

ACT



Dit benchmark onderzoek is uitgevoerd door Pielage Management Advies waarbij ACTME dit document als publieksvriendelijke samenvatting van het oorspronkelijke document weergeeft. Daarbij is alle data onveranderd gebleven, gerubriceerd en meer overzichtelijk weergegeven.

ACT[®]

Benchmark Psychometrische instrumenten

Insights Discovery / MBTI / Management Drives / ODC / ACT[®]

De basis van dit document wordt gevormd door het onderzoek van Pielage Management Advies naar psychometrische instrumenten met als doel een helder beeld te scheppen van de diverse instrumenten in de markt.

Vanuit het originele document heeft ACTME een samenvatting gemaakt en haar instrument ACT[®] gepositioneerd ten opzichte van andere vergelijkbare instrumenten.

Het is nuttig en nodig om de diverse metingen en hun aspecten te expliciteren waardoor de eindgebruiker van ACT[®] een objectieve vergelijking kan maken. Daarop kan vervolgens zijn oordeel gebaseerd worden welk instrument er op welk moment het beste toegepast kan worden.

Uiteraard zijn alle gegevens, alhoewel in meer leesbare vorm geplaatst, in overeenstemming met het originele rapport van Pielage Management Advies.

Analytische Competence Tool (ACT®)



ACT® is een psychometrisch instrument dat deelnemers kan ondersteunen door inzicht te geven in wat energie oplevert en wat energie kost. Veel van het potentieel van mensen gaat nodeloos verloren aan innerlijke strijd, uiterlijke onzekerheid, angst en schuldgevoelens en het verkeerd gebruik van competenties.

ACT® kan een antwoord geven op de meest prangende mensenvraag: Hoe krijg ik een optimale match tussen privé en werk, tussen mijzelf en anderen, tussen mijn binnenwereld en mijn buitenwereld.

In balans

ACT® is afgestemd op de vraag: Hoe kom ik in balans? Wat heeft een werknemer nodig om optimaal te kunnen presteren in een constant veranderende wereld. Dit kan niet zonder een persoonlijk onderzoek naar wat energie geeft en waar energie verloren gaat. ACT® meet en geeft als resultaat inzicht in aanwezige competenties, ontwikkelpotentieel, risicovolgedrag van individuen, teams en organisaties. Als er geen balans is kan deze met behulp van de meetresultaten hersteld worden.

Werknemers krijgen weer energie en de organisatie wordt weer vitaal.

Maar er is meer

ACT® geeft ook de mogelijkheid voor persoonlijke verdieping. ACT® biedt handvatten om te onderzoeken wat de innerlijke drijfveren zijn onder het uiterlijk gedrag. Het geeft bewustwording over zaken die nu nog verborgen liggen onder de bewustzijnsdrempel. Het maakt bewust van mogelijkheden die nu nog onzichtbaar zijn. Het maakt duidelijk op welke wijze competenties worden ingezet en waarom andere competenties nog niet zijn ontwikkeld. Deze bewustwording is de sleutel tot echte verandering. Verandering die haar vruchten afwerpt voor mens en organisatie.

Hoe werkt ACT®

ACT® is het enige instrument dat gebruik maakt van symchotypische beelden in combinatie met een volledige rapportage. Innerlijke drijfveren kunnen alleen gemeten worden via beelden en niet via vragenlijsten. Vragen komen namelijk altijd via onze cognitie binnen en worden via de cognitie beantwoord. Daarmee blijft het onbewuste onbereikbaar.

Metten met behulp van gevalideerde beelden heb-

ben betekenis voor ons onbewuste en daarmee passeren we onze cognitie. Het gebruik van beelden geeft een nieuwe dimensie aan competentiemetingen omdat we nu, voor het eerst, het verschil tussen natuurlijke competenties en aangeleerde competenties kunnen meten.

ACT® is ook een internet applicatie die zeer snel als meting is uit te voeren (plusminus 15 minuten) en direct veel informatie teruggeeft in de vorm van een heldere rapportage.

Wat kan ACT® betekenen?

Voor het individu:

- Inzicht in je competentieprofiel
- Je Natuurlijke Kracht: je kwaliteiten die bij je passen
- Je Natuurlijk Potentieel: Je nog te ontwikkelen kwaliteiten
- Je Prestatie Kracht: Die kwaliteiten die je inzet maar van nature niet bij je passen. kosten veel energie.
- Je Terecht Onbenutte competenties: Die je niet ontwikkeld hebt en niet bij je passen
- Je Basishouding: Op welke wijze kun jij je talent beter benutten.
- De effecten als je als individu onder druk komt te staan.

Voor het team/organisatie:

- Het competentieprofiel van het team/organisatie
- De wijze waarop het team/organisatie zijn doelen kan bereiken
- De ontbrekende competenties van het team/organisatie waardoor doelen onbereikbaar blijven
- De effecten als het team/organisatie onder druk komt te staan
- De micro-benchmark: hoe creëer je het succesvolle team.
- De loonsombenutting: welk percentage van de kwaliteiten wordt gebruikt.

ACT® is het moderne antwoord op talentontwikkeling, competentiemeting, loopbaanbegeleiding, persoonlijke ontwikkeling en bewustwording.

ACT® is een product van ACTtoGrow en wordt aangeboden door diverse licentiehouders.

Vergelijking ACT - Insights Discovery



Belangrijkste conclusies samengevat

ACT® is de verdieping en verbreding op ID die weer kan worden gezien als een verdieping op MBTI (Myers Briggs uit 1942). ACT® is daarmee de tweede evolutionaire stap biedt de mogelijkheid om het 'minder bewuste' het diepst te meten.

ID meet op basis van een in de ratio ontwikkelde vragenlijst (cognitief). ACT® meet op basis van een combinatie van de ratio (competenties) en het onbewuste (beeldassociaties). Daarmee achterhaald ACT® de dieper gelegen 'onbewuste drijfveren' waar ID alleen uit het 'bewuste' weet te putten.

De impact van ACT® is groter dan ID doordat het aangepaste gedrag (aangeleerd) en het authentieke gedrag (aangeboren) sterker boven water komt. Daarmee is de prestatie onder druk beter voorspelbaar en de individuele ontwikkeling gericht te sturen.

Samenvattend is ACT® meer volledig en complex dan ID. Door de fundamentele verdieping is ACT® van toegevoegde waarde als vervolg op ID.

Bruikbaarheid

Verdieping is met name van toegevoegde waarde bij samenstelling en ontwikkeling van teams, functiematching en studie en loopbaankeuzes. Organisatieontwikkeling is daarmee beter te sturen en heeft een duurzamer effect. Beide methodes zijn meer of minder geschikt voor toepassing bij:

Individueel (persoonlijke ontwikkeling)

- Zelfreflectie
- Conflicthantering
- Energiebalans en de (onder)uitputting
- Studie- en loopbaankeuzes

Collectief (organisatieontwikkeling)

- Teamsamenstelling
- Teamontwikkeling en het meten van de groepsdrive
- Benutting van de loonsom
- Functiematching

Een afzonderlijke scoringstabel (bijlage) laat zien voor welke toepassing welke methode het meest geschikt is. Hierna volgt een beschrijving van de meest relevante verschillen.

Teamontwikkeling en het meten van de groepsdrive.

De vergelijking is gemaakt tussen het 'Insights Discovery Team Dynamics Programme' en 'ACT®My Team'. ID plaatst de persoonlijke profielen naast elkaar en geeft zo een beeld van het totaal aan kwaliteiten. ACT® kan de kwaliteiten binnen een team niet alleen 'optellen' maar ook integraal weergeven en de 'groepsdrive' (ook uit het onbewuste) onderscheiden. Daarnaast presenteert ACT® de afwezige kwaliteiten en de potentieel leerbare kwaliteiten voor de hele groep. ACT® levert een micro-benchmark en kan de benutting van de loonsom inzichtelijk maken.

Functiematching

De vergelijking is gemaakt tussen Insights Discovery Personal Profile en ACT®Selectie. ID is minder geschikt voor functiematching (assessment) omdat het algemene 'taakbenaderingen' meet en geen vaardigheden. Daarmee is ID meer geschikt voor het meten van de kwaliteit van het functioneren in het algemeen. ACT® levert de benodigde informatie op de persoonlijke ontwikkeling en het potentieel in relatie tot het profiel van een functie en is daarmee beter geschikt voor functiematching.

Diepgang

Beide methodes zijn onderzocht op de mate van meetbaarheid van het "bewuste" en het "onbewuste", samen met de "energiebalans" en de 'introvertie' en 'extravertie'.

ACT® put uit het onbewuste (of ten minste het minder bewuste), door gebruik te maken van beelden (beeldtaal) waar een gevoelsmatige voorkeur of antipathie aan te geven is. ACT® maakt daarmee natuurlijke eigenschappen (aangeboren) en prestatie eigenschappen (aangeleerd) expliciet. Door de onbewuste keuze voor beelden weet men niet waar hij of zij voor kiest. Het meetresultaat is daardoor niet te manipuleren. Bij ID blijft er ruimte voor 'het laten zien van het 'sociaal wenselijke gedrag'. Het put uit het zelfbewuste deel van de meetpersoon.

Zowel ID als ACT® laten de introverte (naar binnen gerichte) en extraverte (naar buiten gerichte) eigenschappen zien. ACT® laat ook de verhouding tussen mannelijke (meer zakelijke en doelmatige) eigenschappen en vrouwelijke (meer relationeel en zorgende) eigenschappen zien.



ID doet dat niet. ACT® laat de ontwikkeling op de relatie tussen 'ik tegenover de ander' zien en de 'bezieling tegenover de procesinrichting'. Bij ID zijn deze aspecten meer diffuus en vervlochten in het totale beeld.

Presentaties.

De toegankelijkheid van ID is gemakkelijk door de mix van de 8 karakteristieken in 4 hoofdkleuren. De 8 karakteristieken gaan over de invulling van de rol in tegenstelling tot persoonlijke eigenschappen of competenties. Het 'minder bewuste gedrag' wordt afgebeeld in staafdiagrammen.

ACT® presenteert zich complexer en levert daarmee een rijker beeld. Het heeft een mix van 24 competenties die in relatie liggen tot 12 verschillende (grotendeels archetypische) energieën. Deze tonen de (dis)balans in het opnemen van informatie (intuïtie versus feitelijke gewaarwording), besluitvormings-wijze (denken versus voelen), uitwerkings-wijze (introvertie versus extravertie) en uitvoeringswijze (planmatige versus spontane aanpak).

De online meting van zowel ID als ACT is zeer eenvoudig te maken en het rapport wordt instant gegenereerd. De ID test heeft 25 vragen en duurt ca. 20 minuten. De ACT® test vraagt om het maken van 8 keuzes op basis van beelden en 10 keuzes op basis van competenties. De test duurt ca. 15 minuten.

Indicatieve vergelijking van het tarief

Kostprijs en markttarief van een online IDmeting liggen hoger dan die van een online ACT®meting.

Insight Discovery en ACT® hebben beide Carl Gustav Jung als grondbeginsel voor hun psychoanalytische methode. ID is op de markt sinds 1988 (A. Lothian, Schotland). ACT® is nieuw en actueel en sinds 2010 op de markt.

Vergelijking ACT® - MBTI



Belangrijkste conclusies samengevat

De grondbeginselen van ACT® en MBTI zijn beide gebaseerd op het werk van Carl Gustav Jung. ACT® is de actuele, evolutionaire versie van MBTI. MBTI is van een zeer beperkte diepgang, impact en toepassing in vergelijking met het veel modernere ACT®.

Bruikbaarheid

MBTI is beperkt geschikt voor toepassing in persoonlijke-, team- en organisatieontwikkeling. ACT® is substantieel beter geschikt op elk toepassingsgebied. ACT® is daarmee feitelijk de volgende, evolutionaire stap op MBTI. MBTI is wel internationaal bekend en beproefd. ACT® is dat nog niet.

Een afzonderlijke scoringstabel (bijlage) laat de mate van verbeterde bruikbaarheid zien op elk toepassingsgebied.

Teamsamenstelling, teamontwikkeling en het meten van de groepsdrive.

MBTI is maar zeer beperkt bruikbaar om het functioneren van teams in beeld te brengen. ACT® kan de afzonderlijke kwaliteiten binnen een team niet alleen 'optellen' maar ook integraal weergeven en de 'groepsdrive' (ook uit het onbewuste) onderscheiden. Daarnaast presenteert ACT® de afwezige kwaliteiten en de potentieel leerbare kwaliteiten voor de hele groep. ACT® levert een micro-benchmark en kan de benutting van de loonsom inzichtelijk maken.

Funciematching

MBTI meet geen vaardigheden en is niet geschikt voor functieselectie. ACT® levert een selectierapport van waaruit een funciematch gemaakt kan worden omdat zij drijfveren en afzonderlijke competenties kan koppelen.

Diepgang

Wanneer diepgang vanuit het perspectief van Jung wordt onderzocht bepalen we deze vanuit 'bewuste' en 'onbewuste' drijfveren. MBTI herkent gedragsneigingen en kan deze in zekere mate verklaren en voorspellen.

ACT® put uit het onbewuste (of ten minste het minder bewuste), door gebruik te maken van beelden waar een gevoelsmatige voorkeur of antipathie aan te geven is. ACT® maakt daarmee natuurlijke eigen-

schappen (aangeboren) en prestatie eigenschappen (aangeleerd) expliciet. Door de onbewuste keuze voor beelden weet men niet waar hij of zij voor kiest. Het meetresultaat is daardoor wezenlijk minder manipuleerbaar dan bij MBTI.

Presentatie

MBTI drukt zich uit in een matrix met 16 al of niet aanwezige functies die in relatie liggen tot elkaar. ACT® baseert zich op een mix van 24 competenties die in relatie liggen tot 12 verschillende (grotendeels archetypische) energieën. Beide tonen de (dis)balans in het opnemen van informatie (intuïtie versus feitelijke gewaarwording), besluitvormingswijze (denken versus voelen), uitwerkingwijze (introversie versus extravertie) en uitvoeringswijze (planmatige versus spontane aanpak). ACT® doet dit met veel meer schakeringen en nuanceringen. Bovendien weet ACT® met haar methode vanuit het onbewuste te putten.

De online meting van zowel MBTI als ACT is zeer eenvoudig te maken en het rapport wordt instant gegenereerd. MBTI is gebaseerd op een test met 88 vanuit de ratio te beantwoorden vragen. ACT® vraagt om het maken van 8 keuzes op basis van beelden en 10 keuzes op basis van competenties.

Indicatieve vergelijking van het tarief

Kostprijs en markttarief van een online MBTI meting liggen hoger dan die van een online ACT®meting.

Zowel MBTI als ACT® hebben Carl Gustav Jung als grondbeginsel voor hun psychoanalytische methode. MBTI dateert al uit 1942. De ontwikkelaars van MBTI waren de eerste die zijn werk tot een psychologische meetmethode brachten. MBTI is sindsdien weliswaar verder uitgewerkt maar in essentie niet verder ontwikkeld. ACT® is nieuw en actueel en sinds 2010 op de markt.

Vergelijking ACT® - Management Drives



Belangrijkste conclusies samengevat.

De grondbeginselen van ACT® en MD zijn zodanig anders dat de meetresultaten in essentie verschillen. MD heeft een globalere wijze van benadering dan ACT®. ACT® is meer diepgaand en voorziet daarmee in andere en méér informatie dan MD. Daardoor heeft ACT® meer toepassingsmogelijkheden en een duurzamer effect op persoonlijke-, team- en organisatieontwikkeling.

MD brengt verschillen in denken (cultuur) en communiceren in kaart, goed voor het verbeteren van wederzijds begrip. ACT® brengt bewuste en onbewuste drijfveren in kaart, los van de leefomstandigheden.

Samenvattend redeneert MD vanuit een ander ontwikkelingsperspectief op persoonlijke groei dan ACT®. ACT® is de meer verdiepende, fundamentele methode en is daardoor meer geschikt voor duurzame ontwikkelingstrajecten op zowel individueel als organisatieniveau.

Bruikbaarheid

ACT® onderscheidt zich met name in de toepassing bij functiematching en teamontwikkeling. ACT® is direct te koppelen aan functieprofielen en daardoor zeer geschikt voor selectieprocessen, studie en loopbaankeuzes en het samenstellen van teams. MD onderscheidt zich in het bieden van informatie over aard en omvang van energielekken en is daardoor beter geschikt voor de zelfreflectie op het functioneren. Beide methodes zijn in meer of mindere mate geschikt voor toepassing bij:

Individueel (persoonlijke ontwikkeling)

- Zelfreflectie
- Conflicthantering
- Energiebalans en de (onder)uitputting
- Studie- en loopbaankeuzes

Collectief (organisatieontwikkeling)

- Teamsamenstelling
- Teamontwikkeling en het meten van de groepsdrive
- Benutting van de loonsom
- Functiematching

Een afzonderlijke scoringstabel (bijlage) laat zien voor welke toepassing welke methode het meest geschikt is. Hieronder volgt een beschrijving van de meest opvallende verschillen.

Teamsamenstelling, teamontwikkeling en het meten van de groepsdrive.

MD biedt een globaal beeld van de kwaliteiten van een team. ACT® kan de afzonderlijke kwaliteiten binnen een team niet alleen 'optellen' maar ook integraal weergeven en de 'groepsdrive' (ook uit het onbewuste) onderscheiden. Daarnaast presenteert ACT® de afwezige kwaliteiten en de potentieel leerbare kwaliteiten voor de hele groep. ACT® levert een micro-benchmark en kan de benutting van de loonsom inzichtelijk maken.

Hierop heeft ACT® een significante meerwaarde ten aanzien van MD.

Functiematching

MD levert alleen een indicatie voor een functiematch omdat het maar beperkt mogelijk is om drijfveren te koppelen aan competenties. ACT® levert een selectierapport van waaruit een functiematch gemaakt kan worden omdat zij drijfveren en afzonderlijke competenties kan koppelen.

Diepgang

Wanneer diepgang vanuit het perspectief van Jung wordt onderzocht bepalen we deze vanuit 'bewuste' en 'onbewuste' drijfveren. Wanneer we diepgang vanuit het perspectief van Graves bekijken, zien we deze meer vanuit levensomstandigheden en waarde systemen. MD brengt zo relaties tot 'de ander' in de leefomgeving inzichtelijk. Deze zijn (deels) op te lossen door het vergroten van wederzijds begrip. ACT® maakt de interne spanningen inzichtelijk. Het inzicht en de ontwikkeling daarop geeft een veel duurzamer effect.

ACT® put uit het onbewuste (of ten minste het minder bewuste), door gebruik te maken van beelden waar een gevoelsmatige voorkeur of antipathie aan te geven is. ACT® maakt daarmee natuurlijke eigenschappen (aangeboren) en prestatie eigenschappen (aangeleerd) expliciet. Door de onbewuste keuze voor beelden weet men niet waar hij of zij voor kiest. Het meetresultaat is daardoor niet te manipuleren.

Presentatie

MD is gebaseerd op een rationele vragenlijst en maakt een samenvoeging van kwaliteiten en waardesystemen. De testresultaten brengen 'de verwerping' (antipathie) in beeld en de aard en omvang van dat wat energie brengt en dat wat energie kost (energiebalans). Daarbij geeft het inzicht in de mate van zelfreflectie.



ACT® baseert zich op een mix van 24 competenties die in relatie liggen tot 12 verschillende (grotendeels archetypische) energieën. Deze tonen de (dis)balans in het opnemen van informatie (intuïtie versus feitelijke gewaarwording), besluitvormingswijze (denken versus voelen), uitwerkingswijze (introversie versus extravertie) en uitvoeringswijze (planmatige versus spontane aanpak).

De online meting van zowel MD als ACT is zeer eenvoudig te maken en het rapport wordt instant gegenereerd. De MD test heeft 20 vanuit de ratio te beantwoorden vragen en zijn contextgerelateerd. De ACT® test vraagt om het maken van 8 keuzes op basis van beelden en 10 keuzes op basis van competenties.

Indicatieve vergelijking van het tarief

Kostprijs en markttarief van een online MD meting liggen hoger dan die van een online ACT®meting.

Management Drives heeft het werk van de Amerikaanse psycholoog Clare W. Graves als grondbeginsel. Graves heeft eveneens naamsbekendheid met Spiral Dynamics. ACT® heeft Carl Gustav Jung, Adler en Rogers als grondbeginsel voor hun psychoanalytische methode. ACT® is nieuw en actueel en is sinds 2010 op de markt.

Vergelijking ACT® - ODC



Inleiding

Zowel Odin Development Compass (ODC) als ACT® hebben dezelfde grondbeginselen als de MBTI (Myers Briggs Type Indicator; 1942), namelijk het werk van Carl Gustav Jung, met name de zo genaamde Analytische Psychologie, waarbij ACT® de meting heeft uitgebreid met de theoretische beginselen van Adler en Rogers.

Zowel ODC als ACT® is een (inhoudelijke) vervolgstap op MBTI. In aanvulling op de MBTI brengen beide de schaduw en aangepast gedrag in beeld. En beide baseren zich op het inventariseren van onbewuste drijfveren, door gebruik te maken van de 'belevingspsychologie' (1) aan de hand van beelden.

Presentatievorm en toegankelijkheid

Essentie

Zowel ODC als ACT® baseert zich op 4 functionele assen met ieder twee tegenstrijdige functies (dichotomieën):

- Intuïtie versus feitelijke gewaarwording (de wijze van informatie opnemen),
- Denken versus voelen (besluitvormingswijze),
- Introversie versus extraversie (uitwerkingswijze),
- Planmatige- versus spontane aanpak (uitvoeringswijze).

De MBTI baseert zich ook op het voorgaande. In aanvulling op de MBTI drukken ODC en ACT® zich uit (kunnen zich uitdrukken) in een mix van 24 competenties plus 8 archetypische energieën. Beide brengen 'aangepast gedrag' in beeld. Dit is het 'overdrivegedrag' dat door een persoon aan de buitenwereld wordt getoond wanneer hij of zij onder druk komt te staan, voortkomend uit onbewuste drijfveren, echter zonder dat de persoon zelf zich dat realiseert. Dit tezamen levert een genuanceerd en tevens een heel rijk en complex beeld.

Het essentiële verschil tussen ODC en ACT® zijn:

- ODC baseert zich op een persoonlijke herkenning door de testpersonen aan de hand van teksten met onzijdige formuleringen. ACT® daarentegen baseert de herkenning op een diepere, persoonlijk gerelateerde "ik"-identificatie.
- ACT® maakt een scherpere scheidslijn vanuit de Jungiaanse typeleer tussen de

teksten onderling. Waar in ODC de energieën nog zijn gemixt, worden deze in ACT® strikt gescheiden.

- ODC rapporteert met behulp van een 'bord' waarin alleen de gemaakte keuzes in 3 rijen inzichtelijk zijn. ACT® rapporteert een 'bord' in een cirkel, waarin de onderliggende verbanden ook zichtbaar zijn.
- ACT® spreekt over Symchotypische beelden (hetgeen diep-persoonlijke associaties zijn) in plaats van ODC over de niet-persoonlijke archetypische beelden (hetgeen universele beelden betreffen).
- Diverse balansen worden door ACT® expliciet gerapporteerd (zie paragraaf 'diepgang') waar ODC meer de typeleer in hun nieuwste rapportage weergeven.
- ODC rapportage geeft een vorm van de typeaanduiding zoals ook MBTI dit weergeeft. ACT® geeft bredere combinaties van de gekozen beelden weer en is gedetailleerder in de combinatiemogelijkheden.

De beantwoording van ODC en ACT® is relatief eenvoudig en het rapport wordt bij computergebruik onmiddellijk gegenereerd. ODC kan, in tegenstelling tot ACT®, de presentatievorm van haar rapporten aanpassen aan de behoefte van de klant, zoals het opnemen van diens huisstijl.

Diepgang

Masker- en schaduwwerking en gedragsaanpassing worden door ODC en ACT® onderscheiden. ODC en ACT® hebben meer diepgang dan wat de actuele, moderne methoden bieden.

ODC en ACT® putten uit het onbewuste (of ten minste het minder bewuste), door gebruik te maken van beelden (beeldtaal) waar een gevoelsmatige voorkeur of antipathie aan te geven is. (Bij bevraging van cliënten blijkt, dat dit nauwelijks in woorden te vatten en te beredeneren is, juist omdat het uit het onbewuste (of de minder bewuste delen) komt. Doordat uit het onbewuste wordt geput, heeft het een zeer fundamentele diepgang. De meetresultaten zijn daardoor niet, of in ieder geval essentieel minder, manipuleerbaar dan bij de overige meetmethoden, die in vraagstelling en beantwoording gebaseerd zijn op alleen de ratio.



De volgende balansen worden bij ACT® wel en bij ODC niet gerapporteerd:

- introversie versus extraversie,
- ratio versus gevoel en intuïtie (de rationele versus de irrationele functies)
- mannelijke versus vrouwelijke energieën (respectievelijk animus en anima),
- afstemming tussen 'ik' en 'de ander',
- bezieling versus doelgerichtheid (het gebruik van processen).

De diepgang en de impact van beide zijn wezenlijk groter dan bij de gebruikelijke meetmethoden.

Bruikbaarheid

ACT® rapporteert alle bevindingen in figuren en tabellen in een samenvatting op één pagina.

Functiematching

ODC en ACT® meten vaardigheden en zijn geschikt voor functieselectie, -beoordeling en tevens goed geschikt voor bij persoonlijke ontwikkeling in relatie tot een functieprofiel. ACT® kan een persoonlijk assessment in rapportagevorm vergelijkbaar maken met een functieprofiel. ODC maakt een functieprofiel niet digitaal vergelijkbaar.

Teams/organisaties

ODC biedt -voor zover bekend- geen teammetingen.

ACT® kan de kwaliteiten binnen een team of grote groepen 'samenvoegen' en integraal weergeven en kan de 'groepsdrive' (ook uit het onbewuste) bepalen. ACT® levert een microbenchmark en kan de benutting van de loonsom inzichtelijk maken. Ook brengt ACT® de in essentie afwezige kwaliteiten en de leerbare kwaliteiten (dus potentie) voor de hele groep in beeld. En hoe de groeps- en organisatieprestatie -op individueel niveau aangepakt- kan worden en verder verbeterd.

Samenvatting

Samenvattend is ACT® voor organisaties van meer toegevoegde waarde dan ODC. ACT® richt zich direct tot de persoon door de meting in de -ik- vorm te presenteren, verdiept en verbreedt en is ook toepasbaar bij in-, door- en uitstroom en bij opleidingen. ACT® rapporteert ook een gevisualiseerde samenvatting. En ACT® kan integrale metingen van teams, groepen en/of organisaties genereren, voor aan- en afwezige,

bewuste en onbewuste drijfveren.

Indicatieve vergelijking van het tarief

Kostprijs en markttarief van een online ODC meting liggen hoger dan die van een online ACT® meting.

(1). 'Belevingspsychologie' is de term die Ed J. Baas van ACTME gebruikt waarbij ACT® in een verifieerbaar psychologisch kader is geplaatst waardoor onderzoek naar de werking en effectiviteit een wetenschappelijke basis heeft.

BENCHMARK

De vergelijking in actuele diagnostische methodes voor persoonlijke- en teamontwikkeling

MD	Management Drives	ID	Insights Discovery	MBTI	Meyers-Briggs Type Indicator
ODC	ODIN Development Compass	ACT	Analytical Competence Tool		

Resultaten toepassingsgebieden

Toepassingsgebieden	MD	MBTI	ID	ODC	ACT
Persoonlijke ontwikkeling	+	+/-	+	++	++
Zelfreflectie	+/-	--	-/-	+	++
Functiematching	--	--	--	+	++
Energiebalans	++	-	+	+/-	+/-
Studie- en loopbaankeuze	--	--	--	++	++
Teamontwikkeling					
Samenstellen van succesvolle teams	+/-	--	+/-	-	++
Teamontwikkeling, groepsdrive	+/-	--	+/-	+/-	++
Benutting loonsom	--	--	--	++	++
Micro Benchmark	--	--	--	+/-	++
Eindscore	8	6	8	8	9

Resultaten diepgang

Toepassingsgebieden	MD	MBTI	ID	ODC	ACT
Schalen of lagen van diepgang	+	+/-	+	+	++
Mate van aanraken van het onbewuste	+	--	+	++	++
Innerlijke drijfveren en talenten	--	--	--	++	++
Energiebalans	+-	--	++	+/-	+/-
Zelfreflectie	-	--	--	+	++
Score op diepgang	8	6	7	8	9,5

Resultaten impact

Toepassingsgebieden	MD	MBTI	ID	ODC	ACT
Algemeen	+	+/-	+	+	++
Duurzaamheid	+	-	+/-	++	++
Score op Impact	8	6	7,5	8	9

Resultaten toegankelijkheid

Toepassingsgebieden	MD	MBTI	ID	ODC	ACT
Uitvoeren van de test	+	+/-	+	+	+
Rapportage informatieweergave	+	+/-	+	+	++
Score op toegankelijkheid	6	8	8	8	9

++ Uitstekend + Goed +/- Redelijk - Beperkt -- Niet geschikt/aanwezig

Toepassingsgebieden zijn functionele thema's binnen organisaties.

Diepgang is de mate van schakering, verfijning en complexiteit

Impact is de inwerkende kracht die er van uitgaat.

Toegankelijkheid is de mate van eenvoud en begrijpelijkheid van de meting.