

# Van drijfveer naar performance



## DRIJFVEER

Stabiel (onbewust) persoonlijk behoeftepatroon met de daarmee samenhangende denkbeelden, angsten en verlangens

## TALENTEN

Natuurlijke sterktes (gevormd door de mate waarin een drijfveer aanwezig is) die een persoon inzet om te krijgen wat hij onbewust wil en om te voorkomen wat hij niet wil. Zowel een hoge als een lage drijfveer genereert talenten

## VOORKEURSGEDRAG

De drijfveer in combinatie met bijbehorende talenten vormen het voorkeursgedrag (het gedrag dat iemand het liefst vertoont)

## COMPETENTIE

Gedragsvaardigheid die een persoon stabiel kan inzetten (verkregen door kennis en ervaring). Een competentie wordt sneller en makkelijker geleerd als de correlerende drijfveren/talenten dezelfde richting opgaan!

# Van drijfveer naar performance... een voorbeeld



## DRIJFVEER

Hoge behoefte aan complimenten en aanzien.  
Wil gezien en gekend worden

## TALENTEN

Representatief en trots

## VOORKEURSGEDRAG

Heeft de voorkeur om goed en representatief voor de dag te komen en hecht aan persoonlijke status en het krijgen van erkenning

## COMPETENTIE

Optreden: een goede eerste indruk maken en deze langere tijd kunnen handhaven

# Visie op performance en persoonlijke groei



Laat mensen zoveel mogelijk werken vanuit hun drijfveren en talenten: meeste kans op succes. Het is dus niet alleen een afstemming van de vaardigheid en capaciteiten met een competentieprofiel



Kijk vooral naar wat er al aanwezig is bij mensen en maak daar gebruik van.



Mensen komen vooral in beweging in relatie met dingen die ze kunnen of waarvan ze weten dat ze talent hebben. Mensen activeren vanuit een negatieve benadering is op lange termijn veel moeilijker en ineffectiever



Kijk welke competenties je kansrijk kunt ontwikkelen vanuit intrinsieke motivatie (drijfveren en talenten)

# Misverstanden drijfveren – talenten – competenties



Ergens door gedreven worden of talent voor hebben wil nog niet zeggen dat je vaardig bent



Ergens vaardig in zijn, wil nog niet zeggen dat je er ook talent, behoefte en 'drive' voor hebt. Je kunt ook dingen op wilskracht doen en aanleren



Iedereen start op niveau '0' en moet kennis en ervaring opdoen om vaardig te worden. Vaardigheden groeien het snelst in een stimulerende omgeving en als er correlerende drijfveren en talenten aanwezig zijn



Persoonlijke behoeften en talenten komen soms niet tot uiting omdat de negatieve of positieve druk vanuit de omgeving (of het eigen mentale model) te groot is

# De kern van drijfveren



## **Onbewust willen**

Mensen grijpen onbewust naar wat veilig en prettig voor ze is



## **Onbewust niet willen**

Mensen bewegen weg van wat onprettig en onveilig voor ze is

# Drijfveren & Talenten

Lage aanzienbehoefte

---

talenten: bescheiden – nuchter



Hoge aanzienbehoefte

---

talenten: representatief – trots



# Drijfveren & Talenten

Lage behoefte aan conformeren

talenten: informeel - grensverleggend

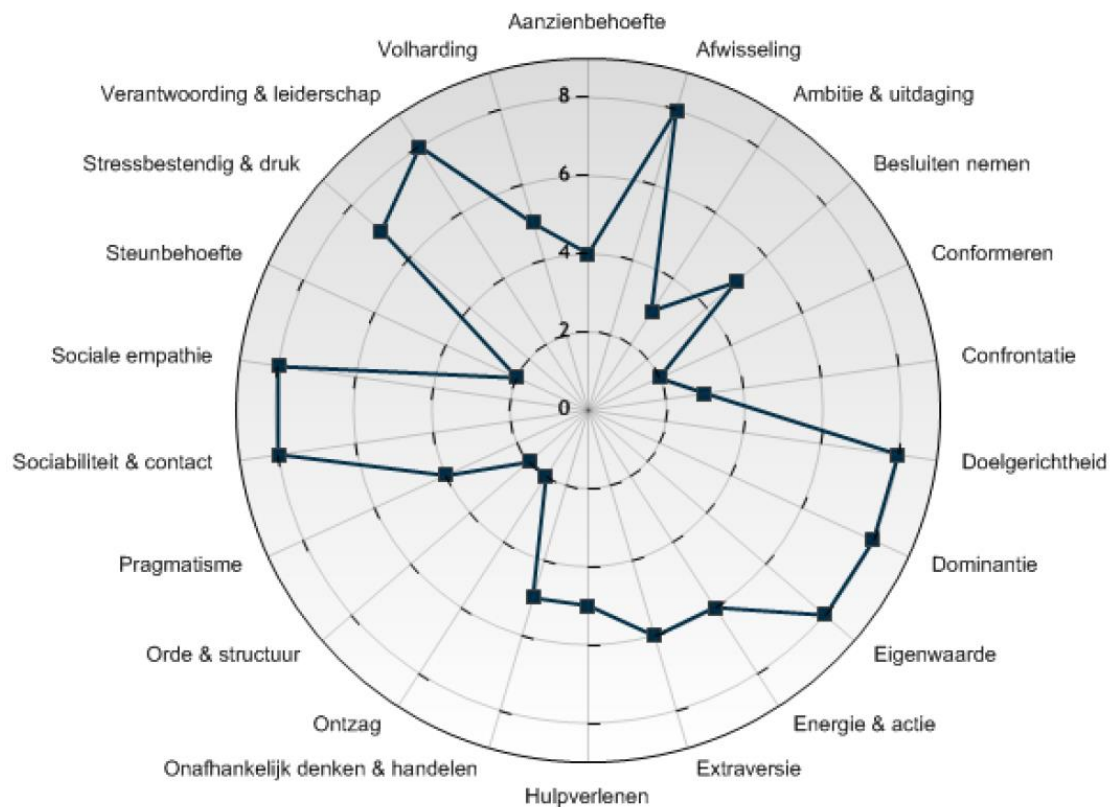


Hoge behoefte aan conformeren

talenten: formeel - integer



# TMA radar



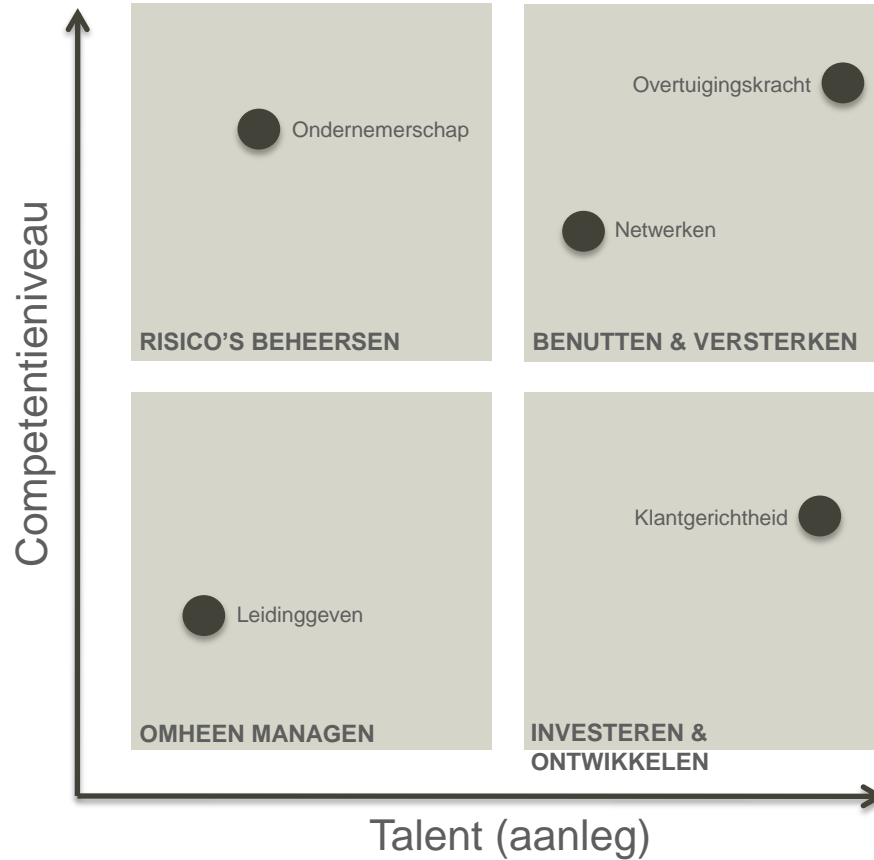


# Betekenis van TMA drijfveren en talenten

<b>Aanzienbehoefte</b>	Representatief Trots	Bescheiden Nuchter
<b>Afwisseling</b>	Gevarieerd Omgevingsgericht	Focus Geconcentreerd
<b>Ambitie en uitdaging</b>	Competitief Presteren	Tevreden Relativerend
<b>Besluitvaardigheid</b>	Initiatiefrijk Probleemoplossend	Genuanceerd Overwegend
<b>Conformereren</b>	Formeel Integer	Informeel Grensverleggend
<b>Confrontatie</b>	Assertief Duidelijk	Vergevingsgezind Tolerant
<b>Doelgerichtheid</b>	Doelgericht Concreet	Procesgericht Improviseren
<b>Dominantie</b>	Sturend Overtuigend	Subtiel Meegaand
<b>Eigenwaarde</b>	Zelfvertrouwen Veerkrachtig	Fouten vermijden Zelfkritisch
<b>Energie</b>	Ondernemend Energievol	Kalm Geduldig
<b>Extraversie</b>	Opvallend Aanwezig	Onopvallend Geeft anderen de ruimte

<b>Hulpvaardigheid</b>	Hulpverlenend Servicegericht	Zakelijk Delegeren
<b>Onafhankelijk denken</b>	Autonoom Eigen mening	Groepsgericht Transparant
<b>Ontzag</b>	Respectvol Bewonderen	Gelijkwaardig Benaderen
<b>Orde en structuur</b>	Accuraat Planmatig	Creatief Flexibel
<b>Pragmatisme</b>	Praktisch Efficiënt	Theoretisch Abstract
<b>Sociabiliteit</b>	Amicaal Communicatief	Individueel Gereserveerd
<b>Sociale empathie</b>	Inlevend Diplomatiek	Feitelijk Functioneel
<b>Steunbehoefte</b>	Dankbaar Support vragen	Zelfstandig Weinig hulp nodig
<b>Stressbestendigheid</b>	Stabiel Stressbestendig	Betrokken Bezorgd
<b>Verantwoording en leiderschap</b>	Verantwoordelijk Leidend	Volgend Accepteren
<b>Volharding</b>	Doorwerken Taken afronden	Loslaten Prioriteiten verleggen

# Performance matrix

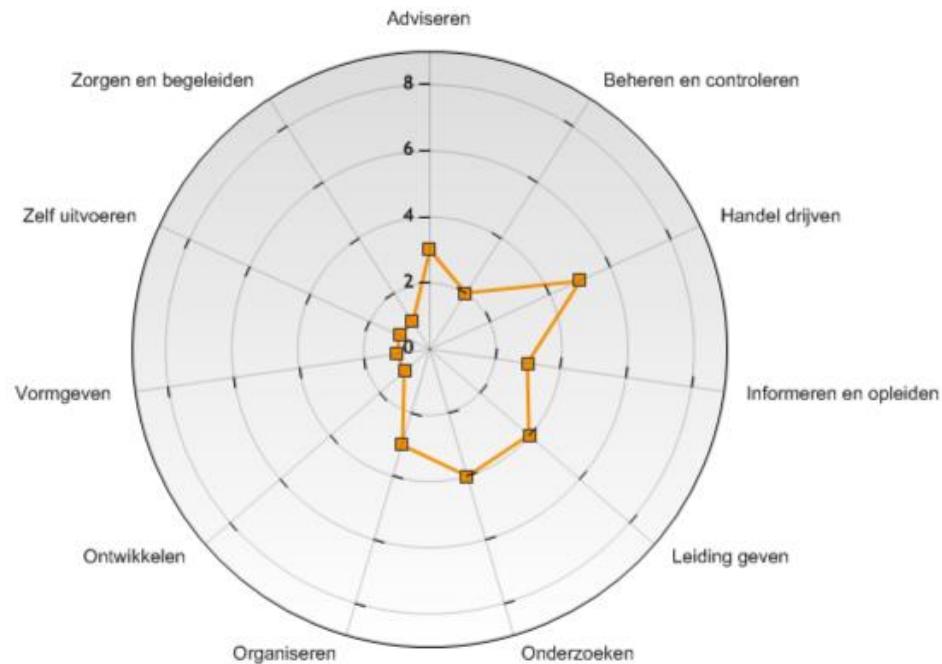
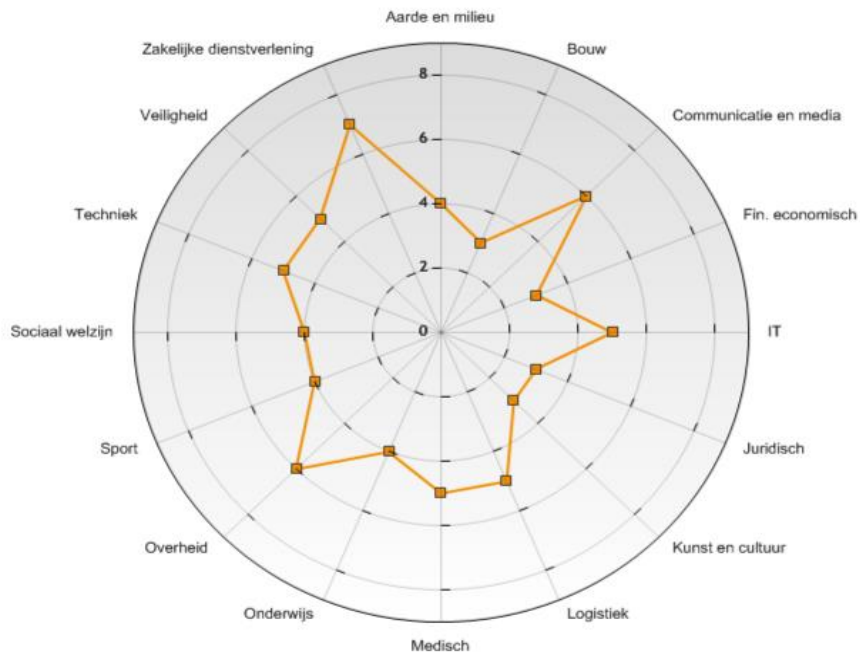


# Performance matrix

Managen op intrinsieke motivatie



# Persoonlijke interesse analyse



# Mensen komen sneller in actie als.....



ze weten dat ze  
competent zijn



ze weten dat ze talent of  
aanleg hebben



hun behoeften  
bevredigd worden



er een stimulerende  
omgeving aanwezig is  
(passend bij de  
persoon)

# Bron en verdere informatie



[Website](#) →