



Eva van Leeuwen

FOUNDER, YOUNG HEROES

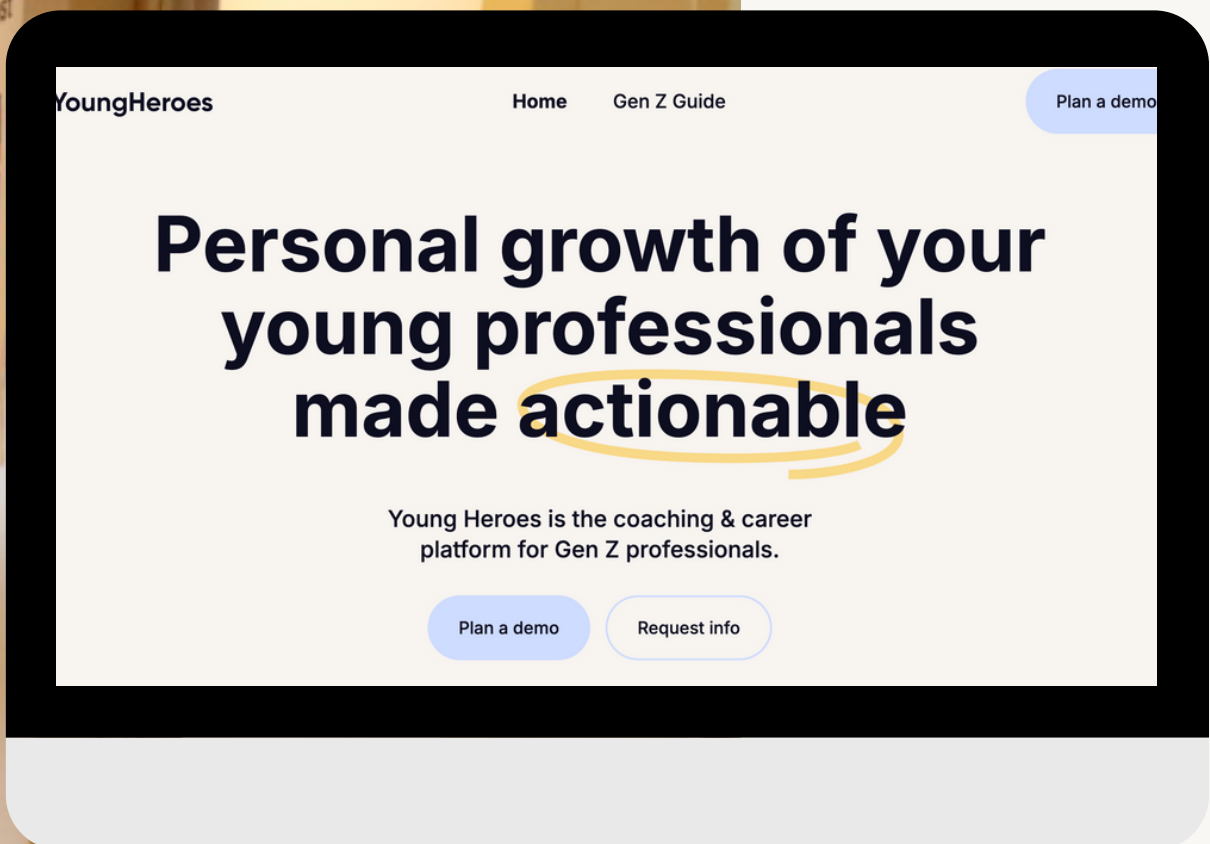
Let's connect!



WWW.YOUNGHEROES.COM

YFK





 YoungHeroes



Sportieve volleybalwraak

VCL klimt naar vierde plaats eerste divisie

Het volleybalteam van VCL dankt het thuispubliek na de 4-0-zege op Hevo. © Humphrey Paap



De volleybalvrouwen van VCL lijken de vormcrisis achter zich te hebben gelaten. Het zo lang wisselende presterende team van Jouke Benes boekte afgelopen week de tweede zege op rij. Hevo, eerder na veel sterk voor VCL, werd nu met 4-0 verslagen.

LEEUWARDEN – De dames uit Leeuwarden hadden iets goed te maken. En meteen werd zaterdag duidelijk dat VCL zich deze keer niet liet ringeloren. Hevo – dat de eerste ontmoeting met had gewonnen – bood geen tegenstand, maar kreeg domweg geen kansen. VCL won de eerste set gemakkelijk en zette de goede lijn





VERSCHILLENDE GENERATIES

WERELDWIJDE GEBEURTENISSEN

JONGEREN EN HUN REALITEIT

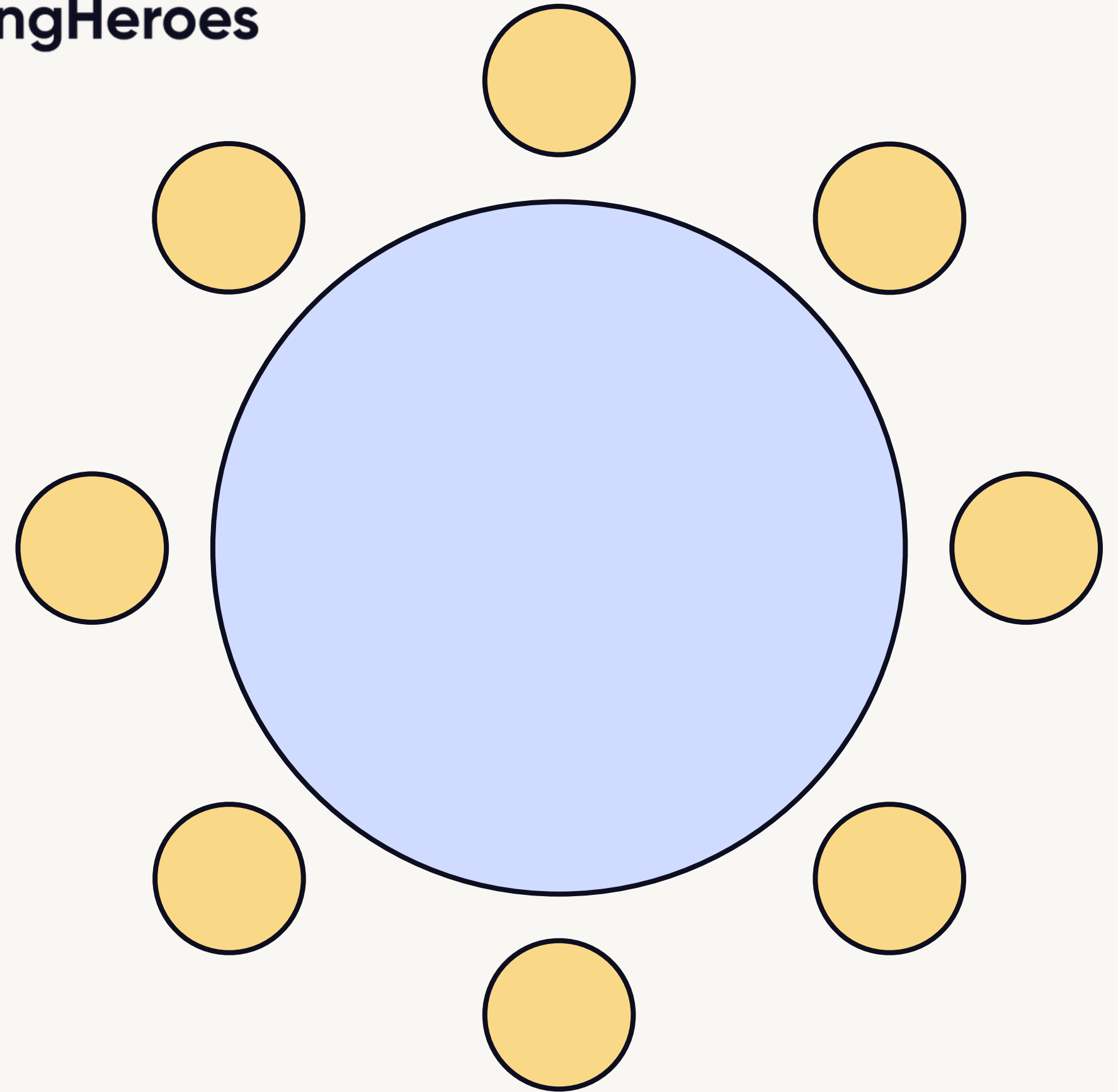
WAT KAN JE DOEN

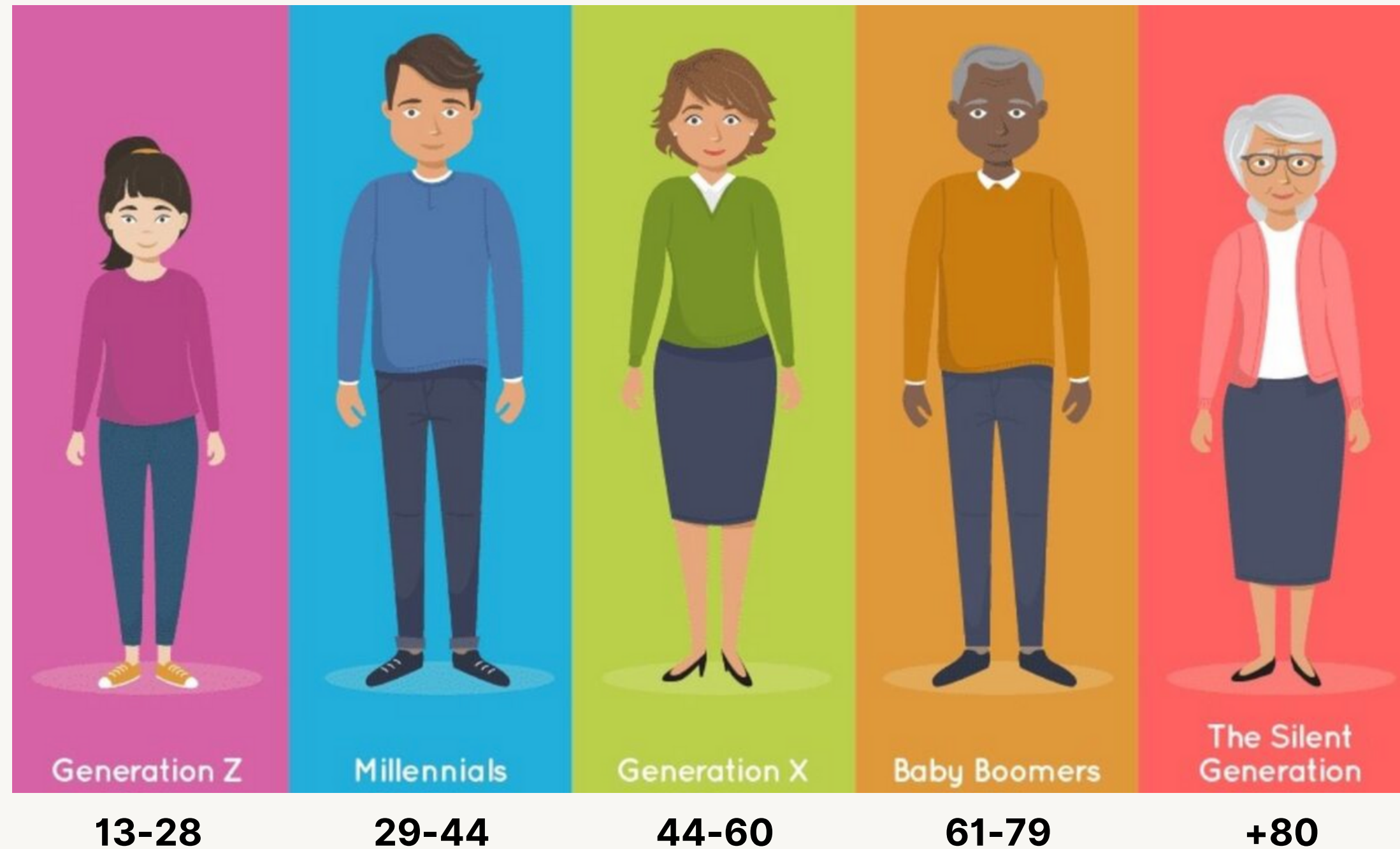


Waarom?

De vereniging is een ruimte waar alle generaties samenkomen.

En waar ze moeten samenwerken.





Generaties op de werkvloer

Kernwaarden

Baby Boomers



61-79

- Economisch optimisme
- Hard werken
- Individualisme
- Sociale betrokkenheid

Millennials



29-44

- Persoonlijk doel
- Sociale rechtvaardigheid
- Diversiteit
- Niet-traditioneel

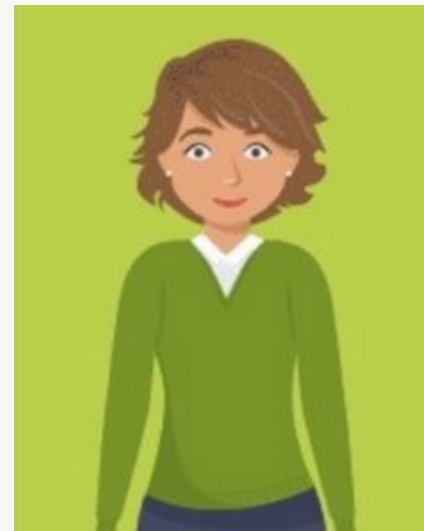
Silent Generation



+80

- Plichtsbesef
- Loyaliteit
- Respect voor autoriteit
- Discipline

Gen X



45-60

- Onafhankelijkheid
- Zelfredzaamheid
- Pragmatisme
- Ondernemerschap
- Aanpassingsvermogen

Gen Z



13-28

- Digitale vaardigheid
- Authenticiteit
- Inclusiviteit
- Bewustzijn rond geestelijke gezondheid

Kernwaarden

Baby Boomers



61-79

- Economisch optimisme
- Hard werken
- Individualisme
- Sociale betrokkenheid

Millennials



29-44

- Persoonlijk doel
- Sociale rechtvaardigheid
- Diversiteit
- Niet-traditioneel

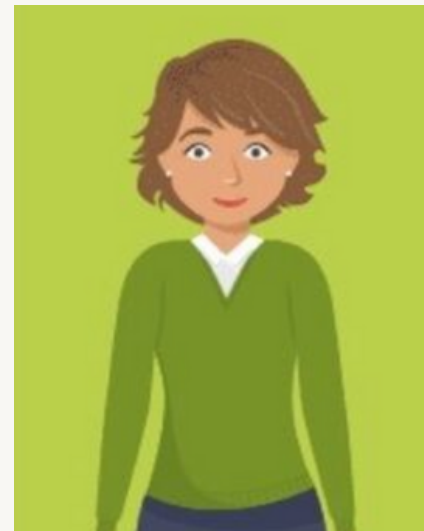
Silent Generation



+80

- Plichtsbesef
- Loyaliteit
- Respect voor autoriteit
- Discipline

Gen X



45-60

- Onafhankelijkheid
- Zelfredzaamheid
- Pragmatisme
- Ondernemerschap
- Aanpassingsvermogen

Gen Z

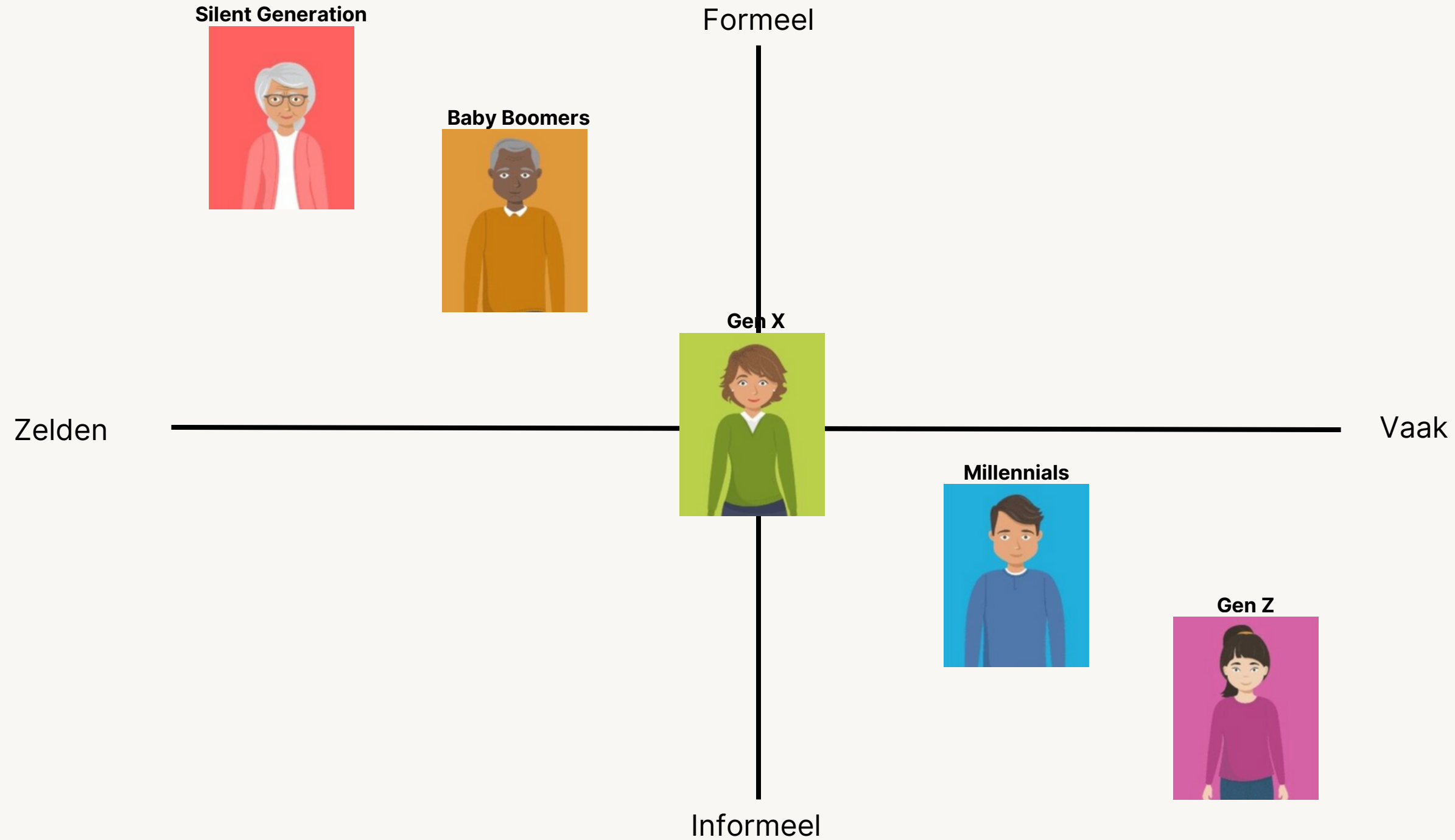


13-28

- Digitale vaardigheid
- Authenticiteit
- Inclusiviteit
- Bewustzijn rond geestelijke gezondheid

**Deze waarden vertalen
zich in gedragingen en
normen op de 'werkvloer'.**

**En ze zijn zo
verschillend als maar kan.**



Feedback geven

**En er zijn nog zoveel
meer onderwerpen.**



Communicatiestijl

Besluitvorming

Dress Code

Feedback

Plezier op Werk

Kennismanagement

Loyaliteit

Vergaderingen

Bedrijfswaarden

Respect

**Persoonlijke
Ontwikkeling**

Werkethiek



Ons motto:
Get curious, before you
get furious.



Wie is Gen Z?



**Eerst het goede nieuws:
het zijn mensen.
Net als wij.**

**En zij hebben dezelfde
wereldwijde gebeurtenissen
ervaren als wij.**

**Maar die hebben hen
anders gevormd.**

SOCIAL INJUSTICE



GLOBAL CRISES



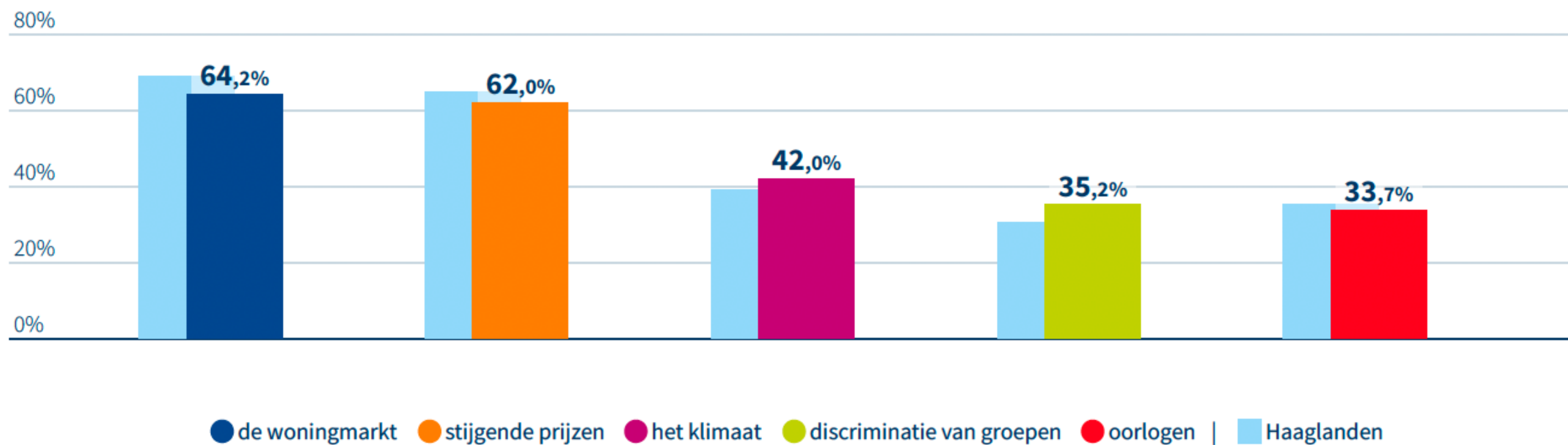
POLITICAL POPULISM



ENVIRONMENTAL CRISIS



Heeft (heel) veel zorgen over - top 5 Rijswijk

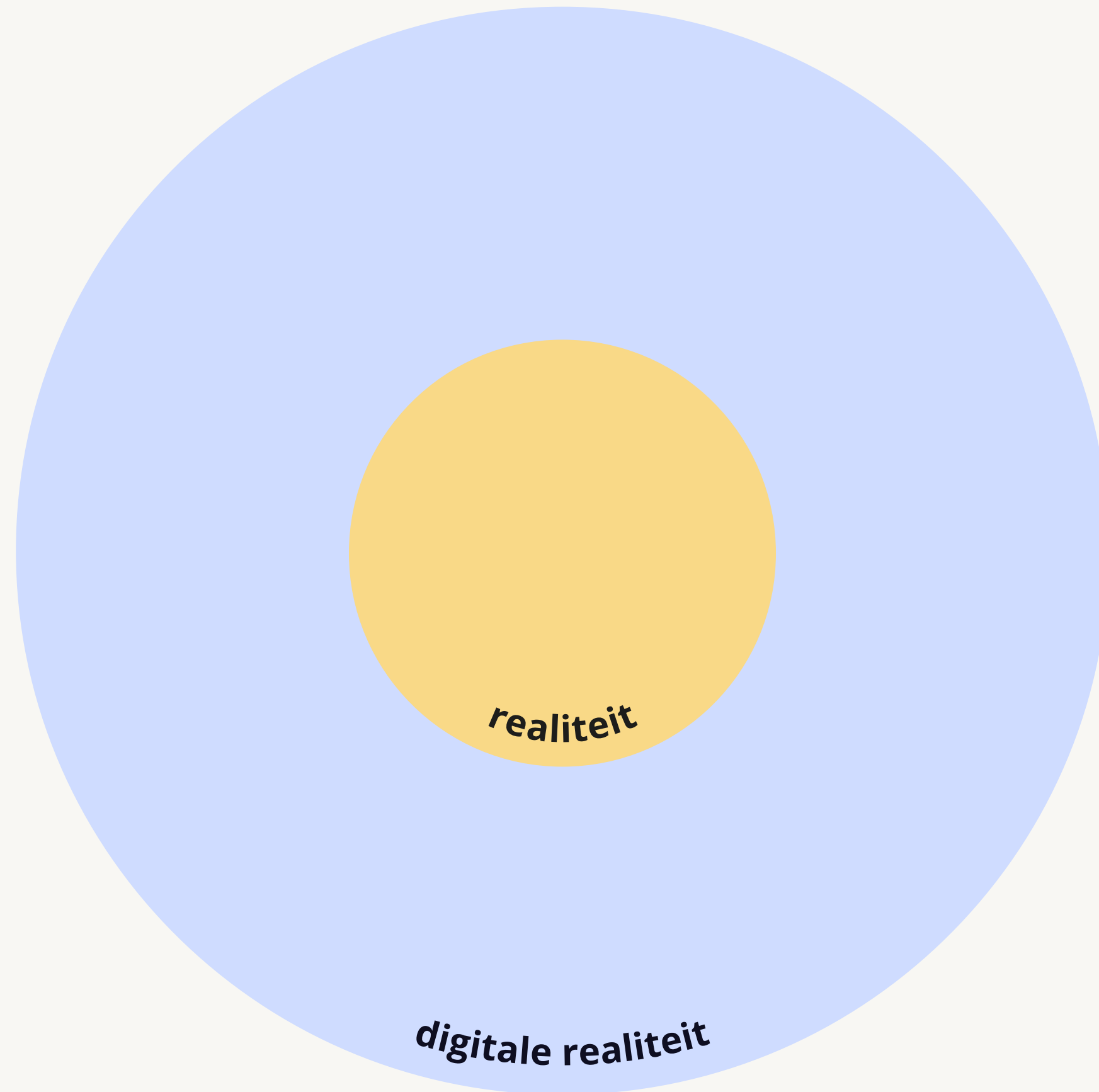


WERELDWIJDE ECONOMISCHE ONZEKERHEID



TECHNOLOGIE!

**Technologie =
toegang tot
wereldwijde informatie**



**Technologie transformeert
alles op een
fundamenteel niveau.**



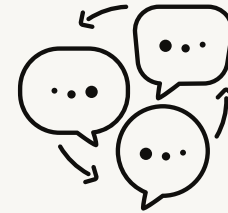
**Zijn op
zoek naar**



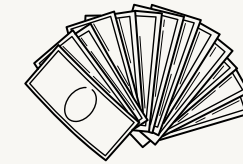
purpose



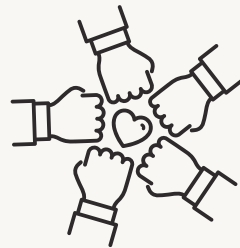
samenwerken



open
onderhandeling



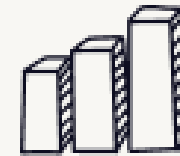
eerlijke beloning



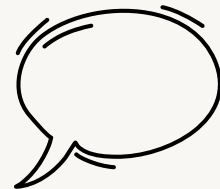
echt contact



werk-privé balans



persoonlijke groei
& ontwikkeling



wereldwijde
communicators



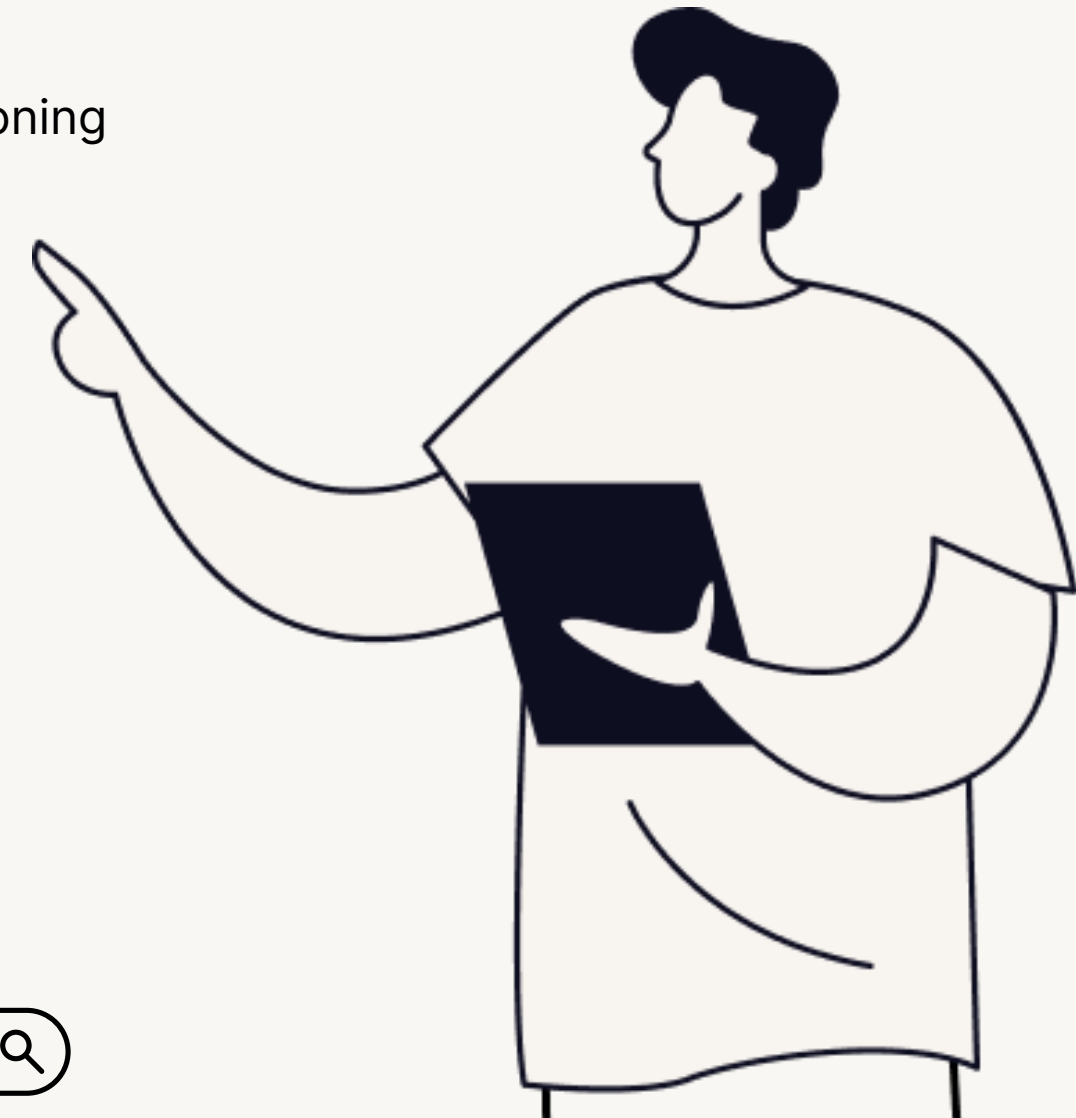
creatievelingen &
bijdragers

Search...



gezagsuitdagers

digital natives



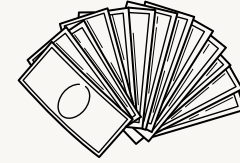
Sources:
Deloitte Global (2024)
Justenhoven & Schossau (2023)
Randstad (2025)

Zij zijn



purpose

90% maakt zich (veel) zorgen over minstens één maatschappelijk vraagstuk. Laat hen bijdragen aan verandering.



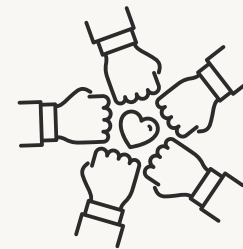
eerlijke beloning

1/3 heeft moeite om rekeningen te betalen; houd de kosten transparant en bied goedkope trajecten aan.



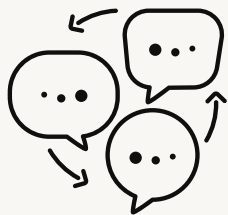
samenwerken

Meer dan gemiddeld behoefte aan samenwerken en mensen ontmoeten (7,1 versus 6,6 gemiddeld)



echt contact

2 op de 3 voelen zich eenzaam; clubs kunnen daar een remedie voor zijn.



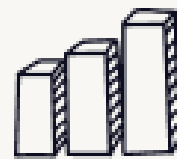
open onderhandeling

83% voelt zich assertief: stimuleer co-creatie en duidelijke onderhandelingen over verwachtingen.



werk-privé balans

Studeren en werken zijn de grootste stressfactoren; ontwerp flexibele functies en roosters.

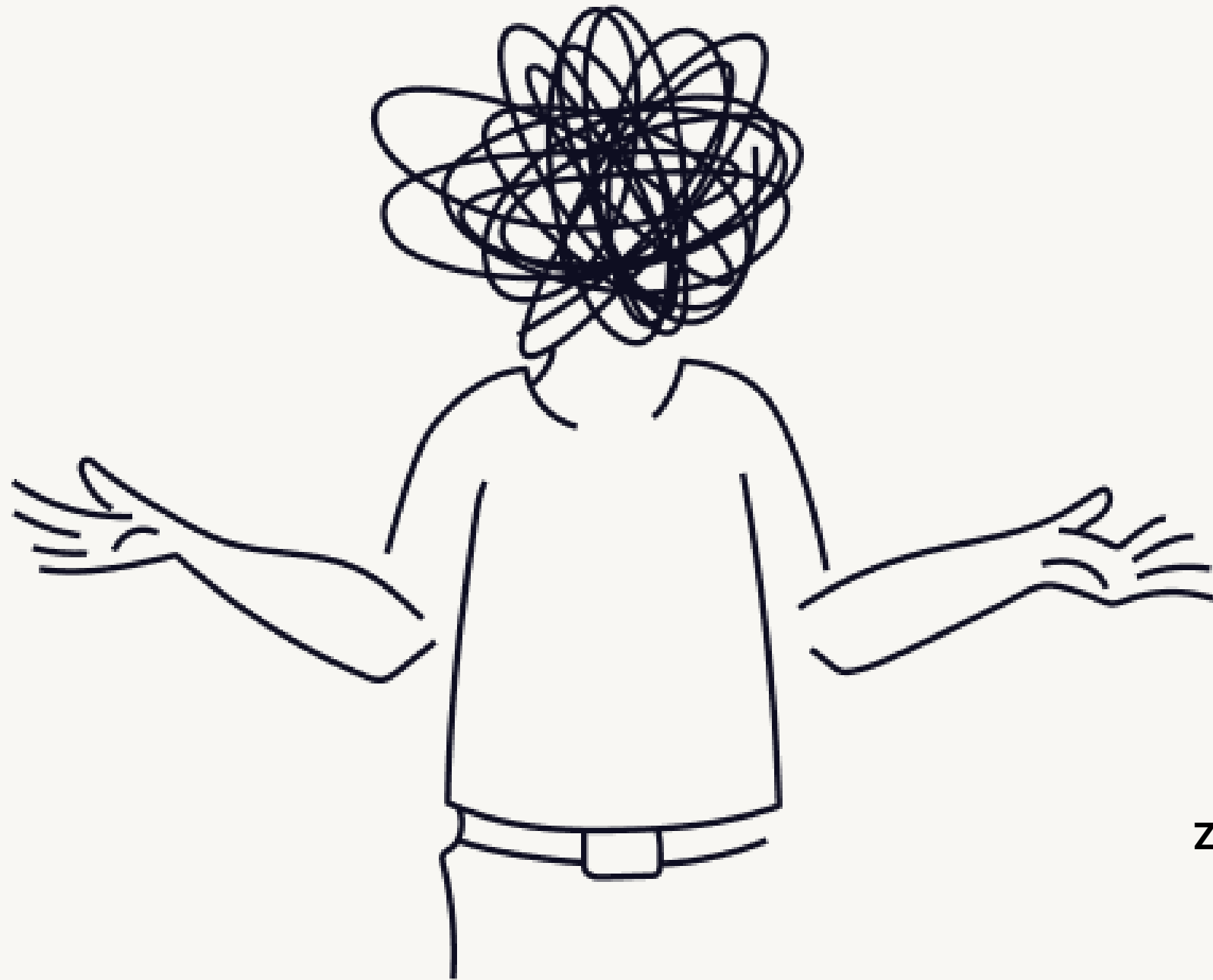


persoonlijke groei & ontwikkeling

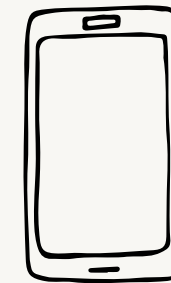
70% volgt een opleiding; 56% combineert werk en studie. Ze zijn niet lui, ze streven naar groei!



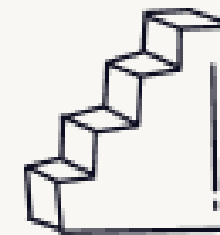
digital natives



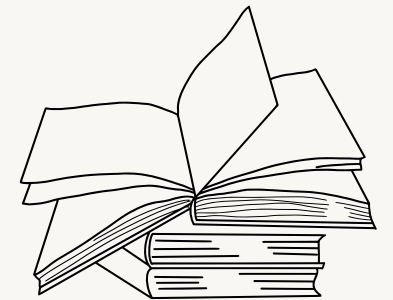
Ze worstelen met



mentale
gezondheid



verwachtingen



tijd

Ze hebben weinig ervaring met



Zelfvertrouwen



Netwerken/horen
buiten hun
'bubbel'

Sources:

Deloitte Global (2024)

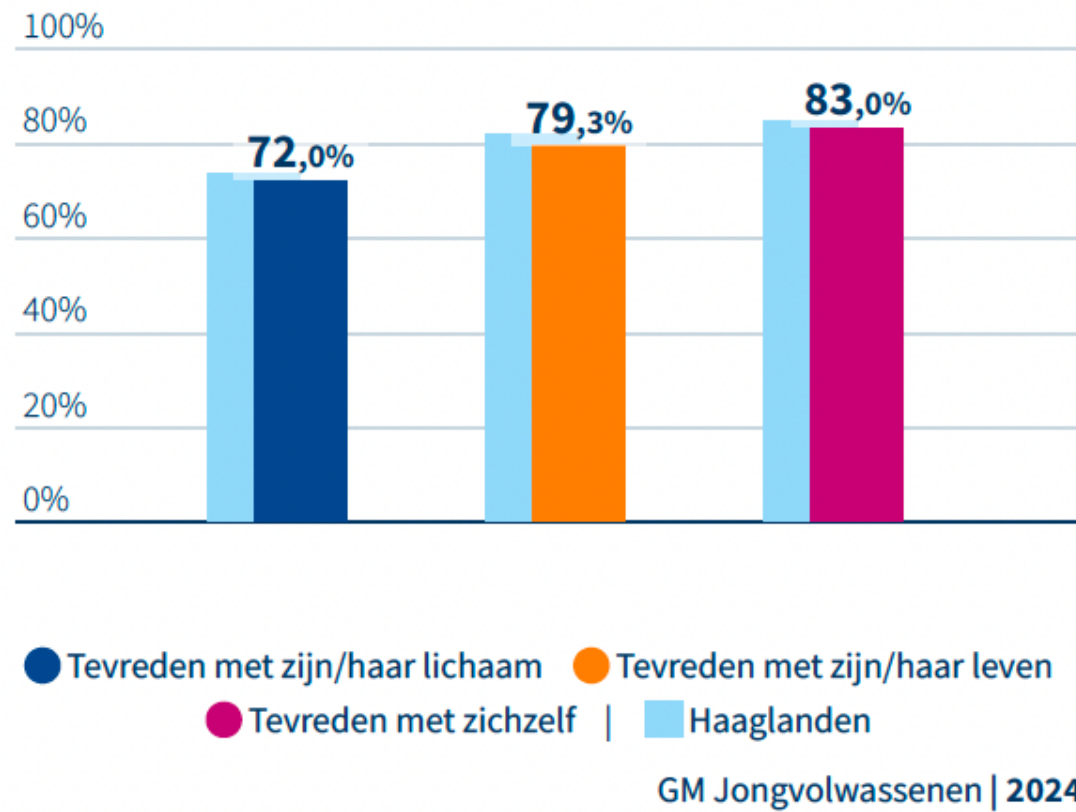
Justenhoven & Schossau (2023)

Randstad (2025)

Gezondheidsmonitor

Jongvolwassenen 2024

Tevreden met leven, lichaam en zichzelf Rijswijk



Tevreden met zijn leven



78,2%

Rijswijk



83,9%

Haaglanden

GM Jongvolwassenen | 2024

Tevreden met haar leven



80,9%

Rijswijk

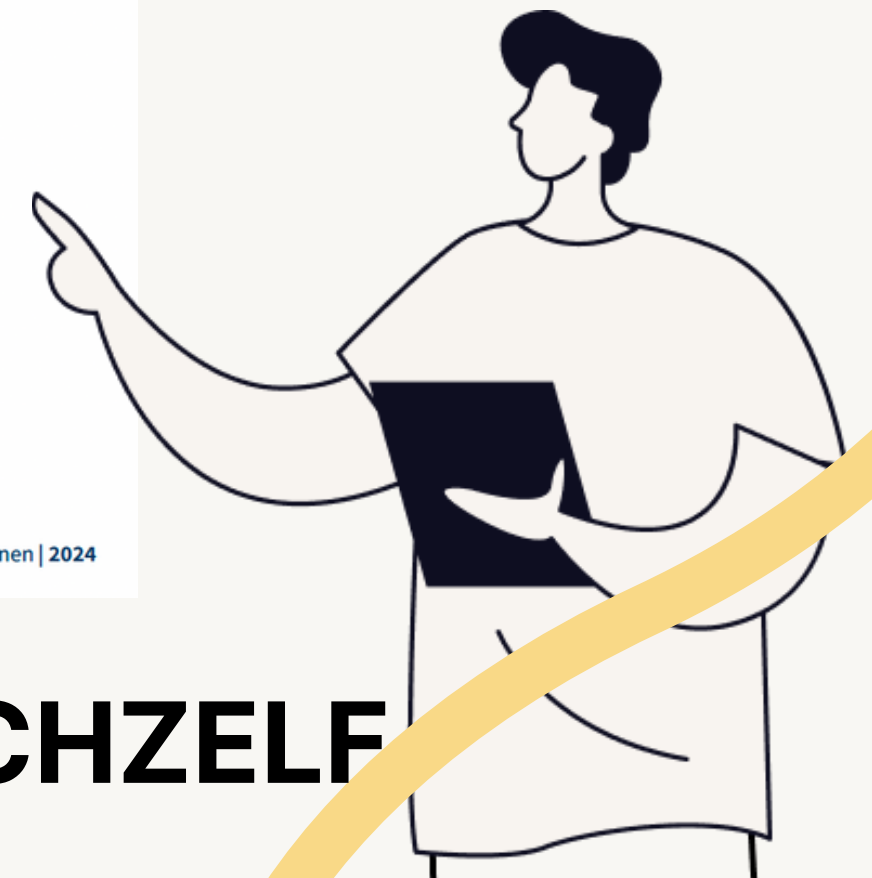


80,0%

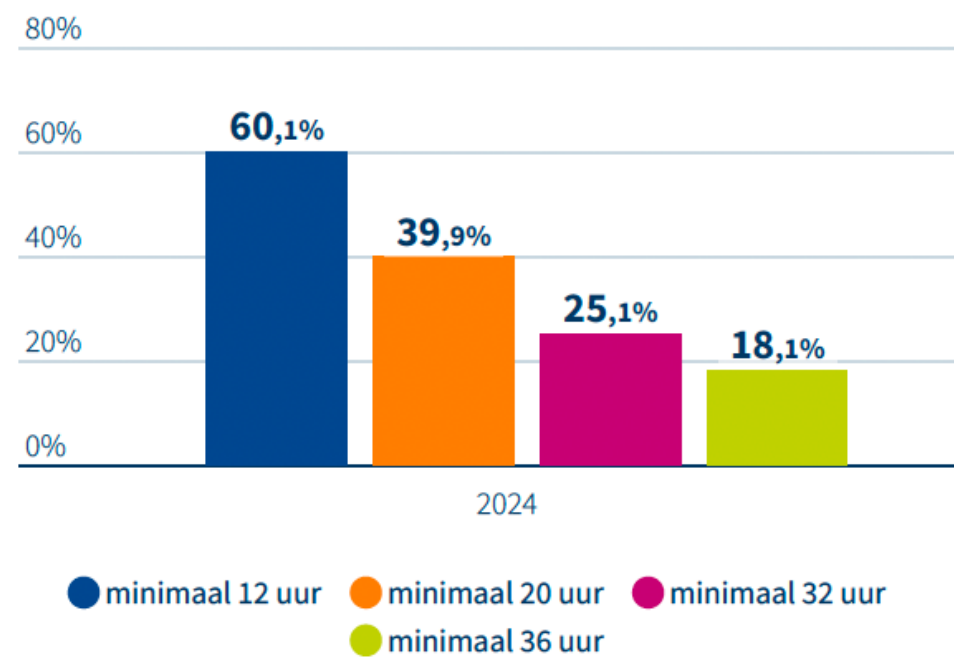
Haaglanden

GM Jongvolwassenen | 2024

RIJSWIJKSE JONGEREN TEVREDEN MET ZICHZELF



Aantal uren werk Rijswijk



GM Jongvolwassenen | 2024

Is werkloos/werkzoekend



11,8%
Rijswijk



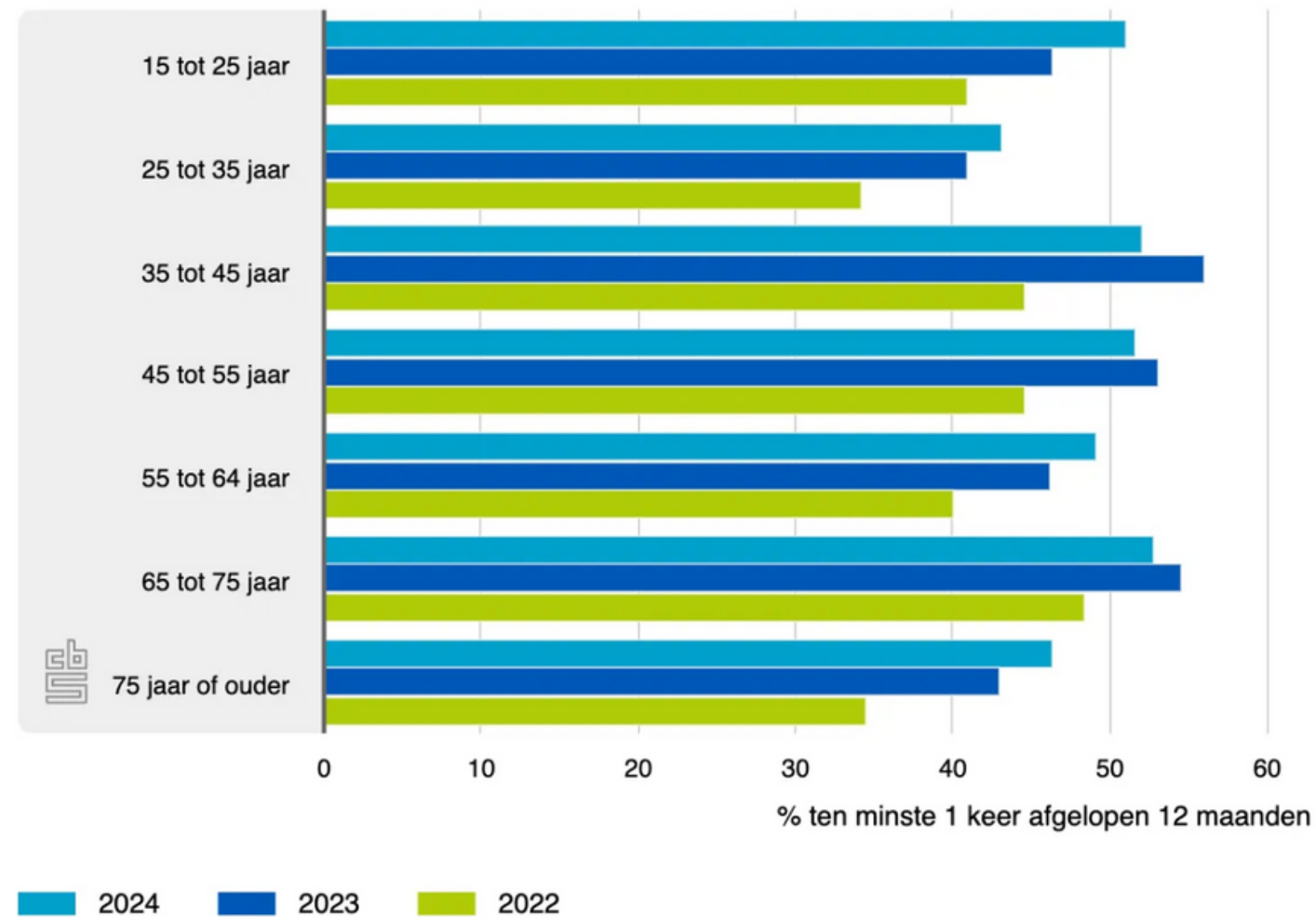
11,1%
Haaglanden

GM Jongvolwassenen | 2024

60% WERK MINIMAAL 223 UREN



2.4.1 Vrijwilligerswerk naar leeftijd



AANTAL VRIJWILLIGGERS 15-25 GESTEGEN



Eenzaamheid

Rijswijk



Haaglanden



0% 20% 40% 60% 80% 100%

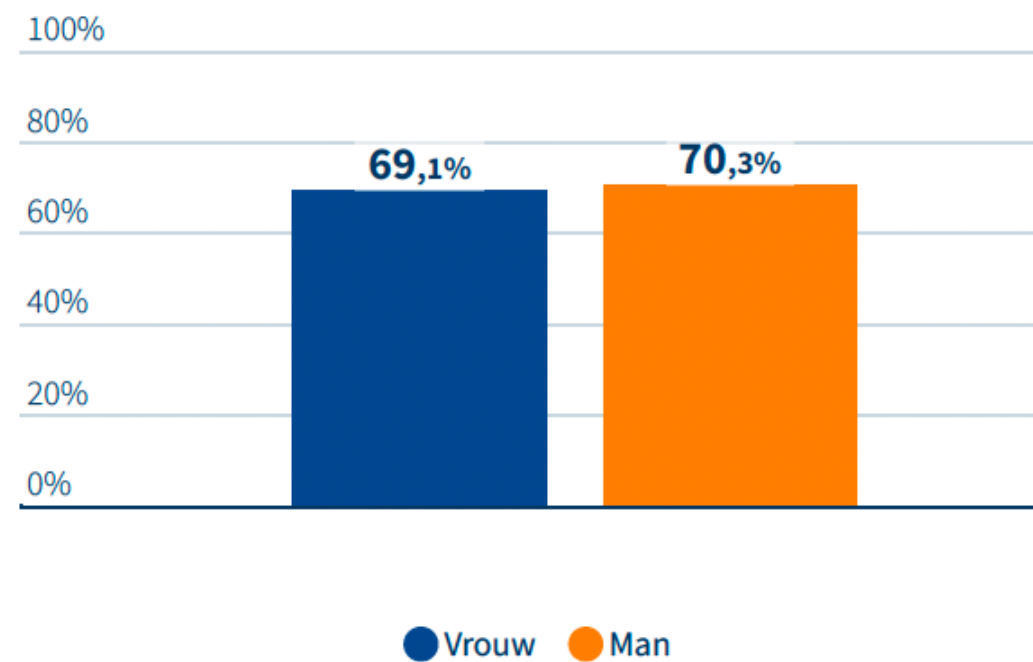
● niet eenzaam ● enigszins eenzaam ● sterk eenzaam

GM Jongvolwassenen | 2024

66% VOELT ZICH ENIGSZINS TOT STERK EENZAAM



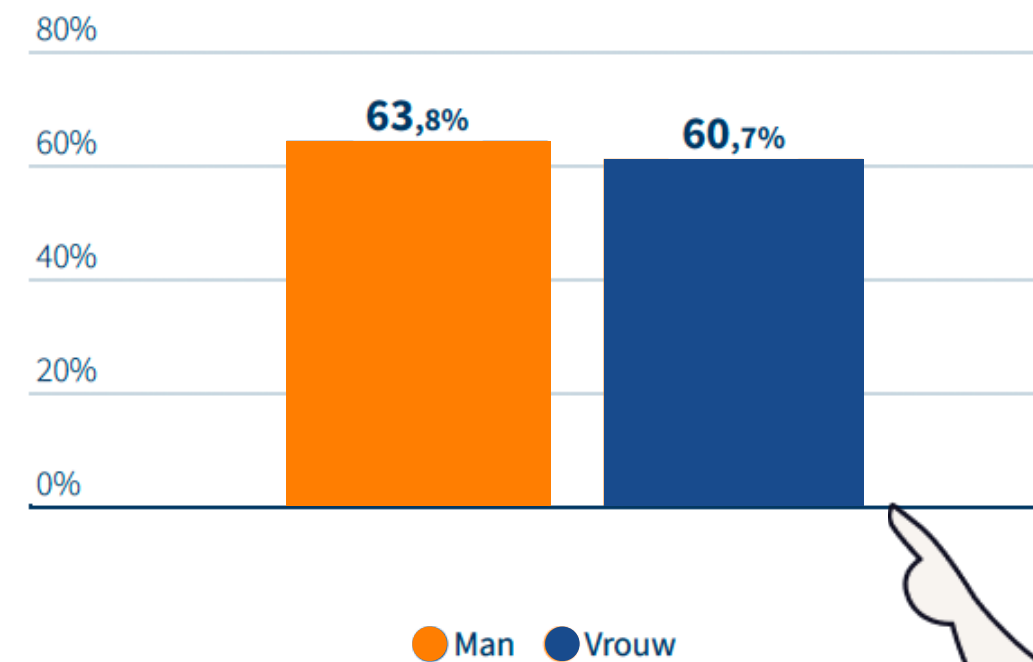
Emotioneel eenzaam, naar geslacht Rijswijk



GM Jongvolwassenen | 2024

Emotionele eenzaamheid is eenzaamheid door het missen van een intieme band met iemand, zoals een goede vriend of een partner.

Sociaal eenzaam, naar geslacht Rijswijk



GM Jongvolwassenen | 2024

Sociale eenzaamheid is eenzaamheid door een gebrek aan een sociaal netwerk, zoals vrienden, familie en burens.



Eenzaamheid is één van de belangrijkste risicofactoren voor het ontwikkelen van mentale klachten.

Daarnaast kan eenzaamheid zorgen voor:

- gedragsproblemen
- lichamelijke problemen
- maatschappelijke problemen



Suïcidale gedachten



38,5%

Rijswijk

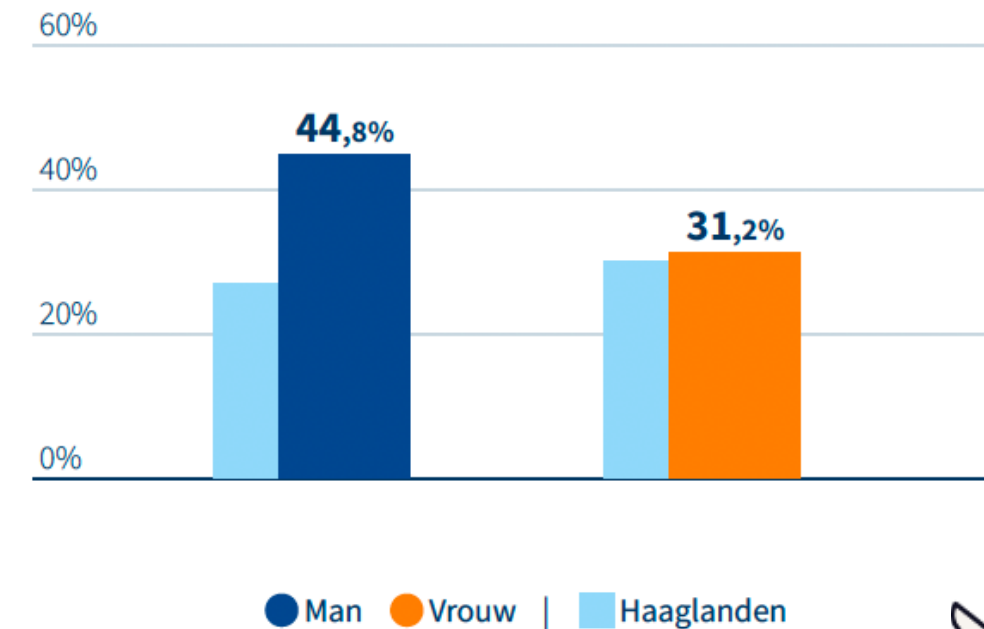


28,9%

Haaglanden

GM Jongvolwassenen | 2024

Suïcidale gedachten, naar geslacht Rijswijk



GM Jongvolwassenen | 2024

**38,5 % VAN DE JONGEREN IN RIJSWIJK HEEFT
SUÏCIDALE GEDACHTEN WAARVAN HET GROOTSTE
DEEL JONGENS**



Voelt zich (heel) vaak gestrest



44,7%

Rijswijk

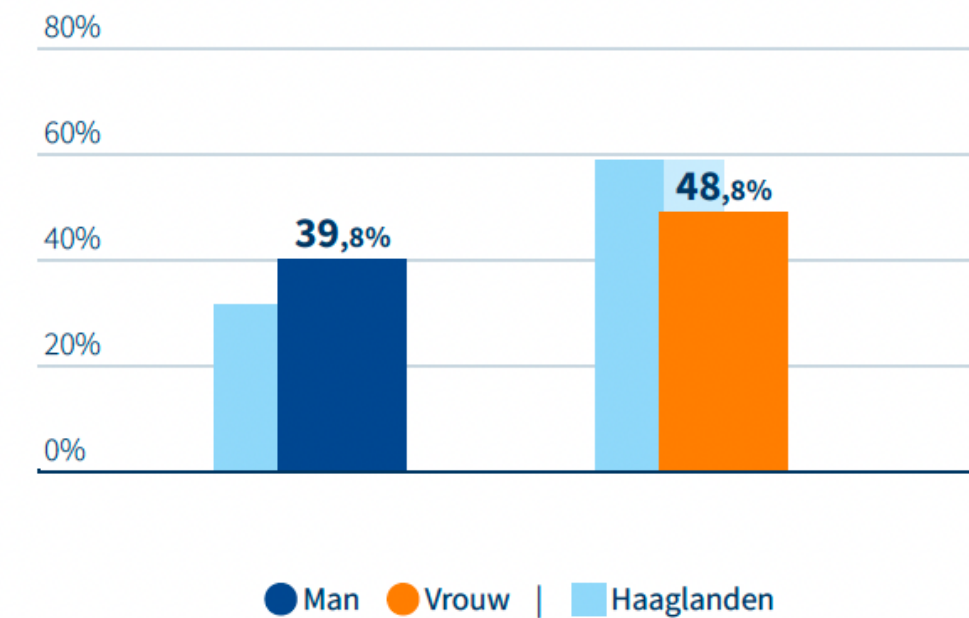


44,9%

Haaglanden

GM Jongvolwassenen | 2024

Voelt zich (heel) vaak gestrest, naar geslacht
Rijswijk

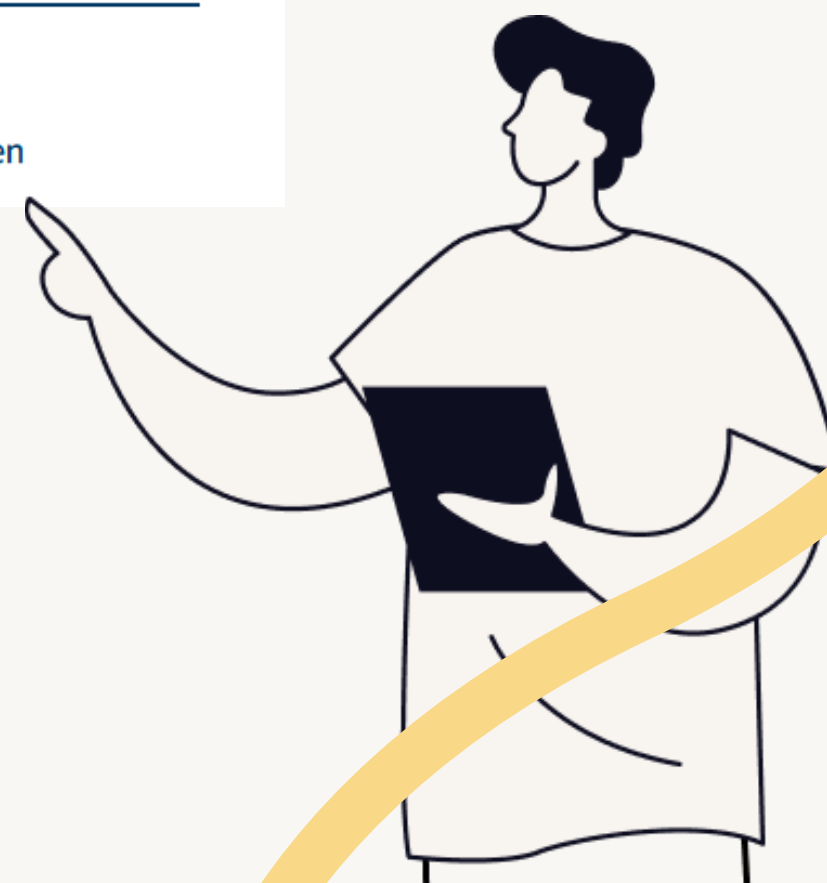
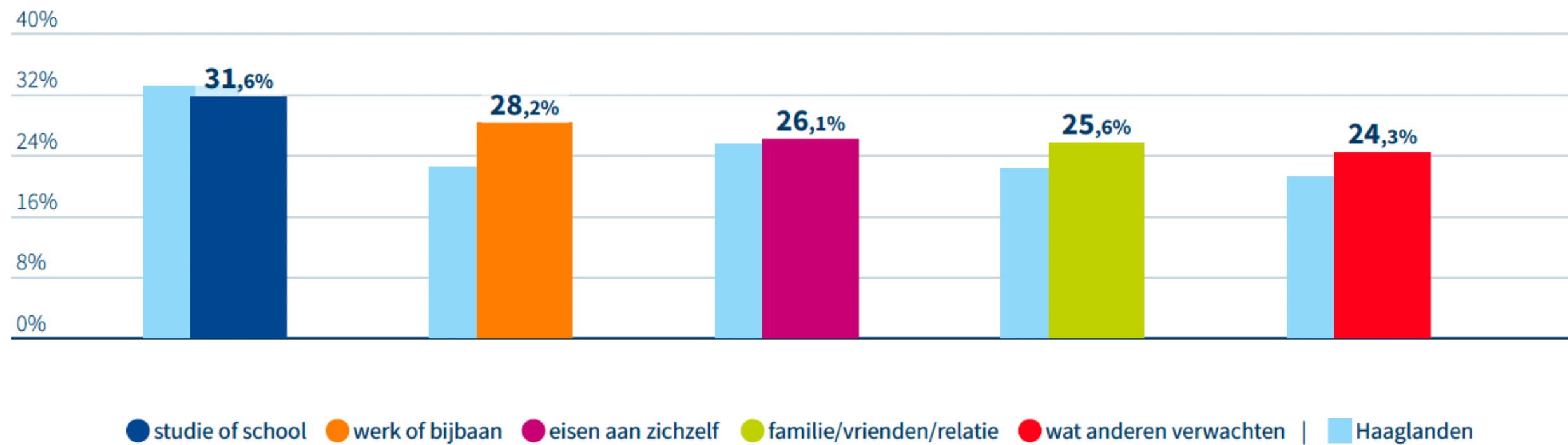


GM Jongvolwassenen | 2024

44 % VOELT ZICH (HEEL VAAK) GESTREST
JONGENS MEER DAN MEIDEN



Bronnen van stress - Top 5 Rijswijk



Heeft moeite om alles te betalen wat moet



32,7%

Rijswijk

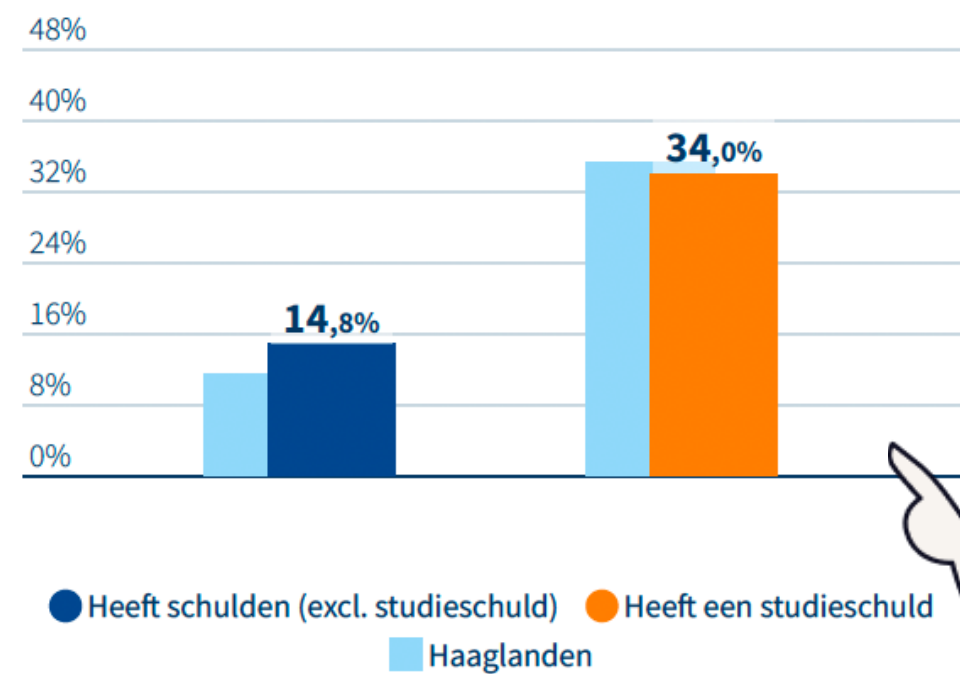


30,0%

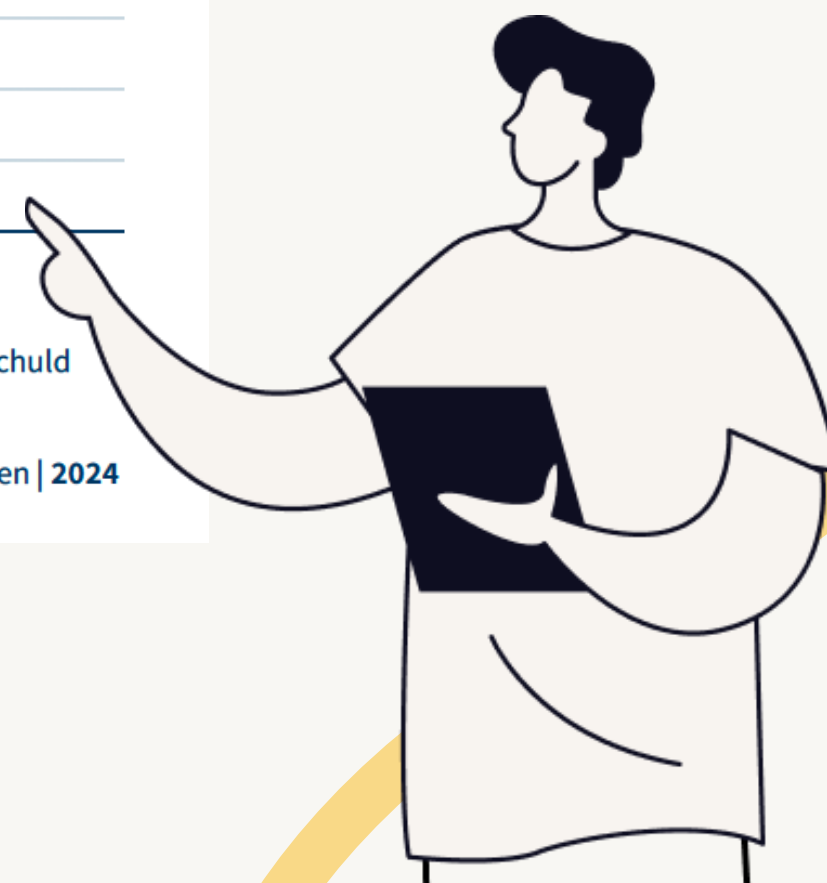
Haaglanden

GM Jongvolwassenen | 2024

Heeft schulden of een studieschuld Rijswijk



GM Jongvolwassenen | 2024





Let's talk about the boys..



[Watch video on YouTube](#)

Error 153

Video player configuration error



Binnen 17 minuten op YouTube Shorts en 9 minuten op TikTok kregen generieke tieneraccounts al manosphere-content te zien, waarna dit opliep tot 76% (TikTok) en 78% (YouTube Shorts) van alle aanbevelingen.

De manosphere is een online netwerk van communities, influencers en platforms die draaien om traditionele of extreme ideeën over mannelijkheid.



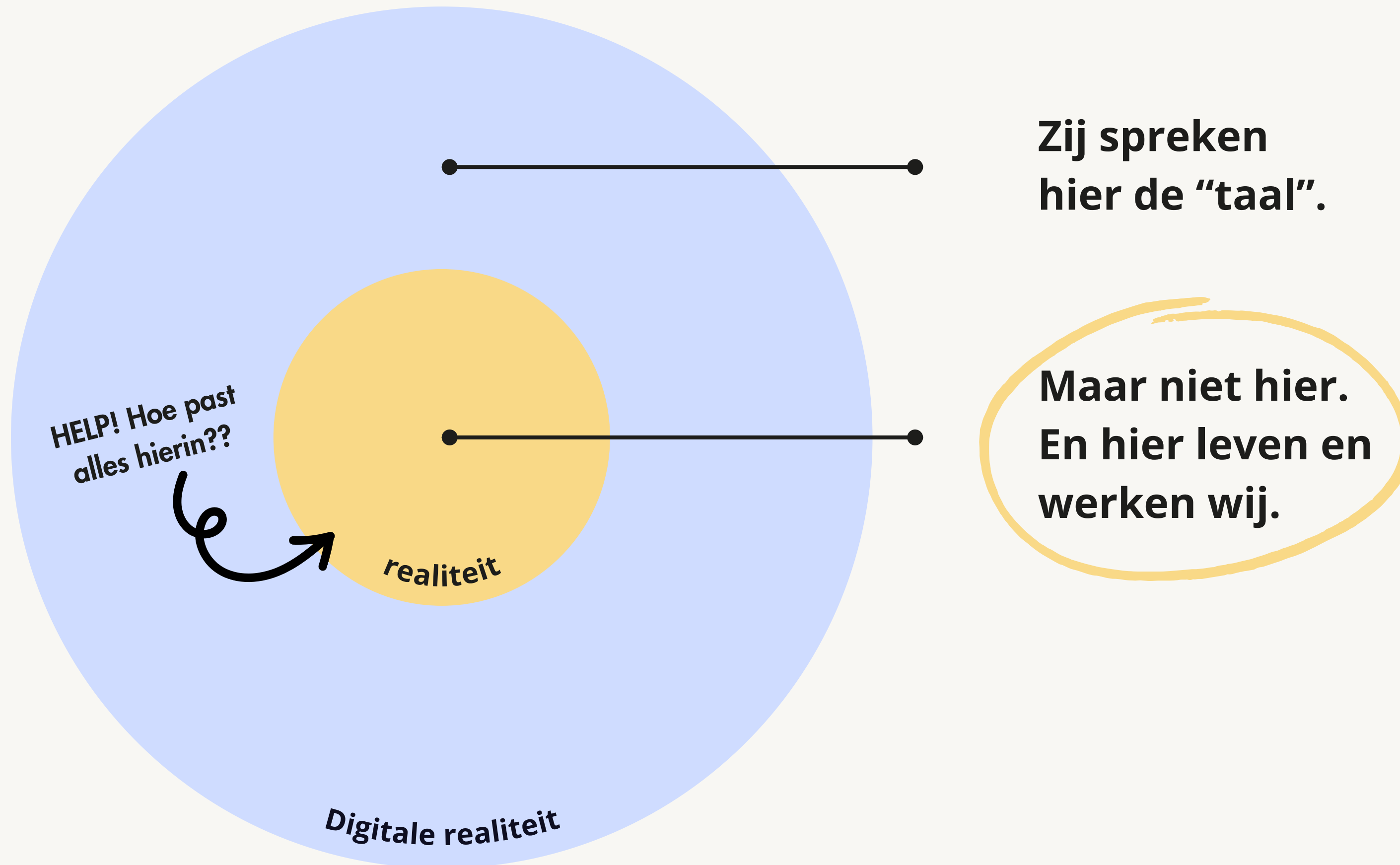
[Watch video on YouTube](#)

Error 153

Video player configuration error



‘Sport coaches are mental health workers in disguise’



**Maar zijn het dan
zielige slachtoffers?**

Absoluut niet!

**Ze hebben simpelweg
een andere benadering nodig!**



**Gericht op authenticiteit,
oprechte verbondenheid en
het échte verhaal.**



Verbind met de jongeren
Want we zijn allemaal ooit
zo geweest.

Waardering & impact

Bedank snel en vaak + laat concreet resultaat zien.
Highlight vrijwilligers (spotlight, socials)

Groei & skills

Micro-trainingen, certificaat, referentie.
Benoem welke skills ze ontwikkelen.

Flexibiliteit

Korte, duidelijke shifts.
Pick-a-shift / app- of WhatsApp-planning.
Respecteer tentamens & piekdrukke.

Autonomie & invloed

Laat ze meedenken en kiezen tussen taken.
Vraag regelmatig feedback.

Community & fun

Buddy-systeem.
Regel sociale momenten los van het werk.

Echte aandacht

*Check regelmatig hoe het gaat (energie, belastbaarheid).
Creëer een veilige, open sfeer.*





Eva van Leeuwen

FOUNDER, YOUNG HEROES

Let's connect!



WWW.YOUNGHEROES.COM

Sources*

- Boccoli, G., Gastaldi, L., & Corso, M. (2022). The evolution of employee engagement: Towards a social and contextual construct for balancing individual performance and wellbeing dynamically. *International Journal of Management Reviews*, 25(1), 2–28. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12304>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023). At what age do workers retire? In *The Netherlands in numbers 2023*. <https://longreads.cbs.nl/the-netherlands-in-numbers-2023/at-what-age-do-workers-retire/>
- Coetzee, M., Veldsman, D., Potgieter, I. L., & Ferreira, N. (2025). Measuring enablers and indicators of employee engagement: Internal validity of the Flow@Work engagement survey. *Heliyon*, 11(3), e42386. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e42386>
- Culture Amp. (2023). State of the manager: Data and insights into the manager experience. Culture Amp.
- Deloitte Global. (2024, May). Mental health today: A deep dive based on the 2024 Gen Z and Millennial survey. <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/genzmillennialsurvey-mental-health-deep-dive-2024.pdf>
- El-Mafaalani, A., Kurtenbach, S., & Strohmeier, K. P. (2025). *Kinder – Minderheit ohne Schutz: Aufwachsen in der alternden Gesellschaft*. Köln: Verlag.
- El-Mafaalani, A. (2020a). *Mythos Bildung: Die ungerechte Gesellschaft, ihr Bildungssystem und seine Zukunft*. Köln: Verlag.
- El-Mafaalani, A. (2020b). *Das Integrationsparadox: Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt (Umfassend erweiterte Ausgabe)*. Köln: Verlag.
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64(4), 489–499. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.021>
- Gallup. (2023). State of the global workplace: 2023 report. Gallup.
- Gerhardt, M. W. (2024, March 13). Why we need intergenerational friendships at work. *Harvard Business Review*. <https://www.hbr.org/2024/03/why-we-need-intergenerational-friendships-at-work>
- Hamster, M., Boer, M., Hessing, B., & Ahlers, J. (2021). Millennials & Gen Z – Gedreven door Ontwikkeling: Whitepaper Young Professional Onderzoek #5. Careerwise.

Sources*

- Iyengar, S. S., & Lepper, M. R. (2000). When choice is demotivating: Can one desire too much of a good thing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 995–1006. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.995>
- Justenhoven, R., & Schossau, H. (2023, June 13). Young talents im Fokus: Erkenntnisse aus unserer globalen Employee Experience Studie [Webinar slides]. Welliba.
- Katz, R., Ogilvie, S., Shaw, J., & Woodhead, L. (2021). *Gen Z, explained: The art of living in a digital age*. University of Chicago Press.
- Moose, A., & Bhargawa, R. (2024, April 5). A generation adrift: Why young people are less happy and what we can do about it. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/stories/2024/04/youth-young-people-happiness/>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (n.d.). Employment rate by age group. OECD. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/employment-rate-by-age-group.html>
- Pierce, J. R., & Aguinis, H. (2009). The too-much-of-a-good-thing effect in management. *Journal of Management*, 36(4), 901–932. <https://doi.org/10.1177/0149206311410060>
- Poirel, G., & Coppola, M. (2021, March 12). Wrong numbers: Why a focus on age can mislead workforce development. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/insights>
- Randstad. (2025, September 8). New research finds Gen Z's average job stint is 1.1 years — but it's not job-hopping, it's growth-hunting. Randstad. <https://www.randstad.com/press/2025/genz-workplace-blueprint/>
- Randstad. (2025). *The Gen Z workplace blueprint: Future-focused, fast-moving* [Report].
- Scherr, A., Reinhardt, A., & El-Mafaalani, A. (Eds.). (2023). *Handbuch Diskriminierung* (2nd ed.). Wiesbaden: Verlag.
- UNICEF Nederland. (2025). *Jongerenadvies 2025*. UNICEF Nederland. <https://app-sncu01saas51g0rp001.cms.optimizely.com/globalassets/files/jeugd/unicef-jongerenadvies-2025.pdf>
- Zhou, E. (2020). The too-much-of-a-good-thing effect of job autonomy and its explanation mechanism. *Psychology*, 11(2), 299–313. <https://doi.org/10.4236/psych.2020.112019>