

Potenzialanalyse mit dem RDA Rollendiagramm



Coaching – Personalauswahl – Teambuilding – Personal- und Organisationsentwicklung



Gegen Nasenfaktor und Bauchgefühl. RDA



Wir stellen vor: RDA

RDA bedeutet Rollendiagramm-Ansatz und ist ein in den Niederlanden entwickeltes Verfahren zur Potenzialanalyse, das in Wirtschaft und Verwaltung, im Gesundheitswesen

und im Non-Profit-Bereich, in Schulen und der klinischen Psychologie seit Jahren sehr erfolgreich angewendet wird. **RDA** ist im Bereich strategischer Personalentwicklung und Coaching groß geworden.

RDA könnte auch als „Persönlichkeitsmodell“ oder „Persönlichkeitstest“ bezeichnet werden – wir finden allerdings den Begriff der Potenzialanalyse am besten, da dieser am meisten das auszudrücken vermag, was **RDA** tatsächlich leisten kann – nämlich eine gute Analyse von sowohl vorhandenen als auch zu entwickelnden und entwickelbaren Potenzialen.

Das Modell **RDA** ist neu und auch nicht – viele Dinge, die sich in der Vergangenheit bereits millionenfach bewährt haben, sind in **RDA** wieder zu entdecken; die BIG FIVE, zum Beispiel, oder Belbinsche Teamrollen. Das Rollendiagramm ist allerdings in sich komplexer und auch flexibler, was die Anforderungen an ein Instrumentarium zur Analyse von Potenzialen unter den Bedingungen von heute und der Zukunft angeht. Warum?

Das Besondere an RDA

RDA basiert auf einem ontologischen, also sprachlichen System von über 32.000 Eigenschaftsworten, die von einem Expertenteam aus Psychologinnen und Psychologen über Jahre unter bestimmten Gesichtspunkten geclustert worden sind. So war der Ursprung die Frage, welche menschlichen Verhaltensweisen effektiv und welche nicht effektiv sind – und welche anderen Kriterien man zur Sortierung der Begriffe anwenden kann. So ist letztlich das

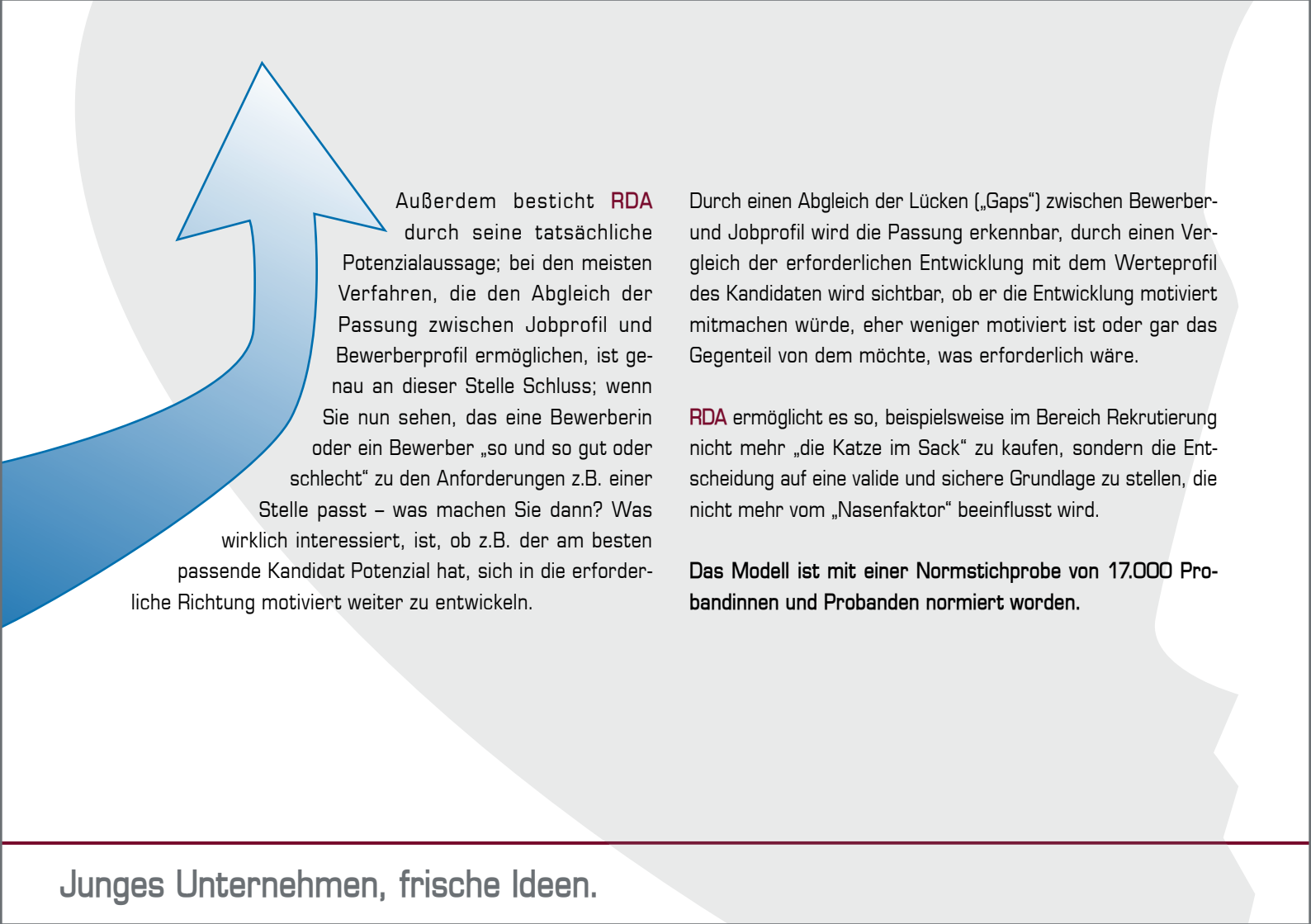
Modell mit den acht Achsen entstanden, die die Grundsäulen eines jeden **RDA**-Profils bilden. So können Sie bei jeder Eigenschaft, ob effektiv oder nicht effektiv, unterscheiden: ist diese inhalts- oder beziehungsorientiert, dynamisch oder stabil, eine steuernde Führungseigenschaft oder eine unterstützende Fähigkeit?



Einfachheit und Komplexität zugleich

Der Charme dieses theoretischen Oberbaus ist, dass Sie so auch komplexe Kompetenzmodelle, Anforderungsprofile oder Stellenbeschreibungen in **RDA** „übersetzen“ können – etwas, das immer wichtiger für unsere Kundinnen und Kunden wird, die oft schon viel Arbeit in die Entwicklung von solchen Instrumenten investiert haben. Gleichzeitig bleibt **RDA** mit der einfachen grafischen Darstellung von Profilen sehr übersichtlich, ermöglicht ein „Erkennen auf den ersten Blick“ und ist nach relativ kurzer Zeit ein verständliches Modell auch für Nicht-Psychologen.

Potenzialaussagen, die den Namen auch verdienen.



Außerdem besteht **RDA** durch seine tatsächliche Potenzialaussage; bei den meisten Verfahren, die den Abgleich der Passung zwischen Jobprofil und Bewerberprofil ermöglichen, ist genau an dieser Stelle Schluss; wenn Sie nun sehen, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber „so und so gut oder schlecht“ zu den Anforderungen z.B. einer Stelle passt – was machen Sie dann? Was wirklich interessiert, ist, ob z.B. der am besten passende Kandidat Potenzial hat, sich in die erforderliche Richtung motiviert weiter zu entwickeln.

Durch einen Abgleich der Lücken („Gaps“) zwischen Bewerber- und Jobprofil wird die Passung erkennbar, durch einen Vergleich der erforderlichen Entwicklung mit dem Werteprofil des Kandidaten wird sichtbar, ob er die Entwicklung motiviert mitmachen würde, eher weniger motiviert ist oder gar das Gegenteil von dem möchte, was erforderlich wäre.

RDA ermöglicht es so, beispielsweise im Bereich Rekrutierung nicht mehr „die Katze im Sack“ zu kaufen, sondern die Entscheidung auf eine valide und sichere Grundlage zu stellen, die nicht mehr vom „Nasenfaktor“ beeinflusst wird.

Das Modell ist mit einer Normstichprobe von 17.000 Probandinnen und Probanden normiert worden.



Wo wird RDA erfolgreich eingesetzt?

Personalmarketing, -rekrutierung und -auswahl

Fehlbesetzungen von Stellen sind ungefähr das Teuerste, was sich ein Unternehmen nur denken kann; der Prozess des Personalmarketing an sich ist bereits kostenintensiv,

Fluktuation allerdings oder Fehlbesetzungen verursachen jährlich in Deutschland Schäden in Milliardenhöhe – bei letzteren rechnet man grob mit Schäden in Höhe von 50 – 70 % eines Jahresgehalts bei Fach- und sogar zwischen 75 – und 100 % eines Jahresgehalts bei Führungskräften.

Mit **RDA** erhalten Sie deutlich mehr Sicherheit bei ihren Personalentscheidungen; ob es sich um die Nachfolgeplanung der Managementpositionen eines Unternehmens oder um die Neueinstellung von Mitarbeitenden handelt, zu oft wird nach „Bauchgefühl“ entschieden und nicht nach objektiven Kriterien.

Neben einer Aussage, wie ein Bewerber- und ein Jobprofil zueinander passen, steht bei **RDA** die Potenzialaussage, die aus dem Vergleich zwischen den Ergebnissen der Gap-Analyse (Abweichungen zwischen dem Job- und Bewerberprofil) und dem Werteprofil eines Bewerbers resultiert.



Bedarfsanalyse im Bereich Training und Entwicklung

Viele Organisationen kennen das Problem der Bedarfserhebung im Bereich Training und Entwicklung, der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Kein anderes Thema hat die Weiterbildungsbranche jemals so dauerhaft beschäftigt.

Wie wird wirklicher Bedarf nach Entwicklung sichtbar? Wie kann man sicher sein, dass es tatsächlich Bedarf ist, und nicht eine Vermutung, ein Wunsch oder eine Fehlannahme?

RDA erspart Ihnen und Ihrer Organisation hohe Kosten, wie Fehlinvestitionen für „Training von der Stange“ oder Fortbildung nach dem „Prinzip Gießkanne“. So können Sie eine Profilabnahme für alle Führungskräfte durchführen und mit den Jobprofilen abgleichen, um Entwicklungs- und Trainingsbedarf zu erkennen – und anschließend maßgeschneiderte Entwicklungsangebote entwerfen, die nur von denen besucht werden, die sie auch tatsächlich wahrnehmen sollten. Es ist nicht neu, dass die meisten Kosten im Bereich Fort- und Weiterbildung durch die Abwesenheit von Mitarbeitern vom Arbeitsplatz und ihr Fehlen im Tagesgeschäft entstehen. **RDA** ermöglicht punktgenaue Entwicklung von Fach- und Führungskräften in „Trainingsclustern“.

Einzel- und Teamcoaching

Das Rollendiagramm ist eine wertvolle Arbeitsgrundlage im Bereich Coaching. Wir stellen immer wieder fest, wie schnell wir im Coaching mit **RDA** in die Tiefe gehen können – Coach und Coachee gewinnen Zeit, die für den Coachingprozess zur Verfügung steht und Erkenntnisse, die den Veränderungsprozess beschleunigen.

Jedes **RDA** Profil ermöglicht es, nicht effektives Verhalten zu identifizieren – außerdem Unterschiede zwischen „Sein“ (being) und „Zeigen“ (showing). Wenn jemand sehr kreativ ist, aber diese Eigenschaft nicht zeigt, kann dies mehrere Gründe haben – auf jeden Fall wird er oder sie sich wahrscheinlich nicht besonders wohl fühlen, daher nicht optimal seine Ressourcen zum Einsatz bringen und so letztlich auch dem Unternehmen schaden.

Auf jeder Achse gibt es bei **RDA** sog. „Lernindikationen“, auf die man sich im Coachingprozess beziehen kann, außerdem Anregungen für den Coach, was den Umgang mit seinem Coachee betrifft.





Freisetzung von Personal

Für viele Organisationen wird die Freisetzung von Personal immer mehr zur Herausforderung. Ob Insolvenz oder Restrukturierung, immer öfter stellen sich Fragen zu Neuplatzierung und zur Entwicklung von Perspektiven für Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das Rollendiagramm ist das geeignete Vehikel, um dem Betroffenen Perspektiven für die eigene berufliche Weiterentwicklung zu schaffen. Was sind meine Stärken, was meine Schwächen? In welchem Arbeitsfeld bin ich mit meinen Kompetenzen am richtigen Platz? Was erachte ich künftig als wichtig? Auf all diese Fragen kann **RDA** mit einem geeigneten Rahmenprogramm in Form von Workshops und Seminaren Antworten geben.

Teambildung und -entwicklung, Diversity Management

Durch spezielle Möglichkeiten der Erzeugung von Teamprofilen ermöglicht es **RDA**, mit Entwicklungszielen für Teams in Kontakt zu kommen. Immer wieder begegnet uns in unserer Arbeit der Fall, das Vorgesetzte oder die Personalabteilung bereits meinen, genau zu wissen, welchen Entwicklungsbedarf ein Team hat – und wir realisieren in Gesprächen mit den Mitgliedern der Gruppe, dass eigentlich „ganz woanders“ der Schuh drückt.

Das, was für die Bedarfsanalyse im Bereich Training und Entwicklung im Rahmen einer strategischen Personalentwicklung eine Bedeutung hat, können Sie sich auch im Bereich der Entwicklung von Teams zunutze machen – durchaus auch, indem „von oben“ Entwicklungsziele vorgegeben und die Nähe des Teams zum idealen Zustand mit **RDA** überprüfbar werden.

Organisationsentwicklung

Das **RDA** Modell hält eine bewährte Strategie zur Realisierung von Veränderungsprozessen vor, die sich an den acht Achsen orientiert und nachhaltige Entwicklung „für die Organisation durch die Organisation“ ermöglicht. Sie wollen wissen, wie das funktioniert? **Das erzählen wir Ihnen gerne persönlich.**

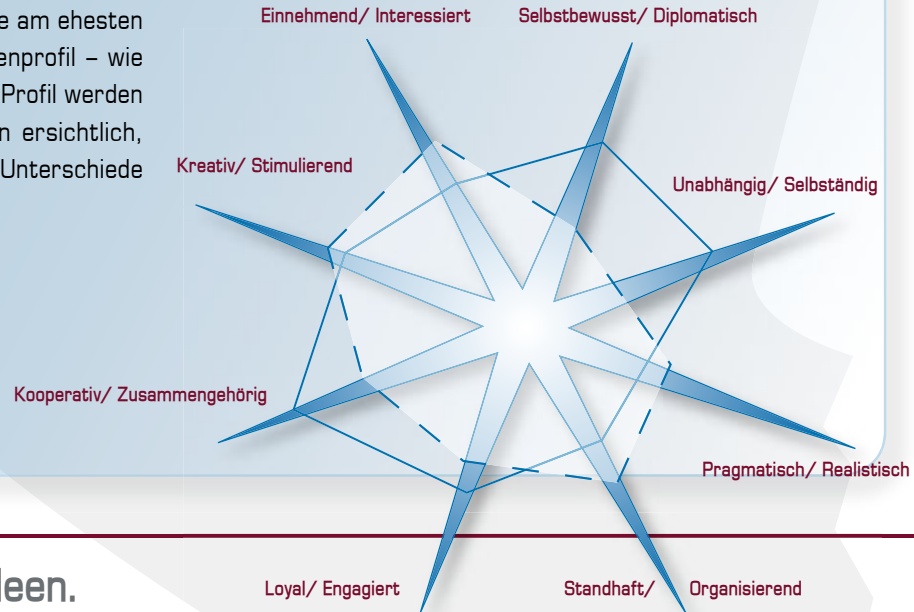


Wie funktioniert RDA in der praktischen Durchführung?

Potenzialanalysen: Eigenschaften- und Wertetest

Die Potenzialanalysen mit **RDA** werden online durchgeführt. Hierzu erhält jede Kandidatin und jeder Kandidat einen Zugangscodex. Im ersten Teil sehen sie dann jeweils zwei Aussagen – und sollen sich für die entscheiden, die am ehesten auf sie zutrifft. So entsteht das Eigenschaftenprofil – wie ist der Kandidat im Augenblick aufgestellt? Im Profil werden die Ausprägungen der einzelnen acht Achsen ersichtlich, zudem nicht effektives Verhalten und ggf. die Unterschiede zwischen „Sein“ und „Zeigen“.

Im zweiten Teil der Analyse sehen die Nutzer jeweils eine Aussage, die im Hinblick ihrer Bedeutung auf die Zukunft eingeschätzt werden soll. Ist die Aussage sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig oder gar nicht wichtig? So entsteht das Werteprofil zur Motivation, aus dem Wünsche der Weiterentwicklung abzulesen sind. Beide Tests dauern insgesamt ca. 30 Minuten und sind räumlich und zeitlich ungebunden durchführbar.



Entwicklung von Jobprofilen und Matching

Kein anderes Verfahren ermöglicht es, so zügig Jobprofile zu entwerfen, wie **RDA**. Hierzu gibt es verschiedene Möglichkeiten.

Im Wörterbuch von **RDA** können Sie durch das Auswählen von Eigenschaften, die „ideale“ Kandidatinnen und Kandidaten mitbringen sollen, Profile mit wenigen Klicks erzeugen. Eine andere Möglichkeit ist, bestehende Anforderungsprofile, Stellenbeschreibungen und Kompetenzmodelle in **RDA** zu überführen.

Erfolge mit RDA

Gerne benennen wir Ihnen Unternehmen, die **RDA** bereits erfolgreich einsetzen. Bitte sprechen Sie uns an.

Wenn Sie sich eine umfassende Präsentation von **RDA** wünschen, gerne auch vor größerer Runde, besuchen wir Sie gerne und erläutern, wie auch Sie und Ihr Unternehmen, Ihre Personal- und Organisationsentwicklung von den Vitaminen **R**, **D** und **A** profitieren können.

Wenn Sie Potenziale nachhaltig entwickeln möchten, vertrauen Sie auf **RDA**. Zu Risiken und Nebenwirkungen ist abgesehen von der Konfrontation mit der Wirklichkeit nichts bekannt. Bei Fragen sprechen Sie vertrauensvoll mit Ihrem Potenzialanalysten.

Lernen Sie sich kennen – und uns gleich dazu.

Wenn Sie an einem persönlichen Testlauf mit **RDA** interessiert sind, ermöglichen wir Ihnen gerne, kostenfrei und unverbindlich selbst eine Profilabnahme durchzuführen – Rückmeldegespräch über Ihr Profil und die Einsatzmöglichkeiten in Ihrer Organisation inklusive. **Wir wollen wissen, was Sie wissen wollen.**

Ihre Ansprechpartner für RDA in Deutschland

Matthias Siebert

Best Patterns – *die Potenzialentwickler*

Scharnhorststr. 43

44147 Dortmund

Tel. +49 (0) 231 882 48 85

Funk +49 (0) 177 279 87 48

www.best-patterns.com – info@best-patterns.com

Stefan Burkhardt

Bildungsberatung Burkhardt

Am Feldwinkel 1

40474 Düsseldorf

Tel. +49 (0) 211 418 46 05

Funk +49 (0) 173 525 65 56

www.debraco.de – www.rollendiagramm.de

Junges Unternehmen, frische Ideen.