



Odin development compass

Wanneer u in uw organisatie teams vormt of ontwikkelt, en mensen wilt ondersteunen in hun groei, wilt u ongetwijfeld weten wat de werkelijke kracht is van iedereen. Het Odin Development Compass (ODC®) is ontwikkeld door Odin Company en helpt u om betrouwbare keuzes te maken over uw investering in medewerkers, teams en management.



Valide en betrouwbaar

De gevalideerde ODC-meting kan online worden ingevuld en duurt slechts 15 minuten.

Het ontwikkelkompas van Odin company vergroot de productiviteit en betrokkenheid van medewerkers.

Het leidt tot een gezondere organisatie waarin mensen vanuit hun natuurlijke kracht en bezieling bijdragen.

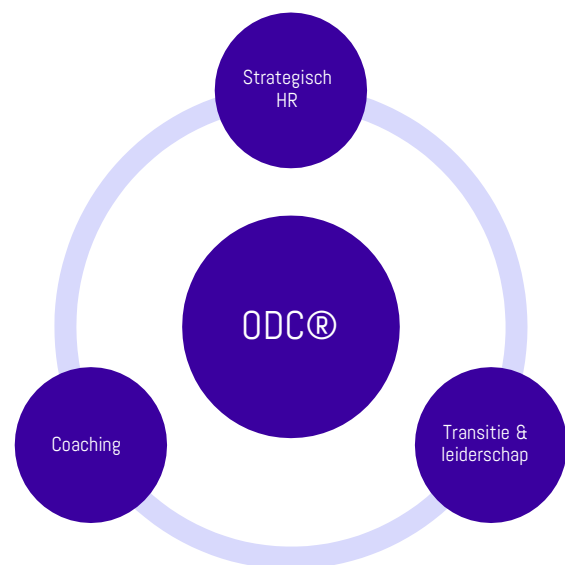
Het ODC biedt inzicht op drie gebieden:

- Strategisch HR
- Coaching
- Transitie & Leiderschap

Focus op natuurlijke kwaliteiten

Het ODC help mensen te focussen op hun natuurlijke kwaliteiten en ontwikkel-potentieel.

Daarnaast wordt zichtbaar wat is aangeleerd en daardoor leidt tot ineffectief gedrag.



Het krachtige is, dat het ODC zowel de onbewuste drijfveren als het gedrag meet.

Dit maakt dat mensen hun natuurlijke competenties beter leren inzetten, afgestemd op de doelstellingen van de organisatie. Het ODC is beschikbaar in de Nederlandse en Engelse taal.

ODC in vier kleuren

Het ODC maakt de essentie in vier kleuren duidelijk:

Natuurlijke kracht

De natuurlijke kracht is wat iemand van nature goed kan en waar iemand energie van krijgt.

Ontwikkelaar talent

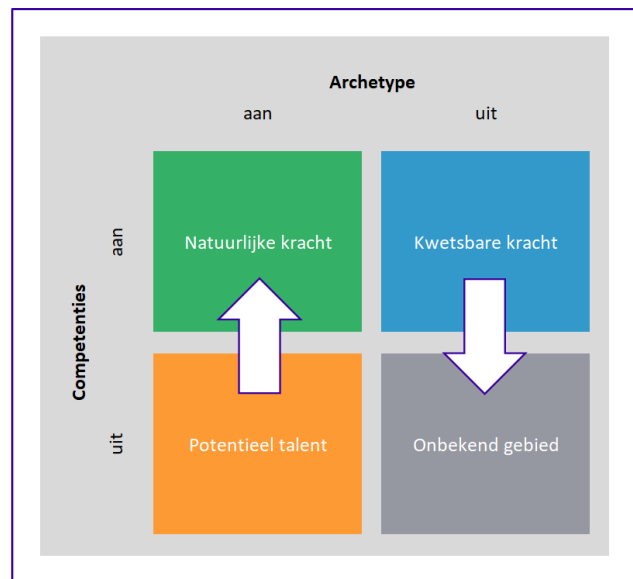
Het ontwikkelbare talent is datgene wat iemand van nature goed kan, maar niet of beperkt benut. Oranje kan gemakkelijk ontwikkeld worden in groen. Dit geeft extra energie.

Kwetsbare kracht

De kwetsbare kracht is wat iemand van nature minder goed kan, maar toch heeft aangeleerd. Het kost veel energie, en is minder effectief.

Onbekend gebied

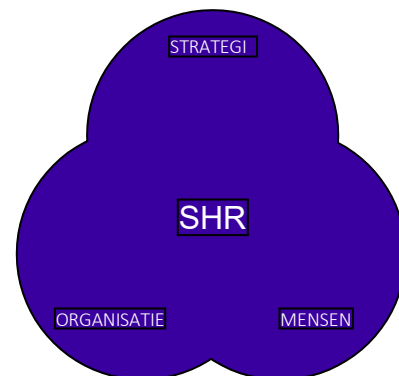
Het onbekende gebied is wat iemand van nature minder goed kan én ook niet doet.



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.



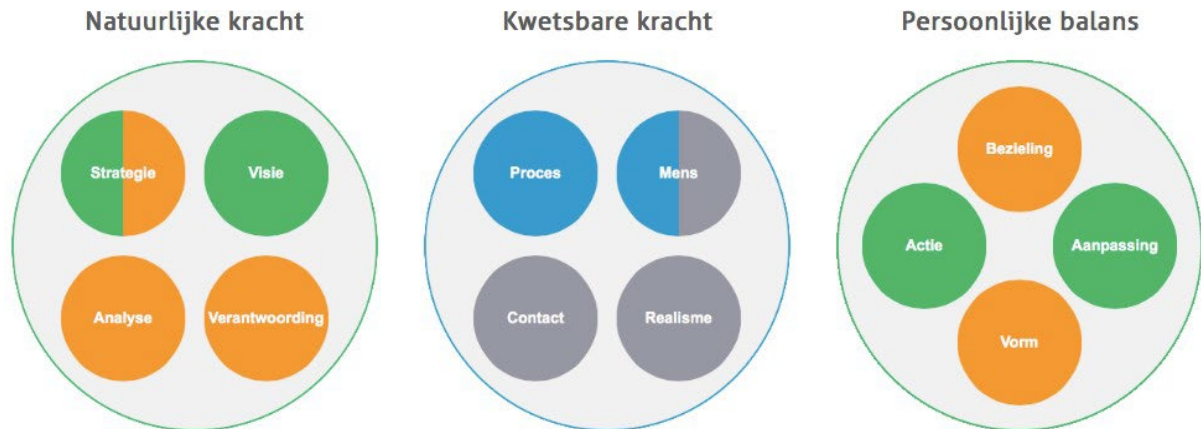
Het ODC is daarmee de onmisbare 'motor' in strategische HR processen. Het strategisch HR-systeem, gebaseerd op het ODC, kent drie dashboards:

- een Talent dashboard
- een 360° Feedback dashboard
- een Match dashboard.

Ook is er de mogelijkheid om profielen samen te stellen, bijvoorbeeld voor functies, rollen, taken of opgaven.

Talent dashboard

Het Talent dashboard geeft een overzicht van de drijfveren en de daarbij gekozen competenties in natuurlijke kracht en in kwetsbare kracht, alsmede van de persoonlijke balansen. Via de timeline is talent-ontwikkeling te monitoren door op verschillende momenten in de tijd ODC-refreshmetingen uit te voeren.



MENS

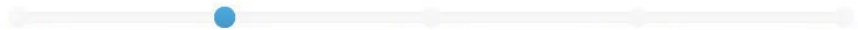
Omgevingssensitief

Kan zichzelf onder druk opofferen, om aansluiting te vinden bij anderen en om te voorkomen dat hem/haar iets te verwijten is.

Interpersoonlijk sensitief

Kan zich onder druk afsluiten voor de behoeften van anderen, waardoor hij/zij zich ongevraagd met hen gaat bemoeien en hen afhankelijk maakt.

ODC ODC-R ODC-T



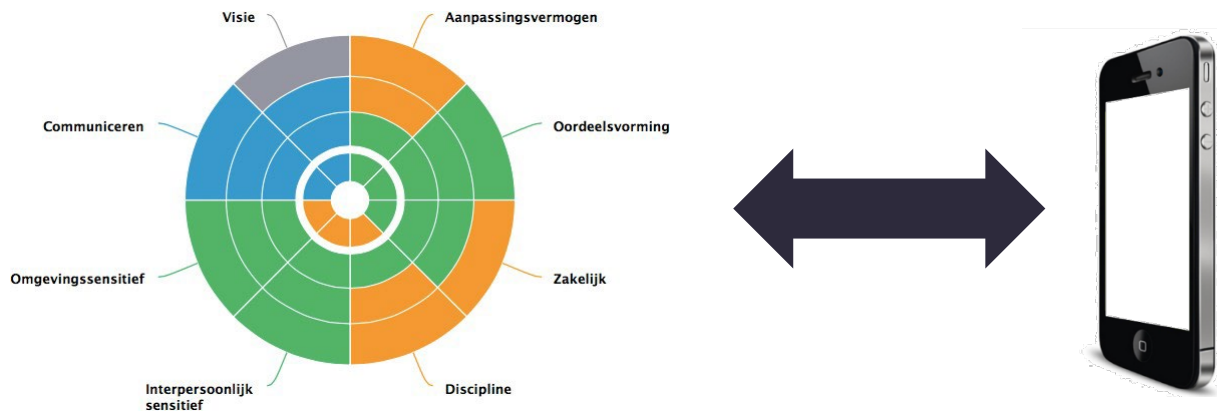
Persoonlijk ontwikkelplan (POP)

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. De ODC® geeft in het oranje gebied duidelijk de natuurlijke ontwikkelmogelijkheden aan.



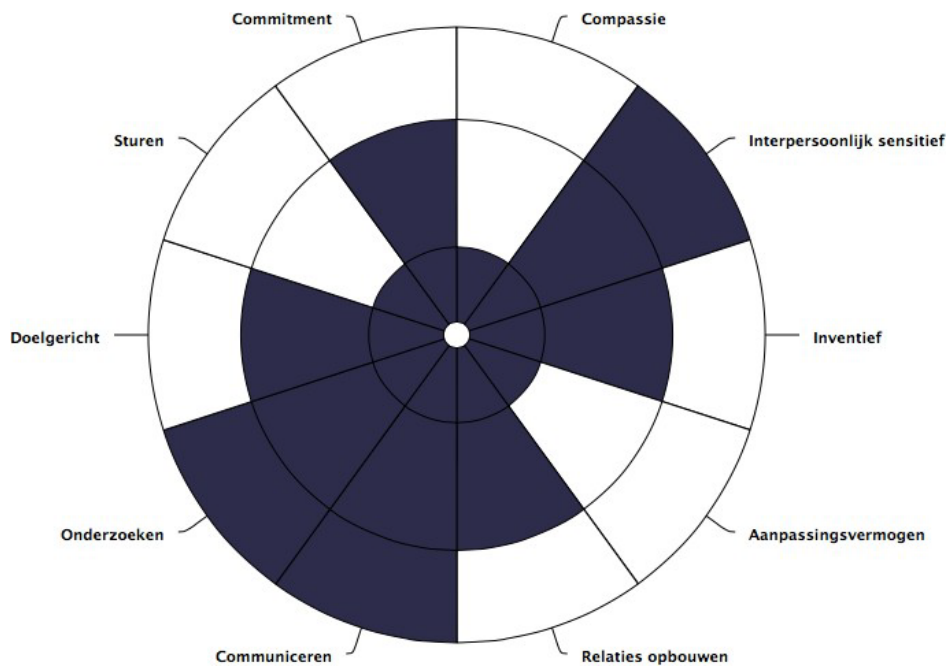
360 feedback dashboard

De 360 graden feedback geeft de mogelijkheid om op het gedrag, dat bij de verschillende competenties hoort, feedback te krijgen van een groep mensen. Zowel management, collega's, klanten en eventuele eigen medewerkers kunnen snel hun feedback geven. Hiervoor kan elk device worden gebruikt.



Profielen maken

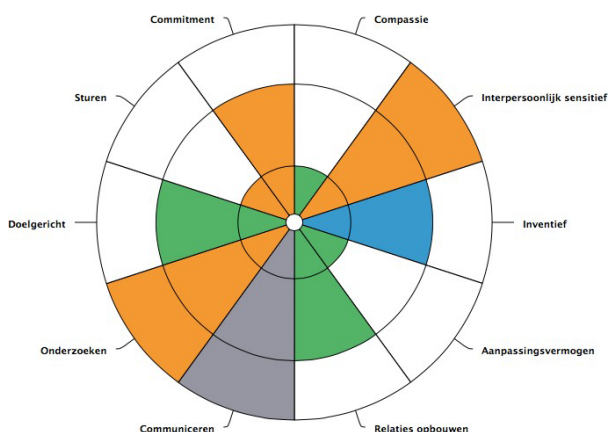
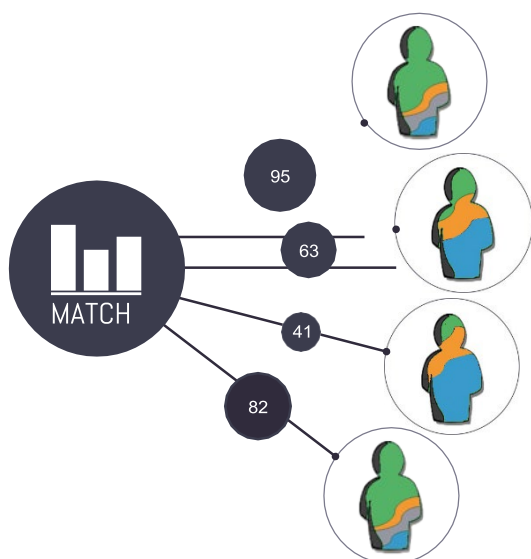
Voor functies, rollen, taken of opgaven kunnen profielen op maat worden samengesteld, waarbij gekozen competenties de weegfactor essentieel, belangrijk of ondersteunend krijgen.



Match dashboard

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.



Profielen kunnen worden gematcht aan groepen, waardoor zichtbaar wordt wie de gevraagde competenties als natuurlijke kracht of als ontwikkelbaar talent kan laten zien. En waar de valkuilen van die personen liggen. De groepen kunnen naar eigen inzicht worden samengesteld, bijvoorbeeld een afdeling, een groep sollicitanten of management trainees.

Coaching

Het ODC wordt gebruikt om coaching werkelijk diepgang te geven. Inmiddels zijn er meer dan 100 opgeleide professionals, die het ODC gebruiken als basis in hun coaching, waaronder enkelen die dit gecertificeerd tevens op executive niveau toepassen

De ODC-coach gebruikt het expert-rapport om inzicht te geven in ontwikkel-potentieel en -blokkades. Wanneer iemand bijvoorbeeld erg controlerend en perfectionistisch is (blauw gedrag), zal hij niet gemakkelijk het ontwikkel-potentieel van delegerend leiderschap ontwikkelen. De coach activeert op basis van inzicht in kwetsbare krachten de natuurlijke ontwikkelmogelijkheden.

	V1	D	S	V2
Overtuigingskracht	Besluitvaardig	Omgevings sensitief	Samenwerken	
Visie	Oordeelsvorming	Interpersoonlijk sensitief	Inventief	
Visie	Strategie	Mens	Proces	
Initiatief	Commitment	Compassie	Aanpassingsvermogen	
Actie	Bezieling Vorm		Aanpassing	
Sturen	Doelgericht	Discipline	Relaties opbouwen	
Verantwoording	Realisme	Analyse	Contact	
Autonoom	Vasthoudend	Onderzoeken	Communiseren	
Delegerend leidinggeven	Zakelijk	Structureren	Service gericht	
	V1	S	D	V2

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. Het 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.

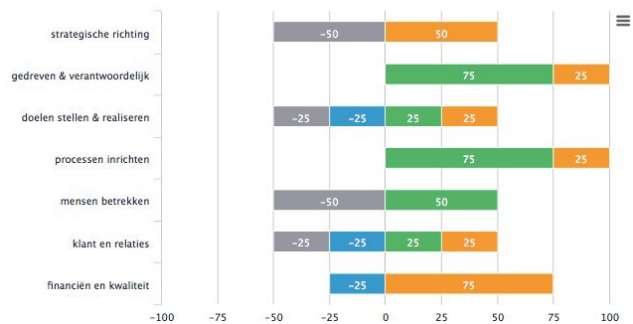
Het ODC geeft inzicht in leiderschapsstijlen en managementaspecten. Hierdoor kiezen leiders en managers de meest passende rol. Of het nu gaat om optimaal functioneren in een managementteam, of het succesvol leiden van een veranderproces, het ODC kompas laat zien welke natuurlijke competenties het meest effectieve gedrag mogelijk maken.

Daarnaast is het meteen duidelijk welke kwetsbare competenties (in blauw) men beter kan overlaten aan anderen. Zo ontstaat een ideale rolverdeling binnen het team.

Leiderschapsstijlen



Managementaspecten



Transitie en Leiderschap in managementteams

Het ODC geeft groepen inzicht in wat hun gezamenlijke mogelijkheden zijn. Hiermee wordt duidelijk wat de kracht is van de groep en wat de zwakke(re) elementen van de groep zijn.

Bij het aannemen van nieuwe groepsleden biedt het de mogelijkheid om na te gaan, welke drijfveren en bijbehorende competenties binnen de groep door de nieuwe collega('s) worden versterkt.

