



# Moetivatie of motivatie?

## De motiverende rol van de trainer

**AUTEUR** AELTERMAN N., VANSTEENKISTE M., VAN DEN BERGHE L. & HAERENS L..

**REDACTEUR** BLONDEEL S.

**INSTITUUT** *Universiteit Gent, Vakgroep Ontwikkelings-, Persoonlijkeids- en Sociale Psychologie, Vakgroep Bewegings- en Sportwetenschappen*

### ABSTRACT

Eén van de bekommernissen waar heel wat trainers vandaag mee worstelen is de zoektocht naar efficiënte strategieën om hun atleten blijvend te motiveren, teneinde onwenselijke gevolgen zoals overtraining, burnout en dropout tegen te gaan. Welke soort motivatie vertonen atleten en wat kunnen trainers doen om atleten optimaal te motiveren en gemotiveerd te houden? In deze bijdrage wordt vanuit het wetenschappelijk oogpunt van de Zelf-Determinatie Theorie (ZDT; Deci & Ryan, 2000) een antwoord geformuleerd op deze vragen. Er wordt ingegaan op de vraag (a) welke verschillende types motivatie er bestaan, (b) welke types motivatie wenselijk en minder wenselijk zijn, (c) hoe deze verschillende types samenhangen met de coaching stijl van de trainer en (d) hoe trainers op een motiverende wijze kunnen coachen. Ten slotte, worden een aantal aanbevelingen geformuleerd om optimale motivatie bij atleten te bevorderen.

**Sleutelwoorden** coaching stijl, trainer, zelf-determinatie theorie, motivatie, sport

**Datum** 01/07/2013

**Extra bronnen** (zie lijst achter tekst)

**Contactadres** [Nathalie.Aelterman@UGent.be](mailto:Nathalie.Aelterman@UGent.be)

Disclaimer: Het hierna bijgevoegde product mag enkel voor persoonlijk gebruik worden gedupliceerd. Indien men dit wenst te dupliceren of te gebruiken in eigen werk, moet de bovenvermelde contactpersoon steeds verwittigd worden. Verder is een correcte bronvermelding altijd verplicht!

## MOETIVATIE OF MOTIVATIE? DE MOTIVERENDE ROL VAN DE TRAINER

**Aelterman Nathalie<sup>1,2</sup>, Vansteenkiste Maarten<sup>1</sup>, Van den Berghe, L.<sup>2</sup>, & Haerens Leen<sup>2</sup>**

**Universiteit Gent, Vakgroep Ontwikkelings-, Persoonlijkeids- en Sociale Psychologie<sup>1</sup> & Vakgroep Beweging- en Sportwetenschappen<sup>2</sup>**

### INLEIDING

We staan er niet altijd bij stil, maar topsportatleten staan dagelijks voor ontelbare fysieke en emotionele uitdagingen. Extreem zware trainingen, (omgaan met) blessures, strenge competitieschema's, specifieke dieetkundige richtlijnen, frequent reizen en eenzaamheid zijn slechts enkele voorbeelden van de condities waar atleten mee geconfronteerd worden. Een buitenstaander kan zich dan wel eens de vraag stellen wat deze mensen drijft om te volharden in deze levensstijl.

Dat de trainer een sleutelrol speelt in het stimuleren en motiveren van atleten staat buiten kijf. De manier waarop de trainer de trainingen en wedstrijden structureert, een band opbouwt met atleten, beslissingen neemt en feedback geeft op prestaties kan immers een impact hebben op het doen, denken en voelen van atleten. Zo kan de trainer bijvoorbeeld de leereffecten en prestaties, de plezierbeleving, de inzet en volharding, en de gevoelens van competentie bij atleten positief beïnvloeden (Mageau & Vallerand, 2003). Echter, de coaching stijl van de trainer kan ook een negatieve invloed uitoefenen op de prestaties en het algemeen welzijn van de atleet. Hierdoor rijst de vraag wat trainers kunnen doen om meer of minder motiverend op te treden in het bevorderen van de prestaties en het psychologisch welzijn van hun atleten.

In deze bijdrage werpen we een blik op de coaching context vanuit het motivationeel perspectief van de Zelf-Determinatie Theorie

(Deci & Ryan, 2000). Eerst worden de verschillende types motivatie belicht, en wordt aangegeven hoe deze types een verschillende impact kunnen hebben op het functioneren van atleten. Vervolgens wordt ingegaan op hoe trainers in hun aanpak een invloed kunnen uitoefenen op de motivatie van atleten. Tenslotte worden een aantal aanbevelingen voor de praktijk geformuleerd, waarbij suggesties worden aangereikt om als trainer motiverend op te treden.

### MOTIVATIONELE VERSCHILLEN IN DE SPORTCONTEXT

Vanuit het perspectief van de Zelf-Determinatie Theorie (ZDT; Deci & Ryan, 2000) wordt verondersteld dat individuen verschillende redenen kunnen hebben 'waarom' ze zich inzetten voor en volharden in een bepaalde activiteit. *Intrinsieke motivatie* verwijst naar het uitvoeren van de activiteit omwille van de activiteit zelf. Men zet zich in omwille van het plezier en de inherente voldoening. Intrinsiek gedrag wordt dan ook beschouwd als het prototype van autonoom, zelfbepalend of vrijwillig functioneren (Deci & Ryan, 1985). Echter, topsport vereist veel training en discipline, en is niet altijd even plezierig of interessant en voldoening gevend, waardoor atleten ook extrinsieke motieven kunnen hebben om te trainen. Bij extrinsieke motivatie is het gedrag afhankelijk van een doel dat buiten de activiteit zelf gelegen is.

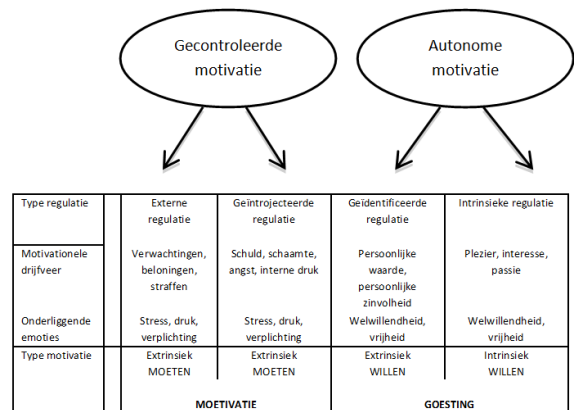
De ZDT onderscheidt verschillende types van extrinsieke motivatie, die verschillen in de mate van ervaren psychologische vrijheid of

autonomie (zie Figuur 1). *Externe regulatie* omvat de minst autonome vorm van extrinsieke motivatie en verwijst naar gedrag dat gesteld wordt om beloningen te verkrijgen, straf te ontlopen, of aan externe verwachtingen te voldoen. Een atleet die zich inzet tijdens de training om erkenning van de trainer te krijgen is een voorbeeld van externe regulatie. Daarnaast kunnen atleten zichzelf ook onder druk zetten om goed te presteren. Zo kan een atlete bijvoorbeeld streven naar een perfecte uitvoering van een bepaalde beweging omdat ze zich slecht zou voelen indien ze dit niet zou doen. Dergelijke schuld-, schaamte- en angstgevoelens of de drang om de eigenwaarde te verhogen zijn kenmerkend voor een *geïntrojecteerde regulatie*. Tenslotte wordt er nog een derde type extrinsieke motivatie onderscheiden. Wanneer een atleet er bijvoorbeeld vrijwillig voor kiest om zich in te zetten tijdens een krachttraining, ook wanneer hij dit op zich niet boeiend vindt, maar bijvoorbeeld omdat hij inziet dat deze training hem voordelen kan opleveren tijdens een wedstrijd, dan zal hij zich kunnen identificeren met de persoonlijke relevantie van dit gedrag. Dit type extrinsieke motivatie wordt dan ook *geïdentificeerde regulatie* genoemd.

Binnen ZDT vallen intrinsieke regulatie en geïdentificeerde regulatie onder de noemer van *autonome motivatie*, omdat atleten het gevoel hebben zelf aan de basis te liggen van hun gedrag en ze hierdoor persoonlijke verantwoordelijkheid kunnen opnemen voor hun eigen training proces (= willen, goesting). Externe regulatie en geïntrojecteerde regulatie zijn eerder *gecontroleerde* vormen van motivatie, omdat (interne of externe) druk hier aan de basis ligt van het gedrag (= moeten, moetivatie). Indien trainers het leerproces van hun atleten wensen te bevorderen, moeten ze niet kost wat kost de intrinsieke motivatie verhogen en noodzakelijkerwijs vermijden om in te spelen

op de extrinsieke motivatie. Ze kunnen ook bepaalde types extrinsieke motivatie proberen aan te wakkeren, door bijvoorbeeld het persoonlijke nut van bepaalde oefeningen en/of activiteiten aan te tonen.

**Figuur 1.** Schematisch overzicht van de verschillende types van motivatie volgens ZDT, aangepast van Ryan en Deci (2000)



### KWALITEIT VAN MOTIVATIE

Uit het voorgaande mocht reeds blijken dat er kwalitatieve verschillen bestaan in motivatie, waarbij sommige types motivatie meer wenselijk zijn dan andere. Heel wat empirisch onderzoek heeft reeds evidentie gevonden dat autonome vormen van motivatie gerelateerd zijn aan positieve cognitieve, gedragsmatige en affectieve uitkomsten (Deci & Ryan, 2000). Zo werd binnen de sportcontext aangetoond dat wanneer atleten zich inzetten omdat ze de training leuk vinden, of omdat ze de persoonlijke zinvolheid er van inzien, zich beter kunnen concentreren (d.i. cognitief). Daarnaast zou autonome motivatie gepaard gaan met meer doorzettingsvermogen, beter presteren en sterkere leereffecten (d.i. gedragsmatig) (zie Mageau & Vallerand, 2003 voor een overzicht). Tenslotte, zouden autonoom gemotiveerde atleten minder prestatie gerelateerde angst en zelfkritiek ervaren (Gagné, Ryan, & Bargmann, 2003) en minder vatbaar zijn voor burnout en dropout (d.i. affectief) (Treasure, Lemyre, Kuczka, &

Standage, 2007). Gecontroleerde vormen van motivatie daarentegen hangen samen met minder wenselijke uitkomsten, zoals zwakkere (beoordeelde) prestaties, negatieve gevoelens en depressie. Hoewel wel eens geopperd wordt dat druk goed is voor prestaties, wordt in empirisch onderzoek dus het omgekeerde vastgesteld (Assor, Vansteenkiste, & Kaplan, 2009). De identificatie van factoren die autonome vormen van motivatie uitlokken is dan ook van groot belang wil men het prestatievermogen en algemeen welzijn van atleten bevorderen.

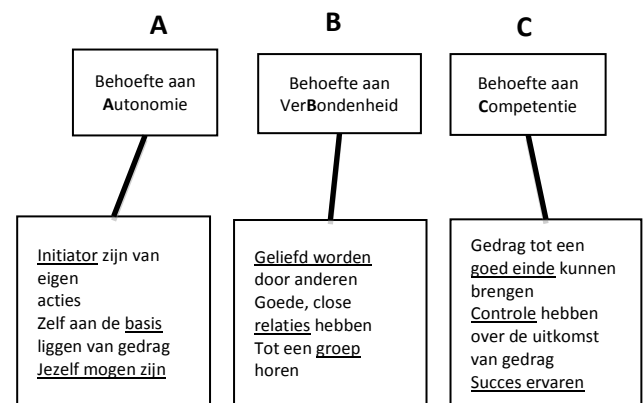
#### HET ABC VAN EEN MOTIVEREND KLIMAAT: DE ROL VAN DE COACH

Een centrale assumptie van ZDT is dat trainers hun atleten optimaal kunnen motiveren wanneer zij er in slagen de drie psychologische basisbehoeften aan autonomie, competentie en verbondenheid te ondersteunen. Volgens Deci en Ryan (2000) zijn deze psychologische behoeften fundamenteel, aangeboren en universeel en vormen ze de motor voor gedrag in verschillende sociale contexten, waaronder sport. Specifiek vormt de bevrediging van deze basisbehoeften de essentiële bouwstof voor de persoonlijke groei, integriteit en het welzijn van elk individu (Ryan & Deci, 2000; Vansteenkiste, Niemiec, & Soenens, 2010; zie Figuur 2). De behoefte aan **Autonomie** verwijst naar een gevoel van psychologische vrijheid om bepaalde activiteiten uit te voeren en het gevoel initiator te zijn van het eigen gedrag. **Competentie** omvat gevoelens van doeltreffendheid in de acties die men onderneemt. De behoefte aan **VerBondenheid** verwijst naar gevoelens van het zich verbonden voelen met anderen en bij een groep te horen.

De specifieke gebeurtenissen die de psychologische behoeftesatisfactie en

bijgevolg de motivatie kunnen beïnvloeden zijn heel divers. Binnen de sportcontext staan deze gebeurtenissen grotendeels onder de directe of indirecte controle van de trainer. Trainers zijn bijvoorbeeld in de positie om beloningen uit te delen, feedback te geven, doelstellingen te formuleren, de training te structureren, enzovoort. Volgens Mageau en Vallerand (2003) vormt de interpersoonlijke relatie tussen een atleet en zijn/haar trainer uiteindelijk de belangrijkste determinant van de motivatie bij de atleet.

**Figuur 2.** Drie psychologische basisbehoeften: Het ABC van de ZDT (Deci & Ryan, 2000)



Volgens de ZDT zal een behoefteondersteunend klimaat waarin de trainer de autonomie van de atleten ondersteunt, structuur biedt (d.i. competentie ondersteuning) en een warme omgeving creëert, de plezierbeleving en optimale motivatie bij de atleten bevorderen (Deci & Ryan, 2000; zie Figuur 3).

**Autonomieondersteuning** verwijst naar het identificeren en erkennen van persoonlijke interesses en waarden van de atleten en naar het aanmoedigen van keuze, initiatief en zelfregulatie, eerder dan druk te zetten. Een autonomie-ondersteunende coaching stijl kenmerkt zich door (a) het bieden van *keuze* aan de atleten binnen bepaalde grenzen en regels, (b) het bieden van een *zinvolle uitleg* of rationale voor activiteiten, grenzen en regels,

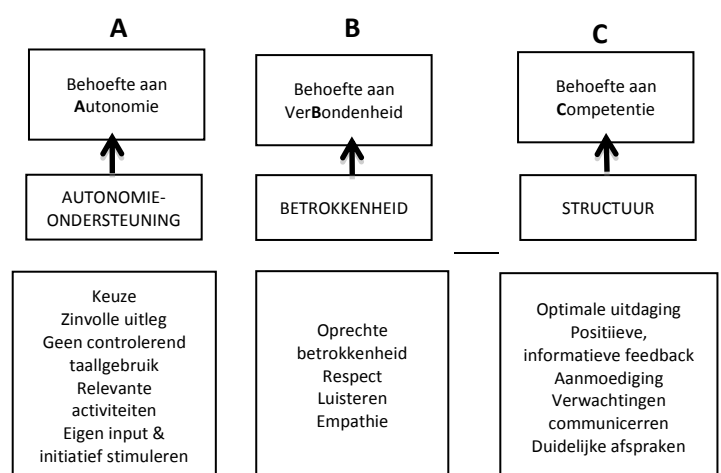
(c) het vragen naar en *erkennen van de gedachten, gevoelens* en eventuele irritaties van de atleten, (d) het bieden van mogelijkheden voor atleten om zelf *initiatief* te nemen en zelfstandig te handelen, (e) het geven van *niet-controlerende, informatieve positieve feedback*, (f) het inperken van controlerend en schuld inducerend taalgebruik (bv. “Je hebt me ontgoocheld; ik had toch beter verwacht van jou”) en materiële beloningen, en (g) het vermijden van ego-gerelateerde uitspraken (bv. “Het is nu aan jou om je te bewijzen!”) (Mageau & Vallerand, 2003).

Atleten zullen zich ondersteund voelen in hun behoefte aan competentie wanneer ze in een **goed gestructureerde context** kunnen trainen. Dit betekent dat atleten weten wat er van hen *verwacht* wordt en wat ze moeten doen om een bepaalde doelstelling te bereiken of een bepaald resultaat neer te zetten. Ook het geven van *informatieve positieve feedback* (bv. ‘je hebt deze oefening goed uitgevoerd’), eerder dan controlerende positieve feedback (bv. ‘je hebt deze oefening uitgevoerd zoals ik het van jou verwachtte’) zal bijdragen tot een gevoel van competentie satisfactie (Curran, Hill, & Niemiec, 2013; Mouratidis, Vansteenkiste, Lens, & Sideridis, 2008). Positieve feedback zou de meeste voordelen voor de motivatie opleveren wanneer deze door de atleet als oprecht wordt gepercipieerd, wanneer het succes van de atleet wordt toegeschreven aan inzet en strategisch vermogen eerder dan aan capaciteiten. Ook wanneer verbetering in prestatie en leren ten opzichte van individuele criteria wordt benadrukt eerder dan door middel van sociale vergelijking en wanneer de specifieke criteria om positieve feedback te kunnen krijgen duidelijk en heel concreet worden gecommuniceerd en aangepast zijn aan het individu, zou feedback het meest effectief zijn (Henderlong & Lepper, 2002).

Verder werd recent aangetoond dat de wijze waarop feedback wordt gegeven inspeelt op de gepercipieerde legitimiteit van de feedback en op die manier op de motivatie van de atleten. Dit betekent dat feedback die op een autonomieondersteunende (itt. het zetten van druk) manier gecommuniceerd wordt motiverend kan zijn, ook wanneer de feedback een boodschap bevat die eerder corrigerend en prescriptief is (Mouratidis, Lens, & Vansteenkiste, 2010).

Tenslotte kan een trainer een **warne context** creëren door *oprechte betrokkenheid* en *onvoorwaardelijk respect* te tonen ten aanzien van de atleten en door emotionele steun te bieden. Door eens te vragen naar persoonlijke problemen of door een *luisterend oor* aan te bieden, kan de trainer een betere band scheppen met de atleten. De interpersoonlijke betrokkenheid van de trainer voedt immers de behoefte aan verbondenheid bij de atleten en vormt een belangrijk aspect om de intrinsieke motivatie van atleten te bevorderen (Deci & Ryan, 2000; Gagné et al., 2003).

**Figuur 3.** Schematisch overzicht van (enkele) behoefteondersteunende strategieën



## AANBEVELINGEN VOOR DE PRAKTIJK

Specifiek voor de (top)sportcontext kunnen er vanuit de ZDT-literatuur een aantal relevante aanbevelingen voor trainers geformuleerd worden om de psychologische basisbehoeften van atleten te ondersteunen (Amorose, 2007, pp. 225-227).

### Strategieën om gevoelens van competentie te bevorderen

- Trainers worden aangemoedigd om activiteiten aan te bieden die de vaardigheden en capaciteiten van atleten **optimaal uitdagen**. Deze uitdagende activiteiten kunnen in overleg tussen de trainer en de atleet bepaald worden om een gevoel van autonomie en verbondenheid bij de atleet te bevorderen. De evaluatie kan doorheen het competitie seizoen plaatsvinden om het proces van de atleet consequent te kunnen opvolgen.
- Trainers kunnen vaardigheidsoefeningen aanbieden die atleten aanspreken, **persoonlijk zinnig** zijn en aansluiten bij de persoonlijke doelstellingen van het individu of het team.
- Trainers kunnen atleten helpen begrijpen hoe de inspanningen die ze leveren een positieve invloed zullen hebben op de beheersing van de vaardigheden en de daarmee gepaard gaande affectieve ervaringen. Bijvoorbeeld door de atleten na de training samen te roepen of één-op-één gesprekken te organiseren kan de trainer het bewustzijn bij de atleten verhogen door het verband uit te leggen tussen **persoonlijk relevante doelstellingen** en het vereiste competentieniveau om deze doelstellingen te kunnen bereiken.
- Het is belangrijk dat trainers erkennen dat het **aanvaardbaar is voor atleten om fouten te maken**, aangezien fouten deel uitmaken van het leerproces, en hen aan te

moedigen om nieuwe vaardigheden en technieken uit te proberen tijdens de training. Hierbij is het zinvol om niet dwingend op te treden, zodat er ruimte is voor 'trial and error'. Wanneer na de training een (kort) gesprek volgt (bv. "Wat vond jij dat het beste werkte bij het uitvoeren van deze techniek?"), kunnen atleten inzicht krijgen in het leerproces.

### Strategieën om gevoelens van autonomie te bevorderen

- Ten gepaste tijde kunnen trainers een inbreng van de atleten toelaten in hoe de training wordt opgebouwd. Atleten kunnen bijvoorbeeld **betrokken worden** in het vooropstellen van de doelstellingen en hun ideeën, interesses en wensen kunnen geïntegreerd worden in de oefeningen. Dit proces draagt bij tot een gevoel van 'controle' over het eigen leerproces bij de atleten, en bevordert hun autonome motivatie.
- Trainers worden aangemoedigd om mogelijkheden te creëren voor atleten om een leidersrol op te nemen, verantwoordelijkheid te tonen en zelfstandig te handelen door hen aan te sporen om **initiatief te nemen**. Bijvoorbeeld, voetbal trainers kunnen de spelers in groepjes van drie naar het doel laten lopen, waarbij één van de spelers fungeert als kapitein. De kapitein kan beslissen wanneer de laatste pass wordt gegeven alvorens naar het doel wordt geschoten. De rol van de kapitein kan gewisseld worden onder de spelers.
- In situaties waar externe beloningen betrokken zijn is het belangrijk dat atleten geholpen worden om deze **beloningen als informatief** (bv. als resultaat van persoonlijke progressie), eerder dan als controlerend en manipulatief te interpreteren. De trainer kan hierbij het belang van inzet en bekwaamheid

benadrukken wanneer trofeeën worden gewonnen en bij verlies aangeven dat men naar zijn eigen inzet en bekwaamheid heeft gepresteerd ('zijn best heeft gedaan') en men zich daar goed mag bij voelen.

- Trainers kunnen proberen om controlerende en schuldinducerende taal te gebruiken. Ze worden aangemoedigd om tijdens de training **vragen te stellen** ("Wat ging er goed?", "Wat ging er minder goed?", "Waar willen jullie zelf nog aan werken?") en te **focussen op de vaardigheden en het leerproces** van de atleet of het team, eerder dan op externe uitkomsten, zoals winst.

### Strategieën om gevoelens van verbondenheid te bevorderen

- Een sterke, positieve relatie tussen de trainer en zijn atleten is gebaseerd op **vertrouwen, zorg en wederzijds respect**. Dit is uitermate zinvol om een gevoel van verbondenheid te creëren. Hierbij is het van essentieel belang om atleten te betrekken in beslissingsprocessen (bv. 'Laten we het even hebben over de doelstellingen voor de volgende training sessies'), om atleten als gelijken te beschouwen in gesprekken ('OK, jongens, laten we proberen om ons allemaal tijdens de volgende training zoveel mogelijk in te zetten'), en om optimaal uitdagende normen in te roepen ('Ik weet dat je dit kan als je je ten volle inzet').
- Trainers worden ook aangemoedigd om **actief te luisteren** naar atleten en hun gedachten en gevoelens te erkennen bij het nemen van beslissingen. Dit kan bijvoorbeeld door atleten te vragen om over hun eigen prestaties te reflecteren en zichzelf te evalueren.
- Trainers zijn in de positie om mogelijkheden te creëren voor atleten om **samen op te trekken** buiten de trainingen, alsook om atleten aan te moedigen tot

overleg en samenwerking tijdens de trainingen.

### CONCLUSIE

Een trainingscontext waarin de autonomie van atleten wordt ondersteund en structuur wordt geboden in een warm en responsief klimaat kan psychologische behoeftesatisfactie en autonome motivatie bij atleten bevorderen (zie Figuur 4). Inzicht in deze dynamiek is interessant om maladaptieve training of onwenselijke prestatiegerelateerde gevolgen zoals overtraining en burnout tegen te gaan (Treasure et al., 2007). Trainers en atleten willen vaak voornamelijk weten wat de prestaties kan verbeteren, eerder dan wat kan bijdragen tot een groter psychologisch welbevinden. Dit artikel heeft aangetoond dat de ZDT relevant is voor alle aspecten van de topsport, met inbegrip van prestatie en welbevinden. Wanneer atleten in een behoefteondersteunend klimaat kunnen trainen zal dit niet alleen hun optimale motivatie en functioneren bevorderen, maar ook aanzienlijk bijdragen tot hun atletische ontwikkeling en prestatievermogen.

### REFERENTIES

- Amorose, A. (2007). Coaching effectiveness: Exploring the relationship between coaching behavior and self-determined motivation. In M. Hagger & N. Chatzisarantis (Eds.). *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport* (pp. 209-227). Human Kinetics
- Assor, A., Vansteenkiste, M., & Kaplan, A. (2009). Identified versus introjected approach and introjected avoidance motivations in school and in sports: The limited benefits of self-worth strivings. *Journal of Educational Psychology, 101*, 482-497.

Curran, T., Hill, A.P., & Niemiec, C.P. (2013). A conditional process model of children's behavioral engagement and behavioral disaffection in sport based on self-determination theory. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 35*, 30-43.

Deci, E.I., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, Plenum.

Deci, E.I., & Ryan, R.M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human need and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268.

Gagné, M., Ryan, R.M., & Bargmann, K. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology, 15*, 372-389.

Henderlong, J., & Lepper, M.R. (2002). The effects of praise on children's intrinsic motivation: A review and synthesis. *Psychological Bulletin, 128*, 774-795.

Mageau, G.A., & Vallerand, R.J. (2003). The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sport Sciences, 21*, 883-904.

Mouratidis, A., Lens, W., & Vansteenkiste, M. (2010). How to provide corrective feedback makes a difference: The motivating role of communicating in an autonomy-supportive way. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 32*, 619-637.

Mouratidis, A., Vansteenkiste, M., Lens, W., & Sideridis, G. (2008). The motivating role of positive feedback in sport and physical

education: Evidence for a motivational model. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 30*, 240-268.

Ryan, R.M. & Deci, E.I. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*, 209-218.

Treasure, D.C., Lemyre, P.-N., Kuczka, K.K., & Standage, M. (2007). Motivation in elite-level sport: A self-determination perspective. In M. Hagger & N. Chatzisarantis (Eds.). *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport* (pp. 153-165). Human Kinetics.

Vansteenkiste, M., Niemiec, C., & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: A historical overview, emerging trends, and future directions. In T. Urban & S. Karabenick (Eds.). *Advances in Motivation and Achievement*, vol. 16: The decade ahead. (pp. 105-166). UK: Emerald Publishing.



**Figuur 4.** Schematisch overzicht van een optimaal proces in de sportcontext

