

Hoogbegaafde volwassenen zonder werk (4): Oorzaken van arbeidsloos raken

Bruno Emans

Inleiding

In 2014 is het onderzoek naar hoogbegaafde volwassenen zonder werk uitgevoerd en in deze nieuwsbrief willen we een aantal van de (voorlopige) resultaten publiceren. In deel 1 zijn de opzet van het onderzoek en de achtergronden van de respondenten aan de orde geweest. Deel 2 ging verder in op de op achtergronden, namelijk de opleidingen en de beroepen van de respondenten. In het derde deel van de serie bespraken we hoe (on)tevreden de respondenten zijn met hun arbeidsloze situatie, en het belang dat de respondenten hechten aan het hebben van betaalde arbeid.

In dit vierde deel gaan we verder met de oorzaken waarom hoogbegaafde volwassenen arbeidsloos raken.

Inleiding

Om er achter te komen welke factoren een rol hebben gespeeld bij de beëindiging van dienstverbanden of werkzaamheden, is een uitgebreide en complexe manier van bevraging toegepast, waarbij zowel geprobeerd is om kwantitatieve gegevens over mogelijke factoren inzichtelijk te krijgen, als ruimte te laten voor eigen inbreng. Ook is getracht om per factor duidelijk te krijgen in hoeverre de respondenten denken dat de factor te maken heeft met hoogbegaafdheid.

Als eerste is een lijst gemaakt van vooraf vastgestelde mogelijke factoren. De respondenten werd gevraagd om per factor aan te geven of specifiek deze factor een rol heeft gespeeld bij de beëindiging van één of meer dienstverbanden of werkzaamheden. De respondenten konden zelf ook nog factoren aandragen, en een toelichting geven bij hun antwoord.

Om inzicht te krijgen in de vraag in hoeverre hoogbegaafdheid een rol speelde, is de respondenten gevraagd om per factor aan te geven of ze dachten dat er mogelijk een relatie was met hoogbegaafdheid. Ook dit konden ze weer toelichten.

De beantwoording van deze vragen resulteerde in een grote hoeveelheid kwalitatieve data. De respondenten hebben goed gebruik gemaakt van de mogelijkheid om hun antwoorden toe te lichten.

Factoren die een rol speelden bij beëindiging van dienstverband(en)

Aan de respondenten is gevraagd welke factoren een rol hebben gespeeld bij de beëindiging van werk. Bij elke factor afzonderlijk kon met ja of nee worden geantwoord. De vraag kon ook leeg gelaten worden, zodat niet alle factoren door elke respondent zijn ingevuld.

Tabel 8: Factoren die een rol speelden bij beëindiging van dienstverband(en)

	N	Aantal "Ja"	Percentage
Uzelf	142	118	83.1%
Privéomstandigheden	139	74	53.2%
Omgeving (partner, familie, vrienden)	136	42	30.9%
Opleiding	136	34	25.0%

Inhoud/aard van het werk	140	97	69.3%
Niveau van het werk	139	84	60.4%
Arbeidsomstandigheden	138	77	55.8%
Ontwikkelingsmogelijkheden	138	76	55.1%
Leidinggevende	137	97	70.8%
Collega's	136	60	44.1%
De organisatie/anderen binnen de organisatie	138	83	60.1%
Procedures of regels	135	59	43.7%
Klanten/opdrachtgevers	134	20	14.9%
Maatschappij	136	50	36.8%

De factor die door de meeste respondenten wordt benoemd als factor die een rol speelde bij de beëindiging is de respondent zelf (83%). Daarna volgen de leidinggevende (71%), de inhoud van het werk (69%), de organisatie (60%) en niveau van het werk (60%).

De antwoorden konden worden toegelicht. Deze toelichting wordt verderop in dit hoofdstuk besproken.

De respondenten konden ook nog eigen factoren inbrengen. Ruim 50 respondenten maakten hier gebruik van. Alle door hen genoemde redenen zijn echter onder te brengen bij de hierboven genoemde factoren (met name onder "uzelf", leidinggevende, collega's, omstandigheden, en maatschappij). De gegeven antwoorden zullen worden samengevoegd bij de analyse van de toelichtingen die bij deze vraag.

Factoren waarbij Hoogbegaafdheid een rol speelt

Na het beantwoorden van de vraag of de genoemde factor een rol heeft gespeeld, is de respondenten de vraag voorgelegd of ze het gevoel hadden dat er een relatie is tussen deze factor en hun hoogbegaafdheid. De respondenten konden deze vraag met ja of nee beantwoorden of leeglaten.

Voor de analyse van het kwantitatieve deel zijn alleen de respondenten meegenomen die het eerste gedeelte van de vraag (heeft de factor een rol gespeeld bij de beëindiging) met een "Ja" hebben beantwoord.

Tabel 9: Relatie van genoemde factor met hoogbegaafdheid

	Factor speelde rol (zie tabel 12)	Relatie met HB "Ja"	Percentage
Uzelf	118 (83.1%)	104	88.1%
Privéomstandigheden	74 (53.2%)	35	47.3%
Omgeving (partner, familie, vrienden)	42 (30.9%)	25	59.5%
Opleiding	34 (25.0%)	22	64.7%
Inhoud/aard van het werk	97 (69.3%)	75	77.3%
Niveau van het werk	84 (60.4%)	71	84.5%
Arbeidsomstandigheden	77 (55.8%)	38	57.6%
Ontwikkelingsmogelijkheden	76 (55.1%)	58	76.3%
Leidinggevende	97 (70.8%)	77	79.4%
Collega's	60 (44.1%)	48	80.0%
De organisatie/anderen binnen de organisatie	83 (60.1%)	53	63.9%
Procedures of regels	59 (43.7%)	42	71.2%
Klanten/opdrachtgevers	20 (14.9%)	10	50.0%
Maatschappij	50 (36.8%)	30	75.0%

Wat opvalt zijn de hoge percentages bij elke factor. Dus bij vrijwel elke factor wordt door minimaal de helft van de relatie een verband met hoogbegaafdheid gezien. Dit geeft wel aan hoezeer hoogbegaafdheid aangrijpt op verschillende aspecten van het leven van de respondenten.

Wat verder opvalt is de factor "collega's". Deze factor speelt relatief weinig een rol bij de beëindiging van dienstverbanden. Maar áls ze een rol hebben gespeeld, dan wordt de relatie met hoogbegaafdheid vaak gevoeld. Dit geldt ook voor de factoren "de maatschappij", "procedures en regels" en "opleiding". We hebben voor deze vraag dan ook een iets andere top 5, dan op de vraag of een factor een rol speelde.

Top 5 van factoren waarbij een relatie met hoogbegaafdheid wordt gevoeld:

- 1) De respondent zelf
- 2) Niveau van het werk
- 3) Collega's
- 4) Leidinggevende
- 5) Inhoud/aard van het werk

Het interpreteren van de combinatie van beide vragen is een enigszins speculatief, omdat er sprake is van percentages op percentages, bij een ingewikkelde vraagstelling die niet door alle respondenten is ingevuld. Maar als we kijken naar de combinatie van de rol die een factor speelt in relatie met de (door de respondent gevoelde) relatie met hoogbegaafdheid, dan komen de belangrijkste factoren wel boven drijven. Verreweg de belangrijkste is de respondent zelf. Hoe de respondenten dit zelf zien, wordt beschreven in de volgende paragraaf, waar de toelichtingen van de respondenten worden geanalyseerd.

De belangrijkste factoren daarna zijn de leidinggevende, de inhoud/aard van het werk, en het niveau van het werk. En daarna volgen ontwikkelingsmogelijkheden, de organisatie/anderen binnen de organisatie en collega's.

Analyse van de toelichtingen

Bij elke factor kon een toelichting worden gegeven door de respondenten. Zowel bij het gedeelte of de factor een rol had gespeeld als het gedeelte waarbij gevraagd werd naar de relatie met hoogbegaafdheid. De respondenten hebben hier ruimschoots gebruik van gemaakt, wat heeft geresulteerd in een zeer uitgebreide verzameling van duizenden toelichtingen.

De toelichtingen konden zowel worden gegeven bij de vraag of de factor een rol speelde bij beëindiging van een arbeidsrelatie, als bij de vraag of er een relatie was met hoogbegaafdheid.

De persoon zelf ("Uzelf")

Een groot deel van de respondenten die noemt psychische problemen (burn-out, depressie, stress). Veel van de respondenten noemen in dit verband dat er een relatie is met hoogbegaafdheid. Andere zaken die genoemd worden zijn zelf ontslag nemen, verveling of te weinig uitdaging, perfectionisme en hooggevoeligheid. Bij al deze aspecten (zelfs ontslag nemen) herkent men de relatie met hoogbegaafdheid. Ook worden onzekerheid, dom voelen, gebrek aan focus en overprikkeling genoemd. Enkele respondenten hebben het over zingeving en het hebben van een ander

waardesysteem. Ook worden communicatie, introversie en gebrek aan mensen met dezelfde golflengte genoemd.

Privéomstandigheden en omgeving (partner, familie, vrienden)

Bij privéomstandigheden worden zorg voor kinderen en mantelzorg bij de ziekte van naasten, scheiding en verhuizing worden genoemd. In een enkel geval wordt hier een relatie gelegd met hoogbegaafdheid. Psychische klachten en beperkingen worden hier ook vaak genoemd (net als hierboven bij de persoon zelf).

Opvallend zijn ook de opmerkingen over problematische relaties, slechte relaties met familie, geen relatie hebben, moeite hebben met relaties en hechting, en daarom ontbreken van een emotioneel vangnet. Enkeligen hebben het over het hebben van conflicten. Genoemd wordt dat men zich onbegrepen, niet herkend voelt (ook vanuit jeugd). Hier worden vaak verbanden met hoogbegaafdheid benoemd, en het gebrek aan herkenning en erkenning van hoogbegaafdheid.

Enkeligen noemen beperkingen en frustraties (jaloezie) vanuit de privé omgeving, anderen noemen weer de verwachting vanuit de privé-omgeving om succesvol te zijn.

Opleiding

Opvallend is dat zowel geen of een te lage opleiding wordt genoemd, als een te hoge opleiding. Bij een te lage opleiding speelt het probleem dat er binnen het werk te weinig uitdaging is. Of dat mensen zichzelf hebben opgeleid (zelfstudie wordt veel genoemd) of door middel van werkervaring tot hoog niveau hebben opgewerkt, zodat er een discrepantie ontstaat tussen het werkniveau en het opleidingsniveau. Bij een te hoge opleiding kan het een probleem worden dat managers zich bedreigd voelen, of dat het opleidingsniveau niet bij het werkniveau (te laag) past.

Een andere opmerking die wordt gemaakt is het niet passen bij opleidingen. Respondenten geven bijvoorbeeld aan dat ze te empathisch zijn, een opleiding volgden waar hun hart niet lag of heel snel uitgekeken waren. Dit wordt gekoppeld aan het hoogbegaafd zijn. Respondenten koppelen hun hoogbegaafdheid zeker ook aan het volgen van veel verschillende studies, het snel en makkelijk studeren en dergelijke.

Respondenten geven ook aan dat er te weinig motivatie was, een gebrek aan studievaardigheden en niet geleerd om te leren, en onderpresteren. Anderen geven juist weer aan dat ze zijn tegengewerkt vanuit de thuissituatie om een (hoge) opleiding te doen, of als dom te zijn weggezet door ouders en onderwijzers. Beiden worden in relatie gebracht met hoogbegaafdheid

Inhoud van het werk

Verreweg de meeste respondenten noemen in hun toelichting te veel routine en te weinig uitdaging. (Saai, eentonig, sleur, snel uitgekeken etc.) 'Ik wil graag uitdagend werk. Heb veel gewerkt op plekken waar ze "schapen met 5 poten" nodig hebben: veelzijdig, uitdagende banen met relatief grote zelfstandigheid. Als een baan daar niet aan voldoet, wordt het voor mij al snel saai.'

Sommige respondenten geven aan zich ergens helemaal in te kunnen storten, maar ook snel weer de interesse te kunnen verliezen.

Enkele respondenten geven aan dat het werk een intrinsieke meerwaarde moet hebben, het gevoel iets nuttigs te doen of bij te dragen.

Een respondent geeft aan dat hij vooral met de taak en inhoud van het werk bezig is, waar anderen meer bezig zijn met politiek, macht, positie, dubbele agenda's en dergelijke

Niveau van het werk

Het overgrote deel van de respondenten noemt hier werk van te laag niveau. Dat is niet uitdagend genoeg, vermoeiend en frustrerend. 'Zelfs als het op voorhand moeilijk lijkt... Als eenmaal het kunstje is geleerd, wordt het saai.' Enkele respondenten geven aan dat dit tot stress en bore-out kan leiden. Andere respondenten geven aan dat ze zich erg goed hebben leren aanpassen. Een enkele respondent geeft aan niet te weten hoe zich op te werken naar een hoger, meer uitdagender niveau.

Respondenten geven aan dat ze met anderen gaan meedenken, doordenken, op een hoger niveau gaan meedenken. En dat wordt niet altijd gewaardeerd.

Enkele respondenten geven ook aan dat ze altijd ondergepresteerd hebben. Enkele respondenten noemen in dat verband onzekerheid of een lage zelfwaarde.

Arbeidsomstandigheden

Bij de arbeidsomstandigheden geven de respondenten allerlei oorzaken aan die een rol spelen bij hun functioneren. Bijvoorbeeld een te hoge werkdruk, te weinig tijd voor zichzelf, slechte of inflexibele arbeidsvoorwaarden, kantoortuin, werktijden, overprikkeling. Het overkoepelende probleem lijkt te zijn dat er te weinig mogelijkheden zijn om hier als werknemer zelf veranderingen in te kunnen aanbrengen om de eigen manier te mogen werken: 'Balans privé-werk, reistijden, thuiswerken: "Zag allerlei oplossingen en mogelijkheden om het werk wat gedaan moest worden beter in mijn privé leven te passen, maar werd daarin tegengewerkt. Voelde als geen vertrouwen, terwijl ik super betrouwbaar ben."'

Enkele respondenten hebben ook last van incompetent leidinggevenden. Respondenten geven aan dat ze gevoelig zijn voor sfeer en spanningen, dat er spanningen kunnen zijn met collega's op een werkkamer.

Een aantal respondenten heeft het over een (gebrek) aan eerlijkheid, rechtvaardigheid en betrouwbaarheid. Hierin wordt de rol met hoogbegaafdheid nadrukkelijk gelegd.

Een respondent geeft aan dat het hebben van weinig invloed op het resultaat, terwijl er wel op afgerekend wordt, stress oplevert.

Ontwikkelingsmogelijkheden

Veel respondenten geven aan dat er in hun werk geen of te weinig ontwikkelingsmogelijkheden waren. In ieder geval niet in de door hen gewenste richting. Hiervoor worden een aantal oorzaken genoemd:

- Het volledig ontbreken van ontwikkelingsmogelijkheden bij werkgever
- Gezamenlijke workshops zijn niet meer dan een gezellig samenzijn van collega's,

- Bepaalde trainingen mogen niet, omdat die niet “de standaard” zijn. Terwijl ze voor HB-ers heel erg nuttig kunnen zijn. (Bijvoorbeeld een cursus beelddenken, omgaan met HB, HSP)
- Cursussen van te laag niveau (vergelijkbaar aan het werk)
- Even lang als anderen moeten wachten op volgende stap in leerproces
- Als je geen vaardigheden hebt voor managementposities, welke cursussen zijn er dan om door te groeien?
- Beperkt worden of tegengewerkt worden in ontwikkeling
- Wil doorgroeien in andere zaken dan binnen huidige bedrijf

Sommige respondenten geven aan zichzelf te blijven ontwikkelen met behulp van internet.

Leidinggevende

Met betrekking tot leidinggevend en geven respondenten vier groepen oorzaken aan: 1) er is onbegrip tussen de respondent en de leidinggevende, 2) er is een conflict, 3) de respondent wordt als een bedreiging gezien en 4) de respondent geeft aan de leidinggevende tekort schiet richting de respondent.

Onderliggend worden er veel oorzaken genoemd. Sommige respondenten geven aan dat ze geen angst hebben voor (een conflict met) de leidinggevende en zich niet omver laten kletsen door “management-bullshit”. Niet politiek bezig zijn kan conflicten opleveren met de leidinggevende. Sommige respondenten geven aan dat ze moeite hebben met autoriteit en gezagsverhoudingen.

Bedreigend kan het zijn als de respondent slimmer is. Respondenten geven aan dat leidinggevend en daar zelden mee kunnen omgaan. En überhaupt het omgaan met het “anders zijn” is lastig voor leidinggevend en. Laat staan dat ze er gebruik van maken. Maar ook meedenken en met analyses komen kan bedreigend zijn voor de leidinggevende.

Sommige respondenten geven aan dat ze geen enkele steun hebben aan hun leidinggevende. Niet capabel, niet motiverend, niet inspirerend, geen klankbord. ‘Als HB-er vraag ik eigenschappen van een leidinggevende die voor sommige leidinggevend en teveel gevraagd zijn (realiseer ik me sinds kort).’ Soms is er sprake van een onduidelijke afbakening van taken, en kon die duidelijkheid ook niet verkregen worden. Bij steeds wisselende leidinggevend en moet je jezelf steeds weer bewijzen en is er weinig erkenning en herkenning van je potentie.

Er zijn respondenten die aangeven dat leidinggevend en niet eerlijk zijn, of dat ze er niet tegen konden hoe ze met collega’s omgingen. (Er zijn gelukkig ook respondenten die aangeven dat ze aardige en begripvolle leidinggevend en hebben gehad).

Uw collega’s

Bij de toelichting over collega’s komt een groot aantal onderwerpen voorbij. Er wordt gesproken dat er een slechte aansluiting is tussen de respondent en collega’s. Deze collega’s kunnen zich bedreigd of geïntimideerd voelen door de HB-er, of een gevoel van jaloezie hebben. Het komt ook voor dat er op de respondent wordt neergekeken. Respondenten geven aan dat ze een duidelijker visie hebben dan hun collega’s, en meer dingen zien. Dat wordt niet altijd begrepen. Ook geven respondenten aan dat ze andere normen, waarden en ethiek hebben.

Een ander onderwerp is conflicten met collega's. Deze collega's zijn boos over de keuzes die de respondent maakt, ontstaan uit niveauverschil, of uit de angst om overvleugeld te worden. De respondent kan ook te veeleisend zijn voor zijn collega.

Respondenten geven aan dat er sprake kan zijn van roddelen, machtspeletjes en klikjes. Er zijn respondenten waarbij praten, overleggen en gezellig borrelen niet zo passen. Er zijn ook respondenten die aangeven dat ze "loners" zijn.

Er zijn ook respondenten die aangeven dat ze altijd goede relaties hebben met hun collega's. Een respondent nuanceert dat: 'Kan met weinig mensen lekker samenwerken, maar als het klikt (intelligent, snel, integer) werk ik met veel plezier.'

De organisatie / anderen binnen de organisatie

De belangrijkste oorzaken die door de respondenten genoemd worden zijn slecht management, reorganisatie en slechte sfeer. De relatie met het eigen hoogbegaafd zijn wordt vaak gevoeld, behalve in het geval van reorganisaties. Sommige respondenten hebben het over geen visie, geen gedeelde visie of in ieder geval geen beleid waar zij zich in kunnen vinden. Er wordt gesproken over vastgeroeste organisaties en respondenten geven aan niet tegen starheid en bureaucratie te kunnen.

Waar sommige respondenten moeite mee hebben is vriendjespolitiek en onrechtvaardigheid.

Ook geven sommige respondenten aan dat er weinig begrip is voor hoogbegaafdheid, ook niet bij HR-afdelingen.

Procedures of regels

Een groot aantal respondenten geeft aan dat ze moeite hebben met regels en procedures. Ze zijn beperkend en star, creativiteit komt in de knel, autonomie komt in de knel, er is geen menselijke maat, er wordt te lang vastgehouden aan contraproductieve regels, berekend op het gemiddelde van de organisatie (en dat is een te laag niveau). Respondenten geven ook aan dat kritische vragen of opmerkingen over de regels niet op prijs worden gesteld.

Toch zijn er ook respondenten die aangeven dat regels geen probleem zijn, als ze ze maar kennen. Er moeten regels zijn, al is het maar om er vanaf te kunnen wijken. Duidelijkheid maar niet te strak is wenselijk. Maar in de praktijk is het óf te strak óf juist niet consequent.

Een respondent geeft aan dat hij last heeft van de regel dat je maar een beperkt aantal tijdelijke contracten achter elkaar kan krijgen.

Klanten / opdrachtgevers

Respondenten geven aan dat ze door het verlies aan klanten hun baan verloren. Over die klanten en opdrachtgevers komen opmerkingen als dat ze niet altijd ethisch zijn, of zelfs oneerlijk. Dat de respondent geen klik of aansluiting heeft en niet tegen de fouten of besluiteloosheid kan.

Van de andere kant kan het ook voorkomen dat je klanten juist wel erg tevreden zijn en er een goede relaties is. De respondenten geven aan dat ze dit niet altijd binnen hun eigen organisatie zichtbaar kunnen maken. Of zelfs dat het kan leiden tot jaloezie bij collega's.

De maatschappij

Respondenten geven vaak als oorzaak “de crisis” aan. Ze geven aan dat het nu moeilijker is om een vast contract te krijgen. Een aantal keer wordt aangegeven dat vanwege zwangerschap of andere medische redenen een contract niet werd verlengd.

Een aantal respondenten heeft het over het hebben van een andere moraal dan de rest van de maatschappij. Het gaat dan om dingen als minder waarde hechten aan geld, geen deel meer willen uitmaken van bepaalde bedrijven of branches, verwachtingen over betaalde arbeid, haantjesgedrag.

Er wordt geconstateerd dat er weinig begrip is voor hoogbegaafdheid, of er is zelfs bevooroordeeldheid. Bedrijven kiezen niet graag voor iemand die “anders” is, ondanks de potentie, en gaan voor zekerheid. Verder is in de maatschappij veel small talk, en niet alle respondenten voelen zich prettig bij die sociale vaardigheden.

Een paar respondenten pleiten voor een ander onderwijssysteem.

Samenvattend

In dit deelverslag is een samenvatting gemaakt van de antwoorden die de respondenten hebben gegeven bij de vragen over de oorzaken van het in een arbeidsloze situatie raken. Verreweg de belangrijkste oorzaak lijkt te liggen in de persoon zelf. Tenminste dat is wat de respondenten aangeven. Daarna komen zaken als aard en niveau van het werk, de leidinggevende en de organisatie.

Als werd gevraagd naar de relatie met de eigen hoogbegaafdheid dan is het opvallend dat bij vrijwel alle factoren deze relatie wordt gevoeld door tenminste de helft van de respondenten voor wie deze factor van toepassing is. Blijkbaar is hoogbegaafdheid iets wat in alle aspecten van leven aangrijpt. Hoe het aangrijpt kan voor de respondenten totaal verschillend zijn, zoals blijkt uit de toelichtingen die werden gegeven bij de antwoorden.

De combinatie van het vóórkomen van een bepaalde factor en de invloed die hoogbegaafdheid heeft op deze factor (volgens de respondenten) is het grootst bij de persoon zelf, de leidinggevende, de aard/inhoud van het werk en het niveau van het werk. Een analyse van de toelichtingen wijst voor een belangrijk deel naar de uitdagendheid van het werk. Veel respondenten geven aan dat het werk te eentonig is. Meer variatie is nodig, men is snel uitgekeken. Dit kan tot stress of zelfs psychische problemen leiden. Ook wordt aangegeven dat werk inhoudelijk zinvol moet zijn. Zingeving en waarde zijn belangrijk. Enkele andere persoonseigenschappen die genoemd worden zijn perfectionisme, onzekerheid, gebrek aan focus, overprikkeldheid, moeite met communicatie en gebrek aan mensen met dezelfde golflengte.

Bij een mogelijk verstoorde relatie met de leidinggevende gaat het om onbegrip tussen de respondent en de leidinggevende, om een conflict, om het feit dat de respondent wordt als een bedreiging gezien of het tekortschieten van de leidinggevende richting de respondent.

Onderzoekers

Bruno Emans, zelfstandig onderzoeker, vrijwilliger IHBV
Noks Nauta, bestuurslid IHBV

Erik Visscher, vrijwilliger IHBV

Nienke Riemersma, Wetenschapswinkel Geneeskunde en Volksgezondheid, UMCG, samenwerkend met IHBV

De volgende keer gaan we in op de resultaten met betrekking tot de oorzaken waarom de respondenten in een arbeidsloze situatie blijven.