

VOORZICHTIGHEID IS GEBODEN BIJ HET WERKEN MET TYPOLOGIEËN: HET WRANGE VOORBEELD VAN DE MBTI

Hoewel er regelmatig onderzoeken naar coaching worden gepubliceerd in internationale (wetenschappelijke) tijdschriften dringen de onderzoeksresultaten slechts mondjesmaat binnen in het werkveld. Om deze kennis breder beschikbaar te maken wordt er op reguliere basis door een lid van de Commissie Wetenschappelijk Onderzoek een onderzoeksartikel samenvat en besproken.

Deze maand: *De ongewenste populariteit van typologieën*

Auteur: Vermeren, P.

Tijdschrift: Gedrag & Organisatie, 26(4), p. 405-430. (2013)

-

Bespreking door prof. dr. Fred Korthagen

De populariteit van typologieën

In de coachingspraktijk wordt soms gebruik gemaakt van testjes en modellen om iemands persoonlijkheid in kaart te brengen. De wetenschappelijke basis van die testjes is echter vaak discutabel. Daarover schreef Vermeren in 2006 het boek *De Hr-ballon: 10 populaire praktijken doorgeprikt*. Het is een boek waarvan velen het schaamrood op de kaken kunnen krijgen. Hieronder focus ik op één voorbeeld uit het werk van Vermeren, gebaseerd op zijn samenvattende artikel uit 2013. Dat voorbeeld gaat over de Meyers-Briggs Type Indicator (MBTI), ontwikkeld door Isabel Myers-Briggs en haar moeder Katherine Cook Briggs. Zoals een korte zoektocht op het internet laat zien, is deze vragenlijst zeer populair. Hij wordt door vele coaches, HR-medewerkers van bedrijven en trainers gebruikt. De gedachte is dat de scores van mensen op de MBTI hun persoonlijkheid in kaart brengen.

De Meyers-Briggs Type Indicator (MBTI)

De MBTI is, evenals enkele andere tests, gebaseerd op het gedachtegoed van Jung, met name op zijn onderscheid tussen verschillende 'typen' mensen. Het idee is dat mensen meer introvert of extravert kunnen zijn, meer sensing ('ervarend', dat wil zeggen hun beslissingen liefst baseren op concrete informatie) of meer intuïtief, meer denkend of voelend, en meer judging (dat wil zeggen: netjes, ordelijk, gepland) of perceiving (meer open-minded, spontaan, 'we zien wel'). Op basis van de test zeggen mensen bijvoorbeeld: 'ik ben typisch een ESFP'. En dan leggen ze uit: 'Die zijn gemakkelijk in de omgang en sociaal'. Sommigen vermelden hun MBTI-type ook op hun cv...

Dat mensen blij zijn dat ze zichzelf met zo'n test kunnen typeren is één ding, maar als coaches of bedrijven anderen op die manier gaan typeren (dus in hokjes plaatsen), zou je toch wel willen dat dit op een verantwoorde manier gebeurt. Helaas veegt Vermeren de vloer aan met verschillende populaire tests, waaronder de MBTI. Dat is overigens al langer geleden door andere auteurs gedaan, die ook door Vermeren geciteerd worden.

Kritiek op de MBTI

In de eerste plaats blijkt de theorie die de basis vormt van de MBTI niet te kloppen. Jung baseerde zich onder andere op de mythologie en de astrologie, en hij geloofde in telepathie. Dergelijke 'grondslagen' van zijn theorie beschouwen we tegenwoordig als onwetenschappelijk. Onderscheidingen zoals ervarend versus intuïtief worden niet onderbouwd door moderne psychologische theorieën. Jung zelf stelde al dat mensen nooit alleen maar extravert of introvert zijn, dus het strikte onderscheid daartussen is meer bedacht door de ontwerpers van de MBTI dan door Jung zelf. Hersenwetenschappers zoals Damasio hebben laten zien dat denken en voelen nauw met elkaar samenhangen en juist geen tegenstelling vormen. Natuurlijk kan iemand

meer gericht zijn op voelen dan een ander, maar een gerichtheid op voelen en denken kan ook heel goed samengaan.

Jungs theorie is ook gebaseerd op een denkfout, namelijk dat mensen in uitersten op een schaal zijn in te delen ('je bent een typische E'), en de vragenlijst is daar ook op gebaseerd: die dwingt steeds tot keuzes tussen het één of het ander en dus op de gedachte dat er steeds sprake is van een tweedeling (dichotomie). In werkelijkheid vertonen mensen alle variaties die mogelijk zijn en is er dus sprake van continua. Om een vergelijking te maken: het is alsof je mensen op grond van hun lichaamslengte in twee groepen verdeelt ('de groten' en 'de kleinen'), met als gevolg dat iemand die een millimeter boven het gemiddelde zit, opeens 'groot' heet. Kortom, variaties tussen mensen beperken zich niet tot vier, acht of zestien types.

Vermeren concludeert bovendien op grond van verschillende onderzoeken naar de MBTI dat de test-hertest-betrouwbaarheid erg laag is: als je de test vandaag invult en later opnieuw, is er waarschijnlijk op beide momenten een andere uitslag. Er is bij de MBTI maar liefst een kans van 60% dat iemand na vier weken al in een compleet ander type wordt ingedeeld!

Wat betekent dit?

Bij deze vernietigende kritiek is enige mildheid wel op zijn plaats: in de tijd van Jung waren er veel theorieën in omloop die later gemakkelijk konden worden doorgeprikt. De psychotherapie stond nog in de kinderschoenen en het paste in het tijdsbeeld dat Jung zich expliciet keerde tegen de experimentele psychologie en meer exacte benaderingen van de menselijke psyche. Bovendien ligt het probleem wellicht minder bij Jung dan bij de mensen die de MBTI en andere tests ontwikkelden of die deze tests gebruiken en pretenderen dat die wetenschappelijk onderbouwd zijn. Talloze organisatieadviseurs stralen die pretentie uit op hun websites. We hebben hier te maken met een ernstige situatie. Mensen bij wie de test wordt afgenomen, nemen namelijk vaak als vanzelfsprekend aan dat degenen die de test afnemen, deskundig zijn en weten wat zij doen. De werkelijkheid is, volgens Vermeren, dat het afnemen van de test wordt gedaan omdat het zo gemakkelijk is en dit de quasi-deskundigen geld oplevert. Omdat er op zo'n test zelfs beslissingen worden gebaseerd over het aannemen van mensen is er volgens de auteur sprake van schadelijke praktijken. Hij noemt typologieën een 'bijzonder vergif'. Ook het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) heeft een negatieve beoordeling gegeven van de MBTI.

Persoonlijk vind ik ook een risico dat mensen die een label opgeplakt krijgen, zich naar dat label gaan gedragen, wat een bredere ontwikkeling van de persoonlijkheid in de weg kan staan. Een voorbeeld: iemand kan concluderen dat hij nu eenmaal een denker is, en daardoor verdere ontwikkeling van zijn affectieve vermogens uit de weg gaan. Vermeren noemt het praktijkvoorbeeld van iemand die denkt: 'ik ben als Introverte Feeler niet geschikt voor een carrière als leidinggevende'.

Hoe komt het dat zo'n vragenlijst zo populair is?

Vermeren staat ook stil bij de vraag hoe het toch komt dat tests zoals de MBTI zo populair zijn. Hij noemt bijvoorbeeld de volgende rationalisaties die je vaak hoort: 'naar mijn ervaring kunnen mensen hier veel mee', 'miljoenen mensen hebben deze test gedaan', 'wetenschap spreekt zichzelf vaak tegen, misschien zeggen ze over tien jaar dat het toch een goede test is'.

Een veelgehoorde rationalisatie is ook: 'Het is niet belangrijk of het wetenschappelijk is, als je mensen er maar over aan het praten krijgt'. Hierover wil ik een persoonlijke reflectie toevoegen. Je kunt mensen ook op grond van hun verjaardag in sterrenbeelden plaatsen. Als je ze een tekstje te lezen geeft over dat sterrenbeeld geven ze aan dat ze daardoor meer inzicht in zichzelf krijgen... Overigens is dat ook het geval als je ze een tekstje geeft dat eigenlijk bij een ander sterrenbeeld hoort. Dat betekent nog niet dat je het als coach zou aandurven om het sterrenbeeld van coachees te gebruiken als typering van hun persoonlijkheid, althans niet als je de pretentie hebt je te baseren op wetenschappelijke theorie.

Het is goed om te zien dat dit voorbeeld vergelijkbaar is met dat van de MBTI. Natuurlijk leidt elke indeling in typen tot een nadere reflectie op jezelf, en ja, ergens zal er dan wel een puntje

zijn dat inderdaad leidt tot verdieping van je zelfinzicht. Maar je kunt ook gemakkelijk iets over jezelf gaan geloven dat niet klopt, maar dat wel waar gaat worden, eenvoudigweg door het fenomeen van de selffulfilling prophecy (zie hierover het zeer lezenswaardige boek Outliers van Malcolm Gladwell, vertaald als Uitblinkers). Het baseren van beslissingen over andere mensen op basis van onwetenschappelijke tests is daarom onethisch.

Conclusies

Samenvattend: de MBTI is populair om nogal 'platte' redenen, maar als test rammelt hij aan alle kanten. Daarin schuilen grote gevaren, waarvan coaches en anderen die de MBTI gebruiken zich bewust zouden moeten zijn. En dan te bedenken dat Vermeren zich in nog veel meer tests en modellen heeft verdiept waar bij nadere analyse weinig van overblijft: Insight Discovery (ook gebaseerd op Jung), het Thomas-Killman conflictinstrument, de leerstijlen volgens Kolb, de behoeftenpiramide van Maslow, de 'rouwkring' van Elisabeth Kübler-Ross en ga zo maar door. Het is van belang dat we als coaches niet zomaar meelopen met gewoonten en modetrends, maar kritisch blijven over wat we doen en oog blijven houden voor de wetenschappelijke basis daarvan. Daarvoor is deze rubriek in het e-Magazine bedoeld, evenals het overige werk van de Commissie Wetenschappelijk Onderzoek (CWO) van de NOBCO.

Tot slot

Laat ik eindigen met een positief geluid voor wie toch graag met typologieën van mensen werkt. Vermeren noemt één test waarvoor wel degelijk wetenschappelijke onderbouwing bestaat. Dat is de gereviseerde versie van de NEO Personality Inventory van Costa en McCrae (afgekort de NEO-PI-R). Deze is gebaseerd op het 'Five Factor Model', ook wel aangeduid als de 'Big Five' van persoonlijkheidstrekken. Dit zijn vijf dimensies waarop mensen verschillen: extraversie, vriendelijkheid, emotionele stabiliteit, consciëntieusheid en openheid voor ervaringen. Veel wetenschappelijk onderzoek heeft ertoe geleid dat dit vrij algemeen aanvaarde, stabiele psychologische 'trekken' zijn, hoewel ook iets andere benamingen voor deze trekken mogelijk zijn en er discussie is over de mogelijke toevoeging van een zesde factor, namelijk 'eerlijkheid/integriteit'. Het sterke van deze indeling is dat er een theoretische basis onder ligt en dat niet uitgegaan wordt van dichotomieën, maar van continua (je kunt bijv. meer of minder extravert zijn).

Mensen houden er nu eenmaal van om zichzelf en anderen in hokjes te plaatsen. Dat maakt het leven overzichtelijk en behapbaar, maar zoals we weten schuilt hierin ook een groot maatschappelijk gevaar. Hopelijk heeft Vermeren met zijn publicaties een bijdrage geleverd aan meer voorzichtigheid bij het gebruik van tests en modellen. De werkelijkheid is nu eenmaal complexer en gevarieerder dan we soms aannemen, maar daarin schuilt volgens mij ook de schoonheid van het beroep van coach. Steeds weer kunnen we ons openen voor wie de ander werkelijk is, in alle complexiteit, diversiteit van kwaliteiten en voortdurende variatie, en voor hoe die mens zich ontwikkelt, zonder die persoon in hokjes te plaatsen en met labels vast te zetten.

=====

Bespreking door prof. dr. Fred Korthagen, lid van de NOBCO Commissie Wetenschappelijk Onderzoek en emeritus-hoogleraar van de Universiteit Utrecht. Hij is gespecialiseerd in opleiden, training en coaching, waarover hij honderden artikelen en enkele boeken schreef. De door hem ontwikkelde vorm van coaching (krachtgericht coachen) wordt in verschillende landen gebruikt. (www.korthagen.nl)

Op zoek naar meer literatuur over coaching? De literatuurdatabank van de NOBCO bestaat inmiddels uit ruim 1.650 titels. Klik hier: [Online Kenniscentrum](#).