



Hoofdstuk 3 – Motivatie

3.1 Inleiding – Motivatie als motor

Na **Energie (brandstof)** en **Balans (thermostaat)** komt de **motor**: motivatie. Motivatie bepaalt of we onze energie **gericht inzetten** en vasthouden. Het is de kracht die mensen in beweging zet, maar ook de kwetsbare factor die kan wegvallen als energie of balans ontbreekt.

In de 4D-volgorde is motivatie de **derde stap**: pas als je voldoende energie hebt en in balans bent, ontstaat ruimte om te kiezen *waarvoor* je gaat.

Qmind-metafoor: Motivatie is het **kompas** én de **gaspedaal**. Het geeft richting en kracht tegelijk.

3.2 Relevantie & context (NL)

- Jongeren en werkenden rapporteren vaker **gebrek aan motivatie** (bron: CBS 2024).
- In onderwijs: motivatieproblemen vormen een van de grootste voorspellers van schooluitval.
- In organisaties: disengagement kost miljarden (Gallup, 2023: slechts 13% van de Europese medewerkers voelt zich echt betrokken).
- In sport: motivatie is cruciaal voor doorzettingsvermogen, vooral in periodes van blessure of terugslag.

Noot: Precieze cijfers en NL-trends staan in **Bijlage B – Feiten & Cijfers Motivatie**.



De wetenschap achter Qmind 4D “Motivatie”

3.3 Wetenschappelijke basis – Motivatie

3.3.1 Deci & Ryan – Self-Determination Theory (SDT, 1985–2000)

Kern

De **Self-Determination Theory** stelt dat duurzame, kwalitatief hoge motivatie ontstaat wanneer drie psychologische basisbehoeften worden vervuld: **Autonomie** (ervaren keus & eigenaarschap), **Competentie** (ervaren groei & bekwaamheid) en **Verbondenheid** (zich gezien voelen & erbij horen). Motivatie ligt op een **continuüm** van extern (beloningen/druk) naar **geïntegreerd/intrinsiek** (eigen waarden & plezier). SDT beschrijft ook hoe extrinsieke motivatie kan **internaliseren**: van extern → introjectie → identificatie → integratie → intrinsiek.

Waarom relevant voor mentale vitaliteit

- SDT verklaart **waarom** mensen energie *gericht* inzetten en volhouden: als ABC (Autonomie-Competentie-Verbondenheid) op orde is, is motivatie **stabiel** en **minder kwetsbaar** voor terugval.
- Het biedt ook een diagnose: stinkt motivatie? Kijk **welke** basisbehoefte gefrustreerd is (bv. te weinig regie → autonomie; te weinig feedback → competentie; eiland-gevoel → verbondenheid).

Kritiek & doorontwikkeling

- Meting van ABC is context- en cultuurgevoelig.
- “Beloningen ondermijnen motivatie” is genuanceerd: *hoe* je beloont en *waarom* (autonomie-ondersteunend vs. controlerend) is doorslaggevend.
- Recente literatuur integreert SDT met **engagement** en **bevlogenheid** (werk), en met **goal-setting** (Locke & Latham).

Hedendaagse toepassing

- **Werk**: autonomie-ondersteunend leiderschap; groei-feedback; teamrituelen voor verbondenheid.
- **Onderwijs/sport**: keuze-opties, **progressie zichtbaar** maken (competentie), teamcohesie.

Praktijkvoorbeeld

Een medewerker haakt af op een belangrijk project. Analyse: veel controle (micromanagement), weinig keuze. Door het eigenaarschap te vergroten (helder doel, eigen route, support) stijgt zijn betrokkenheid **zonder** extra beloning.

Quote

“Autonomy, competence and relatedness are essential for growth and well-being.” — Deci & Ryan



De wetenschap achter Qmind 4D “Motivatie”

3.3.2 Bandura – Self-Efficacy (1977, 1997)

Kern

Self-efficacy = het geloof dat je een **specifieke taak** succesvol kunt volbrengen in een **bepaalde context**. Het voorspelt inzet, doorzettingsvermogen en herstel na tegenslag. Bronnen: (1) **Mastery** (eigen successen), (2) **Vicarious** (rolmodellen), (3) **Verbaal** (bemoedigende, geloofwaardige feedback), (4) **Fysiologisch/affectief** (rust, arousal interpretatie).

Waarom relevant

- Zonder self-efficacy blijven doelen abstract. Met self-efficacy durven cliënten **moeilijke, betekenisvolle** doelen te kiezen en vol te houden.
- Het is de brug tussen **willen** (SDT) en **durven/doen** (actief gedrag).

Kritiek & doorontwikkeling

- Kan te taak-specifiek zijn (te weinig transfer).
- Gevaar van **over-efficacy** (overschatten) → noodzaak van **realistische calibratie** (feedback + data).
- Hedendaagse modellen koppelen self-efficacy aan **gewoontevorming** en **executieve functies**.

Hedendaagse toepassing

- **Micro-mastery**: taken knippen tot je **succeservaringen** garandeert.
- **Rolmodellen/buddy-systemen**; **evidence-based feedback** (meting → voortgang → bijsturen).

Praktijkvoorbeeld

Een cliënt durft terugkeer naar werk niet aan. Via graduele opbouw (2 × 2 uur, duidelijke taken, snelle feedback) stijgt self-efficacy; daarna groeit het aantal uren **zonder stressuitval**.

Quote

“Self-efficacy beliefs determine how people feel, think, motivate themselves and behave.” — Bandura



De wetenschap achter Qmind 4D “Motivatie”

3.3.3 Vroom – Expectancy Theory (1964)

Kern

Motivatie = $E \times I \times V$

- **Expectancy (E):** geloof dat *inspanning* → *prestatie* oplevert.
- **Instrumentality (I):** geloof dat *prestatie* → *beloning/gevolg* oplevert.
- **Valence (V): waarde** van die beloning/gevolg voor de persoon.
Valt één factor (bijna) naar nul, dan **inzakt** de motivatie.

Waarom relevant

- Maakt “onzichtbare breuken” in motivatie **zichtbaar**: soms is de *lijn* tussen inzet en opbrengst onduidelijk (E of I), of is de **valentie** te laag (doel is niet betekenisvol).
- Sluit aan op SDT: **valence** ↔ zingeving/waarden; **expectancy** ↔ self-efficacy.

Kritiek & doorontwikkeling

- Te rationeel/‘economisch’; emoties en gewoontes spelen óók mee.
- Moeilijk te meten als puur multiplicatief model; vaak gebruikt als **diagnostisch raamwerk** i.p.v. exacte formule.
- Hedendaagse integratie met **goal-setting** (haalbaarheid, feedbackloops) en **rechtvaardigheid** (fairness beïnvloedt instrumentality).

Hedendaagse toepassing

- **Line-of-sight ontwerpen**: expliciet maken *wat* inzet oplevert, *hoe* dat wordt gezien, *wanneer* het wordt beloond.
- **Valence check**: koppelen van doelen aan **persoonlijke waarden**.

Praktijkvoorbeeld

Een zorgteam krijgt een nieuw registratiesysteem. Inzet daalt: E is laag (men gelooft niet dat oefenen tot beheersing leidt), I is mistig (onduidelijk of prestatie iets oplevert), V is laag (men ziet nut niet). Training + betekenisvolle KPI's + erkenning → motivatie stijgt.

Quote

“People choose to put effort where they expect it will matter and value the outcome.”

— naar Vroom



De wetenschap achter Qmind 4D “Motivatie”

3.3.4 Dweck – Mindset Theory (2006)

Kern

Mindset betreft overtuigingen over **groeibaarheid** van capaciteiten:

- **Fixed mindset:** talent is vast → uitdaging vermijden, snel afhaken.
- **Growth mindset:** talent is ontwikkelbaar → inzet, leren van fouten, doorzetten.
Taal en feedback sturen mindset: **proces-feedback** (“je strategie werkte goed”) versterkt growth; **persoon-labels** (“jij bent slim”) versterken fixed.

Waarom relevant

- Mindset beïnvloedt **doelkeuzes** (uitdaging vs. veiligheid), **volhouden** en **recovery** na tegenslag.
- Werkt als **psychologische hefboom** op self-efficacy en SDT-competentie.

Kritiek & doorontwikkeling

- Effectgroottes variëren; niet elk “mindset-programma” werkt (context is doorslaggevend).
- Risico op **mindset-washing**: doen alsof mindset *alleen* voldoende is.
- Sterke aanpak: combineer mindset met **concrete oefening, feedback en steun**.

Hedendaagse toepassing

- **Feedback-cultuur:** focus op strategie, inspanning, reflectie.
- **Yet-taal:** “dit lukt je **nog** niet” → normaliseert leren.
- **Fouten-rituelen:** *what worked / what I’ll tweak next time*.

Praktijkvoorbeeld

Een leerling ziet wiskunde als “slecht in”. Door **proces-feedback** (strategie), oefenen met kleine succesjes en rolmodellen verandert de houding → inzet stijgt, cijfers volgen.

Quote

“*The view you adopt for yourself profoundly affects the way you live your life.*” — Dweck



De wetenschap achter Qmind 4D “Motivatie”

3.3.5 Neurowetenschap – Dopaminesysteem & motivatiecircuits

Kern

Motivatie is ook **neurobiologisch**:

- **Dopamine** in het mesolimbische netwerk (ventrale tegmentum → nucleus accumbens) codeert **incentive salience**: *willen* (drive/verwachting) meer dan *liken* (plezier).
- **Reward-prediction error**: dopamine piekt wanneer de uitkomst **beter** is dan verwacht → we leren **wat** de moeite loont en **herhalen** dat gedrag.
- **Prefrontale cortex** (PFC) regelt **langtermijndoelen** en onderdrukt afleiding; **stress/disbalans** dempen PFC-controle en trekken motivatie naar **korte termijn**.
- **Gewoontevorming** (basale ganglia) verlaagt de *energetische kostprijs* van gemotiveerd gedrag.

Waarom relevant

- Verklaart waarom **tussendoelen, feedback en zichtbare progressie** motivatie stutten (frequente prediction-errors → leerprikkel).
- Verbindt de 4D-volgorde: **energie/balans** houden PFC online en het dopaminesysteem gezond; zó pas **werkt** motivatie.

Kritiek & doorontwikkeling

- Dopamine ≠ “plezierhormoon”; het gaat om **signalering/leren**.
- Complex samenspel: ook **serotonine, noradrenaline, endocannabinoïden** spelen mee.
- Praktisch gevolg: combineer **biologische** (herstel), **psychologische** (doelen/feedback) en **gedragmatige** (gewoontes) routes.

Hedendaagse toepassing

- **Progressie-dashboards** (zichtbaar maken van micro-winst).
- **If-then-planning** en **habit stacking** (motiverend gedrag automatiseren).
- **Stress-regulatie** (ademhaling/HRV) om PFC-regie te behouden.

Praktijkvoorbeeld

Een hardloper verliest zin voor de halve marathon. Met **tussentijden-doelen, zichtbare progressie** en een vast **pre-run ritueel** keert de drive terug; de loop wordt weer “de moeite waard” voor het brein.

Quote

“Dopamine teaches the brain what’s worth doing again.” — neurowetenschappelijke stelregel



De wetenschap achter Qmind 4D “Motivatie”

3.3-slot: integratie voor de 4D-volgorde

- **SDT** geeft de **kwaliteit** en **bron** van motivatie (ABC).
- **Self-efficacy** bepaalt of iemand **durft en volhoudt**.
- **Expectancy** maakt de **lijn** van inzet → prestatie → opbrengst helder.
- **Mindset** bepaalt de **houding** bij tegenslag en leren.
- **Neuro** verklaart **waarom** progressie, rituelen en herstel werken.

Samen laten ze zien: **Motivatie floreert pas duurzaam ná Energie en Balans** — dan zijn brein en systeem beschikbaar om richting te kiezen en door te zetten.

Noot: gedetailleerde bronnen en eventuele NL-cijfers rond motivatie (werk/onderwijs/sport) vind je in **Bijlage B – Feiten & Cijfers Motivatie**.

