

*A Skeptics Dictionary:
ett måste för alla
personalvetare*

Dan Katz, psykolog, läser en gigantisk bok som borde finnas i biblioteket hos alla personalvetare och organisationskonsulter

NÄR VoF UTSÅG Thomas Erikson till 2018 års förvillare för hans massiva försäljningsframgång med "Omgiven av idioter" (se Folkvett 2019 - 1), insåg vi snart att detta var bara toppen av ett isberg. I samband med att utmärkelsen annonserades, översköljdes VoF av rapporter om hur märkliga pseudovetenskapliga psykologiska teorier snarare tycktes vara regel än undantag inom personaladministration och i konsultvärlden. Eriksons typologiska personlighetstest DISC/DISA var vida spritt, men även Myers-Briggs och flera - av konsultfirmor egensnickrade

formulär - tycktes användas i alla möjliga sammanhang. Bland användarna hittade vi statliga verk, etablerade vårdinrättningar, ett stort antal svenska börsnoterade företag och till och med högskolor.

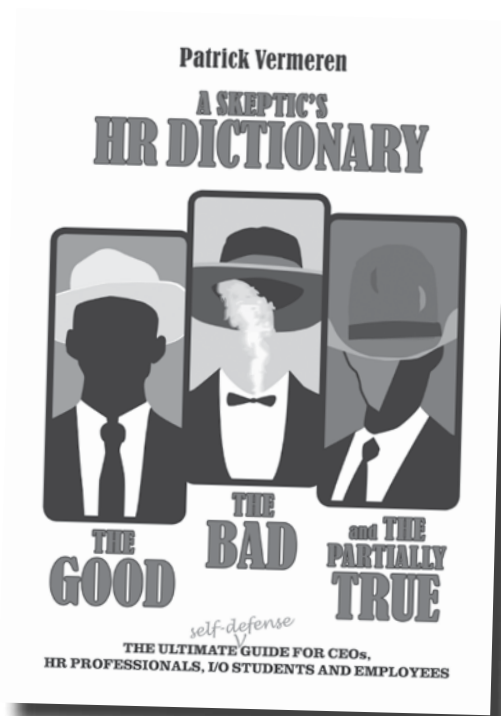
Det var inte bara märkliga personlighetstest som användes. I ledarskapsutbildningar fanns tydliga, och ibland öppet redovisade inslag av den ökända läran Neuro - Lingvistisk Programmering (NLP), och även exempel på inflytande från Scientologernas läror dök upp.

Att allmänheten luras av pseudovetenskapliga lyckökare inom det psykologiska fältet är beklagligt, men också begripligt. Att däremot de som har ansvar för stora organisationers personalvård och rekrytering så okunnigt, eller ogenerat, utsätter sina medarbetare för något som närmast kan beskrivas som psykologiskt kvacksalveri, är anmärkningsvärt. Ett uppenbart intryck är att denna bransch är i stort behov av kunskapsmässig och vetenskapsteoretisk uppräckning.

En gigantisk bok som löser problemet

In träder då en bok som i ett slag skulle kunna åtgärda en stor del av problemet: A Skeptic's Dictionary av den belgiske HR-konsulten och skeptikern Patrick Vermeren (HR står för Human Resources, en term som även i Sverige har etablerats som övergripande benämning på personalinriktad verksamhet). Om honom och hans arbete med boken kan man läsa i en annan artikel i detta nummer av Folkvett.

Det första som slår en är att boken är gigantisk: 1116 tättskrivna sidor. Läser man innehållsförteckningen förstår man att författaren har försökt täcka in så mycket som



möjligt av alla de psykologiska teorier och metoder som en HR-person kan möta. Nästa omedelbara intryck är att boken, i enlighet med titeln, är uppdelad i tre delar, där olika läror klassificerats efter sin vetenskapliga vederhäftighet: "The bad" är teorier med i princip inget vetenskapligt stöd, vad Vermeren beskriver som myter. "The partially true" beskrivs av författaren som halvsanningar eller nästintill myter. "Good" är teorier som kan anses ha gott

faktaunderlag och som med rimlig sannolikhet stämmer.

Slående är att de teorier som kan beskrivas som rent nonsens, eller till stor del bara har marginellt värde, upptar två tredjedelar av boken. Bara detta säger en hel del om hur evidensläget är inom denna bransch.

Boken är i princip omöjlig att läsa från pärm till pärm. Det är den för omfångsrik för. Den skall snarare ses som ett uppslagsverk för alla inom HR.

I kapitel efter kapitel går Vermeren metodiskt igenom olika lärors historiska bakgrund, deras upphovsmän eller mest kända förespråkare, deras teoretiska bas samt vad det finns för empiri.

Finns det bra forskning som stöder den bakomliggande teorin, finns det forskning som stöder teorins praktiska implikationer och vad säger de mest framstående forskarna inom området?

The Theoretical/Empirical Grid

Till hjälp för läsaren illustrerar författaren det vetenskapliga stödet för en lära med ett mycket pedagogiskt koordinatsystem som han kallar "the Theoretical/Empirical Grid", där x – axeln representerar en läras teoretiska vederhäftighet, medan y – axeln beskriver i vilken mån teorin har empirisk förankring - finns det gott stöd, eller har teorin (om det är möjligt) kunnat vederläggas? Detta skapar en koordinatsystem där, om något anses ha en sund grundteori och har konfirmerats genom experiment eller andra typer av pålitliga observationer, hamnar det långt upp i högra hörnet, medan ren pseudovetenskap hamnar längst ner i vänstra hörnet. Vermeren exemplifierar detta (med brasklappen att han inte är naturvetare) genom

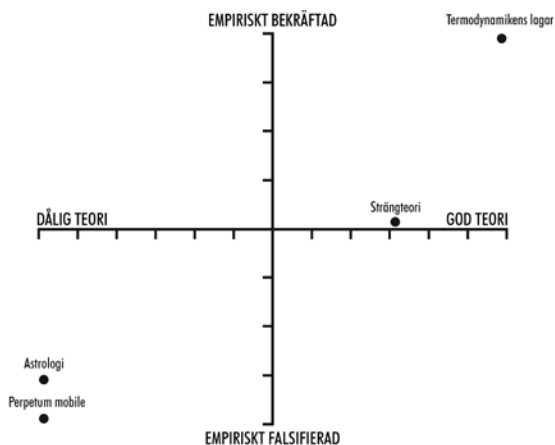


Fig. 1: The Theoretical/Emperical Grid. Efter Patrick Vermeren. Artikelförfattaren har lagt in denna artikels exempel i koordinat-systemet.

att sätta in några naturvetenskapliga teorier i koordinat-systemet. Där hamnar termodinamikens lagar långt upp till höger, medan astrologi och Perpetum Mobile (evighetsmaskinen) placeras långt ner till vänster. Strängteori hamnar relativt långt till höger på x-axeln, men eftersom den ännu inte har vare sig kunnat bevisas eller falsifieras, befinner den sig mitt på y – axeln (fig. 1)

The Champions League of Experts

Förutom att själv letat upp relevant forskning, refererar författaren till vad experter inom olika områden säger om

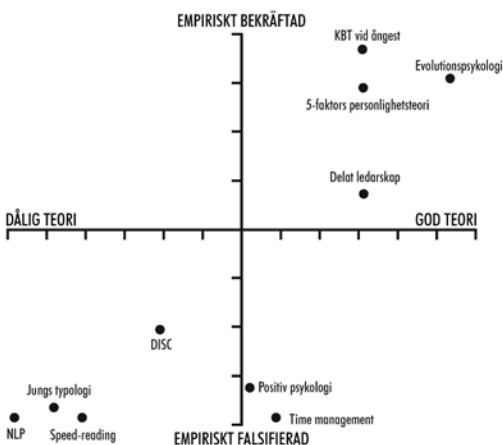
de teorier som synas. Han hänvisar också till vad han kallar "the Champions League of Experts", där han har undersökt, i de fall det är möjligt, vad några av världens mest framstående forskare har yttrat om de olika lärorna. Här återfinns, för en skeptiker, många bekanta namn - Richard Dawkins, Steven Pinker och den nyss bortgångne Scott Lillienfeld, för att nämna några av dem.

Usla och tämligen dåliga teorier

I kapitel efter kapitel penetreras noggrant psykologiska läror och många av de olika interventioner som ofta figurerar i HR-sammanhang. Majoriteten avfärdas som rent trans. Personlighetssystemen DISC, Enneagrammet, och Myers-Briggs sägas stringent och metodiskt med fotknö-larna, likaså Kolbs lärandestilar och Maslows behovspyramid. Den bland coacher populära läran Neuro Lingvistisk Programmering (NLP) avfärdas som total pseudovetenskap i tolv tättskrivna sidor. Speed Reading (snabbläsningsteknik) visas vara i princip kontraeffektivt. Listan över pseudovetenskapliga myter som penetreras i boken är enorm. Bland de teorier och interventioner som författaren finner något, men fortfarande mycket ofullständigt styrkta och med risk för motsatt effekt, kan nämnas Time Management och lönesystem med stora löneskillnader baserat på prestation.

De "bra teorierna"

I den betydligt mindre delen som beskriver teorier och interventioner som har acceptabel evidens återfinns vi bland annat ett stort kapitel om evolutionspsykologin. Kognitiv Beteendeterapi (KBT) nämns, och med något



Figur 2: Fritt efter Vermeren med exempel på hur han har placerat några av de teorier eller metoder som synats i hans bok

sämre empiri: coaching baserat på KBT. Han tittar också i detta avsnitt på vilka faktorer som förutsäger lyckad rekrytering, där strukturerade intervjuer och intelligenstag finner nåd inför hans ögon.

Varje teori och metod som synas plottas, efter noggrann rannsakan, in i ”The Theoretical/Empirical Grid”. Sålunda hittar man Jungs typologiska teori långt ner vänstra hörnet som varandes mycket svag både teoretiskt och empiriskt, medan evolutionpsykologi hamnar hyfsat långt upp i högra hörnet. För läsaren blir detta en enkel och tydlig illustration som på ett tacksamt sätt ger vila från den faktaspäckade texten (Fig 2)


Bokens enorma omfång gör det nästan omöjligt att avgöra hur korrekt Vermeren är i alla sina bedömningar. Författaren är dock mycket noggrann med ange källor efter varje kapitel. I vissa fall är dessa flera hundra. Där undertecknad har haft tillräckliga kunskaper för att syna korrektheten i hans slutsatser, hittar jag inga stora konstigheter. Han har kanske för stor respekt för personlighets-teorin 5-faktormodellen, som han klassar som likvärdig teoretiskt med KBT vid ångest, och han bedömer DISC – teorin som i stort sett humbug, men mindre humbug än Jungs typologi. Men det är ju i detta fall ganska subjektiva bedömningar vilken teori som är något sämre eller bättre än en annan.

Sammantaget är detta en av de mest imponerande böcker jag någonsin läst. Bara den arbetsinsats som Vermeren gjort är näst intill ofattbar. Boken lär också ha tagit 15 år att färdigställa. I förordet varnar författaren för att han ibland tillåtit sig vara något raljerande i tonen, detta för att göra boken mer intresseväckande. Men intrycket är snarare att han är tämligen återhållsam.

Boken borde vara ett obligatorium på alla personalvetarutbildningar, för alla som arbetar med HR och för alla som på något sätt kommer i kontakt med ledarskaps-, rekryterings- och organisationsfrågor. Även de som jobbar allmänt med psykologi kan ha en stor nytta av den. Och eftersom beteendevetenskap är en av de områden där pseudovetenskap tycks blomstra, är boken en stark rekommendation till alla skeptiker.

Boken är lättast att köpa från dess egen hemsida: <https://www.askepticshrdictionary.com/>

Vissa nätbokhandlare kan ha den, men i exempelvis

USA vågar inte författaren sälja den, då det finns flera exempel på att entreprenörer som anklagas av skeptiker för att sprida pseudovetenskap, försöker ruinera visseblåsarna med kostsamma rättsprocesser (om detta kan ni läsa i en separat artikel om Vermeren i detta nummer). 

Dan Katz

A SKEPTIC'S DICTIONARY – THE GOOD, THE BAD AND THE PARTIALLY TRUE

The Ultimate Self Defence Guide for CEOs, HR Professionals, I/O Students and Employees.

Patrick Vermeren.

A4SK Consulting bvba/BV, Londerzeel, Belgien, 2019.