



Rapportage

RDA

Ontwikkelingstraject VAKPROFIELBOUW

VOORBEELD

Kandidaat : dhr. D. Test

Adviseur :

Datum gesprek :

Inhoudsopgave:



1. Voorwoord:	3
2. Gedrag en Waarden:	4
2.1. Gedragsanalyse:	5
2.1.1 Algemene omschrijving:	5
2.1.2 Persoonlijke leiderschapkenmerken:	5
2.1.3 Samenwerken:	5
2.1.4 Besluitvorming & beoordeling:	6
2.1.5 Omgaan met belangen:.....	6
2.1.6. Werksituatie:.....	6
2.1.7 Aandachtspunten:	7
2.2 Waarden:	8
3. Functie:	9
4. Matching:	10
4.1 Conclusie functieontwikkeling:.....	11
4.2. Conclusie persoonlijke ontwikkeling:	12

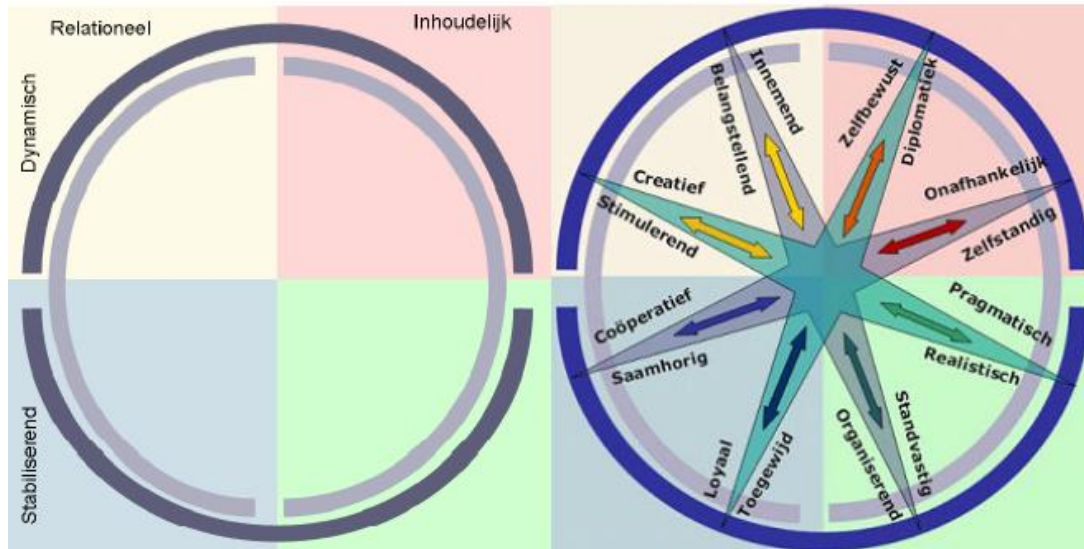


1. Voorwoord:

VAKPROFIELBOUW wil haar collega's de gelegenheid geven zich optimaal te ontwikkelen en daarbij ook de effectiviteit van de samenwerking binnen VAKPROFIELBOUW bevorderen.

In het kader van persoonlijke ontwikkeling heeft u twee online vragensets ingevuld waarmee uw persoonlijk functioneren op basis van gedragscompetenties in kaart is gebracht.

Het RDA-model definieert acht hoofdassen die staan voor de acht basiskenmerken in het functioneren van mensen.



Figuur 1. Algemene onderverdeling van het RDA-model.

De vragenlijsten die zijn ingevuld, geven scores op deze acht assen en zijn in deze rapportage grafisch weergegeven in de diagrammen.

Uw persoonlijke uitslagen worden binnen deze rapportage met elkaar vergeleken, waarmee uw persoonlijke gewenste ontwikkelingsrichting in beeld wordt gebracht. Naar aanleiding van de gevonden ontwikkelingsindicaties verkrijgt u enkele handvatten aangereikt voor ontwikkeling.



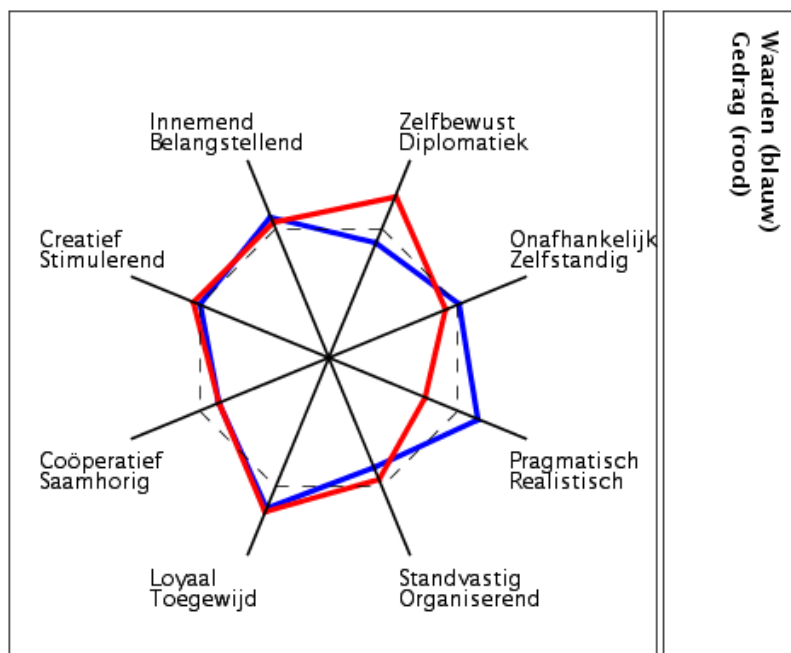
2. Gedrag en Waarden:

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

Het "gedrag" doet zich voor onder bepaalde omstandigheden, in een bepaalde situatie, in het hier en nu. Gedrag laat zich relatief makkelijk beïnvloeden. Soms komt gedrag rechtstreeks voort uit de persoon zelf, maar vaak wordt gedrag getoond onder invloed van eisen die aan een functie worden gesteld. In de grafische weergave wordt gedrag in de kleur rood weergegeven.

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 grafische weergave worden de waarden met de kleur blauw weergegeven.

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



Figuur 2. Het gedrag en waarden profiel van dhr. D. Test

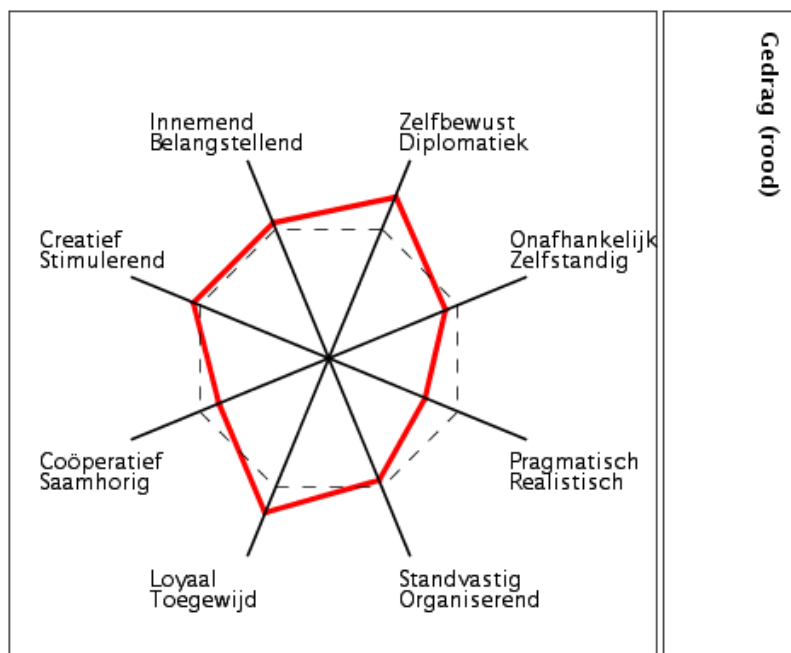


2.1. Gedragsanalyse:

2.1.1 Algemene omschrijving:

U bent betrouwbaar en oprecht in relaties met anderen, waarbij voor u centraal staat dat deze gebaseerd zijn op het geven en ontvangen van vertrouwen. U vindt het belangrijk dat anderen van u op aankunnen en dat u ook van hen op aankunt. U weet te zwijgen als iemand u in vertrouwen iets vertelt.

U heeft vertrouwen in eigen kunnen, en bent zich bewust van de bijzondere kwaliteiten en hoedanigheden van uzelf en de ander. In uw optreden kenmerkt u zich door een besluitvaardige en dynamische instelling. U bent slagvaardig en neemt gemakkelijk initiatieven. Daarbij stelt u uzelf realistische en bereikbare doelen, die u bevestigen in uw kunnen.



Figuur 3. Het gedragsprofiel

2.1.2 Persoonlijke leiderschapskenmerken:

In leidinggevende situaties kenmerkt u zich door betrouwbaarheid en betrokkenheid op zowel medewerkers als de uit te voeren werkzaamheden. U richt u erop iedereen gelijk te behandelen en stelt daarbij aan uzelf dezelfde eisen als aan anderen. Door uw onkreukbaarheid krijgt niemand de gelegenheid zich een voorkeurspositie te verwerven. Naar buiten toe tracht u de belangen van een ieder zo goed mogelijk te behartigen.

In leidinggevende situaties kenmerkt u zich door een besluitvaardige en dynamische instelling. U toont zelfvertrouwen, bent beslist in uw optreden en neemt gemakkelijk initiatieven. Naar anderen toe kenmerkt u zich door respect voor, en waardering van, hun sterke punten en bijzondere kwaliteiten.

2.1.3 Samenwerken:

In het werk streeft u naar een sfeer van veiligheid en betrokkenheid. U gaat uit van de gelijkwaardigheid van de mensen, geeft hen uw vertrouwen en laat hen merken dat u hun inzet waardeert. Daarbij bent u erop



gericht hen te ondersteunen in hun functioneren. U bent gevoelig voor wat er bij hen leeft en wat er in hen omgaat, hebt oog voor hun behoeften en belangen en houdt hier rekening mee.

In het werk streeft u naar een sfeer die zich kenmerkt door respect voor elkaar en vertrouwen in elkaars kunnen. U richt u erop de eigenwaarde en de competentie van uzelf en de ander te accentueren. U weet wat een ieder waard is, kunt goed inschatten waar ieders mogelijkheden liggen en zult deze kennis optimaal benutten om de gestelde doelen te bereiken. Het is voor u belangrijk dat een ieder wordt aangesproken op zijn sterke kanten en zijn bijzondere kwaliteiten, zodat men de kans krijgt te laten zien wat men waard is. U stelt uzelf redelijke en bereikbare doelen, die u bevestigen in uw kunnen.

2.1.4 Besluitvorming & beoordeling:

Als er besluiten moeten worden genomen, dan draagt u er zorg voor dat een ieder gehoord wordt en dat een ieders mening meetelt in het te nemen besluit. Als er besluiten moeten worden genomen, dan komt u duidelijk voor uw mening uit. U weet wat u wilt en staat voor wat u zegt. Maar ook anderen hebben recht van spreken en mogen naar voren brengen wat hun visie is. Uiteindelijk bent u vaak degene die ervoor zorgt dat de beslissingen worden genomen en dat knopen worden doorgehakt.

Bij het beoordelen let u zowel op de verrichtte activiteiten als op de inzet. Als mensen minder goed functioneren, dan zult u een beroep doen op hun gevoel van loyaliteit naar de anderen. Bij het beoordelen gaat u na of er resultaten geboekt zijn en of er vooruitgang in zit. Ook evalueert u de mate waarin men besluitvaardig kan optreden. Daarbij geeft u de ander erkenning voor zijn inzet en prestatie.

2.1.5 Omgaan met belangen:

Als anderen geconfronteerd worden met problemen of tegenslag en u nodig hebben, dan vindt u het belangrijk beschikbaar te zijn en hen hulp en steun te bieden. Aangezien u voor anderen iets betekent en vaak voor hen klaar staat, zullen ze het plezierig vinden op hun beurt iets voor u te betekenen. U geeft hen dan de gelegenheid mee te leven en accepteert de hulp en steun die u geboden wordt. Wanneer iemand problemen heeft en u in vertrouwen iets vertelt, dan weet u tegenover anderen te zwijgen.

In moeilijke situaties en bij tegenslag bent u zelfverzekerd en beheerst in uw optreden. U laat zich leiden door een sterk gevoel van eigenwaarde en zelfrespect. Ook durft u, wanneer dit nodig is, impopulaire maatregelen te nemen.

Bij meningsverschillen en in conflictsituaties durft u zich kwetsbaar op te stellen. U drijft de zaken niet op de spits en bent vergevingsgezind, zonder uzelf tekort te doen. Blijkt naderhand dat u het bij het verkeerde eind had, dan zult u dit ook kunnen toegeven en uw ongelijk bekennen. U komt op voor de belangen van anderen en geeft uw steun aan hen die zich moeilijk kunnen handhaven.

Wanneer zich meningsverschillen voordoen, dan brengt u uw mening duidelijk naar voren. Daarbij gaat u de confrontatie niet uit de weg, maar richt u zich tevens op het vinden van een oplossing die ook aan de ander recht doet.

2.1.6 Werksituatie:

- 1- Door uw ondersteunende en betrokken opstelling komt u het meest tot uw recht in situaties, waarbij het duidelijk is wat er van ieder verwacht wordt.



- 2- Door uw dynamische en resolute aanpak bent u bij uitstek op uw plaats in situaties, waar besluitvaardig moet worden gehandeld en beslissingen moeten worden omgezet in concrete actieprogramma's.

2.1.7 Aandachtspunten:

Wanneer we over talenten in het gedrag praten, dan hebben deze talenten voor ieder mens ook hun keerzijde. Deze keerzijde wordt veelal valkuil genoemd. Valkuilen kunnen voorkomen in het gedrag indien er zich situaties aandoen waarmee dit gedrag wordt gestimuleerd. Bewustzijn hiervan maakt dat we bepaalde situaties herkennen en er, indien nodig, rekening mee kunnen houden.

Een mogelijk aandachtspunt voor u is:

1- U kunt zich er soms sterk op richten prestaties te leveren, die u eer en respect bij anderen opleveren. U gaat er dan van uit dat u moet streven naar opvallende resultaten en beter moet zijn dan anderen, als u erkend wilt worden. Een uitgangspunt hierbij is dat men u alleen waardeert op grond van wat u presteert. Wanneer dingen niet succesvol verlopen, bent u kwetsbaar en ziet u dit nog al eens als een persoonlijke nederlaag.

2- U kunt de neiging hebben u te vereenzelvigen met de maatschappelijke bovenlaag en zich te presenteren als behorende tot de betere stand. Naar anderen toe vindt u het dan belangrijk om u naar uw stand te gedragen en aan uw goede naam te denken. U bent overtuigd van uw eigen superioriteit en voelt zich verheven boven degenen die in uw ogen over minder capaciteiten beschikken of van mindere afkomst zijn.

VOORBEELD



2.2 Waarden:

U wilt "mee blijven doen", u niet snel uit het veld laten slaan. Komt tijd, komt raad. U wilt open staan voor kritiek en u niet laten meeslepen door gevoelens. In de relatie met anderen wilt u rekening houden met hun mogelijkheden en beperkingen, dus niet meer verwachten dan men kan waarmaken.

Verwachtingen

Over het algemeen verwacht u van uzelf dat u een nuchtere, praktische en realistische instelling zult hanteren. Concreet houdt dit in dat u aandacht wilt schenken aan de volgende aspecten:

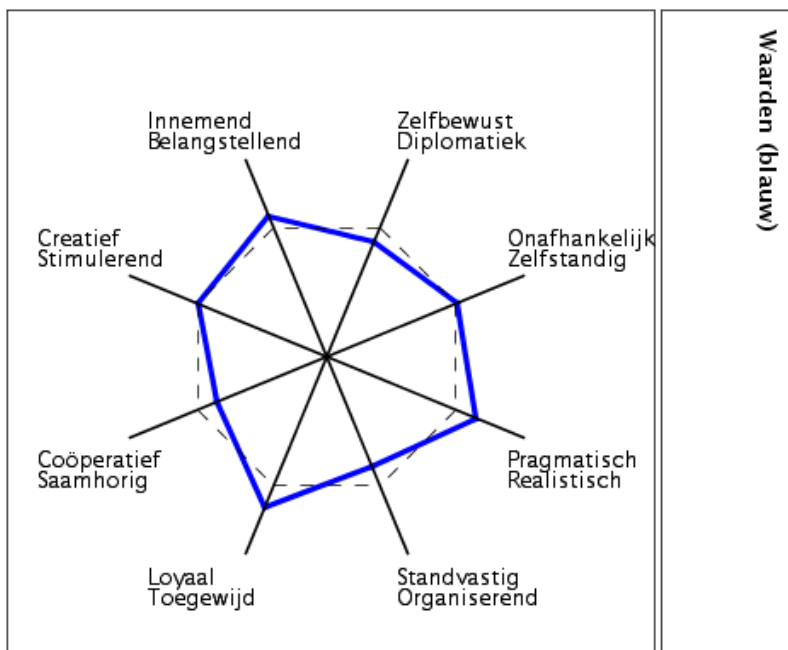
- ☑ resultaatgericht zijn, maar uitgaan van haalbaarheid en werkbaarheid,
- ☑ u richten op de toepasbaarheid van de ontwikkelde ideeën,
- ☑ rekening houden met de consequenties van het een en ander.

Omgaan met tegenslag

U wilt bestand zijn tegen stressgevoelens die zich kunnen voordoen bij lastige situaties. Vanuit die innerlijke rust wilt u niet zoeken naar een schuldvraag, maar naar oplossingen.

Omgeving

U wilt het liefst functioneren in een omgeving waarin improvisatie belangrijk is, waarin een ieder wordt gestimuleerd om naar beste kunnen te presteren.

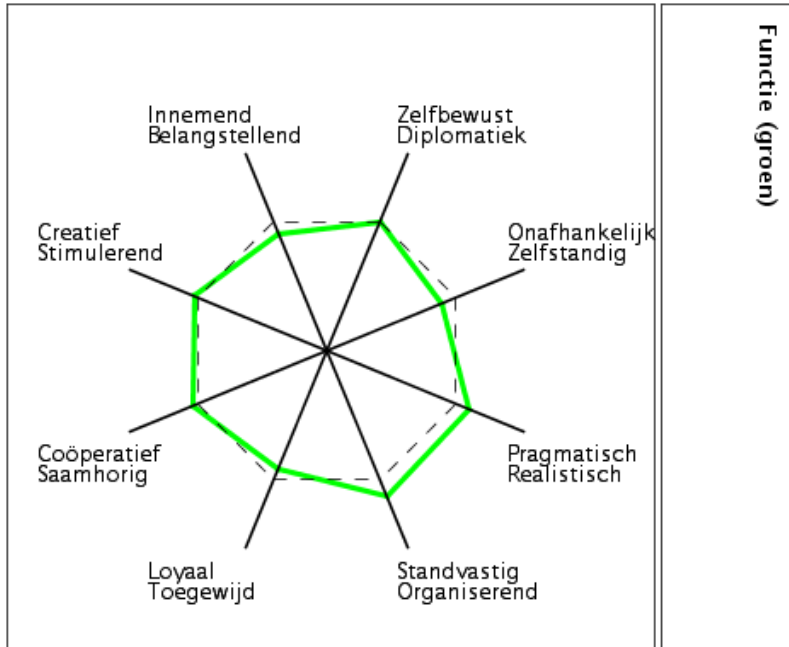


Figuur 4. Het waardenprofiel vs. gedrag.



3. Functie:

Onderstaand profiel is opgesteld aan de hand van een inventarisatie van de belangrijkste werkzaamheden en bijbehorende competenties voor werkvoorbereider. Het functieprofiel geeft hiermee een theoretisch gewenst handelingsprofiel waarmee uw resultaten zullen worden vergeleken. De groene band betreft het functieprofiel, de stippellijn geeft het theoretische gemiddelde van de scores over de assen aan.



Figuur 5. Het functieprofiel werkvoorbereider.

De functie WERKVOORBEREIDER is in vier hoofd competenties te omschrijven als:

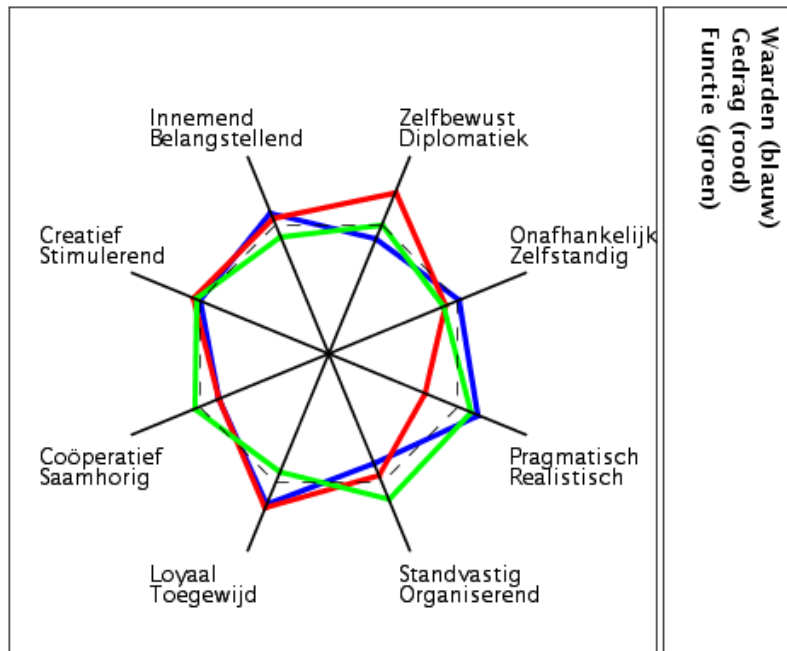
- 1- **Standvastig / Organiseren:** Sterk in het organiseren van processen en doelgericht en planmatig te werk gaan. Hij is de waakhond van gemaakte afspraken.
- 2- **Pragmatisch / Realistisch:** Een nuchtere, objectieve insteek en is analytisch sterk. Hierdoor behoudt deze altijd inzicht in de situatie.
- 3- **Onafhankelijk / Zelfstandig:** Door duidelijk en helder te communiceren geen misverstanden. Indien nodig op een directe, professionele wijze kunnen communiceren.
- 4- **Coöperatief / Samenwerken:** Samenwerken en communiceren met verschillende collega's van verschillende functie niveaus. Door het tijdig delen van kennis- en ervaringen met collega's wordt het proces optimaal ondersteund. Eventuele obstakels en daarbij behorende spanningen worden opgelost door het behoud van een goede sfeer.



4. Matching:

Als we uw gedragsprofiel vergelijken met het functieprofiel, dan kunnen we zien in hoeverre u de voor de functie gewenste gedragscompetenties vertoont.

Als we uw waardenprofiel vergelijken met het functieprofiel, dan kunnen we zien in hoeverre uw persoonlijk gewenste te ontwikkelen gedragscompetenties overeen komen met het gewenste profiel voor werkvoorbereider.



Figuur 6, De functie match met Eigenschappen en Waarden.

Competentie	Gedragsprofiel	Waardenprofiel
Standvastig / Organiseren	- / -	- / -
Pragmatisch / Realistisch	-	V
Onafhankelijk / Zelfstandig	- / V	+
Coöperatief / Samenwerken	-	-

- / - Onvoldoende aanwezig voor de functie.
- Vraagt management aandacht en / of scholing / training / begeleiding.
- V In voldoende mate aanwezig voor de functie.
- + Overtreft de functie-eisen.
- ++ Overtreft de functie-eisen in ruime mate en / of nadrukkelijk aanwezig.



4.1 Conclusie functieontwikkeling:

Momenteel voldoet u niet aan de voor de functiegestelde competenties. Uw eigenschappen profiel laat deficiënties zien op de competenties:

- 1- Pragmatisch / Realistisch.
- 2- Standvastig / Organiseren.
- 3- Coöperatief / Saamhorig.

Vanuit uw motivatiematch (eigenschappen vs. waarden) is af te leiden dat u in voldoende mate gemotiveerd bent om de functie in de toekomst met inzet en succes te beoefenen. Voor de competentie **Standvastig / Organiseren** dient u extra aandacht te geven. Voor u geldt als ontwikkelindicatie voor de beoogde functie:

Leren doelgericht en planmatig te werk te gaan en inzicht te krijgen in waar het om gaat en door te dringen tot de kern van zaak.

Leren omgaan met en het toepassen van de volgende vaardigheden:

- zaken goed structureren;
- doelgerichte acties inzetten.

In teamverband

- In teamverband leren de werkzaamheden zoveel mogelijk toe te ordenen naar personen met de vaardigheid en deskundigheid die hierop aansluit.

Besluitvorming

- Als er besluiten moeten worden genomen, leren doelgericht te werk te gaan, zich te richten op de essentie van de zaak om zo te komen tot wel overwogen keuzen.
- Leren overzichtelijke en puntsgewijze besluiten te nemen, die leiden tot duidelijke afspraken waarover naderhand weinig verwarring of misverstanden kunnen ontstaan.

Oefensituaties

- Situaties, waarin activiteiten systematisch en efficiënt georganiseerd en gepland kunnen worden.



4.2. Conclusie persoonlijke ontwikkeling:

Voor uw persoonlijke ontwikkeling is het voor u belangrijk de competentie **Pragmatisch / Realistisch** verder te ontwikkelen. Dit kunt u doen door de onderstaande leerindicaties in u op te nemen.

Leren objectief en nuchter tegenover de zaken te staan en zich niet snel uit zijn evenwicht te laten brengen.

Leren omgaan met en het toepassen van de volgende vaardigheden:

- opmerkingsgave;
- scherp beoordelingsvermogen;
- zich zonder veel omhaal op de kern van de zaak kunnen richten.

In teamverband

- In teamverband leren realistische verwachtingen t.a.v. elkaar te hebben, deze duidelijk leren tot uiting te brengen en er voor te zorgen dat ze weten waar ze aan toe zijn.

Besluitvorming

- Bij het nemen van besluiten, leren objectiviteit na te streven.
- Bij vanzelfsprekendheden en absolutismen, leren hierbij kritische kanttekeningen te plaatsen om alles in zijn juiste proporties te plaatsen.
- Ook bij complexe zaken leren deze logisch en kritisch te benaderen.

Oefensituaties

- Situaties, waarbij sprake is van een bepaalde onzekerheid in de activiteiten en er tot op zekere hoogte geïmproviseerd moet worden.

~~~~~