


Heel *slim* en toch *zonder werk* Hoe kan dat?



instituut
hoogbegaafdheid
volwassenen

**Rapport van het onderzoek naar
hoogbegaafde volwassenen zonder werk**

Bruno Emans

Erik Visscher

Noks Nauta

Heel *slim* en toch *zonder werk* Hoe kan dat?

instituut
hoogbegaafdheid
volwassenen



**Rapport van het onderzoek naar
hoogbegaafde volwassenen zonder werk**

Bruno Emans

Erik Visscher

Noks Nauta

Colofon

Versie 2 is in vernieuwde opmaak verschenen op 7 februari 2017

Onderzoeksondersteuning: Nienke Riemersma, Wetenschapswinkel UMCG

Tekstcorrectie: Wil van der Ploeg

Opmaak versie 2: Els Maan

Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen

Copyright © 2017 Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen, Delft.

Alle rechten voorbehouden. Dit rapport of een gedeelte daarvan mag niet worden gereproduceerd of gebruikt op welke wijze dan ook zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de auteurs. Voor verwijzingen naar deze uitgave kan de volgende notatie worden gebruikt:

Emans, B., Visscher, E. & Nauta, N. (2017). Heel slim en toch zonder werk. Hoe kan dat? Rapport van het onderzoek naar hoogbegaafde volwassenen zonder werk. Delft: IHBV. Rapport op website IHBV.

Contact:

Stichting IHBV

Timorstraat 31

2612 EH DELFT

E-mail: secretariaat@ihbv.nl

Inhoudsopgave

Samenvatting	7
1. Inleiding	9
2. Achtergronden	13
Hoogbegaafdheid, wat is dat?.....	13
Hoogbegaafde volwassenen zonder werk	13
Hoogbegaafdheid in Nederland.....	13
Hoogbegaafden in werksituaties	14
3. Onderzoekopzet	17
Verkenkend onderzoek.....	17
De vragenlijst.....	17
Analyse.....	18
4. De respondenten	19
Werving.....	10
Representativiteit.....	19
Hoogbegaafdheid.....	20
Overige achtergrondkenmerken van de respondenten.....	20
5. Het belang van betaalde arbeid voor hoogbegaafden	27
Inleiding.....	27
Tevredenheid met arbeidsloze situatie	27
Het belang van betaalde arbeid voor hoogbegaafden.....	28
Conclusie	29
6. Oorzaken van in arbeidsloze situatie geraken	31
Inleiding.....	31
Factoren die een rol speelden bij beëindiging van dienstverband(en)	31
Factoren waarbij hoogbegaafdheid een rol speelt.....	32
Analyse van de toelichtingen	33
Samenvattend	37
7. Oorzaken van in arbeidsloze situatie blijven	39
Inleiding.....	39
Factoren die een rol spelen bij het arbeidsloos blijven.....	39
Factoren waarbij hoogbegaafdheid een rol speelt.....	40
Analyse van de toelichtingen	41
Samenvattend	46

8. Behoeftes om weer aan het werk te komen	49
Inleiding.....	49
Ondernomen activiteiten om weer aan het werk te komen	49
Behoeftes om weer aan het werk te komen.....	51
Samenvattend	53
9. Conclusies en Aanbevelingen	55
Literatuur.....	59
Over de auteurs.....	60
Appendix A: Belang van betaalde arbeid voor respondenten	61
Appendix B: Toelichten bij vraag naar behoeftes om weer aan het werk te komen	66

Samenvatting

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 bevestigd, 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.

In het onderzoek is een aantal factoren met betrekking tot het werkloos worden systematisch bevestigd. Uit deze bevestiging 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 verstoord 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 leidinggevenden, 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, leidinggevenden, collega's en familie.

1. Inleiding

In 2009 verscheen de publicatie “Verwaarloosd talent... Hoogbegaafde volwassenen, daar is meer uit te halen” (Kooijman et al.). Deze publicatie was ter gelegenheid van een bijeenkomst op het ministerie van OCW, waarbij ook vertegenwoordigers van de ministeries van EZ, SZW en VWS aanwezig waren. De publicatie laat zien dat er op dat moment nog weinig bekend is over hoogbegaafdheid bij volwassenen en dat er zelfs niet veel internationale publicaties zijn. In de publicatie geeft een aantal professionals, die met name met hoogbegaafde volwassenen te maken hebben, een inschatting van het psychisch en sociaal functioneren van hoogbegaafde volwassenen. Op basis van hun ervaringen (en dus niet gebaseerd op onderzoek) schatten zij in dat ongeveer ruim een derde deel van deze populatie goed functioneert (succesvol en gelukkig is), een klein derde deel matig functioneert (deze groep handhaaft zich, maar presteert minder dan ze zouden kunnen) en een klein derde deel functioneert zelfs slecht (werkloos, ongelukkig, eenzaam en dergelijke). Op basis van deze schatting functioneert dus de helft of meer van deze groep op een matig of zelfs slecht niveau.

De contacten met de ministeries konden helaas niet worden gecontinueerd. De initiatiefgroep voor die bijeenkomst heeft in 2010 het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen (IHBV) opgericht als stichting. Het IHBV is sindsdien bezig met kennis over hoogbegaafdheid van volwassenen te verzamelen, te bewerken en te verspreiden en stimuleert nieuw onderzoek. Het IHBV meent dat veel hoogbegaafde volwassenen in de maatschappij hun talenten en capaciteiten nog onvoldoende kunnen of mogen benutten en dat hun innovatie capaciteiten niet voldoende tot uiting komen (Corten et al., 2006). Voor zowel het belang van de maatschappij, als voor de het persoonlijk geluk van de hoogbegaafde volwassen zelf, wil het IHBV hier verandering in brengen. (Zie ook de website: www.ihbv.nl). Het IHBV heeft als missie om:

- Het leefklimaat van hoogbegaafde volwassenen te verbeteren, zodat hun talenten optimaal tot ontplooiing komen.
- Op een bruisende en kleurrijke wijze hoogbegaafdheid positief op de kaart zetten, vooroordelen wegnemen en kennis over hoogbegaafde volwassenen verzamelen, bewerken en verspreiden.

Hoogbegaafden zijn, anders dan bijvoorbeeld hoogopgeleiden, moeilijk of niet in statistieken terug te vinden. Dit komt enerzijds omdat er geen eenduidige definitie is voor hoogbegaafdheid (zie hoofdstuk 2 voor meer informatie over de definities), en anderzijds omdat de eigenschap hoogbegaafdheid nergens wordt geregistreerd. Dat geldt ook voor een begrip als (hoge) intelligentie of IQ. Het is en blijft dus lastig om de groep in beeld te hebben, laat staan een algemeen beeld te schetsen over hoe deze groep er voor staat.

In de nog beperkte onderzoeksliteratuur die er is over hoogbegaafde volwassenen, komt naar voren dat hoogbegaafden niet altijd tot bloei kunnen komen en hun talenten niet altijd effectief kunnen inzetten. Bij welk deel van die mensen dat het geval is, is niet te zeggen, maar hierboven is al de *educated guess* genoemd van ongeveer een derde matig functionerende hoogbegaafden en een derde slecht functionerende hoogbegaafden.

In de literatuur komt een aantal thema's frequent naar voren, waarbij vooral casuïstiek is beschreven en nog maar zelden kwantitatief onderzoek. (Een uitzondering hierop zijn de onderzoeken van Reijseger et. al. (2013, 2014) en Bodzin (2014), die wel kwantitatieve data verzamelden.) In tabel 1 zijn deze thema's beschreven, inclusief een korte samenvatting en referenties naar de literatuur.

Tabel 1: Enkele bekende thema's in de literatuur over hoogbegaafde volwassenen

Thema	Referenties	Korte samenvatting
Anders zijn, aansluiting missen, eigen talenten niet herkennen.	Jacobsen, 1999	Intens, complex, gedreven. Kan doorslaan naar té veel of juist inzakken en niets meer laten zien van de mooie eigenschappen. Boek met verhalen en veel toelichting.
Arbeidsconflicten	V.d. Waal et al, 2013	HB ziet snel wat er niet goed gaat en communiceert daar niet effectief over.
Pesten	Kotleras, 2007	Aanwijzingen vanuit casuïstiek.
Werkbeleving i.h.a., verveling, burn-out	Reijseger et al, 2012, 2013	HB in loondienst minder positief over werkbeleving dan HB zelfstandigen. Risico op burn-out aantoonbaar. HB werkenden in loondienst menen dat ze meer kunnen dan ze nu doen.
Verveling	Streznewski, 1999	Casuïstiek in boekhoofdstuk.
Innovatief vermogen gefrustreerd	Corten, Nauta & Ronner, 2006	Zoeken naar wat goede werkplekken zijn voor HB om hun innovatieve vermogens in te zetten.
Stress	Bodzin, 2104	HB ervaren meer dan gemiddeld chronische stress op het werk in relatie tot hun sociale competentie.
Onderpresteren, faalangst	O.a. Breedijk & Nauta, 2012.	Vooral bij hoogbegaafde kinderen gevonden. Deze problemen neemt men, indien niet effectief aangepakt, mee naar de volwassen leeftijd.
Communicatieproblemen met collega's en leidinggevenden	Nauta & Corten, 2002; Nauta & Ronner, 2007; Nauta & Ronner, 2008; Nauta, Ronner & Brasseur, 2012.	Hoogbegaafde denkt sneller, ziet meer, mist dan aansluiting. Heeft behoefte aan andere stijl van leidinggeven.
Combinatie met psychische problemen; misdiagnoses	Webb et al, 2005.	Casuïstiek van misdiagnoses en dubbele diagnoses, met name ADHD, autismespectrum, depressie.
Zoeken naar zingeving	Webb, 2013	Op basis van de praktijk een beschrijving van de teleurstelling die veel hoogbegaafden ervaren in hun leven en hun zoektocht naar zingeving.

Het kan zijn dat de problemen van hoogbegaafde volwassenen worden overbelicht, omdat de hoogbegaafdheid vaak pas wordt vastgesteld wanneer het niet goed met hen gaat. Mogelijk gaat het met een groot deel van de hoogbegaafde volwassenen wel goed. Maar sinds de oprichting van het IHBV is duidelijk geworden dat er een probleem lijkt te zijn met betrekking tot hoogbegaafde volwassenen in een onvrijwillig werkloze situatie. De deskundigen die in 2009 werden geraadpleegd, schatten dat de situatie in 2014 nog steeds vergelijkbaar is met die van 2009. En ook door de contacten van het IHBV met (mogelijk) hoogbegaafde volwassenen, via bijvoorbeeld bijeenkomsten, HB-café's, de website en de nieuwsbrief, blijkt er een grote groep volwassenen te zijn, die zich herkent in de kenmerken van hoogbegaafdheid én zich in een werkloze situatie bevindt.

Vanuit de *educated guess* van de professionals, de literatuur en de signalen bij het IHBV zelf, was er zodoende voldoende aanleiding 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?

Bij het IHBV waren inmiddels enkele honderden mensen bekend, die volgens eigen zeggen én hoogbegaafd én werkloos waren. Middels oproepen via mailinglijsten en bijvoorbeeld LinkedIn-groepen zijn nog meer mensen gevraagd om aan het onderzoek mee te doen. Het op deze manier werven van een responsgroep heeft als nadeel dat de groep een behoorlijk selectief karakter heeft. Er kan niet eenvoudig gegeneraliseerd worden naar hoogbegaafde volwassenen in het algemeen. Maar om meer inzicht te krijgen in de

grotendeels nog niet onderzochte problematiek, is het wel mogelijk om een onderzoek te starten met een hoog verkennend karakter. Onderzocht kan worden wie de respondenten precies zijn, wat hun eigen beleving is, of zij een koppeling kunnen maken tussen hun situatie en hoogbegaafdheid en zo ja hoe dan. Op die manier is er wel inzicht te krijgen in de specifieke factoren en elementen die een rol spelen bij het werkloos worden en blijven, voor deze groep van hoogbegaafde volwassenen.

Vanwege het verkennende karakter van dit onderzoek, waarbij nadrukkelijk ook werd gezocht naar mogelijke factoren die tot nu toe nog nergens systematisch zijn waargenomen of beschreven, is gekozen voor een vragenlijst die deels gestructureerd was, maar die middels open vragen de respondenten ook zoveel mogelijk ruimte liet om met eigen antwoorden te komen. Op deze manier werden de respondenten niet beperkt in hun antwoorden. Juist onverwachte antwoorden en inzichten kunnen een interessante invalshoek voor dit onderzoek of vervolgonderzoek zijn. De methodiek van het onderzoek wordt in hoofdstuk 3 verder uiteengezet. Een andere reden om veel vrije ruimte te laten in de vragenlijst was een bekende karakteristiek van de groep hoogbegaafde volwassenen. Binnen deze groep zijn er namelijk veel individuen die zich niet graag in hokjes laten stoppen en wantrouwend kunnen zijn. Elke vorm van gesloten vragen kan kritiek opleveren, bijvoorbeeld omdat het voor hen passende antwoord er net niet bij zit, of omdat het niet zo zwart-wit is. Dat brengt gevaar met zich mee dat deze mensen de vragenlijst niet willen afmaken, of zich niet meer open willen opstellen. Dat dit goed heeft gewerkt blijkt uit het feit dat sommige respondenten inderdaad hebben aangegeven dat ze de opzet van deze vragenlijst als prettig hebben ervaren, juist vanwege de vele mogelijkheden tot nuancering. De keerzijde is dat de analyse van een dergelijke vragenlijst veel meer tijd vraagt van de onderzoekers en dat de uitkomsten minder 'hard' zijn.

Vanaf hoofdstuk 4 worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd, te beginnen met een beschrijving van de responsgroep. In hoofdstuk 5 wordt vervolgens ingegaan op het belang van betaalde arbeid voor deze responsgroep, en de hoofdstukken 6, 7 en 8 behandelen de resultaten van de vragen over de redenen waarom mensen werkloos zijn geraakt, waarom het ze niet lukt om uit deze situatie te geraken, en wat ze denken daarvoor nodig te hebben.

Dit onderzoek is gedaan bij een groep respondenten, waarvan niet te zeggen is in hoeverre ze representatief zijn voor de gehele populatie van hoogbegaafde volwassenen zonder werk. In hoofdstuk 4 geven we aan, dat het goed denkbaar is dat in de groep respondenten er een bovengemiddeld aantal personen is die veel problemen hebben, zijn vastgelopen, of op een andere manier afwijken van de gemiddelde groep van hoogbegaafde volwassenen. Ondanks deze kanttekening zijn er uit dit verkennende onderzoek wel voorzichtige conclusies te trekken. In hoofdstuk 9 worden deze conclusies behandeld, samen met tips en aanbevelingen voor vervolgonderzoek en beleid.

2. Achtergronden

Hoogbegaafdheid, wat is dat?

Iedereen heeft een beeld bij hoogbegaafdheid, maar toch is er tot op heden geen algemeen aanvaarde definitie van het begrip hoogbegaafdheid. Hoogbegaafdheid is niet beperkt tot de kinderleeftijd. Wie als kind hoogbegaafd is, is dat het hele leven. De literatuur over hoogbegaafdheid van de laatste 25 jaar heeft vooral betrekking op hoogbegaafde kinderen. Over volwassen hoogbegaafden wordt pas de laatste 17 jaar gepubliceerd. (Jacobsen, 1999; Kooijman-van Thiel, 2008; Nauta & Corten, 2002; Nauta & Ronner, 2007; Nauta & Ronner, 2008; Streznevski, 1999). Een systematische review over gifted adults is in 2015 verschenen (Rinn & Bishop, 2015).

De smalle definitie van hoogbegaafdheid (eigenlijk gaat het dan om 'hoog intelligent' zijn) is een statistische: een IQ-score, gemeten met een gevalideerde test, in de bovenste 2 tot 2,5% (meer dan twee standaarddeviaties boven het gemiddelde). De precieze afkapwaarde is afhankelijk van de gebruikte test en ligt vaak bij de score van 130 (de bovenste 2,3%, oftewel twee standaarddeviaties boven het gemiddelde). Overigens kan de IQ-testscore bij een aantal hoogbegaafde mensen ten onrechte lager uitvallen door faalangst of om andere redenen, zoals dyslexie, dyscalculie of een gebrek aan motivatie om de test te maken.

Hoogbegaafdheid omvat naar de mening van velen meer dan alleen een hoog IQ. In 2008 zijn 20 Nederlandse experts met een Delphi-methode tot consensus gekomen over de kenmerken van hoogbegaafdheid:

Een hoogbegaafde is een snelle en slimme denker die complexe zaken aankan. Een sensitief en emotioneel mens, intens levend. Autonoom, nieuwsgierig en gedreven van aard. Hij of zij scheidt plezier in creëren.

Dit existentiële model van hoogbegaafdheid is beschreven door Kooijman-van Thiel (2008).

Hoogbegaafde volwassenen zonder werk

Hoewel er tot nu toe nog geen onderzoek was gedaan naar de vragen waar dit nu voorliggende onderzoek over gaat, zijn er enkele onderzoeken die op onderdelen ingaan. Zo beschrijven Nauta & Ronner (2007) in hun boek casuïstiek van hoogbegaafden die vastliepen op hun werk en behandelden Nauta & Sijderius (2014) casuïstiek van hoogbegaafden die vragen aan een bedrijfsarts stellen over arbeid en gezondheid. Een flink deel van deze mensen was al uitgevallen.

Hoogbegaafdheid in Nederland

Nederland telt bijna 17 miljoen inwoners. Daarmee is de totale populatie hoogbegaafden in Nederland bijna 400.000 (uitgaande van de smalle definitie, waarbij hoogbegaafd gelijk wordt gesteld aan een IQ hoger dan 130). In deze populatie bedraagt het aantal hoogbegaafde volwassenen (ouder dan 20) ongeveer 300.000. Als we de groep iets ruimer definiëren, personen met een IQ hoger dan 125 (vaak aangeduid met "begaafd", dan hebben we het over ruim 800.000 mensen, waarvan ruim 600.000 volwassenen (Kooijman, e.a. 2009).

Het is moeilijk om deze groep aan te wijzen in de populatie. Er is geen centrale registratie van het begrip intelligentie, laat staan van het begrip hoogbegaafdheid. Er is geen één-op-één relatie te leggen met opleiding, werkniveau of een ander kenmerk. Ook is de organisatiegraad onder de hoogbegaafden laag. Er zijn ongeveer 5000 mensen in Nederland lid van verenigingen als Mensa en daarnaast nog velen aangesloten bij initiatieven op het gebied van hoogbegaafdheid. Er zijn wellicht nog ongeveer 1000 ongeorganiseerde maar wel zichtbare (want succesvolle en/of min of meer beroemde hoogbegaafde volwassenen) aan te wijzen. De rest van de hoogbegaafde volwassenen, ongeveer 97% van het totaal, is onzichtbaar en onvindbaar (Kooijman, e.a. 2009).

Op basis van de IQ-curve zijn er natuurlijk berekeningen te maken over het aantal hoogbegaafden in bepaalde deelpopulaties. Bijvoorbeeld het aantal hoogbegaafden per onderwijstype, in bepaalde beroepen, onder de werklozen, in de psychiatrie. Maar duidelijk is ook dat dit soort simpele berekeningen waarschijnlijk niet kloppen. Waarschijnlijk zal bijvoorbeeld een hoger percentage dan 2,3% van de vwo-leerlingen hoogbegaafd zijn. Maar hier is geen systematisch onderzoek naar verricht. Wat wel kan, is het maken van beredeneerde schattingen op basis van ervaringen.

In de publicatie van Kooijman en anderen (2009) worden dergelijke “educated guesses” gemaakt door de Nederlandse deskundigen op het gebied van hoogbegaafdheid. En deze schattingen komen vaak niet overeen met het beeld van de succesvolle zichzelf handhavende hoogbegaafde. Zo stellen zij dat er in deze groep juist relatief veel sprake is van drop-out uit het onderwijssysteem, onderpresteren, verkeerde keuzes voor vervolgopleiding en beroep, langere leerroutes. Ook denken zij dat relatief erg grote groepen hoogbegaafde volwassenen psychisch en sociaal matig of slecht functioneren. Er wordt ingeschat dat er onder deze groep onnodig veel ziekteverzuim is, dat het percentage werklozen twee maal hoger is dan men zou verwachten en dat deze groep lang in werkloosheidssituaties blijft. Deze problematieken hebben te maken met een slechte aansluiting tussen de hoogbegaafde en de schoolsystemen, opleidingen, werkomgevingen, uitkeringssystemen, re-integratietrajecten en dergelijke.

Hoogbegaafden in werksituaties

In 2013 en 2014 hebben Reijseger e.a. gepubliceerd over de werkbeleving van hoogbegaafde volwassenen. Hierin wordt een onderzoek beschreven onder hoogbegaafde werknemers, waarbij er op sommige variabelen een vergelijking gemaakt kan worden met de gemiddelde Nederlander. Uit dit onderzoek komt naar voren dat hoogbegaafde werknemers over het algemeen aangeven een goede aansluiting te hebben met hun werk en organisatie. Op elk functieniveau hebben ze het gevoel dat ze goed presteren en hun functie goed uitoefenen (beter dan gemiddeld). Ze zijn redelijk zelfverzekerd over hun prestaties. Wel geeft de groep hoogbegaafden in loondienst vaker aan dat ze boven hun werk zijn uitgestegen en geen uitdaging meer hebben. Het valt op dat deze groep minder bevlogen is, zowel in vergelijking met de gemiddelde werknemer, als in vergelijking met de hoogbegaafde zelfstandige. De onderzoekers geven als suggestie om de hoogbegaafde werknemer meer autonomie te geven, de arbeid passender te laten zijn, en de werknemer meer uitdaging te geven door de werkdruk te verhogen en meer verantwoordelijkheden te geven.

In de praktijk zien we dat het erg afhankelijk is van de werkomgeving, hoe een hoogbegaafde daadwerkelijk functioneert op de werkvloer. Zoals hierboven al werd beschreven, is de hoogbegaafde over het algemeen een snelle en slimme denker die complexe zaken aankan, gedreven en nieuwsgierig is en houdt van dingen creëren (Kooijman, 2008). Daarmee kunnen ze een waardevolle bijdrage leveren aan innovaties en organisaties (Corten et al, 2006; Nauta & Ronner, 2008). Maar er zijn ook valkuilen. Een zelfstandige, genuanceerde, gedreven, nieuwsgierige creatieve hoogbegaafde werknemer kan ook doorslaan in te snel oordelen, te eigenwijs, te emotioneel, te overgevoelig zijn, of juist niet te stoppen zijn en teveel onnodige dingen doen. Een ongeleid projectiel (van der Waal et al, 2013).

Afhankelijk van het perspectief (de hoogbegaafde zelf of de omgeving) ziet het gedrag van hoogbegaafden op het werk er verschillend uit. Nauta & Corten (2002) maakten op basis van praktijkverhalen een tabel waarin dit goed zichtbaar is (zie tabel 1). Deze tabel bleek voor veel hoogbegaafden zelf, maar ook voor collega's, leidinggevendenden, partners en anderen, te leiden tot herkenning en inzicht. Op basis van deze tabel komen mensen ook in gesprek met elkaar.

Tabel 1: Typerende uitspraken van werkomgeving en hoogbegaafde werknemer bij aanpassingsproblemen

	Wat de werkomgeving signaleert	Wat de medewerker zelf benoemt
1	Veel conflicten met management en autoriteiten	Ik heb een groot rechtvaardigheidsgevoel
2	Slecht luisteren naar anderen	Mijn ideeën worden niet begrepen, maar ik heb meestal gelijk
3	Motieven moeilijk te plaatsen. Wat zit er toch achter?	Ik ben kennelijk bedreigend voor mijn collega's
4	Slechte timing in bijv. vergaderingen	Ik word aldoor tegengewerkt, wat gaat het allemaal langzaam
5	Sterke pieken en dalen in functioneren, zonder aanwijsbare oorzaak	Ik weet helemaal niet wat ik wil, ik vind haast alles interessant
6	Niet duidelijk waar medewerker het beste inzetbaar is, houdt zich met van alles bezig	Ik ontvang weinig waardering, men ziet niet wat ik kan
7	Geen doorzettingsvermogen en discipline	Ik ben snel afgeleid
8	Is moeilijk benaderbaar, niet sociaal	Ik heb een hekel aan social talk
9	Stelt allerlei eisen over omgevingsfactoren	Ik snap niet dat de rest in die herrie kan werken

Bron: Nauta & Corten, 2002

Een onderzoek onder Mensaleden naar de kenmerken van een voor hen goede leidinggevende leidde tot de conclusie dat hoogbegaafden sterke behoefte hebben aan autonomie in hun werk en een leidinggevende die hen vertrouwt. Ze hebben last van een leidinggevende die teveel controleert en stuurt en die hen bedreigend vindt (Nauta, Ronner & Brasseur, 2012). Op basis van dit onderzoek zijn aanbevelingen geschreven voor leidinggevendenden (Ronner, Nauta & Brasseur, 2012).

Arbeidsconflicten van hoogbegaafden zijn bestudeerd door van der Waal et al (2013a, 2013b). Het patroon van ontstaan van die conflicten blijkt vrij specifiek te zijn: de hoogbegaafde neemt scherp waar en ziet ook snel wat er niet goed gaat in een organisatie. Met het doel zaken te verbeteren, gaat de hoogbegaafde dit aan de orde stellen. Veel leidinggevendenden zitten hier niet op te wachten en ook kan de hoogbegaafde door diens bevlogen c.q. drammerige manier van praten de boodschap niet goed overbrengen. Zo ontstaan nogal wat conflicten die leiden tot schade in de vorm van verzuim, psychische problemen en blijvende uitval van de werknemer en hoge kosten voor de werkgever. De werkgever raakt zo ook een potentieel zeer goede medewerker kwijt. Zie ook het verhaal van Arthur Gotlieb, een klokkenluider bij de NZA, die een einde aan zijn leven maakte (Gotlieb, 2014).

Een onderzoek naar de vraag of en waarom leden van Mensa hun Mensalidmaatschap al dan niet vermelden op hun CV (Nauta & van Eck, 2011), gaf aan dat dit heel divers ligt. Goede en slechte ervaringen met het bespreken van hoogbegaafdheid op het werk werden beide gemeld en ook de angst dat er verkeerd mee omgegaan zou worden.

Praktische aanbevelingen voor hoogbegaafden op het werk zijn onder andere beschreven door Nauta & Ronner (2007; 2008).

3. Onderzoeksopzet

Verkenkend onderzoek

Voor het onderzoek naar hoogbegaafde volwassenen zonder werk is gekozen voor een verkennende methode (exploratief onderzoek). Op het moment dat nog niet precies duidelijk is waarop gelet dient te worden, is dit een geëigende methode. Het gaat om een verkenning waarbij geprobeerd wordt om algemene trends te ontdekken, zonder hier vooraf al invulling aan te willen geven. Onderzoekers gaan met een open blik de problematiek te lijf.

Dat betekent niet dat dit onderzoek een willekeurige opzet heeft. Dit onderzoek is wel degelijk systematisch opgezet om antwoorden te krijgen op de onderzoeksvragen. Bij het ontwikkelen van de vragenlijst is een vorm gekozen die wel een structuur heeft, maar die de respondenten zoveel mogelijk vrijheid geeft om alle nuancerings in de antwoorden te kunnen geven.

Er is voor gekozen om voor deze verkennende studie eerst hoogbegaafde volwassenen zelf te bevragen om achter hun beleving van deze problematiek te komen. Er is in dit stadium nog geen onderzoek gedaan bij werkgevers, uitkeringsinstanties, leidinggevenden, collega's, sollicitatiecommissies of andere groepen die met deze problematiek te maken hebben.

De vragenlijst

De vragenlijst is opgedeeld in vier delen:

- Algemene persoonsgegevens
- Factoren waardoor iemand in een arbeidsloze situatie terecht kwam
- Factoren waardoor iemand in een arbeidsloze situatie blijft
- Behoeftes bij het zoeken naar werk

Bij de algemene persoonsgegevens is naast leeftijd, geslacht, postcode ook gevraagd naar hoogbegaafdheid, thuissituatie, gezondheidssituatie, tevredenheid met huidige situatie, opleiding, zaken rondom werk en werkervaring, zaken rondom uitkering en werkloosheid, duur van de arbeidsloze periode, en het belang van betaald werk in iemands leven.

Daarna is voor elk van de drie onderzoeksvragen een deel waarin de respondenten kunnen aangeven welke factoren een rol spelen. Per onderzoeksvraag is er een aantal uit de literatuur bekende factoren opgenomen, maar de respondenten werden ook aangemoedigd om zelf nog andere factoren te bedenken. Aan de respondenten werd tevens gevraagd om aan te geven of ze dachten dat een factor met hun hoogbegaafdheid te maken had. Ten slotte werd steeds aangemoedigd om bij elk antwoord zoveel mogelijk toelichting te geven in eigen woorden.

Van de vragenlijst was een online web-versie gemaakt met behulp van het gratis programma Thesistools (www.thesistools.com). Dit had als voordeel, dat de respondenten de vragen zelf thuis achter de computer konden invullen en de resultaten gelijk als computerbestanden beschikbaar waren voor analyse. Een nadeel was, dat de gratis software niet altijd precies voldeed aan de eisen van opmaak van deze specifieke vragenlijst. Zo waren bij sommige vragen de antwoordvelden waarin respondenten hun toelichtingen konden geven soms aan de kleine kant. Een ander minpunt was de privacy. Aan de respondenten werden rondom de privacy goede waarborgen gegeven, maar het is mogelijk dat een aantal mogelijke respondenten is afgehaakt vanwege het online karakter. Er waren signalen dat men wantrouwend was.

Analyse

De vragenlijst bestond uit kwantitatieve en kwalitatieve vragen. De antwoorden op de kwantitatieve vragen zijn op de gebruikelijke manier geanalyseerd (gemiddelden, sommaties, standaarddeviaties en dergelijke).

Ondanks de problemen met kleine invulvakken was er bij de kwalitatieve vragen toch vaak gebruik gemaakt van de mogelijkheden om de antwoorden op vragen toe te lichten of anderszins commentaar te leveren. Deze rijke bron aan tekstuele antwoorden is steeds door één onderzoeker geanalyseerd, waarbij de antwoorden werden gecategoriseerd en samengevat. Vanwege het verkennende karakter van het onderzoek, is er niet gekozen om precies te tellen hoe vaak bepaalde categorieën werden genoemd om op die manier toch weer tot een kwantificering te komen. Er is juist geprobeerd om het algemene verhaal uit de antwoorden te destilleren en ook ruimte te geven aan commentaren die maar één keer of enkele keren genoemd werden. Tegelijkertijd werd het natuurlijk wel benoemd, wanneer een categorie heel veel genoemd werd. Nadat de onderzoeker het materiaal op deze manier had bekeken en beschreven, werd deze analyse nog gecontroleerd en gecorrigeerd door een andere onderzoeker, om er zeker van te zijn dat de analyse klopte en volledig was.

4. De respondenten

Werving

Er bestaat geen lijst van hoogbegaafde volwassenen in Nederland en ook geen lijst van hoogbegaafde volwassenen in een uitkering. Om zoveel mogelijk respondenten te verzamelen voor dit onderzoek heeft het IHBV vanaf december 2013 verschillende acties ondernomen. Middels oproepen is er op diverse fora aandacht gevraagd voor dit onderzoeksproject en de bijbehorende vragenlijst en is de oproep door diverse mensen in hun eigen netwerk en via sociale media gedeeld.

Op het moment van starten van het onderzoek (voorjaar 2014) was er een lijst van 241 hoogbegaafde volwassenen zonder werk opgebouwd. Zij zijn aangeschreven voor dit onderzoek. In de oproep en in de inleiding van de vragenlijst werd beschreven voor wie de vragenlijst bedoeld was. De vragenlijst was bedoeld voor hoogbegaafde volwassenen die op dat moment geen (betaald) werk hadden en dat wel graag zouden willen hebben. Respondenten die zinvol, maar onbetaald werk deden, respondenten met een kleine parttime baan (bijvoorbeeld één dag per week) die meer zouden willen werken en mensen die tot voor kort geen werk hadden maar nu wel en verwachtten goede input te kunnen geven aan het onderzoek, werden ook uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen. Voor hen was mogelijk dan niet elke vraag van toepassing, maar de antwoorden op de andere vragen zouden nuttig zijn voor het onderzoek.

Representativiteit

Uiteindelijk hebben 174 respondenten de vragenlijst op een serieuze manier ingevuld. Van deze groep mensen is niet te zeggen, in hoeverre ze representatief is voor de gehele populatie van hoogbegaafde volwassenen zonder werk. Het is goed denkbaar, dat in de groep respondenten er een bovengemiddeld aantal personen is, die veel problemen hebben, zijn vastgelopen of op een andere manier afwijken van de gemiddelde groep van hoogbegaafde volwassenen. Dat zijn immers de mensen die op internet op zoek gaan naar informatie en oplossingen en terecht komen bij LinkedIn groepen en organisaties als het IHBV. Maar met 174 respondenten is er nu wel een rijke databron, waaruit op een exploratieve manier interessante inzichten zijn te halen en wellicht ideeën om bepaalde zaken systematischer te gaan onderzoeken.

In dit hoofdstuk wordt de responspopulatie beschreven aan de hand van een aantal achtergrondvariabelen. Voor de achtergrondvariabelen leeftijd, geslacht en opleidingsniveau is er een vergelijking gemaakt tussen de groep respondenten en de gehele populatie niet werkenden in Nederland. (Bron cijfers: CBS niet werkenden in Nederland 2014). Vanuit de groep respondenten zijn voor deze vergelijking alleen de respondenten meegenomen die helemaal geen werk hebben op het moment van invullen van de vragenlijst.

Er is getoetst of de respondenten verschillen van de gehele populatie op deze achtergrondvariabelen (Lee e.a. , 1989). Samenvattend kan er gesteld worden dat in vergelijking met de landelijke populatie van mensen zonder werk er bij de respondenten relatief veel vrouwen voorkomen, relatief meer hogere leeftijden en de groep respondenten is hoger opgeleid. Bij de achtergrondkenmerken hieronder worden deze vergelijkingen verder uitgewerkt.

Hoogbegaafdheid

Van de respondenten is niet met zekerheid vast te stellen dat ze hoogbegaafd zijn. De respondenten konden zichzelf opgeven en iedereen kon de vragenlijst invullen. Er is geen formele controle op de hoogbegaafdheid gedaan. Wel is gevraagd waarom men denkt of weet dat men hoogbegaafd is. In tabel 2 zijn de antwoorden op deze vraag weergegeven.

Tabel 2: Waarom denkt of weet men dat men hoogbegaafd is?

	Percentage	Aantal
Een IQ-test gedaan met een score boven de 130 of 98 ^e percentiel	59%	103
Lid van Mensa	43%	75
Lid van andere hoogbegaafdenorganisatie, namelijk	5%	8
Herken mezelf in de volgende kenmerken van hoogbegaafdheid	38%	66
Anders namelijk	22%	39

In totaal zijn er 124 respondenten die ofwel een officiële IQ-test hebben gedaan met een voldoende hoge score, ofwel lid zijn van Mensa, of beiden. Op basis van deze zelfrapportage is dus bekend dat 71% van de respondenten een officiële vaststelling heeft van een hoge intelligentiescore.

De respondenten konden ook andere redenen aangeven waarom ze dachten dat ze hoogbegaafd zijn. Bij de herkenning van kenmerken worden alle bekende kenmerken genoemd en vele antwoorden ook dat ze zich in (vrijwel) alle kenmerken herkennen, zonder deze nader te specificeren.

Bij "anders" geven mensen allerlei redenen aan. De belangrijkste zijn dat ze het herkennen via hun kinderen die als hoogbegaafd getest zijn; dat ze het herkennen via kennissen die hoogbegaafd zijn; dat het door een coach of een deskundige is benoemd of vastgesteld; dat ze het via zelftests hebben ontdekt; dat ze er door anderen op zijn geweest.

Respondenten konden ook aangeven dat ze lid zijn van een andere hoogbegaafdenorganisaties. De organisaties die genoemd worden zijn Choochem, HB-forum, LinkedIn-groepen, Pharos en IHBV.

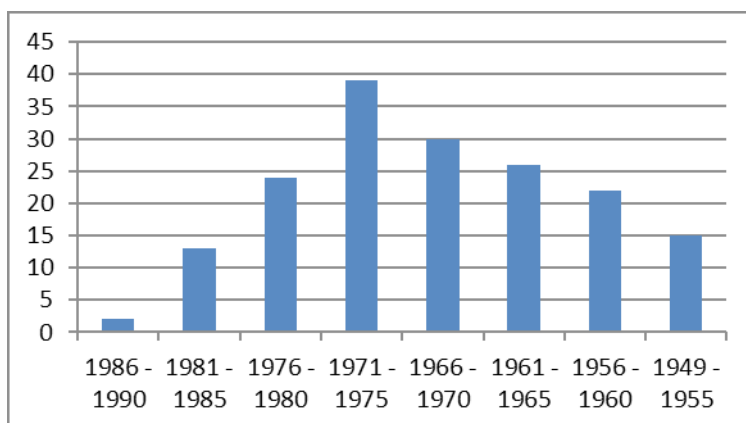
Overige achtergrondkenmerken van de respondenten

Geslacht en leeftijd

Van de respondenten is 58% vrouw en 42% man. Het geboortjaar van de respondenten loopt uiteen van 1949 tot 1989 (zie grafiek 1).

Ten tijde van de afname van de vragenlijst liepen de leeftijden dus uiteen van ongeveer 25 tot 65, met een gemiddelde van ongeveer 46 jaar en met een normale spreiding om die leeftijd heen. Ongeveer 89% van de respondenten is geboren tussen 1953 en 1983 (31 – 61 jaar), en ongeveer 65% tussen 1960 en 1977 (37-54 jaar).

Grafiek 1: Aantallen respondenten per geboortejaren. De horizontale as loopt van jong naar oud.



Een vergelijking van de respondenten zonder werk in vergelijking met de gehele Nederlandse populatie zonder werk laat zien, dat de verhouding man/vrouw in de onderzoeksgroep niet gelijk is aan de verhouding in de populatie niet-werkenden in Nederland. (Zie tabel 3). In de onderzoeksgroep zijn minder mannen ($p < .05$) en meer vrouwen ($p < .05$).

Tabel 3: Verhouding Man/Vrouw in vergelijking met gehele Nederlandse populatie zonder werk.

Geslacht	Man	Vrouw	Totaal
In onderzoeksgroep	48 (38.4%)	77 (61.6%)	125 (100%)
In Nederlandse populatie	343.000 (52%)	317.000 (48%)	660.000 (100%)

NB: Omdat in de onderzoeksgroep voor deze analyse alleen de respondenten volledig zonder werk zijn meegenomen, verschillen de cijfers iets met de hierboven gerapporteerde cijfers.

Dezelfde vergelijking is gemaakt voor leeftijd (zie tabel 4). In de onderzoeksgroep zijn minder mensen in de leeftijdsgroep 15 -25 jaar ($p < .001$), een vergelijkbaar percentage in de leeftijdsgroep 26-45 (p niet significant) en meer in de leeftijdsgroep 46-75 ($p < .001$). De groep respondenten is dus in vergelijking met de landelijke populatie zonder werk relatief oud.

Tabel 4: Leeftijdsverdeling in vergelijking met de gehele Nederlandse populatie zonder werk.

Leeftijd	15 – 25 jaar	25 – 45 jaar	45 – 75 jaar	Totaal
In onderzoeksgroep	1 (0.8%)	55 (43.7%)	70 (55.6%)	126 (100%)
In Nederlandse populatie	175.000 (26.5%)	237.000 (36%)	248.000 (37.5%)	660.000 (100%)

NB: Omdat in de onderzoeksgroep voor deze analyse alleen de respondenten volledig zonder werk zijn meegenomen, verschillen de cijfers iets met de hierboven gerapporteerde cijfers.

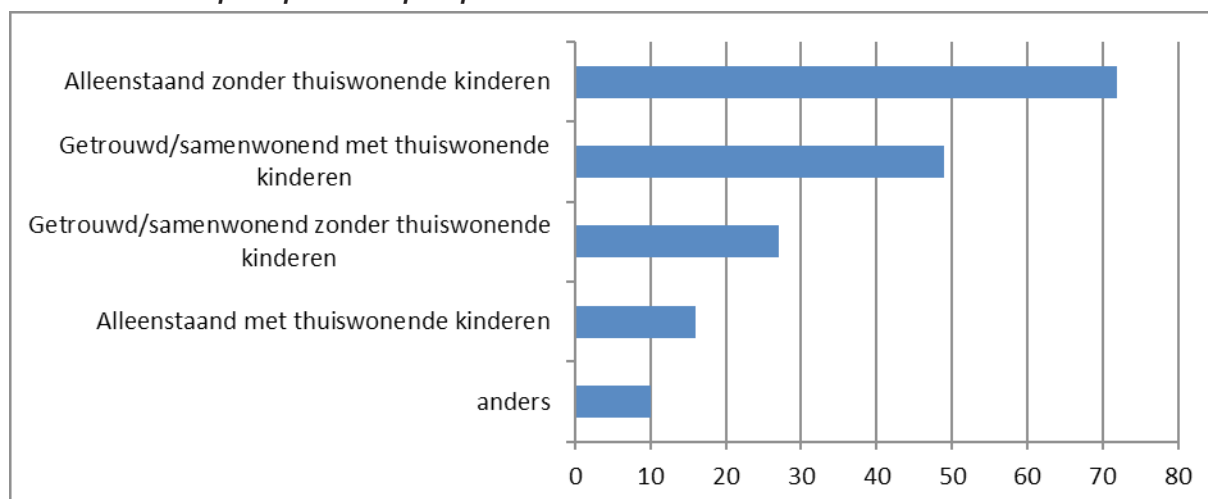
Landelijke spreiding

Aan de hand van de postcodes is te zien dat de spreiding van de respondenten over het land redelijk verdeeld is. We zien daarop alle postcodes voorkomen van 1023 tot 9738 en deze zijn gelijkmatig verdeeld.

Thuisituatie

De respondenten is ook gevraagd naar hun thuisituatie. In grafiek 2 is te zien dat de groep alleenstaanden zonder thuiswonende kinderen de grootste is. Daarna is de groep getrouwd/samenwonend met kinderen het grootst en daarna deze groep zonder thuiswonende kinderen. De groep alleenstaanden met thuiswonende kinderen lijkt niet groot in deze responspopulatie.

Grafiek 2: Aantal proefpersonen per specifieke thuisituatie



Bij "anders" wordt nog een aantal keer "alleenstaand" genoemd. En verder nog wonend bij vader of moeder, in een relatie maar niet samenwonend, in een LAT-relatie met thuiswonend kind en in scheiding verkerend.

Opleiding

Bij de vraag naar de hoogst voltooide opleiding zien we dat ruim 60% van de respondenten een opleiding in het hoger onderwijs heeft behaald (exclusief de categorie "anders") en het toch wel een opmerkelijk beeld van in totaal 27 mensen, die niet meer dan voortgezet onderwijs hebben afgemaakt, en 27 mensen die een MBO-diploma hebben. (Zie tabel 5.) Bij deze groep hoogbegaafde volwassenen zou men misschien meer afgemaakte opleidingen in het hoger onderwijs mogen verwachten. Het kan met de relatief oude onderzoeksgroep te maken hebben.

Tabel 5: Opleidingsniveau

	Aantal	Percentage
Geen opleiding gevolgd/afgemaakt	0	0.0%
Basisonderwijs	1	0.6%
VMBO (LBO/MAVO)	5	3.0%
HAVO/VWO	21	12.6%
Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO)	27	16.2%
Hoger Beroepsonderwijs (HBO)	55	32.9%
Wetenschappelijk onderwijs (Universiteit)	42	25.1%
Wetenschappelijke promotie	5	3.0%
Anders	11	6.6%

Bij de categorie "Anders" wordt een aantal keer een post-HBO-opleiding of een HBO-master genoemd, maar ook een aantal keer dat er wel een opleiding in het hoger onderwijs is gestart, maar niet is afgemaakt of tot maximaal een propedeuse. Kan het zijn dat deze groep van hoogbegaafde volwassenen vaak opleidingen start, maar niet heeft afgemaakt?

Om dit inzichtelijk proberen te maken, is er een analyse gemaakt van de vraag naar hoogst genoten opleiding, in combinatie met de vraag naar overige, in het kader van werk relevante, opleidingen. Daarin werd nadrukkelijk nagevraagd of deze opleiding was voltooid en konden de respondenten open antwoorden geven. Op deze manier is zo goed mogelijk geprobeerd, om het aantal afgemaakte en afgebroken opleidingen per respondent in kaart te brengen (waarbij een respondent zowel afgemaakte als afgebroken opleidingen kan noteren, zelfs binnen één onderwijsniveau). Hierbij is een onderverdeling gemaakt in 1) Hoger Onderwijs (HBO en Universitair onderwijs); 2) Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs en Middelbaar Beroepsonderwijs; en 3) Overige beroepscursussen en dergelijke. Bij de interpretatie van de antwoorden is er steeds van uit gegaan dat een opleiding is afgerond, tenzij duidelijk uit het antwoord blijkt dat dat niet zo is. In tabel 6 zijn hiervan de resultaten te zien.

Tabel 6: Aantallen afgemaakte en niet afgemaakte opleidingen

	Aantal
HO Voltooid	99
HO Onvoltooid	37
PO, VO, MBO voltooid	72
PO, VO, MBO onvoltooid	6
Cursussen etc. voltooid	76
Cursussen etc. onvoltooid	12

Voorop gesteld moet worden dat er geen systematische bevraging is geweest van alle mogelijke opleidingen. Daarvoor was de scope van het onderzoek te beperkt en niet op dit specifieke aspect gericht. Maar ondanks dat, is het wel opvallend dat tegenover 99 afgemaakte HO-opleidingen ook 37 niet afgemaakte HO-opleidingen worden gerapporteerd, en dat ook bij beroepscursussen regelmatig genoemd wordt, dat deze niet is afgemaakt.

Uit een vergelijking van de onderzoeksgroep met de Nederlandse populatie zonder werk kan de conclusie worden verbonden, dat de onderzoeksgroep veel meer hoger opgeleiden bevat ($p < .001$), en veel minder laagopgeleiden en middelbaar opgeleiden (beiden $p < .001$).

Tabel 7: Opleidingsniveau in vergelijking met de gehele Nederlandse populatie zonder werk.

Opleiding	Laag	Middelbaar	Hoog	Totaal
In onderzoeksgroep	1 (0.8%)	38 (31.9%)	80 (67.2%)	119 (100%)
In Nederlandse populatie	245.000 (37.5%)	278.000 (42.5%)	128.000 (20%)	660.000 (100%)

NB: Omdat in de onderzoeksgroep alleen de respondenten volledig zonder werk zijn meegenomen, verschillen de cijfers iets met de hierboven gerapporteerde cijfers.

Werk en werkervaring

Van de respondenten hebben er 160 ervaring met betaald werk. Voor deze respondenten geldt dat ze gemiddeld 19,1 jaar hebben gewerkt (met een standaarddeviatie van 9,04). Er zijn respondenten zonder werkervaring en mensen met 41 jaar werkervaring.

In tabel 8 is aangegeven in welk type dienstverband men werkte (waarbij meerdere antwoorden konden worden aangevinkt). We zien veel loondienst, maar ook uitzendwerk, zzp-ers en ondernemers.

Tabel 8: Aard vroegere dienstverbanden

Soort dienstverband	Aantal	Percentage
Loondienst	150	93,8%
Uitzendkracht	73	45,6%
ZZP	35	21,9%
Ondernemer	19	11,9%
Combinatie	16	10,0%
Anders	21	13,1%

34 respondenten geven aan dat ze ten tijde van het onderzoek werk hebben (van gemiddeld 30 uur in de week). Daarbij is interessant om te zien, dat de verhouding van de dienstverbanden anders ligt dan de verhouding van de dienstverbanden in het verleden van de mensen die de vorige vraag beantwoordden (zie tabel 9). Er zijn met name meer zzp-ers.

Tabel 9: Aard dienstverbanden van respondenten die wel werk hebben

Soort dienstverband	Aantal	Percentage
Loondienst	16	47,1%
Uitzendkracht	6	17,6%
ZZP	9	26,5%
Ondernemer	3	8,8%
Combinatie		
Anders	5	14,7%

Van de 34 mensen die op dit moment werk hebben, geven er 14 aan dat ze voor meer uren in de week werk zouden willen hebben.

71 respondenten geven aan dat ze vrijwilligerswerk verrichten, voor gemiddeld 7,22 uur. Daarin is echter een grote spreiding (standaarddeviatie 7,68 met een maximum van 40 uur).

Beroepen

De respondenten is gevraagd om aan te geven wat hun beroep is, of hoe ze hun werkzaamheden zouden omschrijven. Er zijn 55 respondenten die dat hebben gedaan. Mogelijk heeft deze vraag voor enige verwarring gezorgd, omdat de mensen op dit moment immers geen werk hebben.

De antwoorden laten (zoals misschien wel te verwachten was) een divers beeld zien. Wat opvalt zijn de 12 respondenten (21,8%) die relatief laaggeschoold werk opgeven (administratief, ondersteunend, magazijn, winkelmedewerker, assistent, huishoudelijke hulp). Er zijn 4 respondenten die aangeven dat ze kunstenaar zijn, iemand die onder andere muzikant is en één parttime dj. Dus 10,9% heeft (in ieder geval parttime) beroepsmatig iets met kunst. En er zijn 6 respondenten die aangeven dat ze docent of leerkracht zijn (10,9%), en daarnaast nog een aantal, die op een andere manier met het onderwijs te maken hebben (docentenopleider, trainers, begaafdenbegeleiders, studiebegeleiders, onderwijsadviseur).

Werkloosheidssituatie en uitkeringssituatie

De respondenten geven aan dat ze gemiddeld 45 maanden werkloos zijn (3 jaar en 9 maanden). De spreiding is echter aanzienlijk (standaarddeviatie 59,2, maximum 389 maanden).

Van de 162 respondenten die de vraag over de uitkeringssituatie hebben beantwoord geven er 132 aan dat ze op dit moment een uitkering ontvangen. In tabel 10 is te zien om welke uitkeringen het dan gaat.

Tabel 10: soort uitkeringen

Soort dienstverband	Aantal	Percentage
WW	63	38.7%
WWB	32	19.6%
WIA	12	7.4%
Wajong	7	4.3%
WAO	10	6.1%
WGA	5	3.1%
Anders of combinatie	21	12.9%

Bij de categorie "Anders of combinatie" worden ZW, APPA, IVA, IAOW, WAO, ziektewet, aanvullende uitkeringen bovenop WW genoemd, en ook dat de WW nog moet ingaan of juist net is afgelopen, maar ook pensioen, lijfrente, hypotheek en andere vormen van eigen vermogen.

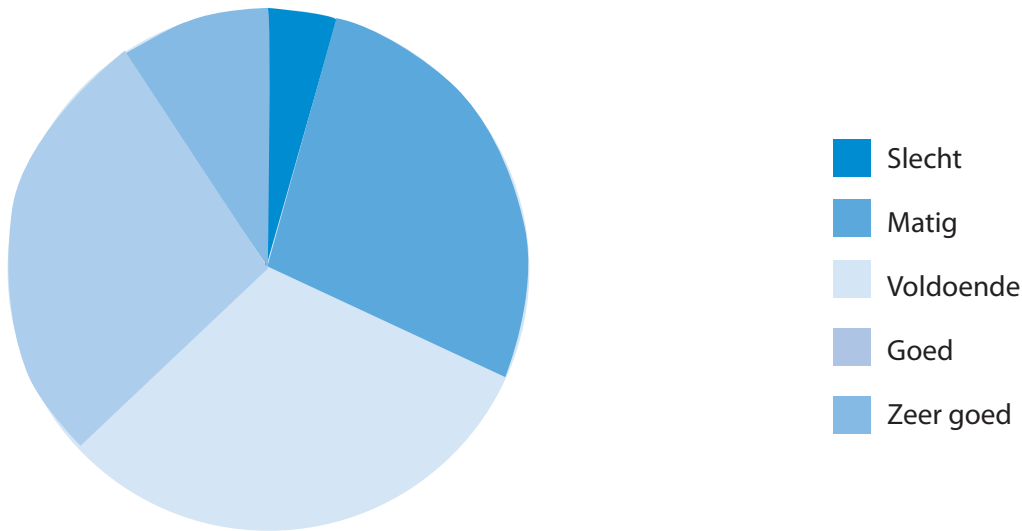
Gezondheidssituatie

De respondenten is ook naar hun gezondheidssituatie gevraagd. Deze konden ze beoordelen op een vijfpunts-schaal lopend van slecht tot zeer goed. Slechts 7 mensen geven aan een slechte gezondheid te hebben, maar er zijn wel 46 respondenten met een matige gezondheid. (Zie grafiek 3).

De respondenten konden hun antwoord toelichten. De opmerkingen zijn over het algemeen erg fragmentarisch. Ze worden (misschien logischerwijs) vooral gemaakt door de mensen die een wat slechtere gezondheid melden, maar toch ook door mensen die hebben aangegeven dat ze over een goede gezondheid beschikken. Zelden geeft men een relatie met de HB aan, maar daar is in de vragenlijst ook niet naar gevraagd.

Er worden door 19 mensen met name opmerkingen gemaakt over hun psychische gezondheid. Daarbij komen de termen depressie, stress, dysthyme stoornis langs.

Grafiek 3: Beleving van eigen gezondheid



13 mensen maken met name opmerkingen over hun fysieke gezondheid. Deze opmerkingen zijn zeer gevarieerd.

10 respondenten schrijven met name iets over hun energieniveau en over vermoeidheid. Dit zou interessant zijn om verder te verkennen en na te gaan wat de relatie met de HB is. Zitten hier mensen bij met bijvoorbeeld bore-out, met niet herkende depressieve klachten of met bijvoorbeeld niet herkende lichamelijke klachten of vitamine tekorten? Bij de groep "niet in te delen opmerkingen" zitten ook enkele die mogelijk in deze categorie vallen.

Alles bij elkaar krijgen we hiermee geen duidelijk beeld van de gezondheidstoestand van deze groep, maar geeft het wel een aanleiding om hier dieper op in te gaan in een vervolgonderzoek. Daarin zouden we specifiek naar een aantal klachten en aandoeningen bij deze groep kunnen vragen en naar de relatie met hun HB zijn en met hun werkloze situatie.

In het algemeen is bekend, dat de gezondheidsbeleving van mensen zonder werk minder goed is dan die van mensen met werk. Onderzoek naar de determinanten van gezondheidsbeleving bij werklozen is lastig. Gebrek aan sociale steun, gebrek aan grip op het eigen leven, financiële problemen, oudere leeftijd, lager opleidingsniveau, alleenstaand, langere werkloosheidsduur en etniciteit zijn determinanten die wel consistent samenhangen met een slechtere gezondheidsbeleving (Schuring et al, 2011).

5. Het belang van betaalde arbeid voor hoogbegaafden

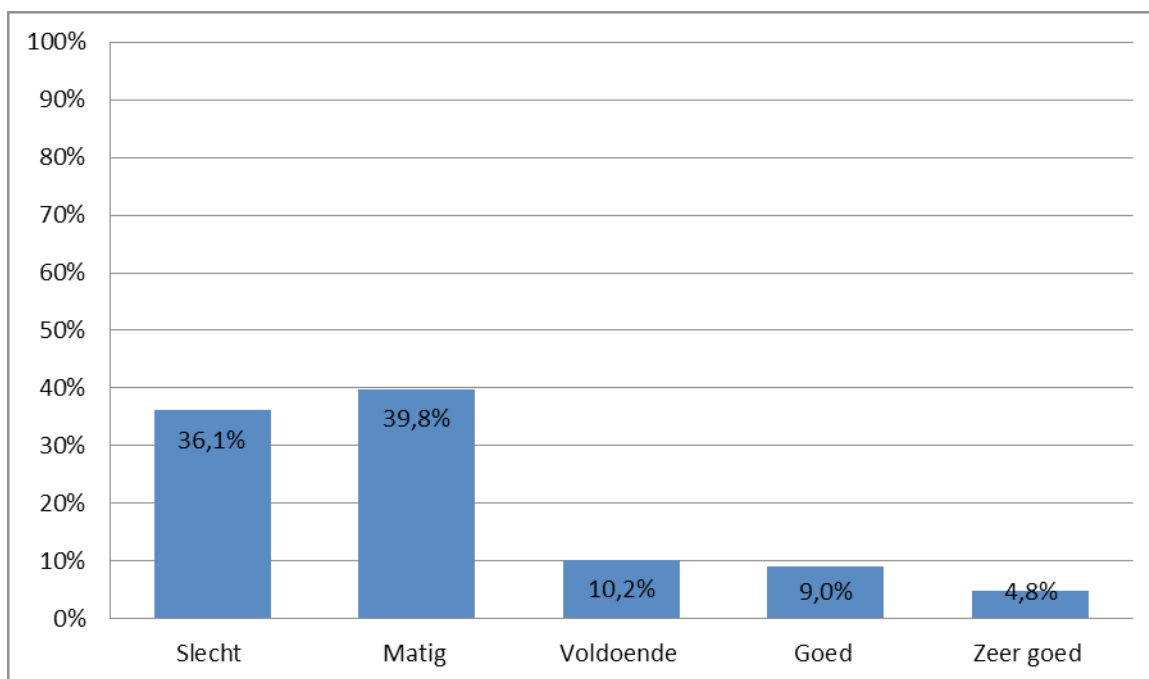
Inleiding

De respondenten zijn allemaal hoogbegaafde volwassenen die geen (of weinig) werk hebben, of ervaring hebben met deze situatie. Om inzichtelijk te krijgen welke rol (betaalde) arbeid speelt in het leven van deze groep van hoogbegaafde volwassenen, zijn hun hierover een aantal vragen gesteld. Er is gevraagd hoe tevreden ze zijn met hun arbeidsloze situatie en of ze weer aan het werk zouden willen. Ook is ze gevraagd om aan te geven hoe belangrijk het hebben van betaald werk voor hen is en welke rol werk speelt in hun leven. De vorm van de vragen was een combinatie van gesloten vragen en de mogelijkheid om de antwoorden toe te lichten.

Tevredenheid met arbeidsloze situatie

De respondenten is gevraagd hoe tevreden ze nu zijn met hun huidige (arbeidsloze of deels arbeidsloze) situatie. 166 respondenten hebben deze vraag beantwoord. Daaruit blijkt dat men de situatie als behoorlijk negatief omschrijft (zie grafiek 4). De mensen die een positieve waardering geven zijn veelal de mensen die aangaven weer aan het werk zijn.

Grafiek 4: Mate van tevredenheid met huidige arbeidsloze (of deels arbeidsloze) situatie



In de korte toelichting die men kon geven, wordt vaak gesproken over actief bezig willen zijn en van nut willen zijn. Verder wordt er gesproken over financiële zekerheid willen hebben, structuur willen hebben en contact met mensen. Dat laatste wordt soms nog nader gespecificeerd met "gelijkgestemden". Verder wordt verveling als probleem genoemd, en omgekeerd het krijgen van uitdagingen als behoefte. Enkele respondenten noemen frustratie of kwaadheid. Deze thema's komen in dit hoofdstuk en de volgende hoofdstukken nog veelvuldig aan de orde.

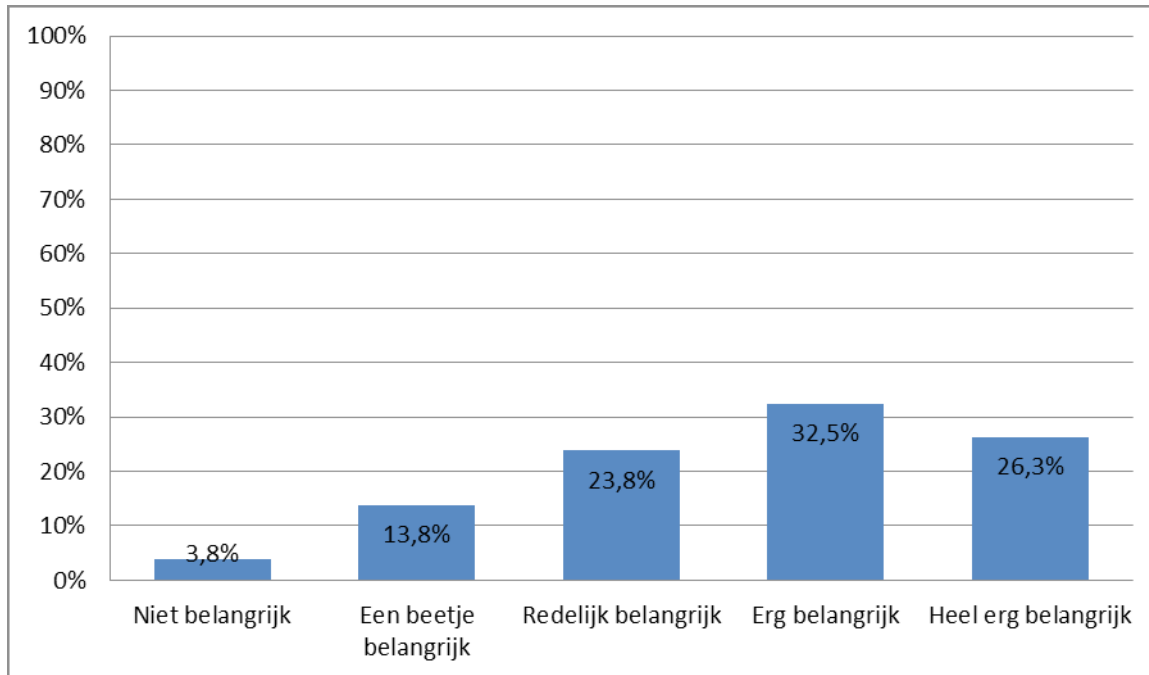
Aan de 129 respondenten die op dit moment geen werk hebben is gevraagd of zij (weer) aan het werk zouden willen. 122 respondenten hebben hierop geantwoord, 11 daarvan gaven hier een positief antwoord op (91%). 11 respondenten geven dus aan dat ze niet meer aan het werk willen. Uit de vragenlijst is niet te destilleren waarom.

Van de mensen die wel willen werken, verschilt het aantal uur dat ze per week zouden willen werken van 6 tot 40 uur, met een gemiddelde van 28,8 uur (standaarddeviatie 7,82).

Het belang van betaalde arbeid voor hoogbegaafden

De respondenten is gevraagd om aan te geven hoe belangrijk het hebben van betaalde arbeid voor hen is. Dit konden ze aangeven op een vijfpuntsschaal, lopend van niet belangrijk tot heel erg belangrijk. 160 respondenten hebben deze vraag beantwoord. In grafiek 5 is te zien dat voor het overgrote deel van de respondenten die deze vraag beantwoordden betaalde arbeid redelijk tot heel erg belangrijk is. Slechts 13,8 procent geeft aan het maar een beetje belangrijk te vinden en 3,8 procent geeft aan het niet belangrijk te vinden.

Grafiek 5: Het belang van betaalde arbeid voor de respondenten



Vervolgens werd de respondenten de vraag gesteld om toe te lichten welke rol werk in hun leven speelt. Hierop hebben 144 respondenten gereageerd. De antwoorden zijn inhoudelijk geanalyseerd en hieruit is een aantal thema's gedestilleerd. Deze thema's worden hieronder opgesomd in tabel 11, inclusief een selectie van door de respondenten genoemde termen en uitspraken.

Tabel 11: Thema's met betrekking tot de rol van werk in het leven van hoogbegaafde volwassenen

Thema	Samenvatting van door de respondenten genoemde termen
Financiën en inkomen → Autonomie	Inkomen, financiën, financiële vrijheid, financieel zelfstandig, autonomie, onafhankelijkheid, onderhouden gezin, passende betaling, zelfvoorziening
Persoonlijke ontwikkeling, mentale uitdaging, talenten gebruiken, leren	Zelfvervulling, zelfexpressie, zelfverzekerdheid, uitdaging, interessante projecten, hersenen gebruiken, professionaliseren, nieuwe ideeën opdoen, nieuwe dingen uitproberen, kennis (inzetten), ervaring, talenten (inzetten), talenten ontwikkelen, talenten benutten, mentaal, intellectueel, cognitieve vermogens, uitdaging, jezelf erin kwijt kunnen, ei kwijt kunnen, bevrediging, kans om te leren, expertise, vaardigheden, ontplooiing, geluksgevoel, reflectie, plezier, problemen oplossen, idealen, ambities, verwezenlijken
Sociale contacten	Sociale contacten, sociaal leven, mensen ontmoeten, relaties, netwerk, groeien met elkaar, contacten onderhouden, collegiaal contact, samenwerken, interactie
Eigenwaarde, identiteit, zelfrespect, maatschappelijke participatie en status	Aanzien, erbij horen, meedoen, erkenning, maatschappelijk, (deel van de) maatschappij, nuttig voelen, nuttig (bezig) zijn, kennis delen, samenleving, meetellen, zelfrespect, zelfbeeld, zelfwaardering, eigenwaarde, jezelf laten zien, identiteit, waardering, toegevoegde waarde, (sociale) status, participeren, gevoel erbij te horen en daardoor meer zelfrespect

Zingeving	Zingeving, talenten zinvol inzetten, voldoening, bijdragen, trots, zinvol doel
Arbeidsmoraal	Basisbeginsel: werken voor je eten, verantwoord, nuttig, verplichting
Structuur en regelmaat	Structuur, regelmaat, daginvulling, ritme
Variatie	Variatie, afwisseling
Onvrijheid, frustratie	Onvrijheid, frustratie, ongelukken, plicht, conflict, druk, energie
Dilemma's	Twijfels over geld, werk, zingeving, weinig betaald met wat je leuk vind of meer betaald met wat je niet leuk vind, maatschappelijk relevant bezig zijn of geld verdienen en dergelijke

Conclusie

Dat het grootste deel van de respondenten niet of matig tevreden is met de werkloze situatie lag in de lijn der verwachtingen. Dat geldt ook voor het feit dat de meesten een redelijk tot zeer groot belang hechten aan het doen van betaalde arbeid. Bij de vraag naar de rol die betaalde arbeid speelt in het leven van de respondenten kwam een aantal thema's naar voren.

De thema's zijn ongeveer van wat er verwacht had mogen worden op basis van onderzoek van bijvoorbeeld Reijseger et al. (2013; 2104) en ook op basis van de vele ervaringen van professionals die met hoogbegaafden werken (Jacobsen, 1999, 2000; Lovecky, 1996; Streznewski, 1999; Nauta & Corten, 2002 ; Nauta & Ronner, 2007). Opvallend zijn de vele antwoorden bij het thema persoonlijke ontwikkeling. Dat is blijkbaar een belangrijk aspect voor hoogbegaafde volwassenen. Op basis van met name persoonlijke ervaringen van hoogbegaafden (o.a. Webb, 2013) is bekend dat zingeving bij hoogbegaafde volwassenen een grote rol speelt. Dat zien we hier dus terug. Opmerkelijk is ook het thema 'dilemma's'. Spelen twijfels en dilemma's een grote rol bij hoogbegaafde volwassenen, bij het nadenken over werk en carrière? Deze vraag zou een apart onderzoek verdienen.

In appendix A is nog een groot aantal letterlijke uitspraken opgenomen die bij de thema's zijn genoemd.

6. Oorzaken van in arbeidsloze situatie geraken

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 gepoogd 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, waardoor niet alle factoren door elke respondent zijn ingevuld.

Tabel 12: 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 toelichtingen worden 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 13: 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 ingrijpt 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 als 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. 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 bij 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. Daarbij hebben de factoren ook nog een relatie onderling, zodat er veel dubbelingen en verwijzingen zijn, en waren de toelichtingen ook niet altijd even eenduidig. Dit maakte dat de analyse van de toelichtingen dan ook niet eenvoudig was. Onderstaande analyse bevat per factor een samenvatting van de meest genoemde begrippen en voor zover nodig een duiding wat de relatie is tot hoogbegaafdheid (op basis van de toelichtingen van de respondenten zelf).

De persoon zelf ("Uzelf")

Een groot deel van de respondenten 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 waardensysteem. Ook worden communicatie, introversie en gebrek aan mensen met dezelfde golfen genoemd.

Privéomstandigheden en omgeving (partner, familie, vrienden)

Bij privéomstandigheden worden zorg voor kinderen en mantelzorg bij de ziekte van naasten, scheiding en verhuizing 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. Enkele 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.

Enkele 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. Beide 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 onder-gepresteerd 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 op 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 in hun ogen incompetent leidinggevend. 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 wordt 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 beeld-denken, 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
- Willen 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 dat 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 over 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, machtspelletjes en klikjes. Er zijn respondenten waarbij praten, overleggen en gezellig borrelen niet zo passen. Er zijn ook respondenten die aangeven dat ze "loners" zijn.

Daarnaast zijn er 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 die 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 zoals 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 relatie 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 benoemd 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 pleit voor een ander onderwijssysteem.

Samenvattend

In dit hoofdstuk is gekeken naar de antwoorden die de respondenten hebben gegeven bij de vragen over de oorzaken van het in een arbeidsloze situatie raken. De respondenten geven aan dat verreweg de belangrijkste oorzaak lijkt te liggen in de persoon zelf. Daarna komen zaken als aard en niveau van het werk, de leidinggevende en de organisatie. Het gaat daarbij dus om de persoon-werk combinatie.

Als werd gevraagd naar de relatie met de eigen hoogbegaafdheid dan blijkt deze relatie sterk. Het is 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 en relevant is. Hoe het ingrijpt 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, is volgens de respondenten het grootst bij deze factoren: 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 mate van 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 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.

7. Oorzaken van in arbeidsloze situatie blijven

Inleiding

Om er achter te komen welke factoren een rol hebben gespeeld bij het blijven in een arbeidsloze situatie en het al dan niet vinden van werk, is weer volgens het zelfde stramien als beschreven in het vorige hoofdstuk een uitgebreide en complexe manier van bevraging toegepast. Hierbij is zowel geprobeerd om kwantitatieve gegevens over mogelijke factoren inzichtelijk te krijgen en daarbij de relatie met hoogbegaafdheid te leggen, als ruimte te laten voor eigen inbreng van de respondenten.

Er werd weer begonnen met een lijst, gemaakt van vooraf bepaalde mogelijke factoren. De respondenten werd weer gevraagd om per factor aan te geven of specifiek deze factor een rol heeft gespeeld bij het al dan niet vinden van werk. Dat kan positief of negatief zijn. 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 tevens gevraagd om per factor aan te geven of ze dachten dat er mogelijk een relatie was met hoogbegaafdheid. Ook dit konden ze weer toelichten.

In een eerste versie van de vragenlijst is er bij deze vraag een kleine verwarring in de tekst geweest. In de hoofdkop en in de begeleidende uitleg werd de goede tekst gebruikt, maar bij een sub-kop kwam de tekst exact overeen met de vorige vraag over de factoren met betrekking tot het terechtkomen in een arbeidsloze situatie. Sommige respondenten hebben aangegeven dat ze deze verwarring opmerkten en dat ze de vraag op de (voor het onderzoek) juiste manier hebben geïnterpreteerd. Dit was namelijk ook al bij de algemene inleiding van de vragenlijst aan de orde geweest en de fout kon dus door de respondenten zelf als fout worden herkend. Bij de analyse en interpretatie van de verzamelde gegevens gaan we ervan uit dat de meeste respondenten de vraag op de juiste (door ons bedoelde) manier hebben begrepen. De vragenlijst is vanwege de vergissing tweemaal aangepast geweest. De eerste versie is ingevuld door 46 respondenten, de tweede versie door 102 respondenten en de laatste (volledig ondubbelzinnige) versie door 26 respondenten.

De vragen met betrekking tot de oorzaken van het blijven in een arbeidsloze situatie zijn door veel minder respondenten ingevuld (per factor reageerden rond de 110 respondenten, waar het bij de vorige vragen over arbeidsloos geraken steeds tegen de 140 aanzat). Dat kan te maken hebben met deze verwarring, maar ook met de lengte van de vragenlijst en de complexe manier van bevraging.

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

Factoren die een rol spelen bij het arbeidsloos blijven

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

Net als bij de factoren die bijdragen aan het werkloos raken, noemt ook bij deze vraag de respondent zichzelf verreweg het meest als factor. De andere factoren, die door meer dan de helft van de respondenten worden genoemd, zijn: arbeidsmarkt (80%), inhoud/aard van het werk (72%), opleiding (72%), privéomstandigheden (57%) en sollicitatieprocedures (52%).

Tabel 14: Factoren die een rol speelden bij het arbeidsloos blijven

	N	Aantal "Ja"	Percentage
Uzelf	116	110	94.8%
Privéomstandigheden	112	64	57.1%
Omgeving	110	49	44.5%
Opleiding	110	79	71.8%
Inhoud/aard van het werk	111	80	72.1%
Arbeidsmarkt	111	89	80.2%
Sollicitatieprocedure	108	56	51.9%
Sollicitatiecommissies	104	37	35.6%
Uitkeringsinstanties	105	44	41.9%
Maatschappij	107	49	45.8%
Andere zaken*	-	-	-

* Zie in de tekst

De respondenten konden ook nog eigen factoren inbrengen. Ruim 30 respondenten maakten hier gebruik van. Meestal waren dat dan uitwerkingen, verbijzonderingen of verduidelijkingen van bovenstaande factoren. Daarnaast wordt gezondheid en leeftijd genoemd en wordt genoemd dat veelzijdigheid, creativiteit en switchen tussen banen niet altijd worden gewaardeerd.

De antwoorden konden worden toegelicht. Deze toelichting wordt verderop in dit hoofdstuk besproken. Maar eerst gaan we in op de relatie van deze factoren met hoogbegaafdheid.

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.

Tabel 15: Relatie van genoemde factor met hoogbegaafdheid

	Factor speelde rol (zie tabel 14)	Relatie met HB "Ja"	Percentage
Uzelf	110 (94.8%)	91	82.7%
Privéomstandigheden	64 (57.1%)	26	40.6%
Omgeving	49 (44.5%)	26	53.1%
Opleiding	79 (71.8%)	46	58.2%
Inhoud/aard van het werk	80 (72.1%)	52	65.0%
Arbeidsmarkt	89 (80.2%)	37	41.6%
Sollicitatieprocedure	56 (51.9%)	34	60.7%
Sollicitatiecommissies	37 (35.6%)	23	62.2%
Uitkeringsinstanties	44 (41.9%)	25	56.8%
Maatschappij	49 (45.8%)	30	61.2%
Andere zaken*	-	-	-

* Zie de tekst bij tabel 14

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.

Net als bij het arbeidsloos worden (hoofdstuk 6) zien we ook bij het arbeidsloos blijven dat er hoge percentages zijn bij elke factor, hoewel de percentages hier iets lager zijn dan bij het arbeidsloos worden. Dit geeft weer aan dat hoogbegaafdheid blijkbare in veel domeinen van het leven van de respondenten een belangrijke rol lijkt te spelen. Na de persoon zelf en de inhoud/aard van het werk (factoren die bij het werkloos raken ook al hoog scoorden), zien we dat volgens de respondenten de zaken rondom sollicitaties een sterke relatie met hoogbegaafdheid hebben. Opvallend is bijvoorbeeld dat sollicitatiecommissies als factor bij het werkloos blijven niet zo sterk wordt gevoeld (35,6% van de respondenten), maar als de factor een rol speelt, dan wordt de relatie met hoogbegaafdheid sterk gevoeld (62,2% van de respondenten).

Overigens moet ook hier voorzichtig worden omgesprongen met de interpretatie van percentages op percentages. Interessanter is *hoe* de relatie van hoogbegaafdheid met de betreffende factor dan wordt gevoeld door de respondenten. De respondenten konden dit weer toelichten en dat hebben ze dan ook ruimschoots gedaan.

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. In totaal is er zo weer een verzameling van honderden toelichtingen verkregen. Zoals in het vorige hoofdstuk is beschreven, waren ook hier de toelichtingen niet altijd even duidelijk, zodat de analyse niet eenvoudig was. Onderstaande analyse bevat een zo goed mogelijke interpretatie en samenvatting van de meest genoemde begrippen per factor.

De persoon zelf ("Uzelf")

De factor "Uzelf" is de factor die het meest wordt toegelicht door de respondenten en de diversiteit in toelichtingen is groot. Hieronder zullen we zoveel mogelijk recht doen aan die diversiteit.

Wat veel genoemd wordt is gezondheid als belemmerende factor. Het gaat dan niet alleen om fysieke zaken, maar bijvoorbeeld ook om arbeidsongeschiktheid, en psychische en psychiatrische klachten. Burn-out, depressiviteit en overspannenheid worden regelmatig genoemd. Ook vaak genoemd zijn bore-out, dingen zijn saai, uitdaging nodig, verveling, gek van onlogische procedures en dergelijke. Een citaat: "Een nieuwe baan geeft nieuwe ellende. Als er structureel niks verandert ga ik niet meer werken. Ik blijf tegen dezelfde dingen aanlopen."

Er wordt ingegaan op sollicitaties en sollicitatiegesprekken. Dit komt bij de andere factoren ook nog aan bod. Hier wordt genoemd dat switchen van baan of carrière niet gemakkelijk is. Bijvoorbeeld omdat men de juiste diploma's mist. Het is een harde eis en het feit dat de respondent aangeeft snel 'on-the-job' te kunnen leren is niet genoeg, hoewel er ook respondenten zijn die aangeven dat bij de carrière-switch de aanhouder zal winnen. In een sollicitatiegesprek is het moeilijk om je in een onderdanige rol te schikken. Vragen en opmerkingen in het gesprek worden doorzien, wat het voeren van sollicitatiegesprekken lastig maakt.

Volgens sommige respondenten wordt het door werkgevers niet altijd gewaardeerd als er naast het eigen werk andere zaken (binnen of buiten het werk) worden opgepakt. Bijvoorbeeld bij het doen van veel vrijwilligerswerk, denkt de werkgever dat de persoon snel verveeld zal zijn.

Zelfinzicht wordt als zeer belangrijk gezien voor hoogbegaafden. Op die manier kom je er achter wat voor werkzaamheden, organisatie, werkomgeving passend zijn en waar hoogbegaafdheid (en hooggevoeligheid) wel en niet gedijen. Maar ook hoe hoogbegaafdheid in de praktijk doorwerkt, zodat je banen en sollicitaties erop kunt aanpassen. Tegelijkertijd zijn er ook respondenten die aangeven dat de eigenschappen die bij hoogbegaafdheid horen alleen maar lastig zijn. Er is geen waardering voor dat mensen anders en/of kritisch zijn. Er is onbegrip op de werkvloer en de persoonlijkheid wordt niet erkend. Altijd maar blijven aanpassen is niet altijd vol te houden, volgens een respondent.

Er worden bij hoogbegaafdheid zowel positieve als negatieve eigenschappen genoemd. De positieve eigenschappen zijn: doorzettingsvermogen, positief blijven, dingen weten en snel doorhebben, hogere normen en waarden, ander idee van zingeving, slim, inlevend, creatief, associatief, idealistisch, gedreven, actief op zoek, fanatiek, zichzelf goed kunnen presenteren, groot verantwoordelijkheidsgevoel en autonoom.

Genoemde negatieve eigenschappen zijn: niet kunnen kiezen, zichzelf slecht kunnen verkopen, niet weten wat bij jezelf past, faalangst, niet geleerd hebben om moeite te doen, onderschatting van jezelf, te voorzichtig en afwachtend, hak op de tak, ongedurig, slecht presteren omdat het te makkelijk is, drive

missen, niet enthousiast kunnen zijn, veel kunnen maar niet weten wat iemand wil, te zelfverzekerd overkomen, niet snel tevreden met eigen prestaties, moeilijk om zichzelf te organiseren, introvert, weinig zelfvertrouwen, negatief zelfbeeld, perfectionistisch, anderen slecht begrijpen en zelf slecht begrepen worden, niet in standaardprofielen passen, veeleisend, twijfelend, bescheiden en ingetogen gebleven en niet willen opvallen.

Er zijn ook genoemde eigenschappen die voor tweeërlei uitleg vatbaar zijn: anders zijn, gevoeligheid, eigenwijs, zelfkritisch, altijd op zoek zijn naar intellectuele omgeving.

Een paar respondenten geeft aan dat het veel rust geeft dat het werk zoeken even geen prioriteit heeft en dat het fijn is om even zonder werk te zijn.

Een respondent geeft aan dat juist de combinatie van veel persoonlijke factoren en omstandigheden het zoeken van werk lastig maakt. Een paar respondenten noemt ook leeftijd.

Privéomstandigheden

Bij privéomstandigheden worden vaak 'normale redenen' als verhuizing, scheiding en gezondheid genoemd. Het is niet te zeggen of bijvoorbeeld scheiding of ziekte vaker voorkomt bij HB, of dat de impact ervan groter is. Wellicht is dat een vraag voor vervolgonderzoek. Het gezin kan ook belemmerend werken bij het hebben van grootse plannen, zoals verhuizen naar bijvoorbeeld het buitenland.

Opvallend is dat vaak de zorg voor familie, naasten genoemd wordt. Is zorg, aandacht en een dienende rol iets dat bij hoogbegaafden vaker voorkomt? In het bijzonder wordt hier ook de zorg voor hoogbegaafde kinderen genoemd, met bijvoorbeeld onderwijsproblematieken en thuisonderwijs.

Bij privéomstandigheden wordt ook de financiële positie genoemd en het dan maar aannemen van banen die eigenlijk niet passen bij de persoon.

Omgeving (partner, familie, vrienden)

De respondenten geven aan dat de omgeving van de persoon zowel een positieve stimulans kan zijn, als ook dat het hinderend kan werken. De omgeving (soms zelf ook HB) kan aanmoedigen, doorzien en op de goede weg zetten. Maar het kan hinderend zijn als de omgeving betuttelend is, niet begrijpend of van mening dat er aangepast moet worden. Soms zijn er hoge verwachtingen vanuit de omgeving (en vanuit de persoon zelf). Dat kan onzeker maken, zeker als het met veel adviezen gepaard gaat. Ook communicatie met ouders, gezinsleden en vrienden kan problemen opleveren als dit in de ogen van de respondent oppervlakkig is, of als ze zich onbegrepen voelen.

Enkele andere punten die door de respondenten genoemd worden zijn: het hebben van een klein netwerk en patronen vanuit de jeugd die een rol blijven spelen. Tegelijkertijd wordt hier ook weer de zorg voor hoogbegaafde kinderen genoemd (zie privéomstandigheden).

Opleiding

Met betrekking tot opleiding zijn de opmerkingen in drie groepen te verdelen. Er zijn respondenten die aangeven dat ze opleidingen niet (of in een te laag tempo) hebben afgemaakt. Dit kan volgens een respondent te maken hebben met onderpresteren omdat men nooit geleerd heeft zich in te zetten, met als gevolg gebrek aan inzet.

Een andere categorie is een mismatch tussen de diploma's en de beoogde baan. Dit kan op allerlei manieren zijn. Vaak wordt er genoemd dat men al op een veel hoger niveau functioneerde dan bij het opleidingsniveau paste. Maar bij het verder solliciteren ontbreken dan de juiste diploma's. Andere opmerkingen zijn dat de respondenten te hoog dan wel te laag waren opgeleid, dat er discrepantie is tussen de opleidingen en wat men wil, en dat werkgevers verkeerde conclusies trekken bij sollicitanten met uiteenlopende of bijzondere diploma's, of meerdere totaal uiteenlopende studies.

En dan zijn er respondenten die aangeven dat ze te breed zijn opgeleid, teveel kunnen, maar dat een carrière-switch wel weer problemen oplevert. Ze hadden zich beter kunnen specialiseren. Er wordt veel aan zelfstudie gedaan, het zelf dingen eigen maken. Maar dat is vervolgens niet hard te maken of makkelijk uit te leggen aan werkgevers.

Inhoud/aard van het werk

Bij de opmerkingen over de inhoud en de aard van het werk vinden we weer opmerkingen over de saaiheid van het werk. Het is voor sommigen moeilijk om uitdagend werk te vinden, maar dit is wel een belangrijke issue. En werk heeft men snel onder de knie, zodat verveling snel kan ontstaan. Een respondent geeft toe dat dit minpunt al snel te groot wordt opgeblazen door zichzelf. Ook genoemd als belangrijk zijn het ervaren van zingeving, waarde en inspiratie in het werk.

Er zijn enkele opmerkingen over stress, prestatiedruk en lichamelijke belasting. Aan de andere kant wordt ook genoemd dat men de eigen capaciteiten niet kent, zodat men zichzelf te laag inschat. Daarnaast zijn er opmerkingen over het niet goed weten wat men zelf wil.

Iemand noemt zichzelf generalist en heeft daardoor moeite om zichzelf te profileren. Andere opmerkingen gaan over creatief zijn, ruimdenkend, van helicopterview tot kleinste detail, perfectionisme, de lat hoog leggen en eerder niet tevreden zijn, te snel gaan voor anderen en dergelijke. Opmerkingen die we ook terugvinden bij de factor "Uzelf" hierboven.

Arbeidsmarkt

De crisis en de slechte arbeidsmarkt worden veel genoemd. Er is veel concurrentie in de lagere banen en dan kan leeftijd een probleem zijn. Enkele respondenten geven aan dat ze teveel kunnen en dat men liever goedkope, onervaren krachten heeft. De arbeidsmarkt wordt snel, slagvaardig, oppervlakkig en weinig diepgravend genoemd. Dan is het lastig zonder een goed CV of specifieke vaardigheden.

Bovendien wil de arbeidsmarkt volgens de respondenten geen vreemde types en moeilijke profielen. "Men zit in Nederland niet te wachten op mensen die zelfstandig kunnen denken. Je wordt er zelfs voor veroordeeld. Er zijn landen waar je met HIQ met open armen ontvangen wordt." Men is niet gewend te denken dat hoogbegaafden alle niet-specialistische functies aankunnen. De arbeidsmarkt vraagt veel eenheidsworst en geen maatwerkfuncties, geen creativiteit.

Bovendien wordt aangegeven dat de arbeidsmarkt teveel wordt beheerst door mensen die niet direct verbinding hebben met het inhoudelijke werk, maar die wel geselecteerd worden op basis van diploma's. Diploma's en CV's spelen dan een belangrijke rol. Er ligt grote nadruk op profileren. De hoogbegaafde heeft zich vaak de dingen zelf eigen gemaakt en beschikt dus niet altijd over de diploma's. Vroeger waren capaciteiten voldoende, maar specifiek voor de IT wordt genoemd dat er tegenwoordig exacte eisen zijn. De nadruk op diploma's en op mensen die zich reeds bewezen hebben, maakt het zetten van een nieuwe carrière-stap moeilijk.

Sollicitatieprocedure

Er wordt bij deze factor een aantal algemene opmerkingen gemaakt, bijvoorbeeld dat er een voorkeur is voor jong en goedkoop. En andere zaken die ook al bij voorgaande factoren zijn besproken, zoals de focus op diploma's en het daardoor niet door de selectie komen. "Standaard procedures voor standaardfuncties past niet bij hoogbegaafden." Een respondent geeft aan dat de assessments op middelmaat zijn gericht, zonder waardering voor creativiteit en originaliteit.

Respondenten geven aan dat, als er recruiters, P&O-ers of HR-functionarissen tussen zitten (zoals tegenwoordig vaak zo is), er vaak geen kans is om te worden aangenomen. De mensen met wie je uiteindelijk zou komen te werken, komen pas verderop in de procedure aan bod. Maar als je dan niet door dat eerste filter heen komt, kom je die dus niet tegen. Als het gesprek daarentegen inhoudelijk is, of met

een inhoudelijk iemand, dan bestaat er wel een kans om te worden aangenomen. Hoogbegaafden zijn vooral inhoudelijk sterk door het goede analytische denkvermogen. Het hangt van de procedure af, of ze voldoende kansen krijgen om dat te laten zien.

Tijdens sollicitatiegesprekken lopen hoogbegaafden tegen allerlei verschillende dingen aan:

- Als je misschien net iets te introvert bent zoals ik, kun je het wel schudden.
- Tijdens gesprekken mis ik soms net de aansluiting bij de manier van denken van mijn gesprekspartners. Waardoor ik het uiteindelijk net niet word.
- Als ik simpeler dacht, zou ik ze beter snappen.
- Ik zie precies waarom het misgaat tijdens een gesprek, maar ben toch niet in staat het gesprek te kantelen in mijn voordeel. Dat frustrereert mij zeer.
- Ik kan me moeilijk vinden in het toneelspel van solliciteren.
- Te standaard, gesprekken met vreemden is moeilijk dus geef verkeerde indruk af.
- Kon niet 100% mezelf laten zien, blokkade.
- Te bescheiden, faalangst.
- Geen verkoper, moeilijk dingen onder woorden kunnen brengen.

Eén respondent houdt een krachtig betoog over sollicitatieprocedures die nergens op slaan: "Iemand met een vlotte babbel krijgt eerder een baan dan iemand die ergens goed in is. En als ik vertel over lidmaatschap van de vereniging Mensa, is het sowieso al een verloren zaak. Ze willen vooral geen mensen hebben die kunnen nadenken. Wel kuddedieren die doen wat er gezegd wordt."

Sollicitatiecommissies

Bij de opmerkingen over sollicitatiecommissies komen opmerkingen over communicatie voor. Hierbij worden opmerkingen gemaakt over zelfvertrouwen ("Een grote commissie tegenover één kandidaat en dan zeggen dat je onzeker overkomt"), maar ook juist teveel ruimte innemen als hoogbegaafde en dan overdonderend zijn.

Er wordt ook nadrukkelijk ingegaan op hoe commissies personen beoordelen en selecteren. Dit gebeurt volgens respondenten op een fantasieloze manier. Bovendien gaat men voor wat men kent en wat men gewend is. Er wordt op safe gespeeld. Ze begrijpen het potentieel van hoogbegaafden niet en kunnen niet omgaan met mensen die 'anders' zijn. Misschien is het ook zo, dat hoogbegaafden zich minder goed kunnen presenteren met hun niet-standaard profiel, hun eigenaardigheden, hun communicatiestijl en hun anders zijn. Bovendien kan je te maken hebben met vooroordelen omtrent beter weten, snel verveeld zijn, snel weer verdwijnen, niet passen in het team, hoogmoed en dergelijke. Iemand noemt het niveau van commissies laag.

Een hoogbegaafde beweert treffend: "vaak als ik aangenomen werd, bleken er ook één of meer hoogbegaafde mensen in de commissie te zitten."

Uitkeringsinstanties

Bij deze factor wordt een aantal persoonlijke opmerkingen gemaakt. Deze gaan over het arbeidsongeschikt zijn en onbemiddelbaar zijn. En dat men hier geen gebruik van wil maken, omdat men zelf gekozen heeft om te stoppen met werken en/of men niet vast wil zitten aan verplicht solliciteren. Iemand noemt dat het niet weten wat je wil zich overal manifesteert en dus ook in het contact met de uitkeringsinstanties.

Er is een aantal respondenten dat positief is over de uitkeringsinstanties. Die doen hun best op een positieve manier, hebben vertrouwen en laten veel zelf uitzoeken. Iemand wordt vanwege Mensalidmaatschap geholpen aan meest interessante vacatures. Er is iemand die aangeeft dat ze geen hulp, geen last, geen plezier ervaart van deze instanties. Iemand anders geeft aan dat deze persoon door de instanties met rust gelaten wordt en vergeten is. Dat vindt deze persoon heerlijk.

De meeste respondenten zijn negatief over de uitkeringsinstanties. Er is een groot aantal respondenten dat klaagt over de regels, procedures en bureaucratie. Soms zodanig dat men zelfs afziet van bepaalde regelingen. Men heeft het over zinloze trajecten, zodat er geen zinvolle invulling aan een traject gegeven kan worden. Er is geen maatwerk, men is niet meedenkend en meewerkend. UWV is belerend, demotiverend en kleinerend. Ze werken vanuit macht en niet vanuit het denken over mensen in hun kracht zetten. De behandeling als een nummer wordt als asociaal ervaren.

In relatie tot hoogbegaafdheid komen veel aspecten aan de orde. Enkele hartenkreten:

- Zien hoogbegaafdheid niet, je kunt nog simpele baantjes doen. Geen oog voor hoogbegaafdheid (ook omdat ze zelf lage opleidingen hebben).
- Aansporing om CV te downtunen, om een eenvoudiger baan te krijgen.
- Hoogbegaafdheid niet erkend, dus geen WIA. Later wel psychiatrische klachten erkend, maar veel stress hierdoor.
- Druk om snel terug te keren in werk (vanwege hoogbegaafdheid en dus competent) --> stress en korte werkverbanden.
- Door hoogbegaafdheid overschatting van mijn vaardigheden.
- Onbekendheid van hoogbegaafdheid bij re-integratiebureaus. Geen ervaring met complexe gevallen (hoogbegaafd + goede opleiding + psychiatrie).
- Denken dat alle WWB-ers minderbegaafd zijn.
- Ze snappen me niet.
- Onvoldoende middelen voor mensen die buiten de norm vallen.
- Ingericht voor gemiddelde burger, goed in laagopgeleide mensen, geen gesprekspartner voor hoogbegaafden.

Enkele specifieke klachten gaan over re-integratiebudgetten, maar het niet ergens mogen werken met behoud van uitkering, het niet (of pas na een jaar) mogen volgen van een opleiding en het verbod op het doen van vrijwilligerswerk. Regelgeving maakt eigen initiatief onmogelijk.

Maatschappij

Veel opmerkingen gaan over de persoon zelf in relatie tot de maatschappij. Er zijn respondenten die aangeven dat ze gevoelig zijn voor waardering en status. Anderen daarentegen hebben dan weer maling aan maatschappij en de nadruk op betaald werk. Er zijn respondenten die bang zijn voor veroordeling of die veel zelfkritiek hebben. Of die niet goed weten wie ze zijn. Een aantal respondenten heeft het over 'anders' zijn. Ze voelen zich anders of dom, ze plaatsen zichzelf buiten de maatschappij, ze passen slecht binnen bestaande structuren en omgangsvormen, en vermijden groepen. Ze kunnen in de huidige vorm niet meedraaien en zoeken een andere vorm. Sommige respondenten geven aan dat ze idealistisch zijn, maar dat het moeilijk is om dat praktisch vorm te geven. Er zijn weinig mogelijkheden om veranderingen door te voeren in een organisatie of in de

maatschappij. Respondenten geven aan dat ze niet met hun hoogbegaafdheid te koop lopen, het is voor henzelf al lastig genoeg.

Over de plek van hoogbegaafdheid in de maatschappij worden diverse opmerkingen gemaakt. De maatschappij is te commercieel, zakelijk, snel, jachtig. Tegelijkertijd is er een zesjes-cultuur. Er zijn weinig mogelijkheden voor mensen met nuances, gevoeligheid en behoefte aan bedenktijd. Deze worden niet begrepen. De massa bepaalt en er is geen ruimte voor kritische, empathische, nadenkende individuen. De maatschappij is niet ingesteld op intern gedreven, anders denkenden en de normen, waarden en gevoel voor zingeving sluiten niet op elkaar aan. Bazen willen niet iemand die slimmer is dan zij en er is geen plek voor slimme mensen zonder diploma.

Overige observaties van respondenten over de maatschappij zijn bijvoorbeeld:

- Leeftijdsdiscriminatie en het beste willen voor het minste geld.
- Maatschappij (en uitkeringsinstanties) leggen te veel nadruk op betaald werk, zonder naar geluk te kijken.
- Er is veel specialisatie, weinig menselijke maat.
- Vooroordelen tegen ambtenaren.
- Men zegt dat een leuk, intelligent persoon toch makkelijk aan werk moet kunnen komen, maar het werk is te simpel.
- Werkgevers/leidinggevenden vormen mede de maatschappij.
- Opvattingen over cv, loopbaan en dergelijke zijn zo simpel. Wat je niet eerder hebt gedaan, kan je ook niet. En daar ben ik het dus niet mee eens! Wat ik niet eerder heb gedaan is juist interessant en kan ik eindelijk weer eens m'n tanden in iets zetten.
- Maatschappij kan profiteren van hoogbegaafden (maar ze zijn wel anders).
- Organisaties zullen niet zo gauw functies voor hoogbegaafden creëren, maar verwachten dat mensen die 'anders' zijn zich aanpassen aan de organisatie.

Samenvattend

In dit hoofdstuk is er gekeken naar factoren die een rol spelen bij het niet meer aan het werk komen, met daarbij de vraag of en hoe hoogbegaafdheid een rol speelt. We zien daarbij veel van dezelfde dingen terug als we in hoofdstuk 6 zagen, waar de factoren werden besproken waarom iemand zonder werk kwam te zitten. Verreweg de meeste respondenten geven aan dat het in ieder geval ook aan de persoon zelf ligt. Daarbij wordt weer een grote diversiteit aan toelichtingen gegeven, waarbij veel van de typische eigenschappen, die met hoogbegaafdheid worden geassocieerd, weer naar voren komen. 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, dan wordt die hoogbegaafdheid bij alle factoren door minimaal 40% van de respondenten genoemd. Hoogbegaafdheid speelt dus op veel gebieden in het leven van de respondenten mee (wat we ook al in hoofdstuk 6 zagen).

Wat hierbij wel opvallend is, is dat sollicitatieprocedures en sollicitatiecommissies als factor niet in de top 5 staan, maar dat hierbij wel de combinatie met hoogbegaafdheid zeer sterk wordt gevoeld. Daar wordt door de respondenten uitgebreid op gereflecteerd in de open antwoorden en dan blijkt dat het vinden van een match met de procedures en commissies vaak niet eenvoudig is voor hoogbegaafden. Dit kan liggen aan moeizame communicatie. En dan gaat het om aansluiting vinden bij de commissie, het toneelstuk niet mee willen spelen, introversie, bescheidenheid, faalangst, onzekerheid, zichzelf niet kunnen verkopen

en dergelijke. Maar ook om vooroordelen tegen hoogbegaafden. Het kan hem ook zitten in het feit dat standaard procedures niet voor hoogbegaafden lijken te zijn ontworpen. Hun veelzijdigheid, creativiteit, hun veelheid aan capaciteiten zonder het bijbehorende diploma, hun eigenaardigheden worden dan niet gewaardeerd door commissies, die voor de bekende weg gaan en op safe spelen. Daarbij is het moeilijk om door de eerste selectie van P&O-mensen te komen. Als er éénmaal op inhoudelijk niveau wordt gepraat, hebben de hoogbegaafden met hun voorkeur voor inhoud en hun analytisch denkvermogen meer kans. Veel hangt dus af van de gevolgde procedure.

Veel toelichtingen (bij diverse factoren) gaan over het ontbreken van diploma's, waar de capaciteiten wel aanwezig zijn. Veel hoogbegaafden ontwikkelen de vaardigheden vanzelf, of doen een korte zelfstudie om iets te leren. Maar de arbeidsmarkt vraagt meer en meer om diploma's en certificering. Het ontbreken hiervan werkt belemmerend en het is vaak moeilijk om dan voor het voetlicht te brengen dat men het vereiste niveau wel heeft.

We lezen veel teleurstelling en soms ook wel fatalisme in de antwoorden. Sommige mensen hebben het al heel vaak geprobeerd en hun neus gestoten. Ze weten ook precies waar het allemaal aan ligt (scherpe analyse, factoren bij zichzelf maar ook heel veel buiten henzelf) en dat verandert toch niet.

8. Behoeftes om weer aan het werk te komen

Inleiding

Na de vragen over het werkloos raken en blijven, is er een aantal toekomstgerichte vragen gesteld. Als eerste is een open vraag gesteld over de activiteiten die de respondent al had ontplooid om aan het werk te komen. Vervolgens is gevraagd waaraan men behoefte zou hebben om weer aan het werk te komen. Dit is voor een aantal specifieke onderdelen uitgevraagd, waarbij de respondenten weer uitgebreid toelichtingen konden geven.

Ondernomen activiteiten om weer aan het werk te komen

De respondenten werd gevraagd om aan te geven welke activiteiten zij al hadden ondernomen om weer aan het werk te komen. Hiervoor werden ze aangemoedigd om uitgebreid antwoord te geven middels een ruim invulveld en middels de vraagstelling: "Wat hebt u al gedaan om aan werk te komen? Kunt u dit zo uitgebreid mogelijk als u zelf wilt vertellen? Alle informatie is voor ons belangrijk."

In totaal hebben 119 respondenten deze vraag ingevuld. (En enkele hebben aangegeven dat deze vraag voor hen niet van toepassing was, omdat ze al werk hadden). Daarbij worden inderdaad uitgebreide beschrijvingen van de activiteiten gegeven. Om hiervan een overzichtelijk beeld te krijgen, is een coderingsschema gemaakt met categorieën en hoofdcategorieën. In tabel 16 zijn deze categorieën weergegeven, waarbij voor elke categorie de inhoud kort wordt toegelicht. Per categorie worden ook enkele voorbeeld-antwoorden genoemd. Alle genoemde activiteiten konden in dit schema worden opgenomen, waarbij de uitgebreide antwoorden van een respondent vrijwel altijd bij meerdere categorieën werden ondergebracht.

De antwoorden van de respondenten zijn door één onderzoeker gescoord volgens bovenstaand schema, waarna de antwoorden door een andere onderzoeker nogmaals zijn gescoord en nagekeken, waarna in overleg enkele kleine aanpassingen plaatsvonden.

In totaal zijn er 21 respondenten voor wie het antwoord slechts onder één categorie valt te plaatsen. Voor de meeste gaat het dan om de categorieën 'Niets/passief' (10x) en 'anders' (2x). Verplicht solliciteren en serieus solliciteren komen bij deze groep driemaal voor, verder netwerken, een baan onder het niveau aannemen en een opleiding.

De antwoorden van de overige respondenten zijn dus onder meerdere categorieën te plaatsen, van twee tot een maximum van negen categorieën. Het gemiddeld aantal categorieën in deze groep is 3,74 (met een standaard deviatie van 1,64).

Er kan dus worden gesteld dat van de 119 respondenten die deze vraag hebben beantwoord slechts ongeveer tien procent niets doet om aan het werk te komen. Overigens komt de categorie "niets/passief" ook voor bij respondenten die meerdere antwoorden geven. Veelal gaat dit dan om een kortere periode, verlies van vertrouwen, moe van het proberen om dingen voor elkaar te krijgen en dergelijke. Daarnaast worden dus wel andere initiatieven ontplooid.

Tabel 16: Coderingsschema voor vraag over ondernomen activiteiten om weer aan het werk te komen.

Hoofdcategorie	categorie	Inhoud	Voorbeelden
Sollicitatie-activiteiten	Verplicht op vacatures solliciteren	Verplicht solliciteren op vacatures	Lukraak solliciteren, verplicht solliciteren, rituele dans
	Serius op vacatures solliciteren	Met aandacht solliciteren op vacatures	Uitgebreid solliciteren op banen zoals ik had
	Open sollicitaties	Open sollicitaties	Open sollicitaties, bij bedrijven langs, telefonische acquisitie
	Vacaturesites	Op vacaturesites inschrijven, recruiters, headhunters	CV op websites, reageren op vacaturesites, recruiter gesprekken
	Presentatie	Werken aan (online) presentatie	CV op orde en aangescherpt, profiel op sociale media, kaartjes laten maken, folders
	Netwerken	Netwerken i.h.a., in de aandacht komen	Netwerkgroep, beurzen bezoeken, vrienden en kennissen benaderd, presenteren, publiceren, bellen, netwerklijst aanleggen, etc.
	Internet, sociale media	Internet en Sociale media (anders dan eigen "profiel"-presentatie)	Participeren in online fora, LinkedIn, blogs, twitter, etc.
Werk	Eigen bedrijf	Eigen bedrijf of praktijk opzetten	Zelf producten ontwikkelen, eigen bedrijf gestart
	Uitzendbureaus, en banen onder niveau	Banen onder niveau proberen, uitzendbanen	Uitzendbureau inschrijven, winkel-werk, beneden niveau gesolliciteerd
	Stages	Stages	Stage gelopen, werkervaringsplekken, vrijwillige stage
	Vrijwilligerswerk	Vrijwilligerswerk	Werkervaring via vrijwilligerswerk krijgen
	Inhoudelijk opleiding	Opleiding in kader van (ander) werk	Inhoudelijke cursussen
Opleiding en Coaching	Sollicitatietraining	Cursussen en trainingen om aan banen te komen	Sollicitatietraining, workshop FNV, info avond nieuwe opleiding, cursus KvK, cursus UWV, boeken erover gelezen
	Coaching	Professionele ondersteuning individueel	Coach (vrijwillig en verplicht apart?), W&S bureau, psychologische test, hulp bij CV en LI profiel, outplacement, revalidatie, re-integratie
Anders	Overige antwoorden	Anders	Meer naar mezelf aan het kijken wat ik wil, nagedacht, genieten van vrijheid, sporten
Niets/passief	Niets/passief	Niets doen of passief	Heel zuinig leven, door burn-out niet in staat

In tabel 17 is per categorie het aantal respondenten weergegeven met een antwoord in die categorie. We zien dat de helft van de respondenten aangeeft serieus te hebben gesolliciteerd, en ook een grote groep die zegt te netwerken. Dat betekent dus ook dat een grote groep dit niet heeft gedaan, of in ieder geval niet heeft aangegeven bij de beantwoording. (Bij een open vraag is de interpretatie van wat niet is ingevuld natuurlijk lastig. Men kan bij de beantwoording simpelweg dingen zijn vergeten, of alleen de belangrijkste dingen hebben opgeschreven en dergelijke).

Bij de beantwoording zien we verder dat vrijwel alle categorieën door enkele tientallen respondenten worden ingevuld. Een paar opvallende categorieën zijn misschien het aantal dat een eigen bedrijf begint (ruim 15%) en het aantal dat aangeeft dat ze coaching hebben (ruim 30%).

Tabel 17: Aantal antwoorden per categorie op de vraag over ondernomen activiteiten om weer aan het werk te komen.

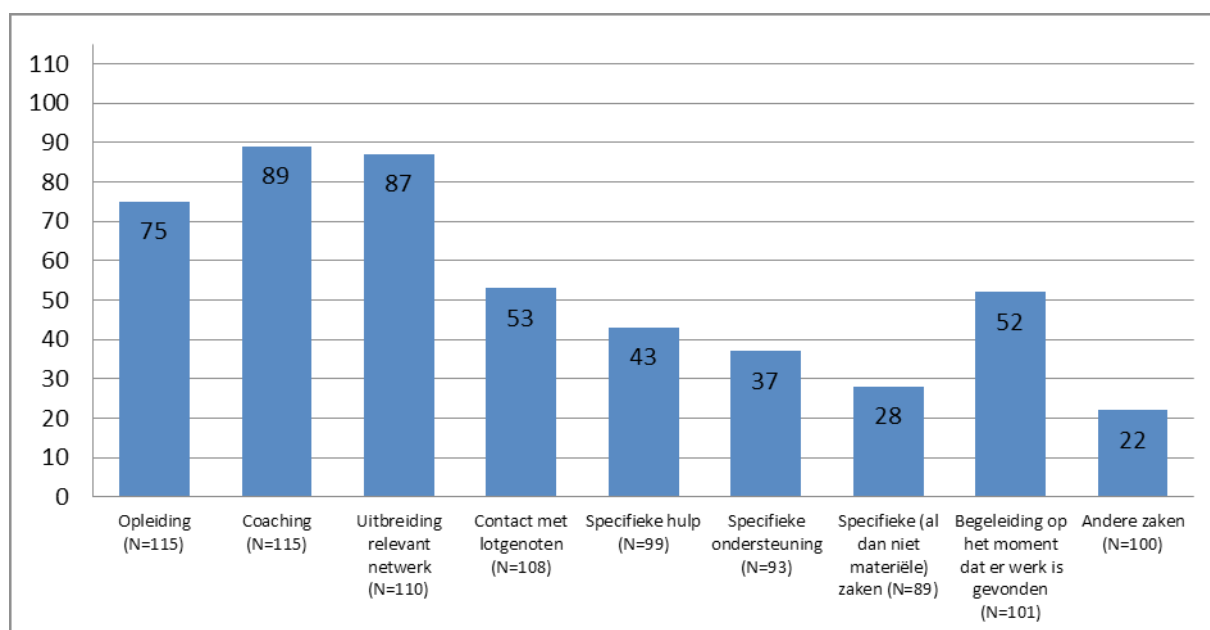
Hoofdcategorie	categorie	Aantal	Percentage
Sollicitatie-activiteiten	Verplicht op vacatures solliciteren	12	10,08 %
	Serius op vacatures solliciteren	59	49,58 %
	Open sollicitaties	17	14,29 %
	Vacaturesites	14	11,76 %
	Presentatie	12	10,08 %
	Netwerken	49	41,18 %
	Internet, sociale media	20	16,81 %
Werk	Eigen bedrijf	17	14,29 %
	Uitzendbureaus en banen onder niveau	23	19,33 %
	Stages	8	6,72 %
	Vrijwilligerswerk	26	21,85 %
Opleiding en Coaching	Inhoudelijk opleiding	17	14,29 %
	Sollicitatietraining	19	15,97 %
	Coaching	36	30,25 %
Anders	Overige antwoorden	33	27,73 %
Niets/passief	Niets/passief	26	21,85 %

Behoeftes om weer aan het werk te komen

De respondenten is vervolgens gevraagd welke behoeftes ze hebben om weer aan het werk te komen. Voor deze vraag was een aantal mogelijke behoeftes opgesomd, waarbij de respondenten bij elke mogelijke behoefte steeds met ja of nee konden antwoorden. Veel respondenten hebben deze vraag ook leeg gelaten. In grafiek 6 is per behoefte het aantal respondenten getoond dat met ja heeft geantwoord. Onderin de grafiek staat het totaal aantal respondenten (N) dat een antwoord (ja of nee) bij deze behoefte heeft gegeven.

Ook bij deze vraag konden de respondenten hun antwoorden weer toelichten, zowel per behoefte als voor de vraag als geheel. De respondenten hebben hier weer uitgebreid gebruik van gemaakt. Hieronder bespreken we per behoefte een samenvatting van de gegeven toelichtingen. In appendix B zijn al de gemaakte toelichtingen gecategoriseerd weergegeven.

Grafiek 6: Behoeftes bij het zoeken naar werk



Opleiding

75 respondenten geven aan dat ze behoefte hebben aan een opleiding, en daarmee is dit één van de grootste behoeftes. De meeste toelichtingen gaan over een opleiding gericht op werk. Sommigen zijn hier zelfs al mee bezig. De antwoorden drukken soms niet veel motivatie uit (bijvoorbeeld “Eventueel apps bouwen”). Voor een aantal respondenten is er ook veel twijfel en diverse overwegingen bij het gaan volgen van een cursus (kosten, tijdsinvestering, moet nog oriënteren). Voor een aantal respondenten zijn de kosten echt de bottleneck.

Coaching

Coaching is de grootste behoefte onder de respondenten. 89 respondenten geven dit aan. Vele hebben ook al coaching, zoals bij de beantwoording van de vorige vraag bleek en zoals ook bij deze vraag bij de opmerkingen terugkomt. In de toelichtingen komt (naast algemene loopbaancoachings-vraagstukken) een aantal keer de coachvraag “mezelf leren verkopen” terug, en ook aandachtspunten als zelfkennis, zelfvertrouwen, talenten onderzoeken. Mogelijk zijn dit specifieke aandachtspunten die bij hoogbegaafden sneller en/of sterker spelen dan bij andere werkzoekenden.

Er is ook een aantal respondenten die vol overwegingen en twijfels zitten als het gaat om coaching, soms met wat cynische toon.

Uitbreiding relevant netwerk

Met 87 respondenten die dit aangeven, is uitbreiding van het relevante netwerk ook een grote behoefte onder de respondenten. Daarbij wordt een groot aantal algemene opmerkingen gemaakt als “doe ik al” en “altijd handig”, zonder dat er altijd meteen duidelijk is of men hier ondersteuning bij heeft.

Er is ook een groep die de behoefte wat beter uitlegt. Hieruit blijkt dat sommige respondenten hier wel blokkades zien als schaamte, introversie, angst, snel ontmoedigd raken. En ook bij deze categorie is er een groep met twijfels.

Contact met lotgenoten

53 respondenten geven aan dat contact met lotgenoten zou voldoen aan een behoefte. Bij de toelichtingen blijken er respondenten zijn die dit wel graag zouden willen, waarbij vooral van elkaar leren, begrip (ook bijvoorbeeld in vooruitstrevende ideeën), herkenning, ervaringen uitwisselen, morele ondersteuning en dergelijke genoemd worden. Er is ook een groep van respondenten met twijfels over het nut en de effectiviteit hiervan, en mensen die het ronduit niet willen. Dit kan zijn omdat men genoeg heeft aan zichzelf, of juist heel andere omgevingen zoekt. Dit kan ook zijn vanwege negatieve ervaringen, het ‘elkaar de put in praten’ en het niet willen blijven hangen in een patiënt-gevoel.

Specifieke hulp

43 respondenten geven aan dat ze specifieke hulp zouden kunnen gebruiken. De meeste toelichtingen daarbij gaan ook weer over coaching. Daarnaast is er behoefte aan specifieke hulp op het gebied van werk vinden, zoals detachering, hulp bij opzetten van een bedrijf of hulp bij het doorzoeken van vacatures en hulp bij het openen van deuren. Ook zijn er wensen met betrekking tot testen en hulp bij talent verkennen.

Specifieke ondersteuning

37 respondenten geven aan dat specifieke ondersteuning nodig is. Een aantal toelichtingen gaat over coaching op specifieke aspecten (autisme, faalangst, psychische kwetsbaarheid, hoogbegaafdheid). Ook worden er toelichtingen gegeven die met werk(zoecken) te maken hebben, veelal zaken die hierboven ook al zijn genoemd.

Specifieke (al dan niet materiële) zaken

28 respondenten geven aan dat ze specifieke zaken nodig hebben, daarbij geeft een groot aantal de toelichting dat er behoefte is aan budget. Dit is dan vaak bedoeld voor studie, stageplekken, of het opzetten van een eigen bedrijf, maar ook gewoon om de financiële zorgen te overwinnen. Iemand noemt de vicieuze cirkel van geen geld, niet kunnen investeren, niet aan werk komen.

Begeleiding op het moment dat er werk is gevonden

Er is behoorlijk wat behoefte aan begeleiding voor op het moment dat er werk is gevonden (52 respondenten). In de toelichtingen wordt met name coaching genoemd. Blijkbaar is er wel een zorg voor op het moment dat men weer aan het werk komt. Veel respondenten geven aan dat coaching "on the job" een goed idee is en dan met name betrekking hebbend op onderwerpen als hoe behoud ik mijn baan; hoe houd ik me staande in een nieuwe omgeving; hoe vermijd ik dat ik in dezelfde valkuilen stap; hoe behoud ik mijn energie; hoe houd ik het vol; zelfvertrouwen; promotie; reflectie; niet over eigen grenzen heen gaan.

Andere zaken

22 respondenten geven aan dat ze ook nog behoefte hebben aan andere zaken. Bij de toelichtingen zijn er drie hoofdonderwerpen. Een groep respondenten gaat in op beleid (dat werd in de categorieën hier en daar ook al aangestipt). Men zou graag willen dat er speciaal beleid is voor de doelgroep van hoogbegaafden en men zou willen dat organisaties voor hoogbegaafden dit agenderen. Ook algemeen beleid met betrekking tot de arbeidsmarkt wordt genoemd (minder bureaucratie, meer omscholing, accepteren dat er niet voor iedereen werk is en men op een andere manier nuttig kan worden).

Een andere groep respondenten gaat in op organisaties, waarbij ze aangeven dat ze zouden willen dat organisaties meer durf zouden moeten hebben om te experimenteren met het in dienst nemen van hoogbegaafden, en werkgevers daar ook bij te begeleiden. Maar ook dat bedrijven gewoon iemand een kans moeten geven, om elkaar wederzijds beter te leren kennen.

Een groep respondenten gaat nog in op persoonlijke onderwerpen als zichzelf kunnen zijn, rust en ruimte. Iemand noemt nog specifiek sociale vaardigheden en presentatie.

Samenvattend

Bij de behoeftes om weer aan het werk te komen wordt coaching het meest genoemd door de respondenten. Naast algemene loopbaan-coaching gaat het dan ook over een aantal specifieke coachingsvraagstukken, zoals:

- jezelf leren verkopen,
- zelfkennis,
- zelfvertrouwen,
- talenten onderzoeken,
- autisme,
- faalangst,
- psychische kwetsbaarheid,
- hoogbegaafdheid,
- eigen bedrijf opzetten.

En mocht er weer werk gevonden worden, dan vinden de respondenten coaching on the job ook een goed idee, met name over onderwerpen als hoe behoud ik mijn baan; hoe houd ik me staande in een nieuwe omgeving; hoe vermijd ik dat ik in dezelfde valkuilen stap; hoe behoud ik mijn energie; hoe houd ik het vol; zelfvertrouwen; promotie; reflectie; niet over eigen grenzen heen gaan.

Uitbreiding van het relevante netwerk wordt ook veel als behoefte benoemd, maar vaak in de algemene zin dat dit uiteraard handig is. En niet zozeer dat hier ondersteuning bij nodig is. Een aantal respondenten benoemt op dit punt wel moeilijkheden door schaamte, introversie en angst.

Verder is extra opleiding gericht op werk een veel genoemde behoefte.

9. Conclusies en Aanbevelingen

Hieronder wordt ingegaan op de belangrijkste conclusies van het onderzoek. De mate van tevredenheid van de arbeidsloze situatie en het belang van het hebben van betaald werk met achterliggende redenen worden als eerste besproken. De oorzaken van het in een arbeidsloze situatie raken, de belangrijkste factoren die spelen bij het niet meer aan het werk komen en de belangrijkste behoefte om weer aan het werk te komen worden daarna besproken.

Het onderzoek is verricht door middel van het bevragen van een groep hoogbegaafde volwassenen die zich in een werkloze situatie bevinden, of kort geleden bevonden. De bevraging werd gedaan door middel van een online vragenlijst met zowel gesloten als open vragen. De respondenten werden geworven via een bij het IHBV bekende lijst van personen, die zich via netwerken en sociale media hadden gemeld. Het is moeilijk te zeggen of deze groep representatief is voor de gehele populatie van hoogbegaafde volwassenen zonder werk. Een analyse van de achtergrondkenmerken van de respondenten laat geen zaken zien die zouden wijzen op verminderde representativiteit, behalve misschien dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de respondent-groep.

Van de hoogbegaafde respondenten is 76% slecht tot matig tevreden over zijn of haar arbeidsloze situatie. In de korte toelichting die men kon geven, wordt vaak gesproken over actief bezig willen zijn en van nut willen zijn. Verder wordt er gesproken over financiële zekerheid willen hebben, structuur willen hebben en contact met mensen. Bijna 60% van de hoogbegaafden vindt het hebben van betaald werk erg belangrijk of heel erg belangrijk. De thema's zijn ongeveer van wat er verwacht had mogen worden op basis van eerder onderzoek naar hoogbegaafden van bijvoorbeeld Reijseger et al. (2013; 2014) en ook op basis van de vele ervaringen van professionals die met hoogbegaafden werken (Jacobsen, 1999, 2000; Lovecky, 1996; Streznewski, 1999; Nauta & Corten, 2002 ; Nauta & Ronner, 2007). Opvallend zijn de vele antwoorden bij het thema persoonlijke ontwikkeling. Dat is blijkbaar een belangrijk aspect voor hoogbegaafde volwassenen. Op basis van met name persoonlijke ervaringen van hoogbegaafden (o.a. Webb, 2013) is bekend dat zingeving bij hoogbegaafde volwassenen een grote rol speelt. Dat zien we hier dus terug. Opmerkelijk is ook het thema 'dilemma's'. Spelen twijfels en dilemma's een grote rol bij hoogbegaafde volwassenen bij het nadenken over werk en carrière? Deze vraag zou een apart onderzoek verdienen.

Onderzoeksvraag 1 had betrekking op het identificeren van (gemeenschappelijke) factoren waardoor hoogbegaafde volwassenen zonder werk komen te zitten. Uit het onderzoek blijkt 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. Hoe het ingrijpt kan voor de respondenten totaal verschillend zijn, zoals blijkt uit de toelichtingen die worden 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 uitdaging 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 persoonskenmerken die genoemd worden zijn perfectionisme, onzekerheid, gebrek aan focus, overprikkeling, 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 als een bedreiging wordt gezien of het tekortschieten van de leidinggevende richting de respondent.

De tweede onderzoeksvraag had betrekking op het identificeren van (gemeenschappelijke) factoren waardoor het hoogbegaafde volwassenen niet lukt om (nieuw) werk te vinden. Ook hier geldt, net als bij het arbeidsloos geraken, dat de belangrijkste factor bij het niet meer aan het werk komen de persoon zelf is. Andere veelgenoemde factoren zijn de arbeidsmarkt, de inhoud/aard van het werk, de opleiding en privéomstandigheden. Daarbij wordt weer een grote diversiteit aan toelichtingen gegeven, waarbij veel van de typische eigenschappen die met hoogbegaafdheid worden geassocieerd naar voren komen.

Als er gevraagd wordt in hoeverre hoogbegaafdheid een rol speelt bij de diverse factoren bij het niet meer aan het werk komen, dan wordt die hoogbegaafdheid bij alle factoren door minimaal 40% van de respondenten genoemd. Weer blijkt dus dat hoogbegaafdheid een rol speelt op veel gebieden in het leven van de respondenten.

Wat hierbij wel opvallend is, is dat sollicitatieprocedures en sollicitatiecommissies niet in de top vijf staan van meest genoemde factoren, maar dat bij deze factoren de combinatie met hoogbegaafdheid wel zeer sterk wordt gevoeld. Daar wordt door de respondenten uitgebreid op gereflecteerd in de open antwoorden en dan blijkt dat het vinden van een match met de procedures en commissies vaak niet eenvoudig is voor hoogbegaafden. Dit kan liggen aan moeizame communicatie. Dan gaat het om aansluiting vinden bij de commissie, het toneelstuk niet mee willen spelen, introversie, bescheidenheid, faalangst, onzekerheid, zichzelf niet kunnen verkopen en dergelijke. Maar het kan ook liggen aan vooroordelen met betrekking tot hoogbegaafden. Het kan hem 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 hun eigenaardigheden worden dan niet gewaardeerd door commissies, die voor de bekende weg gaan en op safe spelen. Daarbij is het moeilijk om door de eerste selectie van P&O-mensen te komen. Als er éénmaal op inhoudelijk niveau wordt gepraat, hebben de hoogbegaafden met hun voorkeur voor inhoud en hun analytisch denkvermogen meer kans. Veel hangt dus af van de gevolgde procedure.

Veel toelichtingen (bij diverse factoren) gaan over het ontbreken van diploma's, waar de capaciteiten wel aanwezig zijn. Veel hoogbegaafden ontwikkelen de vaardigheden vanzelf, of doen een korte zelfstudie om iets te leren. Maar de arbeidsmarkt vraagt meer en meer om diploma's en certificering. Het ontbreken hiervan werkt belemmerend. Het is vaak moeilijk om dan voor het voetlicht te brengen dat men het vereiste niveau wel heeft.

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 niet, omdat op dat moment de diploma's missen. Het is moeilijk om in steeds formelere procedures dat te kunnen uitleggen. 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.

We lezen veel teleurstelling en soms ook wel fatalisme in de gegeven antwoorden. Sommige mensen hebben het al heel vaak geprobeerd en hun neus gestoten. Ze weten ook precies waar het allemaal aan ligt (scherpe analyse, factoren bij zichzelf maar ook heel veel buiten henzelf) en dat verandert toch niet. Deze mensen vormen een uitdaging voor eventuele re-integratie activiteiten.

De derde onderzoeksvraag had betrekking op het inventariseren van behoeftes die hoogbegaafde volwassenen hebben om weer aan het werk te komen. De belangrijkste drie behoeftes om weer aan het werk te komen zijn coaching, uitbreiding van het relevante netwerk en het volgen van een opleiding. Bij de behoefte aan coaching

komt in de toelichtingen (naast algemene loopbaancoachings-vraagstukken) een aantal keer de coachvraag "mezelf leren verkopen" terug, en daarnaast ook 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.

Opleidingen gericht op werk en uitbreiding van het relevante netwerk zijn andere grote behoeftes onder de respondenten. Bij de laatste wordt een groot aantal algemene opmerkingen gemaakt als "doe ik al" en "altijd handig", zonder dat er altijd meteen duidelijk is of men hier ondersteuning bij heeft. Er is ook een groep die de behoefte wat beter uitlegt. Hieruit blijkt dat sommige respondenten hier wel blokkades zien als schaamte, introversie, angst, snel ontmoedigd raken.

Al met al herkennen we de uit de literatuur bekende problematieken (zie tabel 1) in de antwoorden van de respondenten bij de beantwoording van de vragenlijst. En dan met name:

- Verveling (gebrek aan uitdaging)
- Werkbeleving
- Innovatief vermogen gefrustreerd
- Zoeken naar zingeving
- Communicatieproblemen met collega's en leidinggevenden
- Onderpresteren en faalangst
- Anders zijn, aansluiting missen, eigen talenten niet herkennen.
- Arbeidsconflicten
- Stress

Dit onderzoek en de bijbehorende dataverzameling geven daarmee een rijk geïllustreerde onderbouwing van deze problematieken. Hierbij worden ook de mechanismes duidelijk waarmee deze problematieken veroorzaken dat hoogbegaafde volwassenen in sommige gevallen het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Een interessante vervolgvraag is wel, in hoeverre deze problematieken verschillen of overeenkomen met niet-hoogbegaafde werkzoekenden.

Naast deze bekende problematieken zijn er, zoals hierboven besproken, twee extra thema's die negatief kunnen uitpakken voor de groep hoogbegaafden zonder werk:

- 1) Onderwijs en Diploma's
- 2) Sollicitatieprocedures

In dit onderzoek is een groot aantal factoren onderzocht met betrekking tot het arbeidsloos worden en blijven. In de conclusies is ingegaan op de door de respondenten meest genoemde factoren, waarbij is geprobeerd het grotere verhaal naar voren te brengen.

Tegelijkertijd is elke onderzochte factor door tenminste enkele tientallen respondenten genoemd als factor die van toepassing was op de respondent zelf. En ook elk van de "kleinere" factoren is door de respondenten uitgebreid toegelicht. We zien steeds weer dat bij elke factor de relatie met hoogbegaafdheid wordt gevoeld. Over elke factor, ook de kleinere, is dus een interessant verhaal te vertellen. Deels zijn deze verhalen in de betreffende hoofdstukken verteld.

Het exploratieve karakter van dit onderzoek heeft geresulteerd in een grote verzameling van kwantitatieve en kwalitatieve data met betrekking tot al deze factoren. Het analyseren van deze gegevens in het kader van het schetsen van het grote verhaal heeft zeer veel tijd in beslag genomen en zou nog veel grondiger kunnen gebeuren. Zoals hierboven al blijkt, zou elke factor voldoende potentie hebben om dieper op in te kunnen zoomen. Voor onderzoekers, die vervolgonderzoek willen doen en die diep in de kwalitatieve gegevens willen duiken, kunnen de data ter beschikking worden gesteld. Vervolgonderzoek zou zich na deze exploratieve fase kunnen richten op het nauwkeurig in beeld brengen van de verschillen tussen hoogbegaafde en niet-hoogbegaafde volwassenen zonder werk op de in dit onderzoek onderzochte factoren. Op basis van dit voorliggende rapport zijn er wel sterke aanwijzingen voor specifieke factoren die met hoogbegaafdheid te maken hebben. Maar er valt niet uit te sluiten dat dezelfde factoren ook bij niet-hoogbegaafde volwassenen zonder werk een rol spelen. Het zal daarbij een uitdaging zijn om twee onderzoeksgroepen te vinden die volledig vergelijkbaar zijn en enkel verschillen op het aspect van al dan niet hoogbegaafd zijn. Het onderzoek is nu verricht bij de hoogbegaafde volwassenen zonder werk zelf. Het zou interessant zijn om de inzichten uit dit onderzoek te checken bij de mensen rondom deze doelgroep: HR-functionarissen, leidinggevenden, collega's, familie. Worden de door de hoogbegaafden genoemde inzichten door deze groep op de zelfde manier ervaren?

Maar het belangrijkste is dat de inzichten in dit rapport (en inzichten uit eerder onderzoek met betrekking tot hoogbegaafdheid) vertaald kunnen worden in artikelen, brochures, trainingen en dergelijke. Zodat de bekendheid met deze inzichten wordt vergroot onder bijvoorbeeld uitkeringsinstanties, sollicitatiecommissies, loopbaancoaches, trainers, leidinggevenden en collega's, en niet in de laatste plaats onder de hoogbegaafden zelf. De patronen en mechanismes met betrekking tot de in dit rapport beschreven problematiek zullen waarschijnlijk niet van de éne op de andere dag verdwijnen. Maar het heeft weinig zin om bij de pakken neer te gaan zitten. Het is beter om de inzichten te vertalen naar oplossingen voor jezelf die wél werken.

Literatuur

- Bodzin, C.** (2014). *Sozialkompetenz und chronischer Stress bei hochbegabten Erwachsenen*. Masterarbeit. Human- und Gesundheitswissenschaften Studiengang Klinische Psychologie, Master of Science Sommersemester 2014.
- Breedijk J. & Nauta, N.** (2012). *Hoogbegaafde pubers. Onderweg naar hun toekomst*. Amsterdam: Pearson.
- Corten, F. G. P., Nauta A. P. & Ronner, S.** (2006) The highly intelligent and innovation. Key to innovation? Academic paper voor *HRD conferentie* Amsterdam, Oktober 2006.
- Gotlieb, A., Dohmen, & Westers, J. (red).** (2014). *Operatie 'werk Arthur de deur uit'*. Amsterdam: Bertram + de Leeuw.
- Jacobsen, M.-E.** (1999). *The Gifted Adult*. Ballantine Books.
- Kooijman-van Thiel, M.B.G.M.** (2008). *Hoogbegaafd, dat zie je zo! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden*. Ede: OYA productions.
- Kooijman, M., Corten, F., Nauta, N., Verhoef, A.** (2009). *Verwaarloosd talent... Hoogbegaafde volwassenen, daar valt meer uit te halen*. Zie: <https://www.ihbv.nl/haags-boekje/>
- Kotleras, R.** (2007). The Workplace Mobbing of Highly Gifted Adults: An Unremarked Barbarism. *Advanced Development Journal*, vol 11.
- Lee, J., Lee, H.-P., Fong, N.-P.** (1989). A SAS procedure for exact probability testing of difference between sample and population proportion. *Computers in Biology and Medicine*, Vol 19, No 2. pp 137-143.
- Lovecky, D. V.** (1986). Can you hear the flowers singing? Issues for gifted adults. *Journal of Counseling and Development*, 64(9), 572-575.
- Nauta N., Corten F.** (2002). Hoogbegaafden aan het werk. *TBV* 2002; 10(11): 332-335.
- Nauta, N. & Ronner, S.** (2007). *Ongeleide projectielen op koers*. Werken en leven met hoogbegaafdheid. Amsterdam: Pearson.
- Nauta, A. P. & Ronner, S.** (2008). Hoogbegaafdheid op het werk. Achtergronden en praktische aanbevelingen. *TBV* 16 (2008): 396-399.
- Nauta, N. & Eck, C. van.** (2011). Wat vinden Mensaleden van het vermelden van Mensa op hun CV? Gepubliceerd in de *Mensa berichten MB 557*, januari/ februari 2011.
- Nauta, N., Ronner, S. & Brasseur, D.** (2012). Wat zijn goede leidinggevendenden volgens hoogbegaafde werknemers? 14 februari 2012. *IHBV*.
- Reijseger, G., Peeters, M. C. W. & Taris, T. W.** (2013, 2014). *Werkbeleving onder hoogbegaafde werkers*. Rapport Meting 1 en 2. Universiteit van Utrecht.
- Rinn, A.N., & Bishop, J.** (2015). Gifted Adults. A Systematic Review and Analysis of the Literature. *Gifted Child Quarterly*, October 2015 vol. 59 no. 4 213-235.
- Ronner, S., Nauta, N. & Brasseur, N.** (2012). Aanbevelingen op basis van het onderzoek 'Wat zijn goede leidinggevendenden volgens hoogbegaafde werknemers?'. 14 februari 2012. *IHBV*.

Schuring, M., Reijenga, F.A., Carlier, B. & Burdorf, A. (2011). *Gezondheidsbeleving van werklozen: Wat is bekend en wat zijn witte vlekken?* Literatuurstudie. ErasmusMC en Astri. Te vinden op: http://www.astri.nl/media/uploads/files/Literatuurstudie_gezondheidsbeleving2.pdf

Streznewski, M. K. (1999). *Gifted Grownups*. NY: John Wiley & Sons, Inc..

Van der Waal, I., Nauta, N., & Lindhout, R. (2013). Labour Disputes of Gifted Employees. *Gifted and Talented International* 28 (1&2), August and December 2013: 163-172.

Webb, J.T., Webb, N. & Olenchak, F.R. (2005). *Misdiagnosis and Dual Diagnosis of Gifted Children and Adults*. Tucson, Arizona: Great Potential Press, Inc.

Webb, J. (2013). *Searching for meaning*. Tucson, Arizona: Great Potential Press, Inc.

Over de auteurs

Bruno Emans is zelfstandig onderzoeker en ontwikkelaar met als expertises onder andere onderwijs. De laatste jaren zijn daar hoogbegaafdheid en excellentie bij gekomen. Samen met het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen (IHBV) zet Bruno Emans onderzoeks- en ontwikkelprojecten op met thema's als hoogbegaafdheid in relatie arbeidsmarkt en in relatie tot geestelijke gezondheid.

Erik Visscher is als zelfstandig onderzoeker betrokken bij diverse onderzoeksprojecten van het IHBV, vooral op werk-gerelateerde thema's. Hij werkt verder momenteel aan het ontwikkelen van lesmodules voor levensmiddelenbedrijven zodat zij hun personeel beter kunnen opleiden en daarmee hun productkwaliteit kunnen waarborgen.

Noks Nauta is arts en psycholoog. Zij is medeoprichter en bestuurslid van de Stichting Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen, (IHBV). Het IHBV is een kennis-, project- en netwerkorganisatie die het leefklimaat van hoogbegaafde volwassenen wil verbeteren.

Appendix A: Belang van betaalde arbeid voor respondenten

In onderstaande tabel zijn de thema's en termen die al in het document zijn genoemd aangevuld met een aantal voorbeelden van letterlijke uitspraken die bij dit thema zijn gedaan.

Thema	Termen	Enkele Voorbeelden van letterlijke uitspraken
Financiën en inkomen, in het verlengde daarvan autonomie	Inkomen, financiën, financiële vrijheid, financieel zelfstandig, autonomie, onafhankelijkheid, onderhouden gezin, passende betaling, zelfvoorziening	<ul style="list-style-type: none"> • Er moet brood op de plank komen en de huur betaald. • Geeft financiële ruimte voor leuke dingen, vindt werken zelf minder leuk. Geen werk is dus o.k., maar geld wordt dan een probleem. Er zijn genoeg andere en leukere dingen te doen. • Het vermindert de zorgen om de financiële situatie. • Dit is noodzakelijk om in mijn levensonderhoud en studiekosten te kunnen voorzien na mijn aankomende scheiding. • Door een baan zou ik niet meer afhankelijk zijn van een uitkering en een stuk privacy en autonomie terug krijgen. • De armoede is inmiddels zo groot dat ik niet meer in staat ben de belangrijke dagelijkse zaken te betalen, zoals de boodschappen en noodzakelijke kleding voor mezelf en mijn kinderen. Door het ontbreken van inkomen moet ik mijn huis opeten en binnen kort verkopen. • Het enige doel dat ik heb is om zo snel mogelijk financieel vrij te zijn (wat ik ook al ben als er 1200 Euro per maand passief binnenkomt). • Ik vind het heel erg vervelend om van een uitkering te moeten leven (WWB) met de constante dreiging van allerlei regimes. • Ik wil mijn kinderen graag voldoende scholingskansen bieden. • Ik moet de hypotheek betalen. • heb een eigen woning, en heb dus een inkomen uit werk nodig om rond te kunnen komen. • Ik vind het rustiger om zinvol bezig te zijn en voldoende inkomen te hebben waar ik van rond kan komen. • Een wisselend inkomen waarin ik verantwoording moet afleggen aan instanties kost veel extra tijd en energie. • Ik breng nu geen geld in het huishouden en voel me een parasiet, ik wil ook kunnen bijdragen en niet teren op het loon van een ander. • Mijn WAO uitkering ligt ong. 100 euro onder een bijstandsuitkering. Nu mijn kinderen groter worden krijg ik straks voor hen niets meer, en wordt het steeds moeilijker rond te komen. • Noodzakelijk om vaste lasten te kunnen blijven betalen. • Ik voel me graag nuttig en ik vind dat ik het waard ben om voor dat nuttige werk en passende betaling te krijgen. • De stress die een (te) laag inkomen voortdurend geeft werkt afmattend.

<p>Persoonlijke ontwikkeling, mentale uitdaging, talenten gebruiken, leren</p>	<p>Zelfvervulling, zelfexpressie, zelfverzekerdheid, uitdaging, interessante projecten, hersenen gebruiken, professionaliseren, nieuwe ideeën opdoen, nieuwe dingen uitproberen, kennis (inzetten), ervaring, talenten (inzetten), talenten ontwikkelen, talenten benutten, mentaal, intellectueel, cognitieve vermogens, uitdaging, jezelf erin kwijt kunnen, ei kwijt kunnen, bevreemding, kans om te leren, expertise, vaardigheden, ontplooiing, geluksgevoel, reflectie, plezier, problemen oplossen, idealen, ambities, verwezenlijken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft me een plek in de wereld en de ruimte om mijn capaciteiten in te zetten en verder te ontplooiën. Zonder werk ga ik dood van binnen. • Het mooist zou zijn als ik werk vind dat, qua inhoud of werkzaamheden, enigszins aansluit bij mijn studierichting of beoogde toekomstige werkgebied (cultuur/musea/tentoonstellingen). Het is i.i.g. nodig dat ik werk vind dat ik fysiek aankan, bij voorkeur kantoorwerk. • Ik wil hoe-dan-ook weer ergens mijn emplooi weer kunnen vinden en vooral optimaal gebruik kunnen maken van mijn kennis, ervaring en talenten. • Ik heb intellectuele uitdaging nodig. • Ik werk niet voor het geld maar omdat ik graag doe wat ik doe. • Ik zou graag weer (betaald) aan het werk gaan, omdat ik uitdaging en interactie nodig heb. Voor mijn gevoel heeft mijn ontwikkeling de laatste jaren stil gestaan. De laatste jaren voel ik me steeds ongelukkiger. • Ik heb niet echt een invulling in mijn dagelijks leven buiten de kinderen. • Mijn werk vormt voor een belangrijk deel mijn persoonlijkheid, draagt bij aan mijn zelfverzekerdheid en opgewektheid. • Idealiter is werk iets waar ik mijn creativiteit en energie in kwijt kan. En daarmee enen stukje voldoening, waardering en betrokkenheid voel. • Brengt mij in aanraking met ontwikkelingen in de maatschappij. • Zet aan tot reflectie. • Het is onderdeel van mijn man-zijn: ergens voor staan, geld verdienen, voor mezelf en anderen kunnen zorgen en in onderhoud te kunnen voorzien. Plezier te hebben, problemen op te lossen, kennis en vaardigheden over te dragen. • Mogelijkheden tot het verwezenlijken van idealen en ambities. • Werken was voor mij het betaald krijgen voor datgene wat mij interesseerde, waar ik continu kon leren en met collega's kon overleggen en zelfs na het werk uitgaan. Met meerdere oud-collega's trek ik nog steeds ook privé op. Daarnaast voelde het werk meestal als een hobby. • Positiever toekomstbeeld, onderdeel uitmaken van de samenleving, persoonlijke groei, levensdoelen hebben, draagt bij aan herstel van psychische ziekte, positiever zelfbeeld, vergroot zelfvertrouwen.
<p>Sociale contacten</p>	<p>Sociale contacten, sociaal leven, mensen ontmoeten, relaties, netwerk, groeien met elkaar, contacten onderhouden, collegiaal contact, samenwerken, interactie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inspiratie door samenwerking. • Voor sociale contacten ben ik heel erg afhankelijk van een baan. • Geeft mij de mogelijkheid om mensen te ontmoeten en om cursussen te volgen. • Werk is voor mij een manier om mij met de wereld (om mij heen) te verbinden. • Enige dynamiek en menselijke interactie is belangrijk

<p>Maatschappelijk: gevoel erbij te horen en daardoor meer zelfrespect</p>	<p>Aanzien, erbij horen, meedoen, erkenning, maatschappelijk, (deel van de) maatschappij, nuttig voelen, nuttig (bezig) zijn, kennis delen, samenleving, meetellen, zelfrespect, zelfbeeld, zelfrespect, zelfwaardering, eigenwaarde, jezelf laten zien, identiteit, waardering, toegevoegde waarde, (sociale) status, participeren</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het zorgt ervoor dat je maatschappelijk en persoonlijk mee telt in de maatschappij. • Actief zijn is erg belangrijk voor mij, en daarmee een bijdrage aan de samenleving geven op een manier die voor mij van belang is. Dit hoeft niet per se in een betaalde baan, maar heeft wel mijn voorkeur. • Aan iets presteren ontleen ik zelfrespect en ik had graag wat ideeën willen verwezenlijken. Het lijkt er niet meer van te komen. • Je baan bepaalt een groot stuk van je identiteit. • Ik vind het belangrijk om nuttig te zijn, iets te kunnen betekenen voor anderen. • Werk is een middel om mijn leven zinvol te maken. Al mijn vrijwilligerswerk - zoals mijn werken als coach, als koördinant, als schrijver, als organisator van evenementen binnen een welzijnsorganisatie, etc. - geeft veel voldoening, maar... op den duur heb ik ontdekt dat het voor mij ook heel belangrijk is om naast vriendelijke gezichten, dankjes en complimenten voor mijn vele talenten en mijn grote inzet, een salaris te ontvangen. Vooral het verrichten van professioneel werk, zoals het coachen van leerlingen en verzorgen van onderwijsaanpassingen voor hoogbegaafde leerlingen zou ik graag betaald zien worden; ik voel mij uitgebuit zolang ik dit 'pro deo' doe. • Ik kan slecht nietsdoen, en wil graag iets bijdragen aan de maatschappij. • Ik vind het belangrijk om met mijn talenten en ervaring een constructieve bijdrage te leveren aan de veranderingen in de maatschappij die in dit tijdperk nodig zijn. • De huidige maatschappij accepteert het niet dat mensen thuis zitten zonder te werken, hooguit als je kleine kinderen hebt. Het is mentaal slopend om telkens te moeten uitleggen dat ik geen werk kan vinden, om telkens de 'och dat valt toch wel mee/ je moet gewoon beter zoeken' aan te moeten horen, om telkens de blikken en roddels van 'die vindt het al lang fijn om lekker thuis te zitten en het geld van d'r vriend uit te geven' te moeten ondergaan. • Zonder werk voel ik me niet gezien en nutteloos. • Betekenisvol zijn (voor anderen). • Is me nooit echt gelukt, voel me er minderwaardig door. • Werk (betaald of onbetaald) is dus uitermate belangrijk, het geeft mij een plaats en bestemming in de mensheid. • Liever gebruik ik de term arbeid. Dat ligt voor mijn gevoel dichterbij waar het voor mij in werk om draait: een uiting van mij als persoon, een bijdrage aan een (betere) wereld, zinvol, en uitdagend, stimulerend, inspirerend. • Mijn vader citeerde altijd Kahil Gibran: 'Voor hen die niet vanuit liefde werken is het beter aan de tempel poorten te zitten om aalmoezen in ontvangst te nemen van hen die vol liefde arbeiden.' • Op dit moment voel ik me nutteloos. Ik heb het gevoel dat ik "buiten de maatschappij" sta. • Om een bijdrage te leveren aan nieuwe ontwikkelingen die de wereld kunnen verbeteren.
<p>Zingeving</p>	<p>Zingeving, talenten zinvol inzetten, voldoening, bijdragen, trots, zinvol doel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het zou zorgen voor een stukje zingeving aangezien solliciteren voelt als water naar de zee dragen. • Werk voorkomt dat ik in een depressie terecht kom. Het gaat verveling tegen. • Ik krijg energie van het samen met anderen werken aan een zinvol doel. • Betaald werk moet voor mij wel zinvol zijn; ik moet het idee hebben voor een organisatie te werken waar ik trots op ben, en mijn werkzaamheden moeten daadwerkelijk iets bijdragen.

'Werken voor je eten' [arbeidsmoraal?]	Basisbeginsel: werken voor je eten, verantwoord, nuttig, verplichting	<ul style="list-style-type: none"> • Het voelt 'onprettig' om geld te krijgen waar anderen voor moeten werken. • Het is denk ik verantwoord om niet de hele tijd van een uitkering te leven. • Ik leef om te werken en werk niet om te leven. • Ik meen dat ik een nuttige rol kan spelen in het arbeidsproces, en dat ik daarmee ook de verplichting heb om dat te doen. • Ik werk om te leven, niet andersom. • Uitkering is "hand op houden".
Structuur en regelmaat	Structuur, regelmaat, daginvulling, ritme	<ul style="list-style-type: none"> • Werk geeft structuur aan mijn leven, en is een reden om er op tijd uit te gaan. Daar krijg je energie van.
Variatie	Variatie, afwisseling	<ul style="list-style-type: none"> • Ik heb het nodig om afwisseling te hebben. Ik moet om mijzelf gelukkig te voelen heel veel doen, ik ben nu bezig met 2 studies waardoor ik mijn cognitieve vermogen kan gebruiken, maar daarnaast heb ik werk nodig om mensen te ontmoeten en te begeleiden, ik werkte namelijk voornamelijk in de jeugdzorg. Ik moet al die dingen kunnen blijven combineren met thuis (mijn man en kinderen) omdat ik anders het gevoel heb dat mijn leven geen uitdaging biedt.
Onvrijheid, frustratie	Onvrijheid, frustratie, ongelukken, plicht, conflict, druk, energie	<ul style="list-style-type: none"> • "Werk" ervaar ik als een klem. In zekere zin is de vrijheid die ik nu ervaar veel prettiger. Mijn droombaan, als zelfstandige of in loondienst, zou een combinatie van vrijheid, creativiteit, probleemoplossing, dynamiek, afwisseling en een zekere mate van invloed moeten zijn. Het probleem is dat je altijd in een hokje geduwd wordt, en daar pas ik niet in. Daar wil ik niet in. Ik weet hoe het klinkt, maar ik pas nog niet eens in tien hokjes en die liggen ook nog eens niet netjes bij elkaar in de buurt. • 12 ambachten 13 ongelukken, werken tot ik erbij neerviel, grote frustratiebron. • Op dit moment roept het woord werk bij mij stressreacties op omdat ik vanuit de WWB gevoelsmatig word gedwongen om werk aan te nemen waarvoor ik niet geschikt ben en/of niet bij mijn situatie past. • Ik werk alleen maar omdat dat plicht is, ik heb vrijwel geen enkele betaalde baan die ik gehad heb leuk gevonden. Zodra ik ergens geld mee verdienen is het plezier er voor mij vanaf. • Betaald werk heeft enkel een rol vanwege de oneigenlijke druk, pure repressie dus, vanuit de samenleving op mensen die wel veel onbetaald werk verzetten maar geen betaald werk krijgen omdat ze voor de meute te veel afwijken. • Loondienst is om meerdere redenen geen realistische optie. De vrijheid van eigen baas is dat daarentegen wel. • Balans energie-slurpend, energie-krijgend verstoord door strapatsen werkgevers en crisistijd waardoor men denkt alles te kunnen permitteren (reorganisaties, onveiligheid, mensen als nummer). Ik weet wat ik waard ben, maar loop vast door politiek-strategische spelletjes binnen onderwijs en hulpverlening met inadequate 'managers'. • Werk nooit op mijn niveau en ben te vaak in conflict met leidinggevenden.

Dilemma's

- Altijd een strijd. Je wilt er toe doen, je nuttig voelen, met volle passie je inzetten en ik pas zelden. Ben te kritisch op management, heb hoge bedrijfs-filosofische ideeën en zit eigenlijk steeds op een verkeerde stoel. Ik kan 'niet' werken, alleen om te werken zoals veel mensen op me heen kunnen. Dus een zoektocht, wat wil ik worden, waar pas ik, waar kom ik tot mijn recht. In de kunst, maar zit stempel op, daar kan/mag ik toch mijn geld niet mee verdienen. Niet verantwoord met drie kinderen.
- Het feit dat je moet werken om geld te hebben en geld nodig hebt om je te ontwikkelen belemmert mij in mijn zelfontplooiing.
- Ik ben na mijn uitval in 2009 aan dingen toegekomen waar ik tijdens mijn werkleven niet aan toe kwam. Klussen in huis, (boeken)kastjes maken, in de politiek, schilderen. Ik ben veel veelzijdiger en handiger dan ik dacht en heb door thuis te komen zitten meerdere talenten bij mijzelf kunnen ontdekken. Het heeft zijn tijd nodig maar ik doe het wel. Het maakt dat ik trotser op mijzelf ben en mijn eigen liefde heeft hierdoor enorm kunnen groeien. Als de overheid er niet zo een punt van maakte of ik betaald of onbetaald werk doe, de druk weg zou vallen dan zou mijn leven nog een stuk relaxter en productiever kunnen zijn, mijn inziens.
- Ik heb ingevuld dat ik betaald werk wil hebben, maar ik zou graag geld willen verdienen met het schrijven van muziekcomposities. Dat is de top prioriteit. Mocht het componeren van muziek niet goed lukken overweeg ik om ander werk te zoeken. De rol die werk in mijn leven speelt is simpelweg dat ik denk ook dat ik extra geld kan gebruiken.
- Ik vind het belangrijker om een bijdrage te leveren aan de wereld om me heen en de maatschappij en mensen in mijn omgeving dan dat ik per sé betaald aan het werk wil.
- Ik wil liever nooit meer voor een baas werken. Ik zou liever niet eens in het huidige systeem nog actief geld willen moeten verdienen, ik vind zoals er met geld wordt omgegaan het huidige materialisme en kapitalisme en consumerisme een door en door verrot systeem.
- Moeilijk te beantwoorden. Gevoel niet te passen in het systeem, andere golflengte, andere ethiek. Betaald werk zou me een bepaalde vorm van vrijheid geven, maar de aanpassing aan maatschappelijke doelstellingen en normen en waarden voelt als onoverbrugbaar en ten koste te gaan van mijn innerlijk leven en fysieke gezondheid.
- Als ik inkomen moet vergaren door werk te doen wat me niet uitdaagt dan is mijn tevredenheid veel geringer en zal ik naast mijn betaalde werk mezelf inzetten voor maatschappelijk boeiend en relevant werk; ik denk bijvoorbeeld in de politiek.
- Mocht ik in de situatie zijn dat ik om de financiën niet hoefde te werken, dan zou ik thuis blijven en verder werken aan romans die ik geschreven heb en (nog) niet gepubliceerd zijn. Veel plezieriger dan werken als directiesecretaresse.
- Als jongere kon ik mij nog wel voegen in wat er in het werk van mij werd verwacht. Terugkijkend heb ik altijd onder mijn niveau gewerkt, wat uiteindelijk tot uitval en chronische problematiek heeft geleid. Tot nu toe is het erg moeilijk gebleken om bedrijven en instanties te motiveren waarom en hoe het anders zou kunnen en hebben mijn pogingen dit gesprekbaar en werkbaar te maken mij overbelast, zodoende zit ik nu al 8 maanden in de ziektewet.
- Werk is momenteel veel te stressvol voor mij. Ik kan helaas niet werken zonder dat mijn gezondheid daaronder lijdt.
- Ik voel een continue druk om te werken. Met name omdat ik mezelf niet zelig meer vind. Ik voel me bezwaard dat ik een uitkering ontvang, ook al kan ik nog slecht met externe druk omgaan en is mijn werkritme afgesteld op mijn stemming en energiepijl. Iets dat bij een baas sowieso ingewikkeld wordt. Daarom wil ik als zelfstandige zakelijk 'beter' worden en eindelijk volgend jaar eens gaan richten op (een beetje) geld verdienen. Nu doe ik veel in natura en daar kan ik niet alle rekeningen mee betalen. Ik zou nooit in een re-integratietraject willen omdat de eerste de beste UWV-arts me waarschijnlijk sterk afraadt om op deze manier te werken en me een suffe baan aanbiedt. Maar mijn kunstenaarschap is me lief, net als mijn zelfstandigheid. Ik leer liever door schade en schande met planning, financiën en stress om te gaan. Op mijn eigen trage tempo. Mijn werk, hoe bescheiden ook, is één van de belangrijkste pijlers van mijn zelfbeeld. Ik ga liever in een keet wonen (ga ik ook doen) dan meer geld verdienen zonder te kunnen pionieren. Ik ben lang genoeg ziek geweest om nu eindelijk het werk te willen doen waar ik van droom.

Appendix B: Toelichten bij vraag naar behoeftes om weer aan het werk te komen

Deze vraag was voor de beantwoording al ingedeeld in negen thema's:

1. Opleiding
2. Coaching
3. Uitbreiding relevant netwerk
4. Contact met lotgenoten
5. Specifieke hulp
6. Specifieke ondersteuning
7. Specifieke (al dan niet materiele) zaken, namelijk
8. Begeleiding op het moment dat er werk is gevonden
9. Andere zaken, namelijk.....

Hier een overzicht van de toelichten per thema:

a) Opleiding

Antwoordcategorieën	Citaten (n = 61)	AANTAL + COMMENTAAR onderzoekers
Doe ik al	<ul style="list-style-type: none"> • Ben ik mee bezig, wil misschien wel als zelfstandige beginnen. • Volg ik al (2x). 	2
Wil ik niet	<ul style="list-style-type: none"> • Ben het leren inmiddels spuugzat. • Liever leren door te doen. 	2

<p>Wil opleiding gericht op werk en kansen hierop</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1e graad bevoegdheid halen. • Afgestemd op werk. • Benodigde opleiding voor bepaalde functies. • Beroepsgerichte opleiding omdat ik die niet heb. • Cursussen in specifieke vaardigheden. Doe ik nu informeel bij collega's of soms een masterclass. • Een bureau geeft soort introductiecursus (3 dagen) voor artsen die starten in de psychiatrie. Heb ik mij voor aangemeld. Tevens de ambitie om alsnog de opleiding tot psychiater te doen. • Een opleiding waarmee ik mij kan verdiepen in onderwerpen waarmee ik verder kan komen in de huidige werking (communicatie, plus inhouden o.a. dierenwelzijn & voeding) • Een specialisme eigen maken en vandaaruit je aanbieden. • Eventueel apps bouwen. • Geld om opleiding te volgen om wel in de juiste banen te kunnen rollen en vooral om kennis op peil te houden (omdat dit snel verouderd). • Ik wil nu marktconform mezelf scholen. Geen gelul, gewoon wat de markt vraagt. • In mijn vak als zelfstandig ondernemer zou ik een EVC traject kunnen doen, heb daar al eens onderzoek naar gedaan en dit is mogelijk. Dan aanvullend de gemiste vakken nog doen. Of in mijn oude vak mijn kennis opfrissen. • Korte bijscholing o.i.d. om naar een passende functie te kunnen. • Met een opleiding erbij word ik aantrekkelijker voor de arbeidsmarkt. • O.a. pabo afmaken, of omscholen. • Onderwijsbevoegdheid kunnen halen (financieel en compensatie voor gederfd inkomen door minder uren beschikbaar voor betaald werk). • Opleiden is altijd goed: bedenk wat je wil en ga daar gericht naar toe werken en sta er ook open voor! • Opleiding / cursus voor omscholing. • Opleiding op het gebied van maatschappelijke transitie of creatieve richting. • Opleiding tot remedial teacher of talent begeleider. • Opleiding Boeddhistisch geestelijk verzorger. • Voor switch. • Voornamelijk opfriscursussen talen; maar ook evt. omscholing. • Wil dolgraag bepaalde certificaten behalen waarover ik al behoorlijk wat kennis beschik maar net niet het papiertje. 	<p>24</p> <p>Hoewel dit de grootste categorie is, zien we niet heel veel motivatie om op werk(kansen) gerichte opleidingen te gaan doen.</p>
---	--	--

<p>Wil wel maar heeft geen of onvoldoende geld</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Als ik een opleiding kon vinden die in de juiste richting ligt (al niet makkelijk), maar dan nog heb ik de financiële middelen niet om een HBO opleiding te doen. Daarom ben ik nu bezig met MBO die een klein beetje in de richting ligt. • Ik heb geen geld om gecertificeerd arbeidsdeskundige te worden. Daar is op dit moment nog wel veel vraag naar en ik denk dat ik dat heel goed zou kunnen en nog wel een tijdje zou kunnen uithouden. • Ik zou graag de mogelijk willen hebben om een opleiding te volgen die uitzicht biedt op bevredigend werk; financiering is hier de beperking. • Kan het niet bekostigen. • Mits het een korte is die niet zoveel geld kost. 	<p>5</p> <p>Slechts één van hen spreekt expliciet uit dat hij of zij iets concreets wil maar dit niet kan betalen.</p>
<p>Twijfels en overwegingen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Als ik ander werk dan componeren wil vinden, zou ik hoogstwaarschijnlijk een opleiding moeten volgen aan de universiteit. • Een korte cursus die qua kosten en tijdsinvestering mijn studie niet teveel in de weg staat en wel mijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt flink zou verbeteren lijkt me zinnig. Ik heb echter nog niks kunnen bedenken waarvan de kosten/baten met elkaar in verhouding staan. • Er is geen opleiding voor wat ik wil. Mijn voordeel is nu juist dat ik niet gevormd ben door een opleiding en vers tegen de huidige problematiek aan kan kijken. • Ik ben mij hierop nog aan het oriënteren. • Ik beschik over geen enkel diploma waardoor ik nog aan het werk zou kunnen komen. • Ik heb er bijna behoefte aan ook al leidt het niet tot een baan of is de insteek niet eens om aan een baan te komen. Ik zou het gewoon graag doen om op een zeker niveau uitgedaagd en geprikkeld te worden, gewoon voor mezelf, los van alles. Als het tot een baan zou leiden en waarom niet is dat natuurlijk helemaal prima. Ik heb daar ook wel ideeën over maar het gaat me op dit moment echt niet lukken. • Ik heb te brede opleiding. • Ik zou best weer wat willen leren via een opleiding, maar ik geloof niet dat dit echt is wat nog in de weg zit. • Opleiding zonder ervaring is in de it nutteloos. • Richting is niet duidelijk, dus opleiding kiezen ook niet. • Weet niet zo goed wat. Te veel interesses... 	<p>11</p> <p>Hier veel overwegingen maar geen concrete ideeën.</p>

Voor bredere ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Dan voel je je zekerder en ben je up-to-date. • Eerst weten wat ik wil, maar heb altijd behoefte aan ontwikkeling. • Heb slechts MBO. • Ik heb te weinig diploma's dus dat zou zeker helpen. • Inmiddels toereikend, maar altijd van belang. • Mbo is te weinig om werk te vinden war ik mijn ei in kwijt kan. • Werken en mogelijkheden om te kunnen leren / ontwikkelen is belangrijke ruimte voor groei. 	7 Algemene opmerkingen, niet zo persoonlijk over hen zelf.
Niet in te delen	<ul style="list-style-type: none"> • Ben aan het werk, maar opleiding was het grootste struikelblok. • Binnen kunst. • Bredere of andere opleidingsmogelijkheden. • Formaliseren eigen kennis. • Functie specifiek. • Ga ik ook doen. • Mijn probleem was vooral dat ik niet wist wat ik wilde doen. • Mogelijk, maar liefst in combinatie met werk. • Vaardigheden opdoen. • Wil graag cliënten met PGB gaan helpen in de zorg. 	10

b) Coaching

Antwoordcategorieën	Citaten (n =64)	Aantal + Commentaar onderzoekers
Nee	<ul style="list-style-type: none"> • Al te vaak gehad, ben therapie en coachings-moe. • Al veel gebruik van gemaakt. • Blijken eerder geïnteresseerd in subsidies dan dat het meerwaarde oplevert. 	3
Heb ik al gehad	<ul style="list-style-type: none"> • Heb ik gehad, was heel fijn. Nu gestopt. • Heeft mij zeer geholpen. • Reeds gehad. 	3
Ik heb nu coaching, algemeen	<ul style="list-style-type: none"> • Ben ik mee bezig. • Heb ik op zich al. • Heb ik reeds. • Heb nu tandemken die mee pioniert en we zijn er van overtuigd dat we mooie nieuwe zaken naast het huidige systeem kunnen neerzetten en aanbieden • Ik heb op dit moment coaching, iemand die ik zelf heb opgezocht en zelf betaald wat eigenlijk niet kan maar goed, doe het toch. • Word nu gecoacht door man van een vriendin. 	6 Meer algemene coaching, niet helemaal duidelijk waar op gericht

<p>Ja, ik wil wel coaching, met opmerkingen waarom gericht op (praktisch vinden van) werk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alleen werk inhoudelijk. • Begeleiding bij het opzetten van mijn nieuwe praktijk. (Dit heb ik al gevonden en werkt erg prettig!) • Bij te gelde maken ideeën. • Carrière switch maken. • Iemand die me helpt om koers te houden en de motivatie vasthouden, iemand die kritisch naar CV en mogelijkheden kijkt. • Ik ga in de nabije toekomst coaching krijgen en hoop daar iets wijzer van te worden in de zin van uitvinden wat bij mij past en wat momenteel de mogelijkheden zijn. • Ik zou graag gecoacht willen worden in hoe ik mijzelf moet “verkopten”. • In zoeken en sollicitatie voorbereiden. • Leren werk zoeken en solliciteren, mezelf leren verkopen. • Meedenken in wat een passende baan voor mij zou zijn, mijn capaciteiten weet ik wel. • Mijzelf verkopen. • Mn voor tips en om de moed er in te blijven houden. • Morele steun, baan zoeken. • Omdat ik zelf te weinig inzicht heb in mijn competenties, kan een coach mij bijvoorbeeld helpen bij het vinden van passende vacatures. • Op gebied van wat is waar te vinden en hoe. • Op het gebied van “mezelf verkopen”. • Sollicitatie gesprekken voeren zonder de weg kwijt te raken in de agenda van de interviewers. • Sollicitatiegesprekken oefenen. • Verkennen opties. • Wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik (Kern-Talentedanalyse)? Hoe en waar kan ik het beste zoeken naar werk/netwerkcontacten? Naar wat voor werk moet op zoek gaan? Hoe kan ik mij het beste presenteren? Hoe kan ik mijn WAO-situatie het beste uitleggen? Hoe 'breng' ik mijn hoogbegaafdheid en mijn eigen-aardigheden? 	<p>20</p> <p>Dit is de grootste groep. Zoekt vooral praktische steun. 'Zichzelf niet kunnen verkopen' komt enkele malen voor als knelpunt. Is dit specifiek HB?</p>
<p>Ja, ik wil wel coaching, met opmerkingen waarom en dan meer gericht op persoon of concreet probleem</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autisme-specifieke ondersteuning. • Begeleiding bij blokkades. • Heel goed zoeken naar de juiste coach die ook met HB om weet te gaan en flinke stappen maken, positieve sfeer. • In creatieve richting. • Mezelf tegen het licht houden. • Om me te helpen de stappen te zetten en daar zelfvertrouwen bij te voelen. • Om mezelf wat minder waardeloos te voelen. • Om preciezer te weten wat mij ligt en wat ik nou wil. • Onderzoeken welke talenten ik bezit. • Op financieel gebied. • T.b.v. zelfvertrouwen en hulp waar ik goed uit de verf kan komen. • Voor meer zelfvertrouwen en keuzes leren maken. 	<p>12</p> <p>Men noemt hier bijv: Zelfkennis, zelfvertrouwen, talenten onderzoeken, eenmaal autisme.</p>

Ja, algemeen zinvol	<ul style="list-style-type: none"> • Altijd hulpzaam. • Is hard nodig. • Stok achter de deur. 	3 De derde kan ook bij de categorie hierboven.
Twijfels en overwegingen	<ul style="list-style-type: none"> • Altijd zinnig en prettig, maar als ik moet kiezen tussen coaching en opleiding kies ik voor opleiding. • Heb ik nodig om te zien wat er nog mogelijk is, maar ik kan het niet betalen en heb er ook geen vertrouwen in dat er mensen zijn die kunnen helpen. • Het knelpunt lijkt te zitten in het maken van een duidelijke keuze voor iets dat ik niet alleen kan, maar ook zichtbaar leuk vindt. • Hoe dat te vinden en te regelen. • Hulp om richting te vinden, de juiste stappen te gaan zetten, te dromen EN tot actie te komen. • Heb inmiddels al diverse coaches gehad, vanuit verschillende invalshoeken, maar nog niet specifiek voor een traject om werk te zoeken. Er komt op dit moment bijna niets uit mijn handen op dit gebied. • Maar heb er niet zoveel vertrouwen in dat ik er mijn laatste geld aan wil uitgeven. • Maar uiteindelijk moet je het toch zelf doen. • Misschien een gespecialiseerd coach, maar tot nu toe hebben 3 verschillende coaches me niet verder kunnen helpen. • Misschien, ligt aan het soort. • Moet wel een HB-ers zijn zelf. Iemand die me motiveert en door regelmatig contact helpt plannen, maar ik wil het zelf doen, Het belangrijkste is om uit de impasse te komen en meer zelfvertrouwen te krijgen. Negatieve gedachten omzetten naar positieve. • Wellicht een vervoltraject nodig op wat ik nu doe. 	11 Hier diverse overwegingen, twijfels, ook wat cynische toon.
Niet in te delen	<ul style="list-style-type: none"> • Als ZP-er had ik behoefte gehad aan meer ondersteuning voor het commerciële deel en coaching op gebied van zelfvertrouwen. • Ben zelf coach. • Coach krijgt geen grip op mij, wel geprobeerd. • Doe nu alles alleen en heb af en toe wel behoefte aan een sparring partner. Vind / heb deze momenteel niet in mijn vriendenkring. • Het roer mag om. Ik heb alleen geen richting. • Ik vind het moeilijk om überhaupt bedrijven te vinden die zich echt met duurzaamheid bezig houden (het soort werk wat ik wil doen, en niet net doen alsof ze duurzaam willen zijn). Soms is het moeilijk om positief te blijven. 	6 Hier ook een negatieve ervaring.

c) Uitbreiding relevant netwerk

Antwoordcategorieën	Citaten (n = 45)	Aantal + Commentaar onderzoekers
Doe ik al	<ul style="list-style-type: none"> • Doe ik al. • Wordt al aan gewerkt. 	2
Ja, algemeen OK of met algemene toelichting	<ul style="list-style-type: none"> • Altijd handig. • Contacten. • Contacten zijn belangrijk hiervoor moet je een groot netwerk hebben, dat zou ik graag groter willen zien. • Dat zou mooi zijn, als ik een dergelijk netwerk zou weten te realiseren. Een droom. • Heeft nu mijn prioriteit en hier ga ik mijn acties op richten. • Heel nodig, want in de krant staan niet veel passende vacatures. • Het allerbelangrijkst om aan het werk te komen. • Hoe groter het netwerk, hoe beter. • Hoe groter je netwerk, hoe groter je kans. • Ik denk dat dat nu het belangrijkste is. • Is altijd handig. • Meeste vacatures komen niet openbaar, maar worden vervuld via via, binnen eigen bedrijf of via netwerk. Connecties kunnen dus erg behulpzaam zijn om werk te vinden. • Netwerk is tegenwoordig alles, borrels, symposia, maar ook via social media. • Netwerken werkt! • Sommige banen vind je alleen toevallig via via. • Tuurlijk. • Veel mensen denken in onmogelijkheden, succesvolle mensen denken in mogelijkheden. • Volgens velen op mijn leeftijd veel kansrijker dan reageren op vacatures. 	18 Veel algemene opmerkingen, aan de reacties is niet altijd duidelijk of men zelf behoefte heeft aan ondersteuning hierbij.

<p>Ja, uit antwoord blijkt wel behoefte, met persoonlijke toelichting</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ben verhuisd naar een andere provincie en heb geen netwerk meer. • Door de aard van mijn werk (intern gericht) en mijn introversie, heb ik geen groot netwerk. • Ik probeer het wel, schaamte probeer ik te overwinnen, en het lukt ook wel een beetje. Heb wat dat betreft te lang door gemodderd met het netwerk wat ik had. Gaat nu beter. • In contact komen met mensen die me leren kennen en op basis daarvan me een kans gunnen. • Maar vind ik eng. • Meer weten wat er allemaal kan. • Mensen kunnen mij dan tippen over vacatures, of mij aanbevelen bij mensen zodat ze mij een kans zouden willen geven. • Mijn eigen netwerk is door mijn lange uitkeringssituatie en beperkte vriendenkring klein. • Mijn netwerk is erg klein. • Netwerken hoe regel je dat. • Om mijn persoon breed op de kaart te zetten. • Raak snel ontmoedigd. • Vooral voor praktische zaken als kinderopvang thuis, incl. avondeten. En carpool contacten. • Wil graag voor mezelf beginnen 	<p>14</p> <p>Hier blijkt uit dat sommige hoogbegaafden hier wel blokkades zien. Schaamte, introversie, eng, raak snel ontmoedigd.</p>
<p>Ja, met uitleg soort netwerk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In creatieve richting en luisterende opstelling. • In de thuiszorg. 	<p>2</p> <p>Concreet soort netwerk waaraan men behoefte heeft.</p>
<p>Twijfel en overwegingen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eerst weten wat relevant is. • Ik heb een behoorlijk netwerk, maar zij kunnen me niet aan werk helpen, vanwege mijn opleiding en omdat de banen er niet zijn. • Ik heb een mooi netwerk die me ondersteunen in mijn werk als zelfstandige. • Ik ken niet zo heel veel mensen die me kunnen helpen. • Ik sluit me graag aan bij een idealistische/inspirerende initiatiefnemer in mijn vakgebied, maar die lijken niet te bestaan. • Richting is niet duidelijk, dus netwerk inzetten werkt niet. 	<p>6</p> <p>Vaag en soms ook wat cynisch...</p>
<p>Niet in te delen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informatie. • Misschien. • Op dit moment netwerkonderzoek. Pionieren in huidige wereld betekent organisaties en contacten ervaren om te ontdekken waar zij zich bevinden. Helaas zijn velen vooral bezig met posities en macht en niet met mensen. 	<p>3</p>

d) Contact met lotgenoten

Antwoordcategorieën	Citaten (n = 43)	Aantal + Commentaar onderzoekers
Doet al zoiets	<ul style="list-style-type: none"> • (wel hb studiegenoten) • Ben al begonnen met bezoeken HB café bijvoorbeeld. 	2
Algemene uitspraak hierover	<ul style="list-style-type: none"> • Altijd goed om te sparren. • Ervaringen uitwisselen en moraal opkrikken. • Ervaringen uitwisselen kan positief werken. • Gedeelde smart... • Grensbepaling. • Herkenning, begrip. • Klankbord. • Leer je veel van. • Morele ondersteuning, herkenning, tips. • Nooit gedacht, wel goed idee. • Peer review. • Zien dat je niet de enige bent die tegen dezelfde zaken aanloopt helpt voor je zelfvertrouwen. 	12 Niet duidelijk of er behoefte is en of dit vanuit eigen ervaring is opgeschreven. Afgrenzing met categorie 'persoonlijke uitspraak' hieronder niet helemaal hard. Kan ook samengevoegd.
Persoonlijke ervaringen en uitspraken hierover	<ul style="list-style-type: none"> • Ben benieuwd hoe zij de dingen zien en doen. • Ben inmiddels ervaringsdeskundige. • Bevestiging dat ik niet gek ben met mijn vooruitstrevende ideeën. • Herkenning en delen van de ervaring zou fijn zijn. • Hoe pak ik dingen aan? Hoe krijg ik mijn motivatie terug? • Ik heb nog veel onzekerheden en wellicht helpt het om met anderen hierover te praten. • Uitwisselen ervaringen. Ik snap soms niet wat er gebeurt in een gesprek of kan niet mezelf blijven. • Vanuit deze groep zou ik straks heel graag vreemde vacatures voor projecten en groepen die we zullen genereren \Yonselen\. Fijn om \vreemde\ vacatures uit te kunnen schrijven - bijvoorbeeld: we hebben iemand nodig die hoogbegaafden begrijpt en beeldende verslagen en actielijsten uit de gesprekken kan destilleren en vervaardigen. • Waar lopen zij tegen aan? 	9 Hieruit blijken wel wat belemmeringen die men in een groep zou willen delen. Herkennen, delen.

Twijfels	<ul style="list-style-type: none"> Dit is prettig, maar helpt niet aan een baan. En ik ken al veel lotgenoten. Luistert heel nauw, gaat om aanvoelen en verfijning van contact en aandacht voor elkaar. Met HB-ers dan, hoe zij het aanpakken op het werk en in de maatschappij en vooral succesvolle HB-ers, geen mensen die ook gefrustreerd zijn omdat ze zonder werk zitten. Misschien. Misschien, het is fijn om te weten als ik niet de enige ben met de problemen die ik heb. Niet als het miepen is over, wel als het ergens over gaat. Soort van. Het is soms fijn om met anderen in dezelfde situatie te praten. Maar niet te veel. Weet niet of dat werkt. Wellicht (2x) Wellicht ga ik mij bij Mensa aanmelden. Wellicht nuttig om ideeën en ervaringen uit te wisselen. 	12
Nee, wil ik niet	<ul style="list-style-type: none"> Heb genoeg aan mezelf. Ik geloof meer in veranderen en blootstellen aan nieuwe omgevingen en mensen. Ik zit niet te wachten op andermans ellende. Ik zit verplicht een UWV-training met 55-plussers. Die helpen je vooral de put in. Lotgenoten praten elkaar alleen maar in de put, huilen met de wolven. Wil niet teveel blijven hangen in het 'patiënten-gevoel'. Merk dat veel medewerkers een negatieve uitstraling hebben wat mij enorm veel energie kost terwijl ik juist positieve vibes zoek en probeer te creëren. Word je eerder moedeloos van. 	7 Een geeft dit aan vanuit eigen ervaring. Anderen geven meer een algemeen gevoel aan althans het is niet duidelijk of ze het echt hebben meegemaakt.
Niet in te delen	<ul style="list-style-type: none"> Heb ik nu niet. 	1

e) Specifieke hulp

Antwoordcategorieën	Citaten (n = 39)	Aantal + Commentaar onderzoekers
M.b.t. opleiding	<ul style="list-style-type: none"> Advies m.b.t. te kiezen opleidingsrichting. IP-/octrooikennis. 	2
M.b.t. testen, talenten verkennen	<ul style="list-style-type: none"> Een beroepskeuzetest (o.i.d.) rekening houdend met mijn interesses en beperkingen. Hulp bij zoektocht naar passende roeping. Talentedonderzoek. 	3

M.b.t. werk vinden	<ul style="list-style-type: none"> • Advies over het vinden van geschikt werk, en via andermans netwerk in contact komen met mensen die mij wellicht aan werk kunnen helpen. • Detachering. • Deuren kunnen openen. • Een ervaringsstage om mijn werkervaring in mijn oude vak meer up-to-date te maken. • Hulp bij opzetten eigen bedrijf. • Iemand die bijvoorbeeld in een database kan zoeken naar vacatures die aansluiten op mijn CV. • Iemand die meedenkt over ander opties, evt. buiten onderwijs. • Voorrang voor vacatures in het netwerk van mijn voormalig werkgever. • Welke baan past bij mij? • Werk vinden. 	10
Contacten	<ul style="list-style-type: none"> • Contact met android programmeurs. 	1
Begeleiding en (groeps) coaching	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding. • Begeleiding wat betreft autisme en werk vinden. • Bemiddeling. • Coaching voor hb. • Dat zit sinds afgelopen week weer in de pijpleiding, gaat even duren, maar het gaat om praktische hulp en ondersteuning bij mijn dagelijks leven. Het ordenen en structuren van mijn "personal toko". • HB begeleiding. • Hb cursus die betaalbaar is met lotgenoten. • Het doorrekenen van de financiële consequenties bij het aanvaarden van betaald werk. Hoe krijg ik mijn motivatie terug? Hoe kan ik mijn zelfbeeld en zelfvertrouwen verbeteren? Hulp bij het maken van keuzes. • Hulp van iemand die zelf HB is en dus volledig begrijpt wat er speelt. • Meer trainen in bewustzijn. • Met ervaring op HB-gebied. • Omgaan met het hebben van HIQ. • Psychisch. • Psychische hulp voor meer zelfvertrouwen en omgaan met (werk)stress en energiehuishouding. • Zelfvertrouwen opbouwen en mezelf leren presenteren. 	15 Overlappen deels met de opmerkingen bij de vraag over coaching.
Niet	<ul style="list-style-type: none"> • Ben uitgeholpen voor nu. 	1

Anders	<ul style="list-style-type: none"> Blijvend contact - sparren als we de basis van ons burgerhuis concept op orde hebben - meedenken, combineren, verder bouwen aan netwerk, weten wie we moeten hebben om bijvoorbeeld bepaalde groepen aan bepaalde transparante digitale systemen gekoppeld willen krijgen om bijvoorbeeld aan SVB aan te kunnen bieden - dit soort zaken zijn heel gaaf uit deze groep geïnterviewde te halen. Geen idee welke specifieke hulp beschikbaar zou zijn...?? Hulp voor mezelf krijg ik. In de huishouding en klusjes in huis. Vermoedelijk AD(H)D. Werkgever overtuigen dat ik het kan en wil. Zo min mogelijk straling op de werkplek i.v.m. elektrosmog gevoeligheid. 	7
--------	---	---

f) Specifieke ondersteuning

Antwoordcategorieën	Citaten (n =32)	Aantal + Commentaar onderzoekers
Coaching of begeleiding persoonlijk	<ul style="list-style-type: none"> Autisme-specifieke ondersteuning. Begeleiding i.v.m. psychische kwetsbaarheid. Faalangstraining. Hoe om te gaan met bepaalde aan HB gerelateerde eigenschappen. Met ervaring op HB-gebied. Omgang als hoog opgeleide met het management dat veel minder goed is opgeleid en de ballen verstand heeft van het vak zelf. Wat is reëel, hoe kan ik me op 1 ding dat realistisch is focussen, zo snel mogelijk aan het werk. 	7
M.b.t. werk (zoeken)	<ul style="list-style-type: none"> Detachering. Het vinden van een geschikt bedrijf/baan is al een uitdaging. Hulp bij vinden van passend werk en kansen; techniek/kennis. Iemand die bijvoorbeeld in een database kan zoeken naar vacatures die aansluiten op mijn CV. Iemand die mijn ideeën van concept tot product kan helpen op een zeer ruimdenkende manier. Invulling en indeling werktijd/werkweek, praktische hulp vragen aan collega's etc. Kijken welke opleiding er nodig is Mensen die weten wat de sterke/zwakke punten van HB zijn, en deze daadwerkelijk aan werk kunnen helpen. Misschien toch wel op coaching gebied. Er zijn wel wat intermenselijke kwaliteiten die ik te weinig in de betaalde markt heb kunnen zetten. Een specifieke ondersteuning zou mogelijk kunnen helpen deze in de markt te zetten. Werkervaringstraject zorg. 	10

In relatie tot eigen bedrijf (waarschijnlijk)	<ul style="list-style-type: none"> • Financieel plan. • IP-/octrooispecialist. • Technische ondersteuning. 	3
Beleidsmatig	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning in de vorm van begeleiding tijdens bezoeken aan uitkerende instanties. Vanuit de vereniging MENSA de expertise gebruiken om instanties te overtuigen dat we ons vooral niet aanstellen. • Speciale aandacht voor de benoeming van HB-ers in bepaalde functies. 	2 Niet duidelijk wat deze persoon precies van Mensa verwacht.
Anders, onduidelijk	<ul style="list-style-type: none"> • De valkuil vermijden van het nemen van een baan die het beste bij je cv past, want dat biedt te weinig nieuws. • Geen idee welke specifieke ondersteuning beschikbaar zou zijn...?? • Ik denk dat ik er bijna ben. Gelukkig is mijn vrouw een goede coach. • Omgaan met verschillen. • Overzicht van talenten ergens terug kunnen vinden van anderen en jezelf. • Straks misschien, als het op solliciteren aankomt. • Uitkering. • Vermoedelijk AD(H)D. • Weet niet. • Werkgever over de streep trekken. 	10

g) Specifieke (al dan niet materiele) zaken, namelijk

Antwoordcategorieën	Citaten (n =26)	Aantal + Commentaar onderzoekers
Concrete zaken	<ul style="list-style-type: none"> • Rijbewijs (de banen die er zijn; zijn vaak in met OV slecht bereikbare plaatsen en te ver om te fietsen). • Werkmateriaal. 	2
Financieel	<ul style="list-style-type: none"> • Budget omscholing, stageplek, proefplaatsing. • Dat loopt van een laptop tot een ton of miljoen investeringskapitaal • Dekking kosten voor studie. • Een uitkering waarbij qua sollicitatieverplichting en eventuele verplichte tegenprestaties rekening wordt gehouden met mijn gezondheidsbeperkingen, waardoor ik niet alle soorten werk aan zou kunnen pakken en slechts een beperkt aantal uur kan werken. En die bovendien mijn studie niet in de weg zou staan maar juist zou faciliteren, waardoor ik op lange termijn des te beter financieel op eigen benen kan staan. • Hogere stagevergoeding. • Idealiter zou ik een uitkering krijgen, zodat de geldzorgen van mijn schoulers vallen. Dat zou veel ruimte geven voor het vinden van nieuwe wegen en nieuwe kansen. • Opleidingsbudget (2x). • Uit de viciuze cirkel geen geld-niet kunnen investeren-niet aan werk komen. • Zekerheid over een basisinkomen. 	10

I.v.m. eigen bedrijf	<ul style="list-style-type: none"> • Iemand die et mij evt. een eigen bedrijfje wil opbouwen. • Starters ondersteuning. • Startkapitaal/krediet. 	3
Mentaal	<ul style="list-style-type: none"> • Aanmoediging 	1
Stageplek	<ul style="list-style-type: none"> • Soort van stageplek om d.m.v. 'laten zien' ook zonder diploma aan het werk te kunnen en dan door werkgever betaalde opleiding en accreditatie te volgen/verkrigen. • Stage/Ervaring (zie hieronder bij uitgebreide toelichting). • Zou ook wel soort stage / co-schap psychiatrie willen lopen om praktisch met studie te combineren i.p.v. in mijn eentje thuis alleen in de boeken. 	3
Beleid	<ul style="list-style-type: none"> • Een pool of denktank of fin. ondersteuning daarvan, evt. gekoppeld aan ontheffing sollicitatieplicht 	1
Informatie	<ul style="list-style-type: none"> • Info i.r.t. HB-aspecten. 	1
Niet in te delen	<ul style="list-style-type: none"> • De wind mee. • Voortvloeiend uit vorige - is nog innovatief, flexibel kader moet nog afgemaakt worden. • Wanneer ik zeker zou zijn over een juiste keuze; dan zou ik graag verder opgeleid worden. Ik zal dan op zoek moeten naar een manier om dit te betalen. • Wat zijn toekomstige banen, welke zijn interessant? • Zou niet weten wat. 	5

h) Begeleiding op het moment dat er werk is gevonden

Antwoordcategorieën	Citaten (n = 40)	Aantal + Commentaar onderzoekers
Coaching zonder nadere toelichting	<ul style="list-style-type: none"> • 3 x • Lijkt mij goed idee. • Niet enkel aan het werk helpen, maar ook tijdens. • Nooit over nagedacht, maar wellicht idee. 	6

Coaching met toelichting	<ul style="list-style-type: none"> • Als ik weer in loondienst ga is het belangrijk voor mij om werk te houden. • Als ik werk heb gevonden, hoe houd ik dit dan (on-the-job coaching)? Hoe ga ik om met eventuele problemen op het werk? Hoe kan ik zorgen dat ik niet opnieuw uitval? (Hoe maak ik mij het nieuwe werk eigen?) • Als klankbord. • Autisme-specifieke ondersteuning. • Coaching om te voorkomen dat valkuilen opnieuw zich aandienen. • Coaching voortzetten in nieuwe omgeving, niet in oude valkuilen vallen. • Coaching. Ik heb het in een nieuwe omgeving in het begin vaak erg zwaar. • Gaat het allemaal nog goed. • Heel belangrijk, in contact blijven met jezelf, sparren met anderen, adviezen krijgen. • Hoe houd ik het vol, wegwijs in regelgeving, voor mezelf opkomen (ook w.b. arbeidsvoorwaarden). • Hoe met energie omgaan zodat ik het volhoud. • Hoe zorg je ervoor dat je niet automatisch gaat doen wat er verwacht wordt en daar door wordt opgeslokt, maar ook je eigen inbreng een goede plek kunt geven. • Ik "verdrink" als ik in het diepe word gegooid; ik heb relatief veel tijd nodig om mij zeker te voelen. • Ik ben onbewust toch bang om weer overspannen te raken. • JA om het vol te houden. • Om de zaag scherp te houden, en dan met nm begeleiding in het HB zijn en welk effect dit heeft op het werk. • Om niet in hb valkuilen te stappen en als klankbord. • Ondersteuning in het hebben van vertrouwen dat het gaat lukken. • Promotiebegeleiding. • Reflectie. • Reflectie gesprekken als ik net een nieuwe baan zou hebben zou ontzettend prettig zijn. Vooral omdat dit binnen een organisatie zelf dit meteen gevoelig kan liggen. • Vinger aan de pols houden om te kijken of ik niet over mijn grenzen ga. • Waarschijnlijk wel, om om te kunnen gaan met dingen waar ik in contact met anderen tegenaan loop. • Werkdruk moet behapbaar blijven. • Zodat ik niet over mijn grenzen ga. • Zorgen dat bij oude valkuilen deze niet opnieuw een valkuil worden. 	26 Grootste categorie. Nog verder onderverdelen?
Nee	<ul style="list-style-type: none"> • Wil het nu juist eens op mijn eigen manier doen. 	1
Gebeurt al	<ul style="list-style-type: none"> • Dit krijg ik dan ook bij mijn nieuwe baan. Loopbaanbegeleiding. • Doe ik bij vrienden/collega's. 	2

Overwegingen	<ul style="list-style-type: none"> Ik weet eigenlijk niet of ik er werkelijk behoefte aan zou hebben op het moment dat ik de zaken op de rit heb met een baan en mijn privé, maar zoals ik er nu in sta denk ik dat het welkom zou zijn enige begeleiding en ondersteuning te krijgen op het moment dat ik weer aan het werk ben. Misschien wel, uitwisseling met gelijkgestemden/lotgenoten. Mogelijk. 	3
Niet in te delen	<ul style="list-style-type: none"> Vermoedelijk AD(H)D. Voor groepen hb-ers die geïnspireerd door burgerhuis kunnen gaan werken. 	2

i) Andere zaken, namelijk.....

Antwoordcategorieën	Citaten (n = 18)	Aantal + Commentaar onderzoekers
Beleid	<ul style="list-style-type: none"> Ander beleid: accepteren dat er geen werk is, zorg dat mensen hun talent anders in kunnen zetten. Dat in sollicitatieprocedure vooraf al WIA-ers voorrang krijgen en niet pas aan het einde. Politieke aandacht voor de doelgroep. Ruimte! Minder regels, procedures en bureaucratie!! Verandering in arbeidsmarkt, waar gaat het naartoe en hoe kan je jezelf omscholen 	5
Concrete verbetering	<ul style="list-style-type: none"> Betere vacaturesites. 	1
In organisaties	<ul style="list-style-type: none"> Een organisatie die durft te experimenteren met hb-ers. Gewoon een bedrijf dat je een kans geeft. Mogelijkheid rond te kijken op bedrijven, stage te lopen, van beide kanten elkaar leren kennen. Iemand die mij en de verschillende vacatures kent en een match kan maken. Discipline + focus. Ook werkgevers goed begeleiden in het omgaan met HB. 	4
Persoonlijk	<ul style="list-style-type: none"> Leren g.v.d. fictieve eisen van anderen los te laten. Mezelf kunnen zijn. Ruimte om mijn ding te doen! Rust. Training op sociale vaardigheden en presentatie. 	5
Niet in te delen	<ul style="list-style-type: none"> Een baan. Goed bereikbaar met OV of fiets. Meditation als ik mijn rechtszaak win. 	3

