



Universiteit Utrecht

Faculty of Social Sciences
Dept. of Social & Organizational Psychology

Werkbeleving onder hoogbegaafden

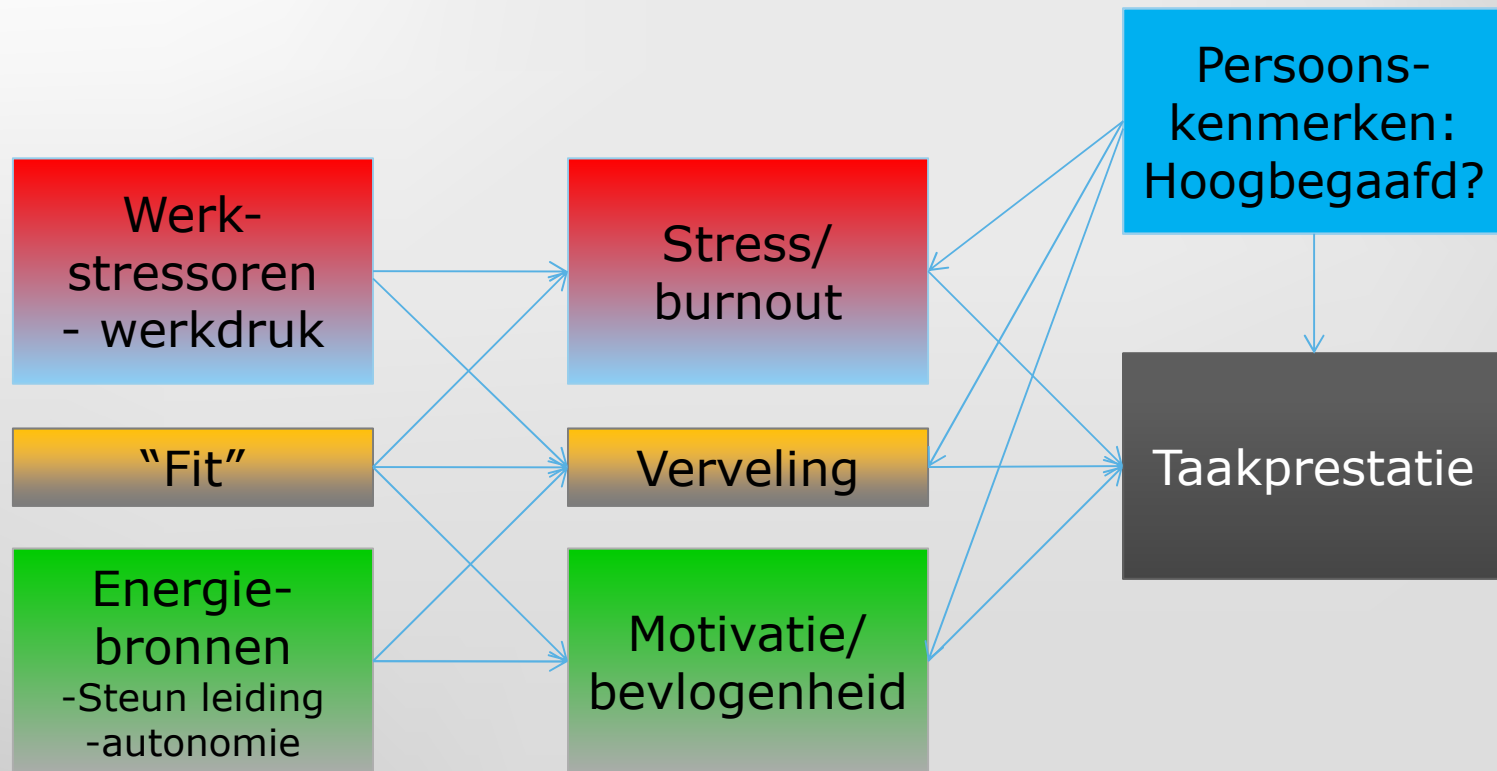
Persoon-Organisatie fit, Welzijn op het werk en Arbeidsprestatie

Gaby Reijseger
Maria C.W. Peeters
Toon W. Taris
Wilmar B. Schaufeli

HB Symposium, 27 juni
2014

JD-R model uitgebreid

Theoretisch model: Uitgebreide versie van het Job demands-resources model

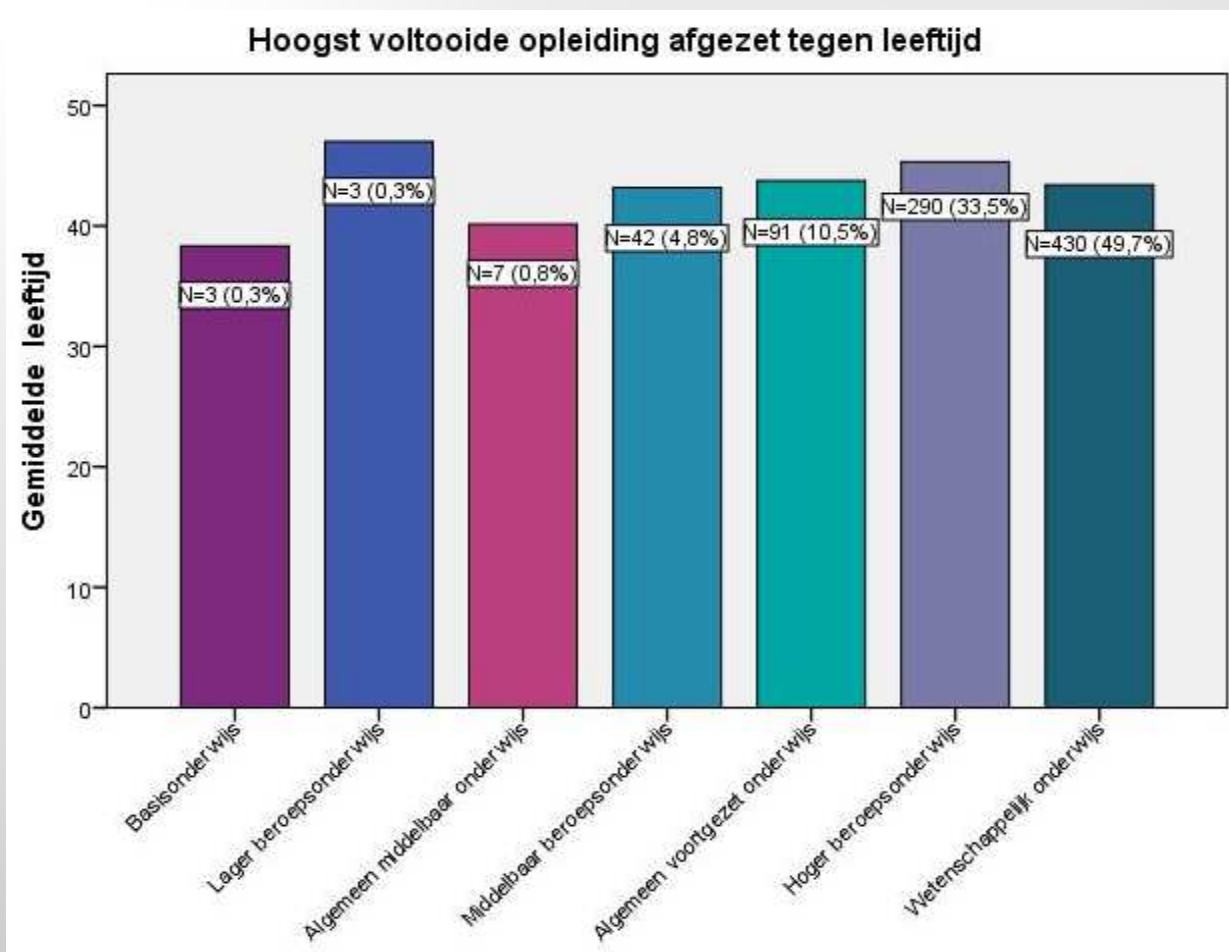


Resultaten deel 1: Demografische gegevens op T2

Geslacht	Aantal	Percentage
Man	435	50,2%
Vrouw	431	49,8%
<i>Totaal</i>	866	100%

Leeftijd	SD		
	Gemiddelde leeftijd		Range (min. – max.)
Man	45,2	10,5	21 - 81
Vrouw	42,9	9,0	21 - 65
<i>Totaal</i>	44,1	9,9	21 - 81

Resultaten deel 1: Demografische gegevens op T2



Resultaten deel 1: Werkgegevens op T2

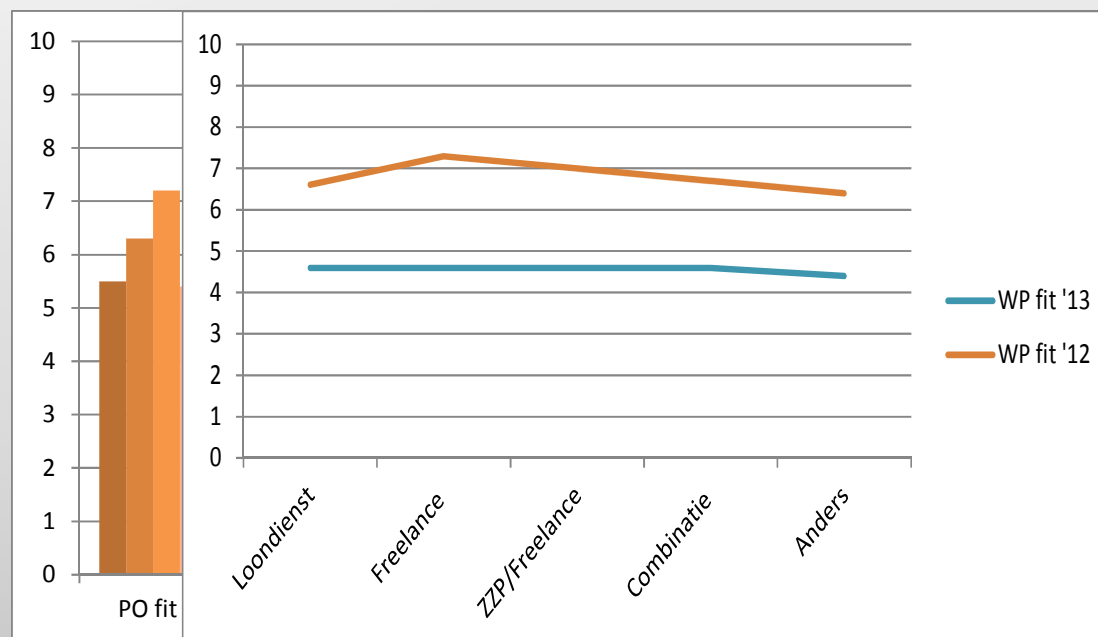
Dienstverband	Aantal	Percentage
Loondienst	551	63,6%
Freelance met hoofdzakelijk één opdrachtgever	19	2,2%
ZZP/Freelance met meerdere opdrachtgevers	184	21,2%
Combinatie van loondienst/zzp/freelance	65	7,5%
Anders	47	5,4%
<i>Totaal</i>	866	100,0%

Werkervaring	Gemiddeld aantal jaar	SD
Man	22,2	11,4
Vrouw	19,4	9,4
<i>Totaal</i>	20,8	10,5

Werkuren (inc. overwerk)	Gemiddeld aantal uur	SD
Man	39,8	13,1
Vrouw	33,1	12,0
<i>Totaal</i>	36,5	13,0

Resultaten deel I: Fit

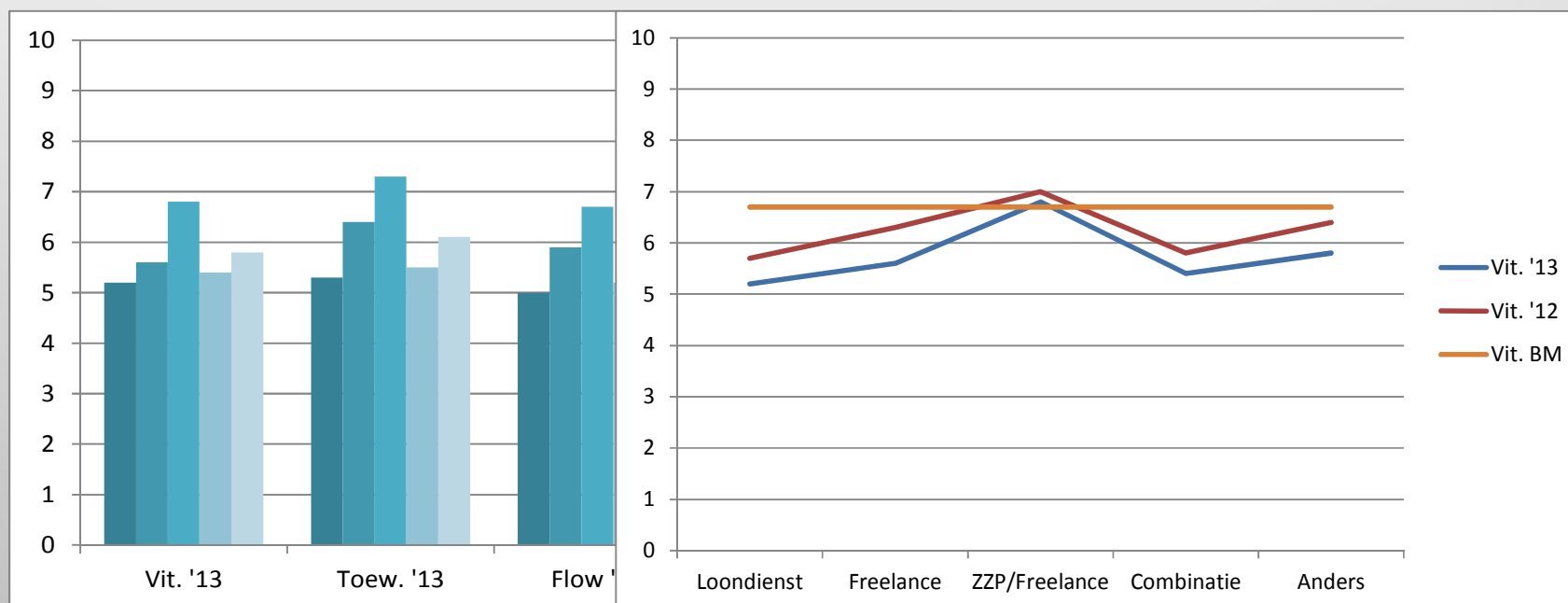
Dienstverband	PO fit '13	PO fit '12	PW fit '13	PW fit '12	WP fit '13	WP fit '12
Loondienst	5,5	5,8	6,2	6,2	6,6	6,6
Freelance	6,3	5,9	7	6,6	6,2	7,3
ZZP/Freelance	7,2	7,2	7,6	7,4	7,2	7
Combinatie	5,4	5,7	6	6,1	7	6,7
Anders	5,7	6,2	6,6	6,6	6,9	6,4



Resultaten deel I: Motivatie/welbevinden op het werk

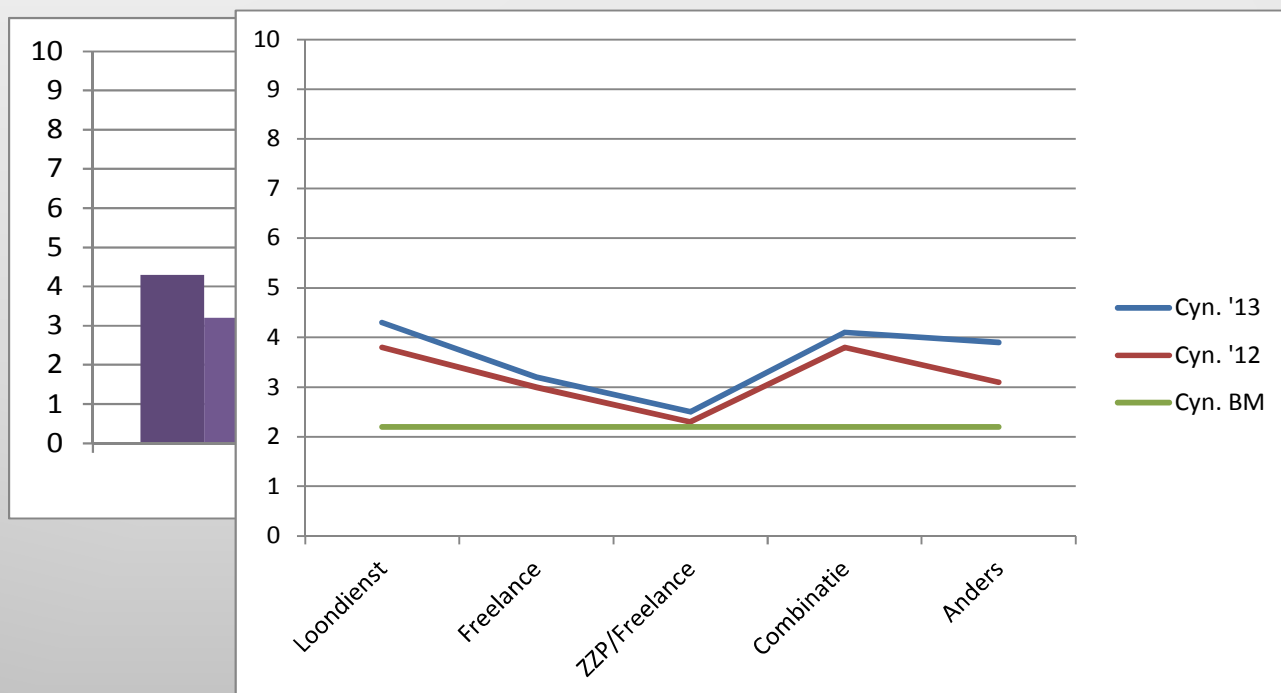
Bevlogenheid

Dienstverband	Vit. '13	Vit. '12	Vit. BM	Toew. '13	Toew. '12	Toew. BM	Flow '13	Flow '12	Flow BM
Loondienst	5,2***	5,7***	6,7	5,3***	5,8***	6,4	5***	5,3***	6
Freelance	5,6*	6,3	6,7	6,4	6,1	6,4	5,9	5,4	6
ZZP/Freelance	6,8	7*	6,7	7,3***	7,4***	6,4	6,7***	6,6***	6
Combinatie	5,4***	5,8***	6,7	5,5**	5,9	6,4	5,2**	5,4*	6
Anders	5,8*	6,4	6,7	6,1	6,5	6,4	5,5	6	6



Resultaten deel I: Motivatie/welbevinden op het werk Burnout

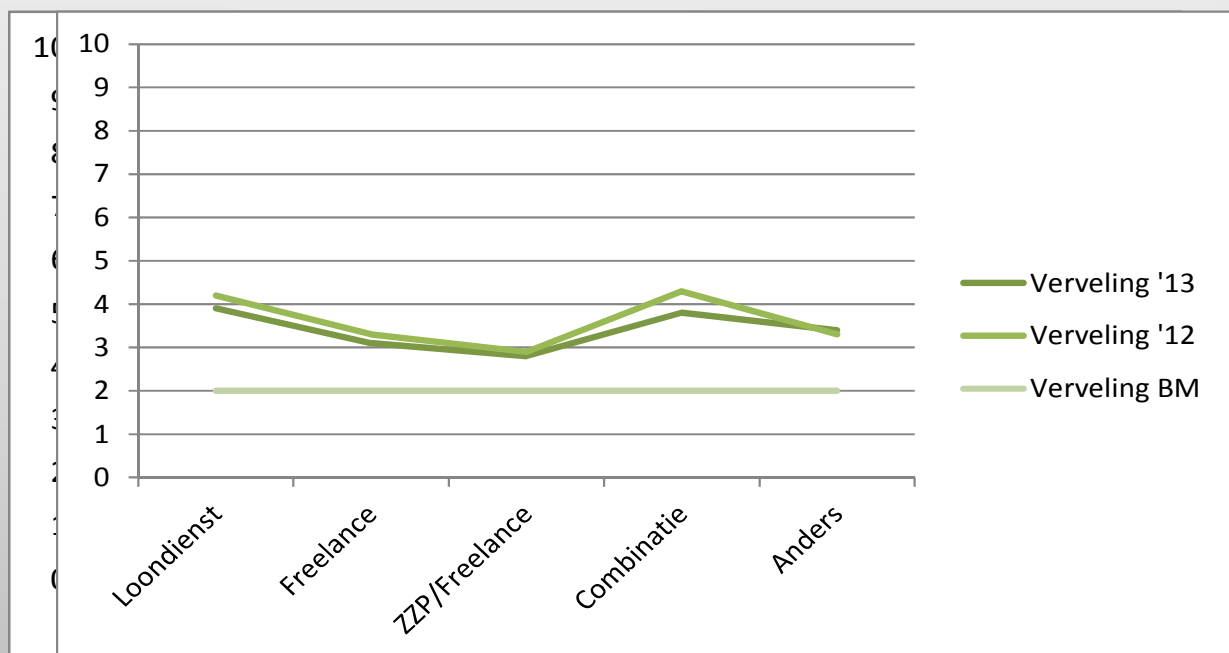
Dienstverband	Cyn. '13	Cyn. '12	Cyn. BM	Uitp. '13	Uitp. '12	Uitp. BM
Loondienst	4,3***	3,8***	2,2	3,9***	3,7***	3
Freelance	3,2*	3***	2,2	3,7	3,1	3
ZFP/Freelance	2,5*	2,3	2,2	2,5***	2,4***	3
Combinatie	4,1***	3,8***	2,2	4**	3,8***	3
Anders	3,9***	3,1***	2,2	3,9	3,4	3



Resultaten deel I: Motivatie/welbevinden op het werk

Verveling

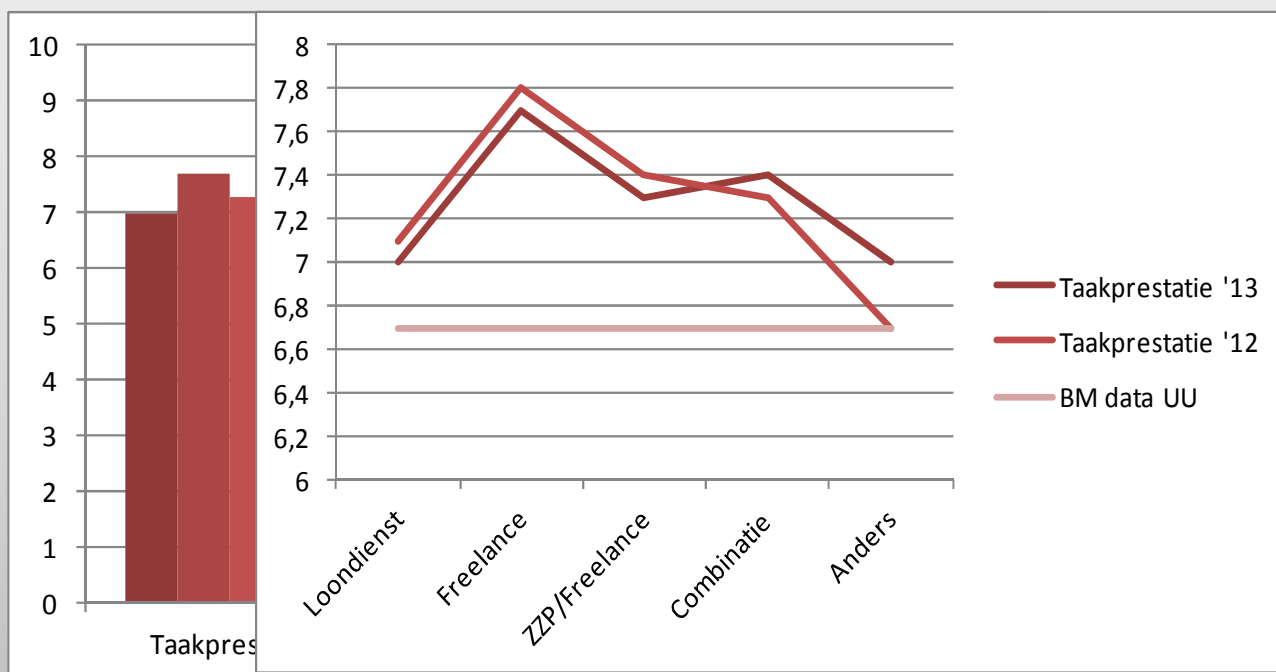
Dienstverband	Verveling '13	Verveling '12	Verveling BM
Loondienst	3,9***	4,2***	2
Freelance	3,1*	3,3***	2
ZZP/Freelance	2,8***	2,9***	2
Combinatie	3,8***	4,3***	2
Anders	3,4***	3,3***	2



Resultaten deel I: Arbeidsprestatie

Taakprestatie

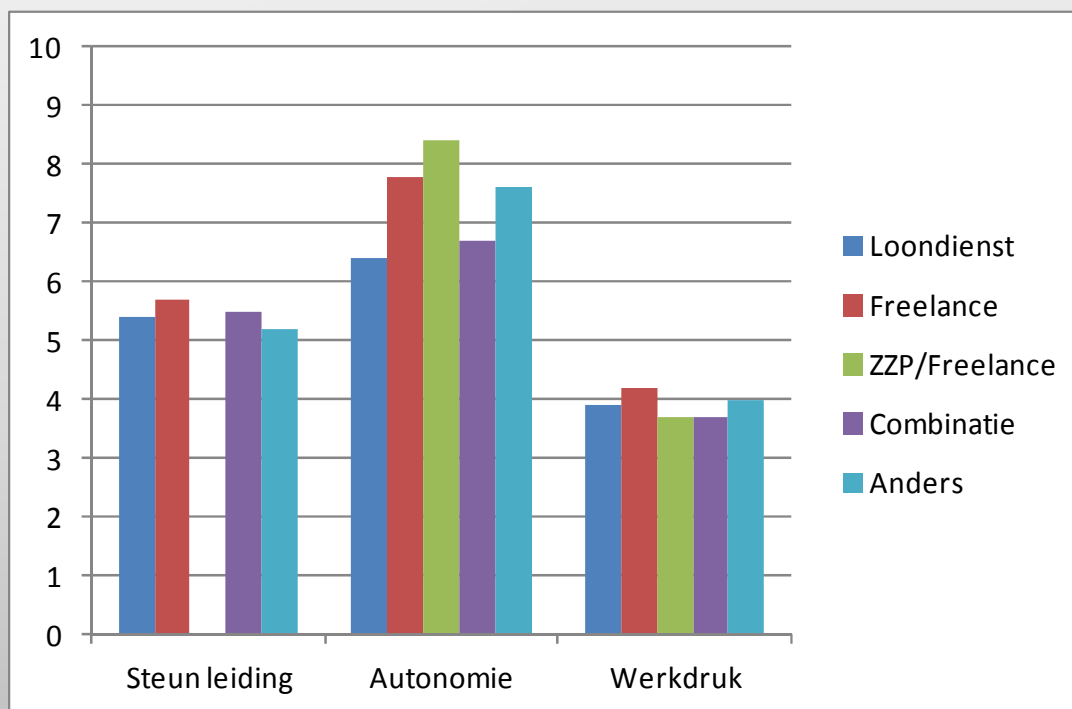
Dienstverband	Taakprestatie '13	Taakprestatie '12	Gem. taakprestatie data UU
Loondienst	7***	7,1***	6,7
Freelance	7,7*	7,8***	6,7
ZFP/Freelance	7,3***	7,4***	6,7
Combinatie	7,4***	7,3***	6,7
Anders	7	6,7	6,7



Resultaten deel I (extra): Demands & Resources

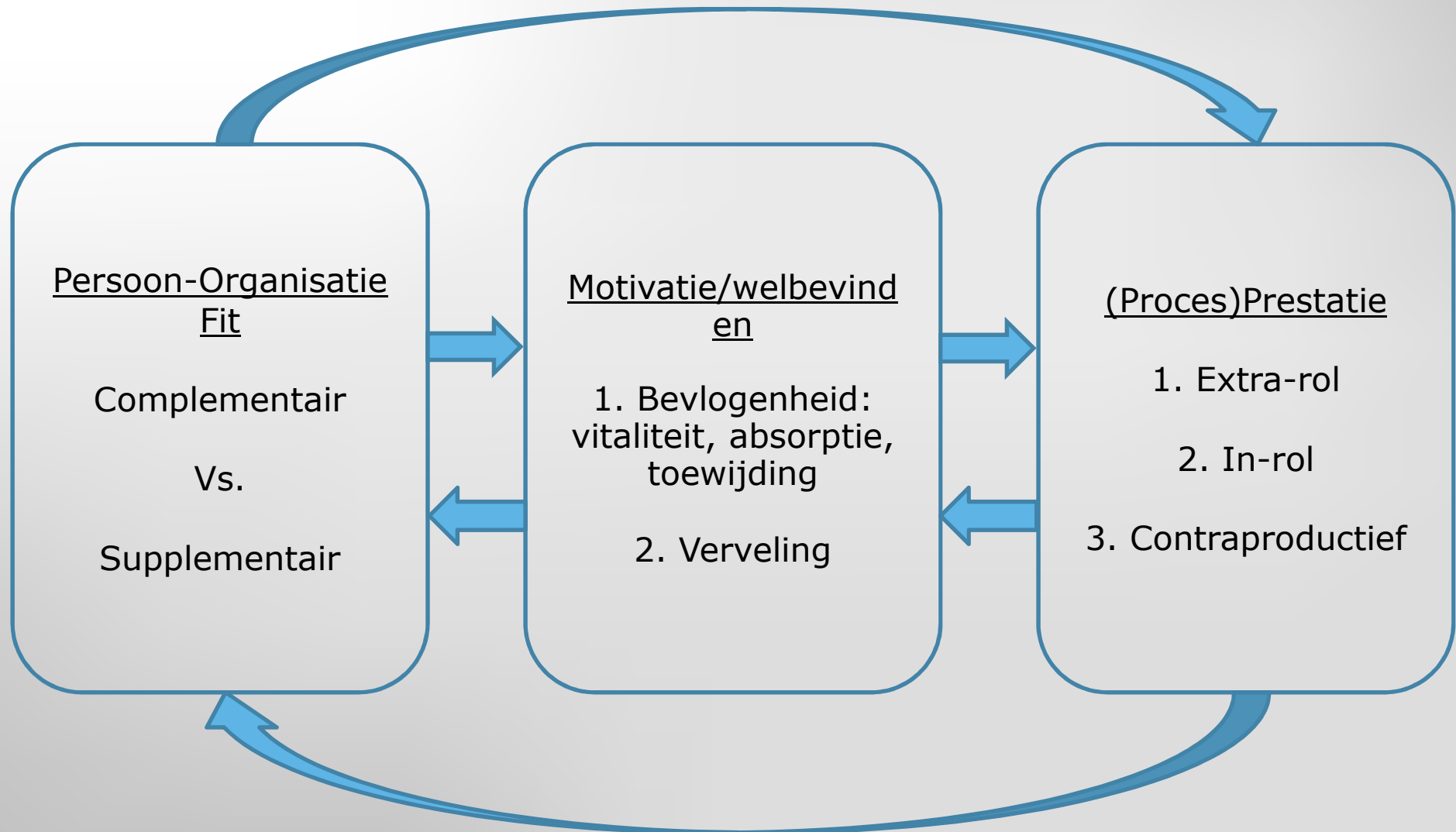
Steun leiding, autonomie, werkdruk

Dienstverband	Steun leiding	Autonomie	Autonomie BM	Werkdruk	Werkdruk BM
Loondienst	5,4	6,5***	6,2	3,9***	5,7
Freelance	5,7	7,8***	6,2	4,2*	5,7
ZZP/Freelance	-	8,4***	6,2	3,7***	5,7
Combinatie	5,5	6,7	6,2	3,7***	5,7
Anders	5,2	7,6***	6,2	4***	5,7



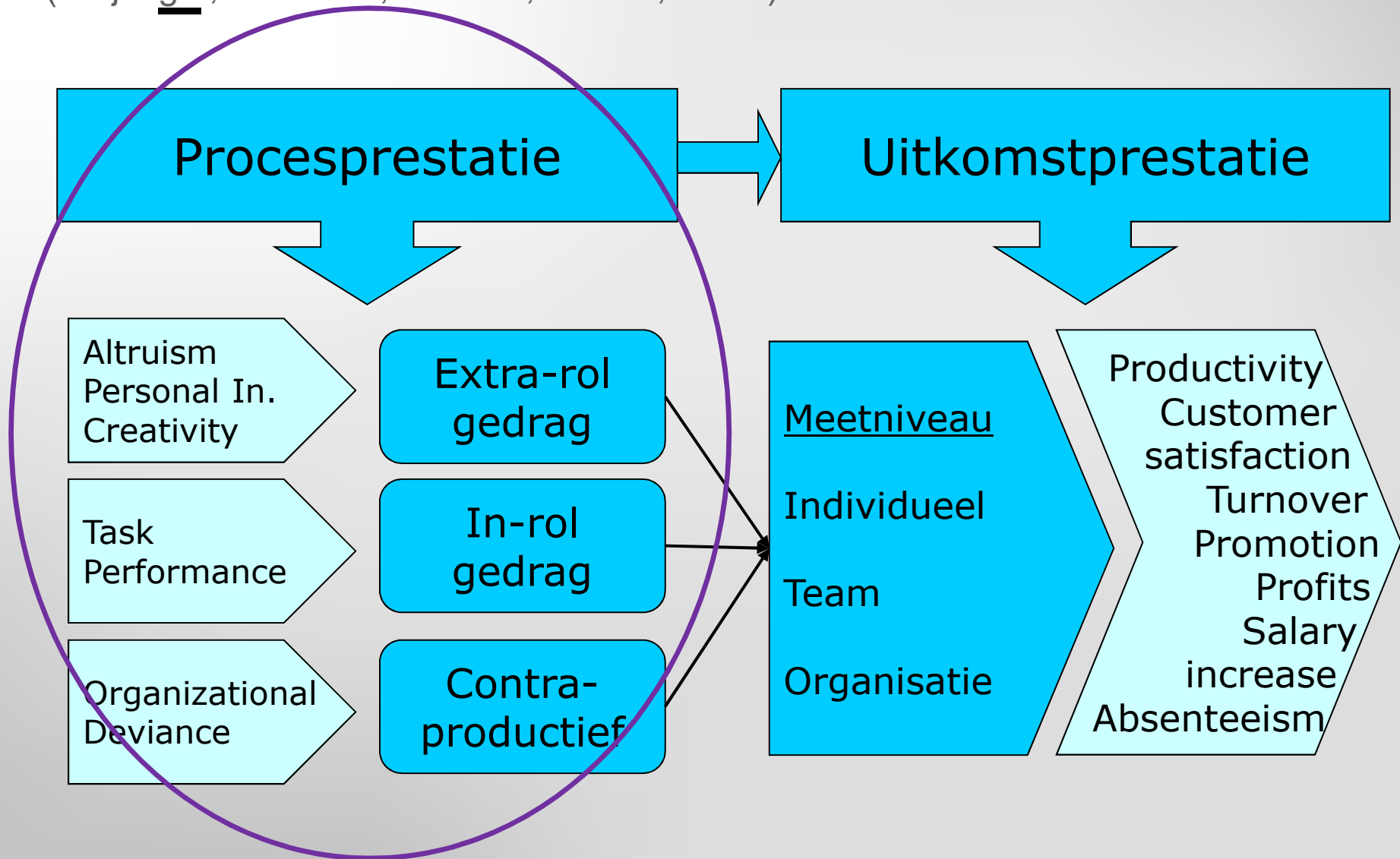


Van gemiddelden naar verbanden



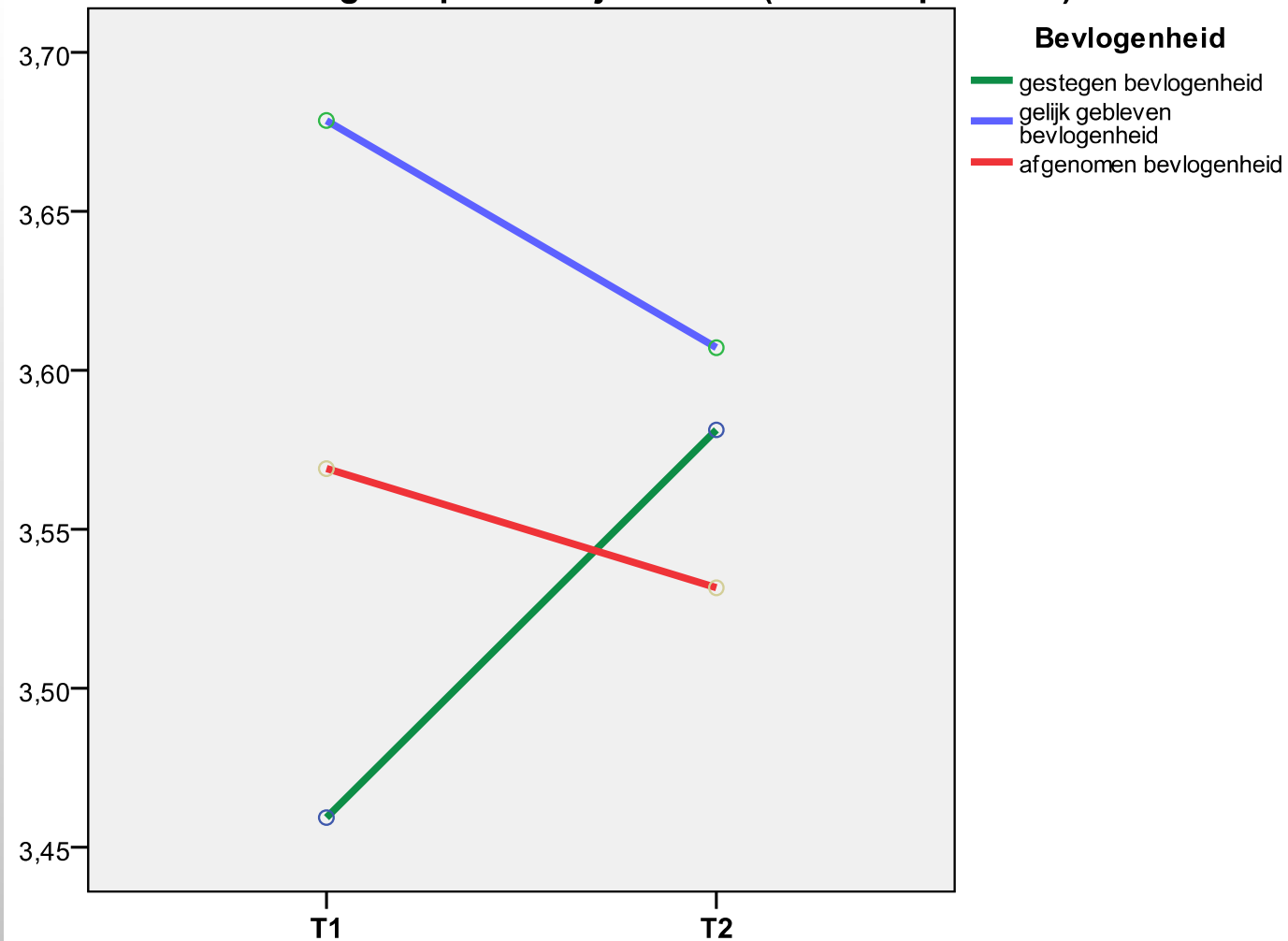
Onderzoeksmethode II

(Reijseger, Schaufeli, Peeters, & Taris, 2012.)

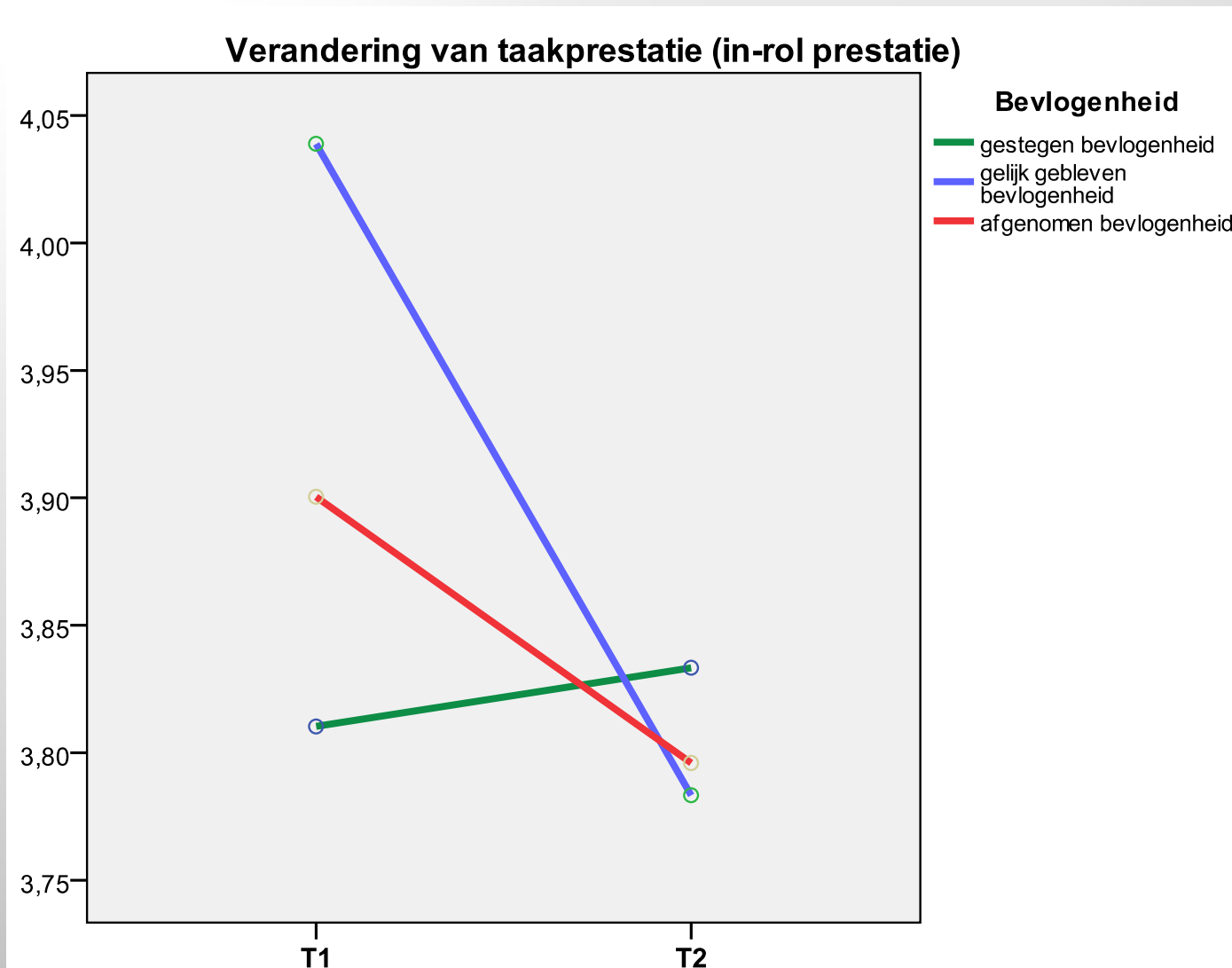


Resultaten deel II: Bevlogenheid & Extra-rol prestatie

Verandering van persoonlijk initiatief (extra-rol prestatie)



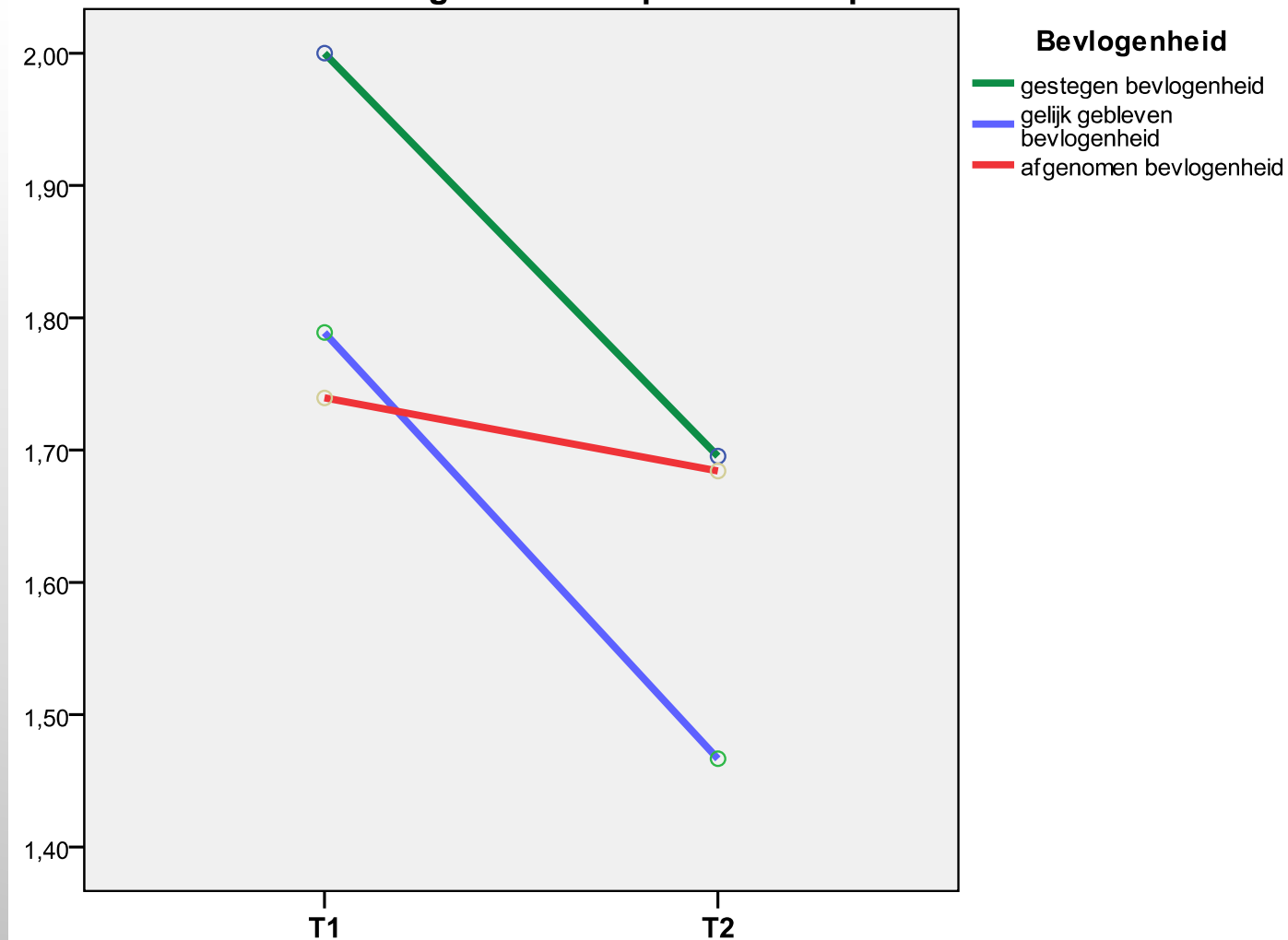
Resultaten deel II: Bevlogenheid & In-rol prestatie



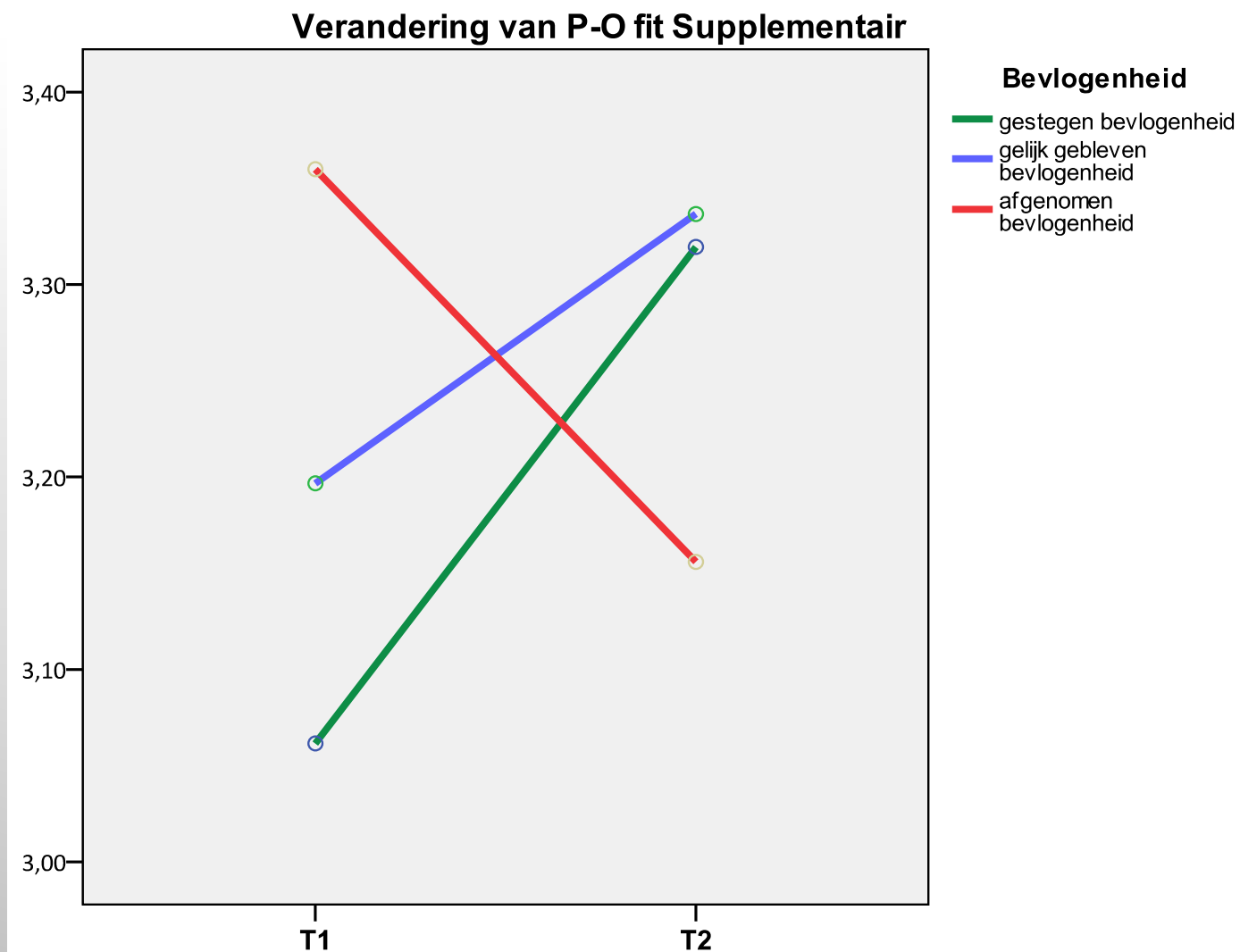


Resultaten deel II: Bevlogenheid & Contraproductieve prestatie

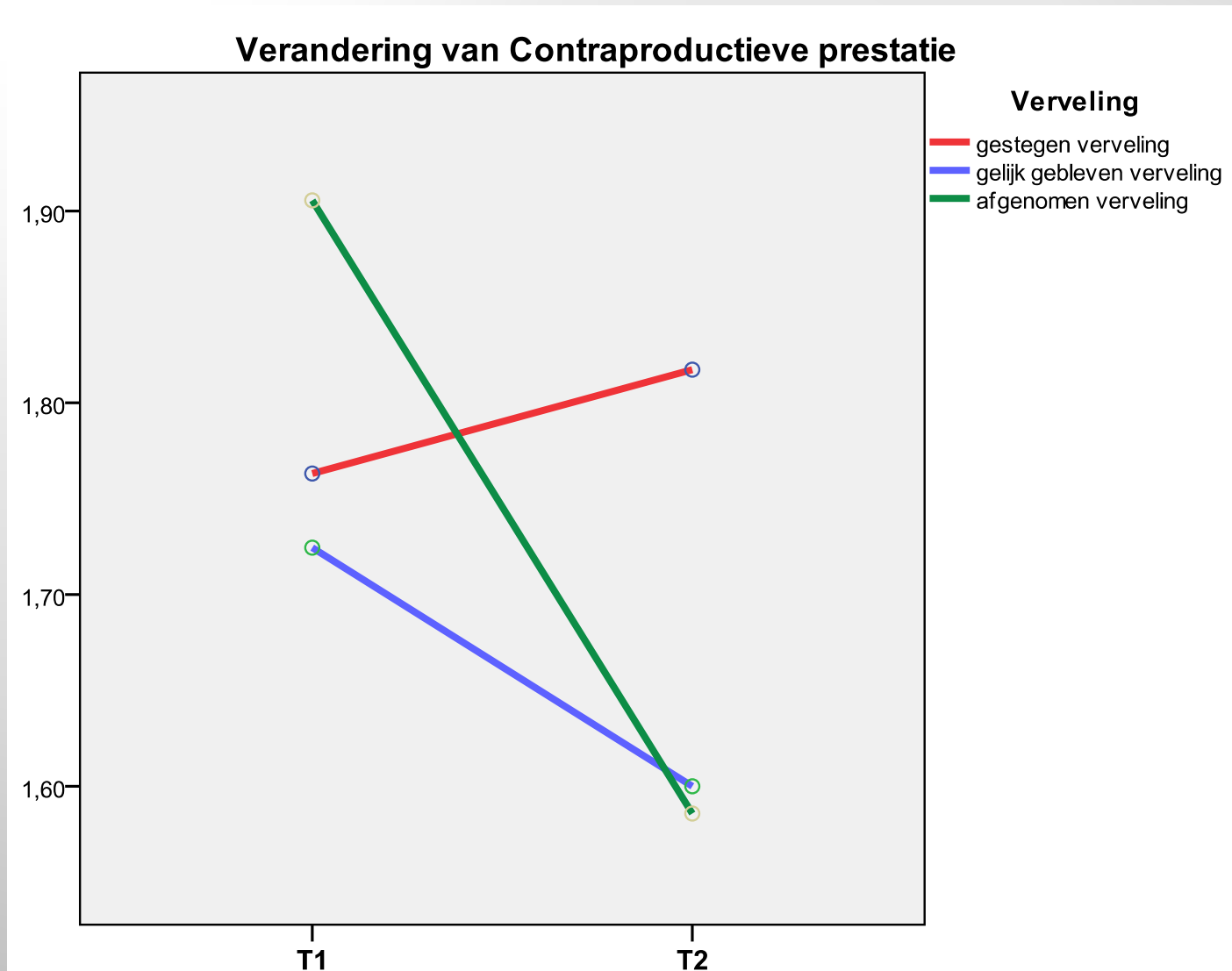
Verandering van Contraproductieve prestatie



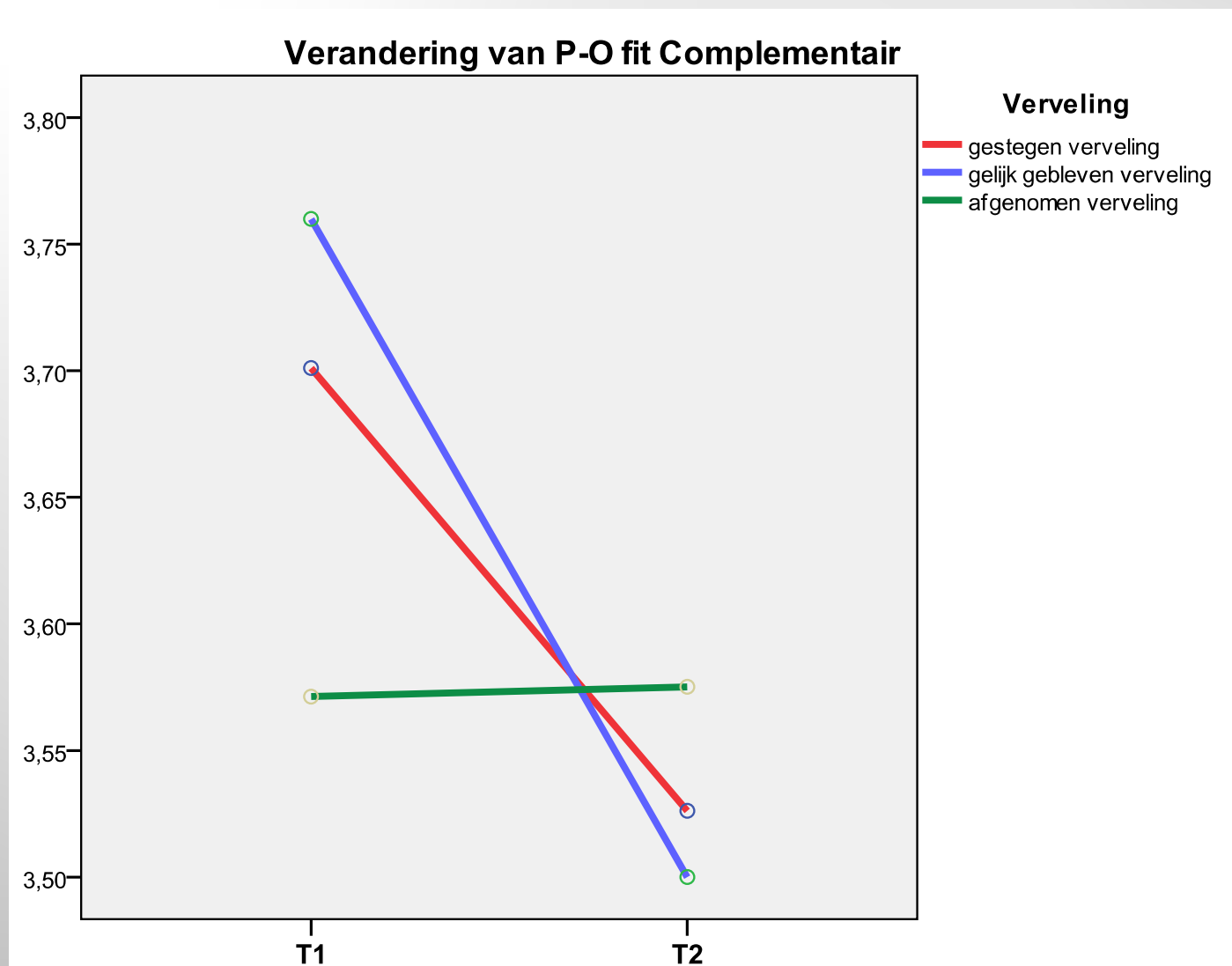
Resultaten deel II: Bevlogenheid & P-O fit Supplementair



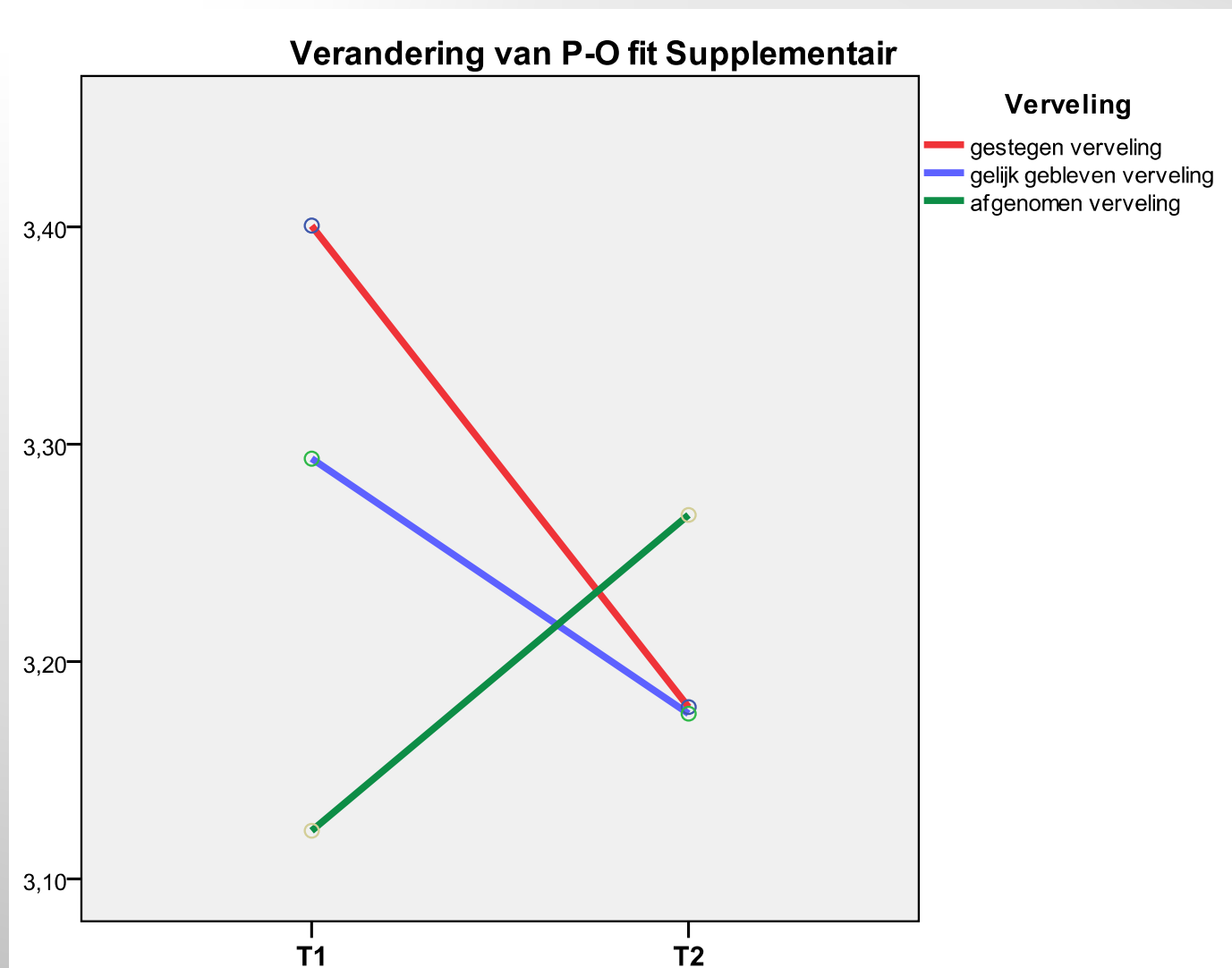
Resultaten deel II: Verveling & Contraproductieve prestatie



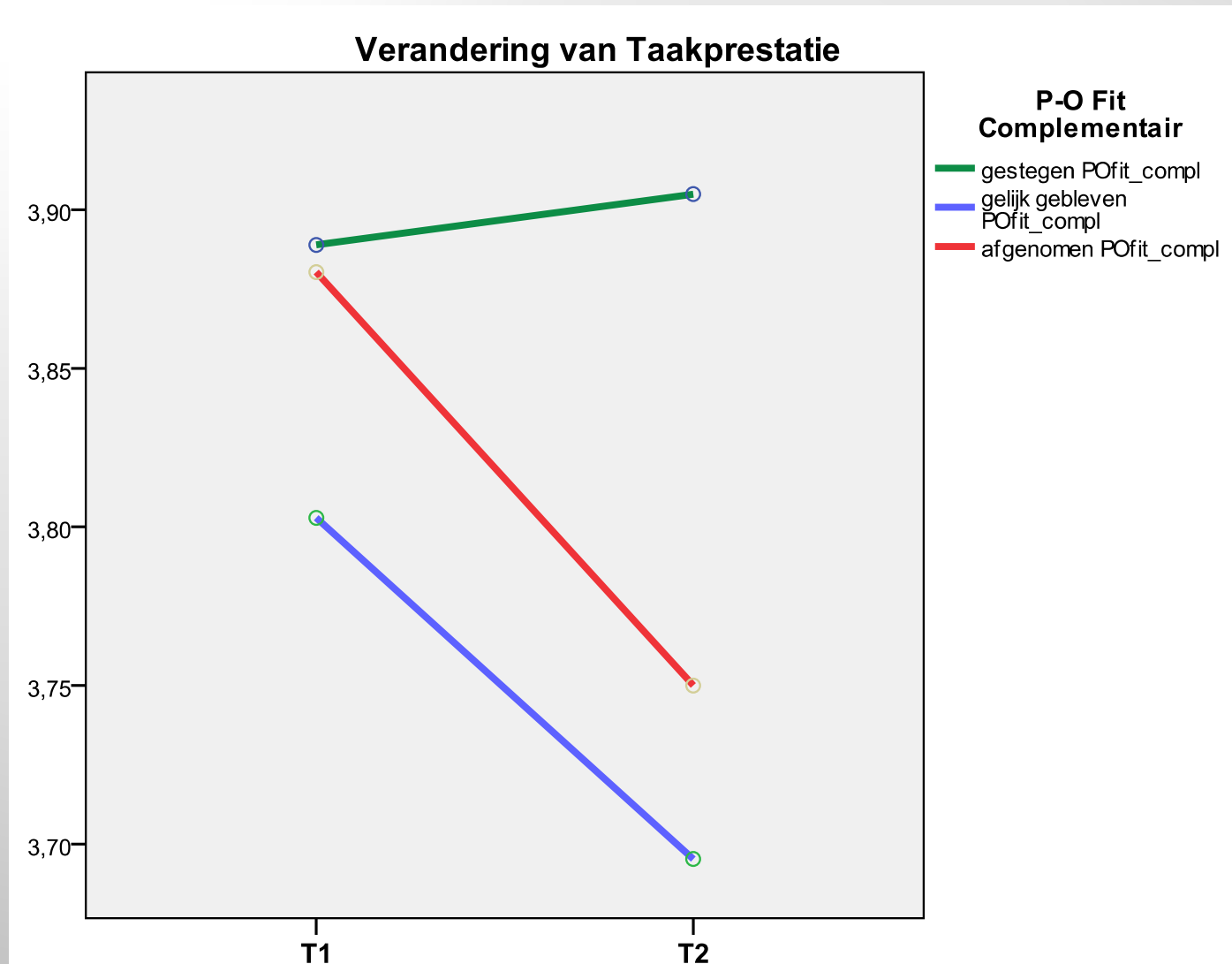
Resultaten deel II: Verveling & P-O fit Complementair



Resultaten deel II: Verveling & P-O fit Supplementair

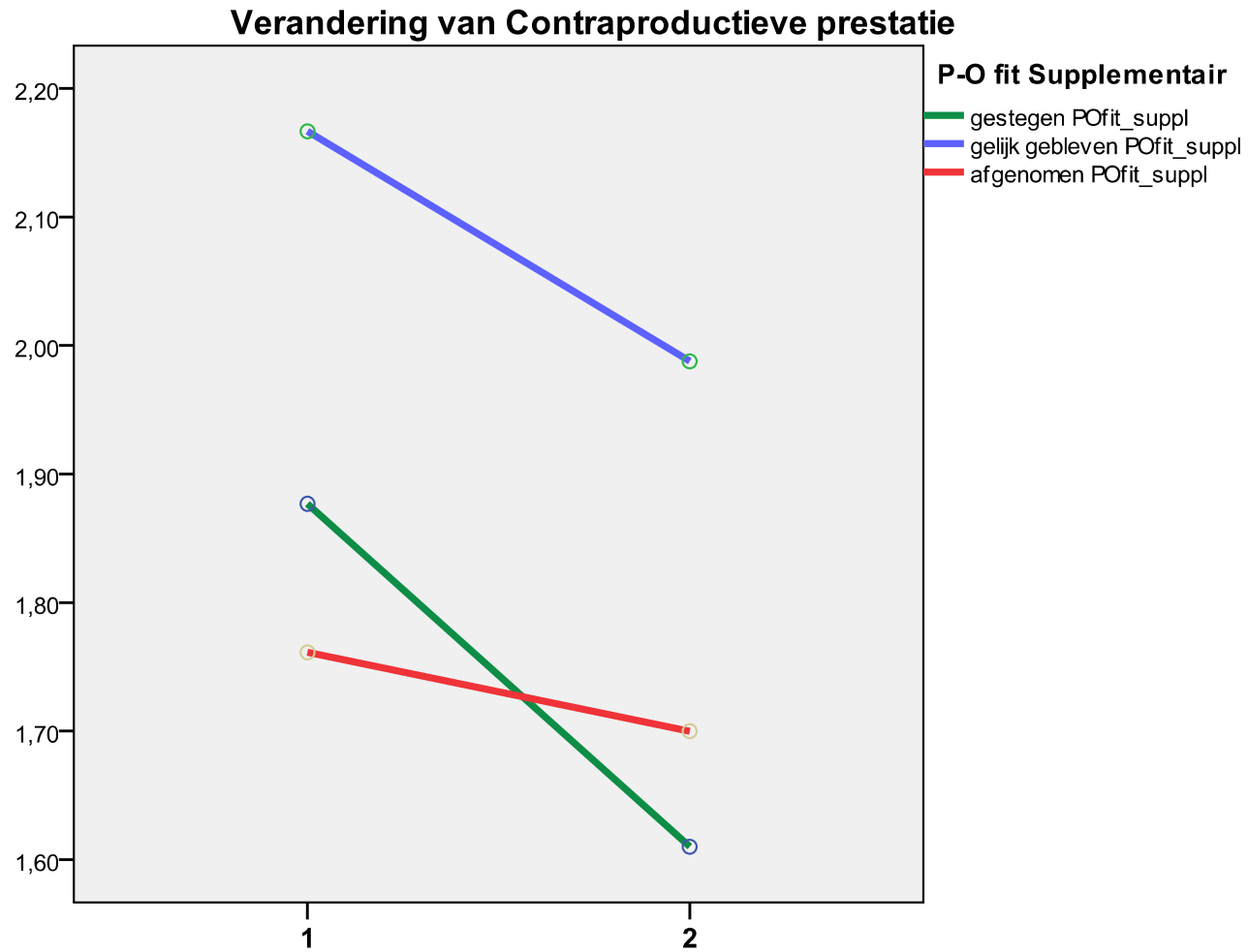


Resultaten deel II: P-O fit & In-rol prestatie Complementair



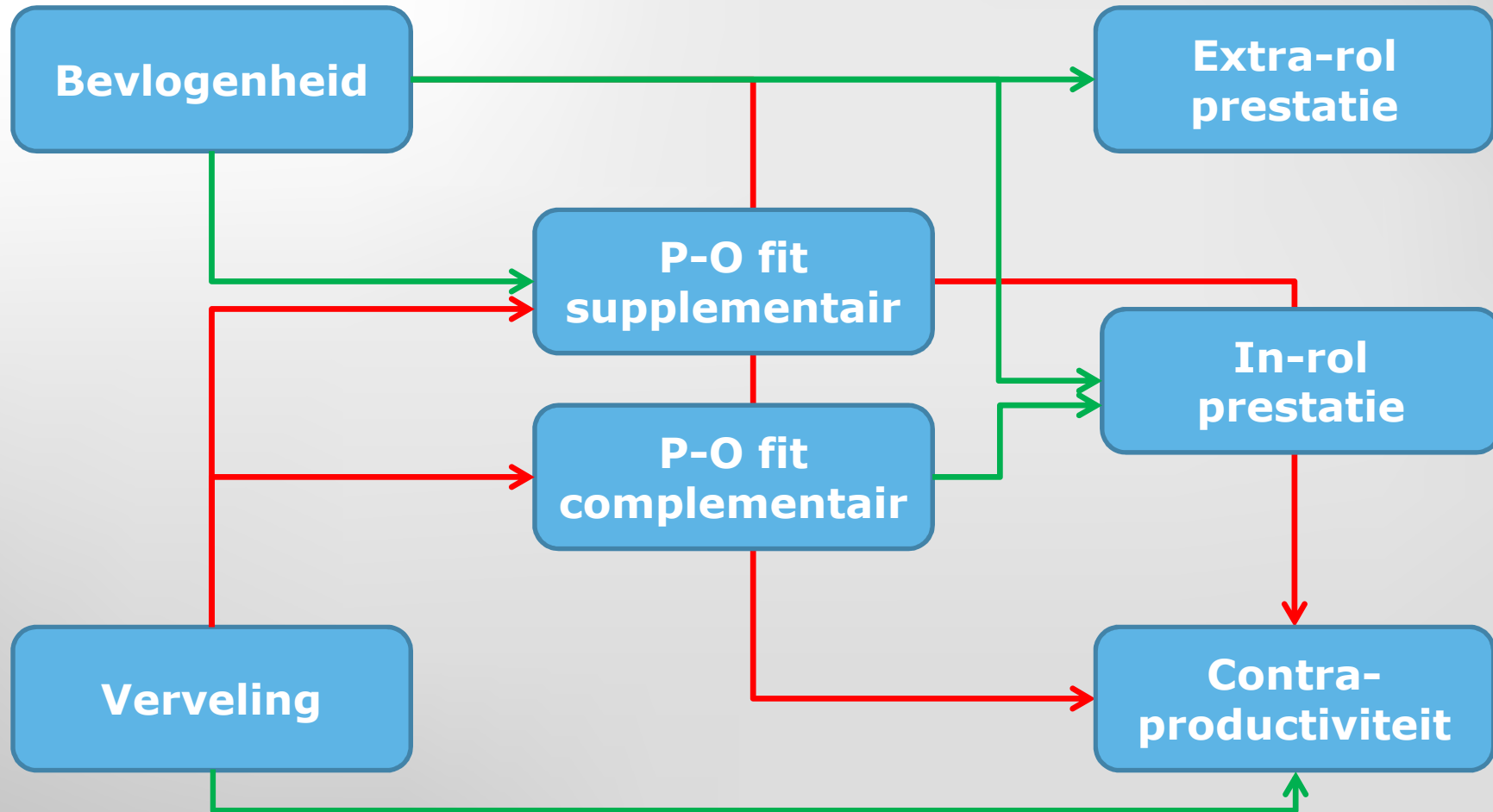


Resultaten deel II: P-O fit (supplementair) & Contraproductieve prestatie





Totaalplaatje





Algemene conclusie

- **Fit**

- Ongeacht het dienstverband blijken hoogbegaafde werkers een redelijke fit te ervaren met zowel de organisatie waarvoor zij werken als het werk dat zij uitvoeren
- Van aanvullende waarde
- Ruimte voor verbetering; de hoogbegaafde werkers in loondienst geven meer aan te zijn uitgekeken op hun werk

- **Werkbeleving: *Bevlogenheid***

- Uit beide metingen blijkt dat de hoogbegaafde werker matig tot redelijk bevlogen is.
- Hoogbegaafden in loondienst minder bevlogen dan de
 - hoogbegaafde ZZP-er/zelfstandige
 - gemiddelde Nederlandse werknemer
- Hoogbegaafde ZZP-er/zelfstandige bevlogener dan de gemiddelde Nederlandse werknemer



Algemene conclusie

- **Werkbeleving: *Burnout***

- Gelukkig nog steeds weinig/matige ervaring van stress (burnout)
- De hoogbegaafde werker is wel een stuk cynischer dan de gemiddelde Nederlandse werker.
- Met name de hoogbegaafde in loondienst ervaart ook meer uitputting dan de gemiddelde Nederlandse werker.

- **Werkbeleving: *Verveling***

- Ook hier geen extreme verveling te zien binnen de groep respondenten
- MAAR: Wel degelijk meer verveling bij de hoogbegaafde werker dan bij de gemiddelde Nederlandse werker (onder alle soorten dienstverband!)

- **Organisatie-uitkomsten: *Taakprestatie***

- Hoogbegaafde werkers, ongeacht het dienstverband, geven aan beter te presteren dan de gemiddelde Nederlandse werknemer.
- Anders dan bij T1, beoordelen hoogbegaafden in loondienst de eigen prestatie minder goed dan de hoogbegaafde zelfstandige



Aanbevelingen

- **Stimuleren van bevlogenheid onder hoogbegaafde werkers**

- Met name onder de hoogbegaafde in loondienst via:
 - Steun van leidinggevende: samen zoeken naar meer uitdaging
 - Beter passende arbeidsinhoud
 - Meer verantwoordelijkheden
 - Autonomie: meer vrijheid geven in het uitvoeren van werk en wellicht meer inspraak hebben in het verbeteren van processen

- **Vervolgonderzoek**

- Verschillen in werkomgeving tussen hoogbegaafden in loondienst en de hoogbegaafde zelfstandigen
- Persoonlijke hulpbronnen en hoogbegaafdheid op de werkvloer
- Job crafting voor de hoogbegaafde werker

—

Bedankt voor jullie aandacht!



G.Reijseger@uu.nl