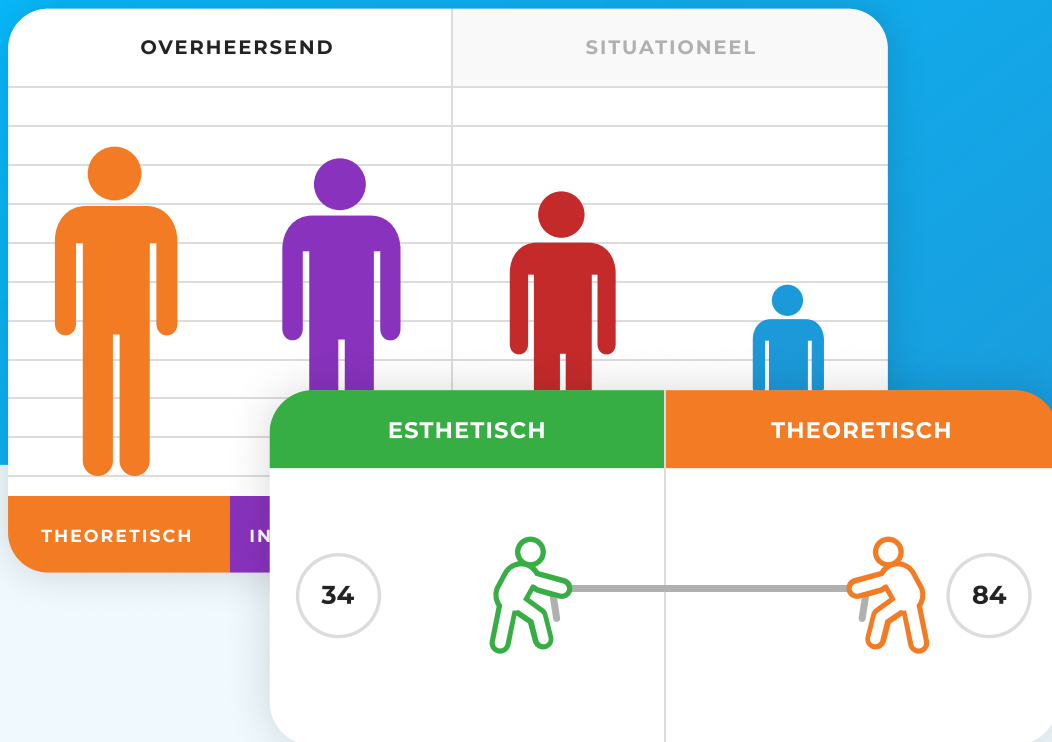


Unlock your potential.



Drijfverenanalyse Basisrapport

Inhoud

Inleiding van de drijfverenanalyse	2
De P-factor	3
Theorie en achtergrond	4
Zes drijfveren	5
Onderling concurrerende drijfveren	7
Jouw drijfveren	8
Klaar om jouw uitgebreide rapport te bekijken?	9

VOORBEELD

Inleiding van de drijfverenanalyse

Dit is je persoonlijke drijfverenanalyse. Dit rapport geeft je inzicht in wat drijfveren zijn, wat jouw drijfveren zijn en hoe drijfveren je acties in het dagelijkse leven bepalen.

Drijfveren zijn de innerlijke motivatoren van gedrag. Drijfveren kunnen ons vertellen:

- waar mensen in geïnteresseerd zijn;
- wat zij belangrijk vinden in het leven;
- waar zij tijd en energie in willen steken.

Drijfveren zetten aan tot actie. Ze zijn belangrijk in hoe iemand prioriteiten stelt, hoe iemand bepaalde behoeften vervult en een passie voor voelt. Daarmee spelen drijfveren een belangrijke rol in het leven en op het werk.

Drijfveren bepalen waarom iemand bepaalde dingen wel of niet doet.

Het kan voorkomen dat de ene persoon bij een beslissing veel waarde hecht aan de sociale aspecten van een beslissing en dat de andere persoon veel waarde hecht aan de praktische aspecten van een beslissing. Drijfveren bepalen daarmee ook wat iemand daadwerkelijk gebruikt van zijn of haar beschikbare competenties. Een persoon kan bijvoorbeeld over uitstekende competenties beschikken en ook precies weten wat er van hem of haar verwacht wordt. Als deze persoon niet de juiste motivatie heeft om datgene ook daadwerkelijk te doen, dan zal het resultaat minimaal zijn.

Om goed gebruik te maken van je eigen drijfveren en die van anderen, is het belangrijk dat je drijfveren kunt herkennen. Wanneer je weet hoe drijfveren je denken en handelen beïnvloeden, kan je zo ook effectief inzetten. Hierdoor kun je werkprocessen en resultaten positief beïnvloeden. Met het inzicht in je eigen drijfveren en in die van anderen, kun je ook beter al behaalde resultaten verklaren. Ook kun je de kans op succes in de toekomst vergroten. In het algemeen is het aan te raden om ieders werkzaamheden te laten aansluiten bij zijn of haar persoonlijke drijfveren. Hiermee kun je het effectief resultaat vergroten.

De P-Factor

De P(ersoons) Factor is een model dat je een persoonlijke en modulaire methode geeft om jouw effectief resultaat een boost te geven.

In dit model zijn verschillende factoren belangrijk:

- Het effectief resultaat van een persoon is dat wat van hem of haar verwacht wordt.
- Gedrag geeft de manier aan waarop iemand interactie heeft met zijn of haar omgeving. Dit wordt bepaald door drijfveren en competenties.
- Drijfveren zijn datgene wat iemand aanzet om zich te gedragen zoals hij of zij zich gedraagt.
- Competenties bestaan uit zowel aangeboren vaardigheden als aangeleerde vaardigheden.
- Aangeboren vaardigheden zijn potentiële talenten en persoonlijke karakteristieken van een persoon.
- Aangeleerde vaardigheden zijn kennis, ervaring en persoonlijke vaardigheden.
- Factoren van invloed zijn bijvoorbeeld: de bedrijfscultuur en de ongeschreven wetten, collega's, werkwijze van het management, privé omstandigheden en zelfs triviale zaken als het weer.



Theorie en achtergrond

Wat zijn drijfveren?

Drijfveren zijn de innerlijke motivatoren (stimulansen) van een persoon. Drijfveren zeggen iets over wat mensen werkelijk interesseert, wat hen in beweging zet en waar zij bereid zijn energie in te stoppen.

Drijfveren werken als een soort filter. Ze bepalen iemands denkwijze en perceptie en daarmee de manier waarop iemand iets waarneemt. Dit heeft invloed op iemands motivatie, houding en voorkeuren. Doordat situaties verschillend worden waargenomen, kunnen mensen met verschillende drijfveren in dezelfde situatie beslissingen nemen die erg van elkaar verschillen.

Ontstaan van drijfveren

Drijfveren ontstaan grotendeels in de eerste 20 jaar van iemands leven. De betekenis die mensen aan bepaalde situaties en zaken geven wordt grotendeels bepaald door de manier waarop mensen de wereld om zich heen waarnemen. Deze manier van waarnemen is gebaseerd op een set van waarden, normen en overtuigingen. Mensen zijn geneigd om alles wat zij waarnemen te plaatsen in hun eigen set van persoonlijke waarden, normen en overtuigingen.

Persoonlijke waarden, normen en overtuigingen ontstaan door iemands afkomst, aanleg, opvoeding en levensomstandigheden. Ze zijn doorgaans diep geworteld in een persoon en komen tot uiting in elk aspect van hun leven. Dit houdt in dat mensen ook in werksituaties geneigd zijn om zaken binnen hun eigen set van persoonlijke waarden, normen en overtuigingen te plaatsen.

Invloed van drijfveren

Drijfveren hebben een grote invloed op het denken, het waarnemen en het handelen van mensen. Dit zorgt ervoor dat mensen met verschillende drijfveren ook verschillen in de manier waarop zij betekenis geven aan situaties en zaken.

Wanneer mensen situaties en zaken op een andere manier waarnemen en beoordelen, zorgt dit voor een andere manier van handelen, beslissingen nemen en dus ook voor andere resultaten. Zo kunnen bijvoorbeeld twee personen met dezelfde competenties, in dezelfde situatie, maar met verschillende drijfveren, andere beslissingen nemen.

De drijfveren geven zo richting aan de manier waarop competenties worden toegepast. Ook geven ze richting aan de manier waarop beslissingen worden genomen.

Zes drijfveren

Deze drijfverenanalyse is gebaseerd op zes basishoudingen. Deze drijfveren zijn goed toepasbaar in werksituaties waarin mensen individueel en/of met elkaar samenwerken om doelen te bereiken.

De zes drijfveren tezamen bepalen hoe iemand tegen zijn of haar leven aankijkt, beslissingen neemt en reageert. De twee (en soms drie) drijfveren waarop iemand het hoogste scoort, zijn de drijfveren die sterk richting geven aan de daadwerkelijk acties van iemand.

Hieronder vind je een overzicht van de zes drijfveren:

Theoretische drijfveer

Deze drijfveer kenmerkt zich door de behoefte om zoveel mogelijk kennis op te doen en te leren, de wil om de waarheid te ontdekken en alles te kunnen verklaren. Ook heeft iemand met deze drijfveer een observerende, nieuwsgierige en toetsende basishouding.

Tevens is deze persoon sterk geneigd om zaken te ontdekken, te begrijpen en te systematiseren. Ook stelt deze persoon vragen en is hij/zij gefocust op feiten, argumenten, theorieën en scholing.

Economische drijfveer

Deze drijfveer kenmerkt zich door een sterke interesse in het gebruikersgemak en het 'voor wat, hoort wat'-principe. Iemand met deze drijfveer wil graag alles praktisch en nuttig laten zijn en deze persoon is nuchter, concreet en zakelijk. Hij/zij heeft de neiging om alles op gebruikersgemak te beoordelen en 'win-win'-situaties te creëren.

Elke besteding van tijd, kennis of geld is een investering die moet worden terugverdiend. Iemand met deze drijfveer is effectief in zijn/haar tijdsbesteding en ziet het vermeerderen van geld en bezittingen als een middel voor zekerheid op de lange termijn.

Individualistische drijfveer

Deze drijfveer kenmerkt zich door een behoefte aan macht, controle en sturing. Iemand met deze drijfveer is toegewijd, volhardend en gelooft dat hij/zij het lot zelf in handen heeft.

Deze persoon is ervan overtuigd dat hij/zij de koers van zichzelf en van anderen kan bepalen. Het doel heiligt de middelen. Iemand met deze drijfveer wil graag winnen en is voornamelijk geïnteresseerd in daadkracht en invloed. Hij/zij heeft een sterke drang om de touwtjes in handen te nemen en zelf richting te geven aan het eigen leven en dat van anderen.

Esthetische drijfveer

Deze drijfveer kenmerkt zich door het zoeken naar balans en harmonie tussen de externe wereld en zijn/haar interne wereld. Iemand met deze drijfveer is gericht op het intens ervaren van gebeurtenissen in het leven: Wat doet het met mij? Hij/zij denkt niet vanuit het rationele, maar juist vanuit het gevoel.

Deze persoon zoekt harmonie en balans in ervaring op basis van gratie, symmetrie of schoonheid. Iemand met deze drijfveer raakt gepassioneerd door schoonheid, vorm en harmonie. Ook heeft hij/zij een sterke drang tot persoonlijke ontwikkeling.

Deze persoon zoekt naar de schoonheid van dingen en mensen en heeft regelmatig de behoefte om uiting te geven aan indrukken, gevoelens en ervaringen. Hij/zij leeft van dag tot dag, vol enthousiasme. De basishouding van deze persoon typeert zich door: zelfverbetering, bewustzijn, genieten van, innerlijke gevoelens, er goed uitzien, je goed voelen en in balans zijn.

Sociale drijfveer

Deze drijfveer kenmerkt zich door de behoefte om het goed te doen en betrokken te zijn bij anderen. Iemand met deze drijfveer richt zich op het vermijden en verhelpen van pijn en conflicten. Hij/zij wil graag de wereld verbeteren. Daarnaast is deze persoon gul met tijd, talenten en middelen naar anderen toe.

Iemand met deze drijfveer is onzelfzuchtig en empathisch. Hij/zij zal eerder mensvriendelijke beslissingen nemen dan resultaatgerichte beslissingen. Deze persoon is sterk gericht op het sociale element en vindt het erg belangrijk om nieuwe relaties aan te gaan en deze te behouden.

Iemand met deze drijfveer heeft een sterke innerlijke motivatie om anderen te helpen, waardoor het moeilijk kan zijn om 'nee' te zeggen wanneer mensen zijn/haar tijd en talenten nodig hebben.

Individualistische drijfveer

Deze drijfveer kenmerkt zich door een drang naar eenheid en zingeving. Een persoon met deze drijfveer hecht waarde aan principes, richtlijnen en een systeem dat richting, zin en inhoud geeft aan het leven. Dit systeem kan een religieuze, politieke, filosofische of andere basis hebben. Het gaat niet zozeer om de aard van het systeem, maar om de saamhorigheid en de overkoepelende leidraad die het systeem creëert.

Iemand met deze drijfveer toetst het gedrag van zichzelf en dat van anderen aan het systeem. Dit vormt vervolgens de basis voor de beoordeling van hun eigen leven en dat van anderen. Tradities en/of sociale gebruiken kunnen het groepsproces versterken. Traditionalisten zijn bereid om de bijbehorende principes te respecteren. Ze laten zich leiden door hun geweten.

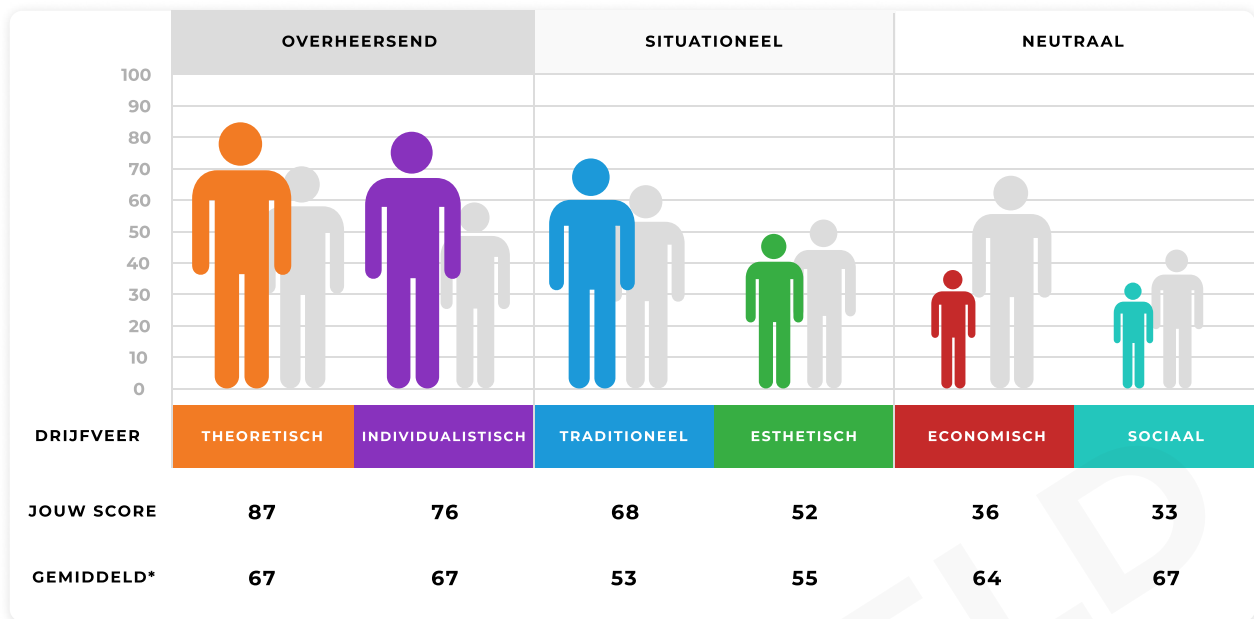
Onderling concurrerende drijfveren

Een van de eigenschappen van de drijfveren is dat deze onderling kunnen concurreren. Elke drijfveer kent namelijk een soort van 'tegenhanger'. Wanneer iemand hoog scoort op een drijfveer EN op de 'tegenhanger' van deze drijfveer, kan dit leiden tot tegengestelde behoeftes. Dit kan vervolgens zorgen voor een 'intern conflict'.

Een 'intern conflict' kan voorkomen bij de volgende drie 'tegenstrijdige' drijfveren.

TEGENHANGERS	MOGELIJK INTERN CONFLICT
Esthetisch versus Theoretisch	Je haalt voldoening uit het ervaren van balans en schoonheid. Je kunt een intern conflict ervaren wanneer u deze ervaringen rationeel zou willen verklaren.
Sociaal versus Economisch	Je vindt het vanzelfsprekend om je tijd en middelen ter beschikking te stellen aan mensen die jouw hulp nodig hebben. Je doet dit graag en onbaatzuchtig. Je kunt een intern conflict ervaren wanneer je een wederdienst vraagt, maar hierbij in de steek gelaten wordt. Ook kan er een intern conflict ontstaan wanneer er effectieve tijd en middelen verloren dreigen te gaan.
Traditionalistisch versus Individualistisch	Je wilt de opbrengsten van je werk en inzet ten goede laten komen aan je omgeving of de groep waarin je je begeeft. Je kunt een intern conflict ervaren wanneer je de neiging voelt om de resultaten op jouw eigen naam te schrijven en ze ten goede te laten komen aan jouw eigen doelen.

Jouw drijfveren



* Dit is een gemiddelde score van uGrow-gebruikers

Je overheersende drijfveren: **Theoretisch** & **Individualistisch**

Deze drijfveren zullen voor het grootste deel jouw motivatie bepalen om bepaalde dingen wel te doen en anderen dingen niet. Dit zijn je sterkste innerlijke motivatoren. Wat dit precies voor jou en jouw omgeving betekent wordt in deel 4 van dit rapport beschreven.

Je situationele drijfveren: **Traditionalistisch** & **Esthetisch**

Deze drijfveren bepalen je motivatie afhankelijk van de situatie waarin je je bevindt. In de ene situatie zullen deze drijfveren belangrijke motivatoren voor jouw acties zijn en in andere situaties niet. Deze drijfveren spelen dus zeker een rol in jouw motivatie, maar staan verder op de achtergrond dan je overheersende drijfveren. Hoe dit voor jou en je omgeving werkt wordt in deel 5 van dit rapport beschreven.

Je neutrale drijfveren: **Economisch** & **Sociaal**

Deze drijfveren zijn het minst bepalend voor jouw motivatie om bepaalde dingen wel te doen en anderen dingen niet. Dit komt doordat je voor deze drijfveren niet gevoelig bent. Toch leveren deze drijfveren een bijdrage aan het feit waarom je bepaalde dingen wel of juist niet doet. Ook dit wordt in meer detail toegelicht in deel 5.

Klaar om het uitgebreide rapport te bekijken?

Je hebt nu gezien welke van jouw drijfveren overheersend, situationeel en neutraal zijn. Bekijk je persoonlijke resultaten verder en lees wat jouw combinatie van drijfveren betekent voor je voorkeuren, hoe je prioriteiten stelt en beslissingen neemt. Daarnaast leer je hoe jouw drijfveren je kunnen versterken en waar je uitdagingen tegen kunt komen.



Je concurrerende drijfveren uitgelegd. Hoe kan een intern conflict ontstaan?

- Zaken onderzoeken;
- Opleiding volgen;
- Gegevens analyseren;
- Kennis delen;
- Wettelijk kader toepassen;
- Het benutten van mogelijkheden (van bijvoorbeeld software);
- Werken aan kennisintensieve onderwerpen;
- Continu leren en doorontwikkelen.
- Leiding en richting geven;
- De situatie maximaliseren en optimaliseren;
- Vooruitstrevende activiteiten;
- Aangaan van werkzaamheden die je positie versterken;
- Innovatief en onderscheidend bezig zijn;
- Zelfstandig handelen.

Jouw overheersende drijfveren in detail uitgelegd: kenmerken van jouw unieke combinatie van drijfveren, de waarde voor de organisatie, favoriete werkgebieden en meer.



Do's

- Ga even sparren, wanneer het onderwerp een raakvlak heeft met hem of haar;
- Draag opbouwende ideeën aan;
- Benut zijn of haar rol als onderzoeker en vraagbaak;
- Kom met goede onderbouwingen;
- Geef erkenning voor zijn of haar prestaties;
- Maak de gevolgen voor hem of haar duidelijk;
- Geef hem of haar de mogelijkheid om invloed uit te oefenen;
- Sta open voor zijn of haar denkwijze;



Don'ts

- Overtuig hem of haar niet met uw intuïtie;
- Bluf niet met kennis over bepaalde zaken;
- Kom niet met subjectieve informatie, dat vindt hij of zij vaak niet van belang;
- Neem hem of haar niet de macht uit handen;
- Maak hem of haar niet te afhankelijk;
- Geef hem of haar het gevoel van 'winnen';

Do's en don'ts voor anderen. Wat is de beste manier voor collega's om met je samen te werken?

...en veel meer!

Klik hier om nog meer inzicht te krijgen in jouw persoonlijke drijfveren. Leer optimaal gebruik te maken van je drijfveren en ze toe te passen in je werk.