

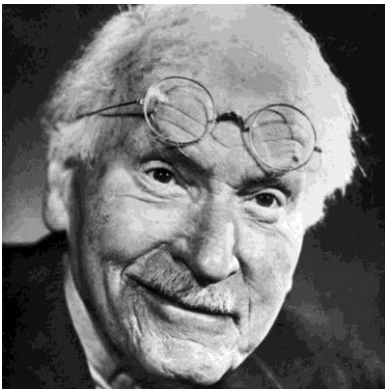
Profileren, niet etnisch maar met kleurtjes en typetjes

Door Leen Quist

Etnisch profileren is not done. Het stoppen van mensen in vakjes wordt, terecht, als onethisch ervaren. Echter, als het gaat om de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, lijkt profilering eerder regel dan uitzondering. Niet etnisch maar wel met kleurtjes of met typetjes. Binnen de Nationale Politie wordt, ondersteund door kleurrijke rapportages, gebruik gemaakt van ontwikkelmethodieken die, omdat deze gemakkelijk communiceerbare typologieën hanteren, zeer populair zijn. In dit artikel worden twee populaire tests, de MBTI® (Myers-Briggs Type Indicator) en Insights Discovery®, onderzocht op hun theoretische grondslag en betrouwbaarheid. Dit leidt tot een pleidooi voor een meer science based benadering en betere samenhang in ontwikkelmethodieken. Dit is in het bijzonder relevant omdat in mijn coaching praktijk zich geregeld mensen melden die deze tests gedaan hebben en er niet mee uit de voeten kunnen. Bovendien vragen leidinggevenden vaak of het inzetten van deze test verstandig is.

Wat zijn typologieën?

Een typologie is een verdeling van een groep personen op basis van enkele gemeenschappelijke kenmerken. Veel methodieken voor de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers gebruiken typologieën, bijvoorbeeld: Mensen met een voorkeur voor blauw zetten eerst alles goed op een rij voordat ze tot actie overgaan. Wetenschappelijk gezien zijn die methodieken omstreden. Voorbeelden zijn: MBTI®, transactionele analyse, Situational Leadership II®, de leerstijlen volgens Kolb, Insights Discovery® en de 'rouwcirkel' van Elisabeth Kübler-Ross. Ondanks de negatieve evaluaties of zelfs het intrekken van de theorie door de auteur zelf (Lilienfeld et al., 2010, p. 62) zijn deze nog altijd heel populair. Veel mensen weten echter niet waar deze typologieën vandaan komen en of ze een deugdelijke grondslag hebben.



Jung

Voor de MBTI® en Insights Discovery® geldt dat deze gebaseerd zijn op het gedachtegoed van Jung. In tegenstelling tot wat velen denken was Carl Gustav Jung geen psycholoog maar een Zwitserse arts die zich interesseerde voor mensen met mentale aandoeningen. Hij beschreef een aantal 'types' waarbij hij onderscheid maakte tussen drie dichotomieën (opdelingen van twee niet-overlappende begrippen):

1. Ieder van ons als extravert óf introvert geboren.
2. Mensen verwerken informatie via ervaren (zintuiglijke) waarneming óf intuïtie.
3. Mensen hebben een voorkeur voor denken óf voelen.

De theoretische grondslagen liggen voor Jung in zowel de psychoanalyse als het geloof in het paranormale, telepathie en het mythologisch denken. In zijn boek *Psychological Types* (1921) beschrijft hij deze dichotomieën waarbij het moeilijk is uit te maken hoeveel types hij echt voor ogen had. Hij hanteerde een onduidelijke schrijfstijl vol neologismen en complexe termen om, naar zijn zeggen, gekken af te schrikken.

Wat klopt er niet aan de theorie van Jung?

De theoretische grondslag is ondeugdelijk

Een belangrijk probleem is dat voor de kernconcepten van psychoanalyse elk empirisch bewijs ontbreekt. De theorie van Jung is hier echter wel op gebaseerd. En ook voor de ideeën die Jung hier vervolgens uit afleidde bestaat geen empirische evidentie. Jung was een notoir gelover in alchemie, astrologie, spiritualisme, telepathie, telekinese, helderziendheid en extra-sensorische waarneming. Tot op heden heeft echter nog niemand onder gecontroleerde omstandigheden paranormale gaven of buitenzintuiglijke waarneming kunnen aantonen.

Ook de typologieën van Jung zijn nooit empirisch bewezen. Het excuus dat ze niet getest kunnen worden met de huidige wetenschappelijke methodes, is daarbij weinig overtuigend. Jung deed geen wetenschappelijk onderzoek en baseerde zich vooral op eigen waarnemingen en anekdotische vertellingen. Tests gebaseerd op de theorie van Jung worden, vanwege deze ondeugdelijke theoretische grondslag, bijna stevast negatief beoordeeld. Jung stak trouwens nooit onder stoelen of banken dat hij niet de wetenschappelijke weg bewandelde. Opmerkelijk is dan dat vaak, telkens vruchteloos, toch geprobeerd wordt de theorie van Jung te bewijzen.

Een type staat haaks op biologische variatie

Jungs denken in dichotomieën, en daarop gebaseerde typen, bevat een belangrijke denkfout, namelijk de veronderstelling van de tweedeling. In tests worden vragen gesteld waarop het antwoord in het ene of in het andere uiterste moet vallen terwijl het juiste antwoord er vaak tussen valt, een beetje van het een en het ander. Je wordt gelabeld als introvert ook al heb je veel extraverte eigenschappen maar nét niet genoeg om precies dat label te krijgen. Voor een Jung-type maakt dat niet uit: je bent introvert. Maar, menselijke eigenschappen zijn continu, ze volgen een normaalverdeling, of het nu gaat over lichaamslengte, spierkracht, intelligentie of persoonlijkheidstrekken.

In principe is elke vorm van typologie-denken problematisch vanwege:

1. de enorme variatie in persoonlijkheden, die een gevolg is van evolutionaire invloeden (random mutaties, het willekeurig vermengen van genen als gevolg van seksuele selectie), andere biologische invloeden (bijv. hormonale invloeden tijdens de zwangerschap, virussen) en ontwikkelingsprocessen;
2. de invloed van omgevingsfactoren of de context die maken dat mensen verschillend reageren in verschillende situaties.

Variaties tussen mensen worden vooral door evolutionaire processen veroorzaakt en beperken zich niet tot een aantal types. De oorsprong van de verschillen tussen mensen kan fundamenteel verklaard worden aan de hand van de evolutietheorie, en niet op basis van de metafysische beelden die Jung had.

In de moderne persoonlijkheidspsychologie worden karakteristieken van mensen daarom weergegeven in continue schalen of dimensies in plaats van in dichotomieën. Het meeste bekende en wetenschappelijk ondersteunde model is de Big Five of het Five Factor Model (FFM). Door van onderlinge combinaties van de vele facetten van onze persoonlijkheid uit te gaan aan de hand van continue schalen ontstaat een enorm potentieel aan variatie tussen persoonlijkheden. Dat weerspiegelt veel meer de realiteit dan dichotome, zwart – wit dimensies. FFM is veel meer in lijn met onze evolutionaire biologie dat zegt: al onze persoonlijkheidskenmerken zijn overerfelijk en variatie tussen individuen is het resultaat van genetische invloeden en omgevingsinvloeden (Polderman, e.a., 2015). De kracht van huidige computers heeft ertoe geleid dat nu hoogst accurate factoranalyses en gevalideerde metingen gedaan kunnen worden als het gaat om persoonlijkheidskenmerken (Vermeren, 2019, p. 841). FFM heeft daardoor een veel meer door de empirie bewezen grondslag.

De dichotomieën zijn fictief en verkeerd gebruikt

Op de drie door Jung beschreven dichotomieën is wetenschappelijke kritiek geleverd. Allereerst is de dichotomie ‘extraversie versus introversie’ problematisch. De stelling ‘introverten halen hun energie uit zichzelf en extraverten uit de anderen’, is wetenschappelijk gezien niet te toetsen.

Ook de dichotomie ‘ervaren versus intuïtief aanvoelen’ is problematisch. Intuïtie zoals beschreven door Jung kwam voort uit zijn geloof in het paranormale, waarvoor dus geen enkele evidentie bestaat. Intuïtie is een begrip dat in de moderne psychologie wél wordt gehanteerd, maar met een andere definitie.

En ook de dichotomie ‘voelen versus denken’ is onhoudbaar. Onderzoek in de klinische psychologie en in de neurobiologie (Damasio, e.a., 2001) heeft aangetoond dat we geen onderscheid mogen maken tussen emoties en gedachten. Ze zijn namelijk ondeelbaar met elkaar verbonden in neurale netwerken in ons

brein. Natuurlijk zijn sommige mensen emotioneel minder stabiel dan anderen, maar dat heeft niets te maken met intellectueel vermogen.

Tests zijn onbetrouwbaar, kunstmatig betrouwbaar of niet onderzocht

Tot slot is de operationalisering van de Jungiaanse typen een probleem, met name in de tests zelf. De psychometrische kwaliteit, is zeer twijfelachtig. Bij de MBTI® is er bijvoorbeeld een kans tot 60% dat men na slechts vier weken al in een compleet ander type wordt ingedeeld – de test-hertest betrouwbaarheden zijn onaanvaardbaar laag.

Ten tweede is de vraagstelling zorgwekkend. Meestal wordt een vorm gebruikt met een gedwongen keuze tussen antwoorden. De reden is de 'overtuiging' dat een gedwongen keuze beter bestand zou zijn tegen sociaal wenselijk antwoorden. Dit is echter wetenschappelijk niet bewezen. Bovendien leidt dit tot statistische problemen en dat maakt dat er geen zinvolle interpretaties kunnen volgen uit de antwoorden.

Wat is het probleem met MBTI?

MBTI® werd ontwikkeld door Isabel Myers-Briggs en Katherine Cook Briggs (haar moeder). MBTI® (Briggs & Myers, 1987) gaat uit van vier dichotomieën en 16 typologieën. Zij voegden de dichotomie 'oordelen versus percipiëren' toe aan de drie die Jung had bedacht. Deze dichotomie zou aangeven of iemand zijn of haar leven bij voorkeur inricht volgens plannen en structuur (oordelen) of eerder op een flexibele manier (percipiëren). Jung heeft het hier niet over gehad. De theorie van Jung klopt al niet en vervolgens gaan beiden ermee op de loop door er nog iets aan toe te voegen.

McCrae en Costa (1989, p 32) deden onderzoek naar de deugdelijkheid van de MBTI® omdat ze op zoek waren naar een goede persoonlijkheidstest voor hun onderzoek bij the National Institute on Aging. Hun conclusie was dat MBTI® geen goed instrument was om de typen van Jung te testen. Zij stelden dat degenen die de theorie van Jung navolgen, het gebruik van MBTI® zouden moeten vermijden.

Er zijn vele onderzoeken die de betrouwbaarheid van MBTI® als onvoldoende beoordelen. Zo werd bijvoorbeeld tijdens een studie, uitgevoerd door de National Research Council (NRC, 1991), 11 relevante studies over MBTI® met test-hertest gegevens onderzocht. De NRC berekende over een periode van 4 weken een mediaan van 60% onzekerheid over het toegewezen type. Dat betekent dat meer dan de helft van de mensen elke maand van persoonlijkheidstype verandert! Ook Isabel Myers (1998) zelf rapporteerde dat 35% van de testpersonen een andere type-score had na een test-hertest interval van slechts vier weken.

Tot slot beoordeelt de Commissie Test Aangelegenheden (COTAN) van het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) in zijn Documentatie van Tests en Testresearch MBTI® als onvoldoende. Er bestaat dan ook grote consensus onder academici dat de MBTI® geen deugdelijk instrument is.

Wat is het probleem met Insights Discovery?

Op insightsbenelux.com staat dat Insights Discovery, in combinatie met een kleurenmodel, een profiel kan aanbieden, dat mensen meer inzicht geeft in zichzelf en anderen. Het model lijkt wetenschappelijk onderbouwd, maar er wordt (ten onrechte) een beeld geschetst dat de wetenschappelijke waardering voor het werk van Jung onverminderd groot blijft.

Op de site van Insights staat een factsheet met informatie die de claim moet ondersteunen dat Insights Discovery® een gevalideerd instrument is. Een aantal zaken is echter zeer problematisch. Gegevens ontbreken of worden selectief gepresenteerd, verkeerde analyses worden uitgevoerd, er wordt gerommeld met waarden en er worden uitspraken gedaan die statistisch niet juist zijn. Hierdoor zijn er ook geen conclusies te trekken over de validiteit. Dit is klassiek: men doet sterke claims over de wetenschappelijke status van een instrument omdat men erop rekent dat een grote meerderheid van de mensen dit niet zal uitzoeken of er niet toe in staat is dit terdege te beoordelen. Een leek denkt dan al snel: "Het zal wel kloppen".

De Universiteit van Westminster heeft een onderzoek gepubliceerd over de betrouwbaarheid van de vragenlijst van Insights Discovery (Benton e.a., 2008). Hierin worden uitspraken gedaan over statistieken die niet kloppen, over ongefundeerd gebruik van een bepaald type vragen, over onjuiste analyses en over

gerommel met scores en schalen. Het dieper liggende probleem hier is, zoals we zagen, dat er serieuze vraagtekens te stellen zijn bij de theorie van Jung. Dat kan niet anders dan leiden tot problemen in de empirie. Je kunt nu eenmaal statistisch niet iets vinden dat niet bestaat, tenzij je de statistiek zodanig oprekt dat het je wel lukt. Dat lijkt hier steeds geprobeerd te worden.

Tot slot het punt van de beschrijvingen van de karakteristieken die bij de kleuren worden gegeven. Zo is iemand die bijvoorbeeld zacht groen als kleur heeft: zorgzaam, relatiegericht, harmonieus, ontspannen en geduldig. Maar elke karakteristiek die je leest bij welke kleur ook is in enigerlei mate wel op een bepaald persoon van toepassing. Bovendien krijg je een kleurrijk en professioneel ogend rapport met jouw beschrijving en denk je al snel dat het klopt, maar eigenlijk werkt het als een horoscoop. Een mens is in het algemeen goedgelovig, niet zo kritisch, en gedraagt zich vaak cognitief dissonant. Dit is bekend als het Forer of Barnum effect. Wollige rapportages maken het voor de lezer gemakkelijk om iets van waarheid te herkennen in de woordenbrij. Mensen hebben de neiging om vage en algemeen geldende uitspraken over de eigen persoon te accepteren als rake, typerende omschrijving, zonder zich te realiseren dat diezelfde omschrijving voor bijna iedereen opgaat. Een mooi voorbeeld hiervan is te vinden op <https://www.youtube.com/watch?v=I6uj1ruTmGQ>



Typologieën zijn schadelijk

Ons (onbetrouwbare) brein heeft de neiging mensen, dieren en dingen onder te brengen in categorieën, in typen. Het indelen van mensen in vakjes door Insights Discovery en MBTI sluit hier perfect op aan en daarom spreekt het ook zo aan. Categorisatie helpt de wereld te vereenvoudigen, maar leidt ook tot problemen zoals vooroordelen, in-group versus out-group denken. Niet alleen om deze reden zijn deze tests schadelijk maar ze kosten tijd en geld, ze helpen niet en ze kunnen negatieve consequenties hebben m.b.t.

het eigen functioneren (het denken in stereotypen, een verkeerd zelfbeeld of het maken van verkeerde loopbaankeuzes omdat dat zogenaamd niet bij jouw typologie past: 'Ik ben als *Introverte Feeler* niet geschikt voor een carrière als leidinggevende'). Tot slot is het immoreel dat iemand een test van MBTI® of Insights Discovery® voorgelegd krijgt, terwijl daarbij een onjuist referentiekader wordt verschaft en wezenlijke informatie over de problemen met de theorieën en testkwaliteiten wordt achtergehouden. In dat kader kan uiteindelijk ook de organisatie schade oplopen: imagoschade, omdat de organisatie zich op basis van pseudowetenschap bezighoudt met immorele praktijken.

Waarom verspreiden en overleven dit soort methodieken?

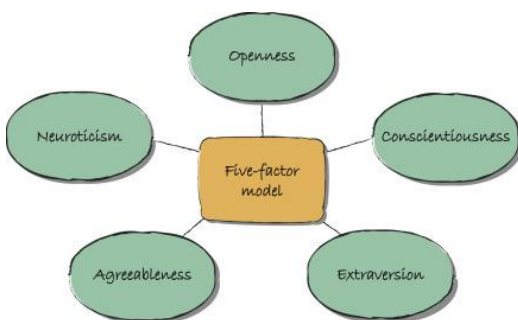
Het antwoord is simpel: er is veel geld mee te verdienen. Er is een commercieel belang dus het wordt heel goed in de markt gezet. Bedrijven kijken bovendien naar andere bedrijven en zien dan dat dit soort methodieken ook elders wordt gebruikt en imiteren kritiekloos. Daarmee helpen ze de schijn hoog te houden dat MBTI® en Insights Discovery® deugdelijke testen zijn. Daarnaast zijn het makkelijke methodieken die je snel kunt uitvoeren en je kunt als werkgever iets bieden voor niet teveel geld (lijkt het). Het wordt als wetenschappelijk in de markt gezet en daarmee krijgt het een autoriteitsargument dat kennelijk elke kritiek doet verstommen, zo zijn er overigens meer methodieken die op deze wijze hun plek krijgen. Er lijkt weinig kritisch vermogen.

Er zijn vijf vaak gehoorde rationalisaties voor het gebruik van de Jungiaanse typologie: 'Het is niet belangrijk of het wetenschappelijk is, als je mensen er maar over aan het praten brengt.' 'Soms kunnen typologieën nuttig zijn om over de werkelijkheid te kunnen communiceren en deze enigszins grijpbaar te maken.' 'In mijn ervaring kunnen mensen hier veel mee.' 'Ik heb er goede ervaringen mee.' en: 'Wetenschap spreekt zichzelf ook vaak tegen, misschien zeggen ze binnen tien jaar opnieuw dat XXX een goede test is.'

Deze argumenten gaan voorbij aan een aantal belangrijke wetenschappelijke vaststellingen. Dat mensen zich herkennen of tevreden zijn met de resultaten, vormt geen bewijs voor de betrouwbaarheid van de kennis. Bovendien, wat kun je mensen bijbrengen als je hun een fundamenteel fout theoretisch kader aanreikt en/of wanneer de testresultaten zeer onbetrouwbaar zijn? Daarnaast is de veelgehoorde assumptie dat typologieën toch helpen en nuttig kunnen zijn in bepaalde contexten, op geen enkele manier bewezen. Er is geen empirisch bewijs te vinden voor deze stelling, maar er is te weinig kritisch vermogen.

Mensen zijn, door vooringenomenheid en/of onbekendheid met wetenschappelijke methoden, niet altijd goed in staat hun eigen ontwikkeling goed te beoordelen - en daar wordt door aanbieders van dit soort 'tests' op ingespeeld.

Organisaties, ook de politie, vinden vaak dat er gewoon 'iets' gedaan moet worden, er moet in elk geval 'iets' van een aanbod zijn voor de medewerkers - dus dan maar liever iets dat tenminste enigszins evidence based lijkt dan helemaal niets. Gevolg: rapportages van o.a. Insights Discovery worden dan ook o.a. gebruikt bij de vlootschouw dan wel R&O-gesprekken. Heel praktisch en gemakkelijk maar het klopt natuurlijk niet. Het gebruik van dit soort tests lijkt meer het gevolg van ondoordachte actieneiging. Zo trappen we in de val van de belofte van snel succes: meestal houdt een typemodel de belofte in dat het een relatief eenvoudige verklaring biedt voor de complexiteit van onze persoonlijkheid en ons gedrag, en dat je andere mensen beter zal kunnen inschatten. Alsof je met een simpel testje, een paar kleuren en typen, de volle complexiteit van iemand persoonlijkheid kunt doorgronden. Niet dus, maar op deze wijze zijn slechte methodieken goed in overleven.



Advies

Gelet op het bovenstaande is het advies: gebruik methodieken die science based zijn. Het is van belang om op het domein van persoonlijkheid het typologiedenken te verlaten ten voordele van het dimensiedenken. Gebruik MBTI® en Insights Discovery® niet meer. Geadviseerd wordt om meer te werken met het Five Factor Model (FFM) of de Big Five van persoonlijkheidstreken of andere gevalideerde instrumenten als intelligentietests, tests voor functiekennis, gestructureerde

interviews, assessment, etc. Gebruik van deze instrumenten, vooral in samenhang met elkaar, leidt immer tot een bewezen resultaat.

Verder pleit ik voor een meer kritische houding ten aanzien van ontwikkelmethodieken maar ook methodieken die een impact hebben op de werkomgeving, samenwerking en persoonlijke ontwikkeling. Het advies is om deze wetenschappelijk te toetsen en aan een kritisch onderzoek te onderwerpen. Zo kan de Nationale Politie een meer science based beleid voeren en haar geld en capaciteit investeren in methodieken die wél bewezen tot persoonlijke ontwikkeling kunnen leiden.

BRONNEN

www.insights.com/2119/validating-the-insights-discovery-model.html geraadpleegd op 29-8-2021

Benton, S., Erkom Schurink, C. van., Desson, S. (2008). An Overview of the Development, Validity and Reliability of Version 3.0 of the English Insights Discovery Evaluator. Version 5.01 Issued by the University of Westminster's Business Psychology Centre June 2008 www.wmin.ac.uk

Damasio, A.R., Harrington, A., Kagan, J., McEwen, B.S. & Moss, H. et al. (2001). Emotion and the human brain. Unity of knowledge: The convergence of natural and human science. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 935 (pp. 101-106). New York: New York Academy of Sciences.

Jung, C.G. (1921). *Psychologische Typen*. Zurich: Rascher Verlag. Vertaling in *Collected Works (CW)* (1971) 'Psychological Types' (volume 6). Princeton, NJ: Princeton University Press.

Lilienfeld, S.O., Lynn, S.J., Ruscio, J. & Beyerstein, B.L. (2010). *50 great myths of popular psychology: Shattering widespread misconceptions about human behavior*. Chichester, UK: Wiley-Blackwell.

McCrae, R.R. & Costa, P.T., Jr. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the perspective of the Five-Factor Model of personality. *Journal of Personality*, 57, 17-40.

Myers, I.B., McCaulley, M.H.K., Quenk, N.L. & Hammer, A.L. (1998). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

National Research Council; Druckman, D. & Bjork, R.A. (Eds.) (1991). *In the mind's eye: Enhancing human performance. Commission on Behavioral and Social Sciences and Education*. Washington, DC: National Academy Press.

Polderman, T.J., Benyamin, B., De Leeuw, C.A., Sullivan, P.F., Van Bochoven, A., Visscher, P.M. & Posthuma, D. (2015). Meta-analysis of the heritability of human-traits based on fifty years of twin studies. *Nature genetics*, 47(7), 702-709.

Vermeren, P. (2006). *De HR-ballon. 10 populaire praktijken doorprikt*. Gent: Academia Press.

Vermeren, P. (2013). De ongewenste populariteit van typologieën. *Gedrag & Organisatie*, volume 26, December 2013, nr. 4, pp. 405-430

Vermeren, P. (2019). *A Skeptic's HR Dictionary, The good, the bad and the partially true*. Londerzeel: A4SK Consulting bvba.



AUTEUR

Drs. L. Quist MC is Operationeel Specialist D
Coach en coördinator van de (landelijke) coachpool
Politieprofessie Oost-Nederland