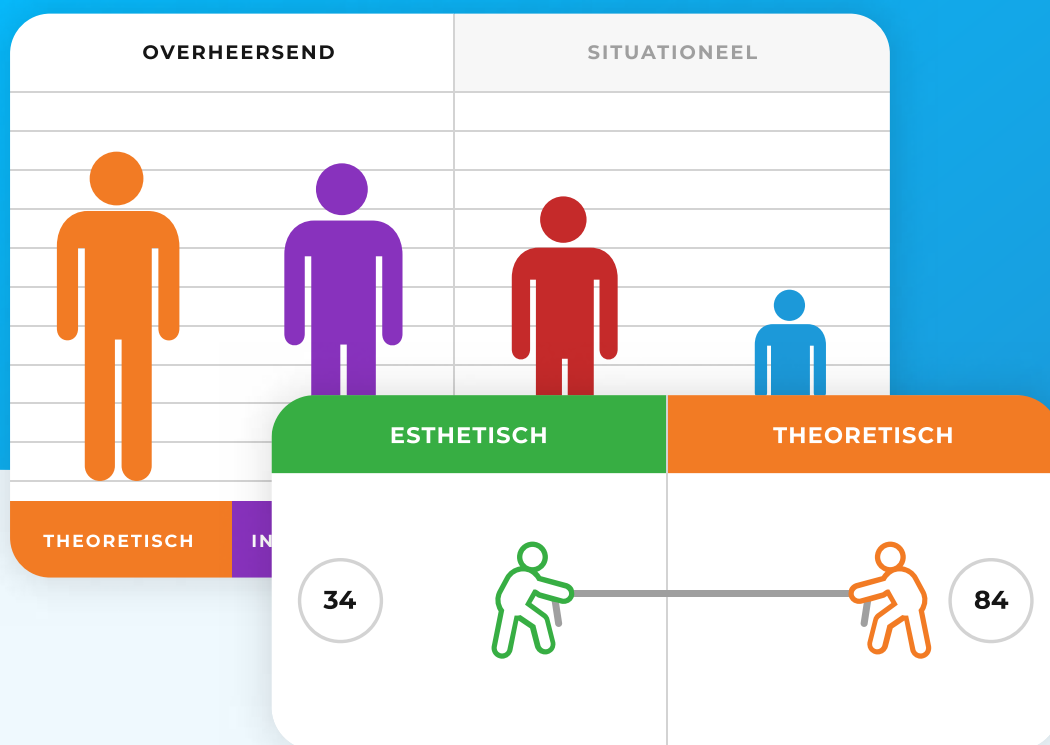


# Unlock your potential.



## Drijfverenanalyse

# Inhoud

<b>Inleiding van de drijfverenanalyse</b>	<b>2</b>
De P-factor	<b>3</b>
<b>Theorie en achtergrond</b>	<b>4</b>
Zes drijfveren	<b>5</b>
Onderling concurrerende drijfveren	<b>7</b>
<b>Jouw drijfveren</b>	<b>8</b>
Jouw concurrerende drijfveren	<b>9</b>
Jouw overheersende drijfveren	<b>10</b>
Jouw situationele drijfveren	<b>13</b>
Jouw neutrale drijfveren	<b>15</b>
Jouw drijfveren op de werkvloer	<b>17</b>
Ontwikkelpunten	<b>19</b>
De P-factor	<b>21</b>

# 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.



figuur 1

# 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

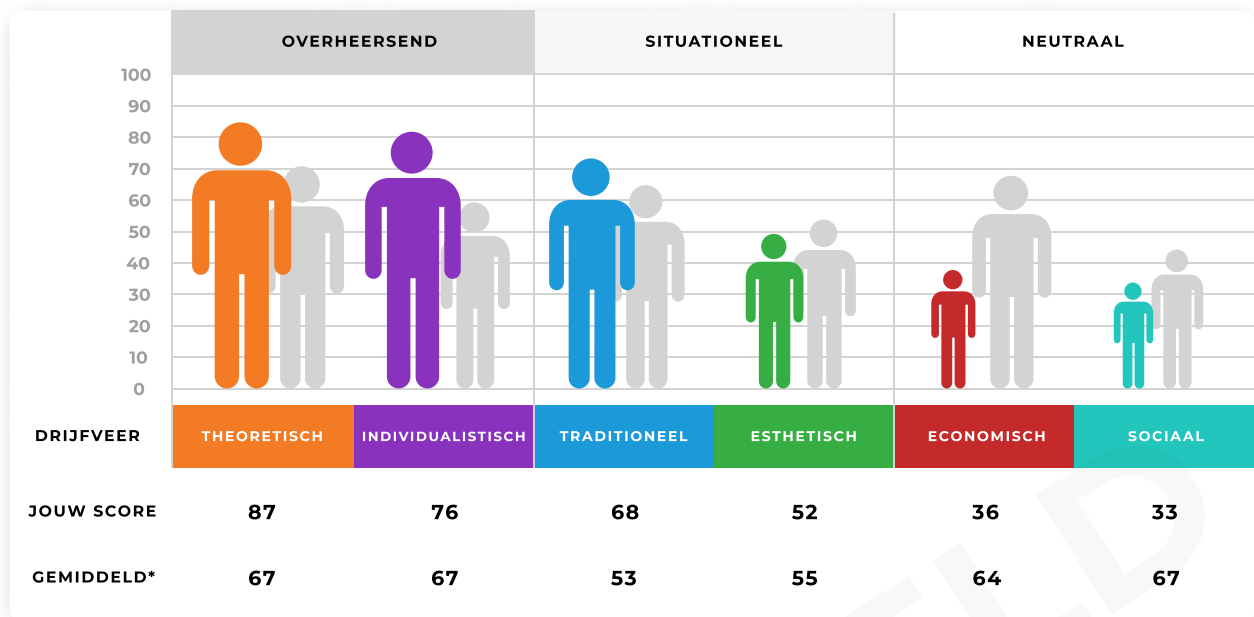
Een van de eigenschappen van de drijfveren is dat deze onderling kunnen concurreren. Elke drijfveer kent namelijk een soort van 'tegenhanger'. Wanneer iemand hoog scoort op een drijfveer EN op de 'tegenhanger' van deze drijfveer, kan dit leiden tot tegengestelde behoeftes. Dit kan vervolgens zorgen voor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

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

TEGENHANGERS	MOGELIJK INTERN CONFLICT
<b>Esthetisch</b> versus <b>Theoretisch</b>	Je haalt voldoening uit het ervaren van balans en schoonheid. Je kunt een intern conflict ervaren wanneer u deze ervaringen rationeel zou willen verklaren.
<b>Sociaal</b> versus <b>Economisch</b>	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.
<b>Traditionalistisch</b> versus <b>Individualistisch</b>	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**

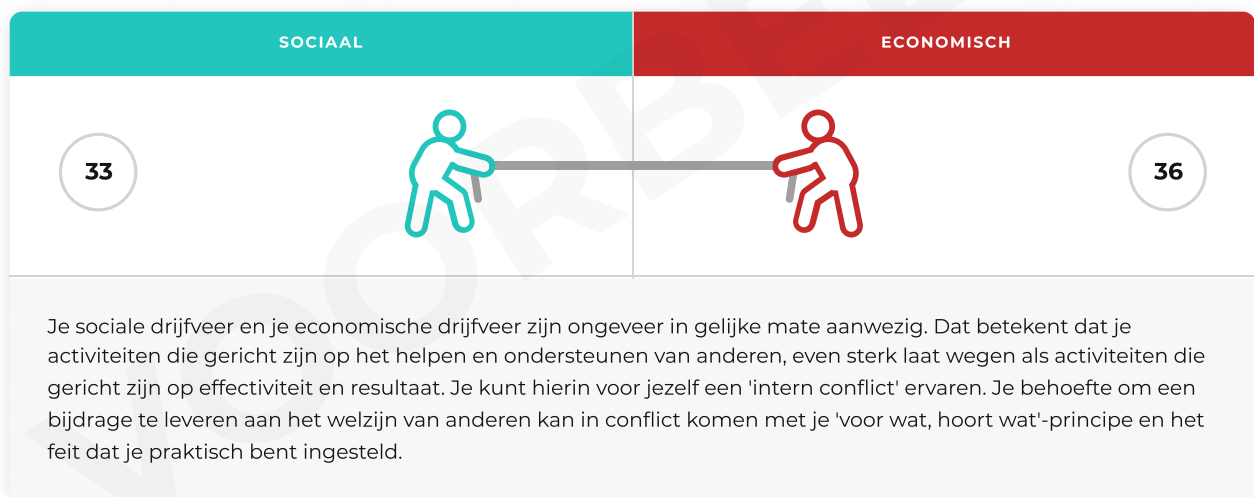
Deze drijfveren bepalen je motivatie afhankelijk van de situatie waarin je je bevindt. In de ene situatie zullen deze drijfveren belangrijke motivatoren voor jouw acties zijn en in andere situaties niet. Deze drijfveren spelen dus zeker een rol in jouw motivatie, maar staan verder op de achtergrond dan 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.

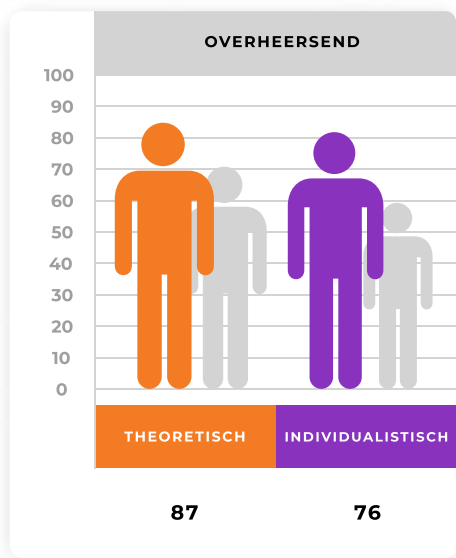
# Jouw concurrerende drijfveren

Hieronder zie je een grafische weergave van jouw concurrerende drijfveren. De verhouding is weergegeven aan de hand van de lengte van het touw tussen de concurrerende drijfveren. Zo kun je per concurrerende drijfverencombinatie zien hoe deze zich tot elkaar verhouden.



# Je overheersende drijfveren uitgelegd

Hieronder worden de kenmerken van je twee overheersende drijfveren beschreven. Dit is gedaan door voor jouw overheersende drijfveer (1) de algemene kenmerken te geven, (2) waardevolle punten van jouw drijfveren voor de organisatie te beschrijven en (3) per drijfveer aan te geven welke werkgebieden jouw voorkeur zouden kunnen hebben.



## Je theoretisch-individualistische drijfveer

Je motivatie wordt voor het grootste deel bepaald door de theoretisch-individualistische drijfverencombinatie.

Je vraagt je vaak af waar iets op gebaseerd is of hoe iets is onderbouwd. Je wilt jezelf verbeteren en waardevoller zijn voor je omgeving. Dit wil je bereiken door het opdoen van theoretische kennis.

Je bent geïnteresseerd in het verklaren van zaken aan de hand van theoretische kennis en theorieën. Door deze kennis goed te ordenen zorg je ervoor dat het toepasbaar is. Je bent rationeel en je onderzoekt de zaken kritisch.

Daarnaast bent je sterk gericht op mogelijkheden die ervoor kunnen zorgen dat je vooruit komt in het leven. Ook streef je altijd naar het behalen van wat het hoogst haalbaar is. Je bent zelfstandig in het nemen van beslissingen. Hierbij denk je ook aan wat de gevolgen voor je zullen betekenen.

Je komt goed tot je recht wanneer je invloed kunt uitoefenen op een gebeurtenis of proces. Wanneer dat nodig is, zul je actie ondernemen om deze invloed te verkrijgen. Je durft en wilt beslissingen nemen die van invloed zijn op groepen mensen.

## 1. Kenmerken van de theoretisch-individualistische drijfverencombinatie:

- Je bent geïnteresseerd in nieuwe mogelijkheden en projecten;
- Je beoordeelt zaken op basis van objectiviteit en feiten;
- Je zoekt naar nieuwe en optimale methoden om je activiteiten waardevoller te laten zijn;
- Je wilt graag structuur aanbrengen en zakelijk handelen;
- Je hebt over het algemeen veel interesses;
- Je bent bijna altijd bezig met ontwikkeling;
- Je wilt zaken op je eigen manier aanpakken;
- Je hebt behoefte aan enige vrijheid in je handelen;
- Je hebt een voorkeur om zelfstandig beslissingen te nemen;
- Je vindt winnen en het behalen van persoonlijke successen belangrijk;
- Je hebt behoefte aan erkenning;
- Je ziet het als een uitdaging om jezelf te onderscheiden;

## 2. De waarde voor de organisatie

- Je bent gericht op het analyseren en het oplossen van problemen;
- Teamleden en de organisatie kunnen gebruik maken van jouw kennis;
- Je bent gericht op theoretische onderbouwing;
- Jouw brede interesses zorgen ervoor dat je breed inzetbaar bent;
- Je hebt een innovatieve en open houding;
- Je bent gemotiveerd om jezelf te ontwikkelen;

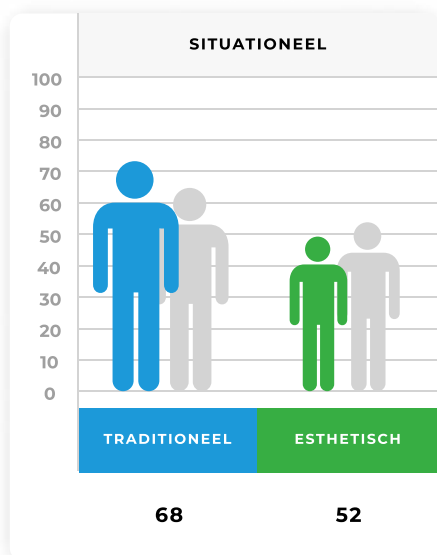
### 3. Je favoriete werkgebieden

Jouw drijfveren komen het best tot hun recht in bepaalde werkgebieden. Hieronder zijn een aantal taken beschreven die passen bij die werkgebieden. Hoe meer van de onderstaande taken in een functie terugkomen, des te prettiger zal jij de functie ervaren. Dit komt doordat je op deze manier kan werken vanuit je eigen waarden, normen en overtuigingen.

OP BASIS VAN <b>THEORETISCHE</b> DRIJFVEER	OP BASIS VAN <b>INDIVIDUALISTISCHE</b> DRIJFVEER
<ul style="list-style-type: none"><li>• Zaken onderzoeken;</li><li>• Opleiding volgen;</li><li>• Gegevens analyseren;</li><li>• Kennis delen;</li><li>• Wettelijk kader toepassen;</li><li>• Het benutten van mogelijkheden (van bijvoorbeeld software);</li><li>• Werken aan kennisintensieve onderwerpen;</li><li>• Continu leren en doorontwikkelen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Leiding en richting geven;</li><li>• De situatie maximaliseren en optimaliseren;</li><li>• Vooruitstrevende activiteiten;</li><li>• Aangaan van werkzaamheden die je positie versterken;</li><li>• Innovatief en onderscheidend bezig zijn;</li><li>• Zelfstandig handelen.</li></ul>

# Je situationele drijfveren uitgelegd

Hieronder worden de kenmerken van je overige drijfveren beschreven. Eerst worden je situationele drijfveren (derde en vierde) beschreven en vervolgens worden je neutrale drijfveren (vijfde en zesde) beschreven.



## Traditionalistische drijfveer

Als de situatie daar om vraagt, ben je gericht op eenheid en traditie. In bepaalde gevallen heb je behoefte aan een soort van leidraad in het leven. Ook wil je soms onderdeel zijn van een systeem, waarbinnen bepaalde principes en richtlijnen betekenis geven aan de situatie. In dit soort gevallen zul je je gedrag en het gedrag van anderen toetsen aan de hand van deze leidraad/dit systeem. Een belangrijk uitgangspunt van het systeem is dat het je houvast biedt in je leven. Je kunt in bepaalde gevallen sterk gericht zijn op je eigen normen en waarden en zult deze dan ook naleven.

Waardevolle kenmerken van je situationele traditionalistische drijfveer:

- Je kunt het belang van een groep inzien, maar ook dat van een individuele aanpak;
- Je respecteert regels en procedures, maar wilt ook graag dat jouw persoonlijke mening daarin wordt meegenomen;
- Je kunt begrip opbrengen voor creatieve en vernieuwende ideeën;
- Je zult niet te star en niet te flexibel omgaan met regels en procedures, maar op een correcte manier kijken naar het doel van deze regels en procedures;
- Je brengt flexibiliteit en evenwicht in het team als het gaat om regels en procedures;
- Je hebt een realistische en kritische insteek.

## Esthetische drijfveer

In bepaalde situaties zul je gedreven zijn door een behoefte aan harmonie en evenwicht. Je kunt stilstaan bij de mooie en bijzondere dingen in het leven om hiervan te genieten of te leren. In dit soort situaties probeer je de externe wereld te koppelen aan jouw interne wereld.

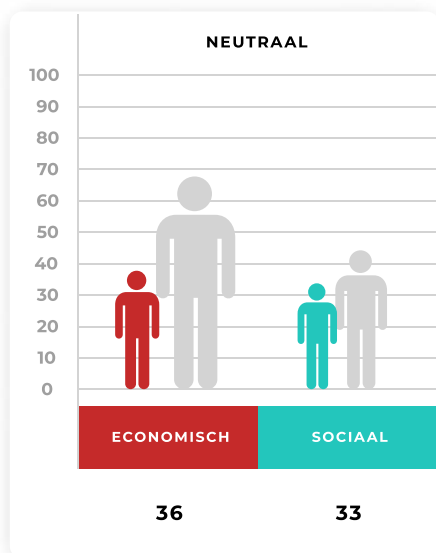
Waardevolle kenmerken van je situationele esthetische drijfveer:

- Je zult de naast de basisfactoren rondom beslissingen ook de vorm en harmonie van het proces meenemen;
- Je gematigde behoefte aan balans en harmonie hebben geen dwingende invloed op je dagelijkse werkzaamheden;
- Je kunt begrip opbrengen voor mensen die hoog scoren op deze drijfveer;
- Je kunt verduidelijking geven over zaken waar esthetische aspecten een rol spelen;
- Je bent goed in staat om balans te vinden tussen werk en privé;
- Je hebt een stabiliserende en realistische invloed op het team.

VOORBEELD

# Je neutrale drijfveren uitgelegd

Hieronder worden de kenmerken van je overige drijfveren beschreven. Eerst worden je situationele drijfveren (derde en vierde) beschreven en vervolgens worden je neutrale drijfveren (vijfde en zesde) beschreven.



## Economische drijfveer

Je bent in mindere mate gericht op het maximale resultaat van jouw activiteiten. Je vindt het minder belangrijk om zaken te optimaliseren en om hier het maximale uit te halen voor jezelf en anderen. Je vindt het niet nodig om een altijd tegenprestatie te ontvangen voor je inzet van tijd, geld, talenten of andere middelen.

Waardevolle kenmerken van je neutrale economische drijfveer:

- Je bent in mindere mate gedreven door externe prikkels;
- Je bent niet direct materialistisch ingesteld;
- Je wilt anderen helpen en ondersteunen zonder daar direct iets voor terug te willen zien;
- Je beoordeelt je rijkdom en geluk niet op basis van je bezittingen;
- Je wordt liever op basis van het verloop van het proces beoordeeld, dan op de resultaten;
- Je kunt zaken in een breder perspectief zetten, doordat je niet voornamelijk gericht bent op winstgevendheid;
- Je zult je beslissingen en acties niet alleen laten hangen van de gevolgen die deze hebben voor jezelf.



## Sociale drijfveer

Je bent in mindere mate gericht op het helpen en ondersteunen van anderen. Je hebt niet direct de behoefte om een bijdrage te leveren aan de samenleving en het welzijn van andere mensen. Je zult niet onvoorwaardelijk je tijd, geld en energie ter beschikking te stellen aan anderen.

Waardevolle kenmerken van je neutrale sociale drijfveer:

- Je hebt een nuchtere en praktische houding ten opzichte van het helpen van anderen;
- Je houdt een bepaalde afstand ten opzichte van andere mensen en legt de nadruk op zelfredzaamheid;
- Je kunt gemakkelijk 'nee' zeggen tegen hulpvragen van anderen;
- Je zult je tijd, energie en talenten eerder inzetten voor je eigen werkzaamheden;
- Je hebt een zakelijke insteek en zal goed om kunnen gaan met competitie;
- Je kunt objectief blijven in emotionele situaties.

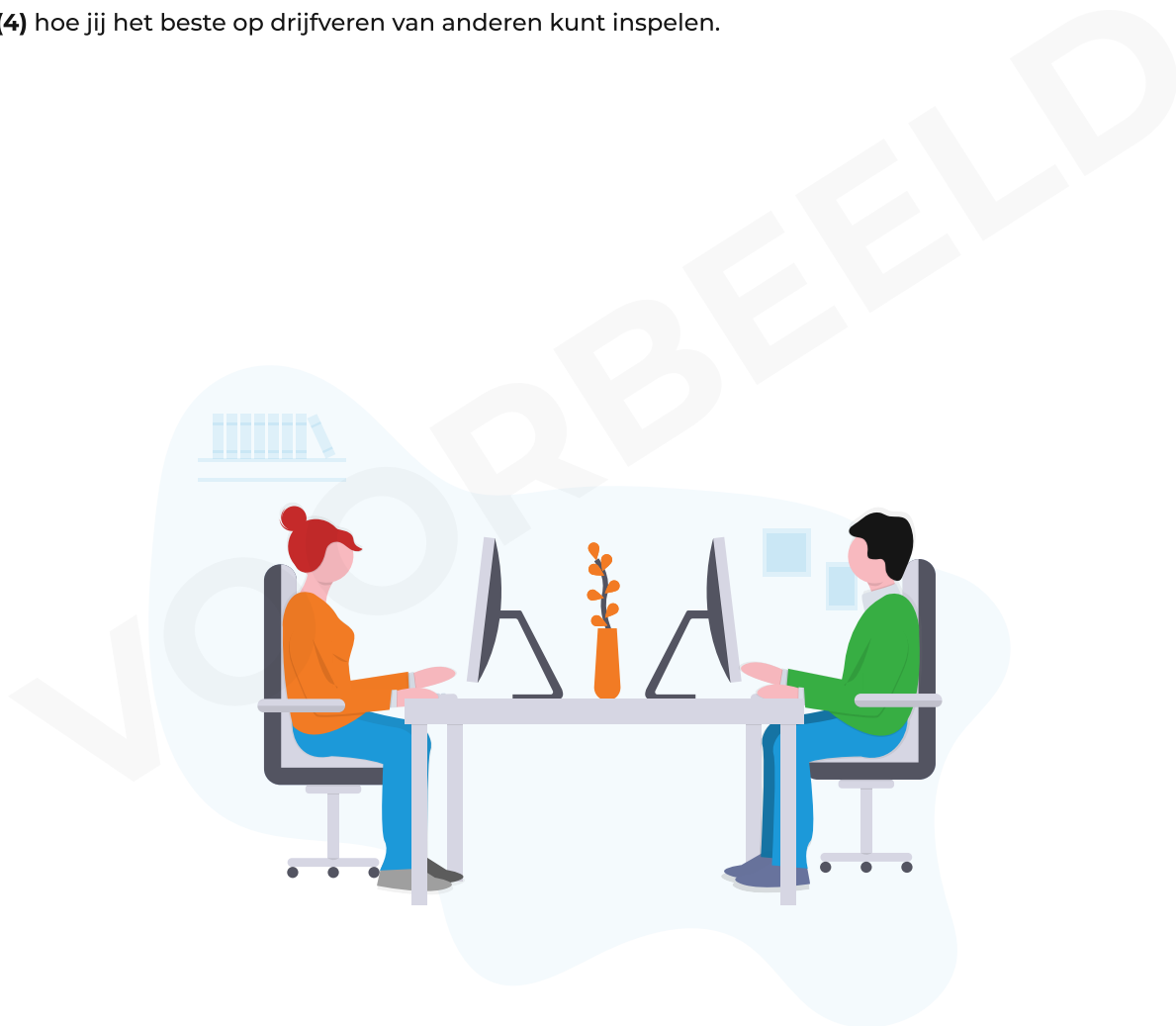
VOORBEELD

# Jouw drijfveren op de werkvloer

Het doel van de drijfverenanalyse is om je inzicht te geven in jouw drijfveren en hun toegevoegde waarde. Dit inzicht kun je vervolgens gebruiken om je effectief resultaat te vergroten. Om dit effectief resultaat te vergroten is het van belang dat vooral jij, maar ook je collega's en je leidinggevende, inspelen op de drijfveren.

Om ondersteuning te bieden bij het inspelen op de drijfveren wordt er in dit deel beschreven:

- (1)** hoe je drijfveren bij anderen kunt herkennen,
- (2)** hoe anderen het beste met jouw drijfveren kunnen omgaan,
- (3)** hoe je leidinggevenden jouw drijfveren het beste kunnen inzetten om je competenties zo goed mogelijk te benutten en
- (4)** hoe jij het beste op drijfveren van anderen kunt inspelen.



## Hoe kunnen anderen het beste gebruik maken van jouw drijfveren?

Wanneer collega's en mensen in je persoonlijke omgeving je drijfveren kennen en hier gebruik van kunnen maken, kan dit een positieve invloed hebben op de sfeer en effectiviteit van de relatie.

Wanneer zij weten dat jouw dominante drijfveren de Theoretische en Individualistische drijfveer zijn, kunnen ze zich de volgende twee vragen stellen:

- Waar is dit op gebaseerd?
- Vergroot dit de persoonlijk invloed, controle en sturing?

Om effectief om te gaan met deze twee drijfveren, staat in het volgende onderdeel tips voor anderen: wat zouden zij absoluut wel moeten doen, en wat zouden zij absoluut niet moeten doen?

### Tips voor anderen

✓ Do's	✗ Don'ts
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ga even sparren, wanneer het onderwerp een raakvlak heeft met hem of haar;</li><li>• Draag opbouwende ideeën aan;</li><li>• Benut zijn of haar rol als onderzoeker en vraagbaak;</li><li>• Kom met goede onderbouwingen;</li><li>• Geef erkenning voor zijn of haar prestaties;</li><li>• Maak de gevolgen voor hem of haar duidelijk;</li><li>• Geef hem of haar de mogelijkheid om invloed uit te oefenen;</li><li>• Sta open voor zijn of haar denkwijze;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Overtuig hem of haar niet met uw intuïtie;</li><li>• Bluf niet met kennis over bepaalde zaken;</li><li>• Kom niet met subjectieve informatie, dat vindt hij of zij vaak niet van belang;</li><li>• Neem hem of haar niet de macht uit handen;</li><li>• Maak hem of haar niet te afhankelijk;</li><li>• Geef hem of haar het gevoel van 'winnen';</li></ul>

# Ontwikkelpunten

Zowel je overheersende als neutrale drijfveren kunnen ook een beperkende invloed hebben. Om deze beperkende invloed te minimaliseren zijn hieronder ontwikkelpunten gegeven. Je kunt zelf beoordelen in welke mate deze ontwikkelpunten jouw effectiviteit kunnen vergroten. Vervolgens kun je er voor kiezen om deze punten wel of niet meenemen in je persoonlijke ontwikkelplan.

## 1. Ontwikkelpunten: overheersende drijfveren

Mogelijke ontwikkelpunten voor je **theoretisch-individualistische** drijfveren

- Je wilt graag een onderwerp of situatie zo breed mogelijk benaderen. Ook wil je er zoveel mogelijk over te weten komen. In sommige gevallen kan dit voor een conflict zorgen, doordat er urgentie vereist is. Probeer ervoor te zorgen dat je theoretische drijfveer je niet beperkt in het halen van deadlines.
- Je zult veel kennis over verschillende onderwerpen hebben. Dit komt door je gedrevenheid om zoveel mogelijk kennis op te doen. Wees je ervan bewust dat niet iedereen deze kennis heeft. Probeer mensen hier niet op af te rekenen. Het is effectiever om je kennis te delen in plaats van anderen hierop te beoordelen.
- Probeer bewust om te gaan met je tijd. In bepaalde gevallen kan het verdelen van tijd je moeite kosten. Dit komt doordat je veel tijd wilt besteden aan de theoretische achtergrond van verschillende situaties. Wanneer je je dit realiseert, zul je je tijd beter kunnen indelen.
- Je bent sterk gedreven om het maximale uit zaken te halen. Wanneer je hierin doorschiet is het mogelijk dat je niet goed aan kunt sluiten bij de mensen met wie je werkt. Dit kan de effectiviteit, die je juist probeert na te streven, negatief beïnvloeden. Bedenk dat mensen die minder of niet individualistisch gedreven zijn, je gedrevenheid verkeerd kunnen opvatten. Let erop dat jouw focus op resultaat je relaties niet in de weg staat. Probeer daarom ook aandacht te besteden aan het relationele aspect.
- Je bent sterk gericht op externe prikkels. Dit kan ervoor zorgen dat anderen je zien als iemand die overal zijn of haar voordeel mee wil doen. Dit kan ten koste gaan van het vertrouwen van andere mensen. In bepaalde situaties kun je je effectiviteit vergroten door je verlies te nemen.
- Je hebt een sterke behoefte om beoordeeld te worden en anderen te beoordelen op basis van vooruitgang. Wanneer je hierin doorschiet loop je het risico dat je de persoon en de situatie waarin deze zit passeert. Hierdoor geef je mensen niet de erkenning geeft die zij verdienen. Probeer in je oordeel het totale plaatje mee te nemen en niet alleen de resultaten.

## 2. Ontwikkelpunten: neutrale drijfveren

Mogelijke ontwikkelpunten voor je neutrale **economische** drijfveer:

- Je bent wat minder rationeel wanneer het om moeilijke beslissingen gaat. Hierdoor kun je harde beslissingen, die negatieve gevolgen hebben voor anderen, vermijden. Bedenk dat dit soort beslissingen in een organisatie soms noodzakelijk en onvermijdelijk zijn voor de winstgevendheid en het voortbestaan van de organisatie. Probeer in dit soort gevallen de zaken te bekijken vanuit een economisch perspectief.
- Je bent niet altijd bezig met de kosten en opbrengsten van een project. Dit kan ervoor zorgen dat in sommige gevallen de kosten van het project oplopen. Probeer er voor te zorgen dat je het financiële aspect van een project goed in de gaten houdt.
- Je bent niet altijd bezig met de praktische haalbaarheid van je acties. Dit kan er voor zorgen dat je niet altijd even effectief handelt. Probeer ervoor te zorgen dat je activiteiten zo effectief mogelijk zijn.

Mogelijke ontwikkelpunten voor je neutrale **sociale** drijfveer:

- Je zult niet als vanzelfsprekend anderen helpen en ondersteunen. Dit kan ervoor zorgen dat anderen je als afstandelijk en gereserveerd zien. Ook is het mogelijk dat mensen zich minder open en vrijgevig naar je op zullen stellen. Hierdoor kunnen bepaalde zakelijke kansen en/of effectiviteit verloren gaan. Probeer een open en ondersteunende houding aan te nemen ten opzichte van anderen.
- Je staat niet altijd open voor de behoeften van anderen, waardoor je mogelijk niet goed inziet wat andere mensen van je verlangen. Probeer een open houding aan te nemen en tegemoet te komen aan de behoeften die andere mensen uiten.
- Je bent over het algemeen meer gericht op jezelf dan op anderen. Dit kan in de ogen van de mensen waar je mee werkt als egocentrisch ervaren worden. Om dit te voorkomen kun je proberen jezelf wat meer te richten op de behoeften en het welzijn van anderen.



# De P-factor

In de inleiding hebben we de P-factor geïntroduceerd. De P-factor is een methode ontwikkeld voor persoonlijke ontwikkeling. Het geeft je een persoonlijke modulaire methode om jouw effectief resultaat te ontwikkelen. Hieronder zie je een schematische weergave van de P-factor. In deze figuur zijn de verschillende assessments gekoppeld aan de factoren in het P-factor model. Met de drijfveren assessment heb je inzicht verkregen in je persoonlijke drijfveren, het 'waarom' van het P-factor model. De ontwikkelgebieden zijn vooral gericht op de beperkende invloed die de drijfveren kunnen hebben. Wanneer je je bewust bent van je eigen drijfveren en wanneer je rekening houdt met de drijfveren van anderen, zal dit de effectiviteit van samenwerkingen positief beïnvloeden.

## Hoe nu verder?

- Met het Drijfveren Assessment heb je inzicht verkregen in je persoonlijke drijfveren. Je hebt gelezen over je overheersende, situationele en neutrale drijfveren. Zowel je overheersende en neutrale kunnen een beperkende invloed hebben, en de ontwikkelpunten kunnen je helpen deze beperkende invloed te minimaliseren.
- Je kunt deze ontwikkelpunten gebruiken om je eigen ontwikkelpunten op te stellen, aangepast aan jouw specifieke situatie. Deze punten kun je opschrijven in [de portal], hierdoor kun je actief werken aan het ontwikkelen van je P(persoons)-factors en je effectiviteit zo vergroten.
- Een logische vervolgstap in het P-factor model is het vaststellen van je gedragstijl. Het gedragsassessment geeft je twee inzichten. Ten eerste, een algemeen inzicht in gedrag en het effect heeft in interactie met anderen. Ten tweede, een specifiek inzicht in je eigen gedragstijl waardoor je je reactie in verschillende situatie beter begrijpt. Het stelt je in staat om rekening te houden met verschillen en voorkeuren in communicatie met anderen om zo effectiever te communiceren.
- Uitgaande van het P-factor model is het duidelijk dat drijfveren slechts een onderdeel zijn van het model. Met de andere assessments kun je andere modules van het P-factor model ontdekken en verder werken aan het vergroten van je effectief resultaat. Er zijn andere assessments die voor jou interessant kunnen zijn:

### **Competentieanalyse**

Leer welke persoonskenmerken je hebt en hoe deze zich verhouden tot de competenties die belangrijk zijn voor je (toekomstige) functie. Dit houdt in dat je een goed begrip krijgt van je competenties en dat je competenties verder kunt ontwikkelen.



figuur 2