

De zin en onzin van persoonlijkheidstesten.

Op 19 mei 2017 kwam ik in de NRC het artikel tegen “Rood? Word dan maar geen accountant”. Hierin wordt aangegeven dat Carrièrecoach en testanalist David Pezaro niets heeft met Carl Gustav Jung en zijn archetypen. Hij vindt dat je mensen niet in een hokje kunt stoppen, en heeft een probleem met testen die volledig op archetypes zijn gebaseerd. Als voorbeelden worden modellen genoemd als MBTI, Insights Discovery en DISC. Maak je zo’n test, dan krijg je een label: jij bent groen, of: jij bent een ‘drietje’.

Er zijn nog veel meer van die testen zoals het Enneagram, Management Drives, Spiral Dynamics, etc. Pezaro maakt gebruik van vier testen namelijk HBDI (Herrmann Brain Dominance Instrument), een test die je denkvoorkeuren weergeeft, als basis. De andere testen zijn Sosie, een persoonlijkheidstest, Watson-Glaser, dat onderzoekt of iemand kritisch-analytisch kan redeneren, en MCT: een cognitietest.

Uiteindelijk is het resultaat een weergave van denkvoorkeuren, verdeeld over vier mogelijke opties: blauw (analytisch, rationeel, cijfers), geel (toekomstgericht, innovatief), groen (gericht op procedures en organisatie) en rood (emotioneel, creatief). Verder zien we in het artikel dat Patrick Vermeren, ooit zelf bedrijfscoach en inmiddels een vermaard criticus van de industrie van persoonlijkheidstesten, HBDI omschrijft als „kwakkeldenken”.

Vermeren schreef het boek *De HR-ballon* en runt de website Evidencebasedhrm.be. Vele Nederlandse en Belgische wetenschappers zijn het met hem eens.

Op 18 januari 2014 schreef Ben Tiggelaar al in het NRC over de “De nachtmerrie van de persoonlijkheidstest”. Ook hij schrijft over Vermeren die vanuit het evidence-based principe liever gaat voor de Big Five die geen types meet maar scores van mensen op kenmerken.

Ben Tiggelaar eindigt zijn artikel met: “Maar je als een mak schaap in een pseudowetenschappelijk hokje, kwadrant of kleur laten lokken door je HR-afdeling? Niet meer doen! Zo’n type wil je toch niet zijn?”

Of je nu wel of niet zo’n type wilt zijn is niet interessant, want het gaat erom dát het gebeurt.

Zowel Vermeren als al de anderen die genoemd zijn hebben een gezamenlijke factor ook al bestrijden ze elkaar. Allen gaan namelijk uit van het cognitieve bewustzijn. Indien je zoals Vermeren uitgaat van “meten is weten” krijg je ook een gedragsmatige uitkomst. Als je cognitieve testen laat doen, krijg je ook de cognitief gewenste uitkomst. Dit geeft in ieder geval een herkenning bij mensen, waardoor het al snel goed gevonden wordt. Alle testen die via de computer gegenereerd kunnen worden zijn dus per definitie gedragsmatig. Als we mensen aan gaan sturen op gedrag zijn we eigenlijk bezig een soort robots van ze te maken, waarbij we ervan uitgaan dat iedereen alles zou moeten kunnen. Het gaat over maakbaarheid.

Bij bovengenoemde instrumenten zien we ook dat ze vaak deelgebieden bestrijken. Er wordt uitgegaan van de veronderstelling dat datgene wat iemand drijft, het gedrag, de waarneming, de motivatie, de energie en de management-en besluitvormingsstijl bepaalt.

De niet beantwoorde vraag is echter: Wat drijft iemand?

Zo zien we dat bij teamrollen wordt gekeken naar typische kenmerken, positieve kwaliteiten en toelaatbare zwakheden. Dit bepaalt het type. De niet beantwoorde vraag is hier: Waardoor ontstaan kenmerken, kwaliteiten of zwakheden? Om hierop antwoord te krijgen kunnen we dus niet even snel een trucje toepassen en een rapport produceren met kleurtjes dat er aan de “buitenkant” mooi uitziet. De uitdrukking: “het oog wil ook wat” past hier goed omdat dit ons meest afstandelijke zintuig is.

Waar we dus over praten is een “persoonlijkheids*profiel*”. Dit is niet in hokjes te vangen, omdat we het dan hebben over een mens waarbij

het Momenteel (cognitieve) bewustzijn slechts een zeer klein deel van het totale bewustzijn is. Ab Dijksterhuis heeft hier een boek over geschreven namelijk :”Het slimme onbewuste” waarin hij aangeeft dat het (cognitief) bewuste denken “niet zo veel in de melk te brokkelen” heeft. In mijn veertigjarig onderzoek met betrekking tot de dieptepsychologie heb ik ontdekt dat dit “onbewuste” (In mijn terminologie: Gedissocieerd bewustzijn) enorm belangrijk is t.a.v. het krachtenpatroon binnen een mens. Aan de hand van deze ontdekkingen heb ik een nieuwe indeling gemaakt t.a.v. persoonstypen en een “model” C.O.M.®, waarmee het energetisch krachtenpatroon in beeld kan worden gebracht. Aan de hand van dit model heb ik testen ontwikkeld (C.A.D.T.® /R.A.P.P.®) zowel voor het bedrijfsleven als voor de therapie. Competenties kunnen via een computer in een rapport verwerkt worden. Het belangrijkste deel zijn echter de beeldkaarten die gekozen moeten worden. Deze geven het innerlijke krachtenpatroon weer. Hierbij wordt het erg individueel omdat krachten kunnen werken in het “positief” of “negatief”, zich op zeer vele manieren kunnen veruiterlijken, er vele mogelijke verbindingen tussen de krachten zijn en de sterkte waarin ze werken heel erg verschillend kan zijn.

Gezien bovenstaande kan het C.A.D.T.® / R.A.P.P.® persoonlijkheidsprofiel mensen niet in vakjes onder te brengen. De vele testen die op de markt zijn geven een overzicht van algemene eigenschappen, met gedragspunten waarin iemand sterk is en hoe iemand zich verhoudt tot bepaalde situaties ofwel voorkeursstijlen in gedrag. Dit soort testen werken met vragenlijsten die cognitief ingevuld kunnen worden. Bij een dergelijke aanpak is er een uitwendige meetlat, een normering vanuit de samenleving. Daarmee staat het C.A.D.T.® persoonlijkheidsprofiel diametraal tegenover andere testmethoden of spellen, namelijk de tegenstelling tussen "beleving vanuit cognitie" en "cognitie vanuit beleving". De krachtenpatronen van de beeldkaarten in het C.A.D.T.® geven aan de vage contouren van de individuele belevingssfeer een stevige basis: cognitie vanuit beleving, niet andersom. Bij het C.A.D.T.® gaat het om het spel der innerlijke krachten en de wisselwerking tussen cognitieve overwegingen (de tekstkaarten) en intuïtieve drijfveren (de beeldkaarten).

Maar ja, dan moet er met de betreffende persoon een gesprek gehouden worden om de individuele werking te laten ontdekken. Dit kost tijd en de vraag is of we als gemeenschap nu gaan voor economisch belang, gedragsmodificatie en de korte termijn met alle herhalingen van dien, of voor duurzaamheid en menselijke waarde. Vanuit een innerlijk contact ontstaat er ook een natuurlijk contact met de ander. Als iemand in evenwicht is kan de juiste keuze gemaakt worden en voelt iemand zich ook goed bij wat hij doet. Zou een organisatie hier ook baat bij hebben?

Dr. Harry A.J. Rump Med
13 juli 2017