

**ODC unterstützt auf drei Gebieten:**

- Strategische HR-Planung
- Coaching
- Führungsverhalten & Transition

**1. Strategische HR-Planung**

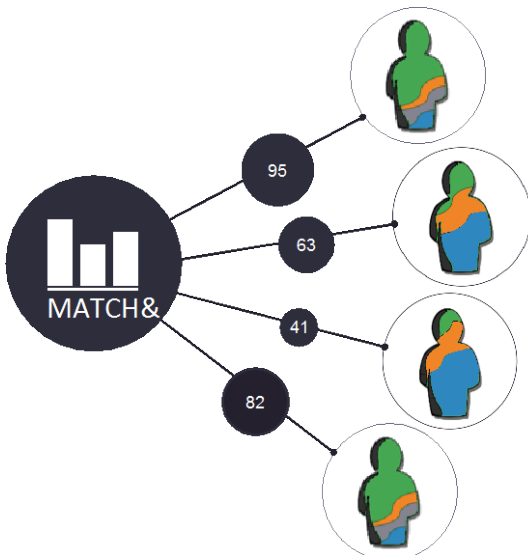
Für jedes Unternehmen ist es wichtig, die natürlichen Qualitäten der Mitarbeiter optimal einsetzen zu können und zu entwickeln. Selbstbewusste Menschen, die ihre natürliche Stärke einsetzen, sind von großem Nutzen für Unternehmen.

Die ODC®-Messung ist der Kompass für persönliche Entwicklung, der Menschen dabei hilft, ihre natürliche Stärke zu leben und sich selbst nicht zu etwas zu zwingen. Dies bietet Mitarbeitern und Unternehmen die Möglichkeit, erfolgreich zu sein und ihrem Wesen entsprechend zu leben.

Der ODC® ist damit der unerlässliche „Motor“ in den Prozessen der strategischen HR-Planung. Das Ergebnis der ODC®-Messung dient drei strategischen HR-Gebieten: Matching, persönlicher Entwicklungsplan (PEP) und 360° Feedback:



**SHR-Matching (verfügbar Mitte 2015)**



Beim Matching geht es um die Abstimmung von grünen und orangefarbenen Kompetenzen auf die verfügbare Stelle oder Rolle. Die Idee ist, dass ein Mensch nun einmal nicht alles entwickeln kann. Nicht alles ist machbar, „man kann einer Kuh nicht beibringen, zu bellen wie ein Hund“. Wenn der HR-Profi den Einsatz von natürlichem Verhalten und Potenzial der Menschen fördert, nimmt die Effektivität von Mitarbeitern zu, und Fehlzeiten werden reduziert. Hierdurch werden strategische Unternehmensziele besser und nachhaltiger realisiert.

Der ODC®-Entwicklungscompass kann auf Funktionen, Rollen oder einen Kontext mit Arbeitsbereichen abgestimmt werden.

**SHR - Persönlicher Entwicklungsplan (PEP)**

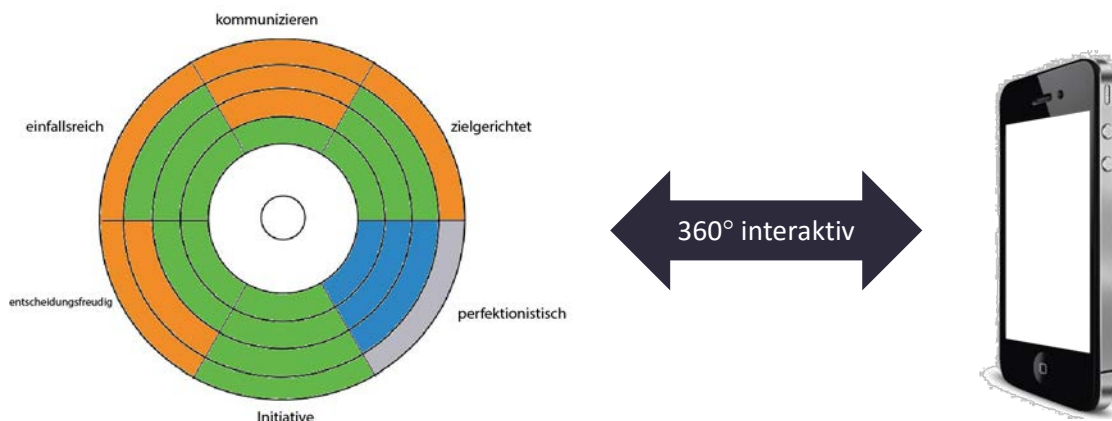
In dem Prozess der persönlichen Entwicklung geht es darum, dass Menschen ihre natürliche Stärke (grün) benutzen und ihr natürliches Potenzial (orange) hin zu effektiven, grünen Verhalten entwickeln.



Der ODC® zeigt in dem orangefarbenen Gebiet deutlich die natürlichen Entwicklungsmöglichkeiten auf.

**SHR-360° Feedback**

Das 360-Grad-Feedback gibt die Möglichkeit, von einer Gruppe Menschen Feedback auf mehrere Kompetenzen zu erhalten. Sowohl Management, Kollegen, Kunden und eventuell eigene Mitarbeiter geben schnell ihr Feedback. Hierfür kann ein Smartphone, Tablet oder PC eingesetzt werden. Wenn das Feedback jährlich durchgeführt wird, kann über die Jahre hinweg ein Entwicklungsmuster beobachtet werden.



## 2. COACHING

Der ODC® -Entwicklungscompass wird genutzt, um Coaching wirklich zu vertiefen. Ein großes Netzwerk ODC-zertifizierter Profis nutzt ODC® als Basis bei ihrer Begleitung. Diese Profis sind spezialisiert auf den Gebieten Transition und Veränderung, Entwicklung eines Coachings von Individuen und Teams, strategische HR-Planung und die Anwendung des ODC zur Unterstützung von Vorständen, Aufsichtsräten und Beiräten.

Das Wesentliche ist, dass der ODC® angibt, welche blauen Kompetenzen der Entwicklung des natürlichen Potenzials (orange) im Weg stehen. Auch nicht funktionales Verhalten, das sich unter Druck von Individuen und Teams manifestiert, ist durch den ODC® vorhersehbar und veränderbar.

Der ODC®-zertifizierte Coach verwendet den Expertenbericht, um Einblick in Entwicklungsblockaden zu geben. Wenn jemand beispielsweise sehr kontrollierend und perfektionistisch ist (blaues Verhalten), wird es ihm nicht leicht fallen, das Entwicklungspotenzial des delegierenden Führungsverhaltens zu entwickeln.

Der Coach aktiviert auf Basis des Einblicks in fragile Stärken die natürlichen Entwicklungsmöglichkeiten.

V1	S	D	V2
Überzeugend	Entscheidungsfreudigkeit	Aufnahmefähig/Rezeptiv	Zusammenarbeit
Visualisierung	Urteil/Beurteilung	Offenheit	Erfindend/Erfindersich
Prophet	Strategie	Erzähler	Erneuerer/Wegbereiter
Initiative	Engagement	Empathie	Anpassungsfähigkeit
Antrieb	Inspiration Form		Harmonie
Leitend	Fokussiert	Diszipliniert	Aufbau von Beziehungen
König	Realist	Analytiker	Bote
Selbstständig	Ausdauernd	Erforschend	Kommunizierend
Führungsstark	Zielorientiert	Strukturierend	Dienstleistungsorientiert
V1	D	S	V2

## 3. Führungsverhalten & Transition

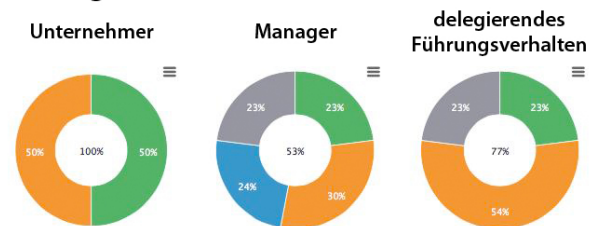
Der Unternehmensbezug bestimmt die erforderlichen Kompetenzen für den Einzelnen und das Team. Dies kommt in den Profilen von Mitarbeitern, Management und Teams zum Ausdruck. ODC® bietet Unternehmen klare Einblicke, indem Menschen auf diese Profile „gematcht“ werden. Auf dieser Grundlage entsteht eine deutliche Stärke- / Schwächeanalyse mit zugehörigen Entwicklungsmöglichkeiten. So entsteht eine Übersicht über den „Deckungsgrad“ von erforderlichem Verhalten, und kann vorhergesagt werden, was die administrative und operative Kapazität des Unternehmens ist - jetzt und in Zukunft.

ODC® gibt Einblick in Führungsstile und Managementaspekte. Hierdurch wählen Führungskräfte und Manager die passendste Rolle.

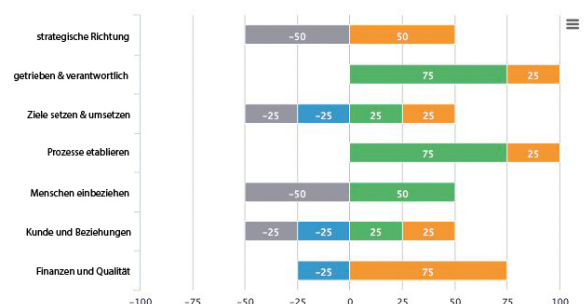
Ob es um das optimale Funktionieren in einem Management-Team oder um das erfolgreiche Führen eines Veränderungsprozesses geht, der ODC®-Kompass zeigt, welche natürlichen Kompetenzen das effektivste Verhalten ermöglichen.

Zudem wird sofort deutlich, welche fragilen Kompetenzen (in blau) man besser anderen überlassen kann. So kommt es zu einer idealen Rollenverteilung zwischen den verschiedenen Managern.

### Führungsstile



### Management-Aspekte

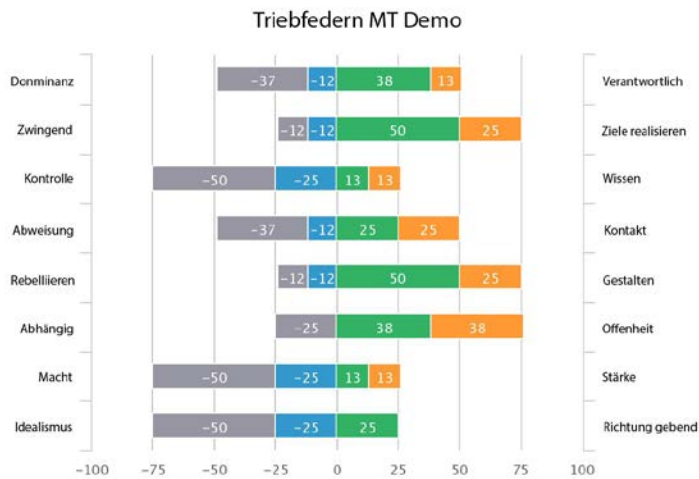


**FÜHRUNGSVERHALTEN & TRANSITION - Teams**

ODC® gibt Teams Einblick darin, was ihre gemeinsamen Möglichkeiten sind.

Hiermit wird deutlich, worin die Stärke des Teams besteht, und welche die schwachen (schwächeren) Team-Elemente sind.

Bei der Aufnahme von neuen Team-Mitgliedern bietet dies die Möglichkeit zu prüfen, welche Motivation und zugehörigen Kompetenzen innerhalb des Teams durch das neue Mitglied verstärkt werden.



**Kontakt:**

Für weitere Informationen nehmen Sie bitte Kontakt mit Michael Reinders auf.



**Michael Reinders | Coaching & Training**  
**Hoher Weg 85, 46446 Emmerich am Rhein**  
**T: +49 (0) 172 2909444**  
**E: [info@michael-reinders.de](mailto:info@michael-reinders.de)**  
**W: [www.michael-reinders.de](http://www.michael-reinders.de)**