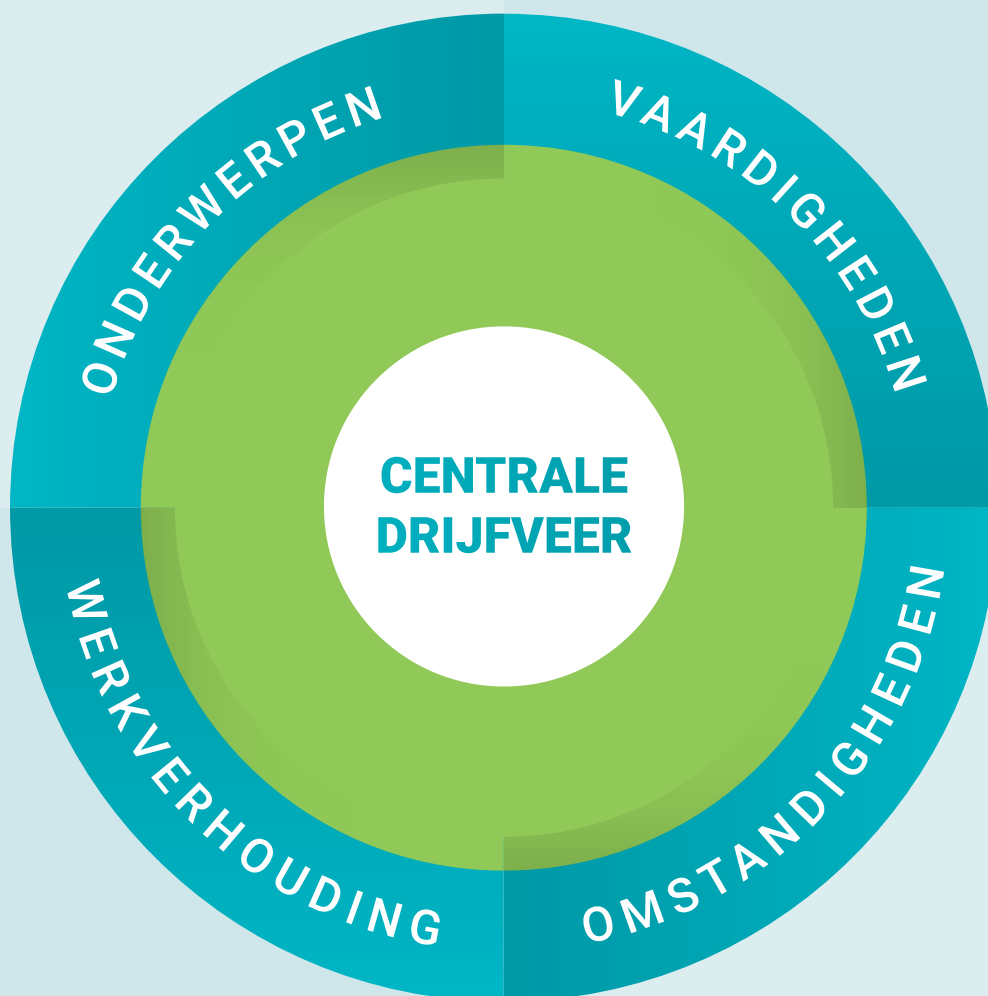




MOTIVATIE
KOMPAS



MOTIVATIEKOMPAS

Voorbeelddossier



Inhoud

2. INLEIDING	3
3. SAMENVATTING MOTIVATIEKOMPAS	4
4. AANBEVELINGEN	8
4.1 Functie en omstandigheden	8
4.2 Motivatie(KOMPAS) versus praktijk	9
5. MOTIVATIEKOMPAS UITGEBREID	10
5.1 CENTRALE DRIJFVEER	10
5.2 MOTIVERENDE WERKVERHOUDINGEN	11
5.3 GEMOTIVEERDE VAARDIGHEDEN	12
5.4 MOTIVERENDE OMSTANDIGHEDEN	14
5.5 MOTIVERENDE ONDERWERPEN	16
BIJLAGE	17





2. INLEIDING

Tijdens de voorbereiding van het motivatieonderzoek heb je activiteiten beschreven die je met plezier hebt gedaan. Over deze voor jou meest belangrijke activiteiten ben je geïnterviewd. Op basis hiervan heb ik, samen met jou, je MotivatieKompas vastgesteld.

Het resultaat van het onderzoek is een beschrijving van:

- Je centrale drijfveer: dat wat je bewust of onbewust altijd wilt bereiken;
- De vaardigheden waarvan jij bij voorkeur gebruik maakt;
- Voor jou boeiende onderwerpen;
- Van omstandigheden waaronder jij het beste werkt;
- De manier waarop jij goed met collega's of een leidinggevende samenwerkt.

Het rapport is op de volgende manier opgebouwd:

- Een samenvatting van je MotivatieKompas;
- Aanbevelingen over de factoren die in een bij jou passende werkkring of beroep aanwezig moeten zijn om met succes en plezier te kunnen werken en de situaties die je beter in je werk of studie kan vermijden;
- Een uitgebreide beschrijving van je kompas.

Om zo goed mogelijk gebruik te kunnen maken van je natuurlijke talenten en motivatie adviseer ik je om bij het kiezen van je studie en beroep het hele rapport te betrekken. Bedenk daarbij dat je de onderdelen, waaruit je MotivatieKompas is opgebouwd, steeds in hun onderlinge samenhang moet zien en dat het niet zinvol is om je keuzes te maken op basis van slechts een of enkele onderdelen.

Bedenk ook dat wat hier beschreven staat, verwijst naar wat je **gemotiveerd** doet. Daarnaast zijn er ook dingen die je wel kunt, maar waar je voorkeur niet naar uitgaat. Dat kun je zien als je 'niet-gemotiveerde' kant. Wordt in je studie en werk te vaak een beroep gedaan op deze 'niet-gemotiveerde' kant, dan zul je je werk op termijn als zwaar en vervelend gaan ervaren.

Door studie- en loopbaanbeslissingen vooral te baseren op je MotivatieKompas zal je je werk met plezier en succes kunnen uitoefenen. Ik ga ervan uit dat het rapport je zal helpen om te kiezen voor een studie en functies die je veel voldoening zullen geven en waarin je jouw talenten en kwaliteiten kunt inzetten en verder ontwikkelen. Ik wens je een plezierige en succesvolle toekomst toe.

Gouda, 15-01-2025

Lasse Benne





3. SAMENVATTING MOTIVATIEKOMPAS

CENTRALE DRIJFVEER

datgene wat je bewust of onbewust te allen tijde nastreeft.

CENTRALE DRIJFVEER

GERICHT OP VERANDERING AANBRENGEN

Gedrag beïnvloeden door weerklank te krijgen

GERICHT OP HET PROCES

Vorderen, vooruitgang boeken

MOTIVERENDE WERKVERHOUDINGEN

die je van nature liggen.

Rol ten opzichte van je collega's en medewerkers.

Plaats ten opzichte van je leidinggevende.



ROL, BIJDRAGER

Teamlid

ROL, BEÏNVLOEDER

Vonk

ROL, MANAGEMENT / LEIDERSCHAP

Informeel Leider

PLAATS

Initiële steun
Inspirerend



GEMOTIVEERDE VAARDIGHEDEN
die je vaak en bij voorkeur gebruikt.



LEREN / ONDERZOEKEN

Door te proberen, te doen
Door diepgaand te onderzoeken, kritisch te denken
Door te experimenteren

BEOORDELEN / MENING VORMEN

Door gevoelsmatig, intuïtief te besluiten
Door de waarde, het belang in te schatten

ORGANISEREN / PLANNEN

Door het doel vast te stellen
Door een strategie, een koers te bepalen

ONTWIKKELEN

Door te laten groeien
Door te innoveren, nieuwe toepassing te bedenken

CREËREN

Door te ontwerpen
Door nieuwe ideeën, concepten te bedenken

DOEN / MAKEN / UITVOEREN

Door een proces te overzien en te besturen

LEIDINGGEVEN

Door voorop te gaan, de weg te wijzen

INVLOED UITOEFENEN

Door suggesties te doen, initiatief te nemen
Door mensen te betrekken bij activiteiten

COMMUNICEREN

Door te overleggen, te bespreken



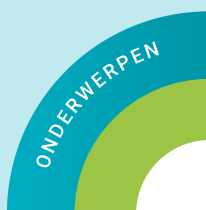
MOTIVERENDE OMSTANDIGHEDEN
waaronder je het beste functioneert.



DAT WAT JE ACTIVEERT	Uitdaging Eigen wens, verlangen
DAT WAT JE GEMOTIVEERD HOUDT	Ruimte voor groei, ontwikkeling Nieuw, anders, afwisselend (spannend) Creatieve activiteiten
HET RESULTAAT DAT JE WIL BEREIKEN	Leveren van goede kwaliteit Een meetbaar of zichtbaar resultaat
DE ERKENNING / WAARDERING DIE JE PRETTIG VINDT	Persoonlijke erkenning, waardering Zichtbaar zijn, anders zijn, opvallen
DE STRUCTUUR WAARIN JE GOED KUNT WERKEN	Flexibele, ongestructureerde situatie Ruimte binnen de structuur
CULTUUR / OMGEVING WAARIN JE GEMOTIVEERD WERKT	Ruimte voor onafhankelijkheid Teamverband, participierend Collegiaal, vriendschappelijk



MOTIVERENDE ONDERWERPEN
waarmee jij je bij voorkeur bezighoudt.



VOELBARE, CONCRETE ZAKEN Natuur

ONGRIJPBARE, ABSTRACTE ZAKEN Ideeën, idealen, concepten
Gedachten, communicatie
Kennis, begrip
Humor

GEGEVENS Woorden en taal

MENSEN Menselijk gedrag

ZINTUIGEN Intuïtie



4. AANBEVELINGEN

4.1 Functie in toekomstig werk en omstandigheden

Om optimaal van jouw talenten gebruik te kunnen maken, is het raadzaam om aan jouw functie een aantal voorwaarden te stellen.

Jouw ideale functie in (toekomstig)werk omvat in ieder geval: dat je de mogelijkheid hebt om de voldoening die voor jou essentieel is, dus je centrale drijfveer, te kunnen vinden in je werk.

VOORBEELDVERSLAG

JOUW SPECIFIEKE AANBEVELINGEN KOMEN HIER

De mogelijkheid om in de juiste motiverende werkverhouding te werken, in jouw geval:

VOORBEELDVERSLAG

JOUW SPECIFIEKE AANBEVELINGEN KOMEN HIER

Jouw functie in toekomstig werk omvat idealiter ook: de mogelijkheid om zoveel mogelijk aansluiting te vinden bij je motiverende onderwerpen, vaardigheden en werkomstandigheden. Een match van 70-80% tussen jouw werk en deze gebieden uit jouw MotivatieKompas is een streven naar het meest voldoening gevende werk. Onderwerpen, vaardigheden en werkomstandigheden die je niet kunt inpassen in je werk kun je mogelijk ook in je vrije tijd uitoefenen.

VOORBEELDVERSLAG

JOUW SPECIFIEKE AANBEVELINGEN KOMEN HIER

Bepaalde werkomstandigheden kun je beter uit de weg gaan. Te vermijden situaties omvatten:

VOORBEELDVERSLAG

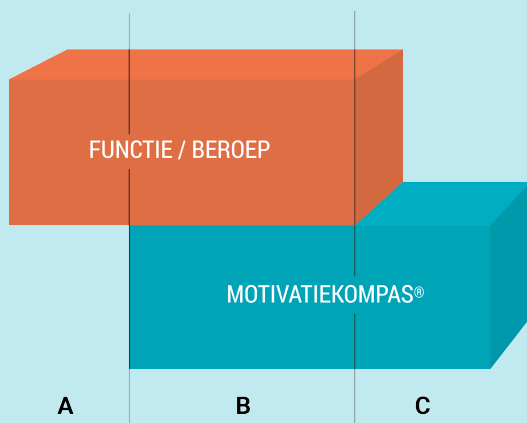
JOUW SPECIFIEKE AANBEVELINGEN KOMEN HIER

Elementen die geen onderdeel uitmaken van je MotivatieKompas zijn misschien dingen die je wél kunt, maar die je niet het meest motiveren.





4.2 Motivatie(KOMPAS) versus praktijk



VOORBEELDVERSLAG JOUW SPECIFIEKE
AANBEVELINGEN KOMEN HIER



5. MOTIVATIEKOMPAS UITGEBREID

5.1 CENTRALE DRIJFVEER

Dit is het meest dynamische element van je MotivatieKompas. Het is wat je voldoening geeft in alles wat je met plezier doet. En wat je dus bewust of onbewust altijd zult nastreven. Als je dat in je werk kunt doen geef je emotionele energie aan je werk en krijg je er emotionele energie voor terug. Als dat niet in je werk zit krijg je er geen voldoening voor terug. Het is dus voor zowel je werkgever – indien dit van toepassing is – als voor jezelf van groot belang om rekening te houden met je centrale drijfveer.

GERICHT OP VERANDERING AANBRENGEN

Gedrag beïnvloeden door weerklank te krijgen

- Je wilt graag weerklank ontlokken aan mensen, dieren, machines, apparaten of organisaties.
- Het geeft je voldoening als de persoon of het proces waarop je invloed uitoefent de gewenste reactie geeft.
- Je bent vaardig in het beïnvloeden om een reactie te krijgen.

Je laat dit zien op één of meer van de volgende manieren:

- Je hebt een sterke interesse voor mensen en hun gedrag, karakter, gewoontes en ervaringen.
- Als je een gesprek voert, weet je makkelijk reacties te krijgen.
- Je bent gericht op lichamelijke, emotionele of psychische behoeftes van mensen en moedigt ze aan om hun talenten en kwaliteiten te gebruiken.
- Je houdt ervan om als entertainer op te treden.
- Je hebt de kracht om werkelijk tot mensen door te dringen en hen te laten lachen, huilen of op te vrolijken, of om je betrokkenheid te tonen.
- Je bent een dierenliefhebber.
- Je wilt machines of mechanismen zo besturen, dat ze de gewenste reactie geven.
- Je bent vasthoudend tegenover bureaucratische organisaties; je houdt vol, totdat er een reactie komt op je verzoek of eis.
- Je hebt genoeg aan een gezichtsuitdrukking, een gebaar of een houding om te weten hoe iemand zich voelt.
- Je beweegt soepel mee met de situatie om een opening te vinden voor beïnvloeding die

weerklank oproept.

GERICHT OP HET PROCES

Vorderen, vooruitgang boeken

- Je wilt vooruitgang veroorzaken in jezelf, in anderen of in je organisatie.
- Je krijgt voldoening uit je eigen vooruitgang of uit de vooruitgang van je organisatie.
- Je houdt je bezig met verandering, verbetering en een versnelde ontwikkeling.

Je laat dit zien op één of meer van de volgende manieren:

- Je wordt gemotiveerd door een ontwikkelingsproces dat tastbare producten of bedoelde resultaten voortbrengt.
- Je wilt graag reizen, dingen vlot gedaan krijgen, of van de ene opdracht snel doorgaan naar de volgende.
- Je richt je motivatie op anderen en werkt als leraar, adviseur of mentor.





5.2 MOTIVERENDE WERKVERHOUDINGEN

Uit de activiteiten die je met plezier hebt uitgevoerd blijkt welke positie jij bij voorkeur inneemt ten opzichte van collega's, medewerkers of leidinggevenden. Onafhankelijk van de positie die je officieel bekleedt in een organisatie zal je altijd geneigd zijn die te vervullen op de manier die jouw voorkeur heeft.

ROL, BIJDRAGER

Teamlid

- Je werkt graag samen met anderen.
- Je ziet je eigen bijdrage als onderdeel van de totale inspanning."

ROL, BEÏNVLOEDER

Vonk

- Je bent voor anderen de woordvoerder en promotor van een nieuw idee, visie of activiteit.
- Je kunt in een activiteit dingen in beweging zetten. Over het algemeen neem je een andere rol op je, als het bedoelde effect is bereikt."

ROL, MANAGEMENT / LEIDERSCHAP

Informeel Leider

- Je inspireert anderen, ook zonder formele bevoegdheid, tot actie. Je geeft hen door jouw visie, beleid en voorbeeld het gevoel erbij te horen.
- Je inspireert anderen tot actie door je visie, aanpak of voorbeeld, los van enig speciaal project.
- Je geeft anderen een gevoel erbij te horen, terwijl je hen leidt.
- Je krijgt anderen vaak in actie, ook al heb je formeel niets over hen te zeggen."

PLAATS

Initiële steun

- Je leidinggevende wijst de weg in het begin maar geeft je daarna alle ruimte om zelfstandig de taak uit te voeren.
- Je werkt het best onder een leidinggevende, die je bij het begin van een nieuwe taak of verantwoordelijkheid wegwijs maakt en steun biedt, maar je daarna de vrijheid geeft om het werk op je eigen manier uit te voeren."

Inspirerend

- Je ideale leidinggevende is een voorbeeld voor je en heeft een visie die je inspireert.
- Je wilt ruimte voor je eigen initiatieven en daar voor vertrouwen ontvangen.
- Je wilt zaken bespreekbaar kunnen maken met je leidinggevende. Kunnen sparren en zaken toetsen."





5.3 GEMOTIVEERDE VAARDIGHEDEN

De lijst van gemotiveerde vaardigheden van je MotivatieKompas omvat niet alles wat je kunt – je beschikt over additionele vaardigheden die niet in dit rapport staan. Hier worden de vaardigheden genoemd die je bij voorkeur zal gebruiken en die je ziet als jouw sterke kant. Om productief te zijn in een functie en om er met voldoening in te kunnen werken wil je deze vaardigheden maximaal kunnen inzetten.

LEREN / ONDERZOEKEN

Door te proberen, te doen

Je leert door direct te doen wat je wilt leren. Misschien kijk je eerst hoe anderen een bepaalde vaardigheid, techniek of procedure uitvoeren, maar daarna probeer je het snel zelf. Het kan zo zijn dat als het je even tegenzit, je de moed niet opgeeft. Als je het echt wilt leren, zet je net zo lang door tot het je gelukt is.

Door diepgaand te onderzoeken, kritisch te denken

Je gaat net zo lang achter gegevens aan tot je over een onderwerp vrijwel alles weet wat er te weten valt. Je bekijkt de informatie kritisch en vanuit verschillende gezichtspunten.

Door te experimenteren

Je bent gemotiveerd om te onderzoeken via het doen van experimenten. Experimenten komen tegemoet aan je grote interesse voor hoe iets in elkaar zit. Je bent nieuwsgierig naar de manier waarop dingen werken.

BEOORDELEN / MENING VORMEN

Door gevoelsmatig, intuïtief te besluiten

Je bent in staat om te (be)oordelen doordat je iets intuïtief kunt aanvoelen. Op dat gevoel baseer je je mening en besluiten. Misschien denk je eerst na over de argumenten die ergens voor en tegen zijn, maar uiteindelijk kies je vanuit je gevoel. Dit is ook de manier waarop je over mensen oordeelt.

Door de waarde, het belang in te schatten

Je schat de waarde, het belang of de verdienste van iets om tot een oordeel te komen. Of het nu op financieel, sociaal, cultureel of zakelijk gebied is, je gaat na wat iets je waard is en baseert daar je keuze

op.

ORGANISEREN / PLANNEN

Door het doel vast te stellen

Je vaardigheid om plannen te maken houdt in dat je een doel vaststelt waarnaar je kunt streven. Je richt al je kunnen en energie op het bereiken daarvan. Je ziet bijna al je beslissingen en acties in het licht van hun mogelijk effect op het einddoel of de tussendoelen.

Door een strategie, een koers te bepalen

Een strategie uitzetten staat centraal bij je vaardigheid tot plannen. Je bedenkt een plan van aanpak, waarvan je vrijwel zeker weet dat je je doel daarmee zult bereiken. Met inzicht in de benodigdheden, de problemen en de valkuilen die je onderweg kunt tegenkomen, probeer je de beste weg te vinden om daar te komen waar je wilt zijn.

ONTWIKKELEN

Door te laten groeien

Je vaardigheid tot ontwikkelen uit zich doordat je altijd en overal mogelijkheden ziet. Je houdt ervan groei in jezelf, in anderen, in organisaties of in de natuur aan te moedigen en te stimuleren.

Door te innoveren, nieuwe toepassing te bedenken

Je bent bekwaam op het gebied van vernieuwing en improvisatie. Je ontwikkelt nieuwe ideeën en werkwijzen. Je past deze ook toe bij iets wat al bestaat. Je hebt een talent om invalshoeken en kenmerken te zien, waar nog niemand aan heeft gedacht of die niet eerder zijn uitgetprobeerd.

CREËREN

Door te ontwerpen

Je hebt een creatieve kant die naar buiten komt doordat je nieuwe dingen ontwerpt. Je wilt niet alleen op een originele manier vormgeven aan producten, maar ook aan de manier waarop iets gedaan of gemaakt wordt.

Door nieuwe ideeën, concepten te bedenken

Je houdt ervan iets nieuws te bedenken. Je bent creatief en denkt vaak na over mogelijkheden, indrukken en invalshoeken. Je krijgt daarbij duidelijke ideeën over hoe iets kan worden. Het resultaat is een aanpak die fris, nieuw en anders is.





DOEN / MAKEN / UITVOEREN

Door een proces te overzien en te besturen

Vanaf het begin houd je het eindproduct of -resultaat voor ogen. Je wilt verantwoordelijk zijn voor de nodige stappen om de hele operatie tot een goed einde te brengen. Een functie, waarin je goed op details en procedures moet letten, is aantrekkelijk voor je.

LEIDINGGEVEN

Door voorop te gaan, de weg te wijzen

Je geeft leiding door anderen voor te gaan. Je geeft hen graag een gevoel van richting en doel. Je inspireert hen tot extra inspanning door jouw visie, idee of actieplan over te brengen. Je hebt duidelijk inzicht in het te bereiken doel, en ervaring met wat er te gebeuren staat. Daarmee laat je anderen zien wat er gedaan moet worden en hoe er te werk moet worden gegaan.

INVLOED UITOEFENEN

Door suggesties te doen, initiatief te nemen

Je beïnvloedt anderen door voorstellen te doen en het initiatief te nemen. Je bent graag degene, die de bal aan het rollen brengt door de eerste stap te zetten of met een idee te komen. Het gaat je erom de belangstelling en het enthousiasme van anderen te wekken. Of je je ideeën onopvallend in een ideeënbus doet, ze inbrengt in een groepsgesprek of ze presenteert op een of andere formele plaats, maakt daarbij niet uit.

Door mensen te betrekken bij activiteiten

Met je talent om anderen te beïnvloeden betrek je mensen bij activiteiten, projecten of goede doelen, waarvoor jij je inzet. Je houdt ervan veel mensen op te trommelen en ervoor te zorgen dat ze meedoen. Je brengt kameraadschap en saamhorigheid met je mee. Als je je belangstelling en enthousiasme over een project met anderen deelt, geef je hen graag het gevoel dat ze nodig en belangrijk te zijn.

COMMUNICEREN

Door te overleggen, te bespreken

Je vindt het plezierig om voorafgaand aan een taak of opdracht zaken met anderen te bespreken en te overleggen welke weg de beste is om te bewandelen. Je geniet van het collegiale overleg en klopt graag bij anderen aan om de stand van zaken en je voortgang te bespreken.





5.4 MOTIVERENDE OMSTANDIGHEDEN

Hieronder volgen de specifieke omstandigheden die motiverend voor je zijn. Als die er zijn zal je dat als zeer stimulerend ervaren. Sommige van deze omstandigheden zullen belangrijker zijn voor je dan anderen. Je kunt ze zelf een cijfer geven dat de belangrijkheid aangeeft.

DAT WAT JE ACTIVEERT

Uitdaging

Je komt in actie als je op de een of andere manier wordt uitgedaagd of op de proef gesteld. Je wordt gemotiveerd door de kans of noodzaak je kennis, vaardigheden of kundigheid te gebruiken, waardoor je kunt laten zien hoe goed je bent. Ook wil je graag laten zien dat je een sterk karakter hebt. Examens, taken, opdrachten of wedstrijden die een speciaal of veeleisend beroep op je doen, halen het beste in je naar boven.

Eigen wens, verlangen

Je komt in actie wanneer je zelf een wens hebt, die je gerealiseerd wilt zien. Het kan zijn dat je iets concreets wilt hebben of dat je een bepaalde ervaring wilt opdoen, iets wilt leren of bereiken.

DAT WAT JE GEMOTIVEERD HOUDT

Ruimte voor groei, ontwikkeling

Je functioneert graag in een omgeving waarin de nadruk ligt op groei en ontwikkeling. Je leeft op in situaties waar je de gelegenheid hebt voortgang te bevorderen, potentieel te ontwikkelen en groei aan te moedigen.

Nieuw, anders, afwisselend (spannend)

Je houdt van afwisseling en verlangt naar ervaringen die nieuw of anders zijn. Je werkt graag in een omgeving, waar je te maken krijgt met nieuwe mensen, ideeën of activiteiten. Je bent graag betrokken bij activiteiten die je de kans geven om op voor jou nieuw terrein te komen. Je houdt ervan om nieuwe onderwerpen te bestuderen of nieuwe ervaringen op te doen. Ook reis je wellicht graag naar onbekende landen.

Creatieve activiteiten

Je bent graag in een omgeving die je aanmoedigt en/of de ruimte biedt om je creativiteit te laten stromen.

HET RESULTAAT DAT JE WIL BEREIKEN

Leveren van goede kwaliteit

Het is erg belangrijk voor je dat je werk van goede kwaliteit is en je wilt daarvoor graag voldoende tijd en mogelijkheden krijgen. Je houdt niet van slordig werk.

Een meetbaar of zichtbaar resultaat

Je wilt werken in een omgeving, waar de nadruk ligt op zichtbare of meetbare resultaten. Het is voor jou belangrijk dat je uit je inspanningen en betrokkenheid iets concreets ziet voortkomen.

DE ERKENNING / WAARDERING DIE JE PRETTIG VINDT

Persoonlijke erkenning, waardering

Je wilt werken in een situatie waar je persoonlijke erkenning krijgt voor je inspanningen en prestaties. Je krijgt graag complimenten of een schouderklopje en je vindt het prettig dat mensen met wie je te maken hebt oog hebben voor wat je doet en kunt en dat ook waarderen.

Zichtbaar zijn, anders zijn, opvallen

Je wilt graag zichtbaar zijn. Dat wil zeggen dat het voor anderen duidelijk is dat jij je onderscheidt van de massa.

DE STRUCTUUR WAARIN JE GOED KUNT WERKEN

Flexibele, ongestructureerde situatie

Je functioneert het beste in een open, flexibele situatie. Je wilt vrij zijn om je werk te doen zonder tijdslimieten en zonder dat wordt voorgeschreven wat je wanneer en hoe moet doen. Bij onverwachte gebeurtenissen of veranderende omstandigheden wil je de vrijheid hebben doelen te wijzigen of procedures aan te passen.

Ruimte binnen de structuur

Je komt het best tot je recht in situaties met een zekere structuur, zonder dat je in een keurslijf van eisen en regels hoeft te werken. Als je in een ongestructureerde omgeving komt, breng je daarin zelf ordening aan.





CULTUUR / OMGEVING WAARIN JE GEMOTIVEERD WERKT

Ruimte voor onafhankelijkheid

Je bent gemotiveerd om onafhankelijk te functioneren. Je wilt je eigen taak hebben. Je houdt van de vrijheid om je eigen benadering te kiezen en je werk te plannen, zoals jij denkt dat goed is.

Teamverband, participerend

Je werkt graag op een gelijk niveau met andere mensen samen. Je bent graag in een situatie, waar mensen hun energie, inspanningen, ideeën en talenten bundelen en iedereen in de groep zijn eigen aandeel levert.

Collegiaal, vriendschappelijk

Je bent graag in situaties, waar mensen vriendschappelijk en op een persoonlijke manier met elkaar omgaan. Je houdt van een werkomgeving waarin men open staat voor het sluiten van vriendschappen. Ook geniet je van situaties waarin medewerkers informeel samenkomen voor ontspanning, een feestje of een andere sociale gebeurtenis.





5.5 MOTIVERENDE ONDERWERPEN

Dit deel van je MotivatieKompas beschrijft de onderwerpen die je boeien en waar je dus graag mee bezig bent. Het is essentieel dat je dagelijks tenminste met een deel van deze onderwerpen werkt.

VOELBARE, CONCRETE ZAKEN

Natuur

Je houdt van de natuur. Je wilt meer weten over de natuur, over flora en fauna, of over natuurverschijnselen. Het kan ook zijn dat je je inzet voor het milieu en klimaat.

ONGRIJPBARE, ABSTRACTE ZAKEN

Ideeën, idealen, concepten

In de activiteiten die je voldoening geven, vormen ideeën en concepten een terugkerend thema. Je doordent je ideeën goed. Daarna maak je van de afzonderlijke feiten en details een geheel.

Gedachten, communicatie

Je denkt na over allerlei verschillende onderwerpen. Daarna zoek je een manier om je gedachten of de conclusies waartoe je bent gekomen, te vertellen aan anderen.

Kennis, begrip

Je bent gemotiveerd om kennis en begrip te krijgen. Kennis kan bestaan uit het begrijpen van zowel de details, als de onderliggende principes van een onderwerp, plan of handeling.

Humor

Je hebt een goed ontwikkeld gevoel voor humor en houdt van werken in een omgeving waar zaken met humor worden gerelativeerd en ruimte is om af en toe voluit te lachen.

GEGEVENS

Woorden en taal

Je bent gemotiveerd om te werken met woorden en taal. Correct taalgebruik, een goede zinsbouw en grammatica interesseren je. De klank en de beeldende kracht van een woord spreken je aan. Je hebt ook belangstelling voor vreemde talen.

MENSEN

Menselijk gedrag

Je belangstelling voor mensen is gericht op menselijk gedrag. Je wilt over gedrag lezen, het observeren, beoordelen en er conclusies over trekken.

ZINTUIGEN

Intuïtie

Je maakt graag gebruik van je intuïtie. Intuïtie kan worden omschreven als een "ingeving", een vorm van "direct weten", zonder dat je dit kunt toetsen of beredeneren.





BIJLAGE

MOTIVATIEKOMPAS – DE KENMERKEN

Om het belang van het MotivatieKompas op waarde te kunnen schatten, is het essentieel in te zien dat het zich overal in het leven openbaart. Op grond van de ervaring met duizenden mensen komen wij tot de volgende kenmerken.

1. Duurzaam

Het motivatiepatroon komt al op jonge leeftijd naar voren en blijft gedurende het leven constant aanwezig. Er zijn geen bewijzen gevonden dat het veranderd kan worden of dat er iets toegevoegd of ontnomen kan worden aan het fundamentele karakter. Waarden en levensomstandigheden kunnen veranderen maar uw wezenskenmerken, zoals die in het MotivatieKompas omschreven worden, veranderen niet.

Dat wil niet zeggen dat het statisch is. Het is waarschijnlijk zelfs het gebied waarop iemand zich het meest ontwikkelt. Wat men als klein kind op kleine schaal gemotiveerd doet, doet men als volwassene op grote schaal, juist vanwege die ontwikkeling. Het belangrijke is dan om zich consequent te ontwikkelen in de richting van zijn sterke punten.

2. Onweerstaanbaar

Onafhankelijk van omgeving en omstandigheden zal het motivatiepatroon steeds ergens in het leven tot uitdrukking komen. Als er in jouw werk geen ruimte voor is, zal het daarbuiten gebeuren. Gebruik maken van de elementen die jij van binnenuit gemotiveerd bent te gebruiken, is een noodzakelijke voorwaarde om de bestemming van je leven te vinden.

Als jouw werk ook maar enigszins past bij jouw motivatiepatroon, zal je je taak vervullen op een manier die voortvloeit uit dat patroon en niet zoals een objectieve analyse van die taak zou voorschrijven. (Bijvoorbeeld: een vernieuwer vernieuwt; een doener zal doorgaan zijn werk tot in de puntjes uit te voeren; iemand die applaus wil hebben zal steeds zoeken naar manieren om aandacht te trekken.)

3. Onverzadigbaar

Het motivatiepatroon is onverzadigbaar. Als je de elementen ervan kan gebruiken, zal dat steeds weer voldoening schenken. De kans op verveling wordt aanzienlijk gereduceerd, je zult je er over de hele linie wel bij voelen.

4. Verklaarbaar

Als je iemands MotivatieKompas gelezen hebt, begrijp je waarschijnlijk beter waarom hij zich zo gedraagt. (Bijvoorbeeld: waarom hij alles tot in details wil afwerken, of juist heel slordig is; waarom hij altijd overhooplicht met de ondernemingsraad; waarom de klanten dol zijn op haar, of een enorme hekel aan haar hebben; waarom zij slecht communiceert, of juist heel goed; waarom hij tevreden is over zijn leidinggevende, of juist altijd over hem loopt te klagen.)

5. Geen psychologisch onderzoek

Hoewel wij weten dat er een aantal theoretische verklaringen zijn, proberen wij in de praktijk niet uit te leggen wat de redenen of oorzaken zijn achter een motivatiepatroon. Wij doen geen poging erachter te komen hoe iemand emotioneel, mentaal of qua levenshouding in elkaar zit. Wij kijken naar hoe iemand is, niet waarom iemand zo is. Wij meten ook niet hoe goed iemand scoort in vergelijking met anderen.

JE MOTIVATIEKOMPAS - HOE WERK JE ERMEE?

Je MK is een beschrijving van je gemotiveerde gedrag zoals dat zichtbaar is geworden door de dingen die je met plezier hebt gedaan. Hoewel het meestal gebruikt wordt om loopbaanbesluiten te nemen heeft het MK te maken met alle aspecten van je leven. Je laat het niet achter op je werk als je aan het eind van de dag naar huis gaat evenmin laat je het thuis wanneer je op vakantie gaat.

Leer de onderlinge relatie van de MK-elementen te waarderen. Zoals bij een puzzel kan je Kompas alleen maar worden begrepen als alle stukken met elkaar in verband worden gebracht. Als je ze uit hun verband haalt raken ze kun kracht kwijt – maar als geheel is je MK een symfonie van de manier waarom je jezelf manifesteert. Het is je Centrale Drijfveer die maakt dat je je vaardigheden inzet terwijl je met je onderwerpen werkt in de omstandigheden en de werkverhouding die je motiveren.





Net zoals je nooit zou proberen je handen los te maken van je armen, of je voeten van je benen, of welk lichaamsdeel dan ook van je hersens, moet je één van de elementen van je Kompas isoleren en denken: “Ha, ik heb dit, en dat is genoeg.” Pas wanneer je actief bent binnen de context van je MK als geheel, en niet alleen de individuele onderdelen, zal je een diepe ervaring van vreugde, succes en productiviteit ervaren. Je MK is een beschrijving van je persoonlijke, permanente gemotiveerde ontwerp. Wij hebben laten zien dat het een volkomen misvatting is dat mensen zichzelf kunnen veranderen om in welke omgeving of situatie dan ook te kunnen passen. Hoewel je zult groeien, volwassen zult worden en expertise zal opdoen, zal de essentie van je motivatie niet veranderen – en als je verwacht dat dat zou moeten kan dit alleen maar leiden tot enorme frustratie. Daarom is het essentieel dat je jezelf niet plaatst in een situatie die van je eist dat je anders bent dan je bent. Als uit jouw Motivatie-Kompas blijkt dat je een solist bent, moet je niet verwachten effectief te werken in een team. Als je gedreven bent om obstakels te overwinnen ga dan niet werken in een bedrijf dat vrij is van problemen. Of als jouw MK onthult dat je graag met concepten en mensen werkt en niet met cijfers, moet je niet verbaasd zijn als je details over het hoofd ziet en te veel geld uitgeeft.

Wanneer je een nieuwe baan, een nieuw project of een nieuwe functie overweegt vergelijk die dan met je MK. Stel gerichte vragen om erachter te komen of je daarin de voldoening kunt krijgen die je Centrale Drijfveer van je vraagt, en of kunt werken met jouw vaardigheden en onderwerpen in omstandigheden en werkverhouding die je motiveren. Wij raden je aan om je MK te tonen aan je leidinggeven en hen daarmee in staat te stellen gefundeerde besluiten te nemen over het werk dat je te doen krijgt en je verantwoordelijkheden binnen de organisatie. Als zij je MK gebruiken als basis voor het werk dat je te doen krijgt en voor promoties plukken zij de vruchten van je betrokkenheid en van je blijvende tevredenheid met je werk.

Als je kunt functioneren in harmonie met je MK zal je plezier hebben in je werk en dat doen met enthousiasme, belangstelling en energie. En wees je ervan bewust dat je, wanneer je geforceerd wordt in een tegenstrijdige situatie te werken, je waarschijnlijk gefrustreerd, vervuild en ineffectief zult worden. Vooral als deze dingen echt het tegenovergestelde zijn van je MK.

Waarschijnlijk zal het je af en toe overkomen dat je in situaties terecht komt die van je vragen om tijdelijk je motivatie te onderdrukken. Maar wees er dan van bewust dat je dat aan het doen bent, en dat er een goede reden voor is – voor zolang het duurt. Moet je echter je MK voor onbepaalde tijd ontkennen dan zal je steeds meer gefrustreerd raken en kan je beter proberen een andere situatie te creëren.

Vermijd de verleiding om je MK onjuist te interpreteren en pas ook op met het toevoegen van je eigen interpretatie aan je eigen patroon. Vaardigheid in bouwen en ontwikkelen impliceert niet automatisch kundigheid in het genereren van ideeën en ontwerpen. Goed overtuigen hoeft niet identiek te zijn aan creatief verkopen. Lees wat er geschreven staat, ga er niet op voortborduren. Iemand zal succesvol zijn in wat er omschreven staat. Praktisch gezien houdt het daarmee op.

Zoals we hebben gezegd is je MK “onweerstaanbaar” – als je de kans krijgt zal je de dingen doen waar je toe gemotiveerd bent. Als je MK wordt gelezen met dit in gedachten, ook door mensen aan wie je het laat zien, zullen ze begrijpen waarom je je werk doet zoals je het doet.

Door kennis te nemen van de MK's van mensen waar je mee werkt en mee omgaat zal je niet alleen beter begrijpen waarom ze doen wat ze doen en maar ook in staat zijn om effectiever met hen samen te werken, op hen te reageren en hen te managen.





Als je het MK van anderen bestudeert zal hun gedrag duidelijker voor je worden, bijvoorbeeld:

- Waarom iemand die zich tijdens een planningsvergadering als een koppige ezel gedraagt heel goed zonder supervisie kan werken;
- Waarom iemand die gemotiveerd is om te werken met zijn eigen ideeën ongeïnteresseerd of zelfs afwijzend staat tegenover een programma dat door anderen is opgesteld;
- Waarom iemand die bij voorkeur als teamlid functioneert er zoveel moeite mee heeft zelf beslissingen te nemen;
- Waarom degene die weinig vaardigheid toont in het creëren van eigen projecten het zo goed doet wanneer er door anderen specifieke eisen aan hem worden gesteld;
- Waarom je van iemand die primair gemotiveerd is te leren door te proberen en te doen niet moet vragen zich een onderwerp eigen te maken uit lijvige boeken;
- Waarom de kwaliteitszorgfunctionaris, wiens patroon laat zien dat hij graag dient en anderen helpt, er grote moeite mee heeft streng op te treden ten aanzien van slordigheid;
- Waarom het individualistisch afdelingshoofd dat gemotiveerd is erkenning te krijgen van zijn directie zo weinig tijd doorbrengt met zijn ondergeschikten.

Op deze manier moet je bij het lezen van het MotivatieKompas van iemand met wie je werkt, kunnen nagaan hoe die samenwerking in werkelijkheid zal verlopen. Het kan je bovendien waardevolle aanwijzingen geven hoe je op een effectieve manier met die persoon samen kunt werken of hem leiding kunt geven.

Het doel van het identificeren van een MotivatieKompas is tweeledig:

1. Optimaal productief gebruik van menselijk potentieel;
2. Maximale voldoening en arbeidsvreugde voor de persoon zelf.

Hoge productiviteit en arbeidsvreugde kunnen alleen bereikt worden als gebruik wordt gemaakt van natuurlijke motivatie en aanleg. Pas op dat je mensen geen "stralenkransen" toedenkt. Dat een MotivatieKompas een heel aantal positieve elementen weergeeft wil niet zeggen dat zo iemand

alles kan wat van hem of haar gevraagd wordt of zou kunnen worden. Ga er dus niet vanuit dat hij zo getalenteerd of gemotiveerd is dat hij zelfs dingen kan die niet in het MotivatieKompas omschreven staan. Integendeel, het MotivatieKompas beschrijft het effectieve gebied waarbinnen iemand werken moet.

Na oppervlakkige lezing van het MotivatieKompas kan een leidinggevende zeggen: "Als hij zo geweldig is waarom verkoopt hij dan niet meer?" Bekijk het patroon en je zult zien dat verkopen er niet in voorkomt als gemotiveerde vaardigheid. "Als zij goed is met mensen waarom kan zij dan niet leidinggeven?" Goed met mensen om kunnen gaan en leidinggeven kunnen twee heel verschillende vaardigheden zijn. Onthoud tenslotte dat je MotivatieKompas één geheel vormt. Elk element zal pas productief kunnen zijn voor zover ook andere elementen vervuld worden.

