

## RDA

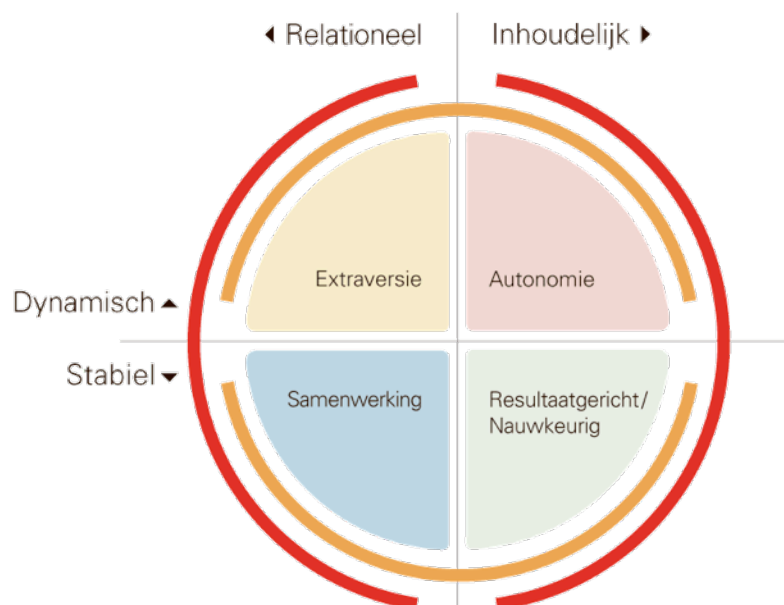
Talent is de combinatie van aanleg, kennis, vaardigheden en houding. In een sterk veranderende omgeving is wat iemand nu en in de toekomst kan belangrijker dan wat hij of zij gedaan heeft. Gedrag is daarbij een centraal aanknopingspunt.

RDA® staat voor Rol Diagrammatische Aanpak. Het RDA-model is een psychologisch en linguïstisch ordeningssysteem dat in samenwerking met de Universiteit Utrecht en de Universiteit Twente is ontwikkeld. Het model beschrijft het gedrag van mensen in termen van rollen en interacties. RDA is een analysehulpmiddel, waarmee op integrale wijze een persoon, een functie, een afdeling of een organisatie in kaart gebracht en vergeleken kunnen worden. Online maakt de deelnemer een test die uit 192 vragen bestaat.

De competentie analyse heeft tot doel het integraal zichtbaar maken van het huidige voorkeursgedrag, effectief en ineffectief, en de intrinsieke motivatie of zingeving. De resultaten hiervan, de persoonlijke profielen, worden weergegeven in een 8-assen diagram. Door het gedragsprofiel en het motivatieprofiel met elkaar te vergelijken wordt inzicht gegeven in de behoeften en mogelijkheden ten aanzien van persoonlijke en zakelijke ontwikkeling in termen van gedrag. In hetzelfde diagram kan ook een functie, of bedrijfsprofiel (competentieprofiel) geplaatst worden, zodat snel zichtbaar is of 'de persoon' voldoende past bij een functie en/of bedrijf of team.

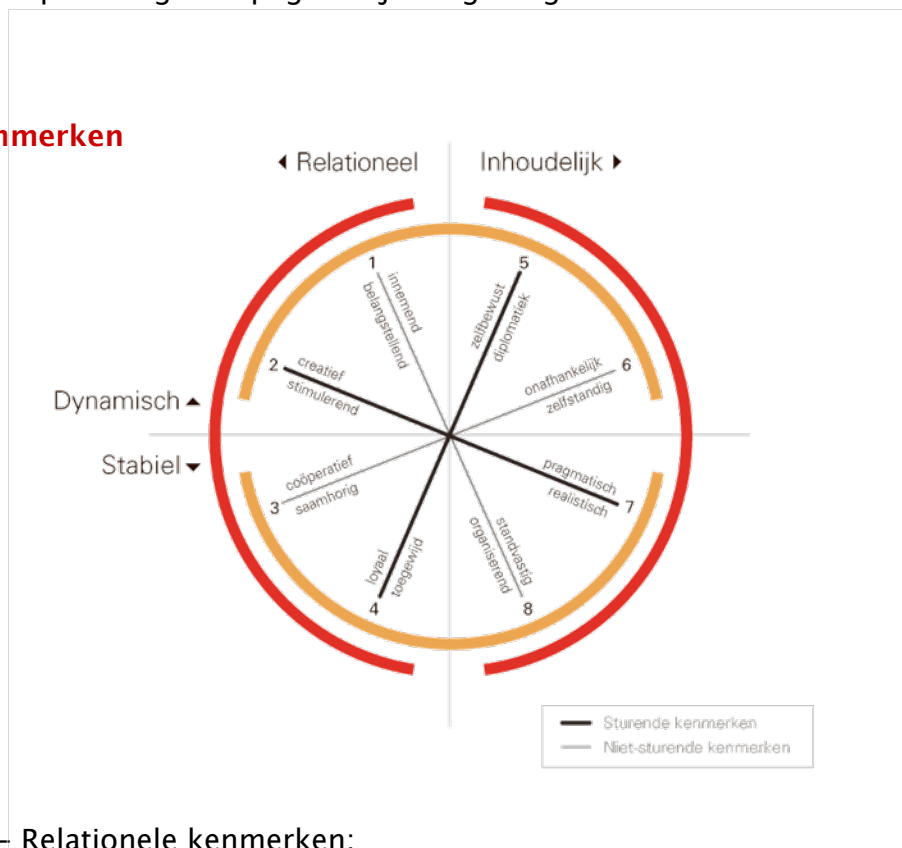
De omschreven vergelijkingen staan los van de geschiktheid op basis van kennis, vaardigheden, ervaring, of opleidingsniveau.

### Algemene indeling competentiemodel



In bovenstaande figuren is te zien dat het RDA model is opgebouwd in 4 kwadranten. Relationeel of Inhoudelijk georiënteerd, Dynamisch of Stabiel georiënteerd. Deze kwadranten zijn verdeeld in 8 assen. Elke as geeft een specifiek gedragskenmerk weer en is opgebouwd uit meerdere aspecten. In het RDA model zijn 32.000 gedragsaspecten nauwgezet gecategoriseerd. De donkere assen in de rechterfiguur geven de sturende assen weer, de lichter gekleurde assen de uitvoerende. Op de volgende pagina zijn de gedragskenmerken en assen nader toegelicht.

## Gedragskenmerken



Dynamisch – Relationele kenmerken:

- **Innemend:** relaties op kunnen bouwen en onderhouden, goede presentatie, attent.  
**Belangstellend:** interesse hebben voor anderen, sensitiviteit, open zijn, goed kunnen luisteren.
- **Creatief / levensgenietend:** humor, positieve instelling, enthousiasme, gesteld op anderen.  
**Stimulerend:** anderen kunnen motiveren en inspireren, betrokken, kwaliteiten in anderen naar boven halen.

Stabiliserend – Relationele kenmerken:

- **Coöperatief:** gericht op gezamenlijkheid, teamplayer, gericht op goede verstandhouding.  
**Saamhorig:** gericht op het ervaren van verbondenheid, hechte relaties, straalt sympathie uit.

- **Toegewijd:** oog voor het welbevinden van anderen, geduld, betrouwbaarheid, degelijkheid.  
**Loyaal:** meelevend, waardering geven, oprecht in relaties.

Dynamisch – Inhoudelijke kenmerken:

- **Zelfbewust:** bewust van eigen kwaliteiten en van anderen, slagvaardig, toont initiatief.

**Diplomatiek:** oog voor representatie, attent en voorkomend, improvisatievermogen, flexibel.

- **Onafhankelijk:** gericht op vrijheid, vermijdt claims, wil ruimte voor eigen beslissingen

**Zelfstandig:** duidelijk naar zichzelf en naar anderen, neemt en geeft ruimte.

Stabiliserend – Inhoudelijke kenmerken:

- **Pragmatisch:** nuchtere en praktische instelling, scherp oordeelsvermogen, functioneel en resultaatgericht.

**Realistisch:** objectief, nuchter, goede opmerkingsgave, kritisch, ziet mogelijkheden en beperkingen.

- **Standvastig:** gericht op houvast, zorgvuldig en ijverig, sterk doorzettingsvermogen, volhardend.

**Organiserend:** doelmatig en planmatig, streeft naar weloverwogen keuzes, duidelijke doelen.

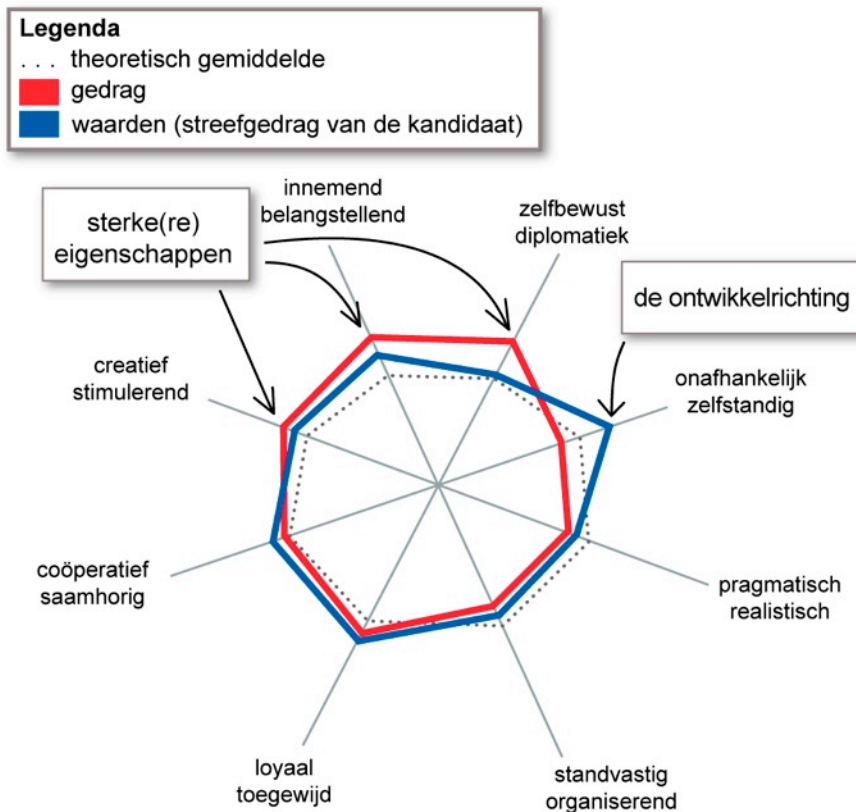
De assen 2, 4, 5 en 7 bevatten de kenmerken van meer sturende aard. Bij de assen 1, 3, 6 en 8 gaat het om de meer volgende / adviserende / niet-sturende kenmerken.

### **Gedrag en Waarden**

Het RDA-model maakt onderscheid in gedrag en waarden van een persoon.

De 'waarden' geven weer welke zaken u van belang vindt in het leven c.q. in een werksituatie. Waarden laten zich minder gemakkelijk beïnvloeden

In de figuur hieronder worden de resultaten van zowel het huidige gedrag als de intrinsieke waarden weergegeven zien. De stippellijn geeft het theoretische gemiddelde weer.



### Gedrag, waarden en functie- en streefprofiel

Ook kan een profiel vergeleken worden met een normprofiel, bijvoorbeeld samengesteld op basis van een functie-en/of competentieprofiel. Gekeken kan dan worden in hoeverre het huidige gedrag met dit [profiel matcht, maar ook of het gewenste gedrag in de richting gaat van het profiel, of anders gezegd : Wat is de mate waarin de gewenste gedragsverandering past bij de gevraagde competenties. Zo kan de mate bepaald worden waarin iemand past bij een bepaalde functie of taak.

Voor verdere informatie zie [www.BestuursCon7.nl](http://www.BestuursCon7.nl)

Wouter van der Loon

Ithaca InterActie BV

[wouter@vanderloon.com](mailto:wouter@vanderloon.com)

024-3240999 / 06-53960140