

Achtergrondinformatie RDA: Rol Diagrammatische Aanpak

RDA

RDA staat voor Rol Diagrammatische Aanpak. Dit concept is ontwikkeld rond 1985 aan de Universiteit van Utrecht. RDA is bedoeld als een model om allerlei aspecten van het menselijk functioneren te kunnen ordenen en daar vervolgens conclusies en adviezen aan te verbinden. Het model is dan ook bruikbaar in uiteenlopende situaties waarin beslissingen genomen moeten worden over de wenselijkheid en/of geschiktheid van individuen in bepaalde rollen en situaties. Daarbij kan gedacht worden aan werving en selectie, loopbaanbegeleiding, training, en assessment centers. Bovendien biedt het model handvatten voor het opstellen van functie- en competentieprofielen. Tevens kan het op organisatieniveau inzicht verschaffen in strategische en culturele aspecten.

Integrale benadering

Het voornaamste kenmerk van het RDA model is de integrale aanpak. De benadering biedt inzicht in effectief gedrag, maar ook in mogelijke valkuilen. Bovendien toont deze aan dat in het functioneren van mensen (in organisaties) altijd verschillende elementen een rol spelen. Waarden en eigenschappen vormen de basis voor persoonlijke competenties. Zij geven inzicht in krachten en valkuilen. De capaciteiten en leervoorkeuren zijn medebepalend voor de ontwikkelingsmogelijkheden.

Waarden: datgene wat een persoon belangrijk vindt, wat motiveert en interesseert. Wat zorgt ervoor dat iemand zijn werk met plezier doet en er voldoening uithaalt?

Eigenschappen: deze hebben betrekking op de persoonlijke stijl van het omgaan met het werk. De uitspraak 'werk moet bij je passen' hoort hier ook bij. Als daar rekening mee gehouden wordt is de slagingskans in het uitvoeren van een functie groter.

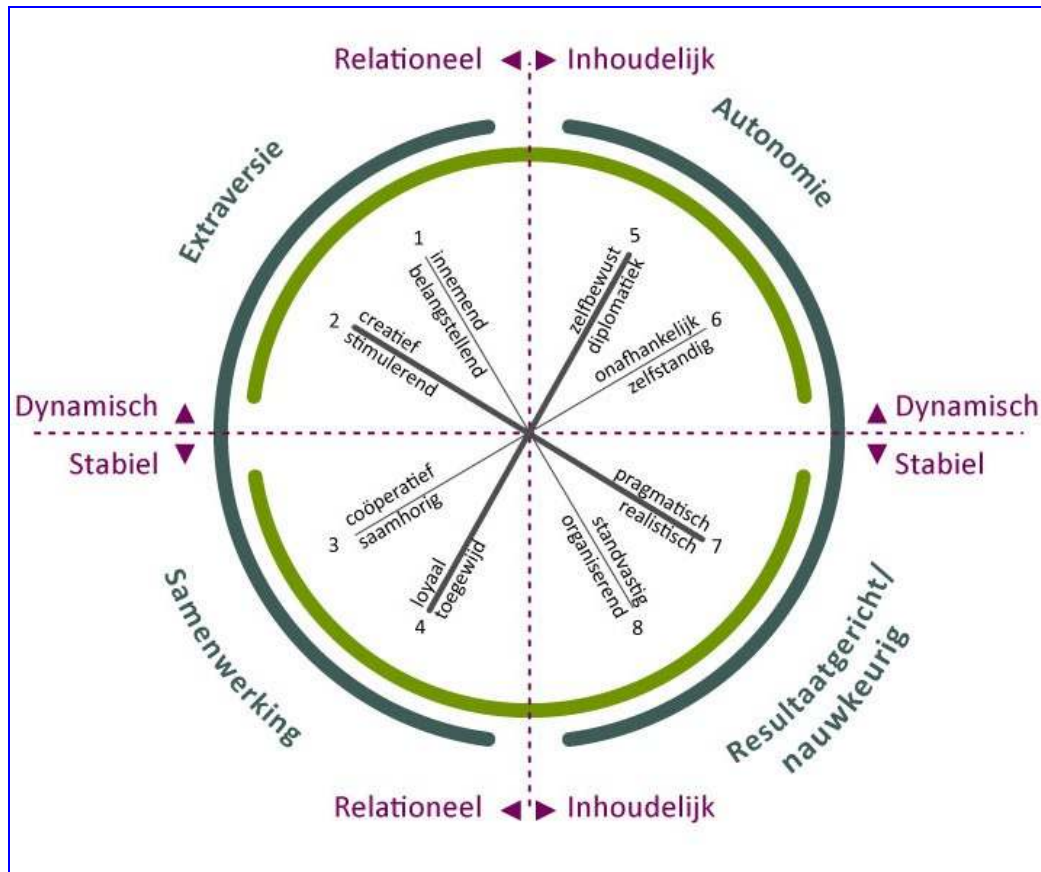
Capaciteiten: voorwaarden tot het welslagen van persoonlijke investeringen ten aanzien van kennisverwerving en het aanleren van vaardigheden. Een capaciteitanalyse biedt zicht op de verhouding tussen wat een individu wil en kan.

Leervoorkeuren: geven inzicht in de manier waarop iemand zichzelf het liefst ontwikkelt.

De op waarden en eigenschappen gebaseerde competenties in een persoonlijk profiel hebben een aantal specifieke kenmerken:

1. Zij zijn dynamisch: extravert, gericht op afwisseling en verandering, naar buiten gericht, of; Zij zijn stabiel: introvert, gericht op herhaling en stabiliteit, naar binnen gericht.
2. Zij zijn relationeel: een individu werkt graag met mensen; de mens gaat voor de zaak, of; Zij zijn inhoudelijk: een individu is liever met de inhoud bezig, de zaak gaat voor de mens.
3. Zij zijn sturend: gericht op het uitoefenen van invloed, het geven van richting, of; Zij zijn uitvoerend: gericht op het uitvoeren van taken, ondernemen van actie binnen gestelde kaders.
4. Zij zeggen iets over hoe een persoon van nature is, of; Zij zeggen iets over hoe een persoon zich gedraagt.

Deze kenmerken samen vormen het onderstaande model:



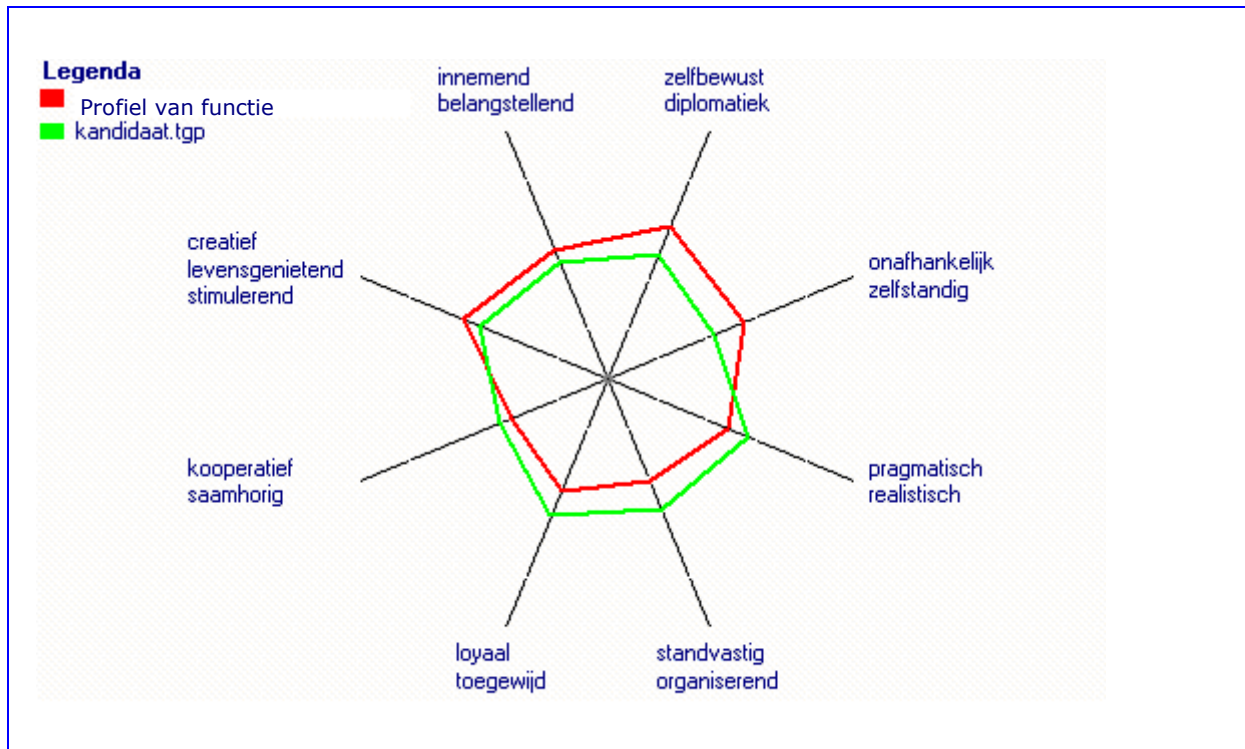
Individu, functie en organisatie

Behalve dat de persoonlijke competenties van een individu met behulp van deze benadering in kaart kunnen worden gebracht, is het ook mogelijk het competentieprofiel van een functie te vertalen. Uit een functieprofiel kan namelijk worden afgelezen of dit vraagt om competenties die meer dynamisch of stabiel van aard zijn, die relatieel of inhoudelijk zijn en of die gekenmerkt worden door sturende of uitvoerende aspecten.

Op organisatieniveau biedt het model inzicht in sterke punten van de organisatie, strategische uitgangspunten en doelstellingen en belangrijke resultaatgebieden en succesfactoren. Deze informatie is de basis voor beleid waarbinnen functies en medewerkers professioneel ontwikkeld worden. Op die manier ontstaat er een efficiënte afstemming tussen het individu en de organisatie. Zowel de organisatie als het individu kunnen op die manier optimaal de doelen realiseren.

Resultaten

Het RDA-model geeft o.a. grafisch de resultaten weer. De onderstaande grafiek geeft de match aan tussen het functieprofiel en het profiel van een kandidaat. Eenzelfde grafisch profiel met talenten, valkuilen en persoonlijke waarden van de kandidaat wordt ook gemaakt.



Nadere informatie en een demo

Nadere informatie over het RDA model en de toepassingsmogelijkheden treft u op onze website: www.pesant.nl/instrumenten . Via onze website is het ook mogelijk een demo te maken van de RDA analyse. Deze vereenvoudigde versie van het model biedt inzicht in de aanpak.