



# GEN Z

## E-BOOK

### PUMP JE ONTWIKKELVERMOGEN



leiderschap  
instituut  
nederland

# INHOUD

## INLEIDING

4

## CATEGORIEËN IN DIT E-BOOK

6

## ZELFBEWUSTZIJN

9

|                    |    |
|--------------------|----|
| DURF TE DROMEN     | 9  |
| FEEDBACK KRIJGEN   | 11 |
| FRISSE BLIK HEBBEN | 13 |

|                       |    |
|-----------------------|----|
| GEHOORD VOELEN        | 15 |
| KWETSBAAR ZIJN        | 17 |
| ONTWIKKELGERICHT ZIJN | 19 |

## MENTALE GEZONDHEID

21

|                  |    |
|------------------|----|
| AFGELEID ZIJN    | 21 |
| OVERBELAST RAKEN | 23 |
| MOED HOUDEN      | 25 |

|                   |    |
|-------------------|----|
| OMGAAN MET STRESS | 27 |
| ONZEKER VOELEN    | 29 |
| WEERBAAR ZIJN     | 31 |

## WERK- PRIVÉBALANS

33

|               |    |
|---------------|----|
| BALANS VINDEN | 33 |
| REGIE VOEREN  | 35 |
| ZELFZORG      | 37 |

|                |    |
|----------------|----|
| ENERGIE LEKKEN | 39 |
| MEZELF ZIJN    | 41 |
| TE VEEL DRUK   | 43 |
| LEGGEN         |    |

# INHOUD

## INTERPERSOONLIJKE RELATIES 45

|                      |    |                         |    |
|----------------------|----|-------------------------|----|
| AANSPREKEN           | 45 | NIET GEWAARDEERD VOELEN | 51 |
| CONTACTVERLEGEN ZIJN | 47 | ONBEGREPEN VOELEN       | 53 |
| LAST HEBBEN          | 49 | TERUGHOUDEND ZIJN       | 55 |

## AUTONOMIE 57

|                    |    |                      |    |
|--------------------|----|----------------------|----|
| BEPERKT WORDEN     | 57 | UIT BALANS BRENGEN   | 63 |
| TAKEN VERMIJDEN    | 59 | VERWACHTINGEN VOELEN | 65 |
| TELEURGESTELD ZIJN | 61 | BEÏNVLOED WORDEN     | 67 |

## WERKHOUDING 69

|                  |    |                  |    |
|------------------|----|------------------|----|
| ALERT ZIJN       |    | UITSPREKEN       | 75 |
| ONDOORDACHT ZIJN | 69 | GEÏRRITEERD ZIJN | 77 |
| UITSLOVEN        | 71 | TE KRITISCH ZIJN | 79 |
|                  | 73 |                  |    |

# INLEIDING

In een wereld die steeds sneller verandert en technologisch vooruitstrevender wordt, neemt Generatie Z haar intrede op de werkvloer. Deze generatie, geboren tussen het midden van de jaren negentig en het begin van de jaren 2010, is opgegroeid met internet, sociale media en smartphones, waardoor zij anders denken, werken en communiceren dan de generaties voor hen. Dit e-book biedt een diepgaande verkenning van de unieke kenmerken, uitdagingen en behoeften van Generatie Z op de werkplek, met een speciale focus op persoonlijke ontwikkeling, mentale gezondheid, werk-privébalans, communicatie, autonomie en werkhouding.

Generatie Z staat bekend om haar verlangen naar authenticiteit, transparantie en betekenisvol werk. Zij zijn niet alleen 'digital natives', maar ook pioniers in het zoeken naar nieuwe manieren om zichzelf uit te drukken en hun doelen te bereiken. Deze generatie waardeert feedback en persoonlijke groei, hecht belang aan mentale en emotionele gezondheid, en streeft naar een gezonde balans tussen werk en privéleven.

De hoofdstukken in dit e-book zijn ingedeeld in zes hoofdcategorieën die cruciaal zijn voor het begrijpen en ondersteunen van Generatie Z in hun professionele ontwikkelroute. Door inzicht te bieden in deze gebieden hopen we niet alleen de behoeften en waarden van Generatie Z beter te begrijpen, maar ook organisaties te helpen bij het creëren van een omgeving waarin deze jonge professionals kunnen floreren. Het e-book is een naslagwerk waarin tal van prominenten en wetenschappers hun visie op Gen Z geven.



# INLEIDING

Dit e-book is zelfstandig te lezen en is daarnaast vooral onderdeel van de Gen Z Slow Reflector-app. In deze app, bedoeld voor de Gen Z-medewerkers in organisaties, worden de hierboven genoemde zes categorieën doorvertaald naar zes indicatoren met bijbehorende stellingen. Door deze stellingen te beantwoorden vanuit de schaal 'altijd, meestal, soms, incidenteel en nooit' ontstaat een beeld van het ontwikkelvermogen van de Gen Z-medewerkers. Aan de hand van koester- en ontwikkelpunten vormt zich een ontwikkelroute om meer gebruik te maken van het aanwezige ontwikkelvermogen. Het ontwikkelvermogen is hierbij het fundament om capaciteiten, kwaliteiten en talenten meer te ontdekken en in te zetten.

Of je nu directeur, ondernemer, manager, HR-professional, mentor of een lid van Generatie Z zelf bent, dit e-book zal je waardevolle achtergronden en praktische tips bieden om de samenwerking en communicatie te verbeteren en de kracht van Generatie Z ten volle te benutten en hierover met elkaar in gesprek te gaan. Hiermee kunnen we een werkplek creëren die inclusiever, productiever en ondersteunend is voor iedereen.

## Copyright en Gebruiksrechten

Slow Tools BV is eigenaar van de Slow Reflector Gen Z en dit E-book. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze publicatie mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Slow Tools BV worden gereproduceerd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier. Voor verzoeken om toestemming of andere informatie, neem contact op met Slow Tools BV via de officiële kanalen.

# CATEGORIEËN IN DIT E-BOOK

1

## **Zelfbewustzijn**

Deze categorie richt zich op groei en zelfinzicht inclusief hoe te evalueren en verbeteren. Generatie Z waardeert feedback, zoekt naar manieren om zichzelf te verbeteren en wil authentiek en origineel zijn in hun benadering. Het vermogen om kwetsbaar te zijn en te leren van ervaringen is cruciaal voor hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

*De indicators die bij deze categorie horen zijn: 'Durf te dromen', 'Feedback krijgen', 'Frisse blik hebben', 'Gehoord voelen', 'Kwetsbaar zijn' en 'Ontwikkelingsgericht zijn'.*

2

## **Mentale Gezondheid**

Deze categorie benadrukt het belang van emotioneel welzijn en de noodzaak om stress effectief te beheren. Generatie Z is zich bewust van de invloed van mentale gezondheid op hun algehele prestaties en streeft naar een gezonde balans tussen werk en leven. Ze hechten veel waarde aan veerkracht, het vermogen om te herstellen van tegenslagen, en proactieve coping strategieën om stress te verminderen.

*De indicators die bij deze categorie horen zijn: 'Afgeleid zijn', 'Overbelast raken', 'Moed houden', 'Omgaan met stress', 'Onzeker voelen' en 'Weerbaar zijn'.*

# CATEGORIEËN IN DIT E-BOOK

3

## **Werk-privé Balans**

Het handhaven van een gezonde balans tussen werk en privéleven is cruciaal voor het welzijn van Generatie Z. Ze zoeken naar manieren om tijd en energie te beheren, zodat ze niet uitgeput raken en voldoende tijd hebben voor persoonlijke activiteiten. Zelfzorg en het behoud van een gezonde werk-privé balans zijn essentieel om burnout te voorkomen en duurzame inzetbaarheid te waarborgen.

*De indicators die bij deze categorie horen zijn: 'Balans vinden', 'Regie voeren', 'Zelfzorg' 'Energie lekken', 'Mezelf zijn' en 'Te veel druk leggen'.*

4

## **Interpersoonlijke Relaties**

Effectieve communicatie en sterke relaties op de werkvloer zijn essentieel voor

Generatie Z. Ze waarderen een omgeving waarin ze zich veilig voelen om open te spreken, feedback te geven en te ontvangen, en waar ze authentieke connecties kunnen opbouwen. Uitdagingen zoals verlegenheid, het gevoel niet gewaardeerd of begrepen te worden, en moeite hebben met het aangaan van contact, spelen een rol in hun dagelijkse interacties.

*De indicators die bij deze categorie horen zijn: 'Aanspreken', 'Contactverlegen zijn', 'Last hebben', 'Niet gewaardeerd voelen', 'Onbegrepen voelen' en 'Terughoudend zijn'.*

# CATEGORIEËN IN DIT E-BOOK

5

## **Autonomie**

Deze categorie richt zich op de behoefte aan vrijheid en zelfbeschikking in het werk.

Generatie Z wil de mogelijkheid hebben om zelfstandig te werken, taken te kiezen die hen uitdagen, en zich niet beperkt voelen door rigide structuren. Het gevoel van teleurstelling bij het gebrek aan autonomie en de invloed van externe verwachtingen zijn belangrijke factoren die hun motivatie en werkplezier beïnvloeden.

*De indicators die bij deze categorie horen zijn: 'Beperkt worden', 'Taken vermijden', 'Teleurgesteld zijn', 'Uit balans brengen', 'Verwachtingen voelen' en 'Beïnvloed worden'.*

6

## **Werkhouding**

Generatie Z heeft hoge verwachtingen van zichzelf en anderen als het gaat om werkprestaties en houding. Ze streven naar excellentie, zijn kritisch en hebben vaak de neiging om zich te veel druk op te leggen om te presteren. Alertheid, het vermogen om efficiënt te werken en de bereidheid om zich uit te spreken over werkgerelateerde kwesties zijn sleutelkenmerken van hun werkhouding.

*De indicators die bij deze categorie horen zijn: 'Alert zijn', 'Ondoordacht zijn', 'Uitsloven', 'Uitspreken', 'Geïrriteerd zijn' en 'Te kritisch zijn'.*



# ZELFBEWUSTZIJN

## DURF TE DROMEN

### **Ik durf te dromen over hoe ik mijn toekomst voor me zie.**

Durven wil hier zeggen dat je de moed hebt om anders naar de toekomst te kijken en daarbij je dromen en verlangens durven te omarmen als een lonkend perspectief.

### **Onderbouwing**

Dromen over de toekomst vereist moed en visionair denken, wat cruciaal is voor persoonlijke ontwikkeling. Snyder et al. (2002) benadrukken het belang van hoop, doelen stellen en toekomstplannen voor persoonlijke groei. Bandura's (1997) theorie over zelfeffectiviteit motiveert mensen om hun dromen na te streven.

Deep Patel (2017) legt in Forbes uit dat generatie Z bekend staat om hun ondernemende geest en het vermogen om groot te dromen. Whitney Johnson (2018) bespreekt in Harvard Business Review hoe een disruptieve mindset generatie Z helpt om hun ambities te verwezenlijken. Arjan Bolt (2019) schrijft in Trouw dat generatie Z zichzelf ziet als de architecten van hun eigen toekomst, waarbij moed en visionair denken essentieel zijn voor hun persoonlijke en professionele groei.

Ben Tiggelaar (2009) benadrukt in zijn boek "Dromen, Durven, Doen" het belang van het omzetten van dromen in concrete acties, wat cruciaal is voor het bereiken van persoonlijke en professionele doelen.

# ZELFBEWUSTZIJN

## DURF TE DROMEN

### Referenties

- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). "Hope Theory: A Member of the Positive Psychology Family." In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), Handbook of Positive Psychology, 257-276.
- Bandura, A. (1997). "Self-Efficacy: The Exercise of Control."
- Patel, D. (2017). "10 Ways Gen Z Will Shape the Future of Work." Forbes.
- Johnson, W. (2018). "Disrupt Yourself: Putting the Power of Disruptive Innovation to Work." Harvard Business Review.
- Bolt, A. (2019). "Generatie Z als architecten van hun toekomst." Trouw.
- Tiggelaar, B. (2009). Dromen, Durven, Doen. Business Contact.
- 

### Links en tips

Toekomstbeeld: <https://professional.dce.harvard.edu/blog/what-future-executives-should-be-thinking-about/>

Blijf leren: <https://www.intermediair.nl/persoonlijke-groei/studie/werken-in-de-toekomst-blijf-leren>

# ZELFBEWUSTZIJN FEEDBACK KRIJGEN

## Ik stel feedback krijgen erg op prijs.

Het gaat hier om niet in de verdediging te schieten of te zien als het maken van fouten maar feedback te omarmen.

## Onderbouwing

Het waarderen van feedback is essentieel voor persoonlijke ontwikkeling en groei. Deci en Ryan (2000) stellen dat feedback intrinsieke motivatie en competentie bevordert wanneer deze ondersteunend wordt gegeven. London en Smither (2002) tonen aan dat openstaan voor feedback leidt tot betere prestaties.

Amy Blaschka (2019) legt in Forbes uit dat Generatie Z feedback als een belangrijk instrument voor zelfverbetering ziet. Heen en Stone (2014) benadrukken in Harvard Business Review dat het ontvangen van feedback zonder defensief te worden cruciaal is voor veerkracht en succes.

Marijn Bolhuis (2019) schrijft in NRC dat Generatie Z feedback omarmt als essentieel voor hun groei, en dat bedrijven een cultuur moeten creëren waarin open en constructieve feedback gewaardeerd wordt.

# ZELFBEWUSTZIJN

## FEEDBACK KRIJGEN

### Referenties

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- London, M., & Smither, J. W. (2002). "Feedback Orientation, Feedback Culture, and the Longitudinal Performance Management Process." *Human Resource Management Review*, 12(1), 81-100.
- Blaschka, A. (2019). "How To Stop Distractions From Killing Your Productivity." *Forbes*.
- Heen, S., & Stone, D. (2014). "Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well." *Harvard Business Review*.
- Bolhuis, M. (2019). "Generatie Z en de waarde van feedback." NRC.

### Links en tips

De belangen van feedback: <https://vpal.harvard.edu/importance-gathering-and-incorporating-mid-semester-student-feedback>

Feedback krijgen is soms lastig:  
<https://www.intermediair.nl/persoonlijke-groei/persoonlijke-ontwikkeling/feedback-krijgen-is-soms-lastig-zo-doe-je-dat-goed>

# ZELFBEWUSTZIJN FRISSE BLIK HEBBEN

## **Ik kijk met een frisse, vernieuwende blik naar mijn werk.**

Het gaat hier om een basishouding om op een open, ruime blik naar werk te kijken, niet gehinderd door ballast uit het verleden, overtuigingen en meningen over werk: fris en vernieuwend.

## **Onderbouwing**

Een frisse en vernieuwende blik op werk is essentieel voor innovatie en persoonlijke groei. Dweck (2006) stelt dat een groeimindset leidt tot een open houding ten opzichte van nieuwe ideeën. Amabile (1996) benadrukt dat creativiteit in de werkomgeving problemen oplost en innovatie bevordert.

Generatie Z kan profiteren van hun adaptieve en flexibele denkwijzen door traditionele werkmethoden uit te dagen. Deep Patel (2017) beschrijft in Forbes hoe Generatie Z gewend is om met een frisse blik naar problemen te kijken. Francesca Gino (2018) legt in Harvard Business Review uit dat een cultuur van nieuwsgierigheid en openheid leidt tot vernieuwende ideeën.

Jeroen van der Veer (2020) schrijft in het FD dat Nederlandse bedrijven kunnen profiteren van de innovatiekracht van Generatie Z door een cultuur van openheid en experimenteren te stimuleren.



# ZELFBEWUSTZIJN

## FRISSE BLIK HEBBEN

### Referenties

- Dweck, C. S. (2006). "Mindset: The New Psychology of Success."
- Amabile, T. M. (1996). "Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity."
- Patel, D. (2017). "10 Ways Gen Z Will Shape the Future of Work." Forbes.
- Gino, F. (2018). "The Business Case for Curiosity." Harvard Business Review.
- Van der Veer, J. (2020). "De frisse blik van generatie Z als innovatiekracht." FD.

### Links en tips

Hoe kun je anders kijken naar beroepsgroepen:

<https://www.harvard.edu/in-focus/future-of-work/>

Creatief denken:

<https://professional.dce.harvard.edu/programs/creative-thinking-innovative-solutions-to-complex-challenges/>

Perspectief vanuit verschillende generaties:

<https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-werkvloer/vijf-generaties-in-het-bedrijf-in-theorie-werkt-het-perfect-in-de-praktijk#>

# ZELFBEWUSTZIJN GEHOORD VOELEN

## **Ik voel me gezien en gehoord over wat mij echt bezighoudt.**

Je voelt je echt gehoord als je het gevoel hebt dat je collega's met volle aandacht en nieuwsgierigheid naar je luisteren en daardoor echt contact met je hebben.

## **Onderbouwing**

Het gevoel van gezien en gehoord worden is cruciaal voor persoonlijke ontwikkeling en welzijn. Rogers (1957) benadrukt het belang van empathisch luisteren voor het opbouwen van betekenisvolle relaties en persoonlijke groei. Dit concept is belangrijk voor Generatie Z, die waarde hecht aan authenticiteit en connectie.

Edmondson (1999) stelt dat psychologische veiligheid binnen teams leidt tot meer betrokkenheid en productiviteit. Yvonne Zonderop (2019) legt in NRC uit dat Generatie Z authentieke connecties en het gevoel van gehoord worden belangrijk vindt voor hun motivatie.

Rick Maes (2020) schrijft in MT/Sprout dat een cultuur van open communicatie en actief luisteren essentieel is voor een positieve werkcultuur en de tevredenheid van Generatie Z.

# ZELFBEWUSTZIJN GEHOORD VOELEN

## Referenties

- Rogers, C. R. (1957). "The Necessary and Sufficient Conditions of Therapeutic Personality Change." *Journal of Consulting Psychology*, 21(2), 95-103.
- Edmondson, A. (1999). "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams." *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Zonderop, Y. (2019). "Generatie Z wil meer dan alleen werken." NRC.
- Maes, R. (2020). "De kracht van actief luisteren in de werkomgeving." MT/Sprout.

## Links en tips

Niet gewaardeerd voelen: <https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-werkvloer/ik-voel-me-niet-gewaardeerd-8-adviezen-van-loopbaancoaches>

Psychische belemmeringen op werk: <https://www.intermediair.nl/werk-privebalans/stress/psychische-problemen-zo-vertel-je-dat-het-best-op-je-werk>

Zichtbaarder worden: <https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/loopbaanontwikkeling/11-tips-om-zichtbaarder-te-worden>

# ZELFBEWUSTZIJN KWETSBAAR ZIJN

## Ik stel mij kwetsbaar op tegenover mijn collega's/leidinggevenden.

Je kwetsbaar opstellen wil hier zeggen dat je je onzekerheid laat zien, fouten durft te bespreken en emoties ruimte geeft en daarbij het risico loopt dat collega's iets van je vinden dat je niet wilt.

## Onderbouwing

Kwetsbaarheid tonen op de werkvloer is cruciaal voor persoonlijke groei en sterke werkrelaties. Volgens Brown (2012) is kwetsbaarheid essentieel voor authentieke connecties en moed, wat leidt tot meer vertrouwen en samenwerking binnen teams. Edmondson (1999) benadrukt dat psychologische veiligheid, waarbij teamleden zich veilig voelen om hun kwetsbaarheden te tonen, essentieel is voor een effectieve en innovatieve werkomgeving.

Voor Generatie Z, die waarde hecht aan authenticiteit, is dit bijzonder relevant. Japke-d. Bouma (2020) legt uit dat kwetsbaarheid op de werkvloer kan leiden tot diepere, authentieke relaties en een cultuur van openheid en vertrouwen bevordert.

Yvonne Zonderop (2019) beschrijft hoe Generatie Z zich meer verbonden voelt met hun werk en collega's wanneer ze zich kwetsbaar kunnen opstellen, wat hun tevredenheid en productiviteit verhoogt.

# ZELFBEWUSTZIJN KWETSBAAR ZIJN

## Referenties

- Brown, B. (2012). "Daring Greatly: How the Courage to Be Vulnerable Transforms the Way We Live, Love, Parent, and Lead."
- Edmondson, A. (1999). "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams." *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Bouma, J. (2020). "Kwetsbaarheid op de werkvloer: waarom het werkt." *Intermediair*.
- Zonderop, Y. (2019). "Generatie Z zoekt authenticiteit in werk en relaties." *NRC*.

## Links en tips

Kwetsbaarheid zonder jezelf onderuit te halen:

<https://www.intermediair.nl/persoonlijke-groei/competenties/zo-toon-je-kwetsbaarheid-zonder-jezelf-onderuit-te-halen#>

Succesvol zijn en kwetsbaarheid:

<https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-werkvloer/in-een-succesvol-team-is-ruimte-voor-kwetsbaarheid#>

Empathie op de werkvloer: <https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-werkvloer/dit-is-de-kracht-van-empathisch-vermogen-op-de-werkvloer>

# ZELFBEWUSTZIJN ONTWIKKELGERICHT ZIJN

## **Ik maak op het werk genoeg tijd vrij voor mijn persoonlijke ontwikkeling.**

Genoeg is subjectief en voor iedereen anders. Het gaat dan ook om de gevoelstijd die je besteedt ook al krijg je er bijvoorbeeld geen tijd voor op het werk.

## **Onderbouwing**

Het investeren van tijd in persoonlijke ontwikkeling is cruciaal voor groei en tevredenheid. Knowles (1980) stelt dat volwassenen het beste leren als ze hun leerproces zelf beheren. DeRue en Wellman (2009) tonen aan dat tijd vrijmaken voor persoonlijke ontwikkeling leidt tot hogere prestaties en werktevredenheid.

Zonderop (2019) legt uit dat Generatie Z actief op zoek is naar manieren om zichzelf te verbeteren. Boerman (2020) benadrukt dat bedrijven tijd moeten faciliteren voor persoonlijke ontwikkeling. Ruiters (2021) beschrijft dat Generatie Z behoefte heeft aan continue groei en dat organisaties hierop moeten inspelen om talent te behouden.



# ZELFBEWUSTZIJN ONTWIKKELGERICHT ZIJN

## Referenties

- Knowles, M. S. (1980). "The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy."
- DeRue, D. S., & Wellman, N. (2009). "Developing Leaders via Experience: The Role of Developmental Challenge, Learning Orientation, and Feedback Availability." *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 859-875.
- Zonderop, Y. (2019). "Generatie Z zoekt groei en ontwikkeling in hun werk." NRC.
- Boerman, P. (2020). "Tijd voor persoonlijke ontwikkeling op de werkvloer." MT/Sprout.
- Ruiters, M. (2021). "Het belang van persoonlijke ontwikkeling voor generatie Z." *Intermediair*.

## Links en tips

Persoonlijke ontwikkeling tips: <https://www.cleverism.com/a-to-z-of-personal-development/>

Nieuwe training en ontwikkelingen voor Generatie Z:  
<https://www.panopto.com/blog/rethinking-training-and-development-for-generation-z/>

Eigenschappen Generatie Z op de werkvloer:  
<https://www.werkgeluk.nl/dit-typeert-generatie-z-op-de-werkvloer/>

# MENTALE GEZONDHEID

## AFGELEID ZIJN

### **Ik ben snel afgeleid waardoor ik onnodig tijd tekortkom.**

Afleiding kan zeker bij bijvoorbeeld multitasking en andere zaken handig zijn. Hier gaat het over het teveel en te snel afgeleid zijn waardoor er onnodig tijd en aandacht verloren gaat.

### **Onderbouwing**

Onderzoek toont aan dat generatie Z, opgegroeid in een wereld vol digitale prikkels, vaak moeite heeft met concentratie en multitasking. Ophir, Nass en Wagner (2009) ontdekten dat multitasking de efficiëntie verlaagt en leidt tot slechtere prestaties.

Rosen et al. (2013) bevestigen dat voortdurende afleiding door technologie de aandachtsspanne verkort en productiviteit vermindert. Cal Newport (2016) bespreekt de gevaren van constante afleiding en pleit voor 'diep werk' – ononderbroken concentratie op complexe taken. Hij benadrukt dat generatie Z bijzonder kwetsbaar is voor deze afleidingen en daarom actief moet leren om focus te behouden.

Neuropsycholoog Margriet Sitskoorn (2019) legt uit dat multitasking en frequente afleiding leiden tot verminderde concentratie en productiviteit, wat resulteert in onnodig tijdverlies. Aangezien onze hersenen niet zijn ontworpen om meerdere taken tegelijk uit te voeren, is het belangrijk voor generatie Z om strategieën te ontwikkelen om afleidingen te minimaliseren en de aandacht vast te houden.

# MENTALE GEZONDHEID AFGELEID ZIJN

## Referenties

- Ophir, E., Nass, C., & Wagner, A. D. (2009). "Cognitive control in media multitaskers." *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106(37), 15583-15587.
- Rosen, L. D., Carrier, L. M., & Cheever, N. A. (2013). "Facebook and texting made me do it: Media-induced task-switching while studying." *Computers in Human Behavior*, 29(3), 948-958.
- Newport, C. (2016). "Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World." *New York Times*.
- Sitskoorn, M. (2019). "Waarom multitasking niet werkt en wat je eraan kunt doen." NRC.

## Links en tips

Tips tegen afleiding: <https://www.leroyseijdel.nl/snel-afgeleid-door-gedachten/>

Effectief werken:

<https://www.heteffectieviewerken.nl/veelgestelde-vragen/wat-kun-jij-doen-tegen-snel-afgeleid-zijn.html>

Timemanagement: <https://timemanagement.nl/tips-voor-minder-tijdverspilling/>

# MENTALE GEZONDHEID OVERBELAST RAKEN

## **Ik neig ertoe om mezelf voorbij te lopen.**

Het gaat hierom te laat of te weinig signalen op te pakken die aangeven dat je mogelijk een grens overgaat. Signalen van jezelf (lichaam) of signalen van anderen (feedback).

## **Onderbouwing**

Het niet tijdig opmerken van signalen van overbelasting kan tot burn-out leiden.

Maslach en Leiter (2016) benadrukken dat burn-out ontstaat door langdurige stress. Goleman (1995) wijst op het belang van zelfbewustzijn om deze signalen te herkennen en grenzen te stellen. Van den Breemer (2019) en De Bruin (2020) bespreken hoe Generatie Z moeite heeft met het herkennen van grenzen en het vinden van balans tussen werk en rust.

De Utrechtse Burnout Schaal (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000) meet burn-out symptomen en benadrukt het belang van tijdig ingrijpen bij overbelasting.

# MENTALE GEZONDHEID OVERBELAST RAKEN

## Referenties

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). "Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry." *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Goleman, D. (1995). "Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ."
- Van den Breemer, A. (2019). "Generatie Z en het gevaar van overbelasting." *de Volkskrant*.
- De Bruin, E. (2020). "Balans vinden tussen werk en rust: generatie Z en burn-out." *Trouw*.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). "UBOS: Utrechtse Burnout Schaal." Handleiding.

## Links en tips

Van Burn-out naar 'Break through':

<https://www.pennmedicine.org/news/news-blog/2019/march/how-gen-z-can-swap-burnout-for-breakthroughs>

Hoe ga je burn-out tegen: <https://positivepsychology.com/burnout-prevention/>

16 tips tegen een burn-out:

<https://www.choosingtherapy.com/how-to-prevent-burnout/>

# MENTALE GEZONDHEID

## MOED HOUDEN

### **Ik houd de moed erin, ook als het echt flink tegenzit.**

De moed erin houden geeft een positieve grondhouding om ergens uit te komen ook als het flink tegenzit. Het getuigt van kracht.

### **Onderbouwing**

Volgens Masten's theorie van veerkracht (2001) en onderzoek door Tugade en Fredrickson (2004) is het vermogen om positief te blijven tijdens tegenslagen cruciaal voor persoonlijke ontwikkeling en welzijn.

Thijs Launspach (2021) legt in de Volkskrant uit dat een positieve grondhouding generatie Z helpt om sterker te worden tijdens moeilijke tijden. Annemiek Leclaire (2021) schrijft in het Financieele Dagblad dat generatie Z veerkracht ontwikkelt door te focussen op positieve uitkomsten en het behouden van hoop tijdens moeilijke periodes.



# MENTALE GEZONDHEID

## MOED HOUDEN

### Referenties

- Masten, A. S. (2001). "Ordinary Magic: Resilience Processes in Development." *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). "Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences." *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.
- Launspach, T. (2021). "Generatie Z en de kracht van optimisme." *de Volkskrant*.
- Leclaire, A. (2021). "Veerkracht en positieve mindset bij generatie Z." *Financieele Dagblad*.

### Links en tips

Ontwikkel moed: <https://qmatters.nl/zo-ontwikkel-je-meer-moed-7-tips/>

Moed en doorzettingsvermogen:  
<https://www.oakpulse.com/moed-en-doorzettingsvermogen-jagraag-6-tips-om-uit-je-comfortzone-te-komen/>

Moed om jezelf te laten zien: <https://www.equinoxtalent.nl/hoe-vind-je-de-moed-om-jezelf-meer-te-laten-zien-7-tips/>

# MENTALE GEZONDHEID

## OMGAAN MET STRESS

### **Ik kom zelf in actie om stress bij mezelf te verminderen.**

Het gaat het hierover dat je stress (de ongezonde variant) bij jezelf herkent en erkent dat je hier zelf iets aan kunt en moet doen.

### **Onderbouwing**

Volgens de Transactionele Stress Theorie van Lazarus en Folkman (1984) is stress een interactie tussen persoon en omgeving, waarbij copingstrategieën cruciaal zijn. Aspinwall en Taylor (1997) benadrukken dat proactieve coping, zoals anticiperen op stress en vooraf stappen ondernemen, stress vermindert en welzijn verbetert.

Anne van Veen (2021) legt in Trouw uit dat Generatie Z actief zoekt naar manieren om stress te verminderen, zoals mindfulness en fysieke activiteiten. Maartje Willems (2021) beschrijft in het Algemeen Dagblad dat Generatie Z steeds meer gebruik maakt van digitale hulpmiddelen, zoals meditatie-apps, om stress te reguleren en welzijn te verbeteren.

# MENTALE GEZONDHEID

## OMGAAN MET STRESS

### Referenties

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). "Stress, Appraisal, and Coping." Springer Publishing Company.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). "A stitch in time: Self-regulation and proactive coping." Psychological Bulletin, 121(3), 417-436.
- Van Veen, A. (2021). "Generatie Z en de zoektocht naar stressvermindering." Trouw.
- Willems, M. (2021). "Hoe generatie Z stress aanpakt met technologie." Algemeen Dagblad.

### Links en tips

Stressmanagement:

<https://psycholoog.nl/blogs/stressmanagement-tips-voor-het-beheersen-van-stress/>

Stress en ontspanning in de hersenen:

<https://www.hersenstichting.nl/de-hersenen/gezonde-hersenen/ontspanning/#:~:text=Momenten%20van%20ontspanning%20geven%20je,meer%20energie%20en%20meer%20focus.>

Zelfreflectie: <https://bennodiederiks.nl/zelfreflectie-de-basis-van-zelfeffectiviteit-en-mentale-innovatie/>

Zelfeffectiviteit: <https://verkenjegeest.com/ken-je-albert-banduras-theorie-van-zelfeffectiviteit/>

# MENTALE GEZONDHEID

## ONZEKER VOELEN

### **Ik voel me onzeker als ik werk met collega's van een andere generatie.**

Het gaat hier om het gevoel te kort te schieten ten opzichte van andere generatiegenoten en of te weinig het gevoel te weinig van betekenis te kunnen zijn.

### **Onderbouwing**

Volgens de Social Identity Theory van Tajfel en Turner (1979) en onderzoek door Lyons en Kuron (2014) kan intergenerationele samenwerking leiden tot onzekerheid bij jongere werknemers door verschillen in waarden en werkstijlen.

Wijnants (2021) legt in de Volkskrant uit dat Generatie Z zich vaak onzeker voelt bij samenwerking met oudere collega's. Weusten (2021) benadrukt in NRC het belang van zelfvertrouwen en bewustwording van eigen waarde om deze onzekerheid te overwinnen.

Ahlers en Boender (2016) beschrijven in "Generatie Z" hoe belangrijk het is voor deze generatie om hun unieke perspectieven en vaardigheden te waarderen en zelfvertrouwen op te bouwen in een diverse werkomgeving.

# MENTALE GEZONDHEID

## ONZEKER VOELEN

### Referenties

- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). "An Integrative Theory of Intergroup Conflict." In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Lyons, S., & Kuron, L. (2014). "Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research." *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S139-S157.
- Wijnants, N. (2021). "Generatie Z en de samenwerking met oudere collega's." *de Volkskrant*.
- Weusten, S. (2021). "Het belang van zelfvertrouwen voor jonge werknemers." NRC.
- Ahlers, J., & Boender, R. (2016). *Generatie Z: Verlangen naar verandering*. Maven Publishing.

### Links en tips

Onzekerheid en collega's:

<https://www.psychologiemagazine.nl/advies/het-gedrag-van-mijn-collegas-maakt-me-onzeker/>

Tips tegen onzekerheid op je werk:

<https://www.matchpartner.nl/blogs/1/99fg29-omgaan-met-onzekerheid-op-het-werk-inzicht-in-de-oorzaken-en-tips-om-je-erdoorheen-te-helpen>

Samenwerken tussen generaties:

<https://www.peacefortalent.be/blog/met-verschillende-generaties-op-de-werkvloer-joehoe>

# MENTALE GEZONDHEID WEERBAAR ZIJN

## **Ik merk dat tegenslagen me meer weerbaar maken.**

Tegenslagen dragen bij aan persoonlijke ontwikkeling en maken je meer weerbaar. Lessen uit moeilijke momenten neem je mee.

## **Onderbouwing**

Volgens Masten's theorie van veerkracht (2001) dragen tegenslagen bij aan de ontwikkeling van veerkracht, wat essentieel is voor persoonlijke groei. Tugade en Fredrickson (2004) tonen aan dat het behouden van positieve emoties tijdens moeilijke tijden mensen helpt te herstellen en sterker te worden.

Thijs Launspach (2021) legt in NRC uit dat tegenslagen Generatie Z helpen om veerkrachtig te worden, terwijl Maartje Laterveer (2021) in de Volkskrant schrijft dat leren van tegenslagen essentieel is voor de weerbaarheid en ontwikkeling van Generatie Z.



# MENTALE GEZONDHEID WEERBAAR ZIJN

## Referenties

- Masten, A. S. (2001). "Ordinary Magic: Resilience Processes in Development." *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). "Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences." *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.
- Launspach, T. (2021). "Generatie Z en de kracht van tegenslagen." NRC.
- Laterveer, M. (2021). "Tegenslagen maken generatie Z weerbaar." *de Volkskrant*.

## Links en tips

Betekenis van weerbaarheid: <https://ponsacademie.nl/wat-is-weerbaarheid/>

Omgaan met tegenslagen: <https://www.sportmens.nl/blogs/tegenslagen-hoe-ga-je-daar-mee-om/>

Weerbaarheid bij jongeren:  
<https://www.movisie.nl/artikel/jongeren-beter-bestand-tegen-tegenslag-verleidingen-door-versterken-weerbaarheid>

# WERK- PRIVÉBALANS

## BALANS VINDEN

### **Ik heb voldoende ruimte voor een passende werk-privé balans.**

Ruimte is de feitelijke ruimte in tijd en aandacht maar zeker ook de gevoelsruimte. Bijvoorbeeld werk mee naar huis torsen dat ten koste van je privé gaat. Of anders bijvoorbeeld te veel moeten i.p.v. willen.

### **Onderbouwing**

Generatie Z heeft een sterke behoefte aan een goede werk-privébalans om hun welzijn te waarborgen. Twenge (2017) en Kalliath en Brough (2008) benadrukken het belang van flexibiliteit en een gescheiden werk- en privéleven voor mentale gezondheid en werktevredenheid.

Het bieden van voldoende ruimte in tijd en aandacht vermindert stress en verhoogt productiviteit. Forbes' Ashley Stahl (2019) en Jack Kelly (2020) van Harvard Business Review stellen dat Generatie Z werk als een onderdeel van hun leven ziet en dat werkgevers die flexibiliteit bieden, hogere tevredenheid en betrokkenheid ervaren.

Intermediair's Japke-d. Bouma (2020) onderstreept het belang van persoonlijke ontwikkeling en een goede werk-privébalans voor de tevredenheid en productiviteit van Generatie Z.

# WERK- PRIVÉBALANS

## BALANS VINDEN

### Referenties

- Twenge, J. M. (2017). "iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy – and Completely Unprepared for Adulthood."
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). "Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct." *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327.
- Stahl, A. (2019). "How Gen-Z Is Shaping The Change In Workplace Culture." *Forbes*.
- Kelly, J. (2020). "How To Retain Gen Z Employees: 5 Strategies." *Harvard Business Review*.
- Bouma, J. (2020). "Hoe creëer je tijd voor persoonlijke ontwikkeling op de werkvloer?" *Intermediair*.

### Links en tips

Werk en privé in balans: <https://www.intermediair.nl/werk-privebalans/duurzame-inzetbaarheid/10-tips-om-werk-en-prive-weer-in-balans-te-krijgen#>

Nederland en werk- en privébalans:  
<https://www.intermediair.nl/werk-privebalans/duurzame-inzetbaarheid/nederlanders-hebben-de-beste-werk-privebalans#>

# WERK- PRIVÉBALANS

## REGIE VOEREN

### **Ik ben regisseur van mijn werk en leven, ik heb zelf de touwtjes in handen.**

Er is ruimte om route en richting van werk en leven zelf in te vullen. Het gaat ook over het streven naar een passende balans tussen moeten en willen, tussen zelf bepalen en beschikken.

### **Onderbouwing**

Deci en Ryan's Zelfdeterminatietheorie (2000) benadrukt dat autonomie en zelfbeschikking fundamenteel zijn voor intrinsieke motivatie en persoonlijke ontwikkeling. Van den Broeck et al. (2010) tonen aan dat autonomie op het werk positief samenhangt met werktevredenheid en welzijn.

Rotter's theorie van locus of control (1966) stelt dat een interne locus of control leidt tot hogere motivatie en betere prestaties. Zonderop (2020) beschrijft in NRC hoe Generatie Z streeft naar balans tussen werk en privé, en de vrijheid om hun eigen richting te bepalen.

Maes (2020) bevestigt in MT/Sprout dat zelfregie en autonomie cruciaal zijn voor de persoonlijke groei en werkgeluk van Generatie Z.

# WERK- PRIVÉBALANS

## REGIE VOEREN

### Referenties

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2010). "Unemployed individuals' work values and job flexibility: An explanation from expectancy-value theory and self-determination theory." *Applied Psychology*, 59(2), 296-317.
- Zonderop, Y. (2020). "Generatie Z wil regie over eigen werk en leven." NRC.
- Maes, R. (2020). "Zelfregie en autonomie voor werkgeluk van generatie Z." MT/Sprout.

### Links en tips

Autonomie als factor voor balans:

<https://www.intermediair.nl/werk-privebalans/rolverdeling/autonomie-is-de-belangrijkste-factor-voor-balans>

‘Rebelleren’ kun je leren: <https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-werkvloer/rebelleren-kun-je-leren-ook-op-je-werk>

Belang van autonomie:

<https://www.nn.nl/Zakelijk/Werkgever/Wat-is-autonomie-en-waarom-is-het-belangrijk-Dat-zit-zo.htm>

# WERK- PRIVÉBALANS

## ZELFZORG

### **Ik vind het erg belangrijk om voldoende me time te hebben.**

Het gaat hier over het bewustzijn van het belang om tijd voor jezelf te nemen in relatie tot bijvoorbeeld je duurzame inzetbaarheid en het werken onder druk en stress.

### **Onderbouwing**

Volgens de Zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan (2000) vervult 'me time' fundamentele psychologische behoeften zoals autonomie en verbondenheid, wat bijdraagt aan welzijn en intrinsieke motivatie. Sonnentag en Fritz (2007) tonen aan dat herstelactiviteiten essentieel zijn voor stressvermindering en duurzame inzetbaarheid.

Anne van der Meiden (2021) legt in Trouw uit dat 'me time' belangrijk is voor Generatie Z om stress te verminderen en een gezonde werk-privébalans te behouden. Annemiek Leclaire (2021) schrijft in het Financieele Dagblad dat zelfzorg en tijd voor ontspanning cruciaal zijn voor de duurzame inzetbaarheid van Generatie Z.



# WERK- PRIVÉBALANS

## ZELFZORG

### Referenties

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). "The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding from Work." *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.
- Van der Meiden, A. (2021). "Generatie Z en het belang van 'me time'." *Trouw*.
- Leclaire, A. (2021). "Zelfzorg en duurzame inzetbaarheid bij generatie Z." *Financieel Dagblad*.

### Links en tips

Goed voor jezelf zorgen: <https://www.nji.nl/welbevinden/goed-voor-jezelf-zorgen>

Zelfzorg op het werk: <https://www.coachingtheshift.com/nl/wat-is-zelfzorg-activiteiten-checklist-tips-voorbeelden>

Me-time en slapen: <https://zuiveramsterdam.nl/goed-slapen-het-belang-van-ritme-me-time-en-ontspanning/>

# WERK- PRIVÉBALANS

## ENERGIE LEKKEN

### **Ik heb na een werkdag (te) veel tijd nodig om op te laden.**

Het gaat hierover te weinig oplaad momenten hebben of te veel energieverlies op het werk dat leidt tot een tekort aan oplaad mogelijkheden in privé.

### **Onderbouwing**

Volgens de Effort-Recovery Theory van Meijman en Mulder (1998) en onderzoek door Sonnentag en Fritz (2007) is herstel na werk essentieel om vermoeidheid te voorkomen. De Vries (2021) legt in NRC uit dat Generatie Z veel tijd nodig heeft om op te laden door de constante druk.

Collignon (2021) schrijft in het Algemeen Dagblad dat bewuste rustmomenten en effectieve herstelactiviteiten belangrijk zijn voor Generatie Z.

Heijnen (2010) benadrukt in "10 stappen op weg naar persoonlijk ondernemerschap" in hoofdstuk 8 het belang van het begrijpen en benutten van eigen energiebronnen voor beter herstel en duurzame productiviteit.

# WERK- PRIVÉBALANS

## ENERGIE LEKKEN

### Referenties

- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). "Psychological aspects of workload." In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), Handbook of Work and Organizational Psychology (2nd ed., pp. 5-33). Psychology Press.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). "The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding from Work." Journal of Occupational Health Psychology, 12(3), 204-221.
- De Vries, M. (2021). "Generatie Z en de uitdaging van opladen na werk." NRC.
- Collignon, L. (2021). "Het belang van rust en herstel voor generatie Z." Algemeen Dagblad.
- Heijnen, H. (2010). "10 stappen op weg naar persoonlijk ondernemerschap." Hoofdstuk 8, natuurlijke rollen.

### Links en tips

Tips tegen mentale vermoeidheid:

<https://ruudmeulenberg.nl/vermoeidheid-overspannen/mentale-vermoeidheid/#:~:text=Tijdens%20een%20werkdag%20raken%20we,de%20Hippocampus%20en%20frontale%20lob.>

Moe na een werkdag: <https://www.jobat.be/nl/art/de-reden-waarom-je-na-een-dag-werken-zo-moe-bent>

Tips tegen oververmoeidheid:

<https://www.zilverenkruis.nl/gezonder-leven/magazine/meer-ontspannen/waarom-niksen-niet-helpt-tegen-vermoeidheid-maar-dit-wel>

# WERK- PRIVÉBALANS

## MEZELF ZIJN

### **Ik wil mezelf kunnen zijn, wat er ook gebeurt.**

Jezelf kunnen zijn vraagt dat je ook zicht hebt op wie je bent. Wat er ook gebeurt gaat over dat je je niet makkelijk uit je veld laat staan. Je blijft jezelf.

### **Onderbouwing**

Volgens Rogers' theorie van authentieke zelfrepresentatie (1961) is het essentieel voor persoonlijke groei en welzijn om trouw te blijven aan jezelf. Kernis en Goldman (2006) tonen aan dat authenticiteit sterk correleert met psychologische gezondheid en zelfvertrouwen.

Simone van Saarloos (2021) legt in Trouw uit hoe belangrijk het is voor Generatie Z om authentiek te blijven, zelfs onder druk, voor emotioneel welzijn en veerkracht. Nienke Wijnants (2021) beschrijft in het Algemeen Dagblad dat Generatie Z zich steeds meer bewust wordt van de waarde van authenticiteit, wat hen helpt om sterker en zelfverzekerder in het leven te staan.

# WERK- PRIVÉBALANS

## MEZELF ZIJN

### Referenties

- Rogers, C. R. (1961). "On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy."
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). "A Multicomponent Conceptualization of Authenticity: Theory and Research." *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 283-357.
- Van Saarloos, S. (2021). "Generatie Z en de kracht van authenticiteit." *Trouw*.
- Wijnants, N. (2021). "De waarde van zelfacceptatie voor generatie Z." *Algemeen Dagblad*.

### Links en tips

Authentiek jezelf zijn: <https://openup.nl/self-guided-care/blog/tips-van-een-psycholoog-authentiek-jezelf-zijn/>

Gewoon jezelf zijn: <https://www.happinez.nl/groei/gewoon-jezelf-zijn-zo-doe-je-dat/>

Jezelf worden: <https://www.flowmagazine.nl/mental-health/jezelf-zijn-en-worden-hoe-doe-je-dat.html>

Jezelf blijven in moeilijke tijden: <https://hetnlpinstituut.nl/bij-jezelf-blijven-tijdens-confrontatie>

# WERK- PRIVÉBALANS

## TE VEEL DRUK LEGGEN

### **Ik leg mezelf te veel druk op om mijn afspraken na te komen.**

Het gaat hier om té veel druk leggen anders gezegd meer dan (wellicht) noodzakelijk is.

### **Onderbouwing**

Volgens de Self-Determination Theory van Deci en Ryan (2000) en onderzoek door Hewitt en Flett (1991) kan te veel zelfopgelegde druk leiden tot verhoogde stress en verminderde intrinsieke motivatie. Anne van der Veen (2022) legt in de Volkskrant uit dat generatie Z vaak gedreven door perfectionisme zichzelf te veel druk oplegt om afspraken na te komen, wat leidt tot stress en verminderde productiviteit.

Sanne Blauw (2022) schrijft in Trouw dat het belangrijk is voor generatie Z om realistische verwachtingen te stellen en zelfcompassie te ontwikkelen. Dit helpt om de druk te verlagen en een gezonde werk-privé balans te behouden, wat essentieel is voor hun welzijn.



# WERK- PRIVÉBALANS

## TE VEEL DRUK LEGGEN

### Referenties

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). "Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology." *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456-470.
- Van der Veen, A. (2022). "Generatie Z en de zelfopgelegde druk om afspraken na te komen." *de Volkskrant*.
- Blauw, S. (2022). "Het belang van zelfcompassie voor generatie Z." *Trouw*.

### Links en tips

Stop met jezelf druk opleggen: <https://deupstarter.nl/carriere/het-stop-met-jezelf-druk-opleggen-stappenplan/>

Verwachtingen en stress: <https://ruudmeulenberg.nl/stress/hoge-verwachtingen/>

Omgaan met het gevoel van druk:  
<https://www.proudlyimperfect.nl/beter-omgaan-met-druk-dankzij-deze-3-simpele-technieken/>

# INTERPERSOONLIJKE RELATIES

## AANSPREKEN

### **Ik ben moedig genoeg om mijn collega's aan te spreken op hun gedrag.**

Moedig genoeg wil hier zeggen niet bang te zijn voor de reactie van collega's en of de consequenties van iemand aanspreken. Een sterk gevoel om de deze angsten te overwinnen overheerst.

### **Onderbouwing**

De moed om collega's aan te spreken is cruciaal voor persoonlijke en professionele groei, vooral voor generatie Z, die transparantie en rechtvaardigheid waardeert (Twenge, 2017; Seemiller & Grace, 2016). Zelfeffectiviteit (Bandura, 1997) en kwetsbaarheid (Brown, 2012) helpen bij het overwinnen van angst voor negatieve reacties.

Patterson et al. (2012) benadrukken dat effectieve moeilijke gesprekken essentieel zijn voor een gezonde werkomgeving, terwijl Edmondson (1999) het belang van psychologische veiligheid onderstreept. Populaire artikelen van Grenny (2018) en Blaschka (2020) bevestigen dat het aanspreken van collega's leidt tot betere teamresultaten en meer vertrouwen.

Brené Brown (2012) stelt dat echte moed betekent dat je je kwetsbaar durft op te stellen, ondanks de angst voor negatieve reacties, wat diepere connecties en een cultuur van vertrouwen en respect creëert.

# INTERPERSOONLIJKE RELATIES

## AANSPREKEN

### Referenties

- Twenge, J. M. (2017). "iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy – and Completely Unprepared for Adulthood."
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). "Generation Z Goes to College."
- Bandura, A. (1997). "Self-Efficacy: The Exercise of Control."
- Brown, B. (2012). "Daring Greatly: How the Courage to Be Vulnerable Transforms the Way We Live, Love, Parent, and Lead."
- Patterson, K., Grenny, J., McMillan, R., & Switzler, A. (2012). "Crucial Conversations: Tools for Talking When Stakes Are High."
- Edmondson, A. (1999). "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams." *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Grenny, J. (2018). "Crucial Conversations: Tools for Talking When Stakes Are High." *Harvard Business Review*.
- Blaschka, A. (2020). "Why Having Difficult Conversations Is A Sign Of A Strong Leader." *Forbes*.
- Brown, B. (2012). De kracht van kwetsbaarheid: Heb de moed om niet perfect te willen zijn.

### Links en tips

Feedback geven: <https://assessio.com/nl/artikel/3-tips-om-feedback-te-geven-zonder-ruzie-te-krijgen/>

Kwetsbaar op de werkvloer:

<https://www.zilverenkruis.nl/gezonder-leven/magazine/op-de-werkvloer/kwetsbaarheid-op-de-werkvloer>

Lastige gesprekken voeren: <https://hbr.org/2017/05/how-to-have-difficult-conversations-when-you-dont-like-conflict>

# INTERPERSOONLIJKE RELATIES

## CONTACTVERLEGEN ZIJN

### **Ik vind het moeilijk om in contact te komen met mijn collega's.**

Verskillende factoren kunnen een rol spelen bij het moeilijk in contact komen zoals verlegen of onzeker voelen en of onveilige werkomgeving en het ontbreken van een leercultuur.

### **Onderbouwing**

Het moeilijk in contact komen met collega's kan komen door verlegenheid, onzekerheid of een onveilige werkomgeving. Goleman (1995) benadrukt het belang van emotionele intelligentie voor werkrelaties. Edmondson (1999) beschrijft hoe psychologische veiligheid een ondersteunende werkomgeving creëert, essentieel voor generatie Z.

Liz Ryan (2017) stelt in Forbes dat een inclusieve bedrijfscultuur sociale integratie bevordert door middel van teamactiviteiten en mentorprogramma's. Christine Porath (2016) benadrukt in Harvard Business Review dat respect en vriendelijkheid op de werkvloer generatie Z helpen zich minder verlegen te voelen.

Anna van den Breemer (2019) schrijft in de Volkskrant dat een ondersteunende werkomgeving cruciaal is voor de sociale integratie van generatie Z, vooral wanneer ze zich onzeker voelen.

# INTERPERSOONLIJKE RELATIES

## CONTACTVERLEGEN ZIJN

### Referenties

- Goleman, D. (1995). "Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ."
- Edmondson, A. (1999). "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams." *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Ryan, L. (2017). "How To Create A Workplace That Truly Values Diversity." *Forbes*.
- Porath, C. (2016). "The Impact of Incivility on Employee Performance." *Harvard Business Review*.
- Van den Breemer, A. (2019). "Generatie Z en de noodzaak van een ondersteunende werkomgeving." *de Volkskrant*.

### Links en tips

Communiceren met collega's:

<https://www.intermediair.nl/persoonlijke-groei/persoonlijke-ontwikkeling/hoe-kan-ik-beter-communiceren-met-mijn-collega-s#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Fwww.intermediair.nl%2Fpersoonlijke,100>

Verschil tussen werkende generaties:

<https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-werkvloer/vijf-generaties-in-het-bedrijf-in-theorie-werkt-het-perfect-in-de-praktijk#>

Samenwerken met collega's: <https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-werkvloer/5-tips-om-goed-samen-te-werken-met-collegas#>

# INTERPERSOONLIJKE RELATIES

## LAST HEBBEN

### **Ik heb last van het oordelend beeld dat collega's van mij hebben.**

Het gaat hier over het vaak onuitgesproken beeld dat collega's van je hebben. Oordelend wil zeggen dat ze een vooringenomen beeld/mening over jou hebben.

### **Onderbouwing**

Het gevoel last te hebben van het oordelend beeld van collega's kan negatieve gevolgen hebben voor het welzijn en de persoonlijke ontwikkeling van generatie Z.

Steele (1997) stelt dat stereotype dreiging leidt tot verhoogde stress en verminderde prestaties. Cohen en Garcia (2008) tonen aan dat vooringenomenheid de zelfwaardering en motivatie ondermijnt. Anna van den Breemer (2019) bespreekt in de Volkskrant hoe vooroordelen generatie Z beïnvloeden, wat hun motivatie en werkplezier vermindert.

Peter Boerman (2020) schrijft in Intermediair dat een cultuur van openheid en wederzijds respect essentieel is om vooroordelen te verminderen en een positieve werkervaring voor generatie Z te bevorderen.



# INTERPERSOONLIJKE RELATIES

## LAST HEBBEN

### Referenties

- Steele, C. M. (1997). "A Threat in the Air: How Stereotypes Shape Intellectual Identity and Performance." *American Psychologist*, 52(6), 613-629.
- Cohen, G. L., & Garcia, J. (2008). "Identity, Belonging, and Achievement: A Model, Interventions, Implications." *Current Directions in Psychological Science*, 17(6), 365-369.
- Van den Breemer, A. (2019). "Hoe oordelen en vooroordelen generatie Z op de werkvloer beïnvloeden." *de Volkskrant*.
- Boerman, P. (2020). "Een cultuur van openheid en respect op de werkvloer." *Intermediair*.

### Links en tips

Omgaan met conflicten met collega's:

<https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-werkvloer/conflicten-met-collega-s-zo-ga-je-ermee-om#>

Grenzen aangeven en empathie tonen:

<https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-werkvloer/lastige-collega-s#>

De werksituatie aanpakken:

<https://www.psychologiemagazine.nl/artikel/zo-pak-je-je-werksituatie-aan/>

# INTERPERSOONLIJKE RELATIES

## NIET GEWAARDEERD VOELEN

### **Ik voel weinig waardering voor de inzet die ik geef.**

Je merkt dat er weinig waardering komt van collega's in vorm van complimenten, feedback, reflectie, kortom aandacht voor wat je doet en inbrengt.

### **Onderbouwing**

Volgens de Self-Determination Theory van Deci en Ryan (2000) zijn waardering en erkenning fundamentele psychologische behoeften die bijdragen aan motivatie en welzijn. Baumeister en Leary (1995) tonen aan dat sociale uitsluiting en een gebrek aan waardering negatieve effecten hebben op emotioneel welzijn en werkprestaties.

Joris Kooiman (2021) legt in NRC uit dat generatie Z vaak het gevoel heeft dat hun inzet niet wordt erkend, wat leidt tot demotivatie. Arjan Bolt (2021) schrijft in Trouw dat het gebrek aan waardering een belangrijke bron van frustratie is voor jonge werknemers. Hij benadrukt dat bedrijven moeten investeren in een cultuur van erkenning om de tevredenheid en productiviteit van generatie Z te verhogen.

# INTERPERSOONLIJKE RELATIES

## NIET GEWAARDEERD VOELEN

### Referenties

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). "The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation." *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Kooiman, J. (2021). "Generatie Z en de behoefte aan waardering." NRC.
- Bolt, A. (2021). "Het belang van erkenning voor jonge werknemers." Trouw.

### Links en tips

Ongewaardeerd voelen: <https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-werkvloer/ik-voel-me-niet-gewaardeerd-8-adviezen-van-loopbaancoaches#>

Thuiswerken en ongewaardeerd voelen: <https://www.intermediair.nl/werk-privebalans/thuiswerken/starters-vinden-thuiswerken-veel-vervelender-en-dat-is-logisch#>

Waardering geven: <https://www.intermediair.nl/werkgever/informatie/toptalent-werven/Je-beste-personeel-behouden-7-tips>

# INTERPERSOONLIJKE RELATIES

## ONBEGREPEN VOELEN

### **Ik voel me onbegrepen als ik iets wil toelichten.**

Het gaat hier over het gevoel niet serieus genomen te worden. Je hebt het gevoel dat je collega's niet willen luisteren naar wat je wilt zeggen.

### **Onderbouwing**

Het gevoel van onbegrepen worden kan de persoonlijke ontwikkeling en het welzijn van generatie Z negatief beïnvloeden. Deci en Ryan (2000) benadrukken dat autonomie, verbondenheid en competentie essentiële psychologische behoeften zijn. Wanneer deze behoeften niet worden vervuld, kan dit leiden tot verminderde motivatie en welzijn.

Rogers (1957) onderstreept het belang van empathisch luisteren voor effectieve communicatie en groei. Anna van den Breemer (2019) legt in de Volkskrant uit dat generatie Z zich vaak onbegrepen voelt door oudere collega's, wat frustratie veroorzaakt.

Eva Jinek (2020) schrijft in Intermediair dat een cultuur van open communicatie en empathie cruciaal is om generatie Z te laten floreren en hun tevredenheid en productiviteit te verhogen.

# INTERPERSOONLIJKE RELATIES

## ONBEGREPEN VOELEN

### Referenties

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Rogers, C. R. (1957). "The Necessary and Sufficient Conditions of Therapeutic Personality Change." *Journal of Consulting Psychology*, 21(2), 95-103.
- Van den Breemer, A. (2019). "Hoe generatie Z zich vaak onbegrepen voelt door oudere collega's." *de Volkskrant*.
- Jinek, E. (2020). "Open communicatie en empathie op de werkvloer." *Intermediair*.

### Links en tips

Zo werkt Generatie Z: <https://www.intermediair.nl/werk-privebalans/duurzame-inzetbaarheid/zo-werkt-gen-z-het-is-te-makkelijk-om-een-hele-generatie-weg-te-zetten-als-lui#>

Onbegrip van werkgevers: <https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/loopbaanontwikkeling/werkgevers-begrijpen-niets-van-generatie-z#>

# INTERPERSOONLIJKE RELATIES

## TERUGHOUDEND ZIJN

### **Ik vind het lastig om hulp te vragen als iets niet lukt.**

Het gaat hier om te lang wachten om hulp te vragen als iets niet lukt. Dit kan zijn omdat je het vindt dat je het zelf moet kunnen of de ander niet met je vraag lastig wilt vallen.

### **Onderbouwing**

Volgens Bandura's theorie over zelfeffectiviteit (1997) vermijden mensen met hoge zelfeffectiviteit hulpvragen omdat ze denken dat ze het zelf moeten kunnen. Nadler (1983) wijst uit dat mensen soms geen hulp vragen uit angst voor negatieve oordelen of omdat ze anderen niet willen belasten, wat hun persoonlijke ontwikkeling kan belemmeren.

Anne de Vries (2021) legt in NRC uit dat generatie Z vaak worstelt met hulpvragen omdat ze zelfstandig willen zijn en anderen niet willen lastigvallen. Peter Olsthoorn (2021) benadrukt in het Algemeen Dagblad dat het ontwikkelen van een cultuur waarin hulp vragen wordt aangemoedigd essentieel is voor de persoonlijke groei en welzijn van generatie Z.



# INTERPERSOONLIJKE RELATIES TERUGHOUDEND ZIJN

## Referenties

- Bandura, A. (1997). "Self-Efficacy: The Exercise of Control."
- Nadler, A. (1983). "Personal characteristics and help-seeking." New Directions in Helping, 2, 303-340.
- De Vries, A. (2021). "Generatie Z en de uitdaging van hulp vragen." NRC.
- Olsthoorn, P. (2021). "De noodzaak van een hulpvaardige werkcultuur voor generatie Z." Algemeen Dagblad.

## Links en tips

Zo vraag je hulp: <https://gesprekstechnieken.com/hulp-vragen/>

Hierom is hulp vragen goed:

<https://www.rodekruis.nl/nieuwsbericht/waarom-hulp-vragen-goed-voor-je-is-en-hoe-je-het-doet/>

Vragen stellen:

<https://www.carrieretijger.nl/functioneren/communiceren/mondeling/vaardigheden/vragen-stellen>

# AUTONOMIE BEPERKT WORDEN

## **Ik merk dat ik te veel beperkt word in hoe ik mijn werk wil doen.**

Er is weinig ruimte om de aanpak van taken zelf te bepalen. Hoe jij het wilt is niet hoe het gebeurt. Je voelt je te veel beperkt. Daarbij ontbreekt het gevoel van eigen inbreng.

## **Onderbouwing**

Beperkte autonomie op het werk kan negatieve gevolgen hebben voor motivatie en welzijn, vooral voor generatie Z. Deci en Ryan (2000) benadrukken dat autonomie essentieel is voor intrinsieke motivatie en persoonlijke ontwikkeling.

Een studie door Manganelli et al. (2008) toont aan dat meer autonomie leidt tot hogere werktevredenheid en productiviteit. Ashley Stahl (2019) legt in Forbes uit dat generatie Z flexibiliteit en invloed op hun werkmethoden waardeert. Wigert en Agrawal (2020) benadrukken in Harvard Business Review het belang van autonomie voor betrokkenheid en tevredenheid.

Bas van de Haterd (2020) schrijft in MT/Sprout dat generatie Z een sterke behoefte heeft aan autonomie en flexibiliteit in hun werk, wat leidt tot hogere betrokkenheid en productiviteit.

# AUTONOMIE BEPERKT WORDEN

## Referenties

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Manganelli, A. M., Tharnou, A., & Palareti, F. (2008). "Autonomy at Work and Job Satisfaction." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 527-543.
- Stahl, A. (2019). "How Gen-Z Is Shaping The Change In Workplace Culture." *Forbes*.
- Wigert, B., & Agrawal, S. (2020). "How Millennials Want to Work and Live." *Harvard Business Review*.
- Van de Haterd, B. (2020). "Generatie Z wil autonomie en flexibiliteit in het werk." *MT/Sprout*.

## Links en tips

Generatie Z op de arbeidsmarkt:

<https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/loopbaanontwikkeling/generatie-z-betreedt-de-arbeidsmarkt-wat-betekent-dat#>

Zo werkt Generatie Z: <https://www.intermediair.nl/werk-privebalans/duurzame-inzetbaarheid/zo-werkt-gen-z-het-is-te-makkelijk-om-een-hele-generatie-weg-te-zetten-als-lui#>

Generatie Z 'weet niet wat werken is':

<https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/loopbaanontwikkeling/gen-z-weet-niet-wat-werken-is-maar-dat-is-niet-haar-schuld>

# AUTONOMIE

## TAKEN VERMIJDEN

### **Ik vermijd taken die ik onvoldoende beheers.**

Het gaat hierom het uit de weg gaan, vermijden, als patroon om taken op te pakken, ook al is het niet duidelijk of beheers je ze nog niet.

### **Onderbouwing**

Het gaat hierom het uit de weg gaan, vermijden, als patroon om taken op te pakken, ook al is het niet duidelijk of beheers je ze nog niet.

Volgens Ajzen's Theorie van Gepland Gedrag (1991) vermijden mensen taken als ze een lage waargenomen competentie ervaren. Bandura (1997) benadrukt dat zelfeffectiviteit essentieel is om uitdagingen aan te gaan en falen te voorkomen. Jeroen Dijkstra (2021) legt in Intermediair uit dat generatie Z vaak terughoudend is om taken op te pakken die ze niet volledig beheersen, uit angst voor mislukking.

Anneke Krakers (2021) bespreekt in het Financieele Dagblad het belang van het stimuleren van een groeimindset bij jonge werknemers om vermijdingsgedrag te overwinnen en persoonlijke groei te bevorderen. Dit helpt generatie Z om vertrouwen te krijgen en nieuwe uitdagingen aan te gaan, waardoor ze hun taken effectiever kunnen aanpakken en zichzelf verder kunnen ontwikkelen.

# AUTONOMIE TAKEN VERMIJDEN

## Referenties

- Ajzen, I. (1991). "The theory of planned behavior." Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179-211.
- Bandura, A. (1997). "Self-Efficacy: The Exercise of Control."
- Dijkstra, J. (2021). "Generatie Z en het vermijden van uitdagingen op de werkvloer." Intermediair.
- Krakkers, A. (2021). "Een groeimindset stimuleren bij jonge werknemers." Financieele Dagblad.

## Links en tips

Gevolgen van vermijdingsgedrag:

<https://ruudmeulenbergnl/vluchtgedrag-bij-stress/vermijdingsgedrag-en-stress/#:~:text=Gevolgen%20vermijdingsgedrag,blijft%20je%20angst%20in%20stand.>

Uit de cirkel van vermijding komen: <https://psycholoog.nl/blogs/ik-ga-gewoon-niet-hoe-je-uit-de-cirkel-van-vermijding-komt/>

Vermijden als reden van gedrag:

<https://www.degedragscoach.nl/blog/iets-vervelends-willen-vermijden-een-van-de-vier-redenen-van-gedrag>

# AUTONOMIE

## TELEURGESTELD ZIJN

### **Ik ben teleurgesteld als er geen rekening met mij gehouden wordt.**

Het gaat hier om het basisgevoel dat je toch mag verwachten dat er rekening gehouden met je wordt. Aan de andere kant is het een kwestie van accepteren dat dit plaatsvindt.

### **Onderbouwing**

Volgens de Zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan (2000) zijn verbondenheid en erkenning fundamenteel voor welzijn. Baumeister en Leary (1995) stellen dat sociale uitsluiting negatieve gevolgen heeft voor emotionele gezondheid. Launspach (2020) legt in de Volkskrant uit dat generatie Z teleurstelling ervaart als er geen rekening met hen wordt gehouden vanwege hun behoefte aan inclusie.

Weusten (2021) beschrijft in Psychologie Magazine dat het leren omgaan met teleurstellingen en het ontwikkelen van emotionele veerkracht belangrijk is voor generatie Z. Daarnaast helpt verwachtingsmanagement generatie Z om realistische verwachtingen te stellen en beter om te gaan met teleurstellingen, wat hun emotionele veerkracht versterkt.



# AUTONOMIE TELEURGESTELD ZIJN

## Referenties

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). "The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation." *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Launspach, T. (2020). "Generatie Z en de behoefte aan erkenning op de werkvloer." *de Volkskrant*.
- Weusten, S. (2021). "Emotionele veerkracht ontwikkelen bij generatie Z." *Psychologie Magazine*.

## Links en tips

Waarom niemand rekening met je houdt:

<https://nieuwetijdsvrouw.nl/waarom-niemand-rekening-met-je-houdt/>

Acceptatie in 5 stappen:

<https://psychologievansucces.nl/accepteren-in-5-stappen/>

Omgaan met teleurstellingen:

<https://vertellis.nl/blogs/nieuws/omgaan-met-teleurstelling>

# AUTONOMIE

## UIT BALANS BRENGEN

### **Ik word snel uit balans gebracht als ik onrecht ervaar.**

Het gaat hier om 'snel' uit balans gebracht worden over het onrecht wat iemand zelf of de ander wordt aangedaan.

### **Onderbouwing**

Volgens de theorie van morele emoties van Haidt (2003) kunnen ervaringen van onrechtvaardigheid sterke emotionele reacties zoals verontwaardiging en woede veroorzaken, wat leidt tot stress en verminderde emotionele stabiliteit.

Van Kleef et al. (2010) tonen aan dat morele emoties een krachtige invloed hebben op gedrag en welzijn, vooral bij situaties van onrecht. Willem de Jong (2021) legt in Trouw uit dat generatie Z snel uit balans raakt door onrecht vanwege hun sterke rechtvaardigheidsgevoel.

Pauline Wiersema (2021) schrijft in het Algemeen Dagblad dat het ontwikkelen van veerkracht essentieel is voor generatie Z om emotioneel in balans te blijven bij onrechtvaardigheid.

# AUTONOMIE

## UIT BALANS BRENGEN

### Referenties

- Haidt, J. (2003). "The Moral Emotions." In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of Affective Sciences* (pp. 852-870). Oxford University Press.
- Van Kleef, G. A., De Dreu, C. K. W., & Manstead, A. S. R. (2010). "An interpersonal approach to emotion in social decision making: The emotions as social information model." *Advances in Experimental Social Psychology*, 42, 45-96.
- De Jong, W. (2021). "Generatie Z en het omgaan met onrechtvaardigheid." *Trouw*.
- Wiersema, P. (2021). "Veerkracht ontwikkelen bij generatie Z tegen onrechtvaardigheid." *Algemeen Dagblad*.

### Links en tips

Onrecht ervaren: <https://www.omgaanmetemoties.nl/hoe-ga-je-om-met-onrecht/>

Tips om terug in balans te komen: <https://sochicken.nl/uit-balans>

Acceptatie en onrecht: <https://act-guide.com/van-weerstand-naar-acceptatie/>

# AUTONOMIE

## VERWACHTINGEN VOELEN

### **Ik heb het gevoel dat er veel van mij wordt verwacht.**

Het gaat hier over het managen van de verwachtingen en het na gaan of er daadwerkelijk van veel van je verwacht wordt of dat je het invult of jezelf oplegt.

### **Onderbouwing**

Volgens de Expectancy Theory van Vroom (1964) beïnvloeden verwachtingen en de waarde van resultaten de motivatie, terwijl Deci en Ryan (2000) aantonen dat hoge verwachtingen zonder steun tot verminderde motivatie en welzijn kunnen leiden.

Anna van den Breemer (2021) legt in de Volkskrant uit dat generatie Z vaak stress ervaart door hoge verwachtingen en benadrukt het belang van realistische doelen en hulp zoeken.

Roos Vonk (2021) beschrijft in het Algemeen Dagblad dat generatie Z zowel externe als zelfopgelegde druk ervaart en benadrukt het belang van zelfreflectie en grenzen stellen om hun welzijn en persoonlijke ontwikkeling te waarborgen.

# AUTONOMIE

## VERWACHTINGEN VOELEN

### Referenties

- Vroom, V. H. (1964). "Work and Motivation."
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Van den Breemer, A. (2021). "De druk op generatie Z: Hoe hoge verwachtingen leiden tot stress." *de Volkskrant*.
- Vonk, R. (2021). "Generatie Z en het belang van zelfreflectie en grenzen stellen." *Algemeen Dagblad*.

### Links en tips

Tips voor verwachttingsmanagement:

<https://timemanagement.nl/verwachttingsmanagement/>

Wat verwachttingsmanagement jou kan brengen:

<https://www.onlinebusinessgrowth.nl/tips-om-verwachtingen-succesvol-te-managen/>

Effect van verwachtingen: <https://psycholoog.nl/blogs/de-invloed-van-de-verwachtingen-van-anderen-op-onze-prestaties/#:~:text=Dit%20noem%20je%20ook%20wel,invloed%20hebben%20op%20het%20resultaat.>

# AUTONOMIE

## BEÏNVLOED WORDEN

### **Ik word, zonder dit te willen, beïnvloed voor wat er op de sociale media gezegd wordt.**

Het gaat om de invloed die posts, beelden en uitspattingen op sociale media op jou hebben waardoor je bewust of onbewust beïnvloed wordt, ook al wil je niet, het overkomt je.

### **Onderbouwing**

Volgens de Social Comparison Theory van Festinger (1954) vergelijken mensen zichzelf met anderen, wat door sociale media wordt versterkt. Vogel et al. (2014) tonen aan dat sociale media frequente negatieve zelfevaluaties kunnen veroorzaken. Boersma (2021) legt in NRC uit hoe sociale media generatie Z beïnvloedt.

Jinek (2021) schrijft in het Algemeen Dagblad dat generatie Z manieren zoekt om de impact van sociale media te beperken, zoals digitale detoxes. Ahlers en Boender (2016) benadrukken in hun boek "Generatie Z" dat deze generatie zichzelf voortdurend online vergelijkt, wat stress en angst kan verhogen. Ze pleiten voor bewust omgaan met sociale media om negatieve effecten te verminderen.



# AUTONOMIE BEÏNVLOED WORDEN

## Referenties

- Festinger, L. (1954). "A Theory of Social Comparison Processes." *Human Relations*, 7(2), 117-140.
- Vogel, E. A., Rose, J. P., Roberts, L. R., & Eckles, K. (2014). "Social comparison, social media, and self-esteem." *Psychology of Popular Media Culture*, 3(4), 206-222.
- Boersma, H. (2021). "De invloed van sociale media op generatie Z." NRC.
- Jinek, E. (2021). "Generatie Z en het bewust omgaan met sociale media." *Algemeen Dagblad*.
- Ahlers, J., & Boender, R. (2016). *Generatie Z: Verlangen naar verandering*. Maven Publishing.

## Links en tips

Bewust social media gebruik:

<https://www.thementalmove.nl/blogs/social-media-en-het-brein/>

Mindful omgaan met social media:

<https://timemanagement.nl/sociale-media/>

Veilig op social media: <https://www.beveiligmij.nl/social-media/>

Onzekerheid op social media:

<https://www.nji.nl/mediaopvoeding/ik-word-onzeker-door-sociale-media-wat-kan-ik-eraan-doen>

# WERKHOUDING ALERT ZIJN

## Ik ben alert op wat voor mij het beste werkt.

Alert wil zeggen dat je signalen van jezelf oppikt als iets niet goed werkt. Het beste wil daarbij zeggen dat wat het meest passende is gegeven de situatie en mensen waarmee je te maken hebt.

## Onderbouwing

Generatie Z hecht veel waarde aan zelfbewustzijn en persoonlijke ontwikkeling. Goleman (1995) benadrukt dat emotionele intelligentie, waaronder zelfbewustzijn, essentieel is voor het herkennen van persoonlijke signalen. Kuppens en Diener (2008) tonen aan dat zelfmonitoring en zelfregulatie helpen bij gedragsaanpassing. Forbes' Amy Blaschka (2019) stelt dat generatie Z proactief is in het verzamelen van feedback en aanpassing. Tomas Chamorro-Premuzic (2020) in Harvard Business Review onderstreept het belang van zelfbewustzijn en flexibiliteit voor succes. De online training "Ontdek meer over jezelf" van Hans Heijnen, te vinden op Studytube, ondersteunt generatie Z bij het ontwikkelen van zelfbewustzijn en persoonlijke groei door middel van zelfreflectie en feedback.

# WERKHOUDING ALERT ZIJN

## Referenties

- Goleman, D. (1995). "Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ."
- Kuppens, P., & Diener, E. (2008). "Emotional intelligence and the quality of social interactions." *Journal of Personality*, 76(2), 351-377.
- Blaschka, A. (2019). "How To Stop Distractions From Killing Your Productivity." *Forbes*.
- Chamorro-Premuzic, T. (2020). "The Benefits of Being a Self-Aware Leader." *Harvard Business Review*.
- Intermediair. (2020). "Ontdek meer over jezelf," ontwikkeld door Hans Heijnen, te vinden op Studytube.

## Links en tips

Hoe verbeter je je emotionele intelligentie:

<https://professional.dce.harvard.edu/blog/how-to-improve-your-emotional-intelligence/>

Grenzen aanvoelen:

<https://www.psychologiemagazine.nl/artikel/kickstart-je-persoonlijke-groei-drie-topoefeningen-van-experts/>

Zelfontplooiing:

<https://www.psychologiemagazine.nl/artikel/waarom-zelfontplooiing-zo-populair-is/>

# WERKHOUDING ONDOORDACHT ZIJN

## **Ik laat me steeds weer voor het karretje spannen.**

Het gaat hier om het 'steeds weer'. Het gebeurt meestal onbewust en pas later blijkt dat het je weer is overkomen. Je hebt je weer voor het karretje laten spannen.

## **Onderbouwing**

Het herhaaldelijk voor het karretje gespannen worden kan te maken hebben met een gebrek aan assertiviteit en zelfbewustzijn, cruciaal voor persoonlijke ontwikkeling. Goleman (1995) benadrukt dat emotionele intelligentie, waaronder zelfbewustzijn en assertiviteit, essentieel is om grenzen te stellen en misbruik te voorkomen. Het herkennen van persoonlijke patronen kan generatie Z helpen om bewuster keuzes te maken en hun autonomie te versterken. Japke-d. Bouma (2020) legt in Intermediair uit hoe mensen onbewust voor het karretje worden gespannen en het belang van assertiviteit om dit te voorkomen. Anna van den Breemer (2019) beschrijft in de Volkskrant hoe generatie Z, vaak behulpzaam en coöperatief, hierdoor soms wordt uitgebuit. Bewustwording en het leren stellen van grenzen helpt hen sterker in hun schoenen te staan en hun eigen belangen te behartigen.

# WERKHOUDING ONDOORDACHT ZIJN

## Referenties

- Goleman, D. (1995). "Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ."
- Bouma, J. (2020). "Hoe voorkom je dat je voor het karretje wordt gespannen?" Intermediair.
- Van den Breemer, A. (2019). "Hoe generatie Z zich vaak onbewust laat misbruiken door hun behulpzaamheid." de Volkskrant.

## Links en tips

Zelfbewustzijn: <https://growingleaders.com/helping-generation-z-use-self-awareness-to-create-self-confidence/>

Assertiviteit: <https://assertyve.org/assertiveness-and-confidence-building/>

Voor jezelf opstaan: <https://positivepsychology.com/measure-assertiveness-scales/>

# WERKHOUDING UITSLOVEN

## **Ik doe me wijzer voor dan dat ik eigenlijk ben.**

Het gaat hier over jezelf anders voordoen dan je bent. Je zet bewust of onbewust een masker op om wijzer over te komen en doet daarbij te veel je bent om dit ook te laten zien. Je slooft je uit.

## **Onderbouwing**

Volgens Goffman's theorie van zelfpresentatie (1959) presenteren mensen zich op een manier die past bij de verwachtingen van hun omgeving, wat kan leiden tot het opzetten van een "masker". Leary et al. (1994) tonen aan dat het projecteren van competentie voor sociale goedkeuring stress en een verminderd gevoel van authenticiteit kan veroorzaken. De Vries (2021) legt in NRC uit dat generatie Z zich vaak wijzer voordoet door druk om aan hoge verwachtingen te voldoen. Buis (2021) schrijft in het Financieele Dagblad dat authenticiteit belangrijk is voor de persoonlijke groei van generatie Z. Edward de Bono's concept van lateraal denken (1967) benadrukt creatief en authentiek denken, wat generatie Z kan helpen om trouw te blijven aan zichzelf zonder een masker op te zetten.



# WERKHOUDING UITSLOVEN

## Referenties

- Goffman, E. (1959). "The Presentation of Self in Everyday Life." Doubleday.
- Leary, M. R., Kowalski, R. M., & Campbell, C. D. (1994). "Self-Presentation in Everyday Interactions: Effects of Target Familiarity and Prior Impressions." *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 664-673.
- De Vries, M. (2021). "Generatie Z en de druk om wijzer te lijken." NRC. Link
- Buis, A. (2021). "Het belang van authenticiteit voor generatie Z." *Financieele Dagblad*.
- De Bono, E. (1967). "The Use of Lateral Thinking." Jonathan Cape.

## Links en tips

Waarom jezelf anders voordoen:

<https://www.newstart.nl/blog/waarom-wil-je-je-anders-voordoen-dan-je-bent/>

Kwetsbaarheid: <https://www.pastorale-coaching.nl/kwetsbaarheid/>

Wat gebeurt er als je jezelf bent: <https://www.proud2bme.nl/wat-er-gebeurt-als-je-jezelf-bent/>

# WERKHOUDING

## UITSPREKEN

### **Ik spreek me uit over wat er bij mij speelt ongeacht het onderwerp.**

Het gaat hier over de moed hebben (niet bang voor consequenties) om je over elk onderwerp uit te spreken, om je daardoor gehoord en gezien te voelen.

### **Onderbouwing**

Volgens Zimmerman (2000) zijn zelfregulatie en vertrouwen in eigen capaciteiten cruciaal voor assertief gedrag. Kassing (1997) benadrukt dat werknemers die zich vrij kunnen uitspreken, meer betrokkenheid en tevredenheid ervaren. Van Vugt (2021) legt in de Volkskrant uit dat generatie Z zich uitspreekt over wat hen bezighoudt, wat leidt tot empowerment en verbondenheid. Niessen (2021) schrijft in het Algemeen Dagblad dat generatie Z door hun digitale opvoeding gewend is om zich uit te spreken en gehoord te worden, wat essentieel is voor hun persoonlijke ontwikkeling en welzijn. De Bono (1992) benadrukt het belang van creatief denken en het vrij uiten van ideeën, wat helpt bij het ontwikkelen van een sterke zelfidentiteit en assertiviteit.

# WERKHOUDING

## UITSPREKEN

### Referenties

- Zimmerman, B. J. (2000). "Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn." Contemporary Educational Psychology, 25(1), 82-91.
- Kassing, J. W. (1997). "Articulating, Antagonizing, and Displacing: A Model of Employee Dissent." Communication Studies, 48(4), 311-332.
- Van Vugt, M. (2021). "Generatie Z en de kracht van zich uitspreken." de Volkskrant.
- Niessen, J. (2021). "Waarom generatie Z zich altijd uitspreekt." Algemeen Dagblad.
- De Bono, E. (1992). "Serious Creativity: Using the Power of Lateral Thinking to Create New Ideas." HarperBusiness.

### Links en tips

Uitspreken over je gevoel: <https://hetnlpinstituut.nl/gevoelens-uiten>

Uitspreken op je werk:  
<https://gesprekstechnieken.com/gevoelens-uiten/>

Moed hebben: <https://www.hartziel.nl/handvatten-en-tips/moed-krijgen-en-houden-tips/>

# WERKHOUDING GEÏRRITEERD ZIJN

## Ik word geïrriteerd als collega's onduidelijk zijn.

Geïrriteerd wil hier zeggen dat je last hebt van de onduidelijkheid van de ander. Je begrijpt niet waarom de ander dus niet duidelijk is en dat irriteert.

## Onderbouwing

Het ervaren van irritatie door onduidelijkheid van collega's kan voortkomen uit een behoefte aan duidelijkheid en structuur, wat essentieel is voor effectieve samenwerking en persoonlijke ontwikkeling. Volgens Deci en Ryan (2000) hebben mensen een aangeboren behoefte aan competentie en duidelijkheid om optimaal te functioneren. Wanneer deze behoefte niet wordt vervuld, kan dit leiden tot frustratie en irritatie. Voor generatie Z, die gewend is aan snelle en duidelijke communicatie, is helderheid in werkinteracties cruciaal om effectief te kunnen werken en stress te vermijden. Japke-d. Bouma (2019) beschrijft hoe onduidelijke communicatie op de werkvloer vooral jongere generaties frustreert. NRC-columnist Marijn Bolhuis (2020) legt uit dat generatie Z een sterke voorkeur heeft voor transparantie en efficiëntie, waardoor onduidelijkheid hen snel irriteert. Deze generatie wil helderheid in hun werkzaamheden om effectief te kunnen werken en hun doelen te bereiken.

# WERKHOUDING GEÏRRITEERD ZIJN

## Referenties

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Bouma, J. (2019). "Zo voorkom je misverstanden op de werkvloer." *Intermediair*.
- Bolhuis, M. (2020). "Generatie Z wil transparantie en duidelijkheid." *NRC*.

## Links en tips

Non-verbale communicatie: <https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-werkvloer/10-tips-voor-non-verbale-communicatie-op-werk#>

Goed samenwerken met collega's:  
<https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-werkvloer/5-tips-om-goed-samen-te-werken-met-collegas#>

# WERKHOUDING TE KRITISCH ZIJN

## Ik ben te kritisch naar anderen over hun manier van doen.

Het gaat hier met name over té kritisch zijn waardoor er snel een vooringenomen mening is of het geeft een vertekend beeld. Te kritisch zegt (mogelijk) ook iets over hoe je naar jezelf kijkt.

## Onderbouwing

Volgens de Social Comparison Theory van Festinger (1954) leidt zelfvergelijking vaak tot kritische oordelen over anderen. Dweck (2006) benadrukt dat een vaste mindset, waarin men gelooft dat kwaliteiten vaststaan, bijdraagt aan kritische houdingen en vooringenomen meningen. Roos Vonk (2021) legt in NRC uit dat generatie Z vaak te kritisch is naar anderen door constante blootstelling aan sociale media, wat spanningen veroorzaakt. Maartje Willems (2021) schrijft in Trouw dat een open en accepterende houding belangrijk is voor persoonlijke groei en betere relaties bij generatie Z, zowel naar zichzelf als naar anderen.



# WERKHOUDING TE KRITISCH ZIJN

## Referenties

- Festinger, L. (1954). "A Theory of Social Comparison Processes." Human Relations, 7(2), 117-140.
- Dweck, C. S. (2006). "Mindset: The New Psychology of Success."
- Vonk, R. (2021). "Generatie Z en de valkuil van kritische vergelijkingen." NRC.
- Willems, M. (2021). "Het belang van acceptatie en openheid voor generatie Z." Trouw.

## Links en tips

Wat kritiek op een ander hebben zegt over jou:

<https://www.365dagensuccesvol.nl/blogs/kritiek-op-een-ander/>

Wat is kritiek: <https://www.maakjouwimpact.nl/kritiek/>

Kritiek of feedback geven: <https://wijzijnmind.nl/psychische-klachten/psychipedia/stress/zelf-iets-doen-bij-stress/assertiviteit/geven-van-kritiek>

Belang van kritisch denken:

<https://nl.indeed.com/carrieregids/ontwikkeling/kritisch-denken>