

*“Totdat je het onbewuste bewust maakt, zal het je leven leiden
en zul je het lot noemen”*

Carl Gustav Jung

Het Odin Development Compass (ODC) meet het bewuste én onbewuste

Tenminste 90% van ons dagelijks handelen wordt bepaald vanuit het onbewuste.

Voorheen was het niet mogelijk om op betrouwbare manier onbewuste talenten en drijfveren in kaart te brengen. Het krachtige en unieke van het ODC ten opzichte van traditionele instrumenten is dat het gevalideerd naast bewuste ook onbewuste drijfveren en talenten meet. Daardoor meet het ODC betrouwbaar natuurlijk talent, ontwikkelbaar talent en aangeleerde competenties (kwetsbare kracht) en maakt het inzichtelijk. Ook meet het bezieling en schaduw gedrag dat belemmert dat mensen volledig vanuit natuurlijke kracht leven en werken. Schaduwgedrag belemmert het natuurlijke potentieel. De inzichten en begeleiding vanuit het ODC maken dat mensen hun natuurlijke competenties beter leren inzetten, afgestemd op de doelstellingen van de organisatie. Dit leidt tot meer productiviteit, motivatie en positief gedrag bij individuen en in teams. De validering en hoge mate van betrouwbaarheid van het ODC maken dat optimale inzet van jouw talenten duurzaam geborgd wordt in jouw organisatie

Optimale inzet en groei van uw talenten en organisatie

Wanneer je in jouw organisatie teams vormt of ontwikkelt en mensen wilt inzetten vanuit hun natuurlijke kracht, wil je ongetwijfeld weten wat de werkelijke kracht is van iedereen en wat daarin effectief ontwikkeld kan worden. Het Odin Development Compass (ODC) ondersteunt je om betrouwbare keuzes te maken over de inzet van en jouw investering in medewerkers en teams. Inzet van het ODC vergroot de productiviteit en betrokkenheid van medewerkers. Het leidt tot een mentaal en fysieke gezondere organisatie waarin mensen vanuit hun natuurlijke kracht en bezieling samenwerken en bijdragen. Dit borgt duurzame groei en succes. Het wordt vanzelfsprekend.

Het ODC toont de essentie in vier kleuren:

- **Natuurlijke kracht (groen)**

De vaardigheden waarin onze drijfveren en bijbehorende talenten tot uiting komen. We weten dat we uitblinken in deze competenties en laten die ook zien. Dit geeft energie.

- **Ontwikkelbaar talent (oranje)**

Een goudmijn voor het individu en de organisatie. Verborgen drijfveren en talenten die nog niet volop worden benut; een potentieel dat nog niet is aangeboord en gemakkelijk kan worden ontwikkeld. Dit geeft extra energie

- **Kwetsbare kracht (blauw)**

Competenties die we niet van nature maar uit noodzaak hebben ontwikkeld. Onder hoge druk leidt kwetsbare kracht al snel tot problemen. Stress en onproductief gedrag zijn het gevolg. Het kost veel energie.

- **Onbekend gebied (grijs)**

Het onbekende gebied is wat iemand van nature minder goed kan én ook niet inzet.



Gevalideerd, betrouwbaar, online en snel

De gevalideerde ODC-meting meet met hoge betrouwbaarheid onder andere natuurlijk talent en potentieel. Het kan online worden ingevuld in slechts 15 minuten.

Het ODC is beschikbaar in het Nederlands, Engels en in het Duits.

Samenvattend. ODC-meting:

- biedt inzicht in natuurlijke competenties, ontwikkelbare competenties en moeilijk ontwikkelbare competenties;
- biedt een heldere scheiding tussen natuurlijke kracht (talenten) en aangeleerde competenties (kwetsbare kracht en gedrag);
- geeft zicht op onbewuste drijfveren, talenten, bezieling en relatiebalans;
- voorspelt functioneel én disfunctioneel gedrag onder (grote) stress van individuen en teams;
- verbetert het vinden van de juiste persoon voor de juiste rol. Het benoemen van carrièremogelijkheden die appelleren aan iemands natuurlijke kracht en verborgen talenten.
- faciliteert succesvolle teams samen te stellen op basis van natuurlijke kwaliteiten zodat ze deze volledig benutten en meetbare resultaten leveren;
- borgt optimale werving en selectie, talent ontwikkeling, behoud van talent en outplacement

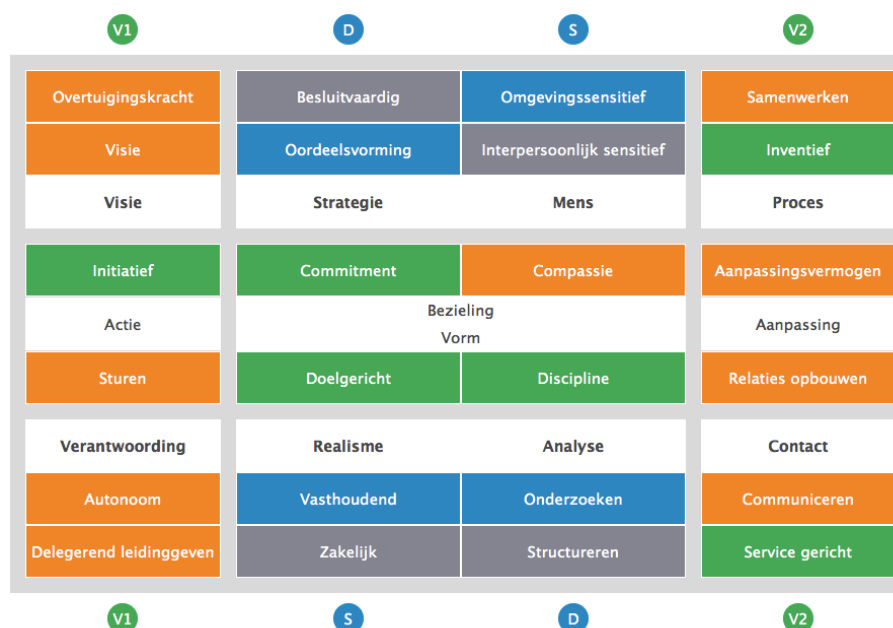
Het ODC ondersteunt op drie gebieden:

1. Coaching en training
2. Transitie & leiderschap
3. Strategisch HR

1. Coaching en training

Coaching

Het ODC-ontwikkelkompas wordt gebruikt om coaching werkelijk diepgang te geven. De essentie is, dat het ODC aangeeft welke blauwe competenties de ontwikkeling van natuurlijk potentieel (oranje) in de weg staan. Ook het onder druk manifesteren van disfunctioneel gedrag van individuen en teams is vanuit het ODC voorspelbaar en veranderbaar.



De ODC-gecertificeerde coach gebruikt het expert rapport (zie afbeelding hierboven) om inzicht te geven in natuurlijke kracht die zich al manifesteert (groen), ontwikkelbaar potentieel (oranje) en aangeleerde competenties (blauw). Wanneer iemand, zoals in de afbeelding hierboven, erg controlerend en perfectionistisch is (“blauw-gedrag”), zal hij niet gemakkelijk het ontwikkel-potentieel van delegerend leiderschap ontwikkelen (oranje).

De ODC-certified professional begeleidt en activeert op basis van inzichten in de dynamieken tussen natuurlijke kracht, de natuurlijke ontwikkelmogelijkheden en aangeleerde competenties (kwetsbare kracht). Het resultaat is bekrachtiging van het leven en werken vanuit essentie op basis van natuurlijke drijfveren en talenten. Dit is op korte termijn waarneembaar door zowel coachée als de omgeving.

Trainingen

Na het ODC-terugkoppelings gesprek en nadat de ontwikkelblokkades geneutraliseerd zijn, is verankering in het dagelijks leven van de nieuwe mogelijkheden van belang. Dit kan door ervaringsgerichte coaching (veel ervaren, weinig praten) of door korte, effectieve ervaringsgerichte trainingen door ODC-certified professionals in diverse programma’s. Kenmerkend voor de door ons geselecteerde programma’s is dat ze wezenlijk bijdragen aan krachtige en duurzame transformatie van individuen, teams of organisaties. Daarbij is het werken vanuit eigenheid en liefdevolle verbinding vanuit het hart essentieel en kenmerkend voor de trainers die deze programma’s (vanzelfsprekend) zelf ontwikkeld hebben.

In het DiscoverU-netwerk worden verschillende trainingen aangeboden die werken met het ODC.

2. Transitie en leiderschap

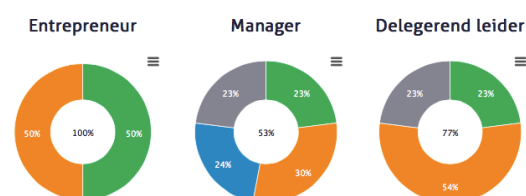
De organisatiecontext is bepalend voor de noodzakelijke competenties voor individu en team. Dit komt tot uiting in de profielen van medewerkers, management en teams. ODC biedt organisaties heldere inzichten door mensen te matchen op deze profielen. Op grond hiervan ontstaat een duidelijke sterkte/zwakte analyse met bijbehorende ontwikkelmogelijkheden. Zo ontstaat inzicht in de “dekkingsgraad” van noodzakelijk gedrag, en kan worden voorspeld wat de bestuurlijke en operationele slagkracht is van de organisatie, nu en in de toekomst.

ODC geeft ook inzicht in leiderschapsstijlen en managementaspecten. Hierdoor kiezen leiders en managers de meest passende rol.

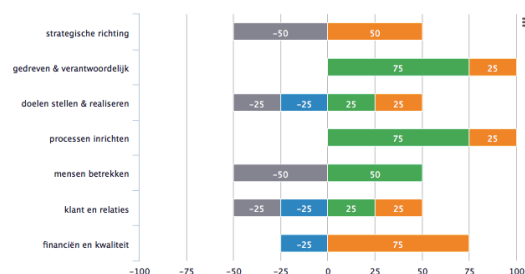
Of het nu gaat om optimaal functioneren in een managementteam, of het succesvol leiden van een veranderproces, het ODC-kompas laat zien welke natuurlijke competenties het meest effectieve gedrag mogelijk maken.

Daarnaast is het meteen duidelijk welke kwetsbare competenties (in blauw) men beter kan overlaten aan anderen. Zo komt een ideale rolverdeling tussen de verschillende managers tot stand.

Leiderschapsstijlen



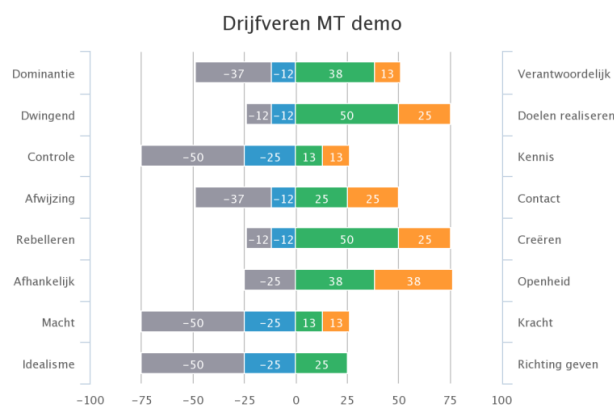
Managementaspecten



Transitie en leiderschap - teams

ODC geeft teams inzicht in wat hun gezamenlijke mogelijkheden zijn.

Hiermee wordt duidelijk wat de kracht is van het team en wat de zwakke(re) team-elementen zijn. Bij het aannemen van nieuwe teamleden biedt het de mogelijkheid om na te gaan, welke drijfveren en bijbehorende competenties binnen het team door hem of haar worden versterkt.



3. Strategisch HR

Het is in het belang van iedere organisatie om de natuurlijke kwaliteiten van medewerkers optimaal in te kunnen zetten en te ontwikkelen. Organisaties zijn gebaat bij zelfbewuste mensen die hun natuurlijke kracht inzetten.

De ODC-meting is hét kompas voor persoonlijke ontwikkeling, het helpt mensen om hun natuurlijke kracht te leven en zichzelf niet te forceren. Dit biedt medewerkers en organisaties de mogelijkheid om succesvol te zijn en hun essentie te leven.

Het ODC is daarmee de onmisbare “motor” in strategische HR processen. De output van de ODC-meting kent drie strategische HR gebieden, matching, Persoonlijk OntwikkelPlan (POP) en 360 feedback:

SHR-Matching

Bij matching draait het om de afstemming van groene en oranje competenties op de gevraagde functie of rol. Het idee is, dat een mens nu eenmaal niet alles kan ontwikkelen. Niet alles is maakbaar, “je kunt een koe niet laten blaffen als een hond”. Wanneer de HR professional mensen stimuleert om natuurlijk gedrag en potentie in te zetten, zal de effectiviteit van medewerkers toenemen en het ziekteverzuim dalen. Hierdoor worden strategische organisatiedoelen beter en duurzamer gerealiseerd.

Het ODC-ontwikkelkompas kan worden afgestemd op functies, rollen of een context met werkdomeinen.

SHR-Persoonlijk ontwikkelplan (POP)

In het proces van persoonlijke ontwikkeling gaat het erom, dat mensen hun natuurlijke kracht (groen) benutten en hun natuurlijk potentieel (oranje) ontwikkelen in effectief, groen gedrag. Het ODC geeft in het oranje gebied duidelijk de natuurlijke ontwikkelmogelijkheden aan.

SHR-360 feedback

De 360 graden feedback geeft de mogelijkheid om op meerdere competenties feedback te krijgen van een groep mensen. Zowel management, collega's, klanten en eventuele eigen medewerkers geven snel hun feedback. Hiervoor kan een Smartphone, tablet of PC worden gebruikt. Wanneer de feedback jaarlijks wordt bijgehouden, kan het ontwikkelpatroon door de jaren heen worden bekeken.