

Samenvatting van: “Heel slim en toch zonder werk. Hoe kan dat?”
Rapport onderzoek naar hoogbegaafde volwassenen zonder werk.
Delft: IHBV, 4 januari 2017.



Bruno Emans, Erik Visscher & Noks Nauta

Er is nog maar beperkte onderzoeksliteratuur beschikbaar over hoogbegaafde volwassenen. Uit deze literatuur komt naar voren dat hoogbegaafden niet altijd tot bloei kunnen komen. Bij welk deel van de hoogbegaafden dit het geval is, is niet te zeggen. Een *educated guess* uit 2009 van professionals die met hoogbegaafden werken geeft aan dat ongeveer een derde van de hoogbegaafden matig functioneert en een derde slecht functioneert. Voor 2014 zou de situatie nog hetzelfde zijn.

Ook bij het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen (IHBV) komen veel signalen binnen dat er een probleem is met betrekking tot hoogbegaafde volwassenen in onvrijwillig werkloze situatie. Het IHBV besloot dat er op basis van de *educated guess* van de professionals, de literatuur en de signalen bij het IHBV zelf voldoende aanleiding was om een onderzoek te starten onder hoogbegaafde volwassenen zonder werk. Daarbij werden de volgende drie onderzoeksvragen gesteld:

1. Zijn er (gemeenschappelijke) factoren te benoemen waardoor hoogbegaafde volwassenen zonder werk komen te zitten?
2. Zijn er (gemeenschappelijke) factoren te benoemen waardoor het hoogbegaafde volwassenen niet lukt om (nieuw) werk te vinden?
3. Welke behoeftes hebben hoogbegaafde volwassenen om weer aan het werk te komen?

Om deze vragen te beantwoorden is een vragenlijst uitgezet onder hoogbegaafde volwassenen zonder werk. Deze vragenlijst bevatte zowel gesloten vragen waarin allerlei factoren systematisch werden bevraagd, als open vragen waarin de respondenten hun antwoorden konden toelichten. De respondenten hebben hier zeer uitgebreid gebruik van gemaakt. En dit leverde dus een grote hoeveelheid kwantitatieve én kwalitatieve data op, die past bij het exploratieve karakter van deze studie. Het aantal respondenten bedroeg 174.

In het onderzoek is een aantal factoren met betrekking tot het werkloos worden systematisch bevraagd. Uit deze bevraging komt naar voren dat de belangrijkste oorzaak van het in een arbeidsloze situatie raken de persoon zelf is. 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 ingrijpt.

Een analyse van de toelichtingen wijst voor een belangrijk deel naar de uitdaging van het werk en verder wordt aangegeven dat werk zinvol moet zijn. Enkele andere persoonskenmerken die genoemd worden zijn perfectionisme, onzekerheid, gebrek aan focus, overprikkeling, moeite met communicatie en gebrek aan mensen met dezelfde golfengte.

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 als een bedreiging wordt gezien of het tekortschieten van de leidinggevende richting de respondent.

Bij de tweede onderzoeksvraag met betrekking tot het niet vinden van nieuw werk, geldt opnieuw dat de belangrijkste factor de persoon zelf is. Andere veelgenoemde factoren zijn de arbeidsmarkt, de inhoud/aard van het werk, de opleiding en privéomstandigheden. Als er gevraagd wordt in hoeverre hoogbegaafdheid een rol speelt bij de diverse factoren van het niet meer aan het werk komen, dan wordt die hoogbegaafdheid bij alle factoren door veel van de respondenten genoemd. Weer wordt duidelijk, dat hoogbegaafdheid dus een rol speelt bij veel gebieden in het leven van de respondenten.

Opvallend is dat bij de factoren sollicitatieprocedures en sollicitatiecommissies de relatie met hoogbegaafdheid sterk wordt gevoeld. Het blijkt dat het vinden van een match met de procedures en commissies vaak niet eenvoudig is voor hoogbegaafden. Dit kan liggen aan moeizame communicatie als gevolg van het toneelstuk niet mee willen spelen, introversie, bescheidenheid, faalangst, onzekerheid, zichzelf niet kunnen verkopen en dergelijke. Maar het kan ook komen door vooroordelen tegen hoogbegaafden. Het kan volgens de respondenten ook zitten in het feit dat standaardprocedures niet voor hoogbegaafden lijken te zijn ontworpen. Hun veelzijdigheid, creativiteit, hun veelheid aan capaciteiten zonder het bijbehorende diploma en eigenaardigheden worden dan niet gewaardeerd door commissies, die voor de bekende weg gaan en op safe spelen.

Een ander thema is onderwijs en diploma's. Onderwijs en diploma's zijn op verschillende manieren lastig voor hoogbegaafden. Ten eerste speelt er dat hoogbegaafden regelmatig hun opleiding niet afmaken. Ten tweede zien we vaak dat hoogbegaafden zichzelf via een baan of via zelfstudie tot op hoog niveau ontwikkelen, maar de diploma's missen. Op een gegeven moment lukt doorgroeien of door-solliciteren dan niet meer, omdat op dat moment de diploma's missen. Ten derde komt het voor dat hoogbegaafden juist te hoog zijn opgeleid, wat als bedreiging kan worden gezien. En ten vierde kan het voorkomen, dat potentiële werkgevers verkeerde conclusies trekken bij sollicitanten met bijvoorbeeld uiteenlopende of bijzondere diploma's, of meerdere totaal uiteenlopende studies.

De derde onderzoeksvraag had betrekking op het inventariseren van behoeftes. De belangrijkste drie behoeftes om weer aan het werk te komen zijn coaching, uitbreiding van het relevante netwerk en het volgen van een opleiding. Voor wat betreft coaching gaat het naast algemene loopbaan coaching om jezelf leren verkopen en aandachtspunten als zelfkennis, zelfvertrouwen, talenten onderzoeken, faalangst en een eigen bedrijf opstarten. Mogelijk zijn dit specifieke aandachtspunten die bij hoogbegaafden sneller en/of sterker spelen dan bij andere werkzoekenden. In de beantwoording van de vragen herkennen we de uit de literatuur bekende problematieken met betrekking tot hoogbegaafdheid, en dan met name verveling (gebrek aan uitdaging), werkbeleving, gefrustreerd innovatief vermogen, zoeken naar zingeving, communicatieproblemen met collega's en leidinggevendenden, onderpresteren en faalangst, anders zijn, aansluiting missen, eigen talenten niet herkennen, arbeidsconflicten en stress.

Dit onderzoek geeft een rijk geïllustreerde onderbouwing van deze problematieken en achterliggende mechanismes. Een interessante vervolgvraag is wel, in hoeverre deze problematieken verschillen of overeenkomen met niet-hoogbegaafde werkzoekenden. En het zou ook interessant zijn om te kijken, in hoeverre deze inzichten worden gedeeld door de mensen rondom de groep van hoogbegaafden zonder werk: HR-functionarissen, leidinggevendenden, collega's en familie.

Contact: [Bruno@Emans.nl](mailto: Bruno@Emans.nl) en [noksnauta@ihbv.nl](mailto: noksnauta@ihbv.nl)