KERNGROEP
voor team en persoonlijke groei

Drijfverenanalyse

Vera Voorbeeld
Supportmedewerker
Voorbeeld Bedrijf

18-08-2026

DISC BOULEVARD

Inhoudsopgave

1. Inleiding 2
2. Leeswijzer 3
3. Drijfverentheorie en oorsprong 4
4. Hoge en lage scores begrijpen 5
5. Jouw drijfverenprofiel in beeld 6
6. Jouw eerste drijfveer: Theoretisch 7
7. Jouw tweede drijfveer: Sociaal 8
8. Jouw derde drijfveer: Esthetisch 9
9. Jouw vierde drijfveer: Autonomie 10
10. Jouw vijfde drijfveer: Zakelijk 11
11. Jouw zesde drijfveer: Ideëel 12

Bijlagen

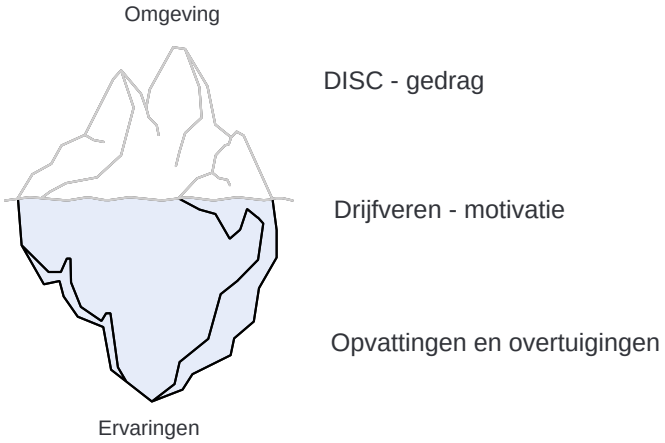
1. Verdiepende kennis over drijfveren 15
2. Ideale werkomgeving 19
3. Drijfveren onder druk 21
4. Jouw persoonlijke actieplan 23
5. Aantekeningen 25

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

1. Inleiding

Dit rapport geeft inzicht in de drijfveren die bepalen wat motiveert, welke keuzes worden gemaakt en waar energie vandaan komt in werk en samenwerking. Drijfveren laten zien wat belangrijk wordt gevonden en welke factoren invloed hebben op betrokkenheid, prioriteiten en beslissingen.

Drijfveren beïnvloeden de afwegingen die plaatsvinden voordat iemand in actie komt. Ze sturen het denkproces en geven richting aan keuzes, wat vervolgens zichtbaar wordt in gedrag. Deze invloed is zowel bewust als onbewust aanwezig. Daardoor kunnen mensen in dezelfde situatie verschillend handelen, afhankelijk van hun onderliggende motivatie. Daarnaast bepalen drijfveren in belangrijke mate hoe kwaliteiten en competenties worden ingezet.



Iemand kan beschikken over de juiste vaardigheden en een duidelijk beeld hebben van wat er verwacht wordt, maar wanneer de motivatie ontbreekt, blijft het resultaat vaak achter. Drijfveren vormen daarmee een belangrijke schakel tussen wat iemand kan en wat daadwerkelijk wordt gerealiseerd. Succesvolle professionals zijn zich vaak bewust van hun motivatie en drijfveren. Zij zoeken functies, rollen en organisaties die aansluiten bij wat hen motiveert.

Wanneer drijfveren aansluiten bij de werkomgeving, ontstaat meer energie, betrokkenheid en werkplezier. In zulke situaties wordt vaker een extra stap gezet en komt potentieel beter tot zijn recht. Het omgekeerde geldt ook. Wanneer een rol, taak of werkomgeving niet aansluit bij de drijfveren, kan dit leiden tot frustratie, stress en verminderde motivatie. Dit heeft impact op de persoon zelf én op het team en de organisatie.

Inzicht in eigen drijfveren en die van anderen helpt om functies, taken en rollen beter op elkaar af te stemmen. Dit vergroot de kans op succes en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast helpt dit inzicht om eerdere keuzes en behaalde resultaten beter te begrijpen en om gericht te leren en ontwikkelen. Dit inzicht ondersteunt gerichte ontwikkeling, bewuste loopbaankeuzes en duurzame inzetbaarheid.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

2. Leeswijzer

Deze drijfverenanalyse brengt in kaart wat jou motiveert, waar je energie van krijgt en welke waarden richting geven aan je keuzes. Daarnaast wordt zichtbaar welke drijfveren minder vanzelfsprekend op de voorgrond staan en hoe dit invloed kan hebben op je werk, keuzes en samenwerking.

Een drijfverenanalyse vul je meestal niet zomaar in, maar met een doel. Houd dat doel daarom steeds voor ogen wanneer je de analyse doorneemt. Vraag jezelf af hoe je drijfveren je helpen of juist kunnen belemmeren bij het bereiken van dat doel.

Bij het lezen van deze analyse kun je jezelf de volgende vragen stellen:

- In hoeverre herken ik mezelf in deze drijfveer?
- Hoe komt deze drijfveer tot uiting in mijn werk?
- Wat zegt deze drijfveer over mijn voorkeuren en keuzes?
- Welke invloed heeft deze drijfveer op mijn rol in het team of de organisatie?

In deze analyse worden ook kwaliteiten en mogelijke ontwikkelpunten beschreven. Deze helpen je om je persoonlijke en professionele ontwikkeling gerichter vorm te geven en je bijdrage aan het team en de organisatie bewuster in te zetten.

Aan het einde van de analyse vind je een persoonlijk actieplan. Daarin kun je je belangrijkste inzichten, ontwikkelpunten en concrete vervolgstappen vastleggen.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

3. Drijfverentheorie en oorsprong

De drijfverenanalyse is gebaseerd op het werk van de Duitse filosoof en psycholoog Eduard Spranger. Spranger beschreef zes fundamentele drijfveren die richting geven aan motivatie, waarden en keuzes in werk en leven: de theoretische, zakelijke, autonome, esthetische, sociale en ideële drijfveer. Volgens Spranger worden drijfveren gevormd door een combinatie van persoonlijke ervaringen, opvoeding, opleiding en omgeving. De betekenis die aan deze ervaringen wordt gegeven, vormt overtuigingen en waarden. Op basis daarvan worden afwegingen gemaakt om in bepaalde situaties wel of niet in actie te komen. Drijfveren bepalen in belangrijke mate hoe naar de wereld en naar werk wordt gekeken. Ze beïnvloeden wat belangrijk wordt gevonden, waar energie vandaan komt en welke keuzes worden gemaakt. Meestal hebben twee of drie drijfveren de meeste invloed op motivatie en richting, terwijl de overige drijfveren een ondersteunende of een contextafhankelijke rol spelen.

	Drijfveren	**Essentie**
	Theoretisch	Kennis – Begrijpen – Waarheid
	Zakelijk	Rendement – Nut – Resultaat
	Autonomie	Regie – Verantwoordelijkheid – Onafhankelijkheid
	Esthetisch	Balans – Zelfontplooiing – Harmonie
	Sociaal	Betrokkenheid – Verbinding – Ondersteunen
	Ideëel	Normen – Principes – Kwaliteit

DISC BOULEVARD
© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

4. Hoge en lage scores begrijpen

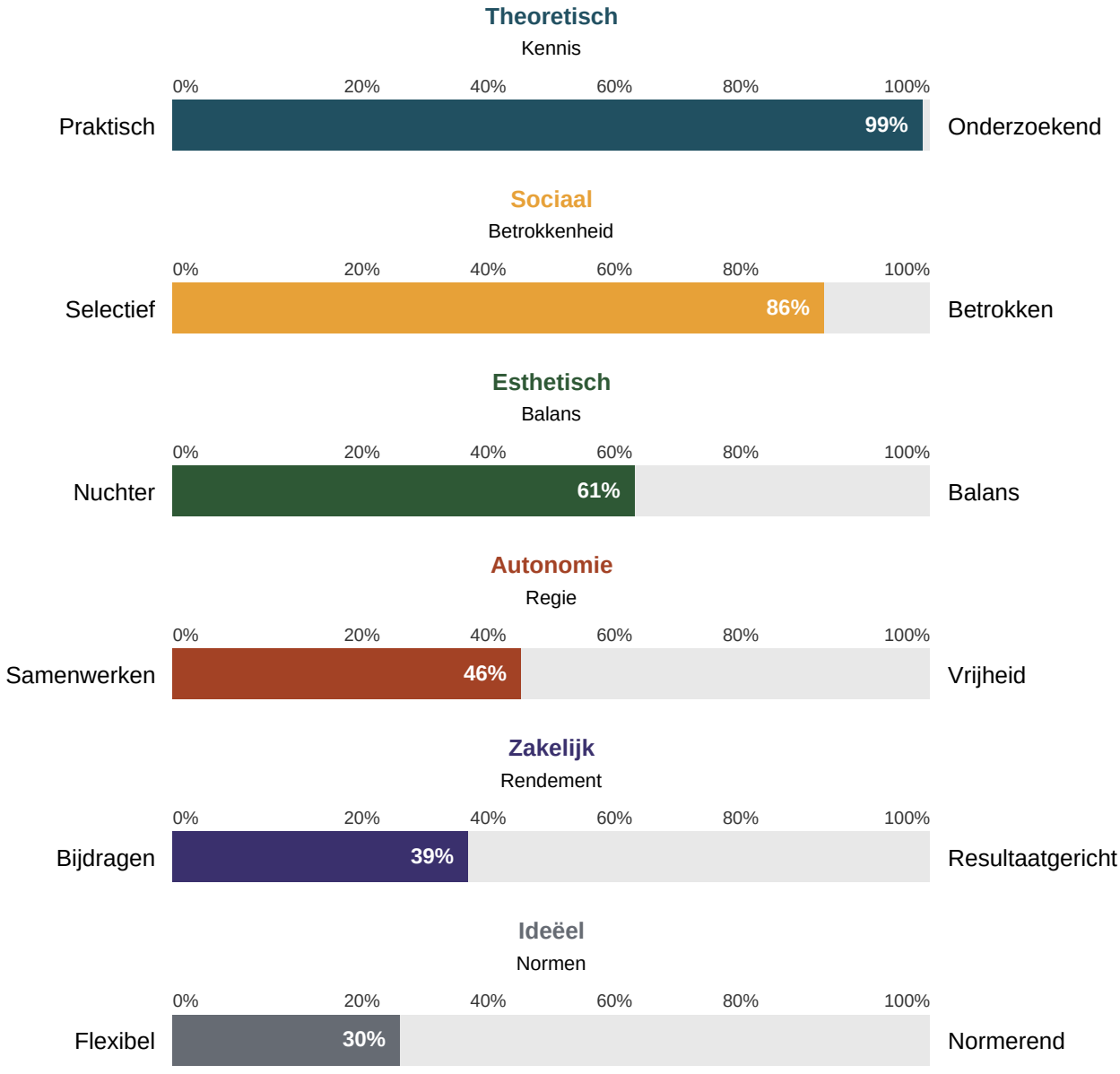
De hoogte van de score op elke drijfveer laat zien wat iemand motiveert en belangrijk vindt. Een hoge of lage score is geen oordeel over goed of slecht, maar geeft inzicht in persoonlijke voorkeuren en energiebronnen. De score geeft aan hoeveel waarde iemand hecht aan een bepaalde drijfveer en hoe deze doorwerkt in keuzes, motivatie en gedrag.

Drijfveren	Bij hoge score ligt de focus op	Bij lage score ligt de focus op
Theoretisch	**Onderzoekend**	**Praktisch**
	• Vergaren van kennis en analyses • Behoefte aan feiten, verdieping en objectieve waarheid	• Focus op concrete en toepasbare kennis • Voorkeur voor directe toepasbaarheid
Zakelijk	**Resultaatgericht**	**Bijdragen**
	• Rendement en efficiëntie • Behoefte aan meetbare resultaten en prestatiedoelen	• Zekerheid en bijdragen aan stabiliteit • Voorkeur voor continuïteit en een groter geheel
Autonomie	**Vrijheid**	**Samenwerken**
	• Eigen regie, onafhankelijkheid en eigen keuzes maken • Behoefte aan zelfsturing, zelfstandigheid en autonomie	• Afstemming en werken in kaders en teams • Voorkeur voor duidelijkheid en samenwerking
Esthetisch	**Balans**	**Nuchter**
	• Harmonie, beleving en kwaliteit van de omgeving • Behoefte aan rust, samenhang en zelfontplooiing	• Functionaliteit en praktische bruikbaarheid • Voorkeur voor eenvoud en concrete resultaten
Sociaal	**Betrokken**	**Selectief**
	• Anderen ondersteunen en verbinden • Behoefte om bij te dragen aan het welzijn van mensen en groepen	• Zakelijke en afgebakende relaties • Bijdragen aan anderen in lijn met eigen resultaten
Ideëel	**Normerend**	**Flexibel**
	• Normen, richtlijnen en integriteit • Behoefte aan werken volgens waarden en kwaliteitsstandaarden	• Pragmatiek en aanpasbaarheid • Voorkeur voor werken zonder strikte richtlijnen

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

5. Jouw drijfverenprofiel in beeld

Op deze pagina zie je jouw persoonlijke drijfverenprofiel. De grafiek laat zien welke drijfveren het meest richting geven aan jouw motivatie, keuzes en energie. Ook wordt zichtbaar welke drijfveren minder vanzelfsprekend op de voorgrond staan. De volgorde is gebaseerd op je antwoorden. Hoe hoger een drijfveer in de grafiek staat, hoe sterker deze in jouw profiel naar voren komt. Zie dit niet als een beoordeling, maar als een persoonlijk beeld van wat jou drijft, waar je waarde aan hecht en waar je aandacht van nature naartoe gaat.



© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

6. Jouw eerste drijfveer: Theoretisch



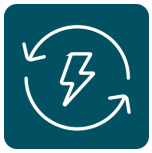
Algemene kenmerken

- Je kunt je volledig verliezen in inhoudelijke artikelen, boeken en andere kennisbronnen.
- Je gelooft in het principe van een leven lang leren en intellectuele ontwikkeling.
- Je bent geïnteresseerd in complexe vraagstukken en onderliggende patronen.
- Leren en nieuwe inzichten opdoen is een belangrijke drijfveer voor je.



Kwaliteiten

- Je verbindt informatie uit verschillende bronnen tot een samenhangend geheel.
- Je hebt een sterk analytisch vermogen dat je helpt snel de essentie te vinden.
- Je verdiept je grondig in een onderwerp voordat je een oordeel vormt.
- Je toetst ideeën aan kennis, logica en feiten voordat je een conclusie trekt.



Wat geeft energie?

- Werken aan vraagstukken die om diepgaande analyse vragen.
- Kritisch meedenken over ideeën, plannen en aannames.
- Als inhoudelijke vraagbaak kunnen fungeren voor collega's of betrokkenen.
- Samenwerken met mensen die inhoudelijke diepgang waarderen en stimuleren.



Dit zijn mogelijke ontwikkelpunten

- Je blijft soms te lang analyseren waar handelen gevraagd wordt.
- Je neigt ernaar een onderwerp breder te trekken dan de situatie vraagt.
- Je schiet soms door in volledigheid waar een werkbare oplossing voldoende is.
- Je hebt moeite om kennis los te laten die achterhaald blijkt te zijn.



Reflectievragen

- Hoe zorg je dat jouw kennis praktisch bruikbaar wordt?
- Waar vraagt jouw behoefte aan onderbouwing om tempo of keuze?
- In welke situaties komt jouw behoefte aan kennis en verdieping naar voren?
- Wanneer helpt jouw analytische blik in je werk?

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

7. Jouw tweede drijfveer: Sociaal



Algemene kenmerken

- Je denkt graag na over hoe je positief kunt bijdragen aan mensen of maatschappelijke vraagstukken.
- Je investeert graag tijd en aandacht in mensen, omdat echte betrokkenheid voor jou verschil maakt.
- Je neemt de tijd voor vragen, zorgen en behoeften van anderen.
- Je hecht waarde aan toegankelijkheid, vertrouwen en onderlinge verbinding.



Kwaliteiten

- Je weet mensen gerust te stellen in onzekere of veranderende situaties.
- Je brengt empathie en menselijkheid in situaties die anders zakelijk of afstandelijk blijven.
- Je brengt steun en nabijheid in situaties waarin mensen zich onzeker voelen.
- Je bent in staat om moeilijke of gevoelige onderwerpen zorgvuldig bespreekbaar te maken.



Wat geeft energie?

- Werk waarbij het verschil voor anderen concreet en voelbaar is.
- Situaties waarin iemand dankzij jouw steun een stap verder komt.
- Rollen waarin begeleiding en coaching een vast onderdeel zijn.
- Contacten die zijn opgebouwd vanuit oprechte interesse en betrokkenheid.



Dit zijn mogelijke ontwikkelpunten

- Je bent soms zo gericht op anderen dat je eigen prioriteiten in het gedrang komen.
- Je geeft soms geen feedback uit zorg om de ander te kwetsen.
- Je kunt moeite hebben om professionele afstand te bewaren bij mensen die je ondersteunt.
- Je betrokkenheid bij anderen laat je ook buiten werktijd moeilijk los.



Reflectievragen

- Waar vraagt jouw betrokkenheid om betere begrenzing?
- Hoe zorg je dat anderen zich gezien en gehoord voelen?
- In welke situaties komt jouw betrokkenheid het sterkst naar voren?
- Wanneer helpt jouw aandacht voor anderen in je werk?

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

8. Jouw derde drijfveer: Esthetisch



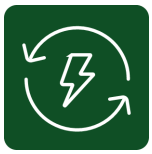
Algemene kenmerken

- Je bent gevoelig voor sfeer in een groep, zonder daar altijd door uit balans te raken.
- Je waardeert rust en harmonie in samenwerking en kunt ook omgaan met dynamiek.
- Je waardeert harmonie en balans en kunt ook functioneren wanneer die minder aanwezig zijn.
- Je hebt oog voor detail zonder daar altijd uitgebreid bij stil te staan.



Kwaliteiten

- Je hebt een creatieve en originele kant die naar voren komt wanneer daar ruimte voor is.
- Je bent ontvankelijk voor wat er speelt in een groep zonder daarin op te gaan.
- Je bent sensitief voor emotionele signalen zonder daar altijd op te reageren.
- Je brengt authenticiteit in zonder anderen daarin mee te willen trekken.



Wat geeft energie?

- Samenwerken met mensen die bereid zijn te vertragen als kwaliteit daarom vraagt.
- Merken dat aandacht voor proces en beleving bijdraagt aan een beter resultaat.
- Werken aan iets waarbij een eigen stijl zichtbaar mag zijn.
- Samenwerken met mensen die oog hebben voor sfeer en beleving naast resultaat.



Dit zijn mogelijke ontwikkelpunten

- Je past je soms aan de sfeer van een omgeving aan, ook wanneer die je niet goed doet.
- Je laat je creatieve of originele kant onvoldoende zien wanneer de context daar niet vanzelf om vraagt.
- Je laat je gevoel voor sfeer en beleving soms los op momenten waarop het juist waardevol is.
- Je mist soms de moed om een creatieve of onconventionele aanpak voor te stellen.



Reflectievragen

- Wanneer wordt sfeer, balans of kwaliteit belangrijker voor jou?
- Wanneer kun je gemakkelijker accepteren dat iets goed genoeg is?
- Waar helpt duidelijkheid jou om sneller keuzes te maken?
- Wat maakt dat jouw behoefte aan samenhang sterker wordt?

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

9. Jouw vierde drijfveer: Autonomie



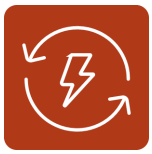
Algemene kenmerken

- Je past je mate van zelfstandigheid aan op wat de situatie vraagt.
- Je spreekt je mening uit wanneer je het belangrijk vindt.
- Je kiest momenten waarop je je eigen standpunt nadrukkelijk naar voren brengt.
- Je kiest bewust wanneer je afwijkt van de groep en wanneer je aansluit.



Kwaliteiten

- Je benut kansen om zelfstandig te werken zonder de samenwerking te verstoren.
- Je schakelt gemakkelijk tussen zelfstandig handelen en samenwerken wanneer dat nodig is.
- Je neemt verantwoordelijkheid wanneer dat passend is binnen je rol.
- Je draagt bij aan oplossingen door zowel eigen ideeën als input van anderen te benutten.



Wat geeft energie?

- Ondersteuning bij het nemen van initiatief wanneer nodig.
- Contexten waarin eigen inbreng serieus wordt genomen.
- Kansen om verantwoordelijkheid te nemen binnen duidelijke grenzen.
- Kansen om zelfstandig stappen te zetten wanneer dat nodig is.



Dit zijn mogelijke ontwikkelpunten

- Je wacht in bepaalde situaties te lang met het innemen van een standpunt.
- Je laat soms anderen de koers bepalen, terwijl je zelf ook richting kunt geven.
- Je kunt soms twijfelen wanneer je wel of niet zelfstandig initiatief moet nemen.
- Je hebt soms extra bevestiging nodig voordat je zelfstandig beslissingen neemt.



Reflectievragen

- Hoe helpt jouw zelfstandigheid in je werk?
- In welke situaties neem jij graag zelf de regie?
- Waar vraagt jouw eigen koers om extra afstemming?
- Wanneer geeft vrijheid jou ruimte om goed te functioneren?

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

10. Jouw vijfde drijfveer: Zakelijk



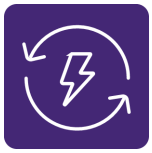
Algemene kenmerken

- Je bent bereid tijd en energie te investeren zonder garantie op meetbare opbrengst.
- Je hebt geen sterke drang om processen voortdurend te optimaliseren of te stroomlijnen.
- Zingeving, betrokkenheid of kwaliteit motiveert je vaak meer dan zichtbaar resultaat.
- Je waardeert diepgang en zorgvuldigheid boven snelheid of rendement.



Kwaliteiten

- Je stelt de vraag naar betekenis waar anderen vooral sturen op haalbaarheid.
- Je ziet waarde in wat zich niet direct laat meten of kwantificeren.
- Je durft te vertragen wanneer haast ten koste gaat van kwaliteit.
- Je bewaakt het langetermijnperspectief wanneer anderen op korte termijn sturen.



Wat geeft energie?

- Vrijheid hebben om te werken zonder voortdurend te hoeven verantwoorden wat het oplevert.
- Bijdragen aan een cultuur waarin niet alles in geld of cijfers wordt uitgedrukt.
- Werken in een omgeving waarin niet alles op nut en rendement wordt beoordeeld.
- Bezig zijn met mensen, inhoud of relaties zonder dat resultaat de leidraad is.



Dit zijn mogelijke ontwikkelpunten

- Je investeert soms meer in een onderwerp dan de situatie rechtvaardigt.
- Je laat kansen liggen doordat je onvoldoende kijkt naar wat een situatie kan opbrengen.
- Je besteedt soms weinig aandacht aan de vraag of inspanningen daadwerkelijk iets opleveren.
- Je bewaakt budgetten of afgesproken kaders niet altijd consequent.



Reflectievragen

- Waar krijgt praktische opbrengst minder vanzelfsprekend aandacht?
- Wanneer speelt resultaat of rendement minder sterk mee?
- Wat helpt jou om tijd, middelen en energie bewuster af te wegen?
- Wanneer kan meer doelgerichtheid jou helpen?

DISC BOULEVARD
© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

11. Jouw zesde drijfveer: Ideëel



Algemene kenmerken

- Je maakt keuzes vooral op basis van wat werkt en haalbaar is, minder op basis van principes.
- Je schakelt gemakkelijk tussen standpunten wanneer de context verandert.
- Je vermijdt langdurige principediscussies en kiest liever voor actie en voortgang.
- Je stelt uitvoerbaarheid boven idealen wanneer die met elkaar botsen.



Kwaliteiten

- Je gaat soepel om met veranderende regels of verwachtingen zonder innerlijke spanning.
- Je relativeert waar anderen vastlopen op wat hoort of zou moeten.
- Je blijft pragmatisch en oplossingsgericht waar anderen vastlopen in principekwesties.
- Je maakt realistische keuzes zonder idealen als vast vertrekpunt te nemen.



Wat geeft energie?

- Samenwerken met mensen die een aanpak kunnen loslaten als die niet meer werkt.
- Werken aan vraagstukken waarbij uitvoerbaarheid en haalbaarheid de leidraad zijn.
- Werken aan uitdagingen waarbij meerdere wegen naar het doel kunnen leiden.
- Samenwerken met mensen die belangen kunnen afwegen zonder direct moreel oordeel.



Dit zijn mogelijke ontwikkelpunten

- Je onderschat soms hoe motiverend zingeving en betekenis kunnen zijn voor anderen.
- Je herkent morele bezwaren die bij anderen leven soms minder snel.
- Je onderschat soms het effect van inconsequent gedrag op het vertrouwen van anderen.
- Je merkt soms niet dat flexibiliteit ten koste kan gaan van gemaakte afspraken.



Reflectievragen

- Wanneer worden waarden, principes of afspraken belangrijker voor jou?
- Waar helpt ruimte voor andere perspectieven jou verder?
- Wat maakt dat jouw behoefte aan zorgvuldigheid sterker wordt?
- Wanneer kun je gemakkelijker meebewegen met een praktische keuze?

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

KERNGROEP

voor team en persoonlijke groei

Bijlagen

DISC BOULEVARD

Bijlagen

1. Verdiepende kennis over drijfveren 15
2. Ideale werkomgeving 19
3. Drijfveren onder druk 21
4. Jouw persoonlijke actieplan 23
5. Aantekeningen 25

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

1. Verdiepende kennis over drijfveren

De drijfverenanalyse is gebaseerd op het werk van Eduard Spranger, een Duitse filosoof en psycholoog. Spranger onderzocht hoe mensen betekenis geven aan hun omgeving en welke waarden richting geven aan hun keuzes, motivatie en handelen.

Ontwikkeling van drijfveren

Drijfveren ontstaan en ontwikkelen zich in wisselwerking met de omgeving waarin iemand opgroeit, leert en zich vormt. Opvoeding, cultuur, ervaringen, opleiding, werkcontext en belangrijke levensgebeurtenissen hebben invloed op wat iemand belangrijk gaat vinden en waar iemand energie uit haalt. Drijfveren zijn meestal redelijk stabiel, maar niet onveranderlijk. Ingrijpende ervaringen of nieuwe levensfasen kunnen ervoor zorgen dat bepaalde drijfveren sterker of juist minder sterk op de voorgrond komen te staan. Daardoor kan het drijfverenprofiel in de loop van de tijd verschuiven. Een drijfverenanalyse is daarom geen vaststaand label, maar een momentopname die inzicht geeft in wat iemand op dit moment motiveert, richting geeft en in beweging zet.

Hoge en lage scores

Elke drijfveer heeft een score die aangeeft in welke mate deze aanwezig is en meespeelt. Hieronder lees je wat een hoge en een lage score betekenen.

Hoge score

Een hoge score betekent dat iemand zich sterk herkent in de betreffende drijfveer. Deze drijfveer geeft energie, richting en motivatie. Iemand vindt het belangrijk om hier ruimte aan te kunnen geven in werk, keuzes en samenwerking. Een hoge drijfveer komt vaak terug in wat iemand vanzelfsprekend belangrijk vindt, waar aandacht naartoe gaat en wat voldoening geeft.

Lage score

Een lage score betekent dat de betreffende drijfveer minder vanzelfsprekend op de voorgrond staat. Iemand haalt hier meestal minder snel energie, motivatie of richting uit. Dat betekent niet dat de drijfveer geen rol speelt, maar wel dat deze minder sterk meeweegt in keuzes, voorkeuren en aandacht. Ook een lage drijfveer geeft waardevolle informatie: wat iemand minder belangrijk vindt of minder snel opzoekt, zegt ook iets over behoeften, voorkeuren en grenzen.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden



De theoretische drijfveer

Kennis en inzicht vormen de kern van de theoretische drijfveer. Mensen met een hoge theoretische drijfveer willen begrijpen hoe dingen werken en zoeken actief naar informatie. Zij verdiepen zich graag in het onderzoeken en analyseren van onderwerpen, waarbij nieuwsgierigheid en leren centraal staan. Deze drijfveer komt tot uiting in een objectieve en onderzoekende houding. Informatie wordt kritisch beoordeeld en gefilterd voordat conclusies worden getrokken of een mening wordt gevormd. Er is een voorkeur voor feiten, logica en onderbouwde argumenten boven aannames of snelle oordelen.

Mensen met een theoretische drijfveer stellen vaak verdiepende vragen, zoals de waarom-vraag, en richten zich op het verklaren en beredeneren van situaties. Zij vergelijken inzichten met theorieën, modellen en andere objectieve bronnen. Het uitbreiden en verdiepen van kennis is een belangrijke motivator en krijgt vaak prioriteit in werk en ontwikkeling. Analyse en feiten spelen een belangrijke rol bij het vormen van een oordeel en het nemen van besluiten. Dit ondersteunt zorgvuldige besluitvorming en een sterke focus.



De zakelijke drijfveer

Praktisch nut en rendement vormen de kern van de zakelijke drijfveer. Mensen met een hoge zakelijke drijfveer vinden het belangrijk dat inspanningen iets opleveren en dat er een duidelijke relatie is tussen inzet en opbrengst. Efficiënt gebruik van tijd, geld en middelen is een belangrijke motivator. Deze drijfveer komt tot uiting in een nuchtere en resultaatgerichte benadering. Situaties, informatie en keuzes worden beoordeeld op bruikbaarheid, kosten en opbrengsten. Er is een voorkeur voor duidelijke doelen, concrete uitkomsten en inzicht in wat inspanningen opleveren.

Mensen met een zakelijke drijfveer richten zich vaak op het creëren van waarde en het realiseren van doelen binnen beschikbare middelen. Het behalen van tastbare resultaten krijgt vaak prioriteit in werk en ontwikkeling. De verhouding tussen inspanning en opbrengst speelt een belangrijke rol bij het maken van keuzes en het bepalen van prioriteiten. Dit motiveert een sterke focus op rendement, kostenbewust handelen en het zorgvuldig afwegen van investeringen in tijd en middelen binnen professionele en organisatorische contexten.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden



De autonome drijfveer

Vrijheid in handelen en het zelf kunnen maken van keuzes vormen de kern van de autonome drijfveer. Mensen met een hoge autonome drijfveer vinden het belangrijk om regie te hebben over hun eigen werk en leven en zelf te bepalen hoe doelen worden bereikt. Zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid staan centraal. Deze drijfveer komt tot uiting in een sterke behoefte aan beslissingsruimte en controle over de eigen werkwijze. Er is een voorkeur voor situaties waarin ruimte is om zelfstandig te handelen en eigen keuzes te maken. Sterke afhankelijkheid van anderen of strikte kaders kunnen als beperkend worden ervaren.

Mensen met een autonome drijfveer richten zich vaak op het vormgeven van hun eigen rol en context en zoeken naar manieren om speelruimte te creëren voor eigen initiatieven. Het ervaren van autonomie en regie krijgt vaak prioriteit in werk en ontwikkeling. Vrijheid van handelen en het kunnen bepalen van eigen koers spelen een belangrijke rol bij het maken van keuzes en stellen van prioriteiten.



De esthetische drijfveer

Balans, kwaliteit en beleving vormen de kern van de esthetische drijfveer. Mensen met een hoge esthetische drijfveer hechten waarde aan een prettige, verzorgde en inspirerende omgeving. Zij vinden het belangrijk dat werk, producten en processen aantrekkelijk en zorgvuldig worden vormgegeven. Deze drijfveer komt tot uiting in een sterke voorkeur voor rust, samenhang en evenwicht. Er is aandacht voor sfeer, uitstraling en de invloed van de omgeving op welbevinden en functioneren.

Mensen met een esthetische drijfveer richten zich vaak op zelfontplooiing, persoonlijke ontwikkeling en het verdiepen van hun ervaringen. Zij waarderen kwaliteit, verfijning en een goede afstemming tussen vorm en inhoud. Het ervaren van harmonie en kwaliteit is een belangrijke motivator en krijgt vaak prioriteit in werk en ontwikkeling. Het streven naar een evenwichtige en aantrekkelijke omgeving speelt een belangrijke rol bij het maken van keuzes en het bepalen van prioriteiten in professionele contexten en teams. Dit ondersteunt betrokkenheid, werkplezier en duurzame inzetbaarheid binnen verschillende functies en rollen.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden



De sociale drijfveer

Betrokkenheid, verbinding en het ondersteunen van anderen vormen de kern van de sociale drijfveer. Mensen met een hoge sociale drijfveer hechten waarde aan het welzijn van anderen en aan positieve, respectvolle relaties. Zij vinden het belangrijk om bij te dragen aan anderen, teams en de samenleving. Deze drijfveer komt tot uiting in een sterke focus op samenwerking, empathie en onderlinge steun. Er is aandacht voor de behoeften van anderen en voor het creëren van een veilige en ondersteunende omgeving.

Mensen met een sociale drijfveer richten zich vaak op het helpen, begeleiden en versterken van anderen. Zij ervaren betekenis in het bijdragen aan het functioneren en welzijn van mensen en groepen. Het ervaren van verbondenheid en het kunnen bijdragen aan anderen is een belangrijke motivator en krijgt vaak prioriteit in werk en ontwikkeling. Het streven naar positieve relaties en maatschappelijke betrokkenheid speelt een belangrijke rol bij het maken van keuzes en het bepalen van prioriteiten in professionele contexten en teams.



De ideële drijfveer

Normen, waarden en kwaliteit vormen de kern van de ideële drijfveer. Mensen met een hoge ideële drijfveer hechten waarde aan duidelijke principes, richtlijnen en een samenhangend kader om keuzes en gedrag te toetsen. Zij vinden het belangrijk dat werk en processen zorgvuldig, integer en volgens afgesproken standaarden worden uitgevoerd. Deze drijfveer komt tot uiting in een behoefte aan duidelijkheid, consistentie en kwaliteit in werkwijzen en besluitvorming. Er is aandacht voor ethiek, rechtvaardigheid, naleving van afspraken en het werken volgens normen en procedures.

Mensen met een ideële drijfveer richten zich vaak op het borgen van kwaliteit, het bewaken van principes en het verbeteren van werkwijzen vanuit standaarden en overtuigingen. Het handelen volgens waarden en kwaliteitsnormen is een belangrijke motivator en krijgt vaak prioriteit in werk en ontwikkeling. Het toetsen van keuzes aan principes, richtlijnen en kwaliteitscriteria speelt een belangrijke rol bij het maken van beslissingen en het bepalen van prioriteiten in professionele contexten en teams.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

2. Ideale werkomgeving

Je drijfveren hebben invloed op de werkomgeving waarin je het beste tot je recht komt. Het gaat daarbij niet alleen om je functie of taken, maar ook om de cultuur, de manier van samenwerken, de stijl van leidinggeven, het werktempo, de besluitvorming en de ruimte die je krijgt om op jouw manier bij te dragen.

In dit hoofdstuk lees je welke werkomgeving past bij de drijfveren die bij jou naar voren komen. Dit helpt je om scherper te zien waar je energie van krijgt, wat je nodig hebt om goed te functioneren en in welke context jouw motivatie het sterkst wordt aangesproken.

Dat betekent niet dat je alleen goed kunt functioneren in een omgeving die volledig aansluit bij jouw drijfveren. In elke werkomgeving komen verschillende mensen, belangen en drijfveren samen. Juist die mix is waardevol, omdat een team daardoor breder kijkt, betere afwegingen maakt en elkaar aanvult. De kunst is dus niet om een perfecte werkomgeving te zoeken, maar om te begrijpen welke elementen jou energie geven en waar je mogelijk bewuster mee moet omgaan wanneer de omgeving minder vanzelfsprekend bij je past.



Theoretisch

- Een werkomgeving waarin kennis, inhoud, expertise en onderbouwing serieus worden genomen.
- Een team waarin ruimte is voor analyse, verdieping, kritische vragen en inhoudelijke discussie.
- Collega’s en leidinggevenden die nieuwsgierig zijn, informatie toetsen en openstaan voor nieuwe inzichten.
- Werkwijzen waarin besluiten worden onderbouwd met feiten, logica, onderzoek en zorgvuldige afweging.
- Een cultuur waarin leren, deskundigheid, intellectuele scherpte en kwaliteit van denken worden gewaardeerd.



Zakelijk

- Een werkomgeving waarin doelen, prioriteiten, resultaten en verwachtingen helder zijn.
- Een team waarin efficiëntie, voortgang, opbrengst en praktische haalbaarheid belangrijk worden gevonden.
- Collega’s en leidinggevenden die afspraken nakomen, doelgericht werken en verspilling willen voorkomen.
- Werkwijzen met duidelijke kaders, meetbare resultaten, slimme inzet van tijd, middelen en budget.
- Een cultuur waarin resultaatgerichtheid, daadkracht, rendement en concrete toegevoegde waarde worden gewaardeerd.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden



Autonomie

- Een werkomgeving met ruimte voor eigen regie, initiatief, invloed en zelfstandige keuzes.
- Een team waarin eigenaarschap, persoonlijke verantwoordelijkheid en eigen inbreng worden gewaardeerd.
- Collega's en leidinggevenden die vertrouwen geven, ruimte laten en niet onnodig controleren.
- Werkwijzen met heldere doelen en kaders, maar vrijheid in aanpak, tempo en prioritering.
- Een cultuur waarin nieuwe ideeën, eigenaarschap, persoonlijke koers en besluitkracht ruimte krijgen.



Esthetisch

- Een werkomgeving waarin aandacht is voor sfeer, balans, kwaliteit, samenhang en beleving.
- Een team waarin ruimte is voor creativiteit, reflectie, persoonlijke ontwikkeling en verschillende perspectieven.
- Collega's en leidinggevenden die oog hebben voor onderstroom, vorm, afstemming en de impact van keuzes.
- Werkwijzen waarin niet alleen het resultaat telt, maar ook het proces, de zorgvuldigheid en de manier waarop iets ontstaat.
- Een cultuur waarin authenticiteit, harmonie, schoonheid, inspiratie en kwaliteit van ervaring worden gewaardeerd.



Sociaal

- Een werkomgeving waarin aandacht, betrokkenheid, vertrouwen en onderlinge steun vanzelfsprekend zijn.
- Een team waarin mensen oog hebben voor elkaar en samenwerking niet alleen taakgericht is.
- Collega's en leidinggevenden die luisteren, toegankelijk zijn en rekening houden met de mens achter het werk.
- Werkwijzen met ruimte voor overleg, begeleiding, persoonlijke aandacht en zorgvuldige afstemming.
- Een cultuur waarin verbinding, hulpvaardigheid, menselijkheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid worden gewaardeerd.



Ideëel

- Een werkomgeving waarin eerlijkheid, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid en duidelijke principes zichtbaar zijn.
- Een team waarin afspraken worden nagekomen en mensen elkaar durven aanspreken op wat niet klopt.
- Collega's en leidinggevenden die handelen vanuit integriteit, verantwoordelijkheid en respect voor waarden en normen.
- Werkwijzen waarin besluiten worden getoetst aan kwaliteit, bedoeling, afspraken en morele verantwoordelijkheid.
- Een cultuur waarin duidelijkheid, consistentie, rechtvaardigheid en maatschappelijke betekenis worden gewaardeerd.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

3. Drijfveren onder druk

Onder druk worden drijfveren vaak sterker zichtbaar. Wat iemand belangrijk vindt, komt dan nadrukkelijker naar voren in aandacht, keuzes en reacties. Een drijfveer die normaal energie geeft, kan onder spanning ook doorschieten of minder flexibel worden.

Dit betekent niet dat iemand “verkeerd” reageert. Het laat vooral zien welke motivatiebron op dat moment geraakt wordt. De één zoekt meer grip, de ander meer verbinding, duidelijkheid, onderbouwing, harmonie of rechtvaardigheid.

In dit hoofdstuk lees je per drijfveer welke neiging onder druk kan ontstaan. Dit helpt je om je eigen reacties beter te begrijpen, eerder te herkennen wanneer spanning oploopt en bewuster te kiezen wat op dat moment helpend is.



Theoretisch

- Onder druk wil je eerst begrijpen wat er precies aan de hand is.
- Je zoekt meer informatie, onderbouwing en logische verklaringen.
- Je kunt kritischer worden op aannames, onduidelijke redeneringen of snelle conclusies.
- Daardoor kan besluitvorming vertragen of kan je bijdrage te gedetailleerd worden.
- Wat helpt: bepalen welke informatie echt nodig is en wanneer goed genoeg voldoende is.



Zakelijk

- Onder druk richt je je sneller op resultaat, voortgang en wat direct werkt.
- Je wilt duidelijkheid over doel, opbrengst, planning en besluitvorming.
- Je kunt ongeduldig worden bij uitweiding, inefficiëntie of onduidelijke afspraken.
- Daardoor kan er minder aandacht zijn voor draagvlak, zorgvuldigheid of de menselijke impact.
- Wat helpt: het doel scherp houden én bewust ruimte maken voor proces en mensen.



Autonomie

- Onder druk wil je meer grip krijgen op de situatie.
- Je neemt sneller zelf besluiten en kiest makkelijker je eigen koers.
- Je kunt minder geduld hebben met overleg, vertraging of afhankelijkheid van anderen.
- Daardoor kan afstemming te laat komen en kunnen anderen zich minder meegenomen voelen.
- Wat helpt: bewust vertragen, verwachtingen uitspreken en anderen tijdig betrekken.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden



Esthetisch

- Onder druk word je gevoeliger voor spanning, onrust en gebrek aan samenhang.
- Je merkt sneller wanneer sfeer, vorm, kwaliteit of onderstroom niet klopt.
- Je kunt moeite hebben met snelle keuzes die hard, slordig of onsamenhangend voelen.
- Daardoor kun je vertragen, terughoudender worden of te lang blijven zoeken naar balans.
- Wat helpt: benoemen wat je waarneemt en tegelijk kiezen welke stap nu haalbaar is.



Sociaal

- Onder druk richt je je sneller op wat anderen nodig hebben.
- Je gaat eerder helpen, ondersteunen of zorgen dat de sfeer goed blijft.
- Je kunt moeite hebben om nee te zeggen of scherpe feedback te geven.
- Daardoor kunnen je eigen grenzen, prioriteiten of professionele afstand onder druk komen.
- Wat helpt: helder begrenzen, verantwoordelijkheid laten waar die hoort en eerlijk blijven communiceren.



Ideëel

- Onder druk wordt je gevoel voor juistheid, afspraken en principes sterker.
- Je let scherper op of gedrag, besluiten en uitvoering kloppen met waarden en normen.
- Je kunt moeite hebben met pragmatische keuzes die onzorgvuldig of niet zuiver voelen.
- Daardoor kun je stellig worden of minder ruimte ervaren voor andere belangen en afwegingen.
- Wat helpt: benoemen welke waarde voor jou onder druk staat en tegelijk onderzoeken welke ruimte er is.

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

4. Jouw persoonlijke actieplan

Inzicht krijgt pas waarde wanneer je het vertaalt naar de praktijk. Gebruik dit actieplan om één of twee inzichten uit je drijfverenprofiel concreet te maken. Kies wat nu relevant is, houd het klein en maak duidelijk wanneer je erop terugkomt.

Welke stap brengt mij dichter bij het werk en de bijdrage die echt bij mij passen?

1. _____
2. _____
3. _____

Mijn belangrijkste inzicht uit dit rapport is:

1. _____
2. _____
3. _____

Deze kwaliteit wil ik bewuster inzetten:

1. _____
2. _____
3. _____

Deze ontwikkelstap wil ik zetten:

1. _____
2. _____
3. _____

Dit ga ik minder doen, loslaten of begrenzen:

1. _____
2. _____
3. _____

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

Mijn eerste concrete actie is:

1.
2.
3.

Ik ga dit toepassen in deze situatie:

1.
2.
3.

Ik kom hierop terug op:

Datum:

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden

5. Aantekeningen

© Discboulevard.com 2015 - 2026
Alle rechten voorbehouden