KERNGROEP
voor team en persoonlijke groei

Drijfverenanalyse

Vera Voorbeeld

Klantsupport Medewerker
Gemeente Nijmegen

23-05-2023

HRMPROFIELEN

© 2023 HRM-Profielen

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 (Sociaal) 13
- Uw tweede drijfveer (Theoretisch) 15

Uw situationele drijfveren 17
- Uw derde drijfveer (Esthetisch) 17
- Uw vierde drijfveer (Autonomie) 20

Uw neutrale drijfveren 22
- Uw vijfde drijfveer (Zakelijk) 22
- Uw zesde drijfveer (Ideëel) 24

Aantekeningen 26
Persoonlijk actieplan Vera Voorbeeld 27

© 2023 HRM-Profielen

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.

© 2023 HRM-Profielen

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, ervaringen, 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:

© 2023 HRM-Profielen

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 effeciëntie 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 generen 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.

© 2023 HRM-Profielen

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.

© 2023 HRM-Profielen

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.

© 2023 HRM-Profielen

De essentie per drijfveer

SAMENVATTEND

DRIJFVEER	BEHOEFTE
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

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen

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
ESTHETISCH	Balans, zelfontplooiing, harmonie	MET BEIDE BENEN OP DE GROND • Een houding om nuchter te zijn • De behoefte om concreet te zijn	ERVAREND • Een houding om het leven intens te willen beleven • De behoefte aan zelfexpressie en sfeer
ZAKELIJK	Rendement uit inspanning, praktische resultaten	TEVREDEN • Een houding om tevreden te zijn met wat men al heeft • De behoefte om bij te dragen aan een meer algemeen doel	INVESTEREND • Een houding om naar winst te streven • De behoefte aan rendement voor geleverde inspanning
AUTONOMIE	Onafhankelijkheid, autonomie	FACILITEREND • Een houding om bescheiden te zijn, op de achtergrond op te willen treden • De behoefte onderdeel te willen zijn van een groep	ONAFHANKELIJK • Een houding om het eigen lot te willen bepalen • De behoefte aan autonomie en vrijheid
SOCIAAL	Anderen (onvoorwaardelijk) helpen	KIESKEURIG • 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 • Een houding om anderen onbaatzuchtig te willen helpen • De behoefte om anderen (onvoorwaardelijk) te willen ondersteunen
IDEËEL	Normen, principes, een gedachtengoed naleven	VERANDERBAAR • Een veranderbare, ontvankelijke houding • De behoefte om nieuwe ideeën, mogelijkheden en andere manieren te verkennen	NORMEREND • Een normerende, principiële houding • De behoefte om te leven en te handelen vanuit duidelijke en sterke normen en principes
THEORETISCH	Kennis, willen begrijpen, de feitelijke waarheid	BRUIKBAAR • 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 • Een kennisgerichte, feitelijke houding • De behoefte om continu objectieve verbreding en verdieping van kennis op te doen

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen

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 **behoeften** die iemand heeft vanuit deze specifieke drijfveer weergegeven.

© 2023 HRM-Profielen

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?

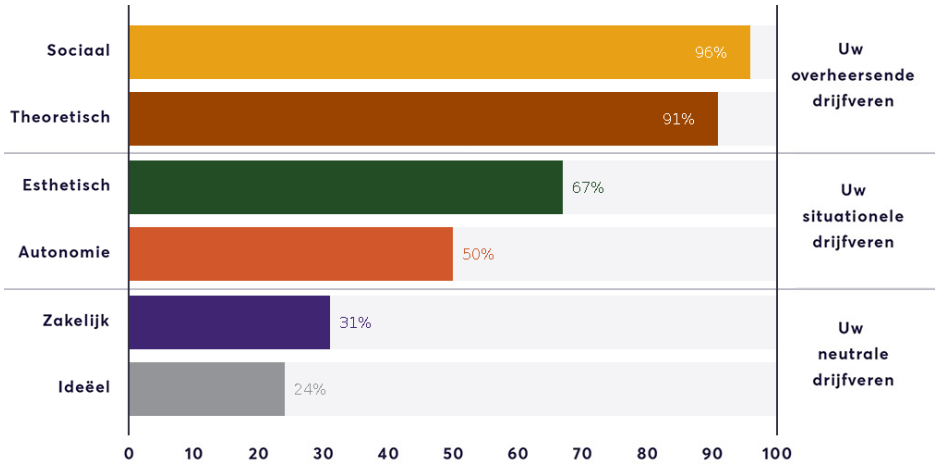
In deze analyse worden ook kwaliteiten en ontwikkelpunten beschreven, die u kunnen helpen richting te geven om te werken aan uw persoonlijke ontwikkeling. Ook kunt u hiermee uw bijdrage aan uw team en aan de organisatie bewust vergroten.

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

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen

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.

© 2023 HRM-Profielen

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.

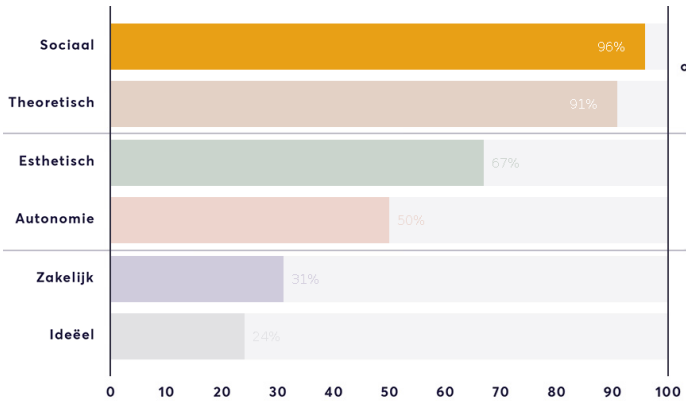
Neutrale drijfveren

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.

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen

Uw overheersende drijfveren

Uw hoogste 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

- Vera biedt anderen graag een luisterend oor of helpende hand aan mensen die dicht bij haar staan, maar ook vaak aan anderen die verder van haar afstaan.
- Geld is doorgaans niet haar belangrijkste drijfveer. Een bijdrage kunnen leveren aan het welzijn van de mensen om haar heen weegt meestal zwaarder voor Vera.
- Zij ondersteunt anderen meestal zonder daarvoor voorwaarden te stellen, of iets terug te verwachten.
- Zelfs wanneer zij het zelf moeilijk heeft, zal zij anderen helpen die haar steun kunnen gebruiken.
- Soms kan Vera zo begaan zijn met de problemen van anderen dat zij zichzelf vergeet of wegcijfert.

Kwaliteiten

- Vera is zeer loyaal en zal anderen niet snel in de steek laten.
- Zij is begaan met de andere teamleden wanneer er problemen zijn, of wanneer een collega het moeilijk heeft.
- Zij ziet het werk als het ware liggen. Anderen hoeven Vera vaak niet te vertellen wat er gedaan moet worden.
- Zij maakt graag tijd vrij om anderen te helpen, gevraagd en ongevraagd.
- Vera toont veel respect voor haar collega's. Zowel op persoonlijk als op zakelijk gebied.

© 2023 HRM-Profielen

Wat geeft energie?

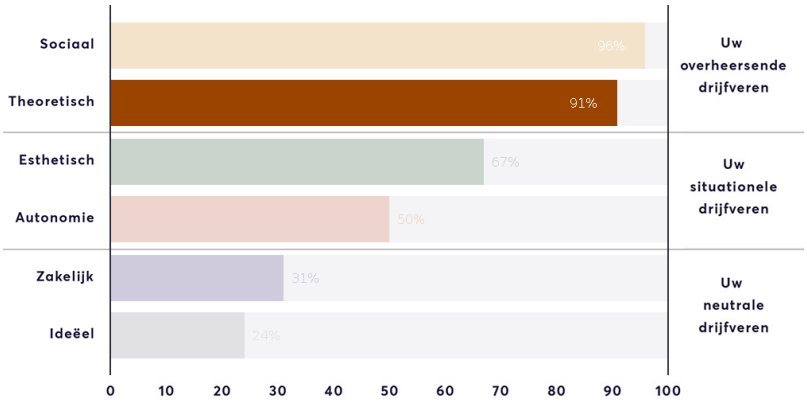
- Een luisterend oor aan anderen kunnen bieden.
- Een ander gerust kunnen stellen.
- Zichzelf op de tweede plaats zetten wanneer een ander problemen heeft.
- Het hebben van een warme band met sommige collega's.
- Initiatieven waarin geld voor anderen wordt opgehaald die hulp kunnen gebruiken.

Mogelijke ontwikkelpunten

- Het zou haar helpen vaker na te gaan hoe vaak haar eigen werkt lijdt onder het ondersteunen van anderen.
- Vera kan anderen helpen door hen de soms harde realiteit eerder onder ogen te laten zien.
- Vera zou minder snel kunnen oordelen over anderen die wel gericht zijn op winst of materie.
- Vera kan wat vaker proberen om de problemen van een ander niet mee naar huis te nemen.
- Het zou Vera helpen door wat vaker stil te staan bij de prijs die zij en haar naasten betalen, doordat Vera altijd klaarstaat voor anderen.

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen

Uw tweede drijfveer Theoretisch



Theoretisch

Deze drijfveer kenmerkt zich door zijn honger naar kennis. De theoretische mens wil zoveel mogelijk weten, ontdekken en uitzoeken. Hij of zij heeft een onderzoekende, analytische houding. Iemand met deze drijfveer is gefocust op rationele en objectieve argumenten en informatie.

Kenmerken

- Zij gelooft in het principe 'een leven lang leren.'
- Vera onderzoekt en pluist vraagstukken of lastige kwesties liever zelf uit dan dat zij afgaat op de mening van anderen.
- Zij heeft veel affiniteit met mensen die zich richten op het trainen, coachen of opleiden van mensen.
- In omgevingen of rollen waarin een beroep gedaan wordt op haar kennis of expertise, komt Vera goed tot haar recht.
- Een van de dingen die haar kenmerkt is dat zij vele 'waarom' vragen stelt en wil doorgronden waarom de dingen zijn zoals ze zijn.

Kwaliteiten

- Vera kan zich goed concentreren op een studie en weet zich de stof eigen te maken. Zij slaagt meestal in een keer.
- Vera heeft de kwaliteit om veel kennis tot zich te kunnen nemen over uiteenlopende thema's en de opgedane inzichten lang te onthouden.
- Vera komt goed voorbereid en kundig ter zake op een overleg.
- Zij zal niet snel afgaan op tweedehands informatie of meningen van anderen.
- Zij onderbouwt haar ideeën met objectieve en feitelijke gegevens.

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen

Wat geeft energie?

- Een artikel over een baanbrekend onderzoek.
- Onbeperkte toegang tot onafhankelijke kennisbronnen.
- Het kunnen beredeneren of verklaren van specifieke gebeurtenissen.
- De mogelijkheid om iets te leren van vooraanstaande specialisten op bepaalde vakgebieden.
- Binnen een team als vraagbaak kunnen fungeren.

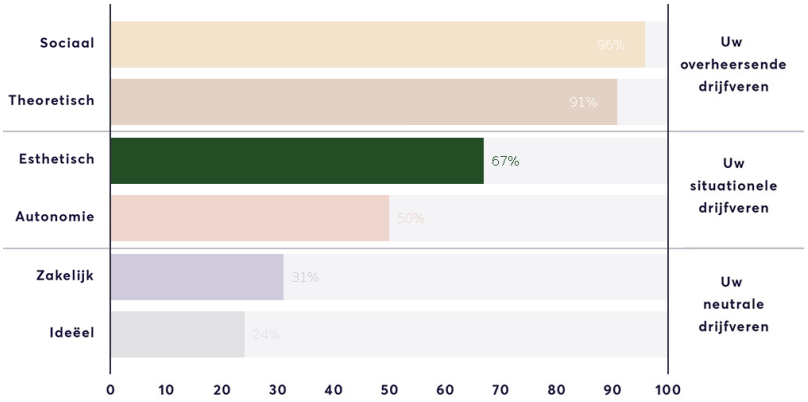
Mogelijke ontwikkelpunten

- Wanneer Vera niet verrast wil worden, zou zij er goed aan doen haar intuïtie als raadgever in te schakelen in plaats van alleen te vertrouwen op haar ratio.
- Vera kan soms op anderen, die minder kennisgedreven zijn dan zij, afstandelijk overkomen. Het zou haar helpen zich dit te realiseren.
- Als Vera kennis vergaart, zou zij vaker het einddoel voor ogen mogen houden. Hoeveel kennis heeft zij echt nodig?
- 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.
- Omdat Vera anderen niet snel op hun woord gelooft, kan zij op anderen wantrouwend overkomen. Het is goed wanneer Vera zich hiervan bewust is.

© 2023 HRM-Profielen

Uw situationele drijfveren

Uw derde drijfveer Esthetisch



Esthetisch

Deze drijfveer kenmerkt zich door de zoektocht naar balans en harmonie tussen de externe en interne wereld. De esthetische mens vindt schoonheid, harmonie en balans erg belangrijk. Hij of zij kan intens genieten van een gebeurtenis of ervaring. De esthetische mens wil zichzelf optimaal kunnen ontplooien en lekker in zijn of haar vel zitten.

Kenmerken

- Soms probeert Vera balans aan te brengen tussen datgene wat zij om zich heen meemaakt en hoe dat bij haar van binnen voelt.
- Zowel in haar werk als privéomgeving kan Vera waarde hechten aan balans en harmonie. Zij vindt echter wel dat bepaalde zaken uitgesproken moeten worden die men niet altijd wil horen.
- Zij zal haar beslissingen niet slechts op feiten en rationele argumenten baseren. Haar innerlijke gevoelens of intuïtie kunnen vaak de doorslag geven.
- De reis naar een bestemming is voor haar minstens zo belangrijk als het einddoel zelf.
- Zo nu en dan krijgt Vera de ingeving of het gevoel dat er iets niet klopt in bepaalde situaties of omgevingen.

Kwaliteiten

- Meestal heeft zij oog voor vorm en illustratie, dit gaat echter niet verder dan wat men vanuit haar functie van haar verwacht.
- Vera weet de dingen altijd net even mooier en creatiever vorm te geven dan haar nuchtere collega's.
- Zij begrijpt emotionele mensen vaak goed en helpt hen doorgaans om met beide benen op de grond te blijven.
- Zij heeft een gemiddelde interesse in kunst en waardering van artistieke creaties.

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen

- Wanneer Vera een groepsuitje organiseert, dan wordt het meestal niet iets standaards.

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen

Wat geeft energie?

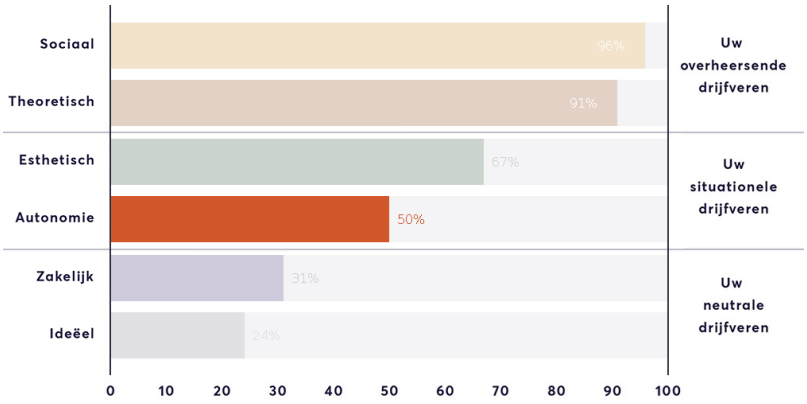
- Het opdoen van nieuwe ervaringen en indrukken.
- Een fijne en productieve sfeer in het team en prettige omgang met collega's.
- Een goed en diepgaand gesprek voeren over de mooie dingen in het leven.
- Het delen van haar creatieve, originele en innovatieve ideeën met anderen.
- Het kunnen werken aan haar persoonlijke ontwikkeling.

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.
- Vera zou wat vaker open mogen staan voor andermans objectieve standpunten of feiten.
- Zij kan haar effectiviteit vergroten door haar standpunten vaker ook feitelijk te onderbouwen.
- Het helpt Vera als zij zich bedenkt dat het ook goed is als iemand haar passie en creativiteit niet waardeert zoals zij dat doet.

© 2023 HRM-Profielen

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 zal zich niet snel onderscheiden door haar afwijkende ideeën, mening of uitspraken.
- 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.
- Opgeven is iets dat niet snel in het woordenboek van Vera voorkomt. Zij vindt dat je steeds opnieuw moet blijven proberen, totdat je wel slaagt.
- De mate waarin Vera haar stempel wil drukken, hangt af van het belang van de zaak.
- In situaties waarin er voor haar weinig eer te behalen valt, is zij bereid zich te voegen naar het team en zich meer meegaand op te stellen.

Kwaliteiten

- Zij kan prima alleen, maar ook juist goed in teamverband werken.
- Vera neemt gecalculeerde risico's.
- Als een project vastloopt komt Vera met ongewone oplossingen.
- Afhankelijk van wat er nodig is kan zij leiden en volgen.
- Wanneer niemand anders zijn hand opsteekt, neemt Vera de leiding.

© 2023 HRM-Profielen

Wat geeft energie?

- Anderen die hun respect uitspreken voor de door haar geleverde prestaties.
- Een unieke kans met elkaar benutten.
- Het ontvangen van waardering van teamleden voor haar geleverde inspanning.
- Een unieke prestatie leveren met een team.
- Met elkaar iets opzetten dat van blijvende waarde is.

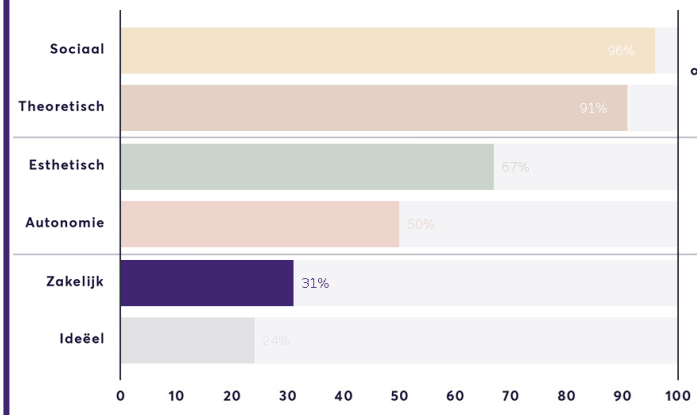
Mogelijke ontwikkelpunten

- Soms zou Vera vaker een oude, effectieve methode kunnen blijven gebruiken, in plaats van steeds iets unieks te bedenken.
- Vera zou zich er meer bewust van mogen zijn dat niet iedereen zo ambitieus in het leven staat als zij.
- Vera mag zich vaker realiseren dat 'meer' niet altijd 'beter' is.
- Zij zou soms wat meer kunnen luisteren naar anderen en minder het woord kunnen voeren.
- Vera mag wat vaker stilstaan bij de prijs die zij moet betalen voor het succes dat zij nastreeft.

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen

Uw neutrale drijfveren

Uw vijfde 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

- Het is voor haar belangrijk dat zij projecten of taken kan afronden, het liefst zonder beperkingen in tijd of van middelen.
- Graag draagt Vera bij aan een groter geheel of algemeen doel waar iedereen voordeel bij heeft.
- De hoogte van haar salaris is voor Vera niet het belangrijkste in haar werk. Het kunnen werken aan een mooi initiatief geeft haar doorgaans meer voldoening.
- Zij beoordeelt anderen niet op wat zij haar persoonlijk kunnen opleveren.
- Zij kan het vervelend vinden als zij onder tijdsdruk of met beperking van middelen een project moet runnen.

Kwaliteiten

- Liever kijkt Vera naar langetermijnoplossingen dan naar kortetermijnsuccessen.
- Vera draagt graag haar steentje bij aan het succes van anderen.
- Zij voert graag goede, oprechte gesprekken met anderen, zonder zakelijk doel in het achterhoofd.
- Soms kan Vera al met weinig tevreden zijn.
- Zij steekt haar hand ook op voor initiatieven die haar persoonlijk niet direct iets opleveren.

© 2023 HRM-Profielen

Wat geeft energie?

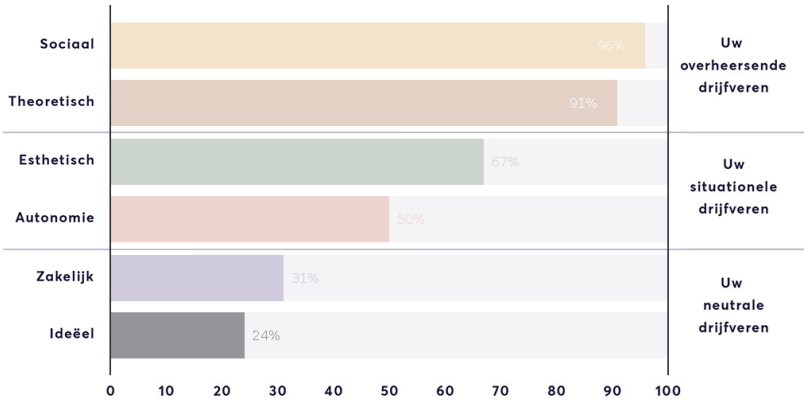
- Op haar gemak en zonder beperking in geld of middelen aan een opdracht werken.
- Anderen belangeloos van dienst kunnen zijn.
- Alle tijd kunnen steken in een project zonder direct naar het financiële rendement te moeten kijken.
- Een afgerond project of opgeleverd initiatief.
- Een mooie bijdrage kunnen leveren aan een maatschappelijk initiatief.

Mogelijke ontwikkelpunten

- Vera zou vaker stil kunnen staan bij de verhouding tussen de energie die zij ergens insteekt en de opbrengsten.
- Het zou goed zijn wanneer Vera zich realiseert dat het niet alleen gaat over de lange termijn, soms is het nodig om al op korte termijn resultaat te boeken.
- Soms zou Vera meer oog mogen hebben voor hetgeen een project de organisatie nu feitelijk oplevert.
- Vera mag zich er meer van bewust zijn dat haar vrijgevige houding door zakelijk en praktisch ingestelde mensen niet altijd begrepen wordt.
- Vera mag er vaker bij stilstaan dat voor het bestaansrecht van een organisatie het belangrijk is om efficiënt om te gaan met inzet van mensen en middelen.

© 2023 HRM-Profielen

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

- Regels moeten in haar optiek gezien worden als richtinggevend en zij is van mening dat men vooral moet blijven nadenken of deze nog wel passen bij wat er momenteel relevant is.
- Graag doet Vera de dingen volgens het boekje. Maar dan wel haar boekje.
- Meestal wordt Vera niet geremd door ongeschreven regels, meestal voelt zij zich niet geroepen zich hieraan te conformeren.
- Vera heeft een genuanceerde kijk op zaken. Bij haar zijn de dingen niet per definitie zwart of wit.
- Vera voelt zich vrij om per situatie te bepalen wat zij ergens van vindt.

Kwaliteiten

- Wanneer er aanpassingen nodig zijn, kan Vera vrij snel schakelen.
- Zij wil graag nieuwe methodieken, toepassingen of werkwijzen leren.
- Vera houdt inefficiënte werkwijzen en processen tegen het licht om ze te verbeteren.
- Jij bekijkt zaken graag vanuit het grotere plaatje.
- Vera vindt altijd een manier om iets te doen, hoe dan ook.

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen

Wat geeft energie?

- Het vernieuwend kijken naar oude methoden of manieren.
- Als zij de boel zo nu en dan een beetje op kan schudden.
- Waardering van anderen die haar andere kijk op zaken als verfrissend ervaren.
- Wanneer Vera met mensen kan werken die een open mind hebben en niet gehinderd worden door 'hoe iets hoort'.
- Voor een organisatie werken die qua cultuur heel divers is.

Mogelijke ontwikkelpunten

- Vera mag zich vaker proberen te realiseren dat ergens bij willen horen voor sommige anderen wel belangrijk is.
- Vera laat zich niet snel leiden door gebruiken of tradities van een groep, zeker wanneer deze afwijken van haar eigen principes. Hierdoor kan Vera soms de aansluiting missen.
- Zij doet er goed aan om te onthouden dat niet iedereen zaken vanuit een breder en open perspectief bekijkt zoals zij dat doet, maar graag vasthoudt aan dat wat eerder effectief gebleken is.
- Vera kan efficiënter werken door vaste methoden toe te passen en minder vaak per situatie het wiel opnieuw uit te willen vinden.
- Zij mag zich realiseren dat niet iedereen een even sterke behoefte heeft als zij om dingen te vernieuwen.

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen

Aantekeningen

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen

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. _____

© 2023 HRM-Profielen

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. _____

HRMPROFIELEN
© 2023 HRM-Profielen