



# DE ODC-DRIJFVERENTEST

## DIRECT OVERZICHT VAN TALENT EN DRIJFVEREN

*Wilma Kinkel werkt al 15 jaar als coach voor zowel de profit- als non-profitsector. De pijlers van waaruit zij werkt zijn: persoonlijke energie, motivatie (innerlijke drijfveren) en leiderschap. Deze pijlers zijn door de jaren heen voor haar dé belangrijke bronnen gebleken voor manifestatie van onszelf, de mens. Ze zijn volgens haar het kompas waarmee je, als je dit kompas gebruikt, richting geeft aan persoonlijke carrière en leven, rekening houdend met wie je bent.*

Door: Maartje Albert

Verlies van energie of motivatie is vaak het eerste teken dat er "iets niet klopt". Als dit verlies als hinder of pijn wordt ervaren en men heeft het verlangen hieruit te komen, kan coaching zeer behulpzaam zijn. Zonder dit verlangen is vanuit haar optiek coaching niet van toegevoegde waarde. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen als de cliënt niet vanuit eigen motivatie een coachtraject aangaat.

Door middel van coaching worden onbewuste patronen en overtuigingen zichtbaar. Vanuit het bewustzijn kan de keuze gemaakt worden (lees: je leiderschap op je nemen) om anders met de situatie om te gaan, nieuw gedrag in te zetten.

Sinds kort werkt Kinkel met de ODC-drijfverentest, die nog maar net in Nederland is geïntroduceerd en waar ze razend enthousiast over is. ODC staat voor Odin Development Compass. Ze volgde een intensieve opleiding. "De ODC-test heb ik al voor diverse coachtrajecten als basis gebruikt om mensen te begeleiden naar antwoorden op hun coachvragen. Mijn enthousiasme komt voort uit de ideale aansluiting op de pijlers energie, motivatie en leiderschap, die in de ODC-drijfverentest duidelijk worden getest en besproken."

Een belangrijke toegevoegde eigenschap van deze test ten opzichte van andere tests is, dat de ODC-test zowel meet op bewust als op onbewust niveau van de cliënt. Drijfveren van de cliënt worden zichtbaar met de daarbij behorende competenties, maar ook de door de cliënt ontwikkelde competenties die niet aansluiten bij zijn/haar (deels) onbewuste persoonlijke drijfveren.

Of de ontwikkelde competenties vanuit persoonlijke drijfveren worden aangestuurd of niet, maakt het verschil in energiewinst of -verlies in stresssituaties. Ook de niet-ontwikkelde competenties bij de persoonlijke drijfveren worden in kaart gebracht. Zo wordt zichtbaar waar een ontwikkelingslag te maken is door het gaan inzetten van je (nog latent) talent.

De ODC-test geeft een direct overzicht van talent, waar energie wordt verloren en kan worden ge- of herwonnen, vanuit de persoonlijke motivatie/drijfveren!

De ODC-drijfverentest maak je in 15 minuten op iedere gewenste inter-netplek met de verstrekte inloggegevens. Daarna volgt een uitgebreide rapportage van de test met begeleidend gesprek om de resultaten en

coachvraag te bespreken. "Eigenlijk kun je hierdoor een aantal coachgesprekken overslaan."

### ODC en de theorie

De ODC-drijfverentest is gebaseerd op de analytische psychologie van prof. dr. Carl Jung (1875 – 1961), die meende dat bij ieder individu zowel bewuste als onbewuste processen meespelen. Juist de onbewuste processen hebben een grote invloed op het denken en handelen van mensen. Een voorbeeld hiervan is het verschil tussen verbale en non-verbale communicatie. Zo blijkt uit onderzoek, dat bij het overbrengen van een boodschap non-verbale communicatie een veel grotere rol speelt dan de verbale communicatie, zelfs tot viermaal zoveel. Met andere woorden: de manier waarop iets wordt gezegd, heeft meer effect dan wat er wordt gezegd. Zo geldt dit ook voor ons onbewuste. Dit is te vergelijken met een ijsberg, waarvan het grootste gedeelte (onbewuste aansturing) onder water ligt. Analytische psychologie behelst het geheel van bewuste én onbewuste processen waardoor mensen gedreven worden, hun verliefdheden beleven, hun emoties laten stromen, hun boosheid uiten en hun tekortkomingen herkennen of juist maskeren. De analytische psychologie werkt met termen als introvert/extravert, schaduw, anima/animus en bewustwording van de diepere drijfveren en remmingen van mensen en teams. Door bewustwording van onze natuurlijke drijfveren, onze natuurlijke kracht én remmingen, ons gedrag als we onder druk staan en onze interactie met anderen kunnen we leren om meer vanuit onze individuele kracht te werken in plaats vanuit aangepast gedrag.

### Toepassingen

ODC kan in verschillende situaties toegepast worden:

#### • Coaching

Coaching van individuen (en van teams) kan gericht plaatsvinden door gebruik te maken van de ODC-test. De test geeft inzicht in de onbewuste blokkades die een persoonlijke (of team-) ontwikkeling in de weg staan en op welke gebieden ontwikkelpotentieel aanwezig is. Daarna kan op basis van de resultaten effectieve coaching plaatsvinden met blijvend resultaat.

#### • Competencemanagement

ODC meet welke competenties wel en niet ontwikkelbaar zijn, wat natuurlijke drijfveren zijn en in welk gebied iemand aangepast gedrag vertoont en onder druk minder kan gaan presteren. Bij selectie, aanname of benoeming in een nieuwe positie kan met behulp van ODC daarmee de best passende 'fit' gevonden worden.

#### • Verandermanagement

ODC kan de essentie van de gevraagde 'verandering' benoemen en vertalen in de benodigde competenties. Door met behulp van ODC de juiste leiders en deelnemers daarvoor te selecteren, zal de beoogde organisatieverandering sneller en duurzamer op gang gebracht worden.

### Voordelen ODC®

De ODC-test heeft een aantal duidelijk onderscheidende kenmerken:

- ODC biedt een heldere scheiding tussen natuurlijk talent en aangepast gedrag
- ODC biedt inzicht in natuurlijke, ontwikkelbare competenties en moeilijk ontwikkelbare competenties
- ODC geeft zicht op onbewuste drijfveren
- ODC voorspelt functioneel én disfunctioneel gedrag onder (grote) stress

### Niet alleen inzicht, maar ook praktische 'oplossingen'

Maaïke deed de ODC-test bij Wilma Kinkel. "Ik kreeg via de mail inloggegevens en de link naar de test. In de mail stond dat het invullen van de test ongeveer 15 minuten zou duren. Ik geloof dat ik nog niet eens de helft van die tijd nodig had. Ik herinner me dat ik na het invullen dacht: 'Was dit het?' Ik was benieuwd wat zo'n korte test voor resultaten zou geven. Ik ging dan ook geheel zonder verwachtingen naar de afspraak met Wilma.

Wilma had me gevraagd van te voren een coachvraag te bedenken. Aan het begin van het gesprek hebben we deze vraag duidelijk geformuleerd en zijn toen met de testresultaten aan de slag

gegaan. Dit hebben we gedaan aan de hand van een rapport dat een overzicht geeft van de archetypes en de competenties.

Er zijn 8 archetypes en bij ieder archetype horen 2 talenten of competenties. In het rapport hebben deze talenten een kleur waaruit blijkt of het natuurlijke competenties of risicocompetenties betreft, die wel of niet zijn ontwikkeld.

Al met één blik op het rapport zag ik twee rood gekleurde vlakken. We konden ook direct de link leggen naar mijn coachvraag. De rode vlakken zijn de risicocompetenties. En ik herkende ze meteen! Dat zijn inderdaad de punten die mij energie kosten en moe maken.

**"Eigenlijk kun je hierdoor een aantal coachgesprekken overslaan."**

Ook direct duidelijk zijn de groene vlakken, de natuurlijke competenties en de gele vlakken, de natuurlijke ontwikkelcompetenties. In het gesprek heeft Wilma duidelijk uitgelegd wat mijn onderliggende drijfveren zijn. En wat ook duidelijk uit het overzicht blijkt, is hoe ik mijn talenten (competenties) en ontwikkelcompetenties in kan zetten om op die manier de risicocompetenties uit te schakelen. Als ik meer aandacht richt op mijn ontwikkelcompetenties, gaat er automatisch minder aandacht naar de risicocompetenties (ofwel energievreters) en neemt de intensiteit af. Zo geeft het rapport niet alleen inzicht, maar ook praktische 'oplossingen'.

Het rapport laat ook het balansgebied zien met bijbehorende competenties. Deze competenties zijn afzonderlijk door iedereen te ontwikkelen. Het gaat hier om de balans tussen deze verschillende competenties en niet om ze alle te gaan activeren.

Tijdens het gesprek hebben we kleine acties besproken om de aandacht te leggen op de ontwikkelcompetenties. Zo heb ik niet alleen inzicht, maar kan ik ook uitvoerbare stappen zetten naar ontwikkeling.

Ik had nooit gedacht dat ik met zo'n korte, eenvoudige test en één enkel gesprek zoveel vooruit zou komen. Ik vond het verrassend dat het rapport zo naadloos aansloot bij mijn coachvraag en dat het zo simpel en helder is waar ik sta en hoe ik verder kom. Ik had gedacht dat ik na de test meerdere gesprekken nodig zou hebben en flink in mijzelf zou moeten spitten, maar dat is helemaal niet nodig. Door de test en het gesprek kan ik zelf aan de slag en met eenvoudige stappen op weg gaan naar ontwikkeling."

**Natuurlijke competentie:** een natuurlijke competentie is gedrag waar iemand van nature aanleg voor heeft en wat hij als kwaliteit ook in zijn werk kan laten zien.

**Natuurlijke ontwikkelcompetentie:** een natuurlijke ontwikkelcompetentie is gedrag waar iemand van nature aanleg voor heeft, maar wat hij op dit moment niet of slechts beperkt laat zien in zijn werk. Dit gedrag zou als kwaliteit ontwikkeld kunnen worden om iemand zijn volle potentieel te laten ontplooien.

**Risicocompetenties:** een risicocompetentie is gedrag waar iemand van nature geen aanleg voor heeft, maar wat deze wel in zijn werk laat zien. Dit gedrag kost veel energie en onder druk kan dit gedrag vervormen tot een valkuil. ●

[www.locomotiva.nl](http://www.locomotiva.nl)

