

Werkbeleving onder hoogbegaafde werkers

Definitief Rapport Meting 1

04-01-2013
Universiteit Utrecht
Gaby Reijseger
Maria C. W. Peeters
Toon W. Taris



Universiteit Utrecht

In samenwerking met:



instituut
hoogbegaafdheid
volwassenen



Inhoudsopgave

1	Het onderzoeksrapport: Inleiding & Opzet	2
	1.1 Algemeen	2
	1.2 Aanleiding & doelstellingen	2
	1.3 Doelstelling Meting 1	2
	1.4 Doelstelling Meting 2	3
2	Overzicht onderzoeksprocedure	4
	2.1 Achtergrond	4
	2.2 Procedure	4
	2.3 Vergelijklingsgroepen	4
	2.3.1 Hoogbegaafden onderling	4
	2.3.2 Benchmark Nederlandse beroepsbevolking	5
	2.3.3 Vergelijklingsgroep data onderzoekers Universiteit Utrecht	5
	2.4 Vragenlijst	5
3	Overzicht respons	6
	3.1 Demografische gegevens	6
	3.2 Werkgegevens	7
4	Rapportage Meting 1	8
	4.1 Leeswijzer tabellen met benchmark	8
	4.2 Aansluiting	9
	4.2.1 Persoon-Omgeving fit	9
	4.3 Werkbeleving	11
	4.3.1 Bevlogenheid	11
	4.3.2 Burnout	13
	4.3.3 Werkgerelateerde verveling door onderstimulering	15
	4.4 Organisatie-uitkomsten	17
	4.4.1 Taakprestatie	17
	4.4.2 Arbeidssatisfactie	19
5	Algemene conclusie	21
	5.1 Aansluiting/Fit	21
	5.2 Werkbeleving	21
	5.3 Organisatie-uitkomsten	22
	Bijlage A: Wetenschappelijke referenties	23
	Bijlage B: Vragenlijst	26

1 Het onderzoeksrapport: Inleiding en opzet

1.1 Algemeen

In samenwerking met Meriones Advies o.l.v. drs. Sieuwke Ronner, het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen o.l.v. dr. Noks Nauta en Organisatieadviesbureau Koos van de Spek wordt door de Universiteit Utrecht, afdeling Arbeids- & Organisationspsychologie, een grootschalig onderzoek uitgevoerd naar werkbeleving onder hoogbegaafde werkers. Het huidige rapport presenteert hieronder de eerste resultaten van de eerste meting. De doelgroep is via verschillende kanalen (o.a. Mensa Nederland) benaderd om deel te nemen aan dit onderzoek. Dit heeft geleid tot een respons van $N = 1262$ hoogbegaafde werkers.

1.2 Aanleiding & doelstellingen

Het relatieve gebrek aan empirisch onderzoek onder hoogbegaafde werkers was de aanleiding voor huidig onderzoek. Bij kinderen wordt er al geruime tijd aandacht besteed aan hoogbegaafdheid. Zo zijn er in het onderwijs allerlei programma's met als doel hoogbegaafde kinderen beter te laten functioneren, hen gebruik te leren maken van hun eigen mogelijkheden en hen zich beter te laten voelen op het gebied van mentaal welzijn. Dit is anders bij volwassenen die werkzaam zijn in arbeidsorganisaties. Tot op heden is er beperkt aandacht voor deze specifieke groep werknemers: meestal wordt er vanuit gegaan dat zij zich, met hun hoge intelligentie, wel zullen redden. Sinds 2002 is er in de praktijk in Nederland meer aandacht gekomen voor hoogbegaafdheid op het werk (i.e. Nauta & Corten, 2002), want het is zeker niet vanzelfsprekend dat hoogbegaafden zich op basis van hun hoge intelligentie wel redden in arbeidsorganisaties. Het is zelfs goed denkbaar dat hoogbegaafden op het werk juist méér problemen ervaren dan anderen, bijvoorbeeld omdat ze zich vervelen en/of niet begrepen worden.

Vanuit de praktijk wordt regelmatig de observatie gedaan dat deze groep hoogbegaafde werkers mogelijk op een andere manier gemotiveerd moet worden dan niet-hoogbegaafde werkers om zo een win-win situatie te creëren voor zowel de hoogbegaafde werkers als de werkgevers. Met dit onderzoek hebben de initiatiefnemers daarom als doel enkele verschillende aspecten in kaart te brengen die mogelijk een belangrijke rol spelen in de arbeidsmotivatie/het welbevinden en optimale functioneren van hoogbegaafde werkers in arbeidsorganisaties.

Om deze doelstelling te kunnen behalen is ervoor gekozen een longitudinaal vragenlijstonderzoek uit te zetten van minimaal twee metingen. De vragenlijst vraagt naar de ervaren aansluiting bij de organisatie/het werk (ook wel fit genaamd) en het welbevinden op het werk onder hoogbegaafde werkers. Daarbij wordt bovendien gekeken naar enkele organisatie-uitkomsten.

1.3 Doelstelling Meting 1

De onderzoeksvragen die bij meting 1 van dit onderzoek centraal stonden zijn:

1. In welke mate ervaren hoogbegaafde werkers een fit met hun werkomgeving? Specifiek gaat het hierbij om in welke mate zij;
 - a. zich op hun plek voelen in de organisatie,
 - b. aansluiting vinden bij hun organisatie en met hun werk, en
 - c. een goede fit ervaren tussen werk- en privéleven?
2. Hoe beleven hoogbegaafde werkers hun werk met betrekking tot ervaren stress (burnout), ervaren arbeidsplezier (bevlogenheid) en ervaren onderstimulatie (werkgerelateerde verveling)?

3. Hoe staat het met de arbeidstevredenheid en het functioneren (organisatie-uitkomsten) van hoogbegaafde werknemers?

In het huidige rapport worden bovenstaande vragen beantwoord.

1.4 Doelstelling Meting 2

We veronderstellen dat de drie aspecten die hierboven zijn benoemd elkaar wederkerig beïnvloeden in het functioneren van hoogbegaafde werknemers. Het uitgangspunt is dat de talenten van hoogbegaafde werknemers optimaal worden benut als er een goede *fit* is tussen enerzijds hun kennis, motivatie en vaardigheden en anderzijds de kenmerken van hun werkomgeving. Om deze veronderstellingen te kunnen testen zijn echter meerdere metingen noodzakelijk (minimaal 2). In het vervolgrapport na meting 2 (februari-maart 2013 gepland) zal dan ook dieper worden ingegaan op de verbanden tussen deze constructen.

2 Overzicht onderzoeksprocedure

2.1 Achtergrond

Van eind april 2012 tot half mei 2012 is een online vragenlijstonderzoek uitgevoerd onder werkende hoogbegaafden om de huidige stand van zaken in kaart te brengen in het kader van medewerkers' werkbeleving. Meer dan 3000 hoogbegaafden zijn via verschillende kanalen uitgenodigd om de vragenlijst te beantwoorden. Bij deze meting hebben 1262 medewerkers de vragenlijst volledig ingevuld. Aangezien het niet precies te bepalen is hoeveel hoogbegaafden voor dit onderzoek daadwerkelijk zijn uitgenodigd kan er alleen een respons bij benadering worden gegeven. Ervan uitgaande dat in ieder geval 3000 hoogbegaafden zijn bereikt, waarvan er 2500 in ieder geval aan de voorwaarden voor deelname voldeden komt de respons op ongeveer 50%, wat zeer acceptabel is voor vragenlijstonderzoek zonder persoonlijke uitnodiging voor iedereen.

2.2 Procedure

De hoogbegaafden zijn via verscheidene kanalen geworven. In samenwerking met Mensa Nederland heeft het overgrote deel van de leden van Mensa Nederland een e-mail ontvangen waarin het onderzoek en het doel daarvan werd gepromoot. De e-mail was vergezeld door een link naar de digitale vragenlijst waarin deelnemers nogmaals werd uitgelegd wat het doel van het onderzoek was (inclusief contactgegevens van de onderzoekers). Naast deze emailoproep via Mensa Nederland was de link tevens te vinden op verscheidene fora (e.g. het HB forum) en LinkedIn pagina's van verscheidene groepen (e.g. HB Coaches). Tevens is via de mail een oproep voor het onderzoek gedaan bij enkele besturen/contactpersonen van organisaties die in contact staan met hoogbegaafden.

Op het moment van deelname werd aan alle respondenten gevraagd een persoonlijke code aan te maken ten behoeve van een tweede meting van het onderzoek in de nabije toekomst terwijl anonimiteit gegarandeerd kan blijven. Na het invullen van enkele demografische gegevens en werkgegevens vervolgden de respondenten, afhankelijk van het dienstverband, op-maat-gemaakte, gevalideerde schalen voor de verschillende constructen van het onderzoek.

2.3 Vergelijkingsgroepen

Op basis van het soort dienstverband dat de specifieke hoogbegaafde respondent had op het moment van deelname zijn vergelijkingsgroepen gemaakt. Op deze manier kunnen verschillende groepen hoogbegaafde werkers met elkaar vergeleken worden op de verschillende gemeten constructen van fit, werkbeleving en organisatie-uitkomsten. Verder zijn, daar waar mogelijk, zo veel mogelijk constructen vergeleken met andere groepen werknemers.

2.3.1 Hoogbegaafden onderling

In overleg met alle initiatiefnemers is een categorisering van de hoogbegaafde werkers tot stand gekomen. Afhankelijk van het dienstverband is bepaald welke vragen van toepassing waren voor de specifieke groepen. Hoogbegaafde respondenten die als zelfstandige zonder personeel (ZZP) werkzaam zijn kregen bijvoorbeeld geen vragen die betrekking hadden op het helpen van collegae. De uiteindelijke 5 vergelijkingsgroepen waren:

1. Hoogbegaafde werkers die alleen in loondienst werken.
2. Hoogbegaafde werkers die freelancen en dat hoofdzakelijk doen bij één organisatie.
3. Zelfstandige hoogbegaafde werkers zonder personeel (ZZP-ers) of freelancers met meerdere opdrachtgevers
4. Hoogbegaafde werkers die in een combinatie van loondienst, ZZP, en/of freelance werk werken.

5. Hoogbegaafde werkers die volgens een ander dienstverband (anders) werken dan hiervoor genoemd (met de mogelijkheid om zelf het soort dienstverband in te vullen).

2.3.2 Benchmark Nederlandse Beroepsbevolking

Naast onderlinge vergelijking tussen de vergelijkingsgroepen zijn, waar mogelijk, de resultaten vergeleken met een benchmark (BM) van de Nederlandse beroepsbevolking. Deze benchmark is beschikbaar gesteld door Schouten & Nelissen Inzicht en is gebaseerd op >15000 Nederlandse werknemers uit verschillende sectoren met verschillende functies. De constructen waarvoor deze benchmarks beschikbaar waren zijn:

1. *Bevlogenheid*
2. *Burnout*
3. *Verveling* (BM gebaseerd op ± 2000 respondenten wegens relatief nieuw concept)

2.3.3 Vergelijkingsgroep data onderzoekers Universiteit Utrecht

Voor het construct *taakprestatie* onder organisatie-uitkomsten in paragraaf 4.4.1 is nog geen benchmark van de Nederlandse beroepsbevolking beschikbaar. De vergelijkingsgroep die hier is gebruikt is gebaseerd op eerder verzamelde data van de onderzoekers van de Universiteit Utrecht. Deze data zijn verzameld onder 631 werknemers van een organisatie op het gebied van Business Process Management en documentbeheer. Deze steekproef bevat een variëteit aan functies en functieniveaus.

2.4 Vragenlijst

De vragenlijst is een samenstelling van meerdere, wetenschappelijk gevalideerde schalen, waarmee verschillende aspecten van arbeidsomstandigheden en werkbeleving worden onderzocht. Deze vragenlijsten zijn gebaseerd op wetenschappelijk betrouwbare en gevalideerde instrumenten.

3 Overzicht respons

3.1 Demografische gegevens

In de onderstaande tabellen wordt een overzicht gegeven van de demografische gegevens van de respondenten.

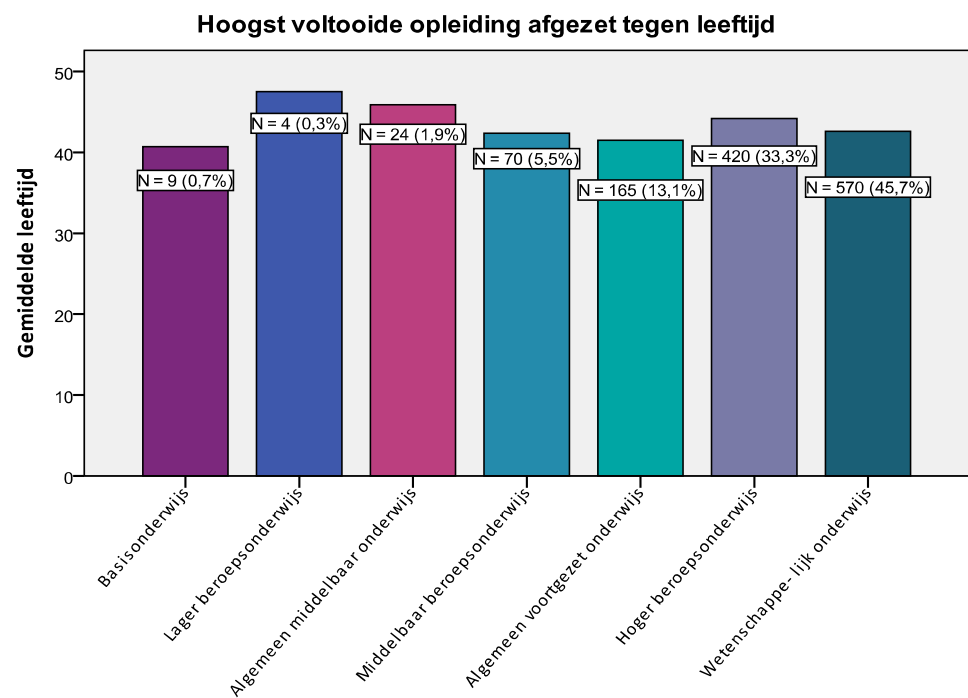
Geslacht	Aantal	Percentage
Man	686	54,4%
Vrouw	576	45,6%
<i>Totaal</i>	1262	100%

Leeftijd	Gemiddelde leeftijd	SD	Range (min. – max.)
Man	44,0	10,4	19 - 84
Vrouw	41,8	9,0	21 - 66
<i>Totaal</i>	43,0	9,8	19 - 84

IQ (N = 946**)	Gemiddelde IQ	SD	Range (min. – max.)
Man	140,9	7,4	123* - 175
Vrouw	140,8	7,0	125* - 177
<i>Totaal</i>	140,8	9,8	123 - 177

Note. * respondenten met IQ < 130 zijn gecontroleerd op registratie bij Mensa Nederland.

** van de 1262 respondenten wisten 946 hun eigen IQ



N = aantal respondenten per hoogstvoltooide opleiding (% van totaal)

3.2 Werkgegevens

In de onderstaande tabellen wordt een overzicht gegeven van enkele werkgegevens van de respondenten.

Dienstverband	Aantal	Percentage
Loondienst	847	67,1%
Freelance met hoofdzakelijk één opdrachtgever	30	2,4%
ZZP/Freelance met meerdere opdrachtgevers	211	16,7%
Combinatie van loondienst/zzp/freelance	83	6,6%
Anders	91	7,2%
<i>Totaal</i>	1262	100,0%

Werkzaam in sector	Aantal	Percentage
Industrie	101	8,0%
Bouw	23	1,8%
Handel en reparatie	32	2,5%
Horeca	4	0,3%
Financiële instelling	62	4,9%
Zakelijke dienstverlening	208	16,5%
Overheid	155	12,3%
Onderwijs	151	12,0%
Zorg	120	9,5%
Media en entertainment	29	2,3%
ICT	200	15,8%
Overig	177	14,0%
<i>Totaal</i>	1262	100,0%

Leidinggevende functie	Aantal	Percentage
Ja	302	23,9%
Nee	960	76,1%
<i>Totaal</i>	1262	100,0%

4 Rapportage Meting 1

In dit onderdeel van het onderzoeksrapport vindt u gedetailleerde resultaten van het onderzoek. Om de interpretatie te vergemakkelijken, zijn de resultaten omgezet van de oorspronkelijke 4-, 5- of 7-puntsschalen in de vragenlijst naar een schaal van 0 tot 10, gelijk aan de schaal van de benchmarks (voor die constructen waarvoor een benchmark beschikbaar is).

4.1 Leeswijzer tabellen met benchmark (BM)

In de volgende paragrafen vindt u de resultaten van de respondenten met betrekking tot het hier gerapporteerde onderzoek. In de paragrafen over werkbeleving (bevlogenheid, burnout en werkgerelateerde verveling) staat naast een grafiek met onderlinge vergelijkingen tussen verschillende groepen hoogbegaafde werkers een tabel waarin de resultaten van hoogbegaafde respondenten afgezet worden ten opzichte van de benchmark.

- Een **rode** balk geeft daarbij aan dat respondenten **slechter** scoren t.o.v. de benchmark
- Een **groene** balk geeft dat respondenten **beter** scoren t.o.v. de benchmark.
- Een **blauwe** balk geeft aan dat het verschil met de benchmark te klein is om er een conclusie aan te verbinden. In het laatste geval scoren respondenten dus **gemiddeld**.

4.2 Aansluiting

4.2.1 Persoon-Omgeving fit

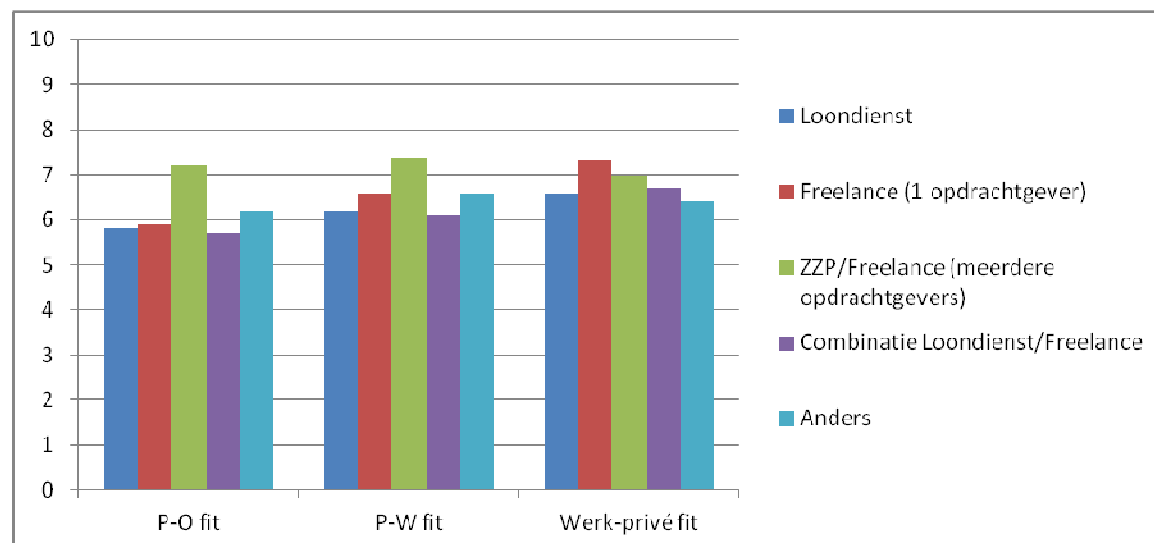
Mensen passen in meer of mindere mate bij hun omgeving. Ook op het gebied van werk is dit van toepassing. Wanneer er sprake is van een goede *fit* tussen werknemers en taakeigenschappen, hangt dit vaak samen met onder andere arbeidssatisfactie, hogere prestaties en welzijn. Wanneer mensen minder goed bij hun werk passen, kan dit leiden tot stress, conflicten en verminderde prestaties.

In dit onderzoek worden hierbij drie dimensies onderscheiden:

- *Persoon-Organisatie fit*: de mate waarin iemand past bij de organisatie waar hij/zij voor werkt;
- *Persoon-Werk fit*: de mate waarin iemand past bij de specifieke werkzaamheden die hij/zij uitvoert;
- *Werk-Privé fit*: de mate waarin het werk past bij het privéleven van een persoon.

Gemiddelde scores

Dienstverband	P-O fit	P-W fit	Werk-privé fit
Loondienst	5,8	6,2	6,6
Freelance (hoofdzakelijk 1 opdrachtgever)	5,9	6,6	7,3
ZZP/Freelance (meerdere opdrachtgevers)	7,2	7,4	7,0
Combinatie Loondienst/Freelance	5,7	6,1	6,7
Anders	6,2	6,6	6,4



Conclusie P-O fit

Persoon – Organisatie fit

In het kader van Persoon-Organisatie fit geven respondenten op de schaal van 0 tot 10 aan redelijk te passen bij de organisaties waar ze voor werken. Hoewel zij het niet altijd eens zijn met de stijl en de cultuur van de organisatie, vinden zij wel dat zij door hun kennis, vaardigheden en afwijkende opvattingen een goede aanvulling vormen. Toch ervaren ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers een significant betere fit met de organisatie dan alle andere groepen hoogbegaafde werknemers:

- Hoogbegaafden in loondienst: $t(287.9) = 11.66, p < .001$
- Freelancers met hoofdzakelijk 1 opdrachtgever: $t(239) = 3.80, p < .001$
- Combinatie loondienst/freelance: $t(292) = 7.69, p < .001$
- “Anders” werkenden: $t(300) = 5.64, p < .001$

Dit geen verrassing, aangezien zij hun bedrijf doorgaans zelf vorm hebben gegeven.

Persoon – Werk fit

Ook is er sprake van een redelijke fit tussen hoogbegaafden en de taken die ze daadwerkelijk doen. Zij vinden over het algemeen dat zij in ruime mate beschikken over de kennis en vaardigheden die het werk van hun verlangt. Toch ervaren ook hier de ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers beduidend meer fit dan alle andere groepen hoogbegaafde werknemers:

- Hoogbegaafden in loondienst: $t(1056) = 9.62, p < .001$
- Freelancers met hoofdzakelijk 1 opdrachtgever: $t(239) = 2.44, p = .015$
- Combinatie loondienst/freelance: $t(292) = 6.16, p < .001$
- “Anders” werkenden: $t(300) = 4.98, p < .001$

Ondanks de redelijk ervaren fit tussen Persoon en Werk valt op te merken dat een grote groep respondenten niet vindt dat het werk écht bij hun past: het komt niet tegemoet aan al hun wensen en verlangens, of er is een minder goede overeenkomst tussen wat zij zoeken en wat hun baan hun te bieden heeft. Zo is bijvoorbeeld 37% van de hoogbegaafde werkers uitgekeken op het werk dat zij doen.

Werk – Privé fit

Als laatste aspect van fit is ook de verhouding tussen werk en privé onderzocht. Hieruit blijkt dat er relatief weinig conflicten zijn op dit gebied en hoogbegaafde werkers zodoende voldoende balans ervaren tussen werk- en privéleven. Alle groepen hoogbegaafde werkers kunnen hun werk over het algemeen redelijk goed combineren met hun privéleven en verschillen niet op dit vlak ten opzichte van elkaar.

4.3 Werkbeleving

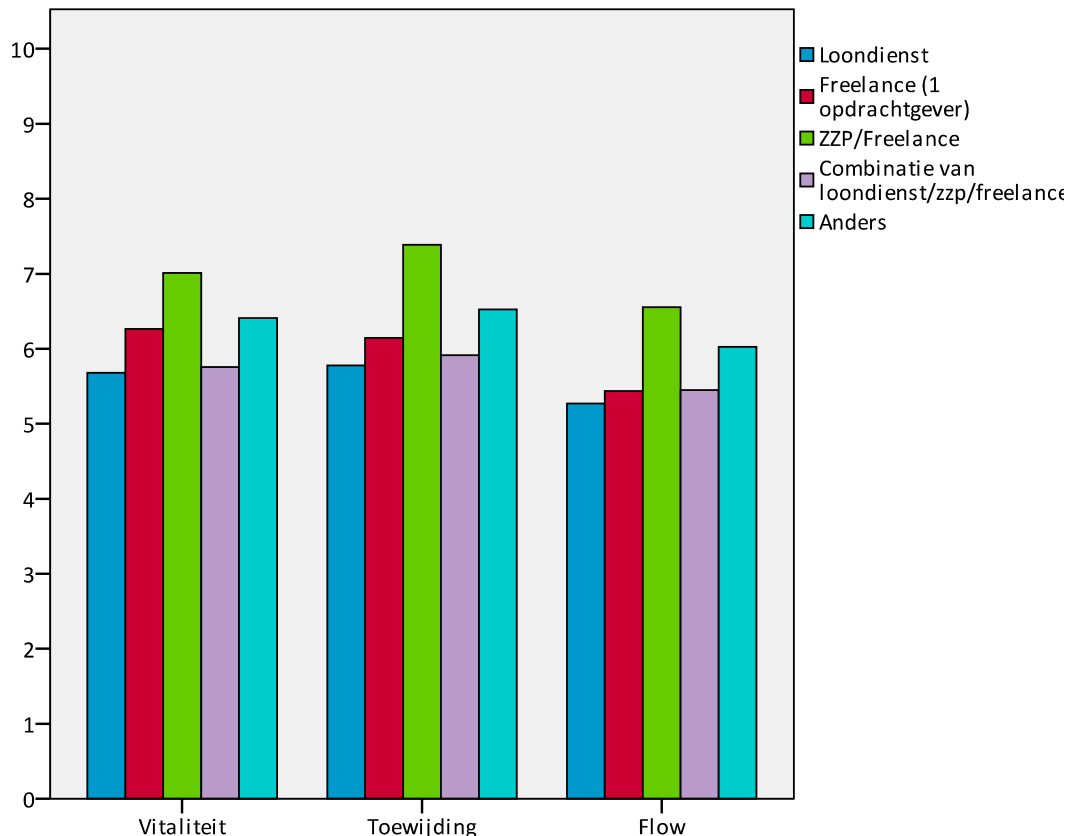
4.3.1 Bevlogenheid

Onder bevlogenheid wordt verstaan dat iemand vol energie en toewijding aan het werk is en er helemaal in opgaat. Dat laatste wordt ook wel 'flow' genoemd. Dergelijke bevlogen personen werken met veel passie en overgave omwille van het werk zelf en niet omwille van wat het hen oplevert. Ze ervaren hun werk als uitdagend en leggen er hun hele ziel en zaligheid in. Ze zijn echter niet verslaafd aan hun werk, want ze kunnen hun werk wel degelijk loslaten en ook andere dingen in het leven vinden ze belangrijk.

Gemiddelde scores t.o.v. de benchmark

Dienstverband	Vitaliteit	BM Vi.	Toewijding	BM Toew.	Flow	BM Flow
Loondienst	5,7***	6,7	5,8***	6,4	5,3***	6,0
Freelance (1 opdrachtgever)	6,3	6,7	6,1	6,4	5,4	6,0
ZP/Freelance (meerdere opdrachtgevers)	7,0*	6,7	7,4***	6,4	6,6***	6,0
Combinatie Loondienst/Freelance	5,8***	6,7	5,9	6,4	5,4*	6,0
Anders	6,4	6,7	6,5	6,4	6,0	6,0

Noot. * significant bij $p < .05$, ** significant bij $p < .01$, *** significant bij $p < .001$



Conclusie

Algemeen

- Hoogbegaafde werkers zijn matig tot redelijk bevoegen aan het werk wanneer gekeken wordt naar de schaal van 0 tot 10 (totaalgemiddelde = 6,2).

In vergelijking met elkaar

- ZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers zijn substantieel meer bevoegen aan het werk dan:
 - Hoogbegaafden in loondienst ($t(1056) = -8.68, p < .001$)
 - Hoogbegaafde Freelancers met hoofdzakelijk 1 opdrachtgever ($t(239) = -2.25, p = .03$)
 - Hoogbegaafden die gecombineerd in loondienst en zelfstandig werken ($t(292) = 4.79, p < .001$)
 - De hoogbegaafden in de groep “anders” ($t(146.7) = 2.60, p = .01$)

In vergelijking met de benchmark

- In vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking zijn hoogbegaafden in loondienst significant minder bevoegen aan het werk. Dit geldt niet alleen voor hoogbegaafden fulltime in loondienst, maar ook voor de hoogbegaafden die uren werkzaam in loondienst combineren met uren werkzaam als ZP-er.
- De hoogbegaafde ZP-er daarentegen is significant bevoegener dan de gemiddelde Nederlandse werknemer.

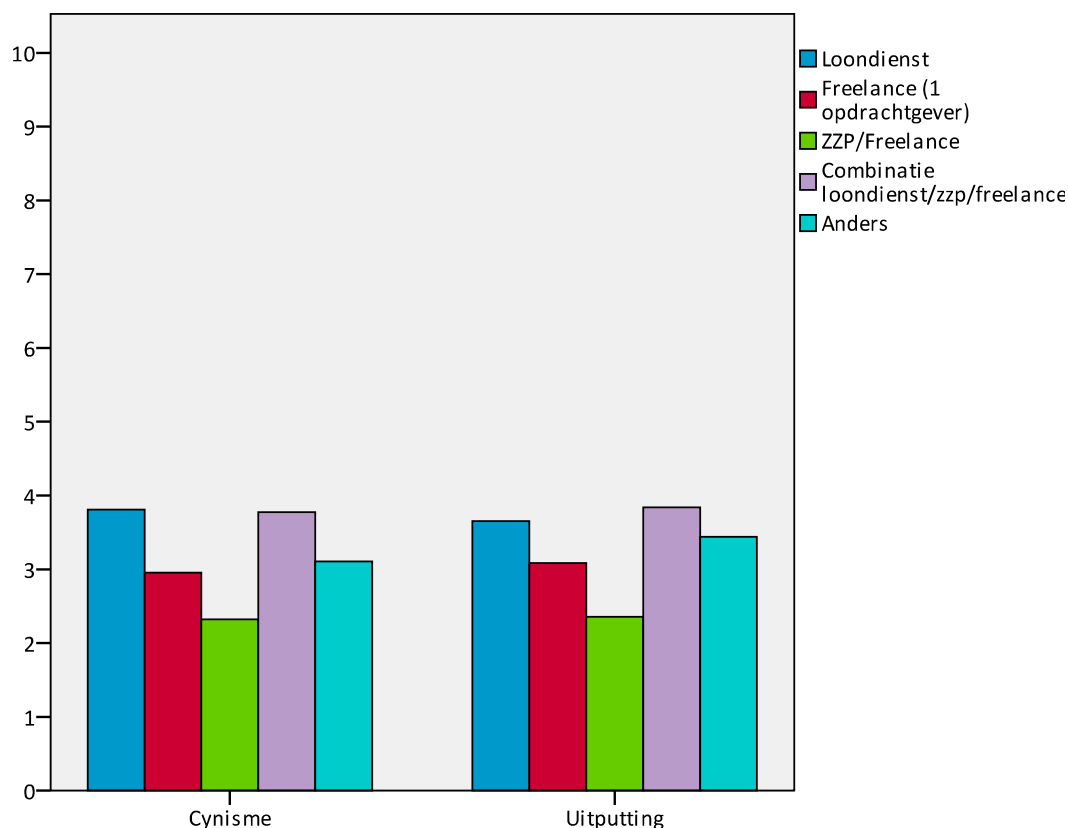
4.3.2 Burnout

Wanneer de balans tussen energiebronnen (de aspecten van het werk waar mensen kracht uit putten) en taakeisen verstoord raakt, kan dit leiden tot stressreacties. Medewerkers met stressreacties ervaren psychische en lichamelijke spanningsklachten die ontstaan door langdurige blootstelling aan stressbronnen in de vorm van bijvoorbeeld werkdruk en emotionele belasting. Voorbeelden van dergelijke klachten zijn vermoeidheid, concentratieproblemen, slecht slapen en hoofdpijn. Op den duur kunnen stressreacties uitmonden in burnout; een combinatie van geestelijke uitputting en een cynische werkhouding. Dat gebeurt vooral wanneer er chronisch te hoge eisen worden gesteld, zonder dat daar de benodigde energiebronnen tegenover staan.

Gemiddelde scores t.o.v. de benchmark

Dienstverband	Cynisme	BM Cynisme	Uitputting	BM Uitputting
Loondienst	3,8***	2,2	3,7***	3,0
Freelance (1 opdrachtgever)	3,0*	2,2	3,1	3,0
ZP/Freelance (meerdere opdrachtgevers)	2,3	2,2	2,4***	3,0
Combinatie Loondienst/Freelance	3,8***	2,2	3,8**	3,0
Anders	3,1***	2,2	3,4	3,0

Noot. * significant bij $p < .05$, ** significant bij $p < .01$, *** significant bij $p < .001$



Conclusie

Algemeen

- Gemiddeld genomen wordt er op de schaal van 0 tot 10 laag gescoord op de kerndimensies van burnout, cynisme en uitputting (<4).

In vergelijking met elkaar

- Wanneer de groep loondienst wordt vergeleken met de ZZP-ers lijken de hoogbegaafden wederom het meeste baat te hebben bij het zelfstandig werkzaam zijn wanneer het aankomt op ervaren stress op het werk (mate van burnout). De hoogbegaafden in loondienst (of een combinatie van loondienst en freelance) zijn namelijk cynischer dan:
 - Freelance met hoofdzakelijk 1 opdrachtgever ($t(32.6) = 2.58, p = .015$)
 - ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(370.1) = 8.93, p < .001$)
 - De "anders" werkende hoogbegaafden ($t(936) = 2.04, p = .041$)
- Daarnaast voelen hoogbegaafden in loondienst zich meer uitgeput ten opzichte van alleen:
 - ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(423.2) = 8.83, p < .001$)
- Gehele of gedeeltelijke loondienst onder hoogbegaafden lijkt dus samen te gaan met met meerdere kenmerken van burnout.

In vergelijking met de benchmark

- Behalve de hoogbegaafde ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers blijken alle groepen hoogbegaafde werkers cynischer te zijn dan de Nederlandse beroepsbevolking.
- Bovendien is ook een groot deel van hen veel meer uitgeput van het werk dan de Nederlandse beroepsbevolking.
- Alleen de hoogbegaafde ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers zijn minder uitgeput aan het werk dan de Nederlandse beroepsbevolking.

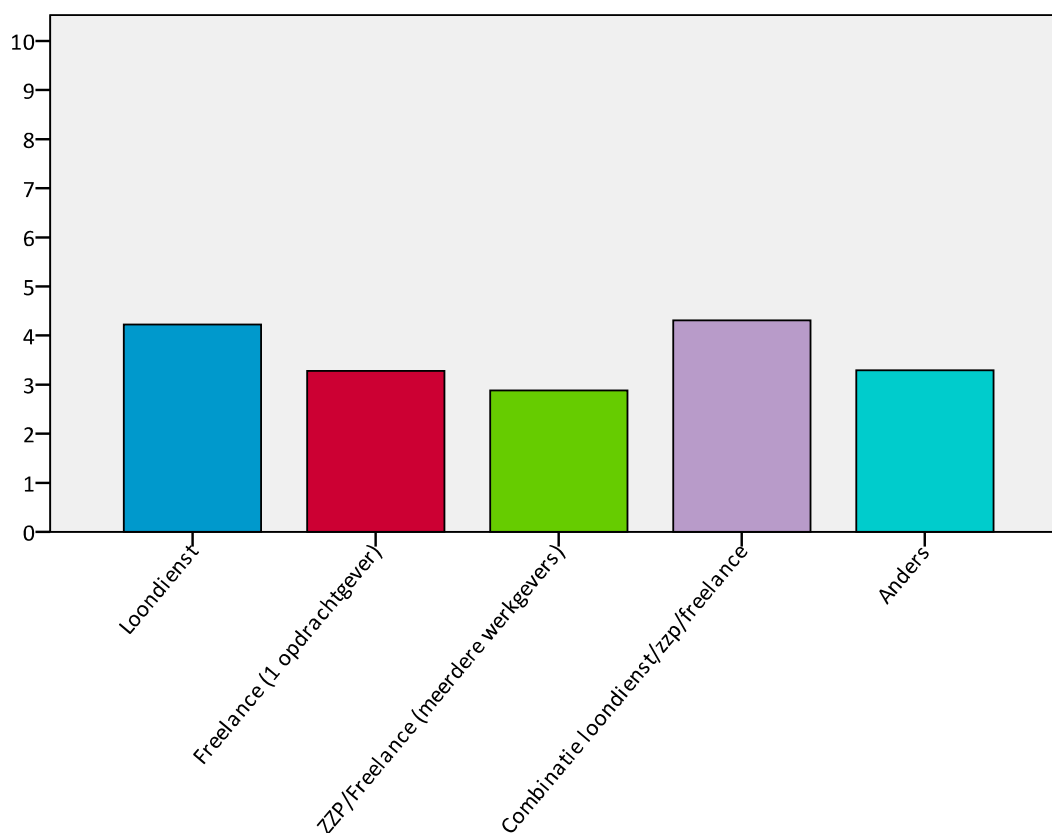
4.3.3 Werkgerelateerde verveling door onderstimulatie

In het geval dat mensen te routinematig moeten werken, of taken hebben die ver onder hun niveau liggen, bestaat de kans dat werkgerelateerde verveling optreedt. Werkgerelateerde verveling is niet alleen een onplezierige gemoedstoestand, maar ook een fenomeen dat leidt tot minder wenselijk gedrag op de werkvloer. Verveelde personen zijn sneller geneigd om zich contraproductief op te stellen ten opzichte van hun collega's en de organisatie. Zo zullen zij bijvoorbeeld hun collega's vaker in de maling kunnen nemen, of expres langzamer werken dan noodzakelijk om de tijd te doden.

Gemiddelde scores t.o.v. de benchmark

Dienstverband	Verveling	BM Verveling
Loondienst	4,2***	2,0
Freelance (1 opdrachtgever)	3,3***	2,0
ZZP/Freelance (meerdere opdrachtgevers)	2,9***	2,0
Combinatie Loondienst/Freelance	4,3***	2,0
Anders	3,3***	2,0

Noot. * significant bij $p < .05$, ** significant bij $p < .01$, *** significant bij $p < .001$



Conclusie

Algemeen

Binnen het onderzoek naar hoogbegaafdheid is werkgerelateerde verveling, naast bevlogenheid en burnout, een interessante vorm van welzijn op het werk. Aangezien er indicaties zijn dat verveling voortkomt uit een werksituatie waarin sprake is van onderstimulatie (Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, Van Beek, & Ouweneel, *in press.*) is het vrij aannemelijk dat hoogbegaafden een grotere kans hebben om verveling op het werk te ervaren. Zij zullen, anders dan bij niet-hoogbegaafden, nog sneller kans hebben op weinig uitdagende werkomstandigheden.

In vergelijking met elkaar

- Vooral hoogbegaafden in loondienst rapporteren de grootste mate van werkgerelateerde verveling, significant meer dan:
 - Freelancers met hoofdzakelijk 1 opdrachtgever ($t(33.6) = 3.17, p < .01$)
 - ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(392.4) = 8.90, p < .001$)
 - De “anders” werkende hoogbegaafden ($t(109.4) = 3.13, p < .01$)

In vergelijking met de benchmark

- Alle groepen hoogbegaafde werkers vervelen zich significant meer op het werk in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking.
- Soortgelijke resultaten worden tevens gevonden voor de groep hoogbegaafden die werkt in een combinatie van loondienst en freelance.
- Met name bij hoogbegaafden in loondienst, geheel of gedeeltelijk, speelt verveling op het werk een aanzienlijke rol.

De resultaten voor werkgerelateerde verveling zijn een duidelijk teken aan de wand dat hoogbegaafde werkers onderbelast worden.

4.4 Organisatie-uitkomsten

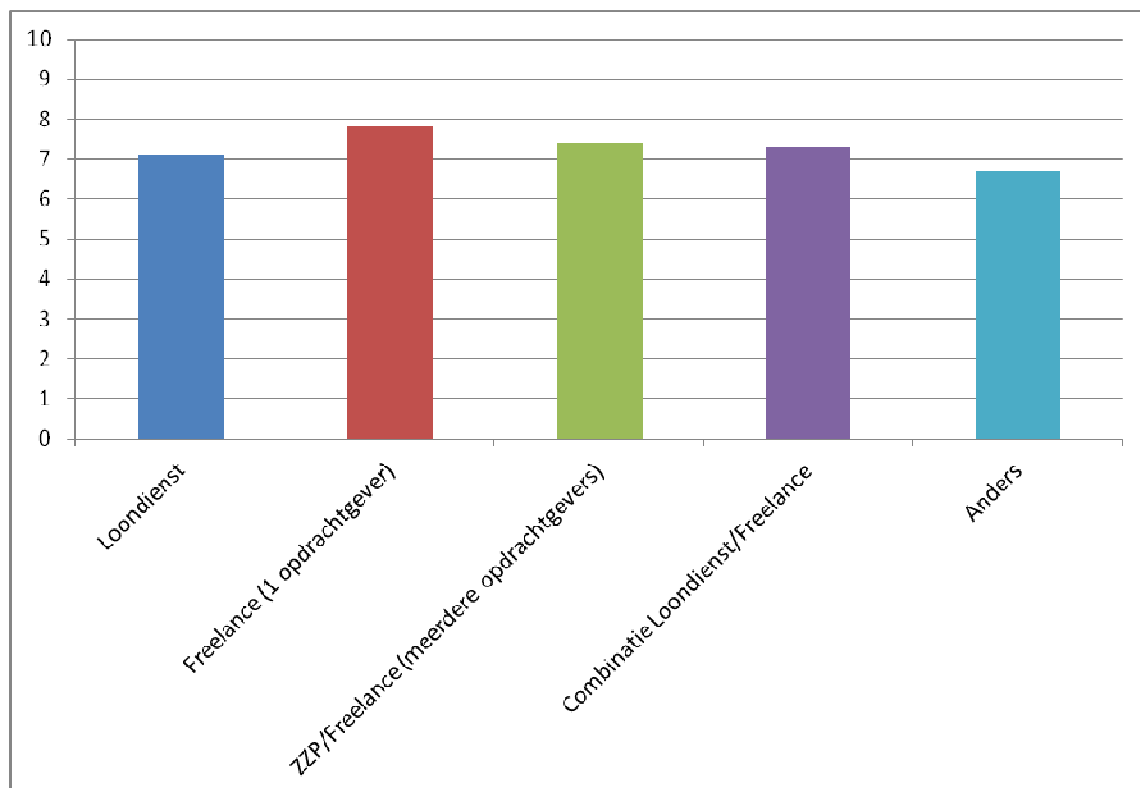
4.4.1 Taakprestatie

De mate waarin iemand voldoet aan de dingen die in zijn/haar functieomschrijving staan wordt *in-rol prestatie* genoemd, ook wel gewoonweg bekend als *taakprestatie*. Hierbij ligt dus de nadruk op het officiële takenpakket dat men in zijn/haar functie heeft en of hier in voldoende mate aan wordt voldaan.

Gemiddelde scores t.o.v. onderzoeksdata Universiteit Utrecht

	Taakprestatie	Gemiddelde Taakprestatie data Universiteit Utrecht
Loondienst	7,1***	6,7
Freelance (1 opdrachtgever)	7,8***	6,7
ZPP/Freelance (meerdere opdrachtgevers)	7,4***	6,7
Combinatie Loondienst/Freelance	7,3***	6,7
Anders	6,7	6,7

Noot. ***significant bij $p < .001$



Conclusie

Algemeen

Uit bovenstaande tabel en figuur blijkt dat hoogbegaafden over het algemeen ruim tevreden zijn over hun eigen prestaties op de taken die zij officieel uitvoeren in hun functie.

In vergelijking met elkaar

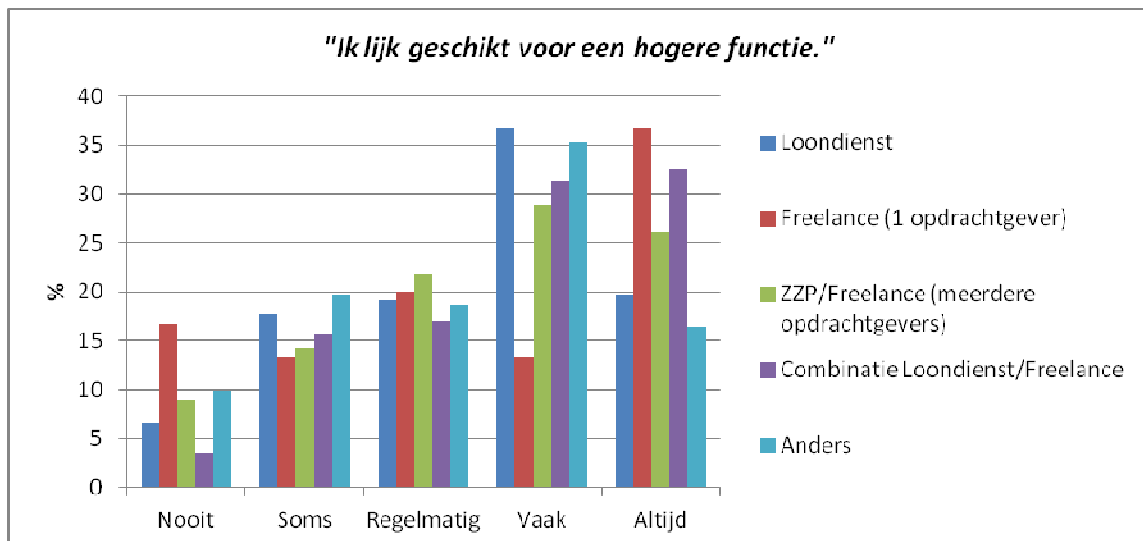
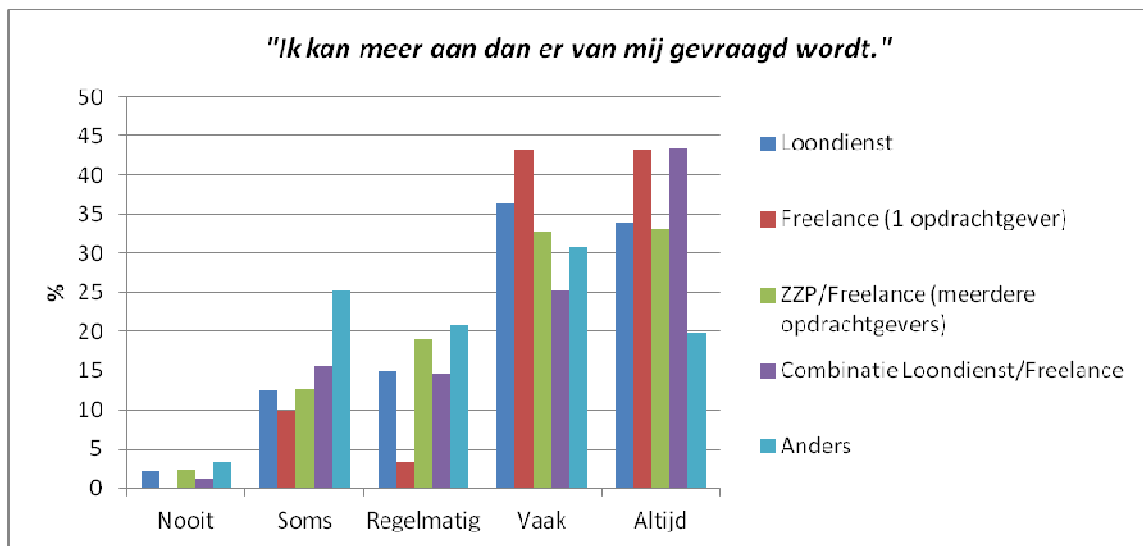
- Naar eigen zeggen voeren hoogbegaafde werkers hun werkzaamheden goed uit en beschouwen zij zichzelf als competent op alle terreinen van hun functie.
- Het maakt hierbij weinig uit in welk dienstverband de hoogbegaafde werkt.

In vergelijking met de benchmark

- Bijna alle hoogbegaafde werkers waarderen hun prestatie op hun taken zelfs significant beter dan de Nederlandse beroepsbevolking in het algemeen.

Specifiek

Veel respondenten zijn bovendien van mening dat zij op een hoger niveau zouden kunnen werken. Op de stellingen "Ik kan meer aan dan er van mij verwacht wordt" en "Ik lijk geschikt voor een hogere positie" antwoordt het overgrote deel bevestigend met een 'vaak' of 'altijd'.

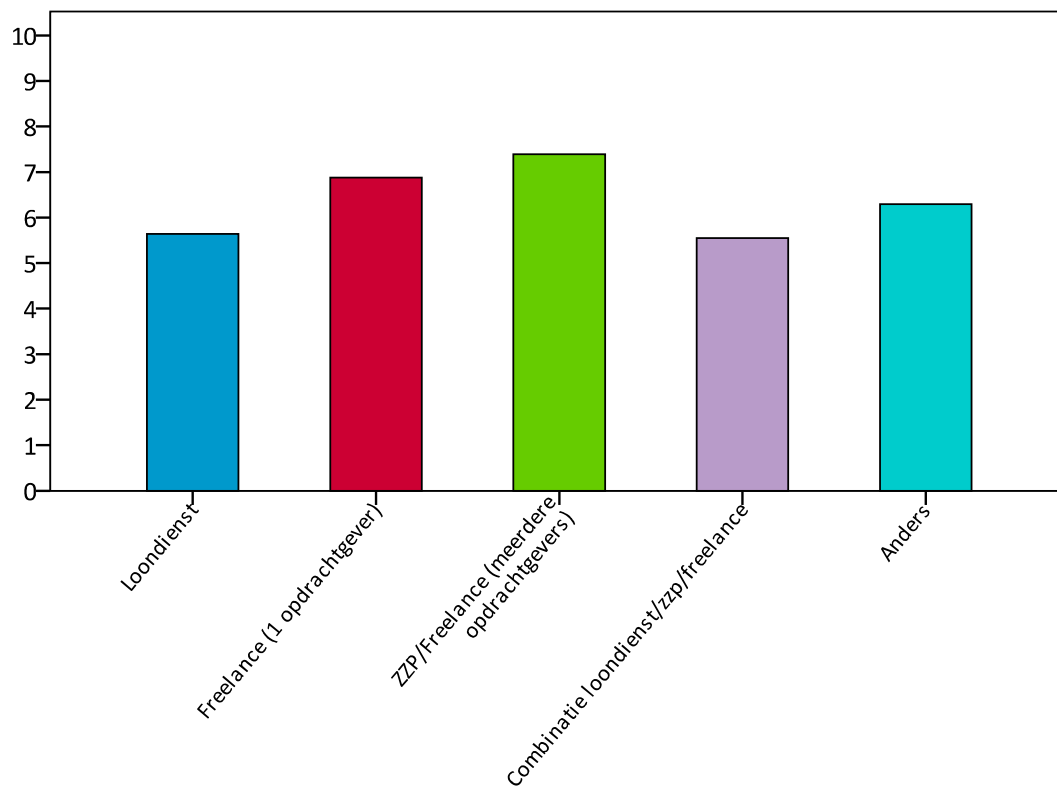


4.4.2 Arbeidssatisfactie

Arbeidssatisfactie is de affectieve respons van het individu op verschillende aspecten van een functie. Anders gezegd drukt dit begrip uit in hoeverre iemand algemeen tevreden is met zijn of haar werk. Arbeidssatisfactie kan worden beïnvloed door karakteristieken van zowel het individu als door de functie en in het bijzonder door hoe het werk is georganiseerd binnen de werkomgeving van een organisatie.

Gemiddelde scores

Dienstverband	Arbeidssatisfactie
Loondienst	5,6
Freelance (hoofdzakelijk 1 opdrachtgever)	6,9
ZPZ/Freelance (meerdere opdrachtgevers)	7,4
Combinatie Loondienst/Freelance	5,5
Anders	6,3



Conclusie

- Op de schaal van 0 tot 10 zijn hoogbegaafde werkers met een gemiddelde van 6,3 matig tot redelijk tevreden met hun werk.
- ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers zijn over het algemeen het meest tevreden met hun werk in vergelijking met de hoogbegaafden onder andere dienstverbanden.
- Hoogbegaafden in loondienst zijn significant minder tevreden met hun huidige werk dan:
 - ZZP-ers/Freelancers met 1 opdrachtgever ($t(df = 32,6) = -3.33, p < .01$)
 - ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(df = 344,6) = -9.19, p < .001$)
- Hoewel hoogbegaafden die gecombineerd in loondienst en als freelancer werken niet in tevredenheid verschillen ten opzichte van hoogbegaafden in loondienst, zijn ook zij minder tevreden dan:
 - ZZP-ers/Freelancers met 1 opdrachtgever ($t(df = 72,2) = 2.93, p < .01$)
 - ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(df = 131,6) = 5.36, p < .001$)

Hoogbegaafden die geheel, dan wel gedeeltelijk in loondienst werken zijn dus ten opzichte van hun collega-hoogbegaafde werkers minder tevreden met hun huidige werk. Ook hier lijkt dus een verband te zijn tussen het werken in loondienst en de mate van arbeidstevredenheid.

5 Algemene conclusie

Het huidige onderzoek heeft een eerste stap gezet in de richting van het in kaart brengen van aspecten die mogelijk een belangrijke rol spelen in de arbeidsmotivatie/het welbevinden en het optimale functioneren van hoogbegaafde werkers in arbeidsorganisaties. Dit onderzoek had hiermee als doel gesteld te onderzoeken:

1. in welke mate hoogbegaafde werkers een fit met hun werkomgeving zouden ervaren. Specifiek ging het hierbij om in welke mate zij;
 - a. zich op hun plek voelen in de organisatie,
 - b. aansluiten op hun werk en specifieke taken, en
 - c. een goede fit ervaren tussen werk- en privéleven?
2. hoe hoogbegaafde werkers hun werk beleven met betrekking tot ervaren stress (burnout), ervaren arbeidsplezier (bevlogenheid) en ervaren onderstimulatie (werkgerelateerde verveling).
3. hoe het met de arbeidstevredenheid en het functioneren (organisatie-uitkomsten) van hoogbegaafde werknemers staat.

Op basis van de resultaten van dit onderzoek kan allereerst geconcludeerd worden dat hoogbegaafde werkers eigenlijk een heel positief beeld afgeven van hun werkbeleving. Zij hebben over het algemeen het gevoel goed aan te sluiten bij hun organisatie en hun werk, weinig conflict te ervaren tussen werk en privé, bevlogen te zijn en vooral niet enorm gestresst en/of verveeld te zijn, en prima te kunnen voldoen aan hun taakeisen. Toch zijn er nog wel degelijk punten voor verbetering. Wanneer er meer aandacht wordt geschonken aan deze punten kan er een win-win situatie gefaciliteerd worden voor zowel de hoogbegaafde werker als de organisaties die hen in dienst hebben.

5.1 Aansluiting/Fit

Over het algemeen blijken hoogbegaafde werkers, ongeacht hun dienstverband, een redelijke aansluiting/fit te ervaren met de organisatie waarvoor zij werken. Zij schatten hun eigen kennis en vaardigheden vooral van aanvullende waarde voor zowel de organisatie in zijn geheel als voor de specifieke werkzaamheden die zij verrichten. Er is echter nog wel degelijk ruimte voor verbetering bij de hoogbegaafden in loondienst op het gebied van aansluiting/fit, gezien de grotere tevredenheid hierover onder hoogbegaafde zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers). De hoogbegaafde werkers geven namelijk aan het gevoel te hebben boven hun werk te zijn uitgestegen. Zeker 37% is uitgekeken op het werk. De hoogbegaafde werkers zijn over het geheel genomen tevreden met de balans tussen werk- en privéleven en geven aan de verschillende rollen voldoende te kunnen laten aansluiten op elkaar.

5.2 Werkbeleving

Gemiddeld genomen is de hoogbegaafde werker redelijk bevlogen. Wanneer echter onderscheid wordt gemaakt tussen zelfstandige hoogbegaafde werkers zonder personeel en hoogbegaafden in loondienst blijkt dat de laatstgenoemden beduidend minder bevlogen zijn dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. De zelfstandige hoogbegaafde werker daarentegen is juist bevlogener dan die gemiddelde Nederlandse werknemer. Kortom, in de werkomgeving van de hoogbegaafde in loondienst lijken verbeteringen nodig om de potentiële bevlogenheid waarmee zij aan het werk zouden kunnen te faciliteren.

Ook de gegevens over ervaren stress onder hoogbegaafde werkers liggen in lijn met de bevindingen op het gebied van bevlogenheid. Hoewel ook onder hoogbegaafde werkers burnout gelukkig gemiddeld genomen weinig wordt ervaren, valt wel op dat zij, op de hoogbegaafde ZZP-er na, een

stuk cynischer (een kernindicator van burnout) zijn dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. Bovendien ervaren hoogbegaafden in loondienst over het geheel genomen ook meer uitputting (kernindicator van burnout) op en door het werk. Dit doet vermoeden dat het risico op burnout onder hoogbegaafde werkers veel hoger ligt dan bij de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking. Ook op het gebied van werkgerelateerde verveling is er gemiddeld genomen weinig reden voor zorgen. Toch is het wel van belang dat potentiële werkgerelateerde verveling onder hoogbegaafde werkers serieus wordt genomen, aangezien er onder hen wel degelijk meer sprake is van onderstimulatie op het werk dan bij de gemiddelde Nederlandse arbeider. Dit gegeven komt overeen met de 37% hoogbegaafde werkers van dit onderzoek die aan hebben gegeven te zijn uitgekeken op het werk dat zij doen. Een hoogbegaafde werker kan en wil ook graag meer uitgedaagd worden.

5.3 Organisatie-uitkomsten

Dat hoogbegaafde werkers meer uitgedaagd kunnen en willen worden blijkt tevens uit hun inschatting van de mate waarin zij voldoen aan hun functie-eisen. Ongeacht het dienstverband dat zij vertegenwoordigen geeft de hoogbegaafde werker aan beter te presteren in hun functie dan de gemiddelde Nederlandse werknemer dat doet. Zij zijn redelijk zelfverzekerd over hun prestatie en beoordelen die dan ook met een dikke voldoende. Bovendien zegt het overgrote deel, variërend van 50% tot ruim 80% (afhankelijk van het dienstverband) meer aan te kunnen dan er van hen gevraagd wordt en vindt 50-60% van de hoogbegaafde werkers zichzelf geschikt voor een hogere functie. Over het geheel genomen zijn hoogbegaafde werkers overigens wel redelijk tevreden met hun werk en hun baan. Ook hier zal echter extra aandacht besteed moeten worden aan de hoogbegaafden in loondienst aangezien zij ook hier beduidend minder tevreden zijn met hun werksituatie dan de zelfstandige hoogbegaafden zonder personeel.

Bijlage A: Wetenschappelijke referenties

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 206-223.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Büssing, A. (1992). A dynamic view of job satisfaction in psychiatric nurses in Germany. *Work & Stress*, 6, 239-259.
- Cacioppo, J. T., Gardner, W. L., & Berntson, G. G. (1999). The affect system has parallel and integrative processing components: Form follows function. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 839-855.
- De Dreu, C. K. W. (2002). Team innovation and team effectiveness: The importance of minority dissent and reflexivity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 285-298.
- De Dreu, C. K. W. (2007). Cooperative outcome interdependence, task reflexivity, and team effectiveness: A motivated information processing perspective. *Journal of Applied Psychology*, 92, 628-638.
- De Dreu, C. K. W., Beersma, B., Stroebe, K., & Euwema, M. C. (2006). Motivated information processing, strategic choice, and the quality of negotiated agreement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 927-943.
- De Dreu, C. K. W., & Carnevale, P. J. D. (2003). Motivational bases for information processing and strategic choice in conflict and negotiation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 35, pp. 235–291). New York: Academic Press.
- Fay, D. & Sonnentag S. (2010). A look back to move ahead: New directions for research on proactive performance and other discretionary behaviours. *Applied Psychology: An International Review*, 59, 1-20.
- Fazio, R. H., Eiser, J. R., & Shook, N. J. (2004). Attitude formation through exploration: Valence asymmetries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 293-311.
- Fisher, C.D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? *Journal of Organizational Behavior*, 24, 753-777.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915-931.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60, 678-686.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Galinsky, A. D., & Kray, L. J. (2004). From thinking about what might have been to sharing what we know: The effects of counterfactual mind-sets on information sharing in groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 606-618.
- Goodman, S.A. & Svyantek, D.J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275. 4

- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, *50*, 327-347.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*, 250-279.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, *43*, 495-513.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, *73*, 78-91.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, *22*, 224-241.
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, *30*, 859-879.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, *22*, 242-256.
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., & Zhou, J. (2009). A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity. *Academy of Management Journal*, *52*, 280-293.
- Insko, C. A., & Schopler, J. (1967). Triadic consistency: A statement of affective-cognitive-conative consistency. *Psychological Review*, *74*, 361-376.
- Jex, S.M. (1998). *Stress and job performance*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kruglanski, A. W., & Webster, D. M. (1996). Motivated closing of the mind: "Seizing" and "freezing". *Psychological Review*, *103*, 263-283.
- Nauta, N., & Corten, F. (2002). Hoogbegaafden aan het werk (Gifted adults in work). [Voor de praktijk] *TBV*, *10*, (11): 332-335.
- Prins, J. T., Van der Heijden, F. M. M. A., Hoekstra-Weebers, J. E. H. M., Bakker, A. B., Van de Wiel, H. B. M., Jacobs, B., et al. (2009). Burnout, engagement and resident physicians' self-reported errors. *Psychology, Health, & Medicine*, *14*, 654-666.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2012). Ready, set, go! From work engagement to job performance. In Gonçalves, S. P. (ed.), *Occupational Health Psychology: From burnout to Well-being*. London: Scientific & Academic Publishing, Co.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (in press). Watching the paint dry at work: The examination of the DUTch Boredom Scale.
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, *35*, 718-804.
- Roe, R. A. (1999). Work performance: A multiple regulation perspective. In C. L. Cooper and I. T. Robertson (Eds), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 14, pp. 231-335). Chichester: Wiley.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*, 68-78.
- Salanova, M., Agut, S. & Peiró, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 1217-1227.
- Salanova, M., Llorens, S. & Schaufeli, W.B. (in press). Yes, I can, I feel good, and I do it! On gain cycles and spirals of efficacy beliefs. *Applied Psychology: An International Review*. 5

- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *International Journal of Human Resource Management, 19*, 116-131.
- Schaufeli, W. B. & Bakker A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relation with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Van Rhenen, W. (2009) How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 893-917.
- Schaufeli, W. B., & Van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de job-related affective well-being scale (JAWS) [About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the job-related affective well-being scale (JAWS)]. *Gedrag & Organisatie, 19*, 323–244.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*, 653-663.
- Taris, T. W. & Schreurs, P. J. G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress, 23*, 120-136.
- Tjosvold, D., Tang, M. M. L., & West, M. (2004). Reflexivity for team innovation in China: The contribution of goal interdependence. *Group & Organization Management, 29*, 540-559.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W.B., Taris T.W., & Schreurs, B.H. (submitted). *Motivation and job-related well-being: Why do workaholic, engaged, and burned out employees work so hard?* Manuscript currently under editorial consideration.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Webster, D. M. (1993). Motivated augmentation and reduction of the overattribution bias. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 261-271.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 84-94.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics, 33*, 338-351.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Organizational and Occupational Psychology, 82*, 183-200.

Bijlage B: Vragenlijst

Schema constructen, vragenlijsten, aantal items en voorbeelditems

Construct	Dimensie	Vragenlijst	Aantal items	Voorbeelditem
<i>Aansluiting/Fit</i>				
Persoon-Organisatie fit		Schaufeli	11	Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij datgene wat de organisatie nodig heeft.
Persoon-Werk fit		Schaufeli	5	Er is een goede verhouding tussen wat de baan van mij eist en mijn vaardigheden.
Werk-Privé fit		Schaufeli	5	Ik kan mijn werk goed combineren met mijn vrije tijd.
<i>Werkbeleving</i>				
Bevlogenheid	Vitaliteit	UBES	3	Op mijn werk bruis ik van energie.
	Toewijding	UBES	3	Mijn werk inspireert mij.
	Flow	UBES	3	Ik ga helemaal op in mijn werk.
Burnout	Cynisme	UBOS	4	Ik twijfel aan het nut van mijn werk.
	Uitputting	UBOS	5	Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.
Werkger. Verveling		DUBS	6	Op het werk kruipt de tijd voorbij.
<i>Organisatie-uitkomsten</i>				
Taakprestatie		Goodman & Svyantek, 1999	9	Ik vervul alle eisen die mijn functie aan mij stelt.
Arbeidssatisfactie		Price, 1997	3	Alles bij elkaar genomen ben ik heel tevreden over mijn baan.