

Werkbeleving onder hoogbegaafde werkers

Rapport Meting 2

Februari 2014
Universiteit Utrecht
Gaby Reijseger
Maria C. W. Peeters
Toon W. Taris



Universiteit Utrecht

In samenwerking met:



instituut
hoogbegaafdheid
volwassenen



Inhoudsopgave

1	Het onderzoeksrapport: Inleiding & Opzet	2
1.1	Algemeen	2
1.2	Aanleiding & doelstelling	2
2	Overzicht onderzoeksprocedure	3
2.1	Achtergrond	3
2.2	Procedure	3
2.3	Vergelijkingsgroepen	3
2.3.1	Hoogbegaafden onderling	3
2.3.2	Benchmark Nederlandse beroepsbevolking	4
2.3.3	Vergelijkingsgroep data onderzoekers Universiteit Utrecht	4
2.4	Vragenlijst	4
3	Overzicht respons	5
3.1	Demografische gegevens	5
3.2	Werkgegevens	7
4	Rapportage Meting 1	8
4.1	Leeswijzer tabellen met benchmark	8
4.2	Aansluiting	9
4.2.1	Persoon-Omgeving fit	9
4.3	Werkbeleving	11
4.3.1	Bevlogenheid	11
4.3.2	Burnout	13
4.3.3	Werkgerelateerde verveling door onderstimulering	15
4.4	Organisatie-uitkomsten	17
4.4.1	Taakprestatie	17
4.4.2	Arbeidssatisfactie	19
4.5	Werkkenmerken: Energiebronnen & Werkstressoren	21
5	Algemene conclusie	24
5.1	Aansluiting/Fit	24
5.2	Werkbeleving	25
5.3	Organisatie-uitkomsten	25
	Bijlage A: Wetenschappelijke referenties	27
	Bijlage B: Vragenlijst	29

1 Het onderzoeksrapport: Inleiding en opzet

1.1 Algemeen

In samenwerking met Meriones Advies o.l.v. drs. Sieuwke Ronner, het Instituut Hoogbegaafdheid Volwassenen o.l.v. dr. Noks Nauta en Organisatieadviesbureau Koos van der Spek wordt door de Universiteit Utrecht, afdeling Arbeids- & Organisationspsychologie, een grootschalig onderzoek uitgevoerd naar werkbeleving onder hoogbegaafde werkers. Het huidige rapport presenteert hieronder de eerste resultaten van de tweede meting. De doelgroep is via verschillende kanalen (o.a. Mensa Nederland en diverse LinkedIn groepen voor hoogbegaafden) benaderd om deel te nemen aan dit onderzoek. Dit heeft geleid tot een respons van in totaal $N = 866$ hoogbegaafde werkers, waarvan er 735 tevens aan T1 hebben meegewerkt. Van deze 735 mensen waren van 319 deelnemers de gegevens tussen T1 en T2 te koppelen.

1.2 Aanleiding & doelstelling

Het relatieve gebrek aan empirisch onderzoek onder hoogbegaafde werkers was de aanleiding voor huidig onderzoek. Bij kinderen wordt er al geruime tijd aandacht besteed aan hoogbegaafdheid. Zo zijn er in het onderwijs allerlei programma's met als doel hoogbegaafde kinderen beter te laten functioneren, hen gebruik te leren maken van hun eigen mogelijkheden en hen zich beter te laten voelen op het gebied van mentaal welzijn. Dit is anders bij volwassenen die werkzaam zijn in arbeidsorganisaties. Tot op heden is er beperkt aandacht voor deze specifieke groep werknemers: meestal wordt er vanuit gegaan dat zij zich, met o.a. hun hoge intelligentie (Kooijman & Van Thiel, 2008), wel zullen redden. Sinds 2002 is er in de praktijk in Nederland meer aandacht gekomen voor hoogbegaafdheid op het werk (i.e. Nauta & Corten, 2002), want het is zeker niet vanzelfsprekend dat hoogbegaafden zich op basis van hun hoge intelligentie wel redden in arbeidsorganisaties. Het is zelfs goed denkbaar dat hoogbegaafden op het werk juist méér problemen ervaren dan anderen, bijvoorbeeld omdat ze zich vervelen en/of niet begrepen worden. Dit probleem begint vaak al jong, omdat ze op onbegrip stuiten vanuit de omgeving bij het uiten van andere gedachten en reacties.

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

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

2 Overzicht onderzoeksprocedure

2.1 Achtergrond

Van eind maart 2013 tot eind april 2013, bijna een jaar na de eerste meting, is de tweede meting van een online vragenlijstonderzoek uitgevoerd onder werkende hoogbegaafden om de huidige stand van zaken in kaart te brengen in het kader van medewerkers' werkbeleving. Voor deze meting zijn allereerst de 1262 respondenten die aan de vorige meting hebben deelgenomen per mail uitgenodigd om wederom mee te werken aan het onderzoek. Respondenten die geen (juist) e-mailadres hadden achtergelaten werden wederom uitgenodigd via een algemene link naar het onderzoek via verschillende kanalen (websites en/of fora gericht op hoogbegaafden). Uiteindelijk hebben 735 respondenten gehoor gegeven aan het verzoek om wederom mee te doen en de vragenlijst volledig ingevuld, wat neerkomt op een respons van 58%. Dit is voor een tweede meting een zeer acceptabele respons te noemen. Naast deze 735 respondenten die ook aan meting 1 hebben deelgenomen, zijn er nog eens 131 nieuwe respondenten bij gekomen. De totale N van het tweede onderzoek komt daarmee op 866 respondenten. Van de 735 die aan beide metingen hebben deelgenomen konden er van 319 deelnemers de gegevens tussen T1 en T2 gekoppeld worden.

2.2 Procedure

Hoewel hoogbegaafdheid in bredere zin meer dan een hoog IQ betekent (Kooijman & Van Thiel, 2008), zijn de andere aspecten van hoogbegaafdheid nog niet voldoende betrouwbaar en valide meetbaar. Daarom is in dit kwantitatief onderzoek gekozen voor het werven van mensen met een hoge intelligentie waarbij we spreken over hoogbegaafdheid. De hoogbegaafden zijn via verscheidene kanalen geworven. De respondenten die bij de vorige meting een geldig e-mailadres hadden opgegeven, hebben de uitnodiging inclusief link naar het onderzoek via de mail ontvangen. In samenwerking met Mensa Nederland is er daarnaast een algemene uitnodigingsmail verzonden naar Mensaleden waarin het onderzoek en het doel daarvan werden gepromoot. De e-mail was vergezeld door een link naar de digitale vragenlijst waarin deelnemers nogmaals werd uitgelegd wat het doel van het onderzoek was (inclusief contactgegevens van de onderzoekers). Naast deze emailoproep via Mensa Nederland was de link tevens te vinden op verscheidene fora (e.g. het HB forum) en LinkedIn pagina's van verscheidene groepen (e.g. HB Coaches).

Op het moment van deelname werd aan alle respondenten gevraagd wederom de persoonlijke code op te geven ten behoeve van de anonieme koppeling van de data van T1 en T2. Na het invullen van enkele demografische gegevens en werkgegevens vervolgden de respondenten, afhankelijk van het dienstverband, op-maat-gemaakte, gevalideerde schalen voor de verschillende constructen van het onderzoek.

2.3 Vergelijkingsgroepen

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

2.3.1 Hoogbegaafden onderling

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

1. Hoogbegaafde werkers die alleen in loondienst werken.
2. Hoogbegaafde werkers die freelancen en dat hoofdzakelijk doen bij één organisatie.
3. Zelfstandige hoogbegaafde werkers zonder personeel (ZZP-ers) of freelancers met meerdere opdrachtgevers
4. Hoogbegaafde werkers die in een combinatie van loondienst, ZZP, en/of freelance werk werken.
5. Hoogbegaafde werkers die volgens een ander dienstverband (anders) werken dan hiervoor genoemd (met de mogelijkheid om zelf het soort dienstverband in te vullen).

2.3.2 Benchmark Nederlandse Beroepsbevolking

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

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

2.3.3 Vergelijkingsgroep data onderzoekers Universiteit Utrecht

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

2.3.4 Vergelijking t.o.v. meting 1

Waar mogelijk en relevant zal er tevens een vergelijking gemaakt worden met de resultaten uit meting 1. Deze vergelijking is alleen gemaakt voor de groep respondenten die in loondienst werken en aan beide metingen hebben meegedaan ($N = 319$). De overige groepen hoogbegaafden zijn uitgesloten van deze analyses wegens een te kleine N over de twee metingen heen.

2.4 Vragenlijst

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

3 Overzicht respons

3.1 Demografische gegevens

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

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

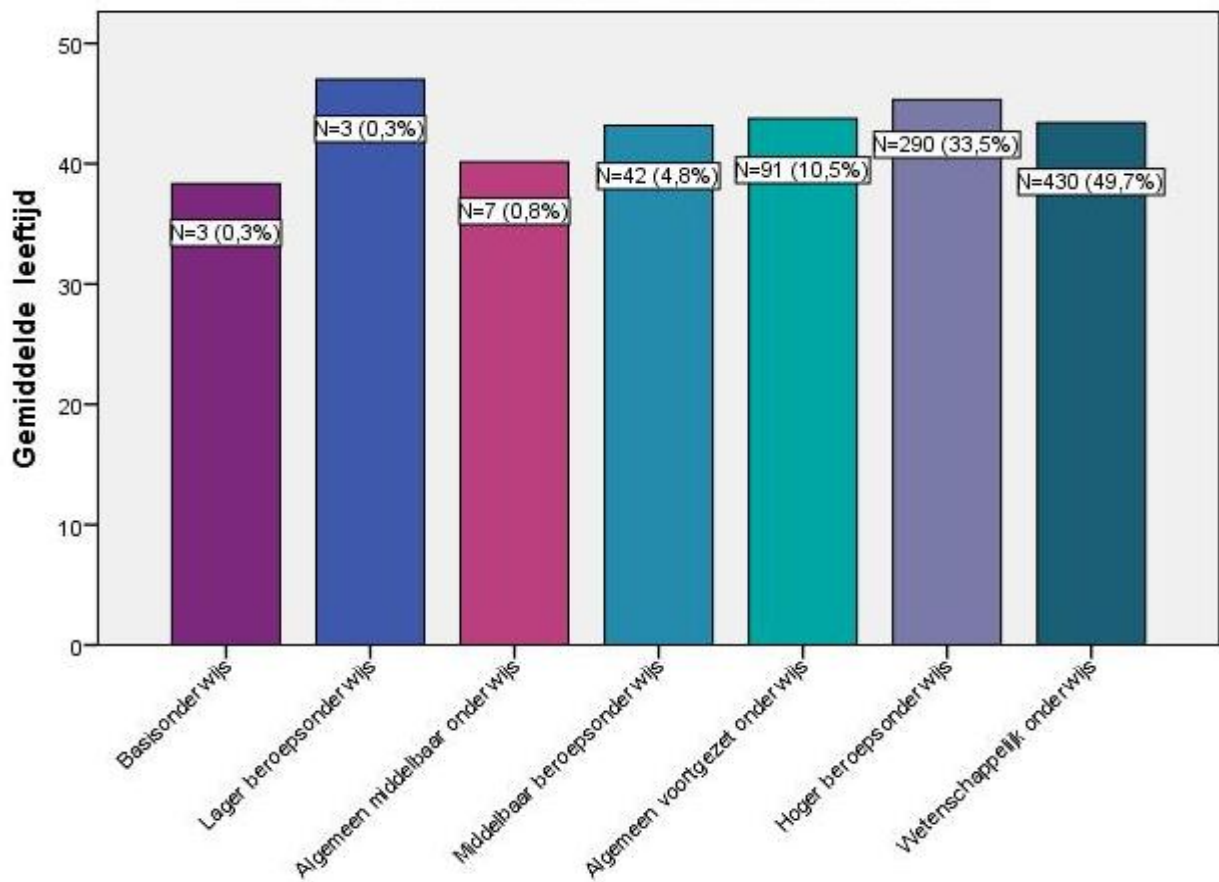
Leeftijd	Gemiddelde leeftijd	SD	Range (min. – max.)
Man	45,2	10,5	21 - 81
Vrouw	42,9	9,0	21 - 65
<i>Totaal</i>	44,1	9,9	21 - 81

IQ (N = 638**)	Gemiddelde IQ	SD	Range (min. – max.)
Man	140,3	7,4	109* - 168
Vrouw	141,2	6,9	125* - 168
<i>Totaal</i>	140,7	7,2	109 - 168

Note. * van de 11 respondenten met IQ < 130 zijn er 9 lid van Mensa Nederland.

** van de 866 respondenten wisten 637 hun eigen IQ

Hoogst voltooide opleiding afgezet tegen leeftijd



Note. N = aantal respondenten per categorie hoogst voltooide opleiding (% van totaal)

3.2 Werkgegevens

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

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

Werkzaam in sector	Aantal	Percentage
Industrie	59	6,8%
Bouw	16	1,8%
Handel en reparatie	21	2,4%
Horeca	2	0,2%
Financiële instelling	31	3,6%
Zakelijke dienstverlening	146	16,9%
Overheid	106	12,2%
Onderwijs	127	14,7%
Zorg	95	11,9%
Media en entertainment	22	2,5%
ICT	117	13,5%
Overig	124	14,3%
<i>Totaal</i>	866	100,0%

Leidinggevende functie	Aantal	Percentage
Ja	199	23,0%
Nee	667	77,0%
<i>Totaal</i>	866	100,0%

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

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

4 Rapportage Meting 2

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

4.1 Leeswijzer tabellen met benchmark (BM)

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

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

4.2 Aansluiting

4.2.1 Persoon-Omgeving fit

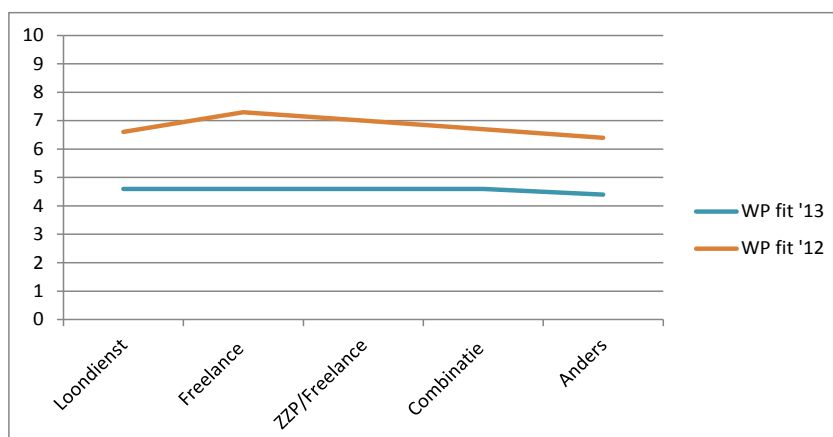
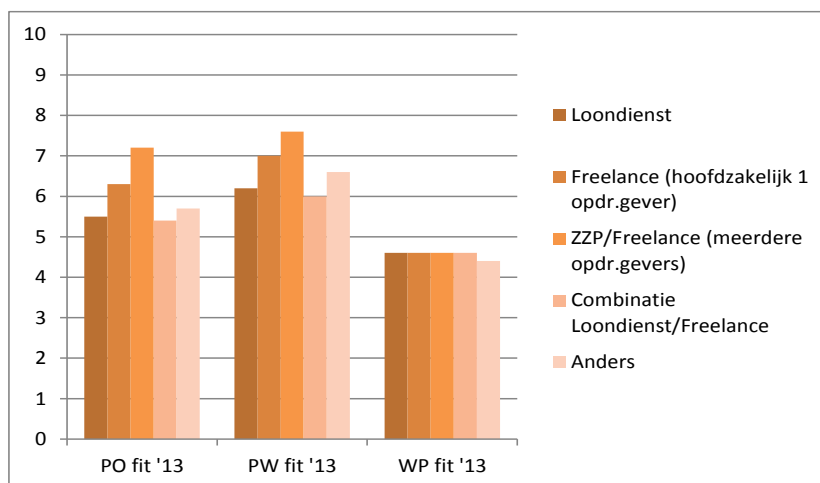
Mensen passen in meer of mindere mate bij hun omgeving. Ook op het gebied van werk is dit van toepassing. Wanneer er sprake is van een goede *fit* tussen werknemers en taakeigenschappen, hangt dit vaak samen met onder andere arbeidssatisfactie, hogere prestaties en welzijn. Wanneer mensen minder goed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

In dit onderzoek worden hierbij drie dimensies onderscheiden:

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

Gemiddelde scores

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



Conclusie P-O fit

Persoon – Organisatie fit

Onderlinge vergelijking

In het kader van Persoon-Organisatie fit geven respondenten op de schaal van 0 tot 10 aan redelijk te passen bij de organisaties waar ze voor werken. Hoewel zij het niet altijd eens zijn met de stijl en de cultuur van de organisatie, vinden zij wel dat zij door hun kennis, vaardigheden en afwijkende opvattingen een goede aanvulling vormen. Toch valt op dat de hoogbegaafden die alleen in loondienst werken significant minder P-O fit ervaren dan hun collega hoogbegaafden die:

- als freelancer voor hoofdzakelijk 1 opdrachtgever werken: $t(568) = -2.23, p = .03$
- als ZZP-er/zelfstandig ondernemer werken: $t(257) = -10.60, p < .001$

ZZP-ers/zelfstandig ondernemers ervaren bovendien een significant betere fit met de organisatie dan alle andere groepen hoogbegaafde werknemers:

- Freelancers met hoofdzakelijk 1 opdrachtgever: $t(26) = 2.57, p = .02$
- Combinatie loondienst/freelance: $t(247) = 6.24, p < .001$
- “Anders” werkenden: $t(229) = 4.75, p < .001$

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

Persoon – Werk fit

Onderlinge vergelijking

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

- Hoogbegaafden in loondienst: $t(733) = 9.17, p < .001$
- Combinatie loondienst/freelance: $t(247) = 6.58, p < .001$
- “Anders” werkenden: $t(59) = 2.72, p < .01$

Ondanks de redelijk ervaren fit tussen Persoon en Werk valt op te merken dat een grote groep respondenten niet vindt dat het werk écht bij hun past: het komt niet tegemoet aan al hun wensen en verlangens, of er is een minder goede overeenkomst tussen wat zij zoeken en wat hun baan hun te bieden heeft. Zo is bijvoorbeeld 32% van de hoogbegaafde werkers uitgekeken op het werk dat zij doen.

Werk – Privé fit

Onderlinge vergelijking

Als laatste aspect van fit is ook de verhouding tussen werk en privé onderzocht. Hoewel ook hier de hoogbegaafden een redelijke fit ervaren tussen werk en privé, zien we toch dat de ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ten opzichte van de rest een betere balans ervaren tussen werk en privé. Zo ervaren zij significant meer fit dan:

- Hoogbegaafden in loondienst: $t(733) = 3.53, p < .001$
- Freelancers met hoofdzakelijk 1 opdrachtgever: $t(201) = 2.03, p = .04$

Persoon – Organisatie, Persoon – Werk, Werk – Privé fit

Vergelijking t.o.v. vorig jaar

Onder de 319 respondenten die aan beide metingen hebben meegedaan (allen in Loondienst) zijn geen significante verschillen te vinden tussen de twee meetmomenten op deze drie vormen van fit.

4.3 Werkbeleving

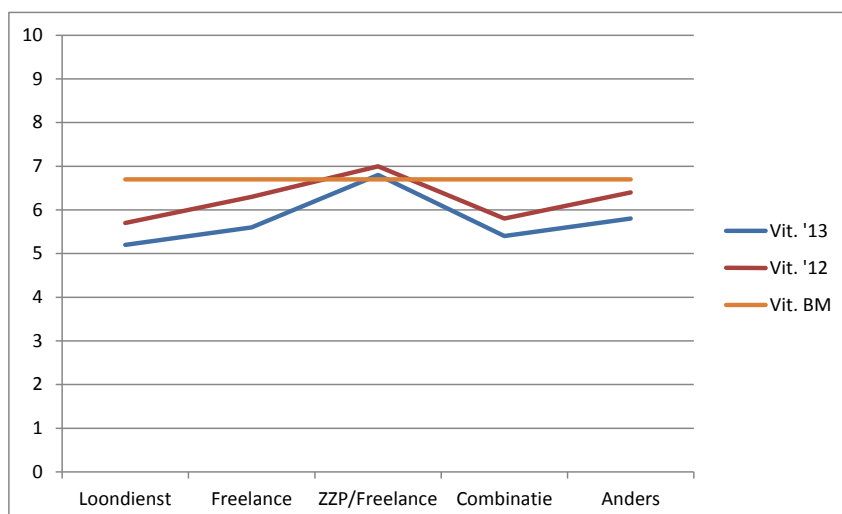
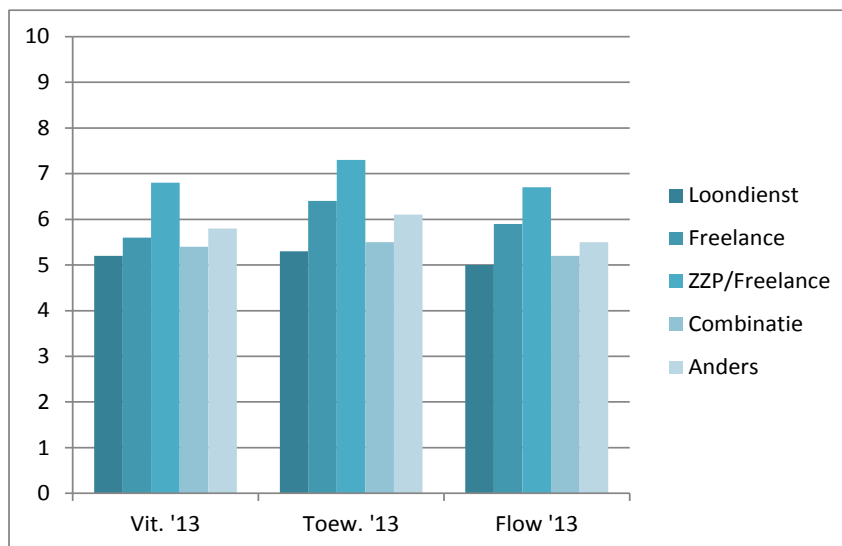
4.3.1 Bevlogenheid

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

Gemiddelde scores t.o.v. de benchmark

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

Noot. * significant bij $p < .05$, ** significant bij $p < .01$, *** significant bij $p < .001$ ten opzichte van de benchmark



Conclusie

Algemeen

- Hoogbegaafde werkers zijn matig tot redelijk bevlogen aan het werk wanneer gekeken wordt naar de schaal van 0 tot 10.

In vergelijking met elkaar

- ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers zijn substantieel meer bevlogen aan het werk dan:
 - Hoogbegaafden in loondienst ($t(362) = 11.57, p < .001$)
 - Hoogbegaafde Freelancers met hoofdzakelijk 1 opdrachtgever ($t(201) = 2.28, p = .02$)
 - Hoogbegaafden die gecombineerd in loondienst en zelfstandig werken ($t(247) = 5.97, p < .001$)
 - De hoogbegaafden in de groep "anders" ($t(56) = 2.74, p < .01$)

In vergelijking met de benchmark

- In vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking zijn hoogbegaafden in loondienst significant minder bevlogen aan het werk. Bovendien zien we ten opzichte van de vorige meting over het geheel een negatieve verschuiving in de mate van bevlogenheid onder hoogbegaafde werkers. Zo valt op dat freelancers nu ook negatief scoren op vitaliteit t.o.v. de benchmark en hetzelfde geldt voor hoogbegaafden die een combinatie van werk doen wanneer het gaat om hun toewijding.
- De hoogbegaafde ZZP-er daarentegen is significant bevlogener dan de gemiddelde Nederlandse werknemer.

Ten opzichte van het vorige jaar

- Bevlogenheid is ten opzichte van vorig jaar bovendien significant gedaald ($t(318) = 4.65, p < .001$)

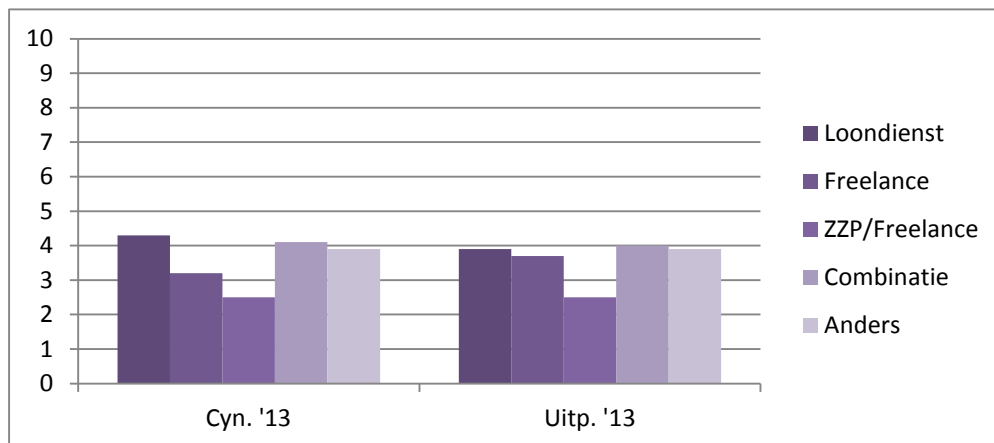
4.3.2 Burnout

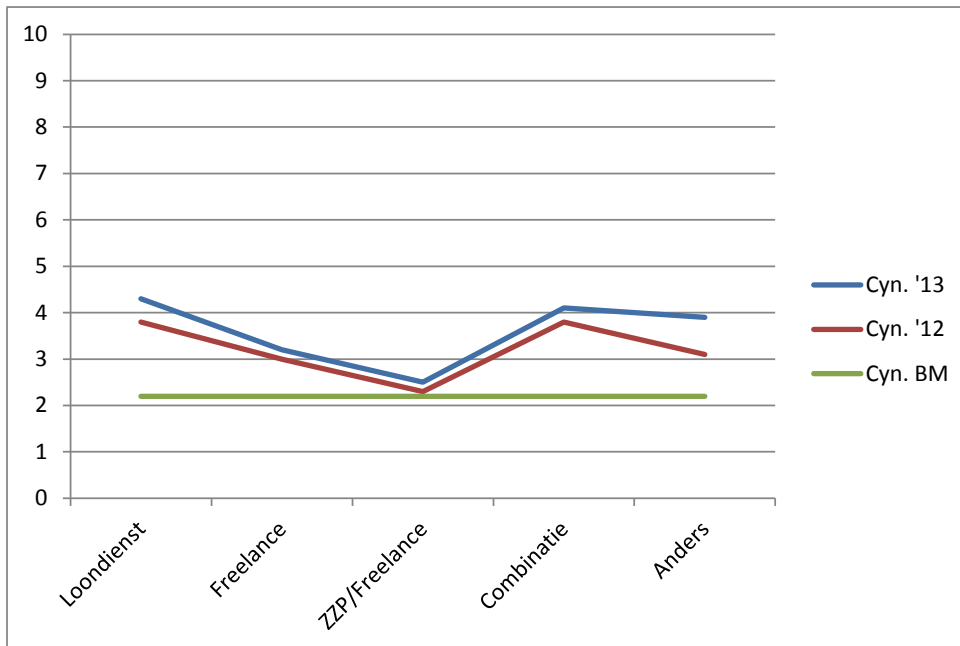
Wanneer de balans tussen energiebronnen (de aspecten van het werk waar mensen kracht uit putten) en taakeisen verstoord raakt, kan dit leiden tot stressreacties. Medewerkers met stressreacties ervaren psychische en lichamelijke spanningsklachten die ontstaan door langdurige blootstelling aan stressbronnen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

Gemiddelde scores t.o.v. de benchmark

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

Noot: * significant bij $p < .05$, ** significant bij $p < .01$, *** significant bij $p < .001$ ten opzichte van de benchmark





Conclusie

Algemeen

- Gemiddeld genomen wordt er op de schaal van 0 tot 10 redelijk laag gescoord op de kerndimensies van burnout; cynisme en uitputting (≤ 4.1).

In vergelijking met elkaar

- Wanneer de groep loondienst wordt vergeleken met de ZZP-ers lijken de hoogbegaafden baat te hebben bij het zelfstandig werkzaam zijn wanneer het aankomt op ervaren stress op het werk (mate van burnout). De hoogbegaafden in loondienst (of een combinatie van loondienst en freelance) zijn namelijk cynischer dan ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(379) = 9.37, p < .001$)
- Daarnaast voelen hoogbegaafden in loondienst zich meer uitgeput ten opzichte van alleen:
 - ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(439) = 8.92, p < .001$)
- Daarnaast zien we bij deze meting ook een verschil ontstaan in de mate van uitputting tussen freelancers met hoofdzakelijk 1 opdrachtgever en ZZP-ers. Ook deze freelancers hebben momenteel significant meer last van uitputting dan de ZZP-ers ($t(20) = 2.14, p = .05$)
- Gehele of gedeeltelijke loondienst onder hoogbegaafden of freelancers met 1 opdrachtgever lijken dus samen te gaan met meerdere kenmerken van burnout.

In vergelijking met de benchmark

- Hoewel de gemiddelde scores laag liggen valt op dat alle groepen hoogbegaafde werkers cynischer te zijn dan de benchmark van de Nederlandse beroepsbevolking.
- Bovendien is ook een groot deel van hen veel meer uitgeput van het werk dan de Nederlandse beroepsbevolking.
- Alleen de hoogbegaafde ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers zijn minder uitgeput aan het werk dan de Nederlandse beroepsbevolking.

Ten opzichte van het vorige jaar

- Hoogbegaafden zijn ten opzichte van het jaar ervoor significant cynischer geworden ($t(318) = -3.96, p < .001$) en significant meer uitgeput ($t(318) = -2.80, p < .01$). We zien daarmee een stijgende lijn in de ervaren uitputting en het cynisme onder de hoogbegaafden ten opzichte van een jaar eerder bij de eerste meting.

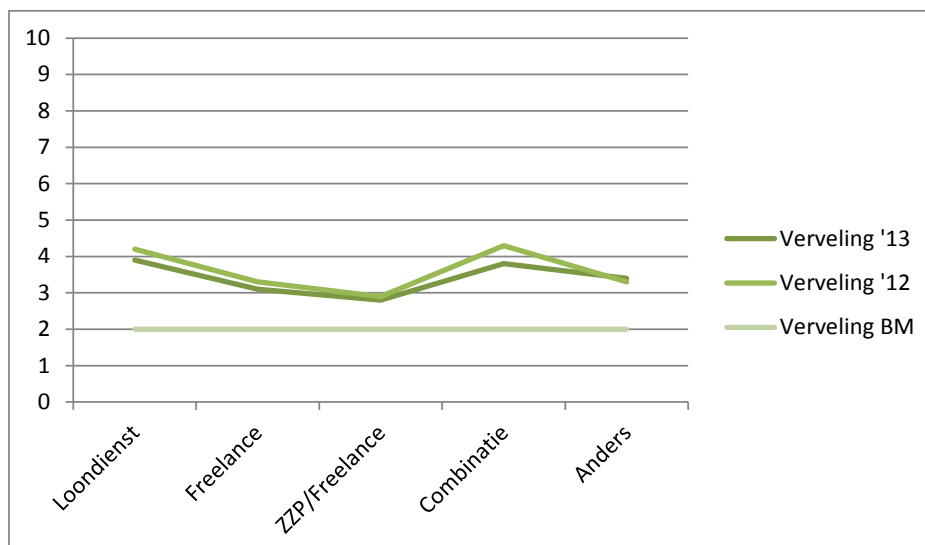
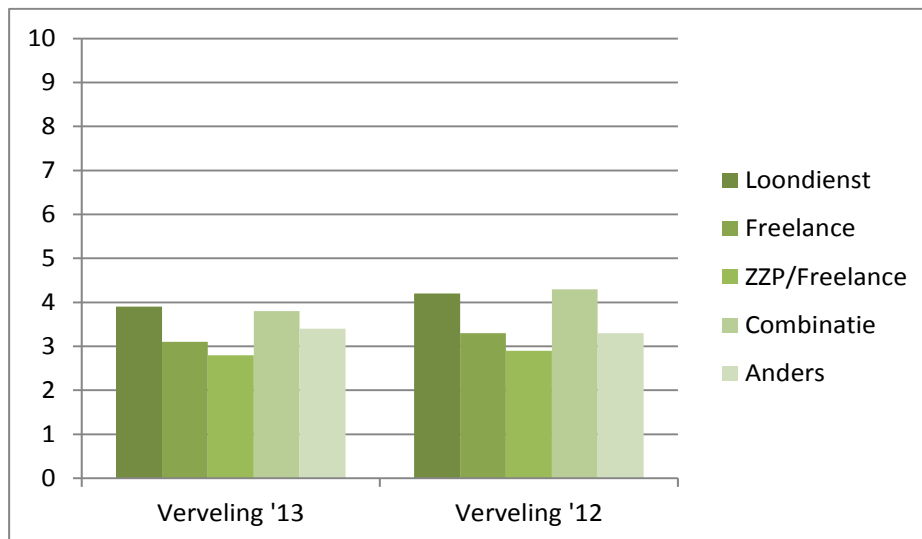
4.3.3 Werkgerelateerde verveling door onderstimulatie

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

Gemiddelde scores t.o.v. de benchmark

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

Noot. * significant bij $p < .05$, ** significant bij $p < .01$, *** significant bij $p < .001$ ten opzichte van de benchmark



Conclusie

Algemeen

Binnen het onderzoek naar hoogbegaafdheid is werkgerelateerde verveling, naast bevoegtheid en burnout, een interessante vorm van welzijn op het werk. Aangezien er indicaties zijn dat verveling voortkomt uit een werksituatie waarin sprake is van onderstimulatie (Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, Van Beek, & Ouweneel, 2013.) is het aannemelijk dat hoogbegaafden een grotere kans hebben om verveling op het werk te ervaren. Zij zullen, anders dan bij niet-hoogbegaafden, nog sneller kans hebben op weinig uitdagende werkomstandigheden.

In vergelijking met elkaar

- Vooral hoogbegaafden in loondienst rapporteren de grootste mate van werkgerelateerde verveling, significant meer dan:
 - ZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(423) = 7.11, p < .001$)
 - En ook de hoogbegaafden die in een combinatie van dienstverbanden werken ervaren significant meer verveling dan de ZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(87) = 3.25, p < .01$)

In vergelijking met de benchmark

- Alle groepen hoogbegaafde werkers ervaren significant meer verveling op het werk dan de Nederlandse beroepsbevolking.

Ten opzichte van het vorige jaar

- Hoogbegaafden zijn zich ten opzichte van het jaar ervoor significant minder gaan vervelen ($t(318) = 3.01, p < .01$)

4.4 Organisatie-uitkomsten

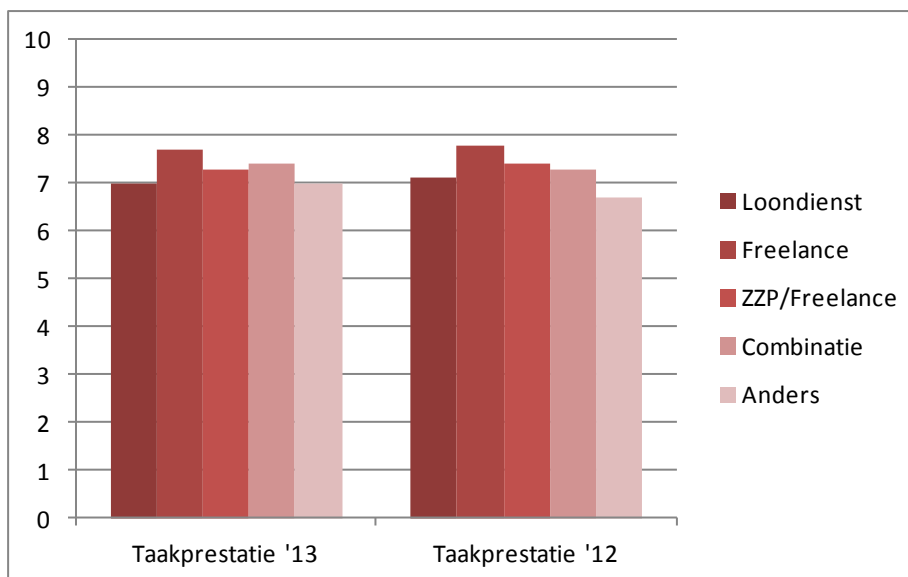
4.4.1 Taakprestatie

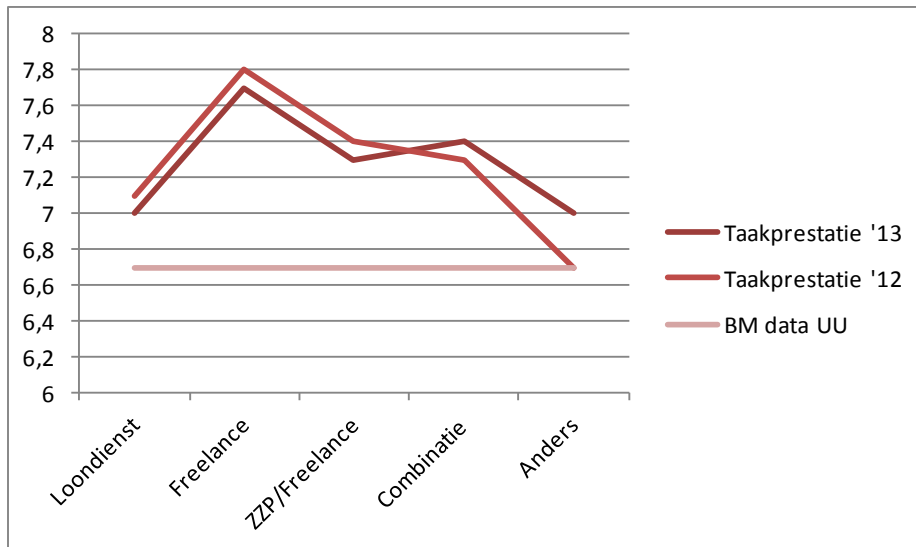
De mate waarin iemand voldoet aan de dingen die in zijn/haar functieomschrijving staan wordt *in-rol prestatie* genoemd, ook wel gewoonweg bekend als *taakprestatie*. Hierbij ligt dus de nadruk op het officiële takenpakket dat men in zijn/haar functie heeft en of hier in voldoende mate aan wordt voldaan.

Gemiddelde scores t.o.v. onderzoeksdata Universiteit Utrecht

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

Noot. * significant bij $p < .05$, ** significant bij $p < .01$, *** significant bij $p < .001$ ten opzichte van de benchmark





Conclusie

Algemeen

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

In vergelijking met elkaar

- Naar eigen zeggen voeren hoogbegaafde werkers hun werkzaamheden goed uit en beschouwen zij zichzelf als competent op alle terreinen van hun functie.
- Anders dan t.o.v. de vorige meting blijken de hoogbegaafden in loondienst zichzelf wel slechter te beoordelen op hun taakprestatie dan:
 - ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(733) = 2.55, p = .01$), en
 - Hoogbegaafden in een combinatie van dienstverbanden ($t(90) = 2.30, p = .02$)

In vergelijking met de benchmark

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

Ten opzichte van het vorige jaar

- In hun oordeel over hun eigen taakprestatie zijn er geen veranderingen gevonden ten opzichte van het jaar ervoor ($t(318) = -0.49, ns.$)

Specifiek

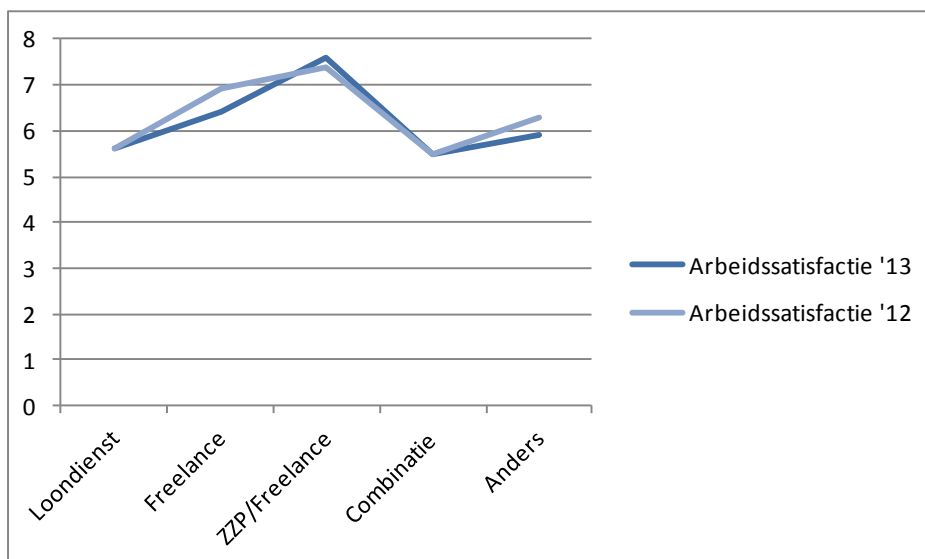
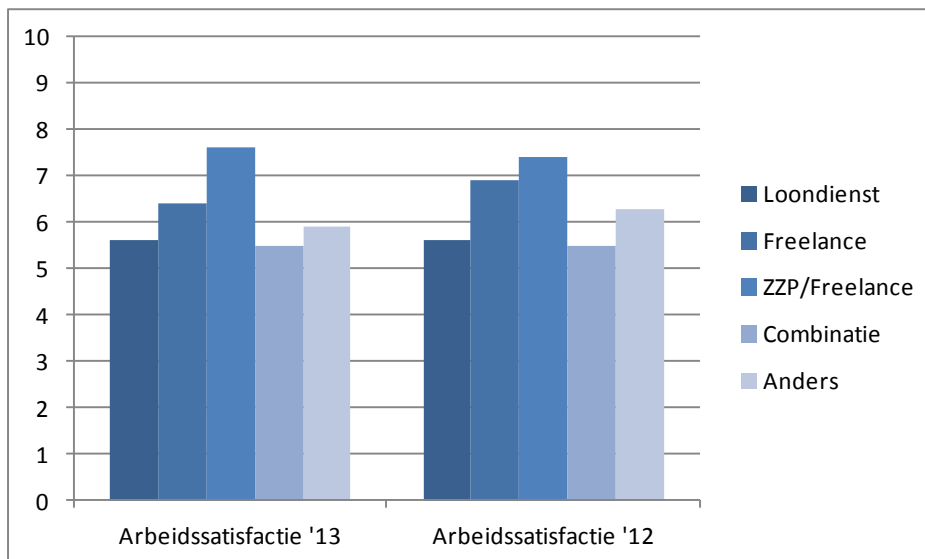
Veel respondenten zijn bovendien van mening dat zij op een hoger niveau zouden kunnen werken. Op de stellingen "Ik kan meer aan dan er van mij verwacht wordt" en "Ik lijk geschikt voor een hogere positie" antwoordt het overgrote deel bevestigend met een 'vaak' of 'altijd'.

4.4.2 Arbeidssatisfactie

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

Gemiddelde scores

Dienstverband	Arbeidssatisfactie '13	Arbeidssatisfactie '12
Loondienst	5,6	5,6
Freelance	6,4	6,9
ZZP/Freelance	7,6	7,4
Combinatie	5,5	5,5
Anders	5,9	6,3
<i>Totaal</i>	<i>6,2</i>	<i>6,3</i>



Conclusie

Algemeen

Op de schaal van 0 tot 10 zijn hoogbegaafde werkers met een gemiddelde van 6,2 matig tot redelijk tevreden met hun werk.

In vergelijking met elkaar

- ZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers zijn over het algemeen het meest tevreden met hun werk in vergelijking met de hoogbegaafden onder andere dienstverbanden.
- Hoogbegaafden in loondienst zijn significant minder tevreden met hun huidige werk dan:
 - ZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(377) = 9.68, p < .001$)
- Hoewel hoogbegaafden die gecombineerd in loondienst en als freelancer werken niet in tevredenheid verschillen ten opzichte van hoogbegaafden in loondienst, zijn ook zij minder tevreden dan:
 - ZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(96) = 5.42, p < .001$)

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

Ten opzichte van het vorige jaar

- Hoogbegaafden zijn niet meer of minder tevreden over hun werk ten opzichte van het jaar ervoor ($t(318) = 0.64, ns.$)

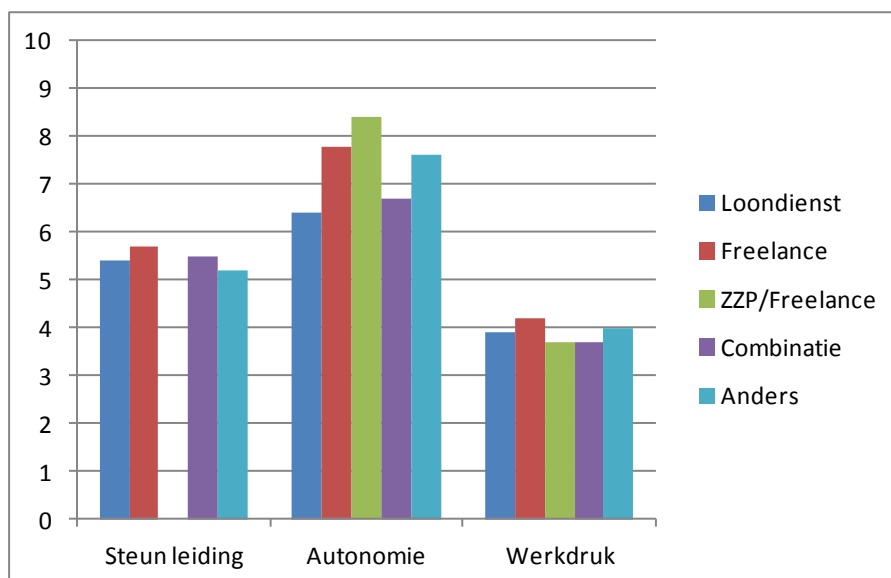
4.5 Werkkenmerken: Energiebronnen & Werkstressoren (nieuw t.o.v. vorige meting)

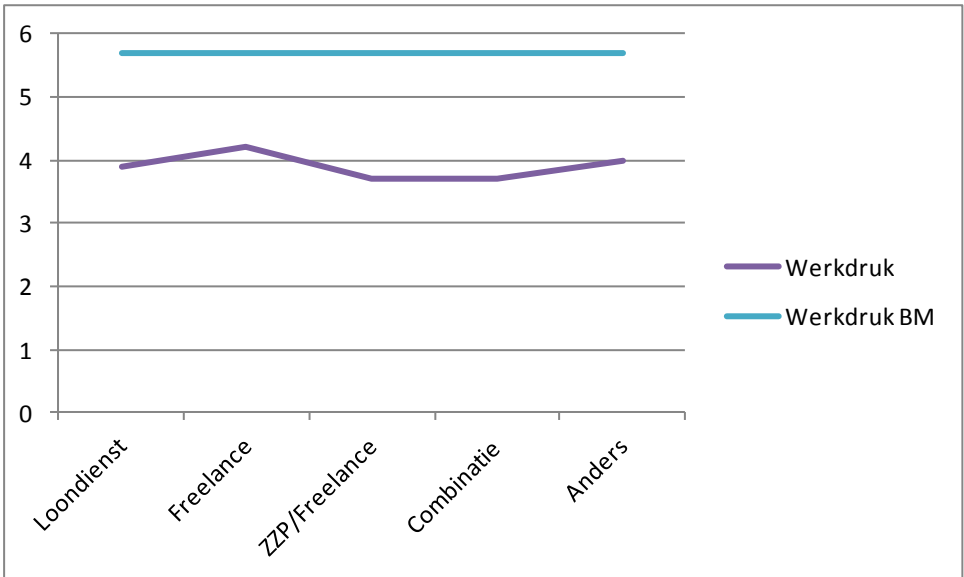
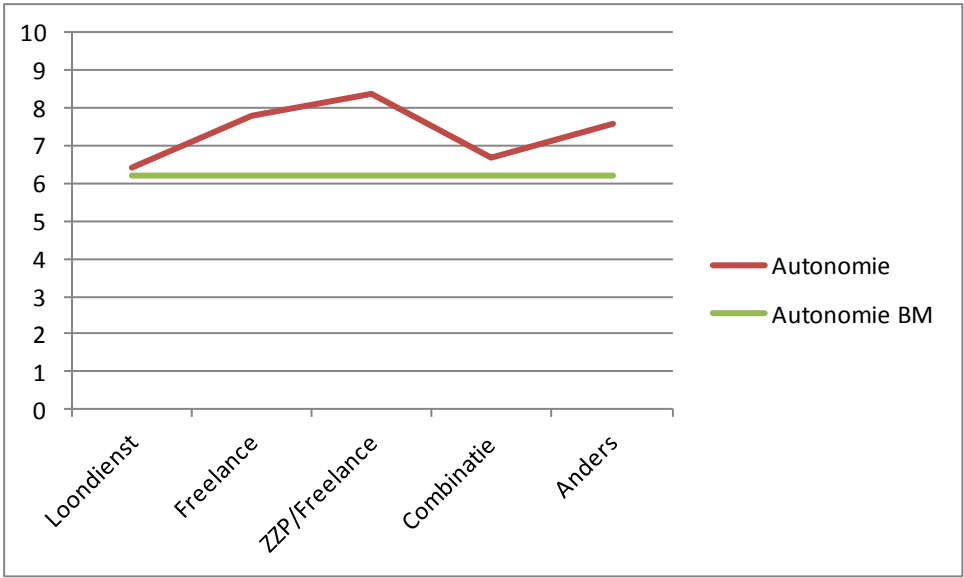
Kenmerken die in de werksituatie aanwezig zijn worden over het algemeen onderverdeeld in energiebronnen en werkstressoren (WEB-model). Energiebronnen zijn die aspecten van het werk die van belang zijn om de werkdoelen te behalen. Ook verminderen ze de kans op stress. Tenslotte stimuleren energiebronnen persoonlijke groei en ontwikkeling. Energiebronnen zijn te vinden op het niveau van de organisatie (bijv. Loopbaanmogelijkheden), persoonlijke relaties (bijv. steun van collega's en de directe leiding), de organisatie van het werk (bijv. participatie in de besluitvorming), en op het niveau van de taak zelf (bijv. autonomie in de taakuitvoering; de vrijheid die iemand ervaart in het bepalen hoe hij/zij zijn/haar taken uitvoert). Werknemers die over voldoende energiebronnen beschikken, blijken doorgaans veel plezier in hun werk te hebben en uitermate gemotiveerd te zijn. Kortom: ze zijn bevlogen.

Werkstressoren verwijzen naar die aspecten van het werk die geestelijke of emotionele inspanning vereisen. Voorbeelden van werkstressoren zijn: een hoge werkdruk, een ongunstige fysieke werkomgeving, een verstoorde balans tussen werk en privéleven en emotionele belasting binnen het werk. Veelvuldige of langdurige blootstelling aan dergelijke werkstressoren leidt tot een aantasting van de energiereserves, en tot gevoelens van uitputting. Op de lange termijn kan deze vermoeidheid leiden tot gezondheidsklachten en/of uitval.

Gemiddelde scores (t.o.v. de benchmark)

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





Conclusie

Algemeen

Uit bovenstaande tabel en figuur blijkt dat hoogbegaafden over het algemeen een hoge mate van autonomie ervaren, weinig werkdruk voelen, en tegelijkertijd matig door hun leidinggevenden worden gesteund.

In vergelijking met elkaar

- In de mate van ervaren steun vanuit leidinggevenden verschillen de groepen hoogbegaafden niet van elkaar. Met een gemiddelde van 5,5 op een schaal van 0 tot 10 ervaren de hoogbegaafden weinig tot gemiddeld steun van hun leidinggevenden wanneer ze die nodig hebben.
- Voor de mate van autonomie zien we een ander patroon. Zo ervaren hoogbegaafden in loondienst significant minder zelfstandigheid bij het uitvoeren van hun werkzaamheden dan:
 - hoogbegaafde freelancers met hoofdzakelijk 1 opdrachtgever ($t(568) = 2.70, p < .01$), en dan
 - hoogbegaafde ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers ($t(392) = 12.98, p < .001$).
- Ook ten opzichte van hoogbegaafden die in een combinatie van dienstverbanden werken ervaren de ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers een stuk meer autonomie ($t(89) = 5.59, p < .001$)

In vergelijking met de benchmark

- Opvallend is dat, ondanks het verschil onderling, bijna alle groepen hoogbegaafde werkers significant meer autonomie ervaren in hun werkzaamheden dan de gemiddelde Nederlandse beroepsbeoefenaar (de benchmark). Dit lijkt nogal wat paradoxaal aangezien de groep hoogbegaafden in loondienst zich beperkt voelen in hun autonomie t.o.v. de hoogbegaafden die als ZZP-er werken, ondanks dat ze meer autonomie ervaren dan de gemiddelde Nederlandse werker. Om dit verschil te kunnen verklaren is meer onderzoek noodzakelijk.
- Ook voor de mate van ervaren werkdruk scoren alle groepen hoogbegaafde werkers positief ten opzichte van de benchmark. Hoewel het goed is wanneer mensen niet te veel werkdruk ervaren, kan te weinig werkdruk ook een negatief effect hebben, zoals verveling en een gevoel van onderbelasting.

5 Algemene conclusie

In lijn met meting 1 zien we in de resultaten van deze vervolgmeting een aantal grote overeenkomsten in:

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

Op basis van de resultaten van deze tweede meting van het onderzoek kan wederom geconcludeerd worden dat gemiddeld genomen hoogbegaafde werkers eigenlijk een gematigd positief beeld afgeven van hun werkbeleving. Zij hebben over het algemeen het gevoel goed aan te sluiten bij hun organisatie en hun werk, niet heel erg gestresst (burnout) en/of verveeld te zijn, en prima te kunnen voldoen aan hun taakeisen. Deze conclusies gelden echter met name wanneer de hoogbegaafde werker wordt vergeleken met de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking.

Wanneer we kijken naar de onderlinge verhoudingen tussen hoogbegaafden op basis van hun dienstverband valt op dat, ten opzichte van de hoogbegaafden die als ZZP-er/Freelancers voor meerdere opdrachtgevers werken, de hoogbegaafden in loondienst een stuk minder plezier hebben in hun werk. Naast dat de hoogbegaafden in loondienst minder bevlogen zijn dan de ZZP-ers/Freelancers met meerdere opdrachtgevers en meer stress ervaren, zien we bovendien dat hun bevlogenheid ten opzichte van het jaar ervoor gedaald is en de ervaren stress (burnout) gestegen. Dit verminderde arbeidsplezier ten opzichte van de hoogbegaafde ZZP-ers/Freelancers wordt over de gehele linie onderstreept door de beperkt ervaren autonomie in het werk, de matige steun die zij ervaren vanuit de leiding en de weinig ervaren (inhoudelijke) uitdaging in het werk (werkdruk).

Er zijn dus nog wel degelijk punten voor verbetering in het arbeidsplezier, ofwel de bevlogenheid, van hoogbegaafden en dan met name voor de hoogbegaafden in loondienst. Wanneer er meer aandacht wordt geschonken aan o.a. het bevorderen van de bevlogenheid kan er een win-win situatie gecreëerd worden voor zowel de hoogbegaafde werkers als de organisaties die hen in dienst hebben.

5.1 Aansluiting/Fit

Over het algemeen blijken hoogbegaafde werkers ook tijdens deze meting, ongeacht hun dienstverband, een redelijke aansluiting/fit te ervaren met de zowel de organisatie organisatie waarvoor zij werken als het werk dat zij uitvoeren. Zij schatten hun eigen kennis en vaardigheden vooral van aanvullende waarde voor zowel de organisatie in zijn geheel als voor de specifieke werkzaamheden die zij verrichten. Ook op het gebied van werk-privé balans zijn de hoogbegaafden redelijk tevreden. Hun werk lijkt hun privéleven niet te veel in de weg te staan.

Er is echter ruimte voor verbetering bij met name de hoogbegaafden in loondienst op het gebied van aansluiting/fit, gezien de grotere tevredenheid hierover onder hoogbegaafde zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers). De hoogbegaafde werkers in loondienst geven namelijk aan het gevoel te hebben boven hun werk te zijn uitgestegen. Zeker 32% is uitgekeken op het werk. In toekomstige

studies is het daarom aan te bevelen om te onderzoeken waar de verschillen in werkomgeving (werkstressoren en energiebronnen – WEB-model; Bakker & Demerouti, 2007) tussen hoogbegaafde ZZP-ers en hoogbegaafden in loondienst nu daadwerkelijk zitten. Hoewel dit onderzoek deels al aantoont dat er een verschil zit in ervaren autonomie, zijn er meer aspecten in de werkomgeving die voor meer uitdaging in het werk kunnen zorgen en daarmee de fit tussen persoon en werk kunnen vergroten.

5.2 Werkbeleving

Net als bij de vorige meting is gebleken dat de hoogbegaafde werker matig tot redelijk bevlogen is. Onderscheid tussen zelfstandige hoogbegaafde werkers zonder personeel en hoogbegaafden in loondienst toont aan dat de laatstgenoemden minder bevlogen zijn. Niet alleen ten opzichte van die hoogbegaafde zelfstandigen, maar ook in vergelijking met de gemiddelde Nederlandse werknemer. De zelfstandige hoogbegaafde werker daarentegen is juist bevlogener dan die gemiddelde Nederlandse werknemer. Kortom, in de werkomgeving van de hoogbegaafde in loondienst lijken verbeteringen nodig om de potentiële bevlogenheid waarmee zij aan het werk zouden kunnen te faciliteren. Zo kunnen leidinggevenden meer steun geven bij problemen die hoogbegaafden ervaren tijdens hun werk, is het vooral voor de hoogbegaafde werker in loondienst van belang een hoge mate van autonomie te stimuleren en kan meer uitdaging (bijvoorbeeld door het verhogen van de werkdruk door een beter passende arbeidsinhoud en meer verantwoordelijkheden), ook tot meer arbeidsplezier, ofwel bevlogenheid, leiden.

Deze potentiële aanpassingen in het faciliteren van specifieke werkkenmerken kunnen ook voordelig zijn in de mate van ervaren stress (burnout). Hoewel ook onder hoogbegaafde werkers burnout gemiddeld genomen weinig wordt ervaren, valt wel op dat zij een stuk cynischer (een kernindicator van burnout) zijn dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. Dit cynisme lijkt bovendien te zijn gegroeid over het afgelopen jaar. Hoogbegaafden in loondienst ervaren over het geheel genomen verder ook meer uitputting (kernindicator van burnout) op en door het werk dan de Nederlandse werknemer.

Op het gebied van werkgerelateerde verveling is er gemiddeld genomen weinig reden voor zorgen. Ten opzichte van het jaar ervoor is er zelfs een dalende trend in de mate van verveling op het werk. Toch blijft het van belang dat potentiële werkgerelateerde verveling onder hoogbegaafde werkers serieus wordt genomen, aangezien er onder hen wel degelijk meer sprake is van onderstimulatie op het werk dan bij de gemiddelde Nederlandse arbeider. Dit gegeven komt overeen met de 32% hoogbegaafde werkers van dit onderzoek die aan hebben gegeven te zijn uitgekeken op het werk dat zij doen en de schijnbaar laag ervaren werkdruk. Een hoogbegaafde werker kan en wil ook graag meer uitgedaagd worden.

5.3 Organisatie-uitkomsten

Dat hoogbegaafde werkers meer uitgedaagd kunnen en willen worden blijkt tevens uit hun inschatting van de mate waarin zij voldoen aan hun functie-eisen. Net als bij de vorige meting geven hoogbegaafde werkers aan beter te presteren in hun functie dan de gemiddelde Nederlandse werknemer dat doet ongeacht het dienstverband dat zij vertegenwoordigen. Zij zijn zelfverzekerd over hun prestaties en beoordelen die dan ook met een ruim voldoende. Ze geven aan meer aan te kunnen dan er van hen gevraagd wordt en vinden zichzelf geschikt voor een hogere functie. Anders dan bij de vorige meting beoordeelden hoogbegaafden in loondienst hun prestatie lager dan de hoogbegaafde ZZP-ers. Deze uitkomst lijkt in lijn te liggen met de lagere bevlogenheid en de meer ervaren stress (burnout) dan het jaar ervoor. Om te voorkomen dat de prestatie van deze hoogbegaafde werkers die van zeer grote waarde kan zijn voor een organisatie verder daalt, is het

des te meer van belang om uit te zoeken hoe organisaties hen beter kunnen faciliteren hun werk met plezier en voldoening kunnen doen.

Hoewel over het geheel genomen hoogbegaafde werkers wel redelijk tevreden zijn met hun werk en hun baan, valt er nog veel meer te winnen wanneer zij meer uitgedaagd worden. Dit zal niet alleen de organisatie ten goede komen, maar zal ook de ervaren stress (wat mogelijk leidt tot uitval) verkleinen en het arbeidsplezier van de hoogbegaafde werker vergroten!

Bijlage A: Wetenschappelijke referenties

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 206-223.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Büssing, A. (1992). A dynamic view of job satisfaction in psychiatric nurses in Germany. *Work & Stress*, 6, 239-259.
- Fay, D. & Sonnentag S. (2010). A look back to move ahead: New directions for research on proactive performance and other discretionary behaviours. *Applied Psychology: An International Review*, 59, 1-20.
- Fisher, C.D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? *Journal of Organizational Behavior*, 24, 753-777.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915-931.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Goodman, S.A. & Svyantek, D.J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327-347.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30, 859-879.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22, 242-256.
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., & Zhou, J. (2009). A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity. *Academy of Management Journal*, 52, 280-293.
- Kooijman - van Thiel, M.G.B.M. (red). Hoogbegaafd. Dat zie je zó! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden. Ede: OYA Productions, 2008. ISBN 978 90 9023526 4
- Nauta, N., & Corten, F. (2002). Hoogbegaafden aan het werk (Gifted adults in work). [Voor de praktijk] *TBV*, 10, (11): 332-335.
- Reijseger, G. Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2012). Ready, set, go! From work engagement to job performance. In Gonçalves, S. P. (ed.), *Occupational Health Psychology: From burnout to Well-being*. London: Scientific & Academic Publishing, Co.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: The examination of the DUTch Boredom Scale. *Anxiety, Stress, & Coping*, 26, 1-18.

- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, *35*, 718-804.
- Roe, R. A. (1999). Work performance: A multiple regulation perspective. In C. L. Cooper and I. T. Robertson (Eds), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 14, pp. 231–335). Chichester: Wiley.
- Salanova, M., Agut, S. & Peiró, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 1217-1227.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, *19*, 116-131.
- Schaufeli, W. B. & Bakker A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relation with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Van Rhenen, W. (2009) How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, *30*, 893-917.
- Schaufeli, W. B., & Van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de job-related affective well-being scale (JAWS) [About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the job-related affective well-being scale (JAWS)]. *Gedrag & Organisatie*, *19*, 323–244.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, *68*, 653-663.
- Taris, T. W. & Schreurs, P. J. G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, *23*, 120-136.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, *82*, 183-200.

Bijlage B: Vragenlijst

Schema constructen, vragenlijsten, aantal items en voorbeelditems

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