



De Zelfdeterminatietheorie

Aan de slag met intrinsieke motivatie als sleutel

Waarom de Zelfdeterminatietheorie?

Wil je dat medewerkers meer eigenaarschap tonen, zich blijven ontwikkelen en betrokken blijven bij hun werk en het team?

De Zelfdeterminatietheorie (ZDT) biedt een krachtig en wetenschappelijk onderbouwd model (Deci & Ryan, 2017) om intrinsieke motivatie te versterken. Centraal staan drie psychologische basisbehoeften:

- **Autonomie** – het gevoel van keuzevrijheid en zelf richting geven.
- **Verbondenheid** – je gewaardeerd voelen en onderdeel zijn van betekenisvolle relaties.
- **Competentie** – vertrouwen in eigen kunnen en het gevoel effectief te zijn.

Wanneer deze basisbehoeftes vervuld worden, ontstaat er motivatie van binnenuit: duurzame motivatie die leidt tot vitaliteit, betrokkenheid en betere prestaties.

Checkvragen voor leidinggevend



Autonomie

- Geef ik ruimte voor inbreng, keuze of initiatief?
- Leg ik uit waarom iets nodig is en vraag ik naar perspectieven?
- Was mijn toon respectvol, niet-sturend?

Competentie

- Voelt iemand zich bekwaam om deze taak aan te pakken?
- Is mijn feedback stimulerend en constructief?
- Heb ik helderheid geboden over verwachtingen?

Verbondenheid

- Laat ik merken dat ik mensen waardeer?
- Is er ruimte voor verbinding in het team?
- Stimuleer ik samenwerking en steun?

"Vergroot de mentale kracht van jouw team – elke workshop versterkt, samen maken ze het verschil."

De psychologische basisbehoeftes uitgelegd

Autonomie

We ervaren autonomie wanneer we het gevoel hebben dat we uit eigen wil handelen. Niet per se alles zelf bepalen, maar wel begrijpen en onderschrijven waarom iets belangrijk is. Als leidinggevende ondersteun je autonomie door:

- Keuzemogelijkheden te bieden
- Besluiten toe te lichten en dialoog aan te gaan
- Niet controlerend of dwingend over te komen

Verbondenheid

Dit draait om het gevoel ertoe te doen, gezien en gewaardeerd te worden. Betekenisvolle werkrelaties zijn cruciaal voor motivatie. Ondersteun verbondenheid door:

- Waardering uit te spreken
- Regelmatig in te checken bij medewerkers
- Onderlinge samenwerking te stimuleren

Competentie

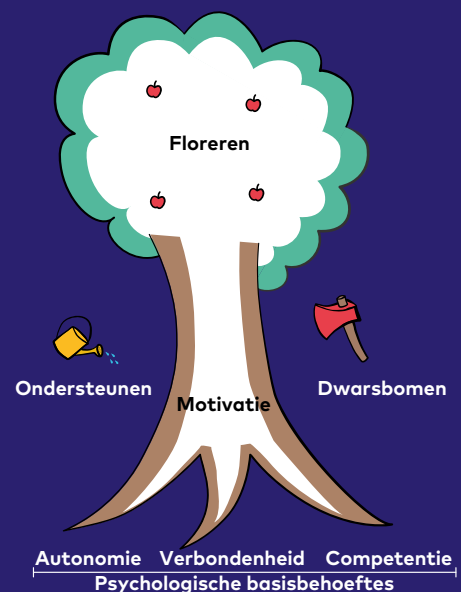
Gaat over het vertrouwen dat je een taak aankunt. Over- of ondervraging werkt belemmerend. Competentie ondersteun je door:

- Duidelijke verwachtingen te scheppen
- Feedback te geven gericht op ontwikkeling
- Uitdaging te bieden binnen de zone van naaste ontwikkeling

De ZDT als groeimodel: van ondersteuning naar floreren

Iedereen is gemaakt om te floreren. De omgeving speelt een cruciale rol in het wel of niet ondersteunen van onze basisbehoeftes. Als leidinggevende heb je hierin een sleutelrol.

Bekijk de boom: wanneer autonomie, verbondenheid en competentie gevoed worden, groeit motivatie van binnenuit en kunnen mensen zich ontwikkelen, presteren én welzijn ervaren.



Tekst: Matthijs Steeneveld © 2025

Aangeboden door:

Het A&O fonds Gemeenten in samenwerking met Matthijs Steeneveld (Organisatiepsycholoog en auteur).
www.msteeneveld.nl

Mentale kracht is de sleutel tot een vitaal en wendbare organisatie

Hoge werkdruk en complexe uitdagingen vragen om mentaal sterke teams – teams die veerkrachtig zijn, eigenaarschap tonen en samenwerken vanuit vertrouwen en motivatie. Het A&O fonds Gemeenten ondersteunt gemeenten met kennis en praktische tools om die mentale kracht te versterken. Bijeenkomsten, webinars, verdiepingssessies en workshops bieden inspiratie én handvatten om mentale kracht te versterken en direct toepasbare inzichten te gebruiken in jouw organisatie.

Daarnaast biedt A&O fonds Gemeenten een breed scala aan ondersteuning op het gebied van leren en ontwikkelen, strategische personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid en goed werkgeverschap.
aeno.nl/agenda

Ontdek hoe jij het verschil kunt maken!