

MDI, een instrument om softskills van mensen te meten

Greet Vonk, coach van 20!20 is sinds 2007 registercoach bij de Nobco. Zij coacht medewerkers in hogere functies en dan voornamelijk in de Zakelijke Dienstverlening en bij de overheid.

Sinds anderhalf jaar werkt zij in veel van haar trajecten met MDI. Het is een instrument dat ontwikkeld is door het Management Development Institute. Het is, zoals op de site <http://www.mdi.nl/> te lezen is, een betrouwbaar en gebruiksvriendelijk internet based assessment instrument dat mensen prikkelt tot het leveren van optimale prestaties in de werkomgeving.



Vonk gebruikt de TriMetrix variant van MDI. Naast gedrag (het Hoe) en drijfveren (het Waarom) meet dit instrument ook talenten (het Wat). Vaak zijn mensen zich niet bewust van hun talenten. Soms worden de talenten overschaduwed door een bepaalde gedragsvorm. Dan is het moeilijk het talent nog te herkennen. Bewustwording van talenten leidt vaak tot ander gedrag, verdere ontplooiing en professionaliseren of tot een nieuwe loopbaankeuze. Volgens de filosofie van MDI zijn mensen in hun werkomgeving doorgaans het meest succesvol wanneer ze mogen doen wat ze leuk vinden of waar ze goed in zijn. Dat is bevredigend voor het individu en lonend voor de organisatie.

Vonk is enthousiast over de TriMetrix van MDI. Het talentendeel van TriMetrix meet zelfwaardering, rolbewustzijn, zelfsturing, empatisch vermogen, praktisch denken en systematisch denken. Van die meting worden de talenten van een respondent afgeleid. Voor een coachtraject is het waardevol dat de test ook het zicht meet dat iemand in zichzelf heeft.

Greet Vonk zet het instrument, afhankelijk van de coachvraag, op verschillende manieren in. Het instrument vindt zij met name effectief bij functioneringsvragen. Soms gebruikt ze het instrument om de coachdoelen te verfijnen, dan is het meer een diagnose-instrument. Wanneer klanten een heel gerichte coachvraag hebben dan gebruikt ze het instrument alleen wanneer het een toegevoegde waarde heeft.

Het instrument kan ook ingezet worden bij werving en selectie. Het is dan mogelijk om een profiel van de functie te maken en die af te zetten tegen het profiel van de beeld dat uit het MDI-assessment tevoorschijn komt.

Vonk heeft een licentie voor het werken met het TriMetrix instrument en concreet komt het er op neer dat klanten 3 korte vragenlijsten maken op internet via een code die zij van Vonk ontvangen. Het beantwoorden van de vragenlijsten is eenvoudig te doen en neemt ongeveer 30 minuten in beslag. Vonk noemt de vragen in de test onorthodox. Antwoorden en uitkomsten zijn niet of nauwelijks te beïnvloeden en dat maakt het prettig werkbaar. Uit de test rolt een rapportage die bestaat uit 3 delen. Op de site staat over de rapportage: De 'ruis' of vooringenomenheid, die zo vaak optreedt in klassieke trajecten als gevolg van de beïnvloeding door de perceptie van de accessor, wordt als het ware weggefilterd. Aan de hand van de rapportage vindt de coaching plaats. Bij het bespreken van de rapportage stelt Vonk veel vragen zodat de klant zich bewust wordt van dieperliggende drijfveren en talenten. Zij bespreekt met de klant wat het nieuw ontdekte betekent voor gedrag en loopbaan.

Onlangs deed Vonk het TriMetrix assessment met een klant. Hij was als manager van een grote afdeling min of meer afgeknapt en was vervolgens projectmanager geworden. Toen hij vervolgens een interim-management klus deed genoot hij toch weer erg van het leidinggeven. Hij was daarover in verwarring omdat hij dacht het leidinggeven achter zich gelaten te hebben. Hij was de koers van zijn loopbaan kwijt. In het coachtraject deed hij de MDI TriMetrix. Het werd duidelijk dat hij hoog scoorde op de talenten die met leidinggeven te maken hadden. In het coachtraject ontdekte hij dat het in zijn managementbaan misgegaan was omdat hij niet matchte met de afdeling. Dit had te maken met de, nu ontdekte, drijfveren. Dat was voor hem echt een eyeopener. Zo had hij er nog niet eerder naar gekeken. Hij heeft vervolgens een plek gevonden waar hij kan bloeien in zijn rol als leidinggevende.

Vonk vertelt ten slotte nog dat deze klant door zijn eigen coachtraject met MDI TriMetrix anders naar zijn medewerkers is gaan kijken. Het traject heeft hem daarvoor handvatten gegeven. Hij spreekt zijn medewerkers nu veel meer aan op hun talenten en nauwelijks meer op hun tekortkomingen.

Peta Twijnstra

www.petatwijnstra-coaching.nl