

Drijfverenanalyse

Naam: Pieter Proef

Datum: 29/10/2014

VDA

PROEFVERSIE

Inhoudsopgave Drijfverenanalyse

Drijfverenanalyse

Deel 1. Inleiding drijfverenanalyse

Deel 2. Theorie en achtergrond

Deel 3. Uw drijfveren

Deel 4. Uw overheersende drijfveren

Deel 5. Uw overige drijfveren

Deel 6. Inspelen op drijfveren

PROEFVERSIE



Deel 1. Inleiding drijfverenanalyse

Voor u ligt uw drijfverenanalyse. Dit rapport geeft u inzicht in wat drijfveren zijn, wat uw drijfveren zijn en hoe drijfveren uw acties in het dagelijkse leven bepalen.

Drijfveren spelen een belangrijke rol in het leven en op het werk. Ook bij het behalen van een resultaat als individu of als groep zijn drijfveren van belang. Mensen zijn het meest gemotiveerd, wanneer zij vanuit hun eigen waarde kunnen denken en handelen. Dit geeft gemak, ontspanning en plezier. Mensen beschikken op dat moment over de benodigde energie voor hun activiteiten. Ze kunnen er zelfs nog extra energie van krijgen. Dit alles bevordert goede resultaten.

Het omgekeerde is ook waar. Wanneer mensen niet kunnen denken en handelen vanuit hun eigen waarden, raken zij eerder gedemotiveerd en gestrest. Over het algemeen leidt dat tot een minder effectief resultaat.

Drijfveren bepalen de aard van de afweging die iemand maakt voordat hij of zij tot handelen overgaat. Daarmee beïnvloeden drijfveren het beslissingsproces. Zo kan het 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, maar als deze persoon niet de juiste motivatie heeft om datgene ook daadwerkelijk te doen dan zal het resultaat minimaal zijn.

Met het inzicht in uw eigen drijfveren en in die van anderen, kunt u in het verleden behaalde resultaten beter verklaren. Ook kunt u 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. U zult zien dat dit tot meer efficiëntie en voldoening leidt.

1. Onderdelen van de drijfverenanalyse

Deze rapportage bestaat uit zes delen.

- Deel 1. Inleiding
- Deel 2. Theorie en achtergrond
- Deel 3. Uw drijfveren
- Deel 4. Uw overheersende drijfveren
- Deel 5. Uw overige drijfveren
- Deel 6. Inspelen op drijfveren

Aantekeningen:



2. Theorie en achtergrond

Er wordt een algemeen inzicht gegeven in wat drijfveren zijn en hoe drijfveren bepalend zijn voor het denken en handelen van het individu en de groep. De zes verschillende drijfveren worden toegelicht en er is aangegeven hoe deze zich tot elkaar verhouden.

Aantekeningen:

3. Uw drijfveren

Op basis van de antwoorden die u op de vragenlijst hebt gegeven vindt u in deel 3 een grafische weergave van uw drijfveren. Hier kunt u in één oogopslag zien wat uw belangrijkste drijfveren zijn en hoe deze zich tot elkaar verhouden.

4. Uw overheersende drijfveren

Uw overheersende drijfveren bepalen voor een groot deel uw denken en handelen. Deel 4 geeft een beschrijving van de kenmerken van deze drijfveren. De beschrijving is voornamelijk gericht op werkgerelateerde elementen, die belangrijk zijn voor het 'effectief resultaat' van uw werk. Uw hoogste drijfveren kunnen ook een beperkende invloed hebben. Om de beperkende invloed te verminderen worden er ontwikkelpunten gegeven. Op deze manier wordt duidelijk gemaakt hoe u uw effectiviteit kunt vergroten.

5. Uw overige drijfveren

Deel 5 geeft een beschrijving van uw minder overheersende drijfveren. Dat zijn uw neutrale en situationele drijfveren, oftewel de drijfveren die voor u niet bepalend zijn of slechts in sommige situaties. Wanneer een drijfveer voor u niet bepalend is, kan dat ook een beperkende invloed hebben op uw effectief resultaat. In dit deel staan daarom een aantal ontwikkelpunten. Deze ontwikkelpunten zijn gebaseerd op uw neutrale drijfveren.

6. Inspelen op drijfveren

Deel 6 beschrijft hoe er in de praktijk het beste met uw drijfveren omgegaan kan worden. Dit is gedaan door: (1) tips te geven hoe uw leidinggevende u het beste kan inzetten en motiveren, (2) aan te geven hoe anderen het beste kunnen inspelen op uw drijfveren en (3) hoe u het best met de drijfveren van anderen kunt omgaan.

Om goed te kunnen inspelen op drijfveren is het belangrijk dat u deze weet te herkennen. Wanneer u weet op welke manier drijfveren het denken en het handelen bepalen, kunt u daar gericht op inspelen. Op deze manier kunt u de voortgang en het resultaat van het werk positief beïnvloeden.



Deel 2. Theorie en achtergrond

1. 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.

Aantekeningen:

2. Ontstaan van drijfveren

Drijfveren ontstaan grotendeels in de eerste 15 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.

3. 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.

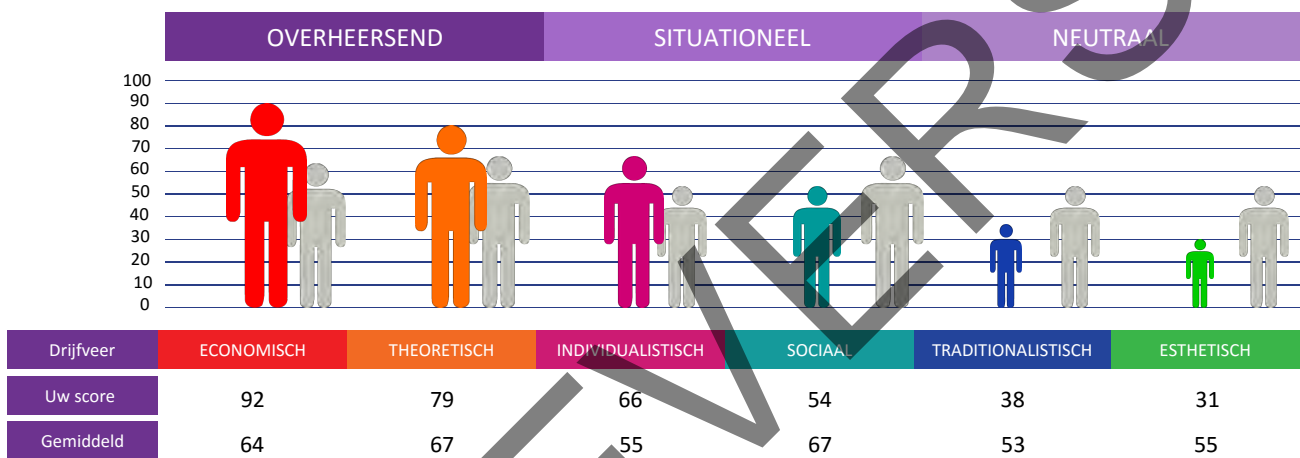
Deel 3. Uw drijfveren

1. Uw drijfveren in volgorde van belangrijkheid

Hieronder ziet u een grafische weergave van uw persoonlijke drijfveren. Deze weergave is gebaseerd op de antwoorden die u op de vragenlijst heeft gegeven. De drijfveren zijn gepresenteerd in volgorde van belangrijkheid. Hoe groter het gekleurde poppetje, des belangrijker is de betreffende drijfveer voor u.

Naast elk gekleurd poppetje staat een grijs poppetje. Dit poppetje verbeeldt de score van de gemiddelde Nederlander. Door dit poppetje te vergelijken met het gekleurde poppetje, kunt u zien hoe u scoort ten opzichte van de gemiddelde Nederlander.

Aantekeningen:



Uw overheersende drijfveren: Economisch & Theoretisch

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

Uw situationele drijfveren: Individualistisch & Sociaal

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

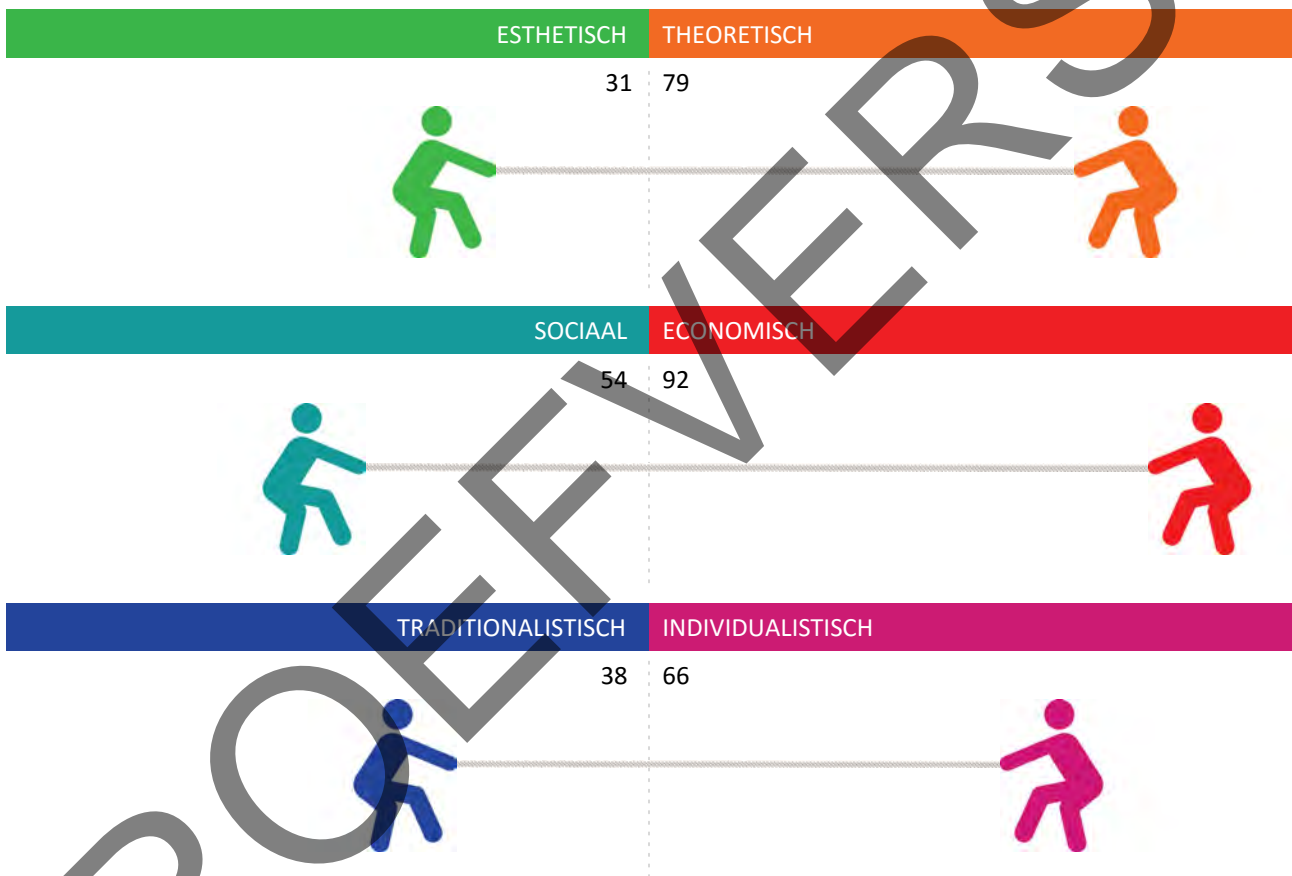
Uw neutrale drijfveren: Traditionalistisch & Esthetisch

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

2. Uw concurrerende drijfveren

Hieronder ziet u een grafische weergave van uw concurrerende drijfveren. De verhouding is weergegeven aan de hand van de lengte van het touw tussen de concurrerende drijfveren. Zo kunt u per concurrerende drijfverencombinatie zien hoe deze zich tot elkaar verhouden.

Aantekeningen:



Esthetisch versus Theoretisch

Uw Theoretische drijfveer is sterker dan uw Esthetische drijfveer. Dat betekent dat de rationele/ feitelijke benadering het wint van de gevoelsmatige/ emotionele benadering. Uw behoefte aan kennis en feitelijke argumenten zal uiteindelijk het meest bepalend zijn voor uw denken en handelen.

Deel 4. Uw overheersende drijfveren

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

1. Uw Economisch-Theoretische drijfveer

Uw motivatie wordt voor het grootste deel bepaald door de Economisch-Theoretische drijfverencombinatie. U wilt graag dat uw activiteiten praktisch en waardevol zijn. U zorgt ervoor dat dit gebeurt door de zaken om u heen te optimaliseren. Ook haalt u hier het maximale uit voor uzelf en voor de mensen om u heen.

U bent bereid om tijd, geld of andere middelen te investeren, maar u verwacht hier ook iets voor terug. U vraagt zich altijd af wat activiteiten of zaken u gaan opleveren. Wanneer er iets nieuws op u afkomt, dan beoordeelt u dit op basis van bruikbaarheid. Over het algemeen bent u nuchter, zakelijk en wilt u zaken concreet maken.

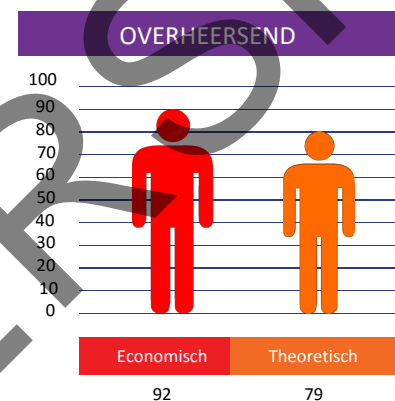
Daarnaast vraagt u zich vaak af waar iets op gebaseerd is of hoe iets is onderbouwd. U wilt uzelf verbeteren en waardevoller zijn voor uw omgeving. Dit wilt u bereiken door het opdoen van theoretische kennis.

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

Kenmerken van de Economisch-Theoretische drijfverencombinatie:

- U wilt graag praktische oplossingen om zaken te optimaliseren;
- U beoordeelt zaken op bruikbaarheid;
- U raakt gemotiveerd door economische en financiële prikkels;
- U raakt extra gemotiveerd door nieuwe kansen;
- U vindt het bereiken van het resultaat belangrijker dan de manier waarop dit resultaat bereikt wordt;
- U vergelijkt uw rijkdom en bezit met dat van anderen;
- U beoordeelt en wilt beoordeeld worden op basis van resultaten;
- U heeft een sterke behoefte uzelf te verbeteren met kennis uit bijvoorbeeld trainingen en opleidingen;
- U bent geïnteresseerd in nieuwe mogelijkheden en projecten;
- U beoordeelt zaken op basis van objectiviteit en feiten;
- U zoekt naar nieuwe en optimale methoden om uw activiteiten waardevoller te laten zijn;
- U wilt graag structuur aanbrengen en zakelijk handelen;
- U heeft over het algemeen veel interesses;
- U bent bijna altijd bezig met ontwikkeling.

Aantekeningen:





2. De waarde voor de organisatie

Uw Economisch-Theoretische drijfverencombinatie kan op de volgende punten waardevol zijn voor de organisatie waarbinnen u werkt:

- U bent gemotiveerd om doelgericht te werken en concrete resultaten te behalen;
- U bent gericht op het terugverdienen van uw eigen investeringen en de investeringen van de organisatie;
- U houdt van een uitdaging;
- U heeft een winnaarsmentaliteit;
- Uw beslissingen zijn gericht op het optimaliseren van zaken;
- U bent gericht op vooruitgang;
- U bent gericht op het analyseren en het oplossen van problemen;
- Teamleden en de organisatie kunnen gebruik maken van uw kennis;
- U bent gericht op theoretische onderbouwing;
- Uw brede interesses zorgen ervoor dat u breed inzetbaar bent;
- U heeft een innovatieve en open houding;
- U bent gemotiveerd om uzelf te ontwikkelen.

Aantekeningen:

3. Uw favoriete werkgebieden

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

Favoriete werkgebieden op basis van de Economische drijfveer

- Creatief oplossen van problemen;
- Maximaliseren van effectiviteit;
- Vooruit denken/commercieel denken;
- Resultaatgericht werken;
- Aangaan van uitdagingen;
- Berekenende risico's nemen;
- Verkondigen van innovatie ideeën;
- Het zoeken van win-win situaties.

Favoriete werkgebieden op basis van de Theoretische drijfveer

- 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.



4. Ontwikkelpunten

Uw overheersende drijfveren kunnen ook een beperkende invloed hebben. Om deze beperkende invloed te minimaliseren zijn hieronder ontwikkelpunten gegeven. U kunt zelf beoordelen in welke mate deze ontwikkelpunten uw effectiviteit kunnen vergroten. Vervolgens kunt u er voor kiezen om deze punten wel of niet meenemen in uw persoonlijke ontwikkelplan.

Mogelijke ontwikkelpunten:

- Het is belangrijk dat u begrijpt dat niet iedereen alles een praktische insteek wil geven. Wanneer u dat inziet, kunt u uw relaties met mensen verbeteren. U kunt geïrriteerd raken wanneer mensen naar uw idee geld, tijd, of andere bronnen verspillen. Probeer in dit soort gevallen uw irritatie niet te veel te laten merken. Dit kan namelijk een negatieve invloed hebben op de relatie.
- U raakt gemotiveerd door financiële en economische prikkels. Wanneer u dit te veel laat zien, kan dit het vertrouwen schaden van mensen die dit niet hebben. Deze mensen kunnen u ervaren als onpersoonlijk en te materialistisch. Probeer uw materialistische insteek wat te relativeren.
- Probeer anderen niet alleen te beoordelen op resultaten die wat voor u kunnen betekenen. Ook is het niet verstandig om de inzet van anderen continu vanuit uw Economische drijfveer te bekijken. U kunt ook kijken naar andere kwaliteiten, bijvoorbeeld op basis van de vijf andere drijfveren.
- U wilt graag een onderwerp of situatie zo breed mogelijk benaderen. Ook wilt u 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 uw Theoretische drijfveer u niet beperkt in het halen van deadlines.
- U zult veel kennis over verschillende onderwerpen hebben. Dit komt door uw gedrevenheid om zoveel mogelijk kennis op te doen. Wees u ervan bewust dat niet iedereen deze kennis heeft. Probeer mensen hier niet op af te rekenen. Het is effectiever om uw kennis te delen in plaats van anderen hierop te beoordelen.
- Probeer bewust om te gaan met uw tijd. In bepaalde gevallen kan het verdelen van tijd u moeite kosten. Dit komt doordat u veel tijd wilt besteden aan de theoretische achtergrond van verschillende situaties. Wanneer u zich dit realiseert, zult u uw tijd beter kunnen indelen.

Aantekeningen:

Deel 5. Uw overige drijfveren

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

1. Uw situationele Individualistische drijfveer

Als de situatie daar om vraagt, heeft u de behoefte om uw eigen koers en lot te kunnen bepalen. In bepaalde gevallen bent u dan ook gericht op mogelijkheden om vooruit te komen in het leven. U wilt dan ook het hoogst haalbare nastreven. U bent zelfstandig in het nemen van beslissingen. Ook neemt u hierbij de gevolgen van uw beslissingen voor uzelf in overweging. Wanneer dat wenselijk is, kunt en durft u beslissingen nemen die van invloed zijn op groepen mensen.

Waardevolle kenmerken van uw situationele Individualistische drijfveer:

- U zult zich in gezelschap attent en beleefd kunnen opstellen doordat u ook gericht bent op andere mensen;
- U kunt uw standpunten goed verdedigen, maar niet ten koste van alles. U bent in staat om uw ongelijk te erkennen;
- U kunt gemakkelijk op de voorgrond treden, maar u zult dit alleen doen als de situatie daar om vraagt;
- U komt zowel in een leidinggevende positie als in een ondersteunende rol goed naar voren;
- U kunt een balans brengen tussen individualistische belangen en het groepsbelang.

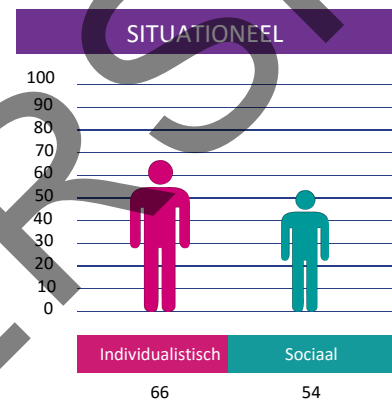
2. Uw situationele Sociale drijfveer

Als de situatie daar om vraagt, zult u zich betrokken opstellen richting anderen en hun zoveel mogelijk proberen te helpen. In bepaalde gevallen wilt u de wereld of de omgeving om u heen verbeteren. U kunt de middelen die u ter beschikking heeft dan ook beschikbaar stellen om anderen te helpen hun doelen te bereiken. Dit moet echter niet ten koste gaan van het praktische aspect dat u probeert na te streven in uw activiteiten.

Waardevolle kenmerken van uw situationele Sociale drijfveer:

- U kunt uw eigen belangen afwegen tegen de belangen van anderen om zo win-win situaties te creëren;
- U heeft een realistische en kritische kijk op de vragen en behoeften van anderen;
- U zult uzelf, waar nodig, inzetten voor anderen, maar hier zal niet de nadruk op liggen;
- U bent in staat om de behoeften van anderen op waarde te schatten en hen daar bij te helpen;
- U zult uzelf inzetten voor anderen, zonder uw eigen verantwoordelijkheden te verwaarlozen;
- U brengt flexibiliteit en evenwicht in het team als het gaat om sociale aspecten;
- U heeft een realistische en kritische insteek.

Aantekeningen:





Deel 6. Inspelen op drijfveren

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

Om ondersteuning te bieden bij het inspelen op de drijfveren wordt er in dit deel beschreven: (1) hoe u drijfveren bij anderen kunt herkennen, (2) hoe anderen het beste met uw drijfveren kunnen omgaan, (3) hoe uw leidinggevende uw drijfveren het beste kan inzetten om uw competenties zo optimaal mogelijk te benutten en (4) hoe u het beste op drijfveren van anderen kunt inspelen.

Aantekeningen:

1. Hoe herken ik drijfveren?

Om in te kunnen spelen op de drijfveren van anderen, zult u deze eerst moeten kunnen herkennen. Een hulpmiddel hiervoor is de 'verborgen vraag'. Elke drijfveer heeft een eigen 'verborgen vraag'. Deze is zeer kenmerkend voor het denken en handelen van een persoon met de betreffende drijfveer. Zo vraagt bijvoorbeeld iemand met een Economische drijfveer zich voortdurend af: 'Wat levert dit op'? Bovendien handelt deze persoon daar ook naar.

De 'verborgen vraag' van elke drijfveer helpt u aan de ene kant om een drijfveer bij een ander te herkennen. Aan de andere kant helpt de verborgen vraag u te bepalen hoe u moet reageren op een persoon met de betreffende drijfveer.

Hieronder is per drijfveer de 'verborgen vraag' beschreven.

Drijfveer	Centrale kenmerk	Verborgen vraag
Theoretisch	De behoefte om te weten waarom dingen zijn zoals ze zijn.	Waar is dit op gebaseerd?
Economisch	De behoefte aan het vermeerderen van bezit of geld door acties te beoordelen op gebruikersgemak en kansen om het terug te verdienen.	Wat levert dit op?
Individualistisch	De behoefte aan invloed, controle en sturing ter bevordering van persoonlijke of andermans ontwikkeling.	Vergroot dit de persoonlijke invloed, controle en sturing?
Esthetisch	De behoefte aan balans tussen de externe wereld en de eigen belevingswereld; gericht op het genieten van schoonheid, harmonie, gratie en/of uitingen daarvan.	Draagt dit bij aan schoonheid, harmonie, gratie en/of ontplooiing?
Sociaal	De behoefte om goed te doen en betrokken te zijn bij anderen; gericht op het vermijden en verhelpen van pijn en conflict.	Is dit van waarde voor anderen?
Traditionalistisch	De behoefte aan saamhorigheid en zingeving, gericht op gezamenlijke waarden en principes.	Is dit in overeenstemming met gezamenlijke waarden en principes?

PROEFLEVERSIE

Samen beter presteren.