

MBTI-bezwaren

Het MBTI-instrument inzetten kan soms bezwaren opleveren. Deze kritiek ontstaat meestal door verkeerde informatie of overtuigingen over wat het MBTI-instrument doet (en niet doet). De onderstaande antwoorden helpen je om om te gaan met een aantal MBTI-bezwaren.

1. Het MBTI-instrument is niet gebaseerd op onderzoek of wetenschap

Niet waar. De Myers-Briggs Type Indicator voldoet aan alle voorwaarden voor psychologische instrumenten. Zowel qua validiteit als qua betrouwbaarheid.

- Kijk de [video met Dr. Rich Thompson](#), Head of Research bij The Myers-Briggs Company, die veelgehoorde kritieken op de MBTI uitlegt en weerlegt.

2. Het MBTI-instrument kan geen prestaties voorspellen, dus het heeft geen waarde in organisaties

Het klopt dat het MBTI-instrument niet ontwikkeld is om prestaties te voorspellen. Dat heeft het nooit gedaan en daar is de MBTI ook nooit voor bedoeld.

Betekent dit dat de MBTI geen waarde heeft? Natuurlijk niet. Communicatie, besluitvorming, teamwerk en leiderschapsstijlen bijvoorbeeld, zijn ook factoren die waardevol zijn in een organisatie.

Dit is waar het MBTI-instrument op uitblijkt: zelfbewustzijn, anderen beter begrijpen, leren over talenten en ontwikkelpunten. Dit zijn belangrijke soft skills die steeds meer gewaardeerd worden in organisaties.

Dit is exact de reden waarom het overgrote deel van de Fortune 100 bedrijven met het MBTI-instrument werkt.

3. Bedrijven gebruiken de MBTI om potentiële nieuwe medewerkers te screenen

Doen ze dat? Als dit waar is, dan zegt dit meer over het bedrijf dan over het instrument.

The Myers-Briggs Company blijft zich altijd duidelijk uitspreken tegen het gebruik van de MBTI in recruitment en selectie, omdat dit ethisch gezien niet verantwoord is. De MBTI is niet ontwikkeld voor deze toepassingen.



4. Het MBTI-instrument is alleen populair omdat het eenvoudige, positieve uitkomsten kent

Het klopt dat de MBTI een positief model is. We gaan ervan uit dat het ene MBTI-type niet beter is dan de ander, dat is ook niet het doel van het model.

Zie het meer als een handleiding. Je gebruikt de handleiding niet om te bepalen welk product beter is – je gebruikt het om te begrijpen hoe iets werkt en er het beste uit te halen. In dit geval is dat ‘iets’ jijzelf.

5. De meeste psychologen houden niet van het MBTI-instrument

Het MBTI-instrument is minder populair onder klinisch psychologen, maar de MBTI is ook niet bedoeld voor het gebruik in die setting. Het is niet ontwikkeld om diagnoses of ziekte vast te stellen. Het benadrukt de persoonlijkheidsverschillen tussen mensen op een positieve manier.

Het instrument is erg populair onder arbeids- en organisatiepsychologen, die het op praktische gebieden inzetten, zoals teambuilding en conflicthantering.

6. Het MBTI-instrument stereotypeert mensen

Nee, mensen stereotyperen andere mensen. Ze doen dit wanneer de informatie verkeerd wordt gebruikt of wanneer er informatie ontbreekt. Stereotypering ontstaat uit hoe informatie wordt gebruikt, niet uit de kwaliteit van de informatie.

Het MBTI-instrument geeft een indicatie van iemands natuurlijke voorkeuren. Wanneer je weet hoe je van nature denkt en handelt – en hoe dit kan verschillen van de mensen die met jou interacteren – kun je leren hoe je je gedrag aan kunt passen om je doelen te bereiken.

7. Het MBTI-instrument is te simplistisch – persoonlijkheid is veel complexer

Persoonlijkheid is inderdaad complex! Dit is precies waarom een model rond zelfbewustzijn als MBTI zo'n goed startpunt is.

Het MBTI-instrument heeft niet als doel om ieder aspect van onze persoonlijkheid te omschrijven. Het claimt ook niet dit te doen.

Het model laat zien dat we de neiging hebben om ons te gedragen op een bepaalde manier, niet dat ons gedrag gelimiteerd is in slechts één richting.

Mensen onderverdelen in de 16 Myers-Briggs types helpt ons om overeenkomsten te identificeren die nuttig zijn in het begrijpen hoe iemand bij voorkeur werkt, nieuwe dingen leert en communiceert.

