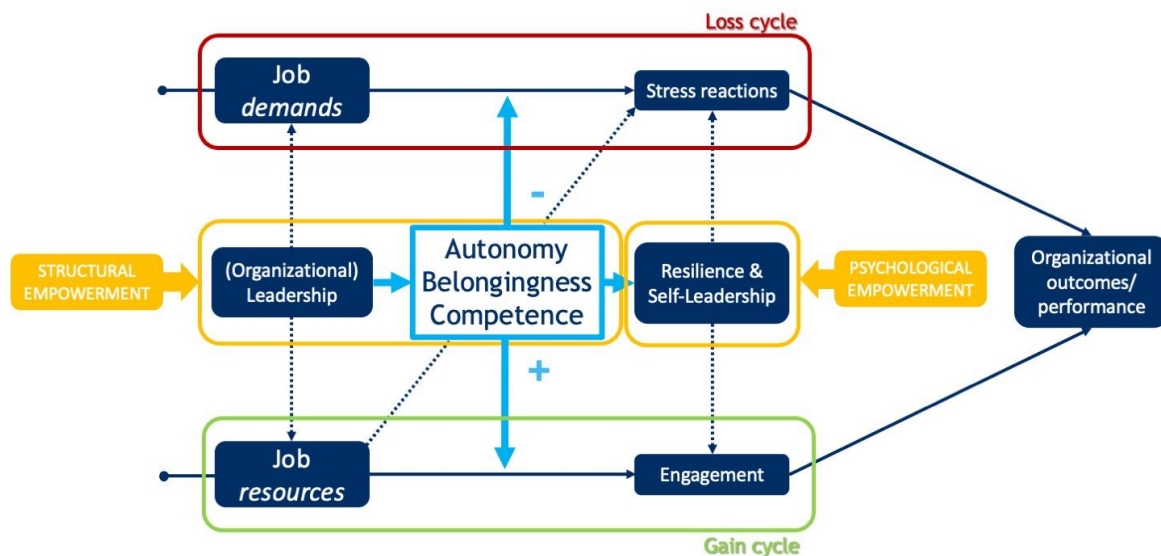


JDR-ZDT-MODEL



Het JDR-ZDT-model fungeert als theoretisch en praktisch referentiekader voor de aanpak binnen Samen aan Z.

Het toont hoe organisaties kunnen terechtkomen in een loss cycle, gekenmerkt door hoge job demands en stressreacties, met negatieve gevolgen voor retentie en kwaliteit van zorg of dienstverlening. Tegelijk maakt het zichtbaar hoe een gain cycle kan worden opgebouwd via job resources en engagement, wat leidt tot positieve organisatie-uitkomsten.

Centraal in het model staat het evenwicht tussen beide cycli, dat tot stand komt door de wisselwerking tussen leiderschap op organisatieniveau en zelfleiderschap op individueel niveau. Leiderschap creëert de voorwaarden waarbinnen medewerkers hun zelfleiderschap en veerkracht kunnen ontwikkelen, door in te zetten op autonomie, verbondenheid en competentie zoals beschreven binnen de zelfdeterminatietheorie (Bakker & Demerouti, 2007; Franck, 2027; Ryan & Deci, 2000).

Binnen Samen aan Z vertaalt dit zich in een combinatie van trajecten die inzetten op structurele empowerment via leiderschap en organisatiecontext, en trajecten die het zelfleiderschap en de veerkracht van medewerkers versterken. Deze samenhang is essentieel, aangezien onderzoek aantoonde dat psychologische empowerment voortvloeit uit structurele empowerment. Het model benadrukt daarmee het belang van een geïntegreerde, meerlagige aanpak om duurzame verandering te realiseren.

Referentie:

Franck, E. (2027). Leiderschap is energie management. Uitgeverij Peckmans.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>