

Drijfverenanalyse

Vera Voorbeeld

Functie

Organisatie

HRM Profielen

www.hrmprofielen.nl

085-8769741

14-08-2023

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Inleiding drijfverenanalyse	2
Drijfverentheorie en achtergronden	3
De essentie per drijfveer	7
Uitleg hoge en lage scores op de verschillende drijfveren	8
Hoe leest u deze analyse?	10
Uw score op de drijfveren	11
Uw overheersende drijfveren	13
Uw hoogste drijfveer (Zakelijk)	13
Uw tweede drijfveer (Theoretisch)	15
Uw situationele drijfveren	17
Uw derde drijfveer (Esthetisch)	17
Uw vierde drijfveer (Autonomie)	19
Uw neutrale drijfveren	21
Uw vijfde drijfveer (Sociaal)	21
Uw zesde drijfveer (Ideëel)	23
Aantekeningen	25
Persoonlijk actieplan Vera Voorbeeld	26

Inleiding drijfverenanalyse

Drijfveren spelen een belangrijke rol in ons dagelijks leven; in de werkomgeving en in het sociale leven. Inzicht in de drijfveren van mensen helpt ons te doorgronden *waarom* mensen de dingen doen die ze doen. Drijfveren geven datgene wat mensen werkelijk interesseert weer en zeggen iets over wat iemand wil bereiken.

Drijfveren bepalen welke afweging iemand maakt, voordat hij of zij tot handelen overgaat. Zij sturen het beslissingsproces, wat vervolgens het gedrag bepaalt dat iemand vertoont. Drijfveren geven zowel bewust als onbewust richting aan ons gedrag.

Drijfveren bepalen voor een belangrijk deel wat mensen aanzet tot het ondernemen van actie en wat iemand beweegt. Zo komt het voor dat twee personen met verschillende drijfveren in dezelfde situatie totaal verschillend handelen.

Drijfveren zijn ook sterk bepalend in welke mate iemand gebruikmaakt van de competenties waarover hij of zij beschikt. Iemand kan beschikken over de juiste competenties en een duidelijk beeld hebben van wat er van hem of haar verwacht wordt, maar als de persoon in kwestie hiervoor niet de motivatie heeft, zal het resultaat zeer beperkt zijn.

Onderzoek naar succesvolle mensen toont aan dat zij zich bovengemiddeld bewust zijn van hun motivatie en drijfveren. Zij zoeken bewust functies, rollen, taken, organisaties en teams op die aansluiten bij hun drijfveren. Hierdoor gaan de dingen die zij doen meer als vanzelf en geven ze in veel gevallen plezier en energie. Als iemand zijn of haar drijfveren kan benutten in de functie, rol of taak die hij of zij heeft, zet de persoon makkelijker een stap extra.

Andersom geldt dit ook; wanneer iemand een rol, taak of functie vervult die niet aansluit bij zijn of haar drijfveren, dan leidt dit vaak tot frustratie, stress en demotivatie. Hierbij is zowel persoon in kwestie als de organisatie niet gebaat, ook niet wanneer dit hem, haar of de organisatie winst oplevert.

Met het inzicht in uw drijfveren en in die van anderen kunt u hierop functies, taken en rollen beter laten aansluiten, waardoor de kans op succes aanzienlijk vergroot wordt. Daarnaast kunt u door dit inzicht in het verleden gemaakte keuzes of behaalde resultaten doorgaans beter verklaren en hier lering uit trekken.

Drijfverentheorie en achtergronden

De drijfverenanalyse is gebaseerd op het wetenschappelijk onderzoek van Dr. Eduard Spranger, een Duitse gedragswetenschapper. Hij classificeerde zes drijfveren: de theoretische drijfveer, de zakelijke drijfveer, de autonome drijfveer, de esthetische drijfveer, de sociale drijfveer en de ideële drijfveer.



Theoretisch

Zakelijk

Autonomie

Esthetisch

Sociaal

Ideëel

Drijfveren zijn volgens Eduard Spranger een optelsom van ervaringen, opgedaan door afkomst, opvoeding, kennis en opleiding. De waardering van die ervaringen (positieve of negatieve), maakt dat wij persoonlijke overtuigingen vormen. Op basis van onze overtuigingen maken wij de afweging in bepaalde situaties wel of niet in actie te komen (daarom: drijfveren).

Onze drijfveren bepalen in belangrijke mate door welke bril wij naar de wereld om ons heen kijken. Men kan ook spreken over wereldbeschouwing, een manier om het leven te waarderen. Over het algemeen bepalen de hoogste twee, soms drie drijfveren, de richting in iemands leven.

De zes drijfveren van Dr. Eduard Spranger nader uitgelegd:

Theoretische drijfveer



De theoretische drijfveer kenmerkt zich door zijn honger naar kennis. Mensen met deze drijfveer hebben sterk de behoefte om kennis te vergaren, dingen te ontdekken en uit te zoeken. Vaak zijn ze nieuwsgierig aangelegd en kunnen ze goed analyseren en onderzoeken.

Door hun leergierige en objectieve houding zijn ze goed in het filteren van informatie. Mensen met een theoretische drijfveer zijn niet snel geneigd te oordelen en zullen alle informatie grondig onderzoeken voor ze iets aannemen, of hun mening vormen.

Iemand met deze drijfveer stelt vaak de waarom- vraag. Ze zijn gericht op het beredeneren en verklaren van aspecten. Deze worden doorgaans vergeleken met theorieën, modellen en andere objectieve informatie. Vaak wordt hier uitgebreid de tijd voor genomen. Het vergaren en uitbreiden van kennis is voor de theoretische medemens zeer belangrijk. Hij of zij is vaak meer gericht op ratio dan op gevoel.

Zakelijke drijfveer



De zakelijke drijfveer kenmerkt zich door zijn streven naar het behalen van rendement voor geleverde inspanning, het 1+1=3 principe. Zij hebben een sterke interesse in praktisch gebruiksgemak, tijd en geld. Mensen met deze drijfveer zijn vaak sterk gericht op de inzet van talenten, geld en hulpbronnen.

De zakelijke medemens vindt efficiëntie en financiële onafhankelijkheid op de lange termijn belangrijk. In veel situaties nemen ze een nuchtere en zakelijke houding aan. Ze denken in termen van productie, marketing en consumptie. De zakelijke mens is vooral gericht op het genereren van meer winst en het realiseren van meetbare resultaten. Wanneer dit lukt, geeft hen dat vaak veel voldoening.

Op deze manier zijn mensen die gedreven worden door de zakelijke drijfveer vaak in staat het optimale te halen uit hun talenten en tijd om zo hun potentieel te realiseren.

Autonome drijfveer



De autonome drijfveer kenmerkt zich door zijn behoefte aan sturing en het bepalen van zijn eigen lot. Iemand met deze drijfveer wil graag zijn of haar eigen koers bepalen, maar vaak ook de koers van anderen. Ze denken graag in mogelijkheden en streven het hoogst haalbare na. Ze hebben een sterke behoefte aan autonomie en vrijheid.

Ze vinden het belangrijk om authentiek te zijn en zichzelf te laten zien en horen. Ze halen dan ook veel voldoening uit publieke erkenning of beloning. De autonome medemens is competitief en neemt graag de leiding. Ook heeft hij of zij interesse in het hebben van invloed. Dit kan zich uiten op verschillende manieren, bijvoorbeeld in invloed over anderen, invloed op de situatie, of invloed op hun eigen leven.

Esthetische drijfveer



De esthetische drijfveer kenmerkt zich vooral door de wisselwerking tussen impressie en expressie, tussen hoe de wereld op ze inwerkt en in hoe ze uitdrukken wat dat voor hen betekent. Ze schakelen daarbij continu tussen de externe (omgeving) en interne (individu) wereld.

Ze zoeken harmonie en evenwicht op allerlei gebieden en hebben een aversie tegen pijn en onbalans. De esthetische medemens heeft een sterke drang om uiting te geven aan zijn of haar eigen gevoelens en ervaringen. Hij of zij heeft behoefte aan zelfontplooiing en zelfverwezenlijking. De esthetische mens is vaak sfeergevoelig en ziet het leven als een aaneenschakeling van leermomenten en unieke ervaringen, wat bijdraagt aan de groei van de mens.

Sociale drijfveer



De sociale drijfveer kenmerkt zich door zijn interesse in andere mensen en het tonen van betrokkenheid. Mensen met deze drijfveer waarderen anderen openlijk en onvoorwaardelijk. Op deze manier komen ze aardig en sympathiek over. Zij geloven dat het helpen en ondersteunen van anderen de basis is voor menselijke relaties.

Ze vinden het prettig om iets bij te kunnen dragen aan de samenleving. Vaak is de sociale medemens dan ook gul met zijn of haar tijd en middelen. Soms kunnen ze de neiging hebben zichzelf weg te cijferen en zich te richten op de behoeften van anderen. Iemand met de sociale drijfveer kan zich sterk richten op zijn of haar persoonlijke, directe omgeving. Maar het komt ook voor dat iemand zich juist sterker richt op de maatschappij.

Ideële drijfveer



De ideële drijfveer kenmerkt zich door zijn behoefte aan eenheid, tradities, principes of (zelfbedachte) systemen. Mensen met deze drijfveer hechten waarde aan bepaalde richtlijnen, een systeem, of een leidraad om het leven richting en zin te geven.

Mensen met deze drijfveer toetsen hun eigen gedrag aan een systeem, of aan het gedrag van anderen. Dit systeem is vaak per persoon verschillend. Denk bijvoorbeeld aan politieke systemen, maar ook filosofische of religieuze systemen.

De ideële mens is volhardend wat betreft de principes die hij of zij naleeft. Bij elke beslissing zullen zijn of haar principes worden betrokken en afgewogen. Deze drijfveer kan zich op verschillende manieren uiten. Sommigen zullen de wereld willen hervormen naar hun overtuigingen. Anderen zullen mogelijk hun eigen wereld willen beschermen tegen principes die niet overeenkomen met die van henzelf.

Drijfveren ontstaan grotendeels in het eerste deel van iemands leven. Met genoeg tijd kunnen drijfveren veranderen. Echter, dit veranderproces gaat traag, drijfveren blijven vaak langere periodes hetzelfde.









De essentie per drijfveer

SAMENVATTEND

DRIJFVEER	ESSENTIE
 Theoretisch	Kennis, willen begrijpen, de feitelijke waarheid
 Zakelijk	Rendement uit geleverde inspanning, praktische resultaten
 Autonomie	Onafhankelijkheid, autonomie
 Esthetisch	Balans, zelfontplooiing, harmonie
 Sociaal	Anderen (onvoorwaardelijk) helpen
 Ideëel	Normen, principes, een gedachtengoed naleven

Uitleg hoge en lage scores op de verschillende drijfveren

De hoogte van de score op elke drijfveer vertelt meer waardoor iemand gedreven wordt. Een hoge score op een drijfveer is niet beter of slechter dan een lage score op een drijfveer. De hoogte van een score vertelt meer over de waarde die iemand hecht aan de betreffende drijfveer en de houding die iemand aanneemt ten opzichte van deze drijfveer.

DRIJFVEER	ESSENTIE	 EEN LAGE SCORE: BEHOEFTE HOE LAGER, HOE MEER	 EEN HOGE SCORE: PASSIE HOE HOGER, HOE MEER
THEORETISCH 	Kennis, willen begrijpen, de feitelijke waarheid	BRUIKBAAR <ul style="list-style-type: none"> Een functionele houding De behoefte om pas naar bruikbare kennis op zoek te gaan als dat nodig is en om eerdere ervaringen toe te willen passen 	BESTUDEREND <ul style="list-style-type: none"> Een kennisgerichte, feitelijke houding De behoefte om continu objectieve verbreding en verdieping van kennis op te doen
ZAKELIJK 	Rendement uit inspanning, praktische resultaten	TEVREDEN <ul style="list-style-type: none"> Een houding om tevreden te zijn met wat men al heeft De behoefte om bij te dragen aan een meer algemeen doel 	INVESTEREND <ul style="list-style-type: none"> Een houding om naar winst te streven De behoefte aan rendement voor geleverde inspanning
AUTONOMIE 	Onafhankelijkheid, autonomie	FACILITEREND <ul style="list-style-type: none"> Een houding om bescheiden te zijn, op de achtergrond op te willen treden De behoefte onderdeel te willen zijn van een groep 	ONAFHANKELIJK <ul style="list-style-type: none"> Een houding om het eigen lot te willen bepalen De behoefte aan autonomie en vrijheid
ESTHETISCH 	Balans, zelfontplooiing, harmonie	MET BEIDE BENEN OP DE GROND <ul style="list-style-type: none"> Een houding om nuchter te zijn De behoefte om concreet te zijn 	ERVAREND <ul style="list-style-type: none"> Een houding om het leven intens te willen beleven De behoefte aan zelfexpressie en sfeer
SOCIAAL 	Anderen (onvoorwaardelijk) helpen	KIESKEURIG <ul style="list-style-type: none"> Een meer kieskeurige houding bij het helpen van anderen De behoefte om selectief te zijn aan wie hulp geboden wordt en onder welke voorwaarden 	ONBAATZUCHTIG <ul style="list-style-type: none"> Een houding om anderen onbaatzuchtig te willen helpen De behoefte om anderen (onvoorwaardelijk) te willen ondersteunen
IDEËEL 	Normen, principes, een gedachtengoed naleven	VERANDERBAAR <ul style="list-style-type: none"> Een veranderbare, ontvankelijke houding De behoefte om nieuwe ideeën, mogelijkheden en andere manieren te verkennen 	NORMEREND <ul style="list-style-type: none"> Een normerende, principiële houding De behoefte om te leven en te handelen vanuit duidelijke en sterke normen en principes

Hoge score

Wanneer iemand hoog scoort op een bepaalde drijfveer, dan voelt iemand zich sterk verbonden met deze drijfveer. Men wordt echt gedreven om uiting te geven aan de betreffende drijfveer. De persoon wordt intrinsiek gemotiveerd door deze drijfveer en wordt er blij van als hij of zij deze drijfveer kan inzetten. Een hoge score vertaalt zich in een **passie** voor deze drijfveer.

Lage score

Wanneer iemand laag scoort op een drijfveer, dan heeft deze persoon een neutrale of afwijzende houding ten opzichte van de betreffende drijfveer. Dit heeft gevolgen voor de motivatie voor deze drijfveer, namelijk dat deze persoon niets of weinig met de betreffende drijfveer heeft. Dat waar we niets of weinig mee hebben heeft ook een sturende werking op onze keuzes. Namelijk, wat we niet waarderen of willen, zegt veel over wat we juist wel willen en waarderen en daarmee onze behoeften, uitgaande van deze specifieke drijfveer. Bij een lage drijfveer worden de **behoefte**n die iemand heeft vanuit deze specifieke drijfveer weergegeven.

Hoe leest u deze analyse?

In deze drijfverenanalyse worden uw belangrijkste innerlijke motivatoren in kaart gebracht, op basis van de antwoorden die u heeft gegeven. Waarom vertoont u dit gedrag? Wat maakt dat u in beweging komt? Vanuit welke waarden en motivatoren handelt u? Maar ook, waar hebt u een aversie tegen?

Wanneer u de analyse leest, stel uzelf bij iedere drijfveer dan de volgende vragen:

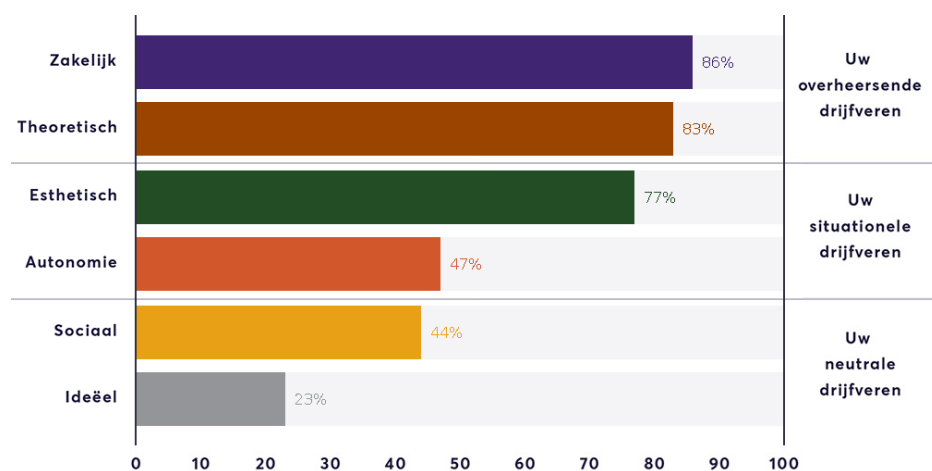
- Hoe herkent u zich in deze drijfveer?
- Op welke manier helpt deze drijfveer u in uw werk?
- Hoe hindert deze drijfveer u soms bij het bereiken van uw doelen?
- Welke inzichten haalt u voor uzelf uit deze drijfveer?
- Met welke acties vanuit deze drijfveer wilt u aan de slag?

In deze analyse worden ook kwaliteiten en ontwikkelpunten beschreven, die u kunnen helpen richting te geven om te werken aan uw persoonlijke ontwikkeling. Ook kunt u hiermee uw bijdrage aan uw team en aan de organisatie bewust vergroten.

Hiervoor kunt u gebruikmaken van het persoonlijke actieplan, dat u achterin deze analyse kunt terugvinden.

Uw score op de drijfveren

Hieronder treft u een weergave van uw persoonlijke drijfveren in volgorde van belangrijkheid. De score is gebaseerd op de antwoorden die u hebt gegeven. Hoe hoger de score in deze grafiek, hoe belangrijker de betreffende drijfveer voor u is.



Overheersende drijfveren

Uw overheersende drijfveren zijn de drijfveren waarop u het hoogst scoort, en waarmee u zich doorgaans sterk verbonden voelt. Dit zijn de drijfveren die voor het grootste deel uw motivatie bepalen om iets juist wel of niet te doen.

Uw overheersende drijfveren geven aan waar uw interesse het meest naar uitgaat. Deze hebben de grootste invloed op uw beslissingsproces en bepalen daardoor het meest welke acties u onderneemt. Uw overheersende drijfveren vormen als het ware uw sterkste innerlijke aandrijvers voor het gedrag dat u laat zien. Mensen die hoog scoren op een bepaalde drijfveer worden er blij van als zij deze drijfveer kunnen inzetten. Een hoge score op een drijfveer vertaalt zich in een passie voor deze drijfveer. In het hoofdstuk 'uw overheersende drijfveren' vindt u meer informatie over uw hoogste drijfveren.

Situationele drijfveren

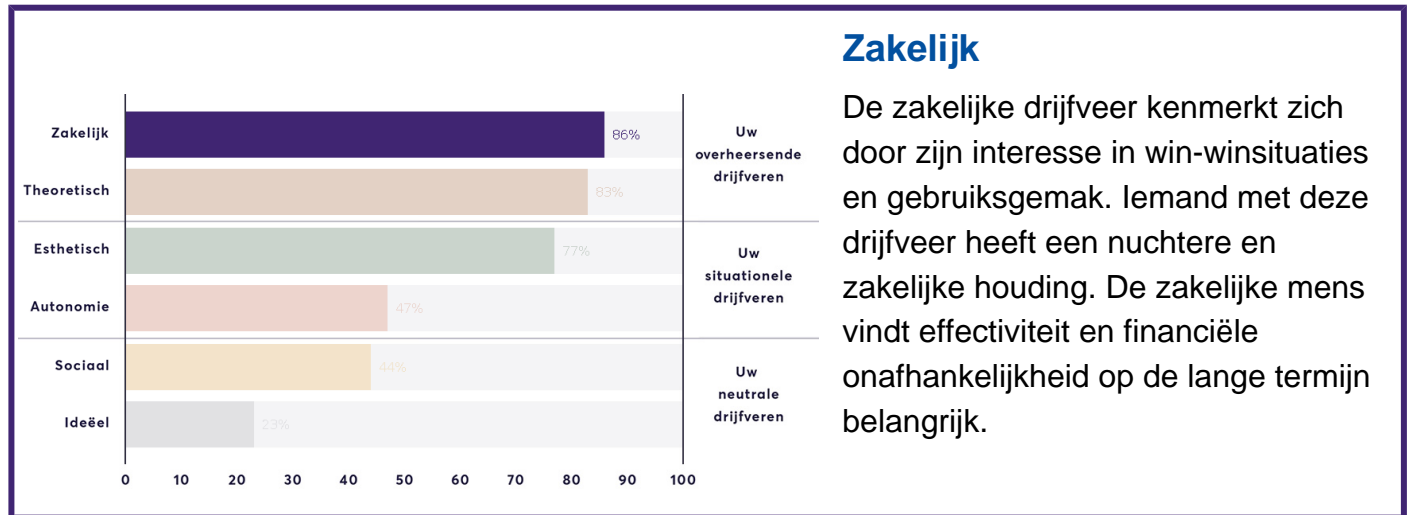
Uw situationele drijfveren hebben, afhankelijk van de situatie en uw prioriteiten, invloed op uw beslissingsproces en bepalen dan in hoeverre u actie onderneemt en welk gedrag u laat zien. In de ene situatie zullen deze drijfveren wel als belangrijke motivatoren voor uw acties fungeren en in de andere situatie niet. Uw situationele drijfveren hebben daarmee een wat minder grote invloed op uw motivatie dan uw overheersende drijfveren. Uw voorkeuren, gevoelens en behoeften voor deze drijfveer kunnen verschillen van neutraal tot positief. Ze kunnen zo nu en dan een belangrijke rol in uw leven spelen, echter pas vaak wanneer uw verlangens vanuit uw hogere, overheersende drijfveren zijn ingevuld. In het hoofdstuk 'uw situationele drijfveren' vindt u meer informatie over deze drijfveren.

Neutrale drijfveren

Uw neutrale drijfveren zijn de drijfveren waarop u het laagst scoort. Iemand die laag scoort op een drijfveer heeft een neutrale of afwijzende houding ten opzichte van deze drijfveer. Dit heeft gevolgen voor uw motivatie voor deze drijfveer, namelijk dat u hoogstwaarschijnlijk niets of weinig met deze drijfveer heeft. Dat waar u weinig of niets mee heeft, werkt sturend op uw keuzes. Dat wat u niet waardeert of wilt, zegt veel over wat u wél waardeert of wilt, en daarmee uw behoeften, uitgaande van deze specifieke drijfveer. Bij een lage score op een drijfveer worden de behoeften die u heeft vanuit deze specifieke drijfveer weergegeven. In het hoofdstuk 'uw neutrale drijfveren' worden deze drijfveren nader omschreven.

Uw overheersende drijfveren

Uw hoogste drijfveer Zakelijk



Zakelijk

De zakelijke drijfveer kenmerkt zich door zijn interesse in win-winsituaties en gebruiksgemak. Iemand met deze drijfveer heeft een nuchtere en zakelijke houding. De zakelijke mens vindt effectiviteit en financiële onafhankelijkheid op de lange termijn belangrijk.

Kenmerken



- Zij is toekomstgeoriënteerd; Vera kijkt vaker vooruit dan naar het verleden.
- Vera vindt het belangrijk om haar tijd nuttig te besteden. Tijd verspillen vindt zij zonde.
- Vera wordt gedreven door zichtbare successen. Klinkende resultaten geven haar veel voldoening.
- Vera is doelmatig. Dingen dubbel moeten doen of onnodig werk moeten verrichten kosten haar energie.
- Graag maakt Vera gebruik van methoden, systemen of werkwijzen waardoor zij efficiënt kan werken.

Kwaliteiten



- Zij zoekt naar oplossingen die alle betrokkenen iets opleveren.
- Zij bewaakt de voortgang van projecten en weet anderen aan te sporen wanneer dingen uit de pas dreigen te lopen.
- Vera heeft een goed gevoel voor zaken die winst kunnen genereren.
- Meestal weet Vera precies wat haar aandeel in een succesvol project was.
- Vera neemt vaak beslissingen met het resultaat onderaan de streep in haar achterhoofd.

Wat geeft energie?



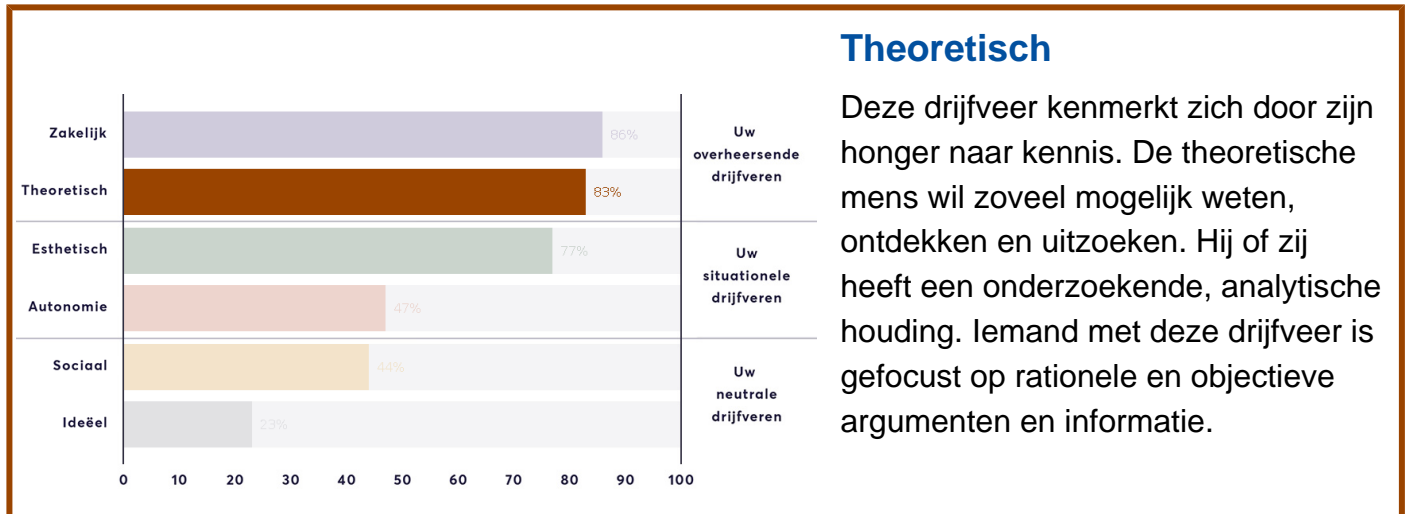
- Brainstormen over slimme toepassingen of verdienmodellen.
- Iets groots bereiken met een minimale investering.
- Het ontvangen van een passende beloning voor haar prestaties.
- Manieren of methoden vinden waarmee zij efficiënter kan werken.
- Het steken van tijd in relaties die haar verder kunnen brengen.

Mogelijke ontwikkelpunten



- Het zou Vera helpen om vaker een oprecht gesprek te voeren, waarbij onderwerpen als investeren, praktisch nut of winst niet aan de orde komen.
- Het helpt Vera zich ervan bewust te zijn dat zij anderen soms teveel beoordeelt op basis van wat zij haar kunnen opleveren.
- Haar hang naar het steeds willen benutten van nieuwe kansen kan leiden tot werkverslaving. Het is voor Vera belangrijk om hier alert op te zijn.
- Vera kan het vertrouwen van anderen vergroten door zich oprecht te verdiepen in hun behoeftes en minder in wat zij de organisatie kunnen opleveren.
- Door haar gedrevenheid in het bereiken van concrete resultaten, heeft Vera soms te weinig aandacht voor de mens achter de collega. Het helpt Vera zich hiervan bewust te zijn.

Uw tweede drijfveer **Theoretisch**



Kenmerken



- Vera weet eerder opgedane kennis goed toe te passen voor het oplossen van complexe problemen. Zij zal deze kennis wel graag eerst updaten.
- Er is soms maar weinig nodig om de nieuwsgierigheid van Vera te wekken voor zeer uiteenlopende thema's.
- Zij vindt het erg belangrijk om zaken feitelijk, objectief en onafhankelijk te kunnen onderbouwen.
- Zij heeft veel affiniteit met mensen die zich richten op het trainen, coachen of opleiden van mensen.
- Zij gelooft in het principe 'een leven lang leren.'

Kwaliteiten



- Vera komt goed voorbereid en kundig ter zake op een overleg.
- Vera heeft geleerd om niet te pretenderen dat zij alles weet en blijft nieuwsgierig.
- Vera is gericht op het analyseren en oplossen van problemen.
- Vera heeft de kwaliteit om veel kennis tot zich te kunnen nemen over uiteenlopende thema's en de opgedane inzichten lang te onthouden.
- Vera heeft een nieuwsgierige houding en staat er altijd voor open om nieuwe dingen te leren.

Wat geeft energie?



- De mogelijkheid om iets te leren van vooraanstaande specialisten op bepaalde vakgebieden.
- Het doen van uitgebreid onderzoek en het verzamelen van informatie.
- Het oplossen van een lastig of complex vraagstuk.
- Het kunnen beredeneren of verklaren van specifieke gebeurtenissen.
- Een omgeving waarin continue leren actief wordt gestimuleerd.

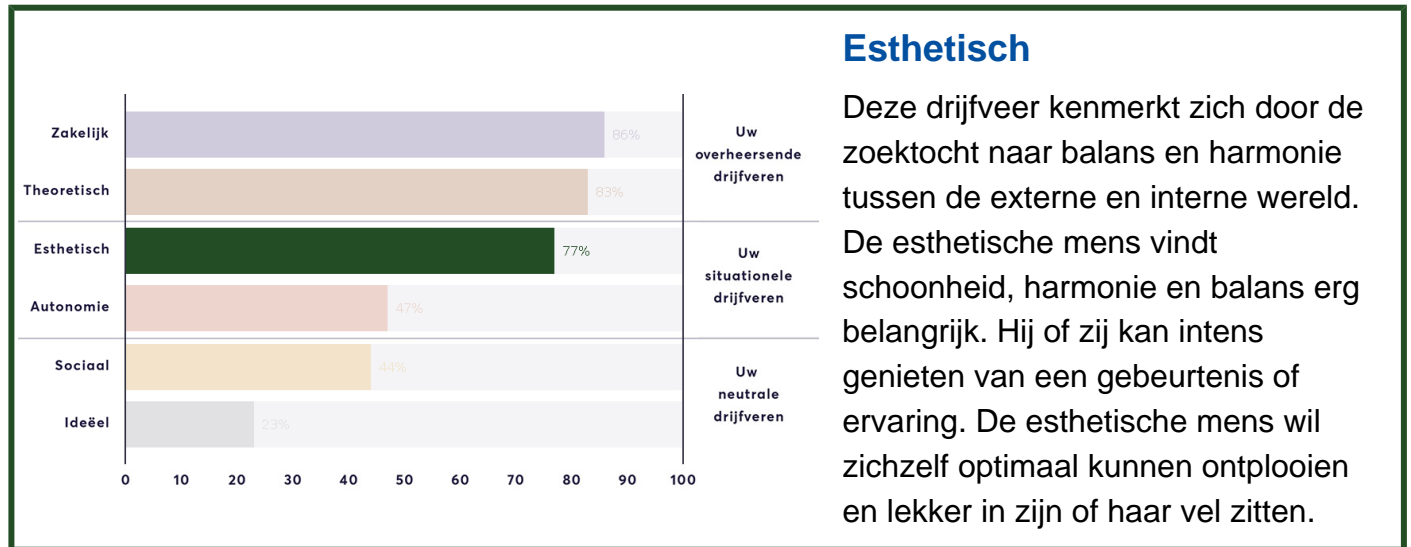
Mogelijke ontwikkelpunten



- Vera kan soms op anderen, die minder kennisgedreven zijn dan zij, afstandelijk overkomen. Het zou haar helpen zich dit te realiseren.
- Het zou Vera helpen meer oog te hebben voor de waarde van ervaringsdeskundigen. Wat kan zij van hen leren?
- Soms wil zij eerst alle ins en outs weten, voordat zij tot actie overgaat. Vera zou zich vaker af mogen vragen hoe efficiënt dit is.
- Vera zoekt soms naar kennis om de kennis. Hiervan zou zij zich vaker bewust mogen zijn.
- Als Vera kennis vergaart, zou zij vaker het einddoel voor ogen mogen houden. Hoeveel kennis heeft zij echt nodig?

Uw situationele drijfveren

Uw derde drijfveer **Esthetisch**



Kenmerken



- Soms wordt Vera door anderen gecompimenteerd met haar persoonlijke smaak en oog voor detail.
- De ene dag kan een negatieve sfeer juist veel impact hebben op de gemoedstoestand van Vera, terwijl zij er op een andere dag juist minder last van kan hebben.
- Als een ander vrij vol emoties zit, merkt Vera dit doorgaans direct op.
- Vera voelt zich thuis in een werkomgeving waarin zij ruimte krijgt voor ontplooiing en waarbinnen zij haar creativiteit de vrije loop kan laten.
- Afhankelijk van de situatie kan zij ervan genieten tijd te besteden aan zichzelf om er goed uit te zien en zich stijlvol te kleden.

Kwaliteiten



- Zij gaat voor zowel de vorm als de inhoud.
- Zij heeft vaak een vernieuwende en verrassende kijk op veel dingen.
- Meestal kan Vera goed samenwerken met zowel creatieve mensen als niet-creatievelingen.
- Vera waardeert initiatieven omtrent duurzaamheid en klimaat.
- Vera kan zowel goed individueel als in teamverband werken. In beide gevallen werkt zij liefst wel in een fijne omgeving.

Wat geeft energie?



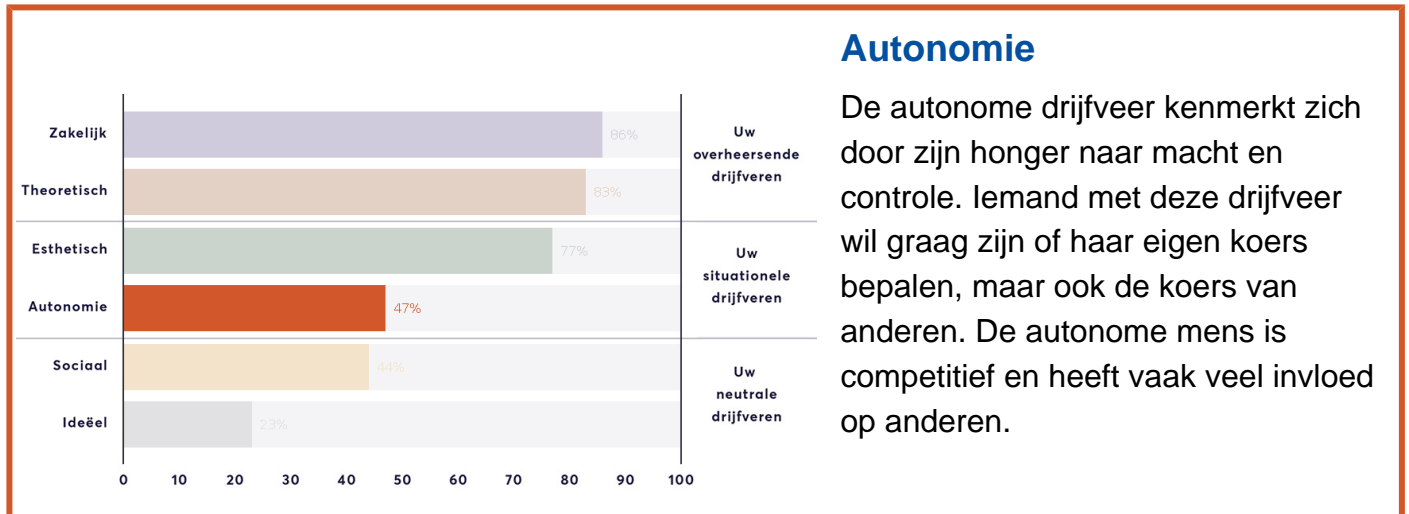
- Haar creativiteit de vrije loop kunnen laten en zo tot mooie dingen komen.
- Het delen van haar creatieve, originele en innovatieve ideeën met anderen.
- Het kunnen werken aan haar persoonlijke ontwikkeling.
- Een teamuitje waarin unieke dingen gedaan worden, of dat op een bijzondere locatie plaatsvindt.
- Een fijne en productieve sfeer in het team en prettige omgang met collega's.

Mogelijke ontwikkelpunten



- Niet alles in een relatie kan in goede harmonie verlopen. Het zou Vera helpen als zij zich zou bedenken dat een confrontatie de weg vaak ook vrij kan maken.
- Het zou helpen als Vera zich realiseert dat het willen behouden van de harmonie het team niet altijd helpt. Soms is een stevige discussie nodig om verder te komen.
- Bij het bedenken van oplossingen kan zij soms doorslaan in te creatieve of fantasierijke plannen.
- Vera kan concreter bijdragen aan de organisatie door zich bewuster te zijn van de feitelijke uitdagingen waar ze voor staan.
- Soms kan Vera meer bereiken door haar mouwen op te stropen en aan de slag te gaan.

Uw vierde drijfveer **Autonomie**



Autonomie

De autonome drijfveer kenmerkt zich door zijn honger naar macht en controle. Iemand met deze drijfveer wil graag zijn of haar eigen koers bepalen, maar ook de koers van anderen. De autonome mens is competitief en heeft vaak veel invloed op anderen.

Kenmerken



- Vera vindt het belangrijk om voor zichzelf op te komen en haar zaakjes goed op orde te hebben. Zij zal echter per situatie beoordelen in welke mate zij haar invloed wil laten gelden.
- Vera heeft haar leven graag op orde. Onafhankelijkheid en autonomie zijn voor haar belangrijke motivatoren.
- Indien nodig zal zij een standpunt innemen en hierbij blijven. Vera beoordeelt per situatie of het beter is standvastig te blijven, of om zich wat meegaander op te stellen.
- Meestal neemt Vera geen uitgesproken standpunten in.
- Zij vraagt de nodige ruimte, maar is ook bereid om anderen die te geven.

Kwaliteiten



- Zij blinkt graag uit, maar gunt anderen ook graag de credits.
- Zij wil graag winnen, maar niet ten koste van alles.
- Vera kiest de momenten waarop zij haar mening geeft goed uit.
- Doorgaans kan zij taken prima delegeren. Vera weet dat anderen dingen soms beter kunnen.
- Als een project vastloopt komt Vera met ongewone oplossingen.

Wat geeft energie?



- Met elkaar iets opzetten dat van blijvende waarde is.
- Wanneer zij door anderen op vele fronten gezien wordt als een doorzetter.
- Een unieke prestatie leveren met een team.
- Met anderen meedenken over strategische keuzes die gemaakt moeten worden.
- Het kunnen bijdragen aan het oplossen van een conflict.

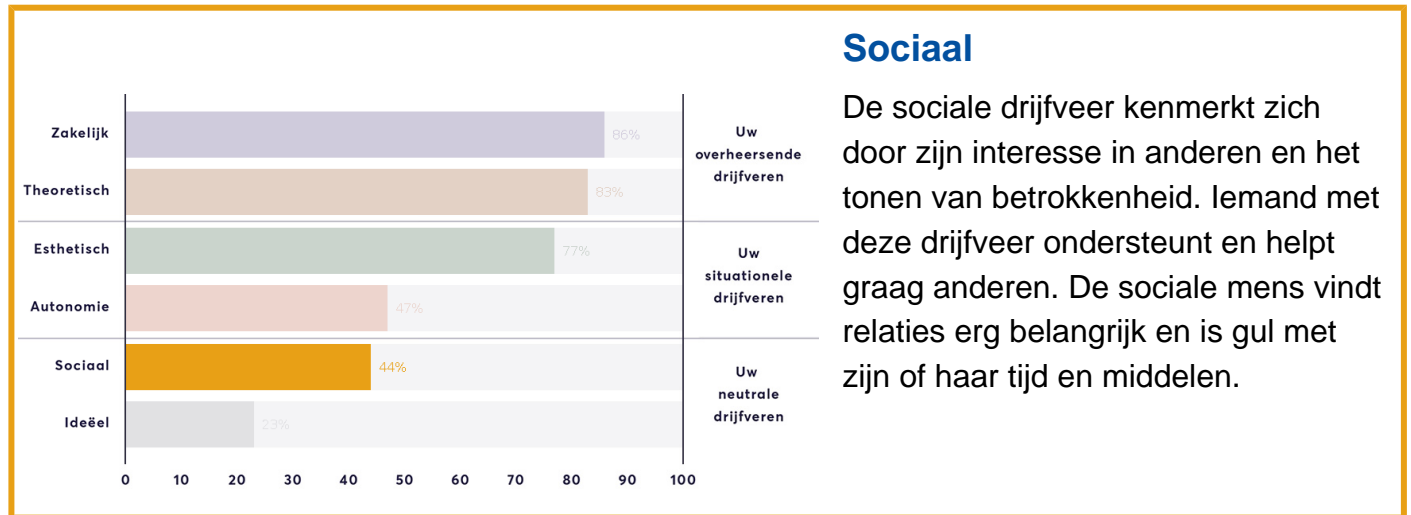
Mogelijke ontwikkelpunten



- Zij zou soms wat meer kunnen luisteren naar anderen en minder het woord kunnen voeren.
- Zij zou wat vaker om zich heen kunnen kijken; waar gaat het nu echt om in het leven?
- Zij zou zich wat vaker mogen realiseren dat zij niet alle omstandigheden kan sturen of beïnvloeden.
- Vera mag zich wat vaker afvragen waarvoor zij het nu allemaal doet.
- In bepaalde situaties zou Vera ook gewoon haar verlies kunnen nemen.

Uw neutrale drijfveren

Uw vijfde drijfveer **Sociaal**



Sociaal

De sociale drijfveer kenmerkt zich door zijn interesse in anderen en het tonen van betrokkenheid. Iemand met deze drijfveer ondersteunt en helpt graag anderen. De sociale mens vindt relaties erg belangrijk en is gul met zijn of haar tijd en middelen.

Kenmerken



- Zij is van mening dat resultaten of beloningen verdiend moeten worden door er hard voor te werken.
- Doorgaans heeft Vera een nuchtere en wat zakelijke instelling. Zij is minder geneigd lang stil te staan bij sociale kwesties.
- Vera is best bereid om een ander te ondersteunen, mits die ander er hard aan werkt om zijn problemen op te lossen.
- Wanneer de ander een motivatie heeft die Vera aanspreekt, is zij eerder geneigd te helpen.
- Zelfredzaamheid is voor Vera een belangrijk levensmotto.

Kwaliteiten



- Zij gaat de stevigere keuzes die gemaakt moeten worden bij het helpen van mensen niet uit de weg.
- Bij maatschappelijke projecten verliest Vera de bottom-line niet uit het oog.
- Vera gaat graag uit van het principe van zelfredzaamheid. Dit probeert zij anderen ook mee te geven.
- Vera bewaakt de balans tussen geven en nemen. Zij zorgt er wel voor dat anderen geen misbruik van haar maken.
- Zij probeert graag eerst zelf iets op te lossen, voor zij om hulp vraagt.

Wat geeft energie?



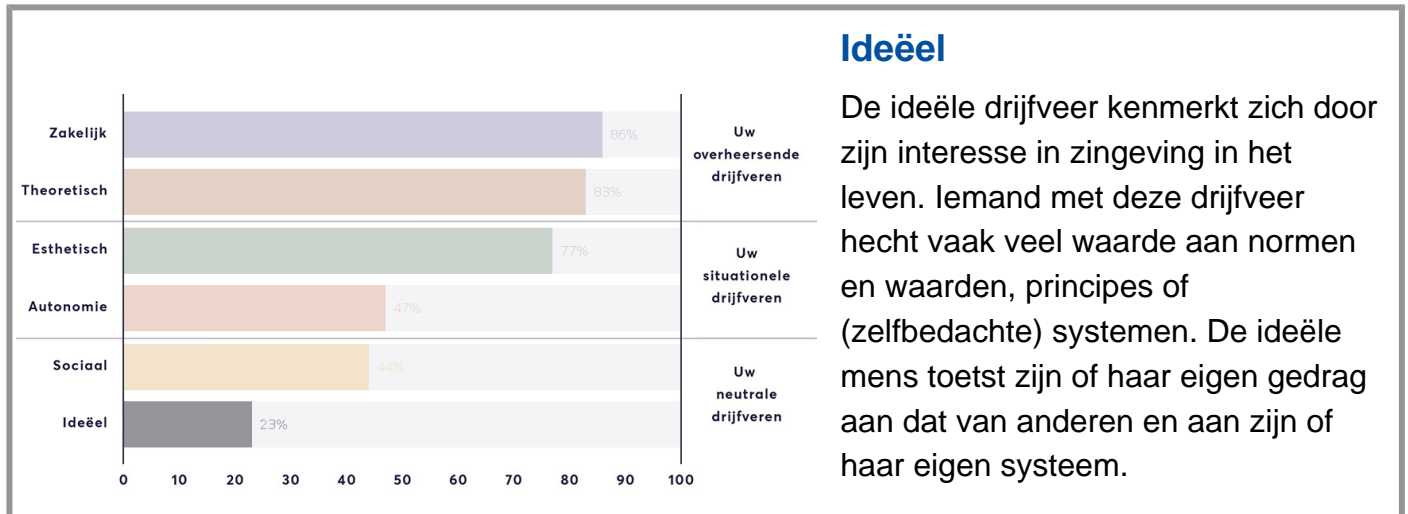
- Zich in kunnen zetten voor maatschappelijke projecten die haar ook iets brengen.
- Wanneer anderen eerst zelf met een oplossing komen voor ze haar raadplegen.
- Zelf kunnen bepalen of en wanneer zij haar bijdrage wil leveren aan het helpen van anderen.
- Wanneer zij anderen kan helpen met het benutten van hun talenten en daarmee ook haar eigen doel bereikt, geeft haar dat een fijn gevoel.
- Werken aan projecten die een bijdrage leveren aan een concreet organisatiedoel.

Mogelijke ontwikkelpunten



- Zij zou zich wat vaker mogen afvragen wat zij van andere personen kan leren die altijd voor anderen klaarstaan.
- Vera kan er meer rekening mee houden dat niet iedereen in staat is om voor zichzelf op te komen.
- Vera kan door andere mensen, die sterk sociaal gedreven zijn, ontweken worden omdat zij geen klik met haar voelen.
- Vera zou er vaker bij stil mogen staan dat niet iedereen een zelfredzame instelling heeft.
- Hoewel Vera soms best bereid is anderen te helpen, is zij voor andere mensen op dit vlak niet gemakkelijk in te schatten.

Uw zesde drijfveer **Ideëel**



Ideëel

De ideële drijfveer kenmerkt zich door zijn interesse in zingeving in het leven. Iemand met deze drijfveer hecht vaak veel waarde aan normen en waarden, principes of (zelfbedachte) systemen. De ideële mens toetst zijn of haar eigen gedrag aan dat van anderen en aan zijn of haar eigen systeem.

Kenmerken



- Vera heeft een genuanceerde kijk op zaken. Bij haar zijn de dingen niet per definitie zwart of wit.
- Vera vindt het niet altijd prettig zich te moeten houden aan regels of protocollen. Zij houdt zich er pas aan wanneer duidelijk is dat het niet naleven ervaren de kwaliteit van het werk negatief beïnvloedt.
- Zij heeft de behoefte om nieuwe mogelijkheden, ideeën of toepassingen te verkennen.
- Zij is van mening dat zaken die in het verleden zijn ontstaan steeds opnieuw bekeken moeten worden, in de huidige tijd en onder de huidige omstandigheden.
- Zij laat zich niet graag zomaar leiden door regels, gebruiken of tradities die in het verleden door anderen zijn bedacht.

Kwaliteiten



- Vera houdt inefficiënte werkwijzen en processen tegen het licht om ze te verbeteren.
- Gesprekken gaat zij graag op een 'open' manier aan.
- Zij stelt zich eerder onafhankelijk op dan dat Vera uitgaat van wat er al bedacht is.
- Vera komt graag met vernieuwende ideeën.
- Zij gaat eerlijke en oprechte feedback niet uit de weg.

Wat geeft energie?



- Het verbeteren van richtlijnen, normen en kwaliteitssystemen.
- Buiten de lijntjes kleuren.
- Het kunnen herzien van haar mening zonder hierop afgerekend te worden.
- Waardering van anderen die haar andere kijk op zaken als verfrissend ervaren.
- Wanneer zij de vrijheid heeft om flexibel om te gaan met voorgeschreven methoden.

Mogelijke ontwikkelpunten



- Soms zou Vera een wat minder provocerende houding naar anderen met een wat starre houding kunnen aannemen.
- Verveling zou voor haar niet een reden moeten zijn om onnodige risico's te nemen.
- Het zou goed zijn als Vera zich bedenkt dat wanneer zij zich afzet tegen procedures of protocollen, dit soms ten koste kan gaan van de veiligheid.
- Vera kan efficiënter werken door vaste methoden toe te passen en minder vaak per situatie het wiel opnieuw uit te willen vinden.
- Vera mag zich vaker proberen te realiseren dat ergens bij willen horen voor sommige anderen wel belangrijk is.

Persoonlijk actieplan Vera Voorbeeld

Deze analyse kan u de nodige inzichten geven als het gaat om hoe u in interactie bent met uw omgeving.

Wat past bij u en wat misschien minder?

De analyse is ingezet met een bepaalde reden, een bepaald doel. Houd dit doel voor ogen wanneer u de rapportage doorneemt. Hierdoor kunt u voor uzelf de leerpunten scherp krijgen en er daadwerkelijk mee aan de slag gaan.

Op deze wijze haalt u meer uit de analyse dan wanneer u het rapport alleen doorleest. Bekijk naast uw ontwikkelpunten ook uw kwaliteiten, zodat u ook deze verder kunt ontwikkelen en uitbouwen.

Stel uzelf de volgende vraag: Als ik wist dat ik niet kon falen, wat zou ik dan het liefst gaan doen? Dat is waarschijnlijk hetgeen u veel energie geeft. Vertaal dit nu eens door naar uw persoonlijke doelen.

Zonder doel, geen richting", dus zorg ervoor dat uw doelstelling helder is. Dit document kan u helpen om op een gestructureerde wijze met uw ontwikkeling aan de slag te gaan.

Door ook een datum aan te geven wanneer u deze doelen bereikt wilt hebben, stelt u voor zichzelf een deadline.

Welke doelen of ambities wil ik waarmaken?

1. _____
2. _____
3. _____

Wanneer wil ik deze doelen/ambities bereikt hebben:

1. Datum: _____
2. Datum: _____
3. Datum: _____

Waarom wil ik juist deze doelen of ambities bereiken?

1. _____
2. _____
3. _____

Less is more. Hoe minder doelen en hoe meer focus u aanbrengt, hoe groter de kans op succes. Op welke speerpunten gaat u uw focus leggen?

1. _____
2. _____
3. _____

Waar ga ik mee stoppen?

1. _____
2. _____
3. _____