



## De Dynamiek

Onze maatschappij is continu in beweging en verandert voortdurend. Nieuwe wetten, verkiezingen en kabinet-plannen zorgen ervoor dat de publieke sector ook continu moet veranderen. Dat dit veel aanpassingsvermogen vraagt van uw medewerkers – de publieke professionals – is zo klaar als een klontje. De hamvraag is alleen, hebben zij dat vermogen ook? Dragen zij de ambities van de organisatie nog wel een warm hart toe? Met het RDA Concept krijgt u antwoord, inzicht en weet u hoe u succesvol kunt investeren in uw personeel en de cultuurverandering die u voor staat.



Het RDA Concept is een uitgebreid kennis- en ervaringsinstrument voor HRM & HRD-managers, gemeentesecretarissen en overige beslissers binnen de overheid, zorg- en onderwijssector. De basis van dit bijzonder krachtige instrument is het RDA©-model, dat staat voor Rol Diagrammatische Aanpak: het resultaat van ruim 25 jaar samenwerking tussen psychologen, onderwijskundigen en – in een later stadium – softwaredeskundigen. Het instrument is in 1985 ontstaan aan de Universiteit van Utrecht, is wetenschappelijk onderbouwd en wordt uitsluitend uitgevoerd door gecertificeerde adviseurs.



## Wat doet RDA ©?

Succesvolle organisaties maken gebruik van de kwaliteiten van hun personeel. Dat lijkt voor de hand liggend maar de praktijk is vaak anders. Vaak wordt benadrukt wat iemand niet kan of waardoor hij wordt belemmerd. Juist in een continu veranderende omgeving is de kans groot dat mensen vastlopen, niet meer op hun plek zitten en dus ongemotiveerd raken. Met alle negatieve gevolgen van dien. Met het RDA Concept draait u de negatieve spiraal om in een positieve en stelt u de ontwikkeling van uw personeel of klant centraal. Ieder mens heeft zijn talenten met de daarbij behorende valkuilen. Bij ieder mens passen dus ook specifieke functies en rollen. Met het RDA Concept © onderzoekt u de gewenste competenties m.b.t. gedrag en waarden (intrinsieke motivatie en ambitie), zowel voor de organisatie als de mensen. Op basis van deze uitkomsten kunt u zeer gericht uw organisatie sturen op gedrag en ambitie en uw personeel en de organisatie verder ontwikkelen.

Hierbij snijdt het mes aan twee kanten. Als werkgever kunt u met een gerichte aanpak uitval voorkomen, mensen beter motiveren en zicht krijgen op de kernkwaliteiten van uw medewerkers en de organisatie.





Uw medewerkers leren op hun beurt waar hun sterke en ontwikkelpunten zitten. Ze krijgen daarmee de kans om zich gericht te ontwikkelen. Dat is niet alleen stimulerend, maar ook beter voor de binding met uw organisatie.

### **Helder zicht op kernkwaliteiten.**



Het uitgangspunt van RDA© is dat de competenties van de medewerkers zowel op individueel als op organisatieniveau worden versterkt. Met het RDA Concept© onderzoekt u alle medewerkers individueel. Leg alle uitslagen naast elkaar en u krijgt helder zicht op alle zichtbare én verborgen kernkwaliteiten binnen uw organisatie. Dit geeft goed weer of er een discrepantie zit tussen de ambities van uw organisatie en haar potentie. RDA© objectiveert de waarneming. U weet waar, wanneer en hoe u moet investeren in uw personeel en uw organisatie. Of het nu gaat om een cultuuranalyse, selectie en of (her)plaatsing, re-integratie, outplacement of het gewenst leiderschap bij een cultuurverandering, de investering leidt tot een betere balans voor mens en organisatie.



### **Van onderzoek tot coachen.**



Uw medewerkers vullen één of meerdere digitale vragenlijsten in. Welke zij maken, wordt bepaald door de vraagstelling, bijvoorbeeld 'Ben ik geschikt voor een specifieke functie?' Vervolgens vergelijken we de resultaten met de profielen. U kunt het profiel van de medewerker afzetten tegen eerdere profielen van dezelfde persoon, tegen het gewenste (functie)profiel en tegen profielen van andere medewerkers. Na de metingen krijgen uw medewerkers een rapportage en een gesprek met een adviseur of coach. Hierdoor komen zij en dus uw organisatie in een veranderingsproces. U ontvangt de rapportages in makkelijk leesbare grafieken met relevante toelichting. De tekst is aan te passen aan het niveau en de behoefte van de medewerker en het aalgebruik binnen uw organisatie. Dit vergroot de herkenbaarheid.



### **Persoonlijke ontwikkeling centraal**

Bij de onderzoeken staat de ontwikkeling van de mens centraal. Het brengt het persoonlijke profiel in kaart: 'Wie ben ik? Wat wil ik? En waar liggen mijn talenten en mijn valkuilen?' Als dat helder is, kijken we waar en hoe de persoon het meest tot zijn recht komt. Een goede match tussen het persoonlijke profiel en het functieprofiel maakt de puzzel compleet: de juiste mens op de juiste plaats!



## Het RDA concept is een betrouwbaar instrument bij:

### Instroom:

- opstellen rol/functie profielen op basis van gedrag en waarden
- selectie nieuwe medewerkers
- plaatsing medewerkers



### Doorstroom:

- loopbaanontwikkeling en –oriëntatie
- matchen voor de huidige, een nieuwe of een andere functie
- re-integratie
- Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)
- Professioneel Ontwikkel Plan (PROP)
- teamsamenstelling (denk hierbij aan projectteams, werkgroepen, MT)
- coachen
- werk & leertrajecten klantmanagers
- competentieontwikkeling en competentie management (management development)



### Uitstroom:

- toe aan een nieuwe job
- 700 beroepen gekoppeld aan gedrag en waarde



### Cultuur verandertrajecten:

- missie en visie vertaald naar gedrag en kernwaarden van de organisatie
- aanwezige cultuur versus gewenste cultuur
- leiderschapstijl in relatie tot fase van organisatieontwikkeling en cultuur verandertraject
- interventiemodellen
- adviezen sturen op gewenst gedrag



### Overige dienstverlening:

- advies en ondersteuning
- wetenschappelijk onderzoek



- RDA Talentendatabase gedrag en waarde voor overheidsinstanties (onder licentie)
- RDA Re-integratiedatabase voor Sociale Diensten en SW bedrijven (onder licentie)
- bezuinigingen
- diversiteitenbeleid
- interim inzet HR en HRD professionals
- sturen op gedrag via procesbeschrijvingen



### Wetenschappelijke bouwstenen.

Wetenschappelijk onderzoek en de persoonlijkheidstheorie – die gericht is op de zogenaamde BIG5 persoonlijkheidskenmerken – vormen de basis voor reguliere competentieonderzoeken. Het RDA Concept gaat echter verder en is uitgebreider. Ook onderzoek naar waarden, gedrag, vaardigheden, capaciteiten, cognitie, emoties en fysieke condities vallen binnen dit HRM & HRD instrument. De volgende onderzoeken zijn beschikbaar:

- Eigenschappen of gedrag
- Waarden (intrinsieke motivatie en ambitie)
- Vaardigheden
- Capaciteiten (intelligentiemeting)
- Interessegebieden
- Leerstijlen
- Ziektebeleving en fysieke condities



### De unieke voordelen van het RDA Concept:

#### Uw menselijk kapitaal in beeld.

De onderzoeken worden op basis van een gebruikerscode opgeslagen in een database. De uitkomsten kunnen worden ingezet voor andere vragen m.b.t. organisatieontwikkeling en HRM & HRD vraagstukken.





## **U haalt het beste uit uw medewerkers.**

Het RDA Concept © is gericht op de ontwikkeling van uw mensen. Welke functie of rol past het beste? Het RDA Concept © geeft antwoord waardoor u gericht en succesvol kunt investeren in uw medewerkers of klanten.



## **Uw aanwezige en gewenste cultuur scherp in beeld.**

Door uw kernwaarden te vertalen naar een cultuurprofiel van uw organisatie en deze te vergelijken met het aanwezige cultuurprofiel worden de verschillen duidelijk zichtbaar. Interventiemodellen om de cultuur verandering vorm te geven kunnen worden vastgesteld. Hierdoor kunt u sturen op het gewenst gedrag binnen uw team afdeling of organisatie.



## **Maatwerk.**

We bieden oplossingen op individueel-, afdeling- en organisatieniveau, afhankelijk van uw vraagstelling.

## **De onderzoeken zijn in te vullen via internet.**

De vragenlijsten kunt u vanaf de werkplek of vanuit huis laten invullen.



## **Tijd- en kostenbesparing:**

- Het invullen van de vragenlijst kost slechts ca 30 minuten.
- Eenmalig onderzoek is de basis.
- Indien gewenst kunt u out of pocket kosten besparen door medewerkers te laten certificeren om met het RDA Concept te mogen werken.
- Eén onderzoek voldoet.



## **Een wetenschappelijk schat aan ervaring**

- Het RDA instrument is wetenschappelijk onderbouwd. (ca 30.000 woorden zijn gekoppeld aan gedrag en waardekenmerken)
- U maakt gebruik van meer dan 25 jaar aan kennis en ervaring op het gebied van waarden en gedrag, opgeslagen in een centrale database.
- U krijgt zichtbare en meetbare informatie op individueel, team- en organisatieniveau.



## Vertaling competentieprofiel en kernwaarden naar menselijk gedrag.

De teksten uit uw competentieprofielen en beleidsnotities vertalen wij naar wat dit concreet betekent voor het gedrag van uw medewerkers en de kernwaarden van uw organisatie.

## Klant aan het woord.



### “De juiste mensen op de juiste plek”

Netty Deelen, voormalig manager MaZa gemeente Meppel  
Als manager gaf Netty leiding aan de kersverse afdeling Maatschappelijke Zaken, ontstaan uit een samenvoeging van de voormalige afdeling Sociale Zaken & Arbeidsmarkt met de afdeling Welzijn, Onderwijs en Sport.



‘Voor het opnieuw opzetten en organiseren van de afdeling is gebruik gemaakt van het instrument competentie management. Iedere medewerker van de afdeling Maatschappelijke Zaken kregen een ‘Talenten- en interesseonderzoek’ aangeboden, gebaseerd op het RDA©-model. Het is verstandig om rekening te houden met de aanwezige competenties en (ontwikkel)-capaciteiten van medewerkers.’



Niet alleen bij het invullen van vacatures maar ook bij het opzetten van een geheel nieuwe afdeling! Het RDA©-model spreekt mij aan, omdat je hiermee prima inzicht krijgt in de talenten en ontwikkelpunten van je medewerkers. Ik vind dit niet alleen van belang voor een goede inpassing – de juiste mens op de juiste plek dus – maar ook voor de verdere persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.’



BestuursCon7 bv  
Postbus 133  
8530 AC Lemmer  
[www.bestuurscon7.nl](http://www.bestuurscon7.nl)  
e-mail: [info@bestuurscon7.nl](mailto:info@bestuurscon7.nl)  
BestuursCon7 is licentiehouders RDA©