

## Enquête HB en werk op festival van talent 2015

### Samenvatting:

Deze kleine enquête is uitgevoerd onder bezoekers van het Festival van Talent 2015, en is niet representatief als wetenschappelijk onderzoek. Er zijn wel enkele opvallende resultaten die het vermelden waard zijn. Het meest opvallend is het gegeven dat 2/3 van de respondenten hoge of te hoge verwachtingen heeft van de eigen leidinggevende. Mogelijk schuilt hier een risico op arbeidsconflicten. Daarnaast heeft ruim de helft van de respondenten veel tot zeer veel last van de hoeveelheid prikkels op het werk. Ook ten aanzien van onderlinge verwachtingen, communicatie en werkdruk zijn er resultaten die aanleiding kunnen zijn tot nader onderzoek.

### Uitkomsten van de enquête

#### De respondenten

In totaal werden 43 vragenlijsten ingeleverd. Die zijn overigens niet allemaal volledig ingevuld, zodat niet alle tabellen optellen tot het totaal.

Van deze 43 beschouwen 26 mensen zich als HB, 15 twijfelen eraan en 2 antwoorden 'nee'.

Aan de 'zelf verklaarde' HB-ers is ook gevraagd op basis waarvan men tot die conclusie gekomen is:

- o officiële IQ-test: 6
- o naar aanleiding van het Delphimodel: 6
- o op basis van andere criteria: 18

(ja, inderdaad, dat zijn er bij elkaar meer dan 26, dus sommigen combineerden criteria)

#### Betaald werk of niet, alle respondenten (n=43)

31/43 heeft betaald werk.

niemand doet alleen vrijwilligerswerk.

6/43 combineert betaald werk met vrijwilligerswerk.

6/43 heeft nu geen enkel werk, maar vroeger wel.

niemand heeft nog nooit enige vorm van werk gedaan.

#### Meest opvallende resultaten in werkbeleving, groep 'HB-ja' en degenen die twijfelen n=35, 6

personen hebben op dit moment geen werk.

Sommige vragen zijn echter wel beantwoord door (enkelen van) degenen die 'momenteel geen werk' ingevuld hebben, dat leidt tot andere totalen.

#### *De communicatie met collega's en leidinggevenden*

Deze wordt over het algemeen als redelijk (tot goed) beoordeeld. Toch is er bij 5/35 een moeizame communicatie met collega's.

Contact met leidinggevenden lijkt minder rooskleurig, 14/35 rapporteert een moeizame tot zeer moeizame communicatie met leidinggevenden.

Van de 5 die niet tevreden zijn over de communicatie met collega's, zijn er 4 ook ontevreden over het contact met de leidinggevende.

#### *Zich begrepen voelen door collega's en leidinggevenden*

13/41 voelen zich nooit of niet vaak begrepen door collega's en dat geldt ook voor 15/41 in het contact met leidinggevenden.

Ook hier is er een correlatie tussen zich onbegrepen voelen door collega's en door leidinggevenden: 8 van 13 die zich niet begrepen voelen door collega's zijn ook ontevreden over het begrip van een leidinggevende.

Van degenen die op dit moment geen werk hebben, voelde zich slechts één persoon onbegrepen door collega's. Dit is ook de enige die zich niet door de leidinggevende begrepen voelde.

#### *Uitdaging en verveling in het werk*

17/41 vindt onvoldoende uitdaging in het werk.

Slechts 9 van die 17 vinden echter dat de hoeveelheid werk te weinig is, zodat verveling dreigt.

In totaal zijn er 23/41 respondenten tevreden over de hoeveelheid werk in het licht van mogelijke verveling.

#### *De verwachting die de leidinggevende van de werknemer heeft*

14/35 vindt die te laag, 11/35 antwoordt 'neutraal' en 10/35 vindt de verwachtingen die de leidinggevende heeft te hoog.

#### *De verwachtingen die men heeft van de leidinggevende*

4/36 vindt die te laag, 8/36 antwoordt 'neutraal' en 24/36 meent te hoge verwachtingen te hebben van leidinggevend. Eén persoon die momenteel 'geen werk' heeft, meldt te hoge verwachtingen van zijn/haar leidinggevende.

#### *De verwachtingen die men heeft van collega's*

2/39 vindt die te laag, 16/39 antwoordt 'neutraal' en 21/39 meent te hoge verwachtingen te hebben van collega's.

#### *Werkdruk die men ervaart*

Alle 41 respondenten hebben deze vraag beantwoord.

9/41 ervaart de werkdruk als te laag, 13/41 antwoordt 'neutraal' en 19/41 vindt de werkdruk te hoog.

#### *Last van 'prikkel' op het werk*

Ook deze vraag is door alle respondenten beantwoord.

12/41 heeft geen tot weinig last van prikkels. 4/41 is neutraal, 25/41 heeft veel tot zeer veel last van prikkels op het werk.

Cijfers van degenen die momenteel geen werk hebben: 2/6 weinig last, 3/6 veel last, 1/6 zeer veel last.

## **Conclusies**

Voorop staat uiteraard dat dit een kleine enquête is, zonder controlegroep. Daarnaast is zelfrapportage sowieso al een lastig uitgangspunt om conclusies te kunnen trekken.

Wat het meeste opvalt:

- De communicatie met collega's en leidinggevend stemt in 15/35 gevallen niet tot tevredenheid. Slechte communicatie is een mogelijke oorzaak van stress op het werk.
- 20/41 respondenten voelt zich niet goed of niet goed genoeg begrepen door collega's en/of leidinggevend. Je niet begrepen voelen leidt vaak tot minder plezier in het werk.
- Iets minder dan de helft vindt onvoldoende uitdaging in het werk (17/41). 9/17 heeft daarnaast te weinig werk. Dit is een interessant fenomeen. Zowel te weinig uitdagend werk als te weinig werk zijn factoren die kunnen leiden tot verveling, desinteresse en mogelijk tot bore-out.
- De verwachtingen die men heeft van een leidinggevende zijn bij 24 van de 36 respondenten te hoog of veel te hoog. Dit verschijnsel verhoogt mogelijk het risico op arbeidsconflicten.
- Ook de verwachtingen van collega's zijn vrij hoog of te hoog, maar in minder 'dramatische' cijfers.
- Opvallend is verder dat bijna de helft van de respondenten de werkdruk als te hoog beoordeelt. Samen met bijna een kwart die de werkdruk te laag vindt, zou dat kunnen leiden tot burn-out of bore-out.
- Uit de vraag naar ervaren prikkels op het werk, zou men kunnen concluderen dat overprikkeling voor velen op de loer ligt, ruim de helft vindt de hoeveelheid prikkels te hoog. Van degenen die geen werk hebben, is dat zelfs 4/6.

Zoals altijd is de belangrijkste conclusie dat er meer onderzoek nodig is. Daar wordt overigens ook aan gewerkt, o.a. door het IHBV.

Voor ons is dit een mooie voorlopige indicatie.

## **Dank aan allen die de vragenlijst ingevuld hebben!**

Marga Spaanjaars (HB-trainingen.nl)  
Arja Roozmond (spiritenpsyche.nl)

Jacqueline Diepman (diepmancoaching.nl)  
Ali Hekman (alihakman.nl)