You.Manual™

YOU.MANUAL™ DRIJFVEREN

Isa de Vries

Resultaat en de regie erover

Jij komt in beweging als je de knopen mag doorhakken én ziet dat het iets oplevert.

Es	Ec	In	Po	Di	Or	Th
33	83	67	100	17	0	50

Powered by
TalentFirst

I. Dit ben jij
Zo zet jij jezelf in beweging · De zeven drijfveren in het kort · In één oogopslag · Jouw purpose-zin

II. Jouw brandstof
Jouw brandstof · Als je brandstof geblokkeerd wordt · Jouw beslisfilter

III. Waar het wringt
Waar je op leegloopt · Innerlijke tweestrijd

IV. Jouw werk
Werk-fit en job crafting · Vonk-index · Jouw drijfveren in het AI-tijdperk · Zeven-dagen-experimenten

V. Jouw omgeving
Gebruiksaanwijzing voor je omgeving · Detail per drijfveer · Gespreksvoorbereiding · Over deze analyse

> Waarom doe je de dingen die je doet, waar kunnen we je 's nachts voor wakker maken. Wat houdt het innerlijke vuur brandend?

HOOFDSTUK I

Dit ben jij

Eerst herkenning, dan cijfers. Zo zet jij jezelf in beweging.



Waar kom jij je bed voor uit? Dat is de vraag die dit rapport beantwoordt.

Cartoon: Hein de Kort

✦ Zo zet jij jezelf in beweging

Je ziet een vastgelopen situatie en denkt meteen: geef mij de regie. Niet omdat je het per se beter weet, maar omdat stilstand je energie kost en doorpakken je energie geeft. Je beslist snel, verdeelt taken helder en houdt de voortgang in de gaten. Anderen weten waar ze aan toe zijn: jij levert, en je verwacht dat de rest dat ook doet.

Wat je energie kost, zijn vergaderingen zonder besluit. Je zit erbij, iedereen praat mee, maar niemand zegt: dit is het, we gaan. Lange processen zonder zichtbaar resultaat, of werk dat alleen draait om harmonie en consensus, trekken je leeg op een manier die je niet altijd hardop zegt.

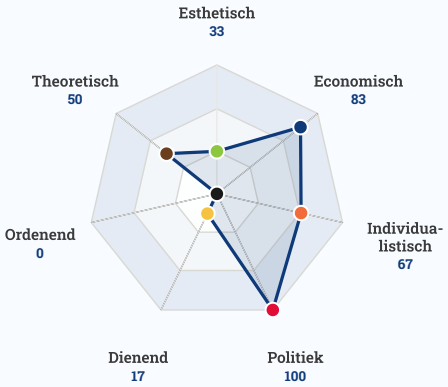
Die spanning tussen doorpakken en meebewegen is precies waar dit rapport je verder mee helpt.

De zeven drijfveren in het kort

Iedereen heeft alle zeven drijfveren in zich; alleen de volgorde en de sterkte verschillen per persoon. Dit zijn ze:

- **Esthetisch** — het streven naar vorm, harmonie, schoonheid en balans
- **Economisch** — het streven naar rendement, praktisch resultaat en nut
- **Individualistisch** — het streven naar onafhankelijkheid en een eigen, herkenbare weg
- **Politiek** — het streven naar invloed, controle en verantwoordelijkheid
- **Dienend** — het streven naar betekenis voor anderen
- **Ordenend** — het streven naar orde, structuur en principes
- **Theoretisch** — het streven naar kennis, begrip en waarheid

In één oogopslag



Buitenste ring: sterk (67-100) Midden: gemiddeld (34-66) Binnenste ring: zwak (0-33)

1. Politiek · Op de voorgrond **2. Economisch · Op de voorgrond** **3. Individualistisch · Wisselend**
4. Theoretisch · Wisselend **5. Esthetisch · Wisselend** **6. Dienend · Op de achtergrond**
7. Ordenend · Op de achtergrond

Op de voorgrond: Politiek en Economisch. Op de achtergrond: Dienend en Ordenend. Hoe verder naar buiten, hoe meer een drijfveer jou in beweging zet.

🧭 Jouw purpose-zin

> *Ik zorg dat vastgelopen projecten weer bewegen door regie te nemen en resultaat te leveren.*

"Onze drijfveren bepalen ons levensdoel en de richting die we kiezen, en zetten ons aan tot actie. Of we het ons nu realiseren of niet, we worden van binnenuit gedreven."

HOOFDSTUK II

Jouw brandstof

De twee drijfveren die jou aandrijven, en wat er gebeurt als ze geen ruimte krijgen.

🔥 Jouw brandstof

Resultaat en de regie erover

Jouw brandstof is de combinatie van invloed en rendement. Je wilt bepalen waar tijd en geld naartoe gaan, en je wilt zien dat die keuzes iets opleveren. Dat is geen ego-ding: het is hoe jij het beste werk levert. Rollen zonder echte verantwoordelijkheid voelen voor jou als een motor die stationair draait.

Je beslist snel en rekent scherp. Waar anderen nog aan het afwegen zijn, heb jij al een richting gekozen en begin je te bewegen. Je draagt verantwoordelijkheid voor de cijfers en voor de mensen die die cijfers moeten halen. Dat geeft je energie. De valkuil is dat mensen in jouw plan soms middelen worden, en dat ze dat eerder merken dan jij.

En vlak daarachter speelt individualisme mee: je wilt dit ook op jouw manier doen. Vrijheid in aanpak is voor jou geen luxe, het is een voorwaarde om goed te presteren.

- Beslist snel en rekent scherp
- Neemt verantwoordelijkheid voor de cijfers
- Duwt een organisatie vooruit
- Houdt doel en middelen bij elkaar
- Wil zeggenschap over richting én uitvoering
- Levert en verwacht dat anderen dat ook doen

Je nam een project over dat al maanden vastzat. Je kreeg de ruimte, bepaalde zelf de koers, deelde het team opnieuw in en stuurde op resultaat. Na drie maanden stonden de cijfers weer op groen. Dat het team het daarna zelfstandig kon dragen, maakte het voor jou compleet: regie nemen én iets achterlaten dat werkt.

🪫 Als je brandstof geblokkeerd wordt

Politiek

- Je werkt om de besluitvorming heen omdat je weet dat jouw input toch niet doortelt
- Je voelt irritatie als een ander de leiding heeft die het naar jouw gevoel niet aankan
- Je haakt mentaal af in vergaderingen en begint je eigen agenda te bepalen buiten het overleg om

Wat helpt: Vraag deze week expliciet om een beslismoment: 'Ik wil dat we vrijdag een knoop doorhakken. Wie heeft dat mandaat?' Zo creëer je zelf de ruimte die je nodig hebt.

Economisch

- Je wordt cynisch over de organisatie als je inzet structureel niet beloond of erkend wordt
- Je begint je energie elders te investeren: een eigen project, een bijbaan, een andere werkgever
- Je stelt jezelf de vraag 'wat levert dit mij nog op?' vaker dan je hardop zegt

Wat helpt: Schrijf deze week op wat jouw drie grootste bijdragen van de afgelopen maand zijn en wat die de organisatie hebben opgeleverd. Gebruik dat als basis voor een gesprek over erkenning of beloning.

⚖️ Jouw beslisfilter

1. “Heb ik hier iets over te zeggen?” (Politiek)
Dit is jouw eerste filter: als je geen invloed hebt op de uitkomst, daalt je motivatie direct.

2. “Wat levert dit op?” (Economisch)
Je beoordeelt ideeën op bruikbaarheid en let scherp op wat iets kost en opbrengt, ook als anderen dat te zakelijk vinden.

3. “Mag ik dit op mijn manier doen?” (Individualistisch)
Vrijheid in aanpak weegt voor jou zwaar; strakke kaders zonder speling remmen je af.

4. “Hoe zit dit precies in elkaar?” (Theoretisch)
Je wilt begrijpen hoe iets werkt voordat je beslist, maar je laat dit filter los als de druk hoog is.

5. “Klopt dit als geheel?” (Esthetisch)
Je let situationeel op samenhang en vorm, maar het is zelden een blokkade als het niet perfect is.

6. “Wie wordt hier beter van?” (Dienend)
Deze vraag stel je zelden als eerste; het risico is dat je de menselijke kant van een besluit te laat meeneemt.

7. “Is dit zoals het hoort?” (Ordenend)
Dit filter staat op de achtergrond in jouw profiel; je mist daardoor soms de waarde van afspraken en principes die anderen houvast geven.

Checklist voor je volgende beslissing

□ Heb ik hier echte zeggenschap over, of praat ik alleen mee?

□ Wat levert dit concreet op, en voor wie?

□ Kan ik dit op mijn eigen manier aanpakken, of word ik te strak ingekaderd?

□ Is de onderbouwing sterk genoeg om dit besluit te verdedigen?

□ Blinde-vlek-check: wie wordt hier geraakt en heb ik dat meegewogen?

> Door goed te kijken naar het verleden, zie je precies welke projecten energie gaven en waar je juist op leeg liep.

HOOFDSTUK III

Waar het wringt

Waar je op leegloopt en waar je met jezelf in de knoop komt.

🪫 Waar je op leegloopt

Dienend

Dienend staat op de achtergrond in jouw profiel. Dat betekent dat je helder en zakelijk bent over je inzet en je eigen energie goed bewaakt. Je laat je niet sturen door schuldgevoel. De keerzijde is dat je soms afstandelijk overkomt, en dat je onderschat hoeveel steun voor anderen betekent.

- Werk waarbij je voortdurend moet inspelen op de emotionele behoeften van anderen
- Rollen waarbij helpen en beschikbaar zijn de kern zijn van je functie
- Situaties waarin je wordt beoordeeld op hoe zorgzaam je bent in plaats van op wat je levert

Ordenend

Ordenend staat op de achtergrond in jouw profiel. Je bent flexibel, open voor verandering en vindt meerdere wegen naar een doel. Je vernieuwt makkelijk en hebt weinig behoefte aan vaste kaders. Het risico is dat je regels en procedures negeert die er wel toe doen, en dat je het principe achter een afspraak mist.

- Werk dat draait om het bewaken van processen en procedures

- Omgevingen waar consistentie en voorspelbaarheid de hoogste waarden zijn
- Vergaderingen over werkwijzen en protocollen die al lang vaststaan

Overleggen waarbij een proces dat al werkt toch weer op tafel komt, niemand een besluit neemt en er aan het eind niets op papier staat: dat is voor jou een energielek. Na een uur wil je naar buiten. Dit raakt direct aan jouw drijfveer voor invloed en resultaat: als er geen besluit valt en jij geen regie hebt, is de vergadering voor jou zinloos.

↔️ Innerlijke tweestrijd

Theoretisch 50 **Theoretisch domineert** 33 Esthetisch

Je wilt een besluit nemen en hebt de grote lijnen helder. Maar er zijn nog details die je niet snapt, en een deel van je wil die eerst uitzoeken. Tegelijk voelt wachten als stilstand. Je kiest voor actie, maar achteraf merk je dat je een aanname hebt gemaakt die je had kunnen checken. De analytische kant verliest het van de daadkrachtige kant, en dat kost je soms kwaliteit.

Advies: Stel jezelf vóór elk besluit één gerichte vraag: 'Welk gegeven zou mijn keuze veranderen als ik het wist?' Zoek alleen dát op, en beslis dan.

Economisch 83 **Economisch domineert** 17 Dienend

Een collega heeft hulp nodig en klopt bij jou aan. Je ziet het, maar je eerste gedachte is: wat kost me dit, en wat levert het op? Je helpt wel, maar efficiënt en doelgericht. De ander voelt dat je er half bij bent. Jij vindt dat je hebt geleverd. De kloof tussen wat jij geeft en wat de ander nodig had, blijft onzichtbaar totdat het vertrouwen weg is.

Advies: Reserveer één moment per week van twintig minuten voor een collega zonder agenda: geen output, alleen luisteren. Zie het als investering in werkkapitaal.

Individualistisch 67 **Individualistisch domineert** 0 Ordenend

Je werkt in een team met afgesproken werkwijzen. Jij ziet een snellere route en neemt die, zonder het team mee te nemen. Het resultaat is goed, maar de samenwerking kraakt. Anderen voelen zich gepasseerd. Jij begrijpt niet waarom: het werkte toch? De spanning zit niet in het resultaat, maar in het proces dat je oversloeg.

Advies: Zeg hardop: 'Ik wil dit anders aanpakken. Wie heeft bezwaar en waarom?' Zo houd je regie én neem je het team mee.

> Een functie kan op papier haalbaar zijn en toch onmogelijk, omdat er niets in jou is dat erheen wil.

HOOFDSTUK IV

Jouw werk

Hoe goed je werk nu bij je past, en wat er van je werk overblijft als AI het routinewerk overneemt.

🧩 Werk-fit en job crafting



Je werk-fit-score ligt in de middenzone: er is ruimte voor jouw brandstof, maar die ruimte is niet vanzelfsprekend. Je ervaart autonomie en betekenis, maar je energieniveau in het werk is wisselend. Dat is een signaal dat er iets te winnen valt, niet door harder te werken, maar door gerichter te sturen op wat jou echt aandrijft.

Waar je werk-fit uit bestaat

🔥 **Ruimte voor je sterkste drijfveer** — 75

weinig — veel

🔥 **Ruimte voor je tweede drijfveer** — 50

weinig — veel

🕊️ **Autonomie** — 75

weinig — veel

🎯 **Betekenis** — 75

weinig — veel

🔋 **Energie aan het eind van de dag** — 50

weinig — veel

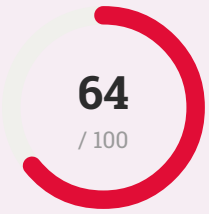
Politiek

- Vraag deze week aan je leidinggevende om één beslismoment per maand waarbij jij de knoop mag doorhakken, ook als het klein is. Benoem concreet welk besluit je op het oog hebt.
- Neem in het eerstvolgende teamoverleg actief de rol van gespreksleider: stel de agenda op, bewaar de tijd en sluit af met een besluit op papier.

Economisch

- Maak deze week een overzicht van drie lopende activiteiten in jouw werk en schrijf per activiteit op wat het oplevert. Deel dat overzicht met je leidinggevende als input voor prioritering.
- Stel in je volgende projectbespreking de vraag: 'Wat is het meetbare resultaat dat we over drie maanden willen zien?' Zorg dat het antwoord concreet en afrekenbaar is.

✨ Vonk-index



Je vonk brandt, maar niet op volle sterkte. Er is genoeg vuur om op te bouwen, en dit rapport laat zien precies waar de zuurstof zit.

> Wat AI met jouw werkgeluk doet, hangt maar beperkt van AI af. Het hangt af van wáár jouw vreters en jouw gevers precies zitten.

HOOFD-INZICHT

🤖 Jouw drijfveren in het AI-tijdperk

AI neemt het routinewerk over: rapportages, statusupdates, procesbeschrijvingen. Wat overblijft, is precies het werk waar jouw drijfveren het sterkst zijn: besluiten nemen, richting bepalen en zorgen dat het iets oplevert. Dat is werk dat een machine niet van je overneemt.

Vasthouden: dit is jouw brandstof

✓ Besluiten nemen waarbij belangen, risico's en mensen meewegen

✓ Regie voeren over projecten die vastlopen of een nieuwe koers nodig hebben

✓ Onderhandelen over middelen, prioriteiten en verantwoordelijkheden

✓ Bepalen waar tijd en geld naartoe gaan in jouw team of organisatie

Delegeren: dit mag AI van je overnemen

→ Voortgangsrapportages en statusoverzichten opstellen

→ Vergaderverslagen en actielijsten uitwerken

→ Procesbeschrijvingen en werkwijzen documenteren

→ Eerste analyses van data en cijfers die jij daarna beoordeelt

JOUW KANS

De ruimte die AI vrijmaakt, is voor jou ruimte om meer te sturen en minder te administreren. Dat is precies de verschuiving die jouw profiel nodig heeft om op volle kracht te draaien.

🧪 Zeven-dagen-experimenten

POLITIEK

Eén besluit, jouw regie

Kies deze week één situatie in je werk die al te lang open staat. Neem het initiatief om een beslismoment te organiseren: stuur een korte mail met de vraag, de opties en een deadline. Let op hoe het voelt als je de regie pakt in plaats van afwacht.

ECONOMISCH

Maak de opbrengst zichtbaar

Schrijf aan het eind van deze week op wat jouw drie concrete bijdragen waren en wat die de organisatie hebben opgeleverd in tijd, geld of resultaat. Deel dit in één zin met je leidinggevende. Let op wat er verandert als je je eigen waarde hardop benoemt.

DIENEND

Twintig minuten zonder agenda

Plan deze week één gesprek van twintig minuten met een collega, zonder doel of output. Stel alleen vragen en luister. Let op wat je opvalt als je niet stuurt op resultaat.

> Word wie je bent, en zorg dat wat je níét bent, ergens anders in goede handen is.

HOOFDSTUK V

Jouw omgeving

Wat anderen over jou moeten weten, en waar je het gesprek mee begint.

📖 Gebruiksaanwijzing voor je omgeving

YOU.MANUAL™ DRIJFVEREN

Gebruiksaanwijzing voor je omgeving — Isa de Vries

Zo krijg je mij in beweging

✓ Geef me echte verantwoordelijkheid, niet alleen een taak.

✓ Laat me de koers meebepalen, niet alleen uitvoeren.

✓ Wees helder over wat succes eruitziet en wanneer.

✓ Geef me de ruimte om het op mijn manier aan te pakken.

✓ Sluit af met een besluit, niet met een nieuwe ronde overleg.

Zo haak ik af

✕ Als ik meepraat maar niemand naar mij luistert.

✕ Als een vergadering eindigt zonder besluit of actie.

✕ Als mijn inzet niet zichtbaar wordt beloond of erkend.

✕ Als ik alleen mag uitvoeren wat een ander heeft bedacht.

✕ Als het proces belangrijker is dan het resultaat.

📊 Detail per drijfveer



Esthetisch — vorm, harmonie, schoonheid en balans

Vorm en samenhang spelen situationeel mee, maar zijn zelden een blokkade. Je kijkt eerst naar wat iets doet, daarna pas naar hoe het oogt. Je werkt onverstoord door in een omgeving die anderen afleidt. Het risico is dat je onderschat hoeveel vorm en sfeer voor collega's of klanten betekenen.

Economisch — rendement, praktisch resultaat en nut

Rendement is jouw tweede motor. Je houdt doel en middelen bij elkaar, ziet snel waar tijd en geld weglekken en maakt van een idee een werkend plan. De beperking is dat mensen en processen in jouw blik soms middelen worden in plaats van doel op zich, en dat je dat zelf als laatste merkt.

Individualistisch — onafhankelijkheid en een eigen, herkenbare weg

Vrijheid in aanpak speelt situationeel mee in jouw profiel. Je denkt buiten de gebaande paden, durft een afwijkend standpunt in te nemen en hebt weinig goedkeuring nodig om je eigen weg te kiezen. De beperking is dat je je moeilijk voegt naar teamafspraken als die jouw bewegingsvrijheid beperken.

Politiek — invloed, controle en verantwoordelijkheid

Invloed is jouw sterkste drijfveer. Je neemt regie als het onduidelijk is, draagt besluiten en zorgt dat er besloten wordt. Je hebt de energie om een organisatie vooruit te duwen. De beperking is dat je anderen weinig ruimte laat als jij de leiding hebt, en dat volgen je zwaar valt als een ander aan het roer staat.

Dienend — betekenis voor anderen

Dienend staat op de achtergrond in jouw profiel. Je bent helder en zakelijk over je inzet en bewaakt je eigen energie goed. Je laat je niet sturen door schuldgevoel. De keerzijde is dat je soms afstandelijk overkomt en onderschat hoeveel steun voor anderen betekent, ook in een resultaatgericht team.

Ordenend — orde, structuur en principes

Ordenend staat op de achtergrond in jouw profiel. Je bent flexibel, open voor verandering en vindt meerdere wegen naar een doel. Je vernieuwt makkelijk en hebt weinig behoefte aan vaste kaders. Het risico is dat je regels en afspraken negeert die voor anderen houvast zijn, en dat je het principe achter een werkwijze mist.

Theoretisch — kennis, begrip en waarheid

Analyse speelt situationeel mee. Je wilt begrijpen hoe iets werkt voordat je beslist, en je blijft leren ook als niemand het vraagt. Onder tijdsdruk laat je dit filter los, wat je soms een besluit kost dat je had kunnen verbeteren met één gerichte vraag.

💬 Gespreksvoorbereiding

- Wanneer heb je voor het laatst het gevoel gehad dat je écht de regie had, en wat maakte dat moment anders dan de rest?
- Je economische drijfveer is sterk, maar je dienende drijfveer staat op de achtergrond: hoe merk je dat in de manier waarop mensen in jouw omgeving op jou reageren?
- Als je kijkt naar de komende twaalf maanden: welke rol of situatie zou jou de combinatie geven van echte beslisruimte én zichtbaar resultaat, en wat houdt je tegen om daar naartoe te bewegen?

Dit rapport is geen eindpunt, het is een beginpunt. Je weet nu wat je aandrijft, wat je leegtrekt en waar de spanning zit die je kunt benutten. De vraag is niet of je invloed hebt, maar wat je er deze week mee doet.

> Zelfkennis is de belangrijkste kennis.

ℹ️ Over deze analyse

Deze analyse meet zeven drijfveren op basis van jouw eigen keuzes tussen stellingen. Ze laat zien wat jou motiveert, niet hoe goed je ergens in bent. De uitkomst is bedoeld voor coaching, loopbaan, leiderschap en teamontwikkeling en mag niet worden gebruikt voor selectie, werving, promotie of andere arbeidsbeslissingen.

Dit rapport is gegenereerd met AI-ondersteuning.

2026-09-08a · dv-2026-09-08a