

EVZ MAAKT HET MOGELIJK COMPETENTIES TE METEN MET RDA

Bij verschillende organisaties hebben wij de afgelopen jaren competentie-management ingevoerd en steeds vaker werd ons de vraag gesteld: hoe kunnen wij competenties meetbaar maken? Onlangs hebben wij een licentie genomen op de Rol Diagrammatische Aanpak (RDA). RDA, ontwikkeld aan de universiteit van Utrecht, biedt de mogelijkheid competenties meetbaar te maken, hetgeen input levert voor onder meer functionerings- en beoordelingsgesprekken, werving en selectie, teamvorming en Management Development-programma's.

EVZ	organisatie-advies
adres:	Ringbaan West 306A 5025 VB Tilburg
tel:	013 463 50 40
fax:	013 467 13 36
e-mail:	evz@evz.nl
site:	www.evz.nl

Het meetbaar maken is voor veel organisaties erg lastig

Competentiemanagement is een instrument voor het management (en medewerkers) om medewerkers gericht te sturen op de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en gedrag (competenties). Organisaties die competentie-management hebben ingevoerd, hebben veelal het systeem van POP- en functionerings- en beoordelingsgesprekken waarin medewerkers worden beoordeeld op hoe men zich ontwikkelt op bepaalde competenties en op welke resultaten dit heeft opgeleverd. Het management heeft in dit beoordelingsproces een belangrijke rol. Juist van het management horen wij vaak dat zij het lastig vinden om medewerkers op een goede en vooral objectieve manier te beoordelen. Immers competenties zijn door managers over het algemeen niet meetbaar maar wel waarneembaar. Juist het management is er dus bij gebaat om naast hetgeen men zelf kan waarnemen een tool in handen te hebben die op een meer objectieve manier de competenties van medewerkers kan vaststellen.

RDA maakt competenties op een snelle en eenvoudige manier meetbaar

RDA is (in 1985) ontwikkeld door dr. Henk van Harten, psycholoog. Het model is vervolgens verder doorontwikkeld door Harry Oude Wolberink en Henk van Harten, zodanig dat het toepasbaar is voor organisaties. In het RDA-model zijn verschillende psychologische theorieën ondergebracht waaronder de bekende BigFive persoonlijkheidseigenschappen. Bij de ontwikkeling van RDA is veelvuldig gebruik gemaakt van alle relevante statistische methodieken en technieken zoals in de testpsychologie gehanteerd worden. RDA beschrijft het gedrag van mensen in organisaties in termen van rollen en interacties. Dit gedrag is beschreven in 32.000 begrippen.

Voor de toepassing van RDA in de dagelijkse bedrijfsvoering zijn verschillende meetinstrumenten ontwikkeld. Hiermee kunnen eigenschappen, waarden en vaardigheden van medewerkers worden getest. Deze testen zijn gedigitaliseerd en kunnen via internet worden afgenomen. Daarnaast biedt RDA de mogelijkheid om aan de hand van een vastgestelde methode functie-/competentieprofielen op te stellen. Omdat de methodiek van de verschillende testen en het maken van het competentieprofiel hetzelfde is, is het mogelijk de resultaten onderling te vergelijken. U krijgt daarbij antwoord op de vraag in hoeverre medewerkers matchen met het huidige of toekomstige competentieprofiel. De informatie uit de verschillende testen biedt input voor ondermeer werving- en selectie-trajecten, functionerings- en beoordelingsgesprekken en MD-trajecten.

Competentiebibliotheek gekoppeld aan RDA

EVZ heeft haar competentiebibliotheek gekoppeld aan de RDA-methodiek. Dit betekent dat als u een competentieprofiel voor een functie heeft opgesteld wij de koppeling kunnen leggen met de RDA-methode. Het voordeel dat het u biedt is, dat u daarbij gebruik kunt maken van de verschillende testen die zijn ontwikkeld in de RDA-methode.

Indien u meer informatie wenst over RDA neem dan contact op met Tom Eekelder, telefoon 013 - 463 50 40

WIE VOLDOET ER NU NIET AAN DE BIGFIVE PERSOONLIJKHEIDSEIGENSCHAPPEN?

...
ik beschouw mezelf als
erg consciëntieus in het
openstaan voor extraverte
en instabiele aanpassingen
...

