



Drijfveren

Waarom doen we wat we doen?

Misschien ken je het wel. Je moet een lastig besluit nemen. Je maakt een lijstje met voor- en nadelen. Het is nu duidelijk wat je moet gaan doen en toch voelt het niet goed. Grote kans dat je onvoldoende hebt geluisterd naar je drijfveren. Drijfveren bepalen bewust en onbewust waarom we iets doen. Hoe beter je weet wat jij belangrijk vindt, hoe beter je in staat bent om een weloverwogen keuze te maken die goed aanvoelt. Dit geldt ook voor je werk. Als je een baan hebt die aansluit bij je drijfveren, dan zal deze baan je minder energie kosten en haal je er meer voldoening uit. Bekijk hieronder de negen drijfveren voor werk.

De negen drijfveren voor werk

In relatie tot werk kun je negen drijfveren onderscheiden. Drijfveren in relatie tot werk worden ook wel werkwaarden genoemd.

1. Vrijheid

Met vrijheid wordt bedoeld dat je graag zelf bepaalt wanneer je werkt en wat je doet. Je bent met andere woorden graag zelfstandig en wilt je niet door anderen laten sturen. Soms kan de drijfveer vrijheid ook te maken hebben met de behoefte aan

meer tijd voor jezelf. Om bijvoorbeeld voor anderen te kunnen zorgen, een relaxt leven te leiden of tijd te besteden aan je hobby's.

Kenmerken: goede balans werk en privé, genoeg tijd voor jezelf, eigen baas, zelfstandigheid

2. Geld

Met geld wordt bedoeld dat je rijk wilt worden. Voor sommige mensen is de hoeveelheid geld die je verdient een graadmeter voor succes. Anderen gebruiken geld om mooie auto's, kleding en andere statusverhogende dingen te kunnen bezitten. Maar rijkdom als drijfveer kan ook betekenen dat je kunt doen en laten wat je wilt en geen rekening met anderen hoeft te houden.

Kenmerken: veel verdienen, rijk worden, goede beloning, vermogen creëren

3. Mensen

Met de drijfveer mensen wordt bedoeld dat je graag onder de mensen bent. Alleen thuiswerken is waarschijnlijk niks voor je. Je vindt het belangrijk om mensen te ontmoeten, leuke collega's te hebben, te kunnen netwerken of samen te werken.

Kenmerken: mensen ontmoeten, leuke collega's, samenwerken, netwerken

4. Creativiteit

Met de drijfveer creativiteit wordt bedoeld dat je dingen wilt creëren, in een artistieke omgeving wilt werken, veel nieuwe ideeën hebt en hier iets mee wilt doen.

Creativiteit als drijfveer betekent niet alleen dat je artistiek bent of bezig wilt zijn. Het gaat ook over de mogelijkheid om te kunnen vernieuwen.

Kenmerken: dingen bedenken, ontwerpen, originaliteit, kunst

5. Zekerheid

Met de drijfveer zekerheid wordt bedoeld dat je graag je zaakjes op orde hebt. Denk bijvoorbeeld aan zaken als een goed pensioen, vast contract en voldoende spaargeld. Met deze drijfveer ben je waarschijnlijk ook iemand die veel waarde hecht aan een georganiseerde, stabiele en voorspelbare werkomgeving.

Kenmerken: vast contract, baan die blijft bestaan, genoeg spaargeld, goed georganiseerd

6. Inhoud

Met de drijfveer inhoud wordt bedoeld dat je graag ergens heel goed in bent. Je wilt de professional zijn die wordt aangesproken op zijn of haar expertise. Waarschijnlijk heb je ook een sterke drang om dingen te analyseren en kennis tot je te nemen.

Kenmerken: professional, leren en studeren, analyseren en onderzoeken, ergens heel goed in zijn

7. Maatschappij

Met de drijfveer maatschappij wordt bedoeld dat je het belangrijk vindt om een zinvolle bijdrage aan de samenleving te leveren. Dat kan direct. Bijvoorbeeld door het verzorgen of helpen van mensen die hulp nodig hebben. Maar ook indirect. Door te werken voor een organisatie of bedrijf die de wereld wil verbeteren. Bijvoorbeeld op het gebied van milieu, schone energie, onderwijs of zorg.

Kenmerken: de wereld verbeteren, anderen helpen, mensen verzorgen, opkomen voor anderen

8. Macht

Met de drijfveer macht wordt bedoeld dat je het graag voor het zeggen hebt. Bij de drijfveer macht gaat het vooral om controle of invloed over anderen. Dat kan ook op een positieve manier door anderen te inspireren. Maar uiteindelijk is het doel van macht om anderen te laten doen wat jij van belang acht.

Kenmerken: managen, de leiding nemen, veel invloed hebben, de baas zijn

9. Tastbaar werk

Met de drijfveer tastbaar werk wordt bedoeld dat je graag fysiek bezig bent en met je handen wilt werken. Mensen met deze drijfveren willen het tegenovergestelde van een kantoorbaan en doen het liefst werk waarbij ze onderweg zijn, veel verschillende activiteiten kunnen uitvoeren en niet de hele dag achter een computer hoeven te zitten.

Kenmerken: geen kantoorbaan, fysiek werk, dingen maken, met je handen werken

Welke drijfveren passen bij mij?

Met de drijfverentest van Jobpersonality ontdek je welke van deze negen werkwaarden jij het belangrijkste vindt.

DRIJFVERENTEST

Waar zijn de 9 drijfveren voor werk op gebaseerd?

Allereerst zijn er diverse onderzoeken die meten wat werknemers belangrijk vinden in hun werk. Uit het [HR Benchmarkonderzoek 2018](#) van HR-dienstverlener Raet blijkt bijvoorbeeld dat medewerkers veel waarde hechten aan een goede beloning en arbeidsvoorwaarden (66%), goede werk-privébalans (62%) en het hebben van leuke collega's (58%). Daarnaast willen werknemers steeds vaker werken voor organisaties met een maatschappelijke impact. Deze ontwikkeling is al een tijdje aan de gang, blijkt uit [onderzoek](#) van de Amerikaanse Stanford University. Deze vier werkwaarden heten in de drijfverentest geld (beloning en salaris), vrijheid (waaronder een goede werk-privébalans), mensen (collega's) en maatschappij (maatschappelijke impact). De overige vijf drijfveren zijn gedeeltelijk afkomstig uit twee bekende theorieën over drijfveren. Die van Reiss en Schein. Beide theorieën hebben veel overlap maar er zijn ook een aantal verschillen. Als je de theorieën en de drijfverentest naast elkaar legt, valt meteen op dat in de theorie van Schein twee door werknemers vaak genoemde drijfveren, beloning (geld) en collegialiteit (mensen), niet voorkomen. Ook heeft de theorie van Schein geen oog voor de behoefte van veel mensen aan fysiek en tastbaar werk.

Theorieën over drijfveren

Er bestaan verschillende theorieën over drijfveren. Twee bekende theorieën zijn het motivatiemodel van Steven Reiss en de loopbaanankers van Edgar Schein. Het model van Reiss behandelt universele waarden die vaak ook gevolgen hebben voor je loopbaankeuzes. De theorie van Schein gaat alleen over drijfveren in relatie tot werk en carrière. Ook de drijfverentest van Jobpersonality meet alleen drijfveren in

relatie tot werk. Bij beide theorieën is bij elke drijfveer of loopbaananker aangegeven met welke drijfveer uit de test deze wordt gemeten.

Motivatiemodel van Steven Reiss

Professor psychologie Steven Reiss onderzocht de vraag: “Waarom doen we wat we doen?” Op basis van een enquête bracht hij 16 basisbehoeften in kaart[1]. Volgens Reiss wordt iedereen gestuurd door deze drijfveren. Alleen de mate waarin een drijfveer dat doet, verschilt per persoon. Sommige drijfveren hebben een sterke relatie met je werk of invloed op je beroepskeuze. Maar Reiss beschrijft ook drijfveren die niet of indirect met werk en carrière te maken hebben.

1. Macht

Hoe machtiger je bent, hoe meer je in staat bent om anderen (personen, organisaties) te laten doen wat jij wilt. Mensen met deze drijfveer zijn meer bezig met hun eigen belang dan met het belang van anderen. Managers en directeuren zijn typische voorbeelden van beroepen met macht. In de drijfverentest wordt deze drijfveer ook macht genoemd.

2. Onafhankelijkheid

De behoefte aan autonomie en onafhankelijkheid. Kunnen doen wat je wilt. Bijvoorbeeld als zelfstandig ondernemer of auteur. Onafhankelijkheid komt vaak terug in onderzoeken naar tevreden werknemers. Managers en organisaties hebben de neiging hun werknemers te willen controleren terwijl diezelfde werknemers daar niet altijd op zitten te wachten. In de drijfverentest wordt deze drijfveer vrijheid genoemd.

3) Nieuwsgierigheid

De behoefte om kennis op te doen, andere dingen te leren. Dit is een drijfveer die ervoor zorgt dat mensen ontdekkingen doen of tot nieuwe inzichten komen. Bijvoorbeeld als journalist, marktonderzoeker, industrieel ontwerper of kunstenaar. Dit is een drijfveer die sterk samenhangt met het persoonlijkheidskenmerk openheid uit de [big five persoonlijkheidstheorie](#). In de drijfverentest wordt deze drijfveer creativiteit genoemd.

4. Acceptatie

Vroeger was het van levensbelang om door een groep geaccepteerd te worden. Een groep bood bescherming en kansen. Tegenwoordig, is dat van minder groot belang maar de behoefte aan acceptie is wel in iedereen aanwezig. Niemand wil afgewezen

worden. De mensen die hier gevoeliger voor zijn, zullen extra hun best doen om geen kritiek te krijgen. Een erg grote hang naar acceptatie kan samenhangen met een lage score op emotioneel onbekommerd. In de drijfverentest keert deze waarde niet terug. Deze drijfveer geeft geen richting aan het soort werk of beroep dat bij je past en hangt bijvoorbeeld meer samen met de cultuur van een organisatie.

5. Orde

Mensen met deze drijfveer hebben behoefte aan een georganiseerde, stabiele, voorspelbare omgeving. Of zoeken werk waarin ze orde kunnen aanbrengen of hun organiserende kwaliteiten tot hun recht komen. Dit is een drijfveer die samenhangt met de drijfveer zekerheid uit de drijfverentest.

6. Verzamelen en sparen

Reiss noemt dit in het Engels 'saving' en gaf aan dat mensen evolutionair voordeel hadden bij het verzamelen van voedsel. In de huidige tijd kun je dit vergelijken met sparen voor later, een goede pensioenvoorziening of een vaste baan. Deze drijfveer wordt ook wel zekerheid genoemd. Zekerheidszoekers zullen minder snel een eigen bedrijf starten en liever een vaste baan ambiëren bij een overheidsinstelling of grote werkgever. Deze drijfveer heeft veel overlap met de drijfveer zekerheid uit de test.

7. Eer

Wordt ook wel loyaliteit genoemd. In de privésfeer doe je dat wat je familie, groep waartoe je behoort van je verwacht. Dit versterkt het groepsgevoel en 'voelt' goed. In relatie tot werk betekent dat mensen gevoelig zijn voor tradities en conventies. Hiermee wordt bedoeld dat men zich neigt te gedragen zoals iedereen zich volgens geschreven en ongeschreven regels behoort te gedragen. Per familie, groep waartoe je behoort kan dat behoorlijk sturend zijn. Deze drijfveer wordt niet gemeten met de test om dat het geen richting geeft voor het soort werk dat bij deze drijfveer hoort.

8. Idealisme

Een idealist voelt de noodzaak om de wereld te verbeteren. Vaak doet hij of zij dat samen met anderen. In relatie tot werk kan dat betekenen dat je bij een idealistische organisatie als Greenpeace, Artsen zonder Grenzen of het Wereld Natuur Fonds gaat werken. Dat kan in verschillende functies. Van communicatiemedewerker tot fondsenwerver. In de test wordt deze drijfveer maatschappij genoemd.

9. Sociaal contact

Bij de drijfveer sociaal contact is er de sterke behoefte om tijd door te brengen met vrienden en collega's en daar plezier aan te beleven. In principe wil ieder mens wel

contact met andere mensen, alleen de mate waarin kan sterk verschillen. In de test wordt deze drijfveer mensen genoemd.

10. Familie

Voor veel mensen is familie en dan vooral de behoefte om je eigen kinderen groot te brengen en van ze te houden een zeer sterke drijfveer. In relatie tot werk kan dat betekenen dat je op zoek bent naar een baan waarin de balans tussen werk en privé goed te regelen is.

11. Status

Status kan een sterke drijfveer zijn. Bewust en onbewust. Wordt iemand advocaat omdat hij of zij het leuk vindt om wetteksten te lezen, op te komen voor mensen die hulp nodig hebben of speelt de status van het beroep ook een rol? Maar status kan er ook voor zorgen dat je heel erg gericht bent op veel geld verdienen. Zodat je dingen kunt kopen waarmee je status krijgt. Geld en rijkdom zijn dan de drijfveer die voor status zorgen.

12. Wraak

Je voelt dan dat je iets moet doen om iemand terug te pakken. In relatie tot werk kan dat bijvoorbeeld betekenen dat je iemand wilt laten zien dat je weldegelijk in staat bent een bepaalde opleiding af te maken of een goede vakman of vakvrouw te worden. Wraak kun je ook zien als het aangaan van een wedstrijd en graag de beste willen zijn. Wraak komt niet terug in de drijfverentest omdat deze drijfveer niet helpt bij het kiezen van een bepaald beroep.

13. Seks & Romantiek

Evolutionair gezien is romantiek en de behoefte aan seks een sterke drijfveer. Want op die manier komen er nakomelingen en zorg je ervoor dat je genen worden doorgegeven. In relatie tot werk is deze drijfveer minder relevant. Tenzij je redeneert dat de kans op seks of romantiek toeneemt als je een [aantrekkelijk beroep](#) uitoefent en daardoor een grotere kans hebt op een relatie.

14. Eten

Dit is wellicht een wat vreemde drijfveer en ook niet direct gerelateerd aan werk. Maar eten is natuurlijk van levensbelang. Maar in de huidige tijd is er doorgaans altijd eten en hoeven mensen zich hier niet druk over te maken en komt ook niet terug in de drijfverentest,

15. Fysieke activiteit

Sommige mensen kunnen niet stilzitten en zijn niet geschikt voor een kantoorbaan.

Voor hen is het fysiek bezig kunnen zijn, met je handen werken, onderweg zijn of een andere activiteit waarbij je beweegt een belangrijk motivatie voor het vinden van passend werk. In de theorie van Schein komt deze drijfveer niet voor terwijl het voor veel mensen een belangrijke voorwaarde is voor het zoeken en hebben van werk. In de test wordt deze drijfveer tastbaar werk genoemd.

16. Rust

De drijfveer rust is het tegenovergestelde van opwinding en actie. Het is een kenmerk dat goed past bij de meer [introverte](#) mensen. Met deze drijfveer ben je op zoek naar werk waarin je op jezelf kunt zijn en niet continu wordt afgeleid. Bijvoorbeeld bij beroepen waarbij je veel moet nadenken en analyseren.

Loopbaanankers van Edgar Schein

De Amerikaanse auteur en onderzoeker Edgar Schein[2] is wereldwijd bekend om zijn onderzoek naar loopbaanwaarden. Hij noemt deze liever loopbaanankers en worden ook wel carrièreankers genoemd. Volgens Schein kun je onderscheid maken tussen 8 loopbaanankers. Bij elk anker staat hoe deze wordt gemeten met de drijfverentest en, indien van toepassing, de drijfveer van Reiss die veel overeenkomsten vertoont.

1. Technisch - Functioneel

Schein bedoelt hiermee dat iemand een vakman of vakvrouw wil zijn. Iemand met dit loopbaananker wil heel goed in zijn of haar vak zijn. Bijvoorbeeld als timmerman, loodgieter of programmeur in een bepaalde taal. In de drijfverentest heet deze drijfveer inhoud.

2. Algemeen management

Dit loopbaananker vertoont veel overeenkomsten met de drijfveer macht van Reiss. Mensen met dit loopbaananker willen volgens Schein zo hoog mogelijk in de organisatie opklimmen zodat ze meer zeggenschap en verantwoordelijkheid krijgen. In de drijfverentest heet deze drijfveer macht.

3. Autonomie - Onafhankelijkheid

Deze loopbaanwaarde vertoont veel overeenkomsten met de drijfveer onafhankelijkheid van Reiss. Mensen met deze waarde willen het liefst zelf kunnen bepalen wanneer en hoe ze werken. In de test heet deze drijfveer vrijheid.

4. Zekerheid - Stabiliteit

Mensen met dit anker hebben behoefte aan veiligheid, zekerheid en een stabiele werkomgeving. Deze waarde vertoont veel overeenkomsten met de drijfveer verzamelen en sparen van Reiss en heet in de drijfverentest zekerheid.

5. Ondernemingsgerichte creativiteit

Iemand met dit anker wil het liefst ondernemen. Iemand met dit anker zou je ook een entrepreneur kunnen noemen. Volgens Schein wil iemand met deze waarde een eigen organisatie of onderneming creëren, gebaseerd op zijn of haar talenten en waarbij men bereid is risico's te lopen. In de test wordt deze drijfveer gemeten met creativiteit.

6. Dienstverlening - Toewijding aan een zaak

Schein geeft aan dat mensen met deze waarde de wereld op een bepaalde manier willen verbeteren. Deze waarde heeft veel overlap met de drijfveer idealisme van Reiss en heet in de test maatschappij.

7. Zuivere uitdaging

Mensen met deze waarde willen in hun werk uitgedaagd worden. Deze waarde heeft veel overlap met de drijfveer 'nieuwsgierigheid' van Reiss. Volgens Schein is het loopbaananker zuivere uitdaging van toepassing op mensen die moeilijke problemen en uitdagingen willen oplossen. Dit vraagt om nieuwsgierigheid maar ook om analytisch vermogen. In de test zie je deze drijfveer terug in inhoud en creativiteit.

8. Levensstijl

Dit anker gaat over de balans tussen werk en privé. Mensen met deze waarde zijn op zoek naar werk waarbij ze voldoende tijd en energie hebben voor hobby's, het gezin of het verzorgen van iemand anders en werk en privé goed kunnen combineren. Dit loopbaananker vertoont veel overlap met de drijfveer vrijheid uit de test.

Wat is het verschil tussen werkwaarden en drijfveren?

De loopbaanankers van Schein worden ook wel loopbaanwaarden genoemd. Sommige mensen spreken ook wel van werkwaarden. Maar wat is nu het verschil tussen drijfveren, werkwaarden en loopbaanwaarden? Heel simpel gezegd zijn werkwaarden en loopbaanwaarden de drijfveren die van toepassing zijn op je werk of loopbaan. Werkwaarden gaan dus altijd over wat je met je werk wilt bereiken. Drijfveren kunnen ook gaan over waarden die minder met loopbaan en werk te

maken hebben. Zoals de drijfveren romantiek en eten van Reiss. Als men spreekt over drijfveren in relatie tot je werk, gaat het dus over werk- en loopbaanwaarden.

Alle werkwaarden

De lijst met drijfveren en loopbaanwaarden van Reiss en Schein samen bestaat uit 27 drijfveren. Waarvan sommige veel overlap vertonen. Naast deze werkwaarden zijn er nog meer werkwaarden te bedenken. Ben je benieuwd naar een compleet en uniek overzicht van drijfveren in relatie tot werk? Bekijk dan het overzicht van 50 werkwaarden. In dit overzicht staan ook de werk gerelateerde drijfveren van Reiss en loopbaanankers van Schein.

WERKWAARDENLIJST

Wat moet ik nog meer weten over mijn drijfveren?

Er zijn veel verschillende drijfveren. Je dient je daarbij drie dingen te realiseren. Het aantal drijfveren dat iemand heeft, kan per persoon verschillen. Drijfveren kunnen gedurende je leven veranderen en soms kan er sprake zijn van conflicterende drijfveren.

De meest mensen hebben verschillende drijfveren

Volgens Reiss heeft iedereen een bepaalde score op elke drijfveer. Alleen de mate waarin kan per persoon erg sterk variëren. Sommige mensen zullen op een of slechts een paar drijfveren heel hoog scoren. Zoals iemand die al van jongs af aan weet dat hij of zij rijk wil worden. Maar de meeste mensen zullen verschillende dingen met hun werk willen bereiken. Waardoor kiezen lastiger is. Het is dus met andere woorden heel normaal dat je geen uitgesproken voorkeur hebt voor een drijfveer maar bewust en onbewust verschillende loopbaanwaarden hebt.

Drijfveren kunnen veranderen

Drijfveren die sterk samenhangen met je persoonlijkheid zullen over het algemeen minder snel veranderen. Mensen die van nature introvert zijn, zullen een werkwaarde als 'rust' belangrijk blijven vinden. Maar er zijn ook drijfveren die in de loop der tijd

kunnen toe- of afnemen. Jongeren zijn bijvoorbeeld gevoelig voor acceptatie en status. Terwijl mensen die wat ouder zijn of een gezin gaan stichten bijvoorbeeld meer waarde gaan hechten aan zaken als de balans tussen werk en privé.

Drijfveren kunnen conflicteren

Drijfveren kunnen ook met elkaar in conflict komen. Iets dat je vaak ziet gebeuren als mensen tijdens hun carrière promotie maken. Er zijn genoeg mensen die heel tevreden zijn met hun werk. Op een gegeven moment worden ze gevraagd om manager te worden. Ze kunnen dan meer verdienen en krijgen dan ook andere verantwoordelijkheden. Voor sommige mensen zal dit een lastige keuze zijn. Want drijfveren als macht en geld komen dan in conflict met een drijfveer als inhoud en bijvoorbeeld fysiek werk. Nog even los van de vraag of een functie als manager qua vaardigheden goed past, is het dan ook belangrijk om goed na te gaan welke drijfveren belangrijker zijn of beter passen.

Drijfveren en andere loopbaanvragen

Realiseer je wel dat drijfveren slechts een van de factoren zijn voor een goede loopbaankeuze. Naast drijfveren (wat vind ik belangrijk?) moet je ook letten op je interesses (wat vind ik leuk om te doen?), je competenties (wat zijn mijn hard skills en soft skills?) en je persoonlijkheid (wie ben ik?). Doe hiervoor de [beroepskeuzetest](#) om je interesses te onderzoeken, de [competentietest](#) om je soft skills te meten of de big five [persoonlijkheidstest](#) voor je score op de vijf hoofddimensies van persoonlijkheid.

[1] Reiss, S. (2000). Who Am I? The 16 basic desires that motivate our actions and define our personalities. New York: Tarcher/Putnum.

[2] E.H. Schein (2011), Loopbaan-ankers. Ontdek je werkelijke waarden, Den Haag, Sdu Uitgevers b.v.

BEN JIJ BENIEUWD NAAR DE HUIDIGE VACATURES, ALLEN VOOR DIENSTVERBAND BIJ DE DESBETREFFENDE WERKGEVERS?

BIJGAAND DE DIRECTE LINK:

<https://www.jobcosupport.nl/vacature-overzicht>

Mogelijk tot contact!