

# Drijfveren Tool 1.0

**Carolien van Herrikhuyzen**

[www.cforcycling.nl](http://www.cforcycling.nl)

[www.cforcycling.com](http://www.cforcycling.com)

[carolien@cforcycling.nl](mailto:carolien@cforcycling.nl)



Om wat handvaten te hebben voor een gesprek met ons begeleidingsteam bij het formuleren van een gezamenlijk doel en bij behorend plan heb ik onderstaande Drijfveren Tool 1.0 gemaakt. Onder de toelichting vind je het sorteervel en de kaartjes met drijfveren.

De drijfveren zijn ontwikkeld en aangeleverd door Coert-Jan Tomassen van CJT for Sales:



**Coert-Jan Tomassen**

[info@cjtforsales.com](mailto:info@cjtforsales.com)

[www.cjtforsales.com](http://www.cjtforsales.com)

*Sales force upgrading*

Zonder de input van Coert-Jan Tomassen was dit niet tot stand gekomen.

**Doel:** Een open gesprek voeren in een positieve sfeer met het begeleidingsteam waarbij de uitkomst vooraf nog niet van vast zou staan.

Op tafel krijgen wat de individuen belangrijke waarden vinden en waarom ze betrokken zijn bij het team.

Elkaar beter leren kennen en daardoor elkaar en het gedrag beter begrijpen.

**Resultaat:** Het gesprek en de uitkomsten daarvan leidde ons naar de formulering van een strategie voor de uitdagingen waar wij als team voor staan. Daarnaast was het effect dat het gesprek heel dynamisch en positief was en iedereen en wat hij of zij belangrijk vindt aan bod kwam.

Het voorkwam dat het een saaie lange monoloog van mij was over waar ik dacht dat we heen zouden moeten en wat zij daar in zouden moeten betekenen. We kwamen al pratend over ons zelf en wat we belangrijk vinden dichtert tot elkaar. Toen we gezamenlijk de situatie gingen analyseren en de mogelijke oplossingen gingen inventariseren konden we daarbij voorbouwen op ieders drijfveren. Die drijfveren hielpen om een keuze uit de mogelijkheden van de situatie te maken.

Uiteindelijk hadden we een strategie gemaakt waar iedereen aan had bijgedragen en een ieder zich in kon vinden. De strategie en het prettige interessante gesprek gaven mij een heel goed gevoel en vertrouwen in de toekomst en meer begrip en waardering voor de mensen in ons team.

**Aanpak:** Al langere tijd wilde ik iets doen met mijn team op het gebied van normen en waarden en vragen als: Waarom wil je het? Waarom doe je het? Wat vind je belangrijk? Het lukte me niet goed een methode te vinden die ik goed begreep en dacht te kunnen uitvoeren. Ik kwam veel formulieren tegen en begrippen die ik niet echt goed begreep. Ik zocht iets wat simpel en dynamisch was en dat ik goed genoeg begreep om er mee te kunnen werken.

Op het congres van NLcoach 'Het mentaal begeleiden van sporters' in november 2010 volgde ik een workshop bij Coert-Jan Tomassen. Hij had het in zijn presentatie o.a. over 28 drijfveren en hoe je daarmee in kaart kunt brengen wat mensen drijft: Waarom doe je het? Waarom wil je het? Wat vind je belangrijk?

Ik heb hem gemaild en gevraagd of hij mij die 28 drijfveren zou kunnen geven zodat ik ze zou kunnen gebruiken voor het gesprek met ons team.

Vervolgens heb ik voor iedereen een stapel kaartjes gemaakt en een blad met 3 vlakken. Ik vroeg iedereen de 28 kaartjes te rangschikken en te plaatsen in een vak: erg belangrijk, gemiddeld belangrijk en niet belangrijk. Er was een 29<sup>ste</sup> kaartje waarop men zelf een begrip kon invullen mochten ze er onverhoopt een missen.

De kaartjes heb ik nummers gegeven zodat we per vak konden noteren welke er in lagen. Ik liet iedereen uit het vak erg belangrijk de 5 belangrijkste selecteren.

Bij het team rees de vraag hoe bedoel je het? Hoe moet ik kijken naar de drijfveren kijken ten opzichte van het team of van mijn leven als geheel. Daar kwam ik niet zo heel goed uit omdat ik me niet goed gerealiseerd had dat ze hun activiteiten bij het team en hun leven daar buiten als 2 verschillende dingen zouden kunnen zien. Al pratend kwamen we er gezamenlijk op dat het niet al te zwart wit gezien moest worden en dat naar het grote plaatje kijken toch wel belangrijk is.

Nadat iedereen geselecteerd en geschoven had maakte we een rondje. Ik begon te vertellen waarom ik bepaalde begrippen in niet belangrijk had gelegd. Ik vond dat namelijk ook veel vertellen over mij. Daarna vertelde ik welke 5 ik had gekozen en welke afwegingen ik daarbij had gemaakt. Vervolgens vertelde iedereen op die manier over zijn keuze.

Toen hebben we alle 5 belangrijkste drijfveren bij elkaar gelegd en zagen we dat een aantal dubbel of zelfs drie dubbel voor kwamen. En dat sommige begrippen slechts een maal voorkwamen. (we waren met 5 personen)

Op dit punt hebben we toen de overstap gemaakt naar wat er binnen het team speelt en zijn we gaan kijken wat de mogelijkheden daarmee zijn. Gedurende dat gesprek pakte we letterlijk terug op de drijfveren die op tafel lagen. Een enkele keer werd een drijfveer die niet meer op tafel lag toch te voorschijn gehaald. Zo kwamen we in een vruchtbaar gesprek tot een strategie voor de toekomst van het team.

Carolien van Herrikhuizen, december 2010.

**ERG BELANGRIJK**

**GEMIDDELD BELANGRIJK**

**NIET BELANGRIJK**

Naam:

**Verworvenheden**

*(prestaties, vakmanschap, het gevoel iets tot stand te hebben gebracht)*

1

**Vooruitgang**

*(promotie)*

2

**Avontuur**

*(nieuwe- en uitdagende ervaringen)*

3

**Genegenheid**

*(liefde en warmte)*

4

**Wedijver**

*(willen winnen, risico's nemen)*

5

**Creativiteit**

*(fantasievol, vernieuwend zijn)*

6

**Coöperatie**

*(goed met anderen samenwerken)*

7

**Economische zekerheid**

8

**Roem**

*(bekendheid)*

9

**Gezins- , familiegeluk**

10

**Vrijheid**

*(onafhankelijkheid, autonomie)*

11

**Vriendschap**

12

**Gezondheid**

13

**Hulpvaardigheid**

*(anderen willen helpen, de wereld verbeteren)*

14

**Innerlijke harmonie**

15

**Integriteit**

*(eerlijkheid, oprechtheid, staan voor ideeën)*

16

**Betrokkenheid**

*(bij anderen)*

17

**Loyaliteit**

*(plichtsbesef, respect, gehoorzaamheid)*

18

**Orde**  
*(kalmte, stabiliteit, aangepast)*  
19

**Persoonlijke ontwikkeling**  
*(gebruik van potentieel)*  
20

**Plezier**  
21

**Macht**  
*(invloed op anderen, beheersen, autoriteit)*  
22

**Erkenning**  
*(respect van anderen, status)*  
23

**Geloof**  
*(religieuze ideeën)*  
24

**Verantwoordelijkheid**  
*(aanspreekbaar op resultaten)*  
25

**Zelfrespect**  
*(trots, gevoel voor persoonlijke identiteit)*  
26

**Weelde**  
*(geld verdienen, rijk worden)*  
27

**Wijsheid**  
*(het leven begrijpen, kennis vergaren)*  
28

**Zelf te benoemen waarde:**  
.....  
29