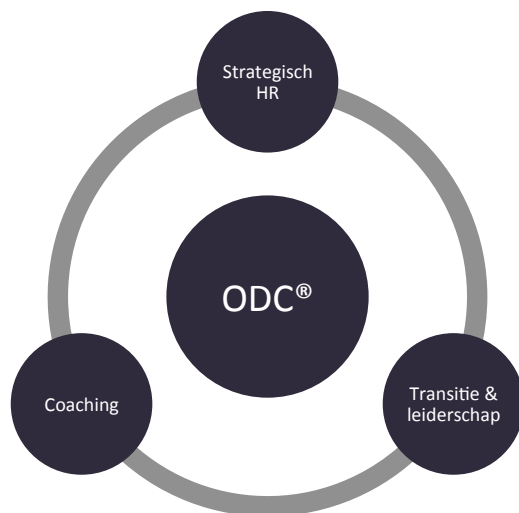


Odin development compass

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®), dat ontwikkeld is in de afgelopen vijftien jaar, 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.



ODC biedt inzicht op drie gebieden:

- Strategisch HR
- Coaching
- Transitie & leiderschap

Focus op natuurlijke kwaliteiten

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 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. De ODC is beschikbaar in de Nederlandse en Engelse taal.

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.

Ontwikkeld talent

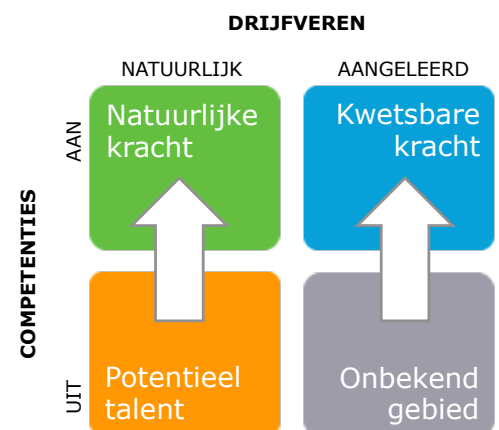
Het ontwikkelbare talent is datgene wat iemand van nature goed kan, maar niet of beperkt benut. Oranje kan gemakkelijk ontwikkeld worden in groen. Dit geeft extra energie.

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.



1. 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.

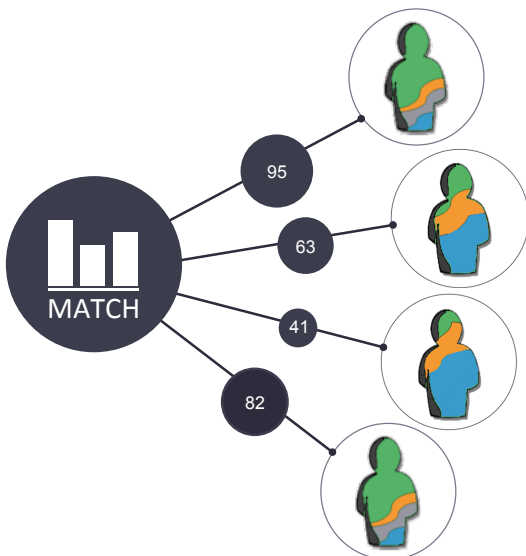
De ODC-meting is hét kompas voor persoonlijke ontwikkeling, het helpt mensen om hun natuurlijke kracht te leven en zichzelf niet te forceren. Dit biedt medewerkers en organisaties de mogelijkheid om succesvol te zijn en hun essentie te leven.

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



SHR-Matching

(beschikbaar medio 2015)



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.



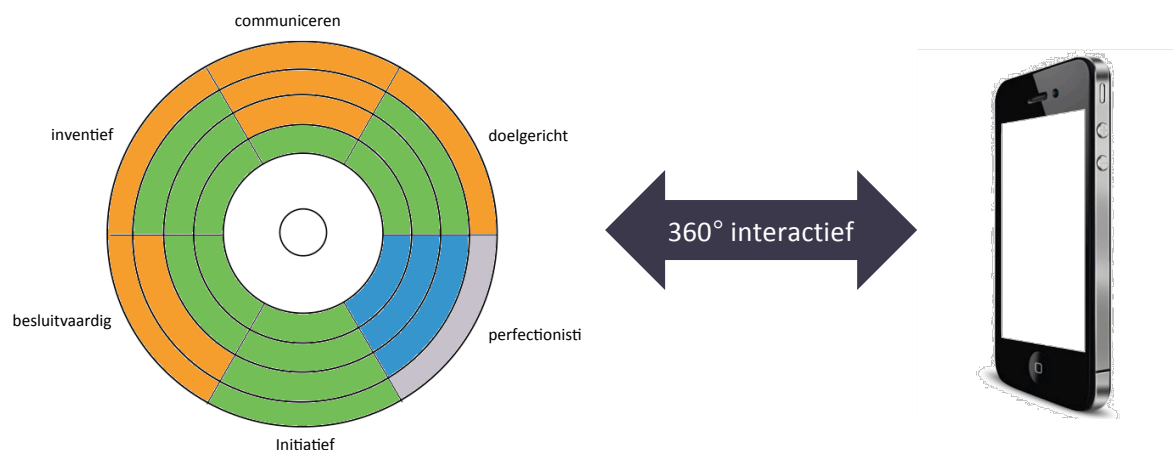
De ODC® geeft in het oranje gebied duidelijk de natuurlijke ontwikkelmogelijkheden aan.

SHR-360° feedback

(beschikbaar medio 2015)

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.



2. COACHING

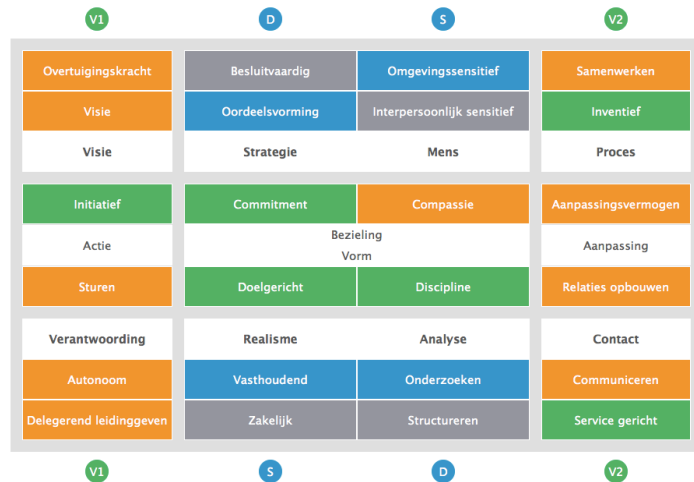
Het ODC ontwikkelkompas wordt gebruikt om coaching werkelijk diepgang te geven. Inmiddels zijn er meer dan 50 opgeleide professionals, die ODC gebruiken als basis in hun coaching.

De essentie is, dat de ODC aangeeft welke blauwe competenties de ontwikkeling van natuurlijk potentieel (oranje) in de weg staan.

De ODC-gecertificeerde coach gebruikt het expert rapport om inzicht te geven in ontwikkel-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.



3. TRANSITIE & LEIDERSCHAP

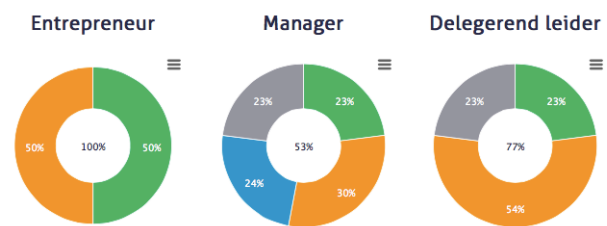
De organisatiecontext is bepalend voor de noodzakelijke competenties voor individu en team. Dit komt tot uiting in de profielen van medewerkers, management en teams. ODC biedt organisaties heldere inzichten door mensen te matchen op deze profielen. Op grond hiervan ontstaat een duidelijke sterkte/zwakte 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 inzicht in leiderschapsstijlen en managementaspecten. Hierdoor kiezen leiders en managers de meest passende rol.

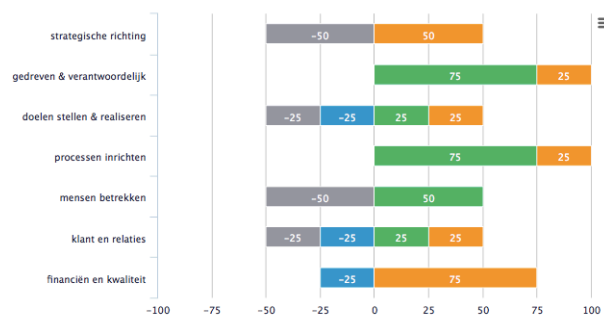
Of het nu gaat om optimaal functioneren in een managementteam, of het succesvol leiden van een veranderproces, het ODC kompas laat zien welke natuurlijke competenties het meest effectieve gedrag mogelijk maken.

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



3. TRANSITIE & 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.

Drijfveren MT demo

