The handle http://hdl.handle.net/1887/20890 holds various files of this Leiden University dissertation.

**Author:** Koelewijn, Hennie  
**Title:** Quality of work and well-being of health care employees: towards a problem solving intervention approach  
**Issue Date:** 2013-05-15
REFERENCES


References


APPENDIX
APPENDIX I: Socio demographic variables

Socio demographic variables from employees of the experimental group were compared to the control group. Frequencies and percentages were presented for the variables gender, age, marital status, years in sector, years in health care center, work hours per week, kind of shift and highest educational level.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Socio-, demographic variables</th>
<th>Exp. Group (N=461)</th>
<th>Ctr. Group (N=241)</th>
<th>Chi-square</th>
<th>P-value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gender</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Male</td>
<td>89 19.3%</td>
<td>51 20.7%</td>
<td>.450</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Female</td>
<td>372 80.7%</td>
<td>195 79.3%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Age</td>
<td></td>
<td></td>
<td>.720</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18 to 35 years</td>
<td>193 41.9%</td>
<td>105 42.7%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>36 to 52 years</td>
<td>248 53.8%</td>
<td>132 53.7%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>52 to 65 years</td>
<td>20 4.3%</td>
<td>9 3.7%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Marital Status</td>
<td></td>
<td></td>
<td>.083</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Married/Living together</td>
<td>342 74.2%</td>
<td>183 74.4%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Divorced</td>
<td>17 3.7%</td>
<td>12 4.9%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Widow(er)</td>
<td>5 1.1%</td>
<td>1 0.4%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Single</td>
<td>97 21.0%</td>
<td>50 20.3%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Years in sector</td>
<td></td>
<td></td>
<td>.037*</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0 to 5 years</td>
<td>219 47.5%</td>
<td>127 51.6%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6 to 10 years</td>
<td>134 29.1%</td>
<td>57 23.2%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11 to 20 years</td>
<td>86 18.7%</td>
<td>46 18.7%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21 years or longer</td>
<td>22 4.8%</td>
<td>13 5.3%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Years in Health Care Center</td>
<td></td>
<td></td>
<td>.002**</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0 to 5 years</td>
<td>184 39.9%</td>
<td>110 44.7%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6 to 10 years</td>
<td>137 29.7%</td>
<td>55 22.4%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11 to 20 years</td>
<td>108 23.4%</td>
<td>63 25.6%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21 years or longer</td>
<td>32 6.9%</td>
<td>17 6.9%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Work hours per week</td>
<td></td>
<td></td>
<td>.154</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0 to 12 hours</td>
<td>37 8.0%</td>
<td>26 10.6%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13 to 24 hours</td>
<td>148 32.1%</td>
<td>73 29.7%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25 or more hours</td>
<td>276 59.9%</td>
<td>146 59.3%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Appendix i: Socio Demographic Variables

<table>
<thead>
<tr>
<th>Socio-, demographic variables</th>
<th>Exp. Group (N=461)</th>
<th>Ctr. Group (N=241)</th>
<th>Chi-square</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>N / %</td>
<td>N / %</td>
<td>P-value</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Shift</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td>.000***</td>
</tr>
<tr>
<td>Day shift</td>
<td>169 36.7%</td>
<td>114 46.3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Flexible shifts</td>
<td>292 63.3%</td>
<td>128 52.0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Education</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td>.000***</td>
</tr>
<tr>
<td>High school third level</td>
<td>38 8.2%</td>
<td>19 7.7%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>High school secondary level</td>
<td>35 7.6%</td>
<td>12 4.9%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>High school highest level</td>
<td>28 6.1%</td>
<td>17 6.9%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Secondary vocational</td>
<td>217 47.1%</td>
<td>93 37.8%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>College</td>
<td>128 27.8%</td>
<td>91 37.0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>University</td>
<td>15 3.3%</td>
<td>6 2.4%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*p = sign at α<.05, **p = sign at α <.01, ***p = sign at α <.001
## APPENDIX II: Representativity of the research sample

Representativity of the research sample from data from employees who participated only at T1 compared to data from employees who completed the questionnaire at T1 and T2. Frequencies for the socio demographic variables gender, age, marital status, function, years on department, years in health care center, work hours per week, shift and education. And averages of dependent and independent variables: time and work pressure, skill discretion, decision authority, task control, social support from supervisor, social support from coworkers, role ambiguity, job insecurity, communication, training opportunities, higher order goals, job satisfaction, emotional exhaustion, depersonalization and personal competence.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Socio-demographic variables</th>
<th>T1 (N=977)</th>
<th>T1+T2 (N=707)</th>
<th>Chi-square</th>
<th>Work conditions, ORFs and well-being outcomes</th>
<th>T1 (N=977)</th>
<th>T1+T2 (N=707)</th>
<th>T-test</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gender</td>
<td>.960</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Time/work pressure</td>
<td>2.71(.53)</td>
<td>2.68 (50)</td>
<td>.190</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Skill Discretion</td>
<td>2.99 (.36)</td>
<td>3.01(.38)</td>
<td>.091</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Decision Authority</td>
<td>2.95 (.43)</td>
<td>3.03 (.45)</td>
<td>.000***</td>
</tr>
<tr>
<td>Age</td>
<td>.000***</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Task control</td>
<td>2.64 (.48)</td>
<td>2.67 (.45)</td>
<td>.072</td>
</tr>
<tr>
<td>18 to 35 years</td>
<td>541</td>
<td>55.4%</td>
<td>298</td>
<td>42.1%</td>
<td>Social support supervisor</td>
<td>2.79 (.56)</td>
<td>2.86 (.51)</td>
</tr>
<tr>
<td>36 to 52 years</td>
<td>391</td>
<td>40.0%</td>
<td>380</td>
<td>53.7%</td>
<td>Soc. support co-workers</td>
<td>3.08 (.40)</td>
<td>3.10 (.37)</td>
</tr>
<tr>
<td>52 to 65 years</td>
<td>44</td>
<td>4.5%</td>
<td>29</td>
<td>4.1%</td>
<td>Role ambiguity</td>
<td>2.15 (.41)</td>
<td>2.13 (.38)</td>
</tr>
<tr>
<td>Marital Status</td>
<td>.015*</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Job insecurity</td>
<td>1.90 (.62)</td>
<td>1.78 (.57)</td>
<td>.000***</td>
</tr>
<tr>
<td>Married/Living together</td>
<td>679</td>
<td>69.5%</td>
<td>525</td>
<td>74.3%</td>
<td>Communication</td>
<td>37.46 (27.97)</td>
<td>36.00 (27.09)</td>
</tr>
<tr>
<td>Divorced</td>
<td>35</td>
<td>3.6%</td>
<td>29</td>
<td>4.1%</td>
<td>Training opportunities</td>
<td>54.66 (33.62)</td>
<td>51.37 (32.73)</td>
</tr>
<tr>
<td>Widow(er)</td>
<td>6</td>
<td>0.6%</td>
<td>6</td>
<td>0.8%</td>
<td>Higher order goal facilitation</td>
<td>9.89 (1.89)</td>
<td>10.02 (1.82)</td>
</tr>
<tr>
<td>Single</td>
<td>253</td>
<td>25.9%</td>
<td>147</td>
<td>20.8%</td>
<td>Job satisfaction</td>
<td>2.81 (.52)</td>
<td>2.90 (.45)</td>
</tr>
<tr>
<td>Function</td>
<td>.000***</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Emotional Exhaustion</td>
<td>3.01 (1.03)</td>
<td>2.86 (.92)</td>
<td>.000***</td>
</tr>
<tr>
<td>Management</td>
<td>41</td>
<td>4.2%</td>
<td>36</td>
<td>5.1%</td>
<td>Depersonalization</td>
<td>2.06 (.77)</td>
<td>2.05 (.75)</td>
</tr>
<tr>
<td>Work floor</td>
<td>246</td>
<td>25.2%</td>
<td>242</td>
<td>34.2%</td>
<td>Personal Competence</td>
<td>5.07 (.60)</td>
<td>5.12 (.59)</td>
</tr>
<tr>
<td>Staff</td>
<td>25</td>
<td>2.9%</td>
<td>28</td>
<td>4.0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Assisting</td>
<td>102</td>
<td>10.4%</td>
<td>56</td>
<td>7.9%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Coordinator</td>
<td>106</td>
<td>10.8%</td>
<td>69</td>
<td>9.8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Housekeeping</td>
<td>50</td>
<td>5.1%</td>
<td>30</td>
<td>4.2%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Years in sector</td>
<td>.000***</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0 to 5 years</td>
<td>582</td>
<td>59.6%</td>
<td>346</td>
<td>48.9%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6 to 10 years</td>
<td>205</td>
<td>21.0%</td>
<td>191</td>
<td>27.0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11 to 20 years</td>
<td>148</td>
<td>15.1%</td>
<td>132</td>
<td>18.7%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21 years or longer</td>
<td>33</td>
<td>3.4%</td>
<td>35</td>
<td>5.0%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Appendix ii: representativity of the research sample

<table>
<thead>
<tr>
<th>Socio-, demographic variables</th>
<th>T1 (N=977)</th>
<th>T1+T2 (N=707)</th>
<th>Chi-square P-value</th>
<th>Work conditions, ORFs and well-being outcomes</th>
<th>Mean (sd)</th>
<th>Mean (sd)</th>
<th>T-test P-value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Years in Health Care Center</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0 to 5 years</td>
<td>523</td>
<td>294</td>
<td>0.000***</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6 to 10 years</td>
<td>214</td>
<td>192</td>
<td>0.000***</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11 to 20 years</td>
<td>197</td>
<td>171</td>
<td>0.000***</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21 years or longer</td>
<td>40</td>
<td>49</td>
<td>0.000***</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Work hours per week</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.001**</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0 to 12 hours</td>
<td>128</td>
<td>63</td>
<td>0.001**</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13 to 24 hours</td>
<td>261</td>
<td>221</td>
<td>0.001**</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25 or more hours</td>
<td>582</td>
<td>422</td>
<td>0.001**</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Shift</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td>0.000***</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Day shift</td>
<td>310</td>
<td>283</td>
<td>0.000***</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Flexible shifts</td>
<td>661</td>
<td>420</td>
<td>0.000***</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Education</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td>.165</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>High school third level</td>
<td>75</td>
<td>57</td>
<td>.165</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>High school secondary level</td>
<td>69</td>
<td>47</td>
<td>.165</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Secondary vocational</td>
<td>452</td>
<td>310</td>
<td>.165</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>High school highest level</td>
<td>65</td>
<td>45</td>
<td>.165</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>College</td>
<td>290</td>
<td>219</td>
<td>.165</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>University</td>
<td>17</td>
<td>21</td>
<td>.165</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

\( p = \text{sign at } \alpha<.1, \) *\( p = \text{sign at } \alpha<.05, \) **\( p = \text{sign at } \alpha<.01, \)** ***\( p = \text{sign at } \alpha<.001. \)**
APPENDIX III: Questionnaire WWW project

Work conditions:
4-puntsschaal: 1=volledig mee oneens; 4=volledig mee eens.

Skill discretion
Mijn werk vereist dat ik nieuwe dingen leer
In mijn werk komen vaak dezelfde werkzaamheden terug
Mijn werk vereist dat ik creatief ben
Mijn werk vereist een hoge mate van vakkundigheid
Ik krijg op mijn werk veel verschillende dingen te doen
Ik heb op mijn werk de gelegenheid mij verder te bekwamen
Ik heb veel verantwoordelijkheid op mijn werk
Mijn werk is saai en eentonig

Decision Authority
Ik moet voortdurend uitvoeren wat anderen mij opdragen
Mijn werk biedt me de ruimte veel beslissingen zelf te nemen
Ik heb in mijn baan heel weinig vrijheid om te beslissen hoe ik mijn werk doe
Ik heb veel inspraak in wat er op mijn werk gebeurt

Task Control
Ik kan zelf het tempo bepalen waarin ik werk
Ik kan zelf de volgorde van mijn werk bepalen
Ik kan als ik dat wil mijn werkplek even verlaten
Ik kan tijdens mijn werk een praatje maken

Time and work pressure
Mijn werk vereist dat ik erg snel werk
Mijn werk vereist dat ik erg hard werk
Ik hoef niet overdreven veel werk te doen
Ik heb voldoende tijd om mijn werk af te krijgen

Role Ambiguity
Ik krijg geen tegenstrijdige opdrachten
Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten
Ik weet precies waarvoor ik verantwoordelijk ben
Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt
Ik weet precies hoe collega’s over mijn prestaties denken
Ik weet precies wat mijn taken zijn
Appendix iii: questionnaire www project

Physical exertion
Mijn baan vereist veel lichamelijke inspanning
Ik moet op mijn werk vaak zware lasten tillen of verplaatsen
Ik moet vaak langere tijd in een ongemakkelijke houding werken

Job Insecurity
Ik ben zeker van mijn baan
In het afgelopen jaar liep ik de kans mijn baan te verliezen
Ik verwacht dat ik in de komende vijf jaar mijn baan zal verliezen

Social Support from Supervisor
Mijn leidinggevende is bezorgd om het welzijn van zijn/haar ondergeschikten
Mijn leidinggevende heeft aandacht voor wat ik zeg
Mijn leidinggevende helpt me om mijn werk gedaan te krijgen
Mijn leidinggevende slaagt erin mensen te laten samenwerken
Ik voel mij door mijn leidinggevende gewaardeerd

Social Support from co-workers
Mijn collega’s zijn goed in hun werk
Mijn collega’s zijn in mij persoonlijk geïnteresseerd
Mijn collega’s zijn vriendelijk
Mijn collega’s helpen me om mijn werk gedaan te krijgen
Als ik op mijn werk problemen heb kan ik de hulp van anderen vragen
Ik voel mij door mijn collega’s gewaardeerd in mijn werk

Job Satisfaction
Ik ben tevreden met mijn baan
Ik zou mijn vriend(inn)en aanraden deze baan te nemen
Als ik voor de keuze stond, zou ik deze baan weer nemen
Deze baan beantwoordt aan wat ik zocht toen ik solliciteerde
Ik moet vaak werk doen dat ik liever niet zou doen
Ik zou mijn baan wel willen ruilen voor een andere

Organizational Risk Factors
2-puntsschaal: 0=Nee of Niet van toepassing; 1=Ja

Staffing resources
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat door een tekort aan personeel een tekort aan personeel er niet volgens de regels of voorschriften gewerkt kon worden?
Heeft u in de afgelopen maand een regel of voorschrift niet gevolgd door een tekort aan tijd?
Wordt binnen uw locatie onevenredig veel verantwoordelijkheid op de schouders van full-timers gelegd? (in vergelijking met part-timers)
Is het voorgekomen dat bij verlof of ziekte niet voldoende personeel overbleef om het werk naar behoren uit te voeren?
Appendix iii: questionnaire www project

Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat minder ervaren medewerkers geen of onvoldoende begeleiding kregen bij het opdoen van praktijkervaring?
Is het voorgekomen dat bij verlof of ziekte geen of niet voldoende vervangend personeel werd ingezet?
Zijn er voldoende mensen binnen uw straat of activiteitencentrum om het werk naar behoren te kunnen uitvoeren?
Is het voorgekomen dat nieuwe medewerkers al in hun inwerkperiode volledig werden ingezet?
Zijn er in de afgelopen maanden wel eens problemen blijven liggen doordat het werkoverleg niet vaak genoeg plaatsvond?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat de werkzaamheden onvoldoende gecoördineerd werden?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat de leuke dingen voor de cliënten” niet gedaan konden worden?
Is het voorgekomen dat een wijziging in uw rooster u pas enige dagen tevoren werd meegedeeld?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat uw werk u niet toeliet om te pauzeren?
Heeft u in de afgelopen maanden delen van de zorgtaak wel eens overgeslagen of afgeraaffeld om op schema te blijven?
Is het in de afgelopen half jaar voorgekomen dat een vacature op uw afdeling niet direct werd ingevuld door een inval-, oproep-, of vaste kracht?
Is in de afgelopen maanden uw rooster meer dan eens gewijzigd?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat er geen of te weinig tijd was voor de schriftelijke en/ of mondelinge overdracht?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat een collega werk heeft laten liggen omdat hij/zij zelf niet meer aan toe kwam?
Heeft u in de afgelopen maanden wel eens overgewerkt, omdat een collega of leidinggevende daar op aandrong?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat u, in het belang van de zorg, voor bepaalde taken meer tijd heeft genomen dan was gepland?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat het begeleiden of inwerken van nieuwe krachten in het gedrang kwam door andere werkzaamheden?
Is het voorgekomen dat u bepaalde werkzaamheden niet naar behoren heeft kunnen uitvoeren als gevolg van gemaakte bezuinigingen?

Communication
Is het voorgekomen dat u geen of te laat antwoord kreeg op een door u ingediend (schriftelijk) verzoek?
Heeft u in de afgelopen maanden wel eens te laat informatie ontvangen?
Is het voorgekomen dat u het centraal bureau herhaaldelijk moest benaderen voordat u de juiste informatie kreeg?
Is het voorgekomen dat het management afspraken met u niet is nagekomen?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat u iemand op het centraal bureau niet of moeilijk kon bereiken?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat u informatie voor een vergadering of overleg niet of te laat ontving?
Heeft u in de afgelopen maanden wel eens moeite moeten doen om aan informatie te komen?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat u een maatregel niet tijdig kon nemen omdat de toestemming op zich liet wachten?
Is het voorgekomen dat informatie die u kreeg voor u niet duidelijk was?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat de informatie in de dienstoverdracht voor u onvoldoende of onduidelijk was?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat u onvoldoende was geïnformeerd over de begeleiding van een cliënt?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat afspraken die gemaakt zijn tijdens het werkoverleg niet schriftelijk werden vastgelegd?

**Job Skills**
Zijn er onderdelen van uw werk waar u niet of niet voldoende voor bent opgeleid?
Is het voorgekomen dat u onvoldoende vaardigheden had voor het opstellen of bijhouden van een zorgplan/bewonersdossier?
Is het voorgekomen dat u onvoldoende vaardigheden had voor het uitvoeren van een zorgplan/bewonersdossier?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat u niet wist hoe u met psychosociale problemen van cliënten om moest gaan? (bijv. gedragsproblemen)
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat u informatie wilde, maar niet bij wie of waar u daarvoor moest zijn?

**Training Opportunities**
Zijn er voor u voldoende mogelijkheden voor (bij)scholing en/of educatief verlof?
Wordt u door het management gestimuleerd om voor het werk relevante bij- of nascholing te volgen?
Wordt u door het management in de gelegenheid gesteld om bij- of nascholing te volgen die carrière mogelijkheden vergroten?
Heeft u in het afgelopen jaar informatie ontvangen over cursussen die u voor uw werk kunt volgen?
Hebben de cursussen die u gevolgd heeft u kennis en/of vaardigheden bijgebracht, die u in uw dagelijks werk kunt gebruiken?
Is uw mening gevraagd over de kwaliteit van de cursussen die u gevolgd heeft?
Wordt u door <naam instelling> op de hoogte gehouden van recente ontwikkelingen in het vak? (denk aan voorlichtingsmateriaal, vakliteratuur etc.)
Is het cursusaanbod afgestemd op de specifieke problemen in de zorgsector? (denk aan psychosociale vaardigheden, gedragsproblemen cliënten etc.)

**Material Resources**
Is het voorgekomen dat noodzakelijk materiaal niet werd aangeschaft?
Is het voorgekomen dat gepland onderhoudswerk niet werd uitgevoerd?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat u met materiaal van mindere kwaliteit heeft moeten werken? (bijv. artikelen voor de verzorging van cliënten)
Is het voorgekomen dat versleten of defect materiaal niet tijdig werd vervangen?
Is het in de afgelopen maanden voorgekomen dat u lichamelijk onnodig werd belast omdat er op uw afdeling te weinig hulpmiddelen aanwezig waren?
Komt het wel eens voor dat u door gebrek aan voorzieningen een cliënt in een voor u ongemakkelijke houding moet verzorgen?
Appendix iii: questionnaire www project

Higher order goal facilitation
*In welke mate kunt u de volgende zaken door uw werk bereiken:*

5-puntsschaal: 1= in zeer beperkte mate; 5= in zeer grote mate

- Gezond zijn of blijven
- Me gewaardeerd voelen door anderen
- Veilig zijn
- Zelfvertrouwen hebben of houden
- Mijn zelfrespect bewaren
- Ontspanning ervaren
- Me competent voelen
- Geen lichamelijk ongemak of pijn hebben
- Niet aan mezelf twijfelen
- Niet middelmatig zijn
- Niet ziek zijn
- Niet door anderen afgewezen worden
- Niet egoïstisch zijn
- Niet slechter zijn dan anderen
- Dat ik anderen niet schaaf
- Dat anderen mij niet links laten liggen
- Dat ik geen overtredingen bega
- Geen nare dingen ervaren
- Daat ik me niet waardeloos voel
- Daat ik anderen niet verkeerd behandel