaars, Deens, Engels, Fins, Frans, Hongaars, Italiaans, Kroatisch, Pools, Portugees, Russisch, Servisch, Spaans, Slowaaks, en het Tsjechisch. De BIP is in 2008 ook bewerkt voor de Nederlandse markt.

In 2012 is in het Duitse taalgebied de BIP-6F verschenen. De BIP-6F is een compacte versie gebaseerd op de BIP. Het is een zeer waardevolle factoranalytische aanvulling op de moedermethode. Terwijl de BIP zich richt op individuele schalen, richt de BIP-6F zich vooral op zes bovenliggende en bredere factoren: Ambitie, Discipline, Sociale Competentie, Samenwerken, Dominantie en Stabiliteit.

De compacte vorm en dus korte implementatietijd van de BIP-6F maakte het mogelijk om elementen toe te voegen aan de vragenlijst. De BIP-6F-Extended (BIP-6F-X) integreert voor het eerst vier van dergelijke extra schalen, namelijk Interculturele oriëntatie, Servicegerichtheid, Risicobereidheid en Vasthouden aan principes.

Elk van deze extra schalen richt zich op relevante persoonlijkheidsfacetten in aanvulling op de zes factoren van de BIP-6F. De corresponderende items van de aanvullende schalen werden getest en geselecteerd volgens wetenschappelijke normen. De toepassing van een of meer van deze nieuwe aanvullende schalen maakt het mogelijk om op zeer efficiënt wijze gerichte aanvullende informatie voor specifieke vragen te verzamelen.

Bochum, Rüdiger Hossiep & Claudia Krüger

1 Theorie en achtergrond

Het in kaart brengen van persoonlijkheid in het kader van opleiding en werk is nog nooit zo belangrijk geweest als nu. Verschillende ontwikkelingen hebben bijgedragen aan het succes van het persoonlijkheidspsychologische perspectief (Borkenau, Egloff, Eid, Hennig, Kersting, Neubauer & Spinath, 2005; Hossiep & Paschen, 1998, 2003a; 2019a; Kersting, 2005). De belangrijkste is de ontwikkeling van de meta-analyse, die heeft aangetoond dat validiteitscoëfficiënten generaliseerbaar zijn over situaties en beroepen heen (Schmidt & Hunter, 1977). Samen met de opkomst van het vijf-factorenmodel van persoonlijkheid (FFM: Neuroticisme, Extraversie, Openheid voor ervaring, Altruïsme, Consciëntieusheid; zie z. Digman, 1990; Goldberg, 1990), maakte de meta-analytische methodologie de integratie mogelijk van verschillende heterogene bevindingen. De cumulatieve kennis die op deze manier beschikbaar werd gemaakt onthulde onder andere dat als aanvulling op cognitieve prestaties als de belangrijkste voorspeller van carrière- en trainings-succes, persoonlijkheidskenmerken een grote incrementele validiteit hebben (Robertson & Kinder, 1993; Schmidt & Hunter, 1998).

De BIP-6F is een zelfrapportagevragenlijst met 48 items. Met deze items worden zes brede persoonlijkheidsfactoren in kaart gebracht. Het raamwerk van de BIP-6F wordt gevormd door de factoren Ambitie, Discipline, Sociale competentie, Samenwerken, Dominantie en Stabiliteit.

De basisdimensies van een vragenlijst worden meestal schalen genoemd. Aangezien de zes schalen van de BIP-6F werden verkregen door factoranalyses, worden de zes schalen in de BIP-6F ook wel factoren genoemd. De termen factoren en schalen worden in deze handleiding als synoniemen gebruikt.

De factor **Ambitie** geeft weer hoeveel belang er wordt gehecht aan professionele activiteiten in vergelijking met andere gebieden van het leven en hoe ambitieus men zich op het werk gedraagt. Deze factor omvat zowel het motief om hoge eisen te stellen aan de eigen prestaties als een uitgesproken bereidheid om een stap verder te gaan om doelen te bereiken. Daarnaast maakt de neiging om gemotiveerd te worden door competitieve situaties ook deel uit van deze factor. Inhoudelijk is er een relatie met het psychologische construct van het prestatiemotief (McClelland, 1987; Heckhausen & Heckhausen, 2005). De prestatiemotivatieschaal in de BIP (Hossiep & Paschen, 2003a, 019a) is nauw verwant aan dit construct. Die beschrijft de bereidheid om hoge kwaliteit na te streven en regelmatig de eigen prestaties te vergelijken en te verbeteren. Binnen het vijf-factorenmodel wordt het prestatiemotief in kaart gebracht met de facetten Ambitie en Doelmatigheid van de factor Consciëntieusheid die grotendeels verantwoordelijk is voor de validiteit van deze factor in de voorspelling van succes (meta-analytisch Dudley, Orvis, Lebiecki & Cortina, 2006 en Ones, Dilchert, Viswesvaran & Judge, 2007; Hülshager et al., 2006 voor een Duitstalige steekproef). Hoewel het belang van het prestatiemotief voor professioneel succes onbetwist is (zie ook Atkinson, 1978; Eckardt & Schuler, 1999; Schmalt, 2000), is er onenigheid over de breedte van de inhoud van het construct. De BIP-6F volgt de benadering van een breed persoonlijkheidsconstruct (vgl. Schuler & Prochaska, 2001), dat drie facetten omvat, namelijk Carrièregerichtheid, Prestatiemotivatie en Competitiviteit.

De factor **Discipline** omvat de persoonlijkheidstrek van ijver en detailgerichtheid en de wens om systematisch en op lange termijn te plannen. Op deze twee gebieden is de factor vergelijkbaar met de met de schaal Consciëntieusheid van de BIP (Hossiep & Paschen, 2003a, 2019a). Deze factor bevat echter ook het facet Analysegerichtheid, dat beschrijft in welke mate iemand zekerheid zoekt voordat een beslissing wordt genomen. Bij het vergelijken van psychologische constructen, moet worden opgemerkt dat de factor Consciëntieusheid in het vijffactorenmodel breder is. Naast de facetten Ordelijkheid, Betrouwbaarheid, Zelfdiscipline en Bedachtzaamheid, omvat het ook die van Doelmatigheid en Ambitie (Ostendorf & Angleitner, 2003). In de BIP-6F maken ze geen deel uit van de factor Discipline, maar zijn ze toegewezen aan de factor Ambitie. De factor **Sociale competentie** heeft enerzijds te maken met het vermogen van iemand om andere mensen

te benaderen en contacten te leggen en anderzijds met de persoonlijke neiging om zich prettig te voelen in sociale situaties. Het gaat ook om het vermogen om interpersoonlijke signalen op de juiste manier te herkennen en om zelfverzekerd om te gaan met moeilijke of voorheen onbekende mensen. Met de facetten Contactsterkte, Empathie en Enthousiasme vertoont deze factor een duidelijke overlap met extraversie in het FFM. Net als de sociabiliteitschaal in de BIP (Hossiep & Paschen, 2003a, 2019a), ligt de focus hier echter op arbeidsrelevante facetten en niet op andere aspecten van extraversie zoals vrolijkheid, hartelijkheid en interpersoonlijke warmte.

De factor **Samenwerken** weerspiegelt de individuele voorkeur voor het werken aan taken in een team. Naast de bereidheid om compromissen te sluiten en zichzelf ondergeschikt te maken aan het team, behoort ook het vermogen om te integreren in de groep tot de karakteristieken van deze factor. De factor komt in wezen overeen met de schaal Teamoriëntatie van de BIP. Directe verwijzingen naar constructen uit de wetenschappelijke persoonlijkheidspsychologie bestaan slechts in beperkte mate, maar het is een van de meest gebruikte concepten in het HR-werkveld (Bungard, 2000).

De **Dominantiefactor** omvat enerzijds assertiviteit, zoals gevonden in de BIP (Hossiep & Paschen, 2003a, 2019a), en de bereidheid om het eigen standpunt te verdedigen zelfs bij weerstand. Wanneer het gaat om het gebruik van informatievoordelen en autoriteit om instructies te geven (Heckhausen, 1989, p. 361 - 368), is deze factor inhoudelijk gerelateerd aan het machtsmotief (McClelland, 1987). De voorwaarde om in het professionele leven dienovereenkomstig te kunnen handelen hangt af van de sociale onafhankelijkheid die men ervaart, en de afwezigheid van een behoefte aan harmonie. Dit maakt duidelijk dat er een relatie is met de factor Altruïsme van het FFM, die voor een deel (zorgzaamheid, inschikkelijkheid, bescheidenheid, medeleven) juist deze andere kant van het construct in kaart brengt. Afhankelijk van de professionele context en de specifieke vereisten, is het te verwachten dat dominant gedrag, dat wil zeggen een zekere bereidheid om conflicten aan te gaan, tot succes leidt.

De factor **Stabiliteit** beschrijft het vermogen om robuust en kalm om te gaan met professionele druk zoals tegenslag, buitensporige eisen en stress. In de BIP (Hossiep & Paschen, 2003a, 2019a) omvat persoonlijke stabiliteit de schalen Emotionele stabiliteit, Belastbaarheid en Zelfverzekerdheid.

Daarmee wordt het tegenovergestelde in kaart gebracht dan door de factor Neuroticisme van het FFM. De andere facetten van de BIP-6F factor omvatten echter ook werkgerelateerde stressbestendigheid en frustratietolerantie, Zelfbeheersing in het omgaan met kritiek (en het verwerken ervan) en Zelfvertrouwen, in de zin van motivationele onafhankelijkheid van directe beloning of erkenning.

Voor de BIP-6F-Extended (BIP-6F-X) zijn er nog 25 items aan de 48 items toegevoegd die vier extra schalen in kaart brengen, namelijk Interculturele oriëntatie, Servicegerichtheid, Risicobereidheid en Vasthouden aan principes. Deze vier extra schalen zijn sinds 2011 door Rüdiger Hossiep en zijn onderzoeksgroep (Test Development Project Team, Faculteit Psychologie, Ruhruniversiteit Bochum) voortdurend ontwikkeld en onderzocht.

De **Interculturele oriëntatieschaal** beschrijft de voorkeur maar ook het vermogen om tijd door te brengen in een vreemde cultuur en zich te engageren met andere culturen. Vooral gezien het feit dat het aantal internationaal actieve bedrijven en het aantal buitenlandse dochterondernemingen voortdurend toeneemt (vgl. Köhlmann, 2005) worden interculturele vaardigheden steeds relevanter in het beroepsleven. Het voortijdig beëindigen van een opdracht in het buitenland leidt tot aanzienlijk economisch verlies voor het uitzendende bedrijf (vgl. Wunderer & Dick, 2002). Dit omvat opleidings- en verhuiskosten, maar ook imagooverlies en een hoger verloop bij ontevreden teruggekeerden (Köhlmann, 2004). Om werknemers voldoende ondersteuning te bieden en het uitvalpercentage te verlagen kan een verbeterde diagnostiek nuttig zijn bij selectie of detachering, maar ook tijdens de personeelsontwikkeling (Kinast, 2005a, 2005b).

De schaal voor **Servicegerichtheid** beschrijft de mate waarin men gemotiveerd is om het individuele voordeel van de klant te vergroten en de verwachtingen van de klant te vervullen (Bruhn, 1999). De schaal geeft dus de neiging weer om zich te oriënteren op de klant. Bovendien houdt de schaal rekening met de houding of het gedrag ten opzichte van klanten, dat wil zeggen of klanten die als lastig worden ervaren met de nodige vriendelijkheid tegemoet worden getreden. Het doel van servicegerichtheid is om de klant tevreden te stellen. Alleen een tevreden klant zal loyaal blijven aan het bedrijf of een product en/of het aanbevelen aan

anderen (Nerdinger, 2003). In Duitsland, dat lange tijd een dienstverleningsmaatschappij is geweest, is klanttevredenheid bijzonder belangrijk voor het succes van een bedrijf (Lehmann, 1995). De term “Service Desert Germany” is een slagzin geworden voor slechte serviceprestaties. Studies hebben aangetoond dat klantverloop vooral te wijten is aan een gebrek aan klantenservice (Taylor & Baker, 1994).

De **Risicobereidheidsschaal** beschrijft de mate waarin risicosituaties een positieve prikkel vormen. Het geeft dus de neiging weer om risico's op te zoeken of te vermijden. De schaal houdt ook rekening met hoe iemand zijn individuele risicogedrag inschat. De bereidheid om negatieve gevolgen te riskeren in de verwachting succesvol te zijn maakt ook deel uit van de schaal.

MacCrimmon vond positieve correlaties van risicobereidheid met inkomen, hiërarchisch niveau, autoriteit en professioneel succes, en negatieve correlaties met leeftijd en dienstduur bij het bedrijf (MacCrimmon, 1986). Verdere studies geven aan dat oprichters en ondernemers van bedrijven gemiddeld meer bereid zijn risico's te nemen dan werknemers (Müller, 2000); de meest succesvolle ondernemers hebben een gemiddeld niveau van deze eigenschap (Rauch & Frese, 1998).

De persoonlijkheidsdispositie “bereidheid om risico's te nemen” is bijzonder relevant in de context van bedrijfspsychologie. Alleen als specialisten en managers bereid zijn om bepaalde calculeerbare risico's te nemen om kansen te benutten, kunnen vooruitgang en superioriteit over de concurrentie worden bereikt.

De schaal **Vasthouden aan principes** beschrijft hoe belangrijk iemands eigen waarden en principes voor een persoon zijn. Aan de ene kant beschrijft het de neiging om vast te houden aan de eigen principes in het licht van uitdagingen en weerstand, en anderzijds de mate waarin de eigen waarden openlijk en nadrukkelijk uitgedragen worden.

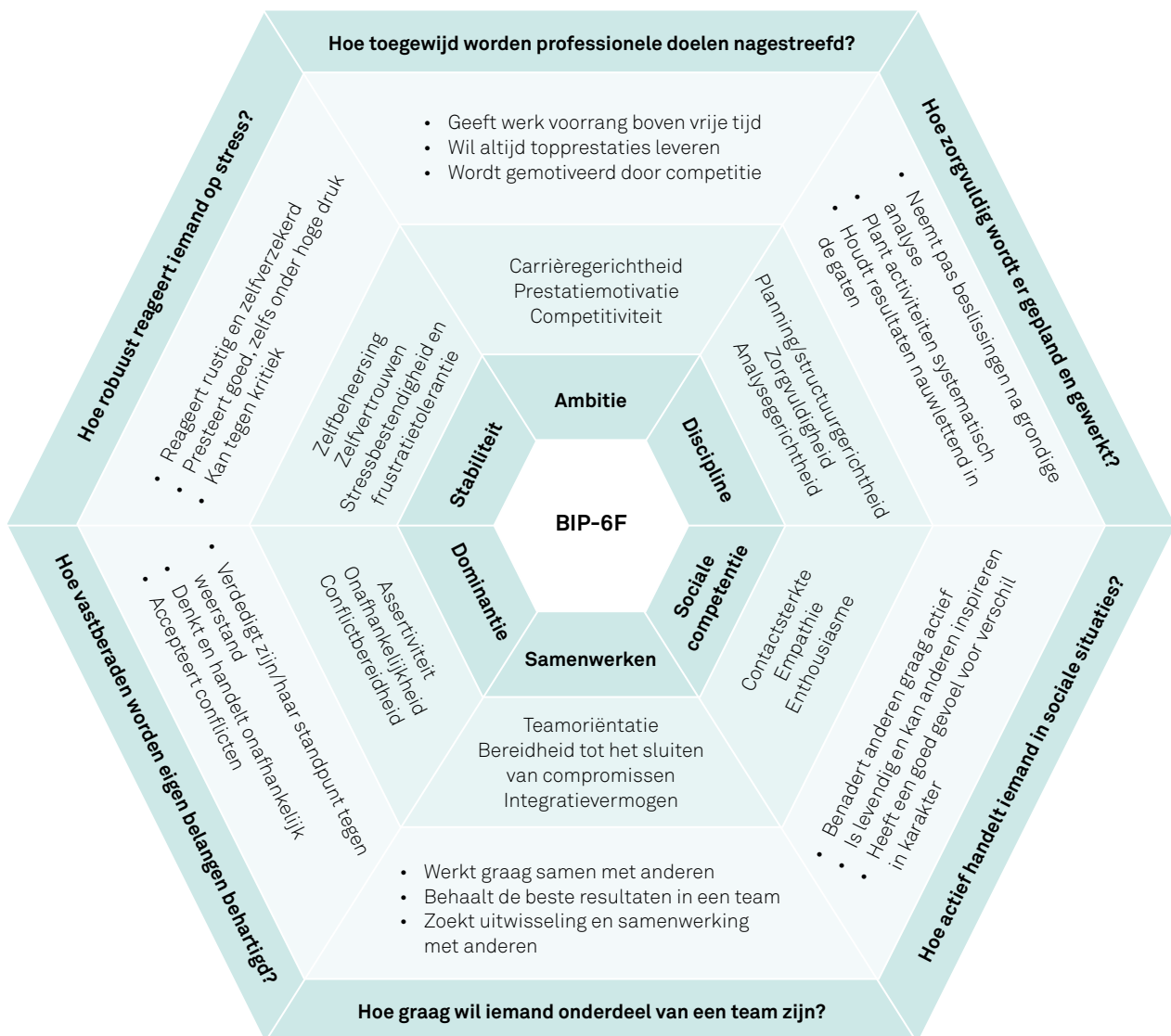
Het construct Vasthouden aan principes kan worden opgevat als commitment (cf. Weinert, 2004) aan de eigen principes en als het opkomen voor die principes in een professionele context. Verankering van principes als persoonlijkheidstrekk vormt dus een voorwaarde voor de fit tussen de waarden van de eigen persoon en een organisatie (persoon-organisatie fit). Een hoge persoon-organisatie fit heeft op zijn beurt positieve effecten op werktevredenheid en organisatiebetrokkenheid (Andrews, Baker & Hunt, 2011). Ook tegen de achtergrond van het belang van integriteit in leiderschapsgedrag is het vastleggen van vasthouden aan principes nog onvoldoende in psychometrische testprocedures vastgelegd (cf. Howard & Thomas, 2010).

1.1 Meetpretentie

De basis van de BIP-6F-X wordt gevormd door de zes factoren Ambitie, Discipline, Sociale competentie, Samenwerken, Dominantie en Stabiliteit die met 48 items in kaart worden gebracht. Voor de BIP-6F-X (BIP-6F-Extended) zijn daar nog 25 items aan toegevoegd. Met deze items worden vier extra schalen in kaart gebracht, namelijk Interculturele oriëntatie, Servicegerichtheid, Risicobereidheid en Vasthouden aan principes.

Figuur 1.1 geeft een overzicht van de BIP-6F. In Figuur 1.1 bevat de buitenste ring van de zeshoek één vraag die kenmerkend is voor de desbetreffende factor. De factor Discipline gaat bijvoorbeeld over hoe zorgvuldig plannings en werk worden uitgevoerd. Op een lager abstractieniveau kunnen binnen elke factor zogenaamde facetten worden geïdentificeerd die specifiekere persoonlijkheidskenmerken beschrijven. De factor Ambitie omvat bijvoorbeeld de facetten Carrièregerichtheid, Prestatiemotivatie en Competitiviteit. De facetten zijn op hun beurt, als men het pad verder volgt van abstract naar concreet, gekoppeld aan observeerbaar gedrag in bepaalde situaties. Figuur 1.1 beschrijft daarom aanvullend voor elke factor gedrag van een persoon met een hoge score op de factor. Een persoon met een hoge score op de factor Sociale competentie benadert bijvoorbeeld actief anderen, socialiseert snel, is levendig en kan anderen inspireren en heeft een goed gevoel voor verschil in karakter.

Naast de zes kernfactoren bestaat de BIP-6F-X uit vier extra schalen: Interculturele oriëntatie, Servicegerichtheid, Risicobereidheid en Vasthouden aan principes. De inhoudsgebieden van de vier aanvullende schalen worden geschetst in figuur 1.2.

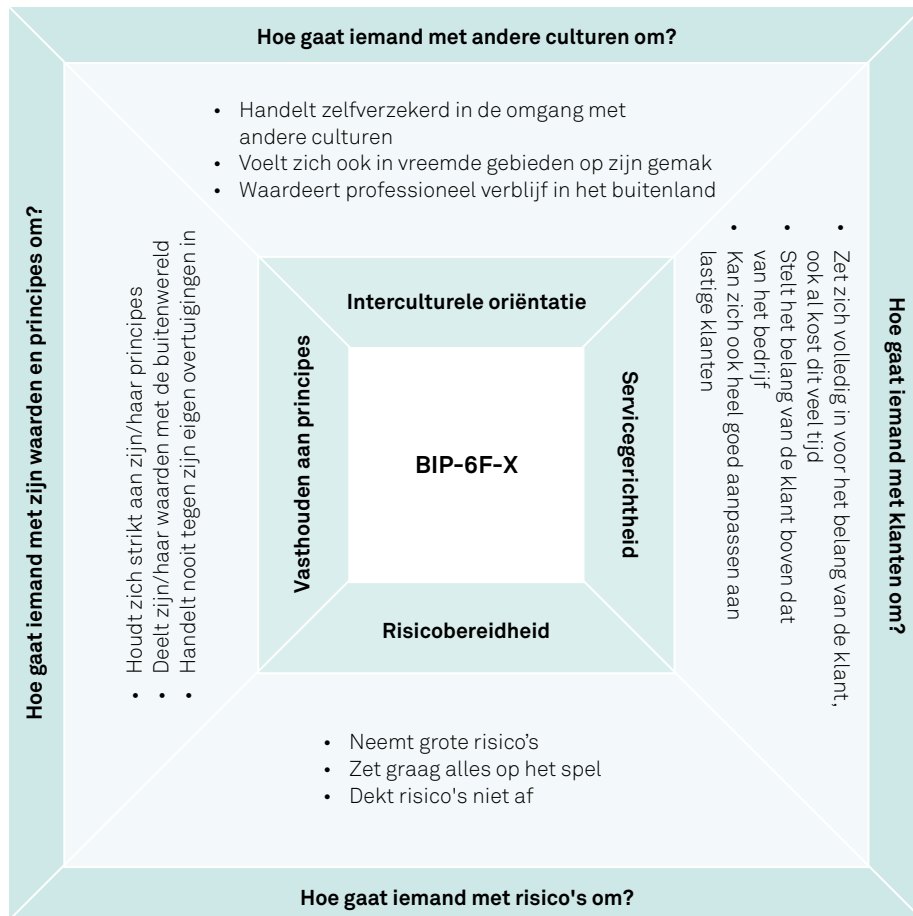


Figuur 1.1 De zes factoren van de BIP-6F-X

1.2 Doel en doelgroep

Persoonlijkeheidsdiagnostiek is lang geassocieerd geweest met klinisch georiënteerde procedures. De ontwikkeling van een expliciet werkgerelateerde persoonlijkheidst vragenlijst heeft voor een grotere acceptatie geleid van persoonlijkheidsdiagnostiek in de selectie en begeleiding van personeel in organisaties. Om deze acceptatie in de toekomst te vergroten zijn er ongetwijfeld nog meer procedures nodig die op een valide en theoriegestuurde manier beroepsrelevante kenmerken in kaart brengen (vgl. Hossiep, 2013; Muck, Höft, Hell & Schuler, 2006). Alleen een breed spectrum van dergelijke instrumenten kan er uiteindelijk voor zorgen dat er altijd de juiste een persoonlijkheidstest beschikbaar is om specifieke vragen te beantwoorden.

De primaire doelgroep van BIP-6F-X zijn mensen die aan het werk zijn. De vragenlijst kan echter ook gebruikt worden voor mensen die momenteel geen of nog geen baan hebben, bijvoorbeeld stagiairs, studenten of werkzoekenden. Voorwaarde is wel dat zij enige werkervaring hebben. Wat de gebruiksdoeleinden van de BIP-6F-X betreft valt onder andere te denken aan assessment, training en coaching. De BIP-6F-X 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-6F-X als een instrument voor voorselecties te gebruiken of als enig selectie- of besluitvormingsinstrument.



Figuur 1.2 De vier extra schalen van de BIP-6F-X

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. Met de BIP-6F-X wordt het beschikbare aanbod uitgebreid met een economische procedure voor de functiegerelateerde diagnostiek van algemene persoonlijkheidsfactoren. De bespreking van persoonlijkheidskenmerken en hun beoordeling op verschillende abstractieniveaus haakt in op de discussie of persoonlijkheidsdiagnostiek in de zakelijke context moet gaan over specifieke, afgebakende, homogene en concrete kenmerken of over brede, heterogene en abstracte kenmerken (bijv. Briggs (Briggs, 1989; Hogan, 1995; Hough, 1992; Nyfield, 1994; Paunonen, 1993). Het lijkt geen twijfel dat het antwoord op deze vraag afhangt van de specifieke doelstelling en context. Ones en Viswesvaran (1996) toonden aan dat algemene persoonlijkheidsmaten beter geschikt zijn voor algemene criteria zoals loopbaansucces, terwijl in de ontwikkelingscontext een focus op meer specifieke kenmerken zinvoller is (vgl. Asendorpf, 2007). De BIP-6F-X is met zijn beoordeling van brede persoonlijkheidsfactoren op een hoger abstractieniveau noch een kwalitatieve verdere ontwikkeling, noch een vervanging voor de BIP. In plaats daarvan is de BIP-6F-X nu beschikbaar als een nuttige aanvulling die, afhankelijk van de diagnostische vraag gebruikt kan worden als vervanger van of als aanvulling op de BIP.

1.3 Toepassingen

De BIP-6F-X kan waardevolle informatie opleveren overal waar persoonlijkheidskenmerken in een professionele context een rol spelen. Toepassingsgebieden zijn geschiktheidsdiagnostiek, coaching en loopbaanbegeleiding, teamontwikkeling en onderzoek.

Geschiktheidsonderzoek houdt zich over het algemeen bezig met de geschiktheid van een of meer mensen

voor een of meer beroepsactiviteiten of functies. Het gaat om personeelsselectieprocessen voor plaatsing of promotie. Instrumenten die worden gebruikt in de context van geschiktheidsonderzoek hebben als doel wervingsbeslissingen te optimaliseren, dat wil zeggen om te voorkomen dat de meest geschikte kandidaten worden afgewezen of ongeschikte kandidaten worden geselecteerd (cf. Wottawa & Hossiep, 1997). Geschiktheidsbeoordelingsprocessen volgen vaak een sequentiële structuur, waarbij eerst een groot aantal kandidaten wordt geanalyseerd met behulp van een instrumenten (bv. beoordeling van de cv's) voordat een kleinere aantal sollicitanten dat overblijft in het proces worden uitgenodigd voor uitgebreidere procedures (interview, assessment). De BIP-6F-X kan, samen met de uitgebreidere BIP, zeer goed geïntegreerd worden in een dergelijke sequentiële structuur. Door zijn kosteneffectiviteit kan de BIP-6F-X goed gebruikt worden in de beginfase met een groter aantal deelnemers, terwijl de BIP gebruikt kan worden voor de voorbereiding van het interview of gedetailleerde verduidelijking van de persoonlijkheidsstructuur voor een beperktere groep kandidaten (vgl. Hossiep, 2009).

Persoonlijkheidsvragenlijsten worden momenteel het meest gebruikt voor de selectie van midden- en topmanagers. Om de verkregen informatie te kunnen evalueren en te komen tot een beslissing is het noodzakelijk om het persoonlijkheidsprofiel te vergelijken met de specifieke eisen van de functie. Het is daarom noodzakelijk om altijd eerst de functievereisten te bepalen en te bepalen welke kenmerken van de persoon relevant zijn voor het slagen in de functie.

De BIP en de BIP-6F-X zijn bijzonder nuttig zijn gebleken bij de voorbereiding van een sollicitatiegesprek. Op basis van het rapport kunnen hypothesen over de geschiktheid ontwikkeld worden die samen met de deelnemer bespreken kunnen worden (Hossiep & Paschen, 2003a, 2019a):

- Welke profielkenmerken herkent de deelnemer? Waar wordt hij naar zijn mening door het rapport onjuist beschreven? Waar ligt dit aan?
- In hoeverre is het persoonlijkheidsprofiel ook terug te vinden in iemands levensloop? Waar is er behoefte aan verduidelijking? Zijn er tegenstrijdigheden?
- Welke factoren vertonen significante of onverwachte afwijkingen van het gemiddelde van de referentiegroep? Welke gedragsvoorbeelden geeft de kandidaat om deze afwijkingen te verklaren? Hoe komen bepaalde hoge of lage factorscores tot uiting in relevante professionele contexten?
- Op welke gebieden zijn er discrepanties met de indrukken van de kandidaat zelf of in vergelijking met andere informatie?
- Hoe verhoudt het zelfbeeld van de kandidaat zich tot de eisen die horen bij de gewenste functie of positie?

Ook bij coaching en loopbaanbegeleiding heeft het gebruik van een werkgerelateerde persoonlijkheidsvragenlijst als doel om de optimale fit tussen mensen en werkvereisten ("person-job-fit") te vinden. In tegenstelling tot geschiktheidsonderzoek, heeft coaching en loopbaanbegeleiding een individuele perspectief. Het verhelderen van de persoonlijkheidsstructuur is hier bedoeld om ontwikkelingsgebieden van de persoon te identificeren en/of uit te vinden welk werkterrein het beste past (Wottawa & Hossiep, 1997).

Als het gaat om ontwikkelingsprocessen kan de BIP-6-X gebruikt worden om basale, professioneel relevante persoonlijkheidsfactoren vast te leggen. De beoordeling van het zelfbeeld kan dan worden gebruikt om geschikte beroepsscenario's en om passende ontwikkelingsstappen te selecteren. Omdat deze toepassing gericht is op het individu speelt efficiëntie geen grote rol. De nadruk ligt hier eerder op de grootst mogelijke nauwkeurigheid van de informatieverzameling. Op het eerste gezicht lijkt de BIP daarom de betere keuze vanwege het grotere aantal gemeten constructen. Maar de ervaring tot nu toe leert dat het gezamenlijke afnemen van BIP en de BIP-6F-X duidelijk informatiewinst oplevert. De BIP-6F-X vult de resultaten van de BIP aan met een ander perspectief. Gecombineerd gebruik wordt ook aanbevolen.

Een persoonlijkheidsvragenlijst zoals de BIP-6F-X kan ook worden gebruikt voor teamontwikkeling. Zowel voor het samenstellen van nieuwe teams als het ontwikkelen van bestaande teams. In het geval van teamvorming is het doel de persoonlijkheid van de potentiële leden in kaart te brengen met oog op de doelen van het team en het bedrijf. Naast de fundamentele individuele bereidheid om in een team te werken, zoals beoordeeld in de BIP-6F-X op basis van de factor Samenwerken van de BIP-6F-X, spelen natuurlijk altijd

vele andere zaken ook een rol. Hoewel correlaties tussen persoonlijkheidskenmerken en individuele prestatiemetingen al vele malen zijn onderzocht, zijn er nog relatief weinig resultaten over de invloed van persoonlijkheidskenmerken op teamprestaties. In dit opzicht is het nauwelijks mogelijk om concrete aanbevelingen te doen voor de samenstelling van teams.

Bij het samenstellen van teams zijn er twee benaderingen: De homogene fit benadering ziet een prestatievoordeel voor teams die bestaan uit leden met een vergelijkbaar niveau; de complementaire fit benadering ziet de voordelen van teams waarin de leden elkaar aanvullen. De beschikbare bevindingen geven aan dat de superioriteit van de ene of de andere benadering net zo veel afhangt van de omstandigheden als van de persoonlijkheidskenmerken (meta-analytisch Peeters, van Tuijl, Rutte & Reymen, 2006) en van het criterium dat wordt geanalyseerd (Barrick, Stewart, Neubert & Mount, 1998; van Vianen & de Dreu, 2001). Humphrey, Hollenbeck, Meyer en Ilgen (2007) pleiten bijvoorbeeld bij het samenstellen van zelfsturende teams ervoor om de interindividuele variantie in extraversie te maximaliseren (complementaire fit) om zo de roldifferentiatie binnen het team te vergemakkelijken, wat op zijn beurt een leider produceert die in staat is beslissingen te nemen. Met betrekking tot consciëntieusheid, is de minimaliseren van interindividuele verschillen (homogene fit) weer wenselijk, zodat er congruentie is op het niveau van doelen en wederzijds verwachte betrokkenheid. Zonder vooruit te willen lopen op het noodzakelijke empirische bewijs, zou dit betekenen dat met betrekking tot de BIP-6F-X een homogeen niveau van teamleden in termen van Ambitie en Discipline en interindividuele variantie in termen van Sociale competentie en Dominantie ideaal lijkt. Bij het werken met bestaande teams, is het doel om de persoonlijkheidseigenschappen van de teamleden te evalueren met betrekking tot de effecten die zij hebben op de samenwerking in het team en te kijken of deze zo nodig beïnvloed kunnen worden.

Met zijn kleine aantal items en onafhankelijke factoren is de BIP-6F-X zeer geschikt voor gebruik in psychologisch onderzoek. De 48 items van de zes factoren kunnen gemakkelijk samen met andere onderzoeksinstrumenten worden afgenomen. De denkbare onderzoeksvragen waarvoor de BIP-6F-X gebruikt kan worden zijn: klassieke vragen uit de personeelspsychologie, zoals geschiktheidsdiagnostiek, maar ook evaluatiestudies naar de effectiviteit van bijvoorbeeld training, coaching of (team)ontwikkeling.