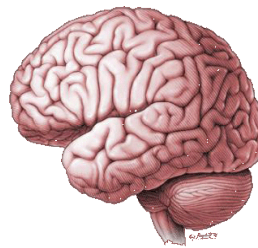




# Werktevredenheid

bij

## verstandelijk



**gehandicapten**

**Ontwikkeling van een**



**meetinstrument**

Lidewij M. Olive  
S0029599

# **Werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten**

## **Ontwikkeling van een meetinstrument**

Universiteit Twente  
Toegepaste Communicatiewetenschap  
Enschede

Afstudeerscriptie  
Datum van afstuderen: 29 augustus 2006

Begeleiders:  
drs. H.A. van Vuuren  
dr.ir. B.P. Veldkamp

## Samenvatting

### Aanleiding

De mening van verstandelijk gehandicapten wordt de laatste jaren steeds belangrijker gevonden. Deze mening kan echter niet getoetst worden met een standaard meetinstrument. Juist door de verstandelijke handicap van deze groep, heeft een meetinstrument aanpassingen nodig om bij deze groep afgenomen te worden.

Werken is voor verstandelijk gehandicapten belangrijk. Er is echter nog niet zo veel aandacht besteed aan het meten van werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten.

### Doel

Het doel van dit onderzoek is het ontwikkelen van een meetinstrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten. Dit meetinstrument moet relevant, te begrijpen en te beantwoorden zijn voor verstandelijk gehandicapten.

### Methode

Om dit meetinstrument te ontwikkelen is eerst een literatuurstudie gehouden. Uit deze literatuurstudie zijn enkele instrumenten om werktevredenheid te meten naar voren gekomen. Het blijkt dat de Job Satisfaction Survey voor dit onderzoek het meest geschikte meetinstrument is. Deze vragenlijst kan echter niet in zijn oorspronkelijke vorm gebruikt worden. Het moet aangepast worden aan enkele eisen, gevonden in de literatuur, waaraan onderzoek bij verstandelijk gehandicapten moet voldoen.

De nieuwe vragenlijst, die voldoet aan de eisen voor onderzoek bij verstandelijk gehandicapten, is voorgelegd aan zeven experts. Deze experts zijn mondeling geïnterviewd met betrekking tot begrijpelijkheid, kunnen beantwoorden en relevantie van de vragenlijst. Naar aanleiding van het commentaar is de vragenlijst aangepast.

De vragenlijst die hieruit is ontstaan, is mondeling afgenomen bij 64 verstandelijk gehandicapten. Deze vragenlijst bestaat uit of/of-vragen, meerkeuzevragen, vragen met plaatjes, open vragen en ja/nee-vragen met controlevragen. De vragenlijst bevat vragen op de subschalen: werk zelf, werkcondities, loon, promotie, bijkomende beloningen, supervisie, collega's en communicatie.

### Resultaten en conclusies

Na afname van de vragenlijst valt op, dat bij het interviewen van verstandelijk gehandicapten veel doorgevraagd moet worden en dat verstandelijk gehandicapten gestimuleerd moeten worden om een keuze te maken. Verder blijkt dat niet alle vragen uit de vragenlijst bruikbaar zijn bij verstandelijk gehandicapten, omdat zij niet relevant, niet te begrijpen en/of niet te beantwoorden zijn. Ook is er een aantal vragen dat aangepast moet worden om afgenomen te worden bij verstandelijk gehandicapten en is er een vraag die alleen toepasbaar is bij lichtere en jongere verstandelijk gehandicapten.

Na aanpassing van de vragenlijst bevat de vragenlijst de subschalen: werk zelf, werkcondities, loon, promotie, bijkomende beloningen, supervisie, sfeer en

communicatie. Het verschilt per subschaal hoeveel items er in een subschaal zitten.

Door het geringe aantal respondenten zijn er maar enkele bewijzen voor betrouwbaarheid van de vragenlijst gevonden en maar vrij weinig bewijzen voor validiteit van de vragenlijst. In vervolgonderzoek zal de betrouwbaarheid en validiteit van deze vragenlijst verder onderzocht moeten worden.

## Summary

### Reason

The opinion of intellectual disableds is found more important the last years. This opinion, however, cannot be reviewed with a standard measuring instrument. Because of the intellectual handicap, a measuring instrument needs adaptations to be usable with this group.

Work is important for intellectual disableds. There has however not been paid much attention to measuring work satisfaction at intellectual disableds.

### Aim

The aim of this research is to develop a measuring instrument to measure work satisfaction at intellectual disableds. This measuring instrument must be relevant, easy to understand and easy to answer for the intellectual disabled.

### Method

To develop this measuring instrument, a literature study has been kept firstly. From this literature study some instruments to measure work satisfaction have come forward. It appears that the Job Satisfaction Survey is the most suitable measuring instrument for this research. This questionnaire cannot be used in its original form. It must be adapted to some requirements, found in literature, to which research at intellectual disableds must satisfy.

The new questionnaire, which meets the requirements for research at intellectual disableds, has been presented to seven experts. These experts are orally interviewed concerning comprehensibility, responding and relevance of the questionnaire. As a result of the comments, the questionnaire has been adapted. The questionnaire which has arisen from this, has orally been held at 64 intellectually disableds. The questionnaire consists of or/or-questions, multiple-choice questions, questions with pictures, open ended questions and yes/no-questions with control questions. The questionnaire contains questions on the subscales: nature of work itself, work conditions, pay, promotion, contingent rewards, supervision, co-workers and communication.

### Results and conclusions

After purchase of the questionnaire it is notable that at interviewing intellectual disableds there must be kept much attention on interrogating and stimulating the intellectual disabled to make a choice. Further it appears that not all questions from the questionnaire are useful at intellectual disableds, because they are not relevant, not easy to understand and/or not easy be to answered. There is also a number of questions which must be adapted and there is a question which is only applicable at the more mild and younger intellectual disableds.

After adaptation of the questionnaire, the questionnaire contains the subscales: nature of work itself, work conditions, pay, promotion, contingent rewards, supervision, atmosphere and communication. It differs by subscale how many items are in a subscale.

Due to the the small number of respondents, there is found only some proof for reliability of the questionnaire and rather little proof for validity of the questionnaire. In follow-up studies the reliability and validity of this questionnaire must be further examined.

## Inhoudsopgave

Samenvatting-----	3
Summary-----	5
Inhoudsopgave-----	6
Voorwoord-----	9
Hoofdstuk 1: Inleiding-----	10
1.1 Aanleiding onderzoek-----	10
1.2 Belang onderzoek-----	10
1.3 Onderzoeksvragen-----	11
1.4 Onderzoeksopzet-----	12
1.5 Opbouw van het rapport-----	12
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader-----	13
2.1 Definities-----	13
2.1.1 Verstandelijk gehandicapten-----	13
2.1.2 Werktevredenheid-----	14
2.2 Werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten-----	14
2.2.1 Soort werk-----	14
2.2.2 Onderzoek naar werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten--	15
2.3 Meetinstrument werktevredenheid-----	16
2.3.1 Meta-analytisch onderzoek-----	17
2.3.2 Beschrijving meetinstrumenten werktevredenheid-----	18
2.4 Problemen bij onderzoek bij verstandelijk gehandicapten-----	20
2.4.1 Inhoud van de vragen-----	20
2.4.2 Verwoording van de vragen-----	22
2.4.3 De manier van antwoorden-----	23
2.4.4 Psychometric properties-----	25
2.4.5 Algemene tips-----	26
Hoofdstuk 3: Verantwoording vragenlijst-----	27
3.1 Meetinstrument-----	27
3.2 Manier van antwoorden-----	27
3.3 Eisen voor onderzoek bij verstandelijk gehandicapten-----	28
3.4 Koppeling eisen aan meetinstrument-----	29
3.4.1 Vertaling JSS -----	29
3.4.2 Gebruikte schalen-----	30
3.4.3 Aanpassen items aan eisen-----	30
3.5 Vragenlijst voor werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten-----	38
3.5.1 Extra items-----	38
3.5.2 Volgorde-----	39
3.5.3 Inleidende vragen-----	39
Hoofdstuk 4: Expertonderzoek-----	40
4.1 De experts-----	40
4.2 Doelgroep-----	40
4.3 Resultaten-----	41
4.3.1 Aspecten van werktevredenheid door experts-----	41
4.3.2 Van te voren door interviewer in te vullen vragen-----	41
4.3.3 Vragenlijst-----	41
4.3.4 Algemene vragen-----	43

4.4 Conclusies-----	43
4.4.1 Aspecten werktevredenheid-----	44
4.4.2 Vragenlijst-----	44
4.4.3 Communicatie-----	46
Hoofdstuk 5: Onderzoeksopzet interviews-----	47
5.1 De bedrijven-----	47
5.2 Procedure-----	47
5.3 Doelgroep-----	48
5.4 Selectie respondenten-----	48
5.5 Analyse-----	48
5.6 Testen betrouwbaarheid en validiteit-----	50
5.7 Materiaal-----	51
Hoofdstuk 6: Resultaten-----	54
6.1 Respondenten-----	54
6.2 Algemene opmerkingen-----	54
6.3 Relevantie, begrijpelijkheid en kunnen beantwoorden van de vragen-----	55
6.3.1 Plaatjes-----	55
6.3.2 Single item-----	55
6.3.3 Werk zelf-----	56
6.3.4 Werkcondities-----	56
6.3.5 Loon-----	57
6.3.6 Promotie-----	57
6.3.7 Bijkomende beloningen-----	58
6.3.8 Supervisie-----	58
6.3.9 Collega's-----	59
6.3.10 Communicatie-----	59
6.4 Genoemde aspecten werktevredenheid-----	59
6.5 Betrouwbaarheid en validiteit-----	60
6.5.1 Verbanden demografische variabelen, subschalen en losse items-----	60
6.5.2 Manier van antwoorden-----	60
Hoofdstuk 7: Conclusie-----	62
7.1 Relevantie, begrijpelijkheid en kunnen beantwoorden van de vragenlijst-----	62
7.1.1 Relevantie-----	62
7.1.2 Begrijpelijkheid-----	63
7.1.3 Beantwoorden van de vragen-----	64
7.2 Algemene problemen-----	65
7.3 Relatie met demografische variabelen-----	65
7.4 Betrouwbaarheid en validiteit-----	66
7.4.1 Betrouwbaarheid-----	67
7.4.2 Validiteit-----	67
7.5 Instrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten -----	69
Hoofdstuk 8: Discussie en aanbevelingen-----	71
8.1 Reflectie onderzoek-----	71
8.2 Aanbevelingen voor verder onderzoek-----	72
Literatuur-----	74
Bijlage 1: Emoties verdrietig, neutraal en blij-----	79
Bijlage 2: Vertaling meetinstrument-----	80
Bijlage 3: Vragenlijst werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten, versie 1 -----	84
Bijlage 4: Onderzoek bij experts: Vragenlijst-----	88
Bijlage 5: Resultaten expertonderzoek-----	92

Bijlage 6: Emoties verdrietig en blij na expertonderzoek-----	103
Bijlage 7: Vragenlijst werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten na expertonderzoek-----	104
Bijlage 8: Uitleg van de vragen-----	108
Bijlage 9: Codeerschema-----	110
Bijlage 10: Vragenlijst werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten zoals deze is afgenomen bij de verstandelijk gehandicapten-----	112
Bijlage 11: Frequentietabellen-----	119
Bijlage 12: Voorstel voor vragen nieuwe vragenlijst werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten-----	127



## Voorwoord

Na afronding van mijn laatste bachelorvak mocht ik beginnen met afstuderen voor mijn opleiding Toegepaste Communicatiewetenschap. Na een tijdje rondzoeken kwam ik een opdracht tegen die mij erg aansprak. De opdracht om een instrument te ontwikkelen om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten, is een combinatie van communicatie en psychologie, wat mij erg aanspreekt.

Het uitvoeren van de afstudeeropdracht heb ik met veel plezier gedaan. Er waren duidelijk verschillende fases in de opdracht die ik allemaal, op enkele tegenslagen na, met plezier heb uitgevoerd. Tijdens de literatuurstudie kon ik op zoek naar nieuwe, interessante informatie. Hiermee kon mijn nieuwsgierigheid worden bevredigd. Hierna was het tijd om de gevonden literatuur met elkaar in verband te brengen en zelf een heel nieuw meetinstrument te ontwikkelen. Het was hierbij erg prettig dat ik heel vrij werd gelaten en veel beslissingen zelf kon nemen. Na de ontwikkeling van het meetinstrument was het tijd voor waarschijnlijk wel het leukste deel van het onderzoek; de interviews met experts en verstandelijk gehandicapten.

Na maandenlang aan de literatuur te hebben gewerkt was het erg fijn om de praktische zaak te bekijken. Het was leuk om te merken dat alle experts erg enthousiast zijn over hetgeen ik aan het doen ben en het was leuk om eens de praktijk te bekijken; bij bijna alle bedrijven heb ik wel een rondleiding en een kleine uitleg over de gang van zaken gekregen. Door dit enthousiasme van de bedrijven kon ik mijn onderzoek redelijk uitbreiden; in de eerste instantie zou ik 20 verstandelijk gehandicapten interviewen voor mijn pilotstudy, maar doordat bedrijven spontaan aan hebben geboden dat ik mijn onderzoek ook daar kon doen, heb ik nu zo rond de 60 verstandelijk gehandicapten geïnterviewd. Ook aan dit interviewen heb ik heel veel plezier beleefd. Het was mooi om te zien hoe verschillend en lief de verstandelijk gehandicapten zijn. Ook was het heel leerzaam om mensen op een heel ander niveau vragen te stellen dan jij gewend bent.

Al met al heb ik een heel plezierige en leerzame afstudeeropdracht achter de rug. Hiervoor wil ik graag mijn begeleiders, Mark van Vuuren en Bernard Veldkamp, bedanken. Ik vond het een prettige samenwerking en ik vond het fijn dat jullie mij zo vrij lieten en veel beslissingen zelf lieten nemen. Daarnaast wil ik graag alle experts die ik geïnterviewd heb bedanken voor het nuttige commentaar en het getoonde enthousiasme. Ik zou de bedrijven ATC de Werkplaats, De Zijlen en SWB Midden-Twente willen bedanken voor het mogen interviewen van de verstandelijk gehandicapten en natuurlijk wil ik alle verstandelijk gehandicapten die ik geïnterviewd heb bedanken voor de medewerking. Verder wil ik graag mijn moeder bedanken voor het doornemen van mijn verslag. Ten slotte wil ik nog alle familie en vrienden bedanken voor de interesse in mijn opdracht en het luisterend oor.

Enschede, 25-06-2006  
Lidewij Olive

# Hoofdstuk 1: Inleiding

## 1.1 Aanleiding onderzoek

Verstandelijk gehandicapten kunnen veel meer dan veel mensen denken. Zij zijn niet alleen die personen die niet goed kunnen praten. Doordat er zoveel verschillende maten van verstandelijk gehandicapt zijn, zijn er ook veel verstandelijk gehandicapten met wie goed te praten valt en die een eigen mening hebben. Tot voor kort werd de mening van verstandelijk gehandicapten als niet zo belangrijk beschouwd. Tegenwoordig is dat echter anders. Men is steeds meer waarde gaan hechten aan de mening van verstandelijk gehandicapten en er wordt steeds meer onderzoek gedaan bij verstandelijk gehandicapten. Verstandelijk gehandicapten zijn geldige bronnen en soms zijn het ook de enige bronnen voor informatie in een onderzoek (Wyngaarden, 1981). Dit zorgt voor steeds meer erkenning van de gedachten en gevoelens van verstandelijk gehandicapten (Lindsay, Michie, Baty, Smith & Miller, 1994). Omdat de mening van verstandelijk gehandicapten vroeger als niet zo belangrijk werd beschouwd, is er nog maar weinig aandacht besteed aan de werktevredenheid van verstandelijk gehandicapten (Setzler, 1984). Dat terwijl werk voor verstandelijk gehandicapten erg belangrijk is. Door te werken worden zij minder nutteloos, krijgen ze meer sociale en economische zekerheid, krijgen zij waardigheid en leveren ze een bijdrage aan de samenleving (Bluhm, 1977). Het werken in een ondersteunde werkomgeving heeft een positieve invloed op de kwaliteit van het leven van verstandelijk gehandicapten (Sinnott-Oswald, Giner & Spencer, 1991). Verstandelijk gehandicapten die genieten van hun taken op het werk, genieten ook meer van andere aspecten van het leven (Setzler, 1984).

Werktevredenheid is de meest onderzochte variabele in onderzoek binnen organisaties en er zijn er al duizenden onderzoeken naar gedaan. Meetinstrumenten die ontwikkeld zijn voor de 'normale' bevolking, zijn echter vaak niet bruikbaar bij verstandelijk gehandicapten, omdat er veel problemen zijn bij het afnemen van vragenlijsten bij verstandelijk gehandicapten. Deze instrumenten voor de 'normale' bevolking worden echter wel vaak gebruikt bij verstandelijk gehandicapten, zonder aan te tonen of ze valide zijn voor gebruik bij verstandelijk gehandicapten (Finlay & Lyons, 2001).

## 1.2 Belang onderzoek

Het is belangrijk om werktevredenheid te onderzoeken, omdat mensen eerlijk en met respect behoren te worden behandeld, werktevredenheid invloed kan hebben op het functioneren van de organisatie en werktevredenheid een reflectie kan zijn van het functioneren van de organisatie (Spector, 1997). Zowel de mening van verstandelijk gehandicapten als het werken door verstandelijk gehandicapten wordt als belangrijk beschouwd. Dit maakt dat het ook belangrijk is om de mening van verstandelijk gehandicapten over hun werk te kunnen achterhalen. Dit kan gedaan worden met een instrument dat ontwikkeld is om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten.

Met het ontwikkelen van een instrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten wordt er een belang gediend voor zowel de verstandelijk gehandicapte als voor zijn werkgever. Er kan dan achterhaald worden wat de verstandelijk gehandicapte nu eigenlijk van het werk vindt en naar aanleiding van die bevindingen kunnen bepaalde aspecten van het werk veranderd worden, zodat de verstandelijk gehandicapte meer plezier in het werk ervaart.

### 1.3 Onderzoeksvragen

In dit onderzoek zal de volgende hoofdvraag onderzocht worden:

*Hoe zal een instrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten eruit moeten zien?*

Er zal onderzocht worden welke vragen een meetinstrument voor verstandelijk gehandicapten moet bevatten en op welke manier deze vragen gesteld moeten worden, zodat een begrijpelijk, relevant en goed te beantwoorden meetinstrument voor verstandelijk gehandicapten ontstaat.

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zullen enkele deelvragen gesteld moeten worden. Deze deelvragen zijn:

*1: Welke instrumenten/theorieën zijn er voor het meten van werktevredenheid en welk van deze is het best toepasbaar bij het afnemen van onderzoek bij verstandelijk gehandicapten?*

Er moet gekeken worden welke instrumenten/theorieën er al zijn, zodat één van deze instrumenten/theorieën gebruikt kan worden. Deze deelvraag zal in het theoretisch kader aan bod komen.

*2: Welke eisen/kenmerken zijn er voor interviewen van verstandelijk gehandicapten?*

Deze vraag moet beantwoord worden om te weten aan welke eisen/kenmerken een instrument om werktevredenheid te meten moet voldoen om bij verstandelijk gehandicapten te worden toegepast. Deze deelvraag zal in het theoretisch kader beantwoord worden.

*3: Welke problemen doen zich voor bij het afnemen van een instrument om werktevredenheid te meten bij verstandelijk gehandicapten, met betrekking tot relevantie, begrijpelijkheid en het kunnen beantwoorden van de afzonderlijke vragen?*

Wanneer een meetinstrument ontwikkeld is, is het belangrijk dit meetinstrument te testen op relevantie, begrijpelijkheid en het kunnen beantwoorden van de afzonderlijke vragen, om er zo voor te zorgen dat het meetinstrument toepasbaar is bij en relevant is voor verstandelijk gehandicapten. Deze vraag zal in de conclusies beantwoord worden.

*4: Welke algemene problemen doen zich voor bij het afnemen van een instrument om werktevredenheid te meten bij verstandelijk gehandicapten, naast de problemen met betrekking tot relevantie, begrijpelijkheid en het kunnen beantwoorden van de afzonderlijke vragen?*

In dit onderzoek wordt het meetinstrument onderzocht op de aspecten begrijpelijkheid, relevantie en het kunnen beantwoorden van de afzonderlijke vragen. Het is echter mogelijk dat er meer problemen zijn bij het afnemen van

het te ontwikkelen meetinstrument bij verstandelijk gehandicapten, die op dit moment nog niet aan de orde zijn. Er zal daarom ook bekeken worden welke problemen er nog meer ontstaan. Deze vraag zal beantwoord worden in de conclusies.

*5: Waar is het kunnen begrijpen en kunnen beantwoorden van een instrument om werktevredenheid te meten bij verstandelijk gehandicapten afhankelijk van?*

Wanneer bekend is wat verstandelijk gehandicapten aan de vragenlijst over werktevredenheid kunnen begrijpen en wat zij kunnen beantwoorden, zal ook bekeken worden hoe het nu komt dat zij iets wel of niet kunnen begrijpen of beantwoorden. Deze vraag zal beantwoord worden in de conclusies.

### **1.4 Onderzoeksopzet**

Het meetinstrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten zal volgens een aantal stappen ontwikkeld worden. Eerst wordt een literatuurstudie gedaan naar werktevredenheid en verstandelijk gehandicapten en onderzoek dat al is gedaan bij verstandelijk gehandicapten betreffende werktevredenheid. Uit deze literatuurstudie zal een meetinstrument ontwikkeld worden. Dit meetinstrument wordt eerst voorgelegd aan een aantal experts, mensen die veel met verstandelijk gehandicapten werken. Zij zullen dit meetinstrument beoordelen op moeilijkheid en relevantie en aan de hand van het commentaar zal het meetinstrument worden aangepast. Dit aangepaste meetinstrument zal afgenomen worden bij verstandelijk gehandicapten. Er zal daarbij gelet worden op relevantie, begrijpelijkheid en het kunnen beantwoorden van vragen. Ook zal er gekeken worden welke overige problemen zich voordoen en waarvan het kunnen begrijpen en beantwoorden van vragen afhankelijk is. Verder zal de betrouwbaarheid en validiteit van het meetinstrument getest worden. Aan de hand van deze analyses zal een nieuw meetinstrument ontwikkeld worden.

### **1.5 Opbouw van het rapport**

In hoofdstuk twee zal de literatuurstudie die gedaan is beschreven worden. Het ontwikkelen van een instrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten aan de hand van deze literatuur zal gebeuren in hoofdstuk drie. In hoofdstuk vier staan het expertonderzoek en de resultaten die hieruit volgen. In de onderzoeksopzet wordt vervolgens beschreven hoe de interviews bij verstandelijk gehandicapten zullen worden afgenomen. Dit zal gebeuren in hoofdstuk vijf. De resultaten van de interviews bij verstandelijk gehandicapten zijn te vinden in hoofdstuk zes en in hoofdstuk zeven worden de conclusies getrokken. In hoofdstuk acht zal ten slotte een discussie worden gehouden en worden aanbevelingen gedaan voor verder onderzoek.

## Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt de literatuur besproken. Allereerst worden de verschillende begrippen die in dit onderzoek van toepassing zijn in paragraaf 2.1 gedefinieerd. Welk onderzoek er al is gedaan betreffende het meten van werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten komt in paragraaf 2.2 aan de orde. De verschillende meetinstrumenten die er zijn om werktevredenheid te meten worden in paragraaf 2.3 beschreven en daarmee wordt subvraag één beantwoord. Subvraag twee wordt ten slotte in paragraaf 2.4 beantwoord. Daarin worden de problemen die er zijn bij het afnemen van onderzoek bij verstandelijk gehandicapten bekeken.

### 2.1 Definities

In deze paragraaf wordt uiteengezet wat wordt verstaan onder verstandelijk gehandicapten. Daarna wordt gedefinieerd wat werktevredenheid is.

#### 2.1.1 Verstandelijk gehandicapten

Verstandelijk gehandicapt wordt door de American Association on Mental Retardation (AAMR) (2002) gedefinieerd als:

'Mental retardation is a disability characterized by significant limitations both in intellectual functioning and in adaptive behavior as expressed in conceptual, social, and practical adaptive skills. This disability originates before age 18.' (p.1)

#### Classificatie

Verstandelijk gehandicapten kunnen geclassificeerd worden aan de hand van de benodigde hulp en aan de hand van de ziekte.

Het classificeren aan de hand van de benodigde hulp is ontwikkeld door de AAMR in 1992. Classificeren gebeurt aan de hand van een aantal factoren, namelijk de tijdshoeveelheid (hoe lang hulp nodig is), de tijdsfrequentie (hoe vaak hulp nodig is), de omgeving waarin hulp nodig is, de hulpbronnen die nodig zijn voor de hulp (kosten, personeel, deskundigheid, etc.) en de indringendheid van de hulp in iemands leven. Een persoon kan, op basis van deze factoren, geclassificeerd worden als intermitterend, limited, extensive of pervasive, onafhankelijk van het IQ van deze persoon.

Het classificeren aan de hand van de ziekte wordt gedaan in de International Classification of Diseases (ICD). De vier belangrijkste groepen die worden onderscheiden zijn:

- Mild mental retardation (licht verstandelijk gehandicapt). Deze mensen hebben een IQ van 50 tot 69 (vergelijkbaar met een mentale leeftijd van negen tot twaalf jaar) en hebben vaak leerproblemen op school. Deze groep zal vaak nog wel kunnen werken, goede sociale relaties kunnen onderhouden en iets bijdragen aan de samenleving.
- Moderate mental retardation (matig verstandelijk gehandicapt). Deze mensen hebben een IQ van 35 tot 49 (vergelijkbaar met een mentale leeftijd van zes tot negen jaar). Zij hebben vaak een

ontwikkelingsachterstand in de kinderjaren, maar de meesten kunnen een bepaalde mate van onafhankelijkheid leren in de zin van voor zichzelf zorgen en ze leren voldoende communicatieve en academische vaardigheden. Deze groep mensen heeft verschillende maten van hulp nodig bij het leven en werken in de samenleving.

- Severe mental retardation (ernstig verstandelijk gehandicapt). Deze mensen hebben een IQ van 20 tot 34 (vergelijkbaar met een mentale leeftijd van drie tot zes jaar). Deze groep mensen heeft waarschijnlijk continu hulp nodig.
- Profound mental retardation (diep verstandelijk gehandicapt). Deze mensen hebben een IQ van minder dan 20 (vergelijkbaar met een mentale leeftijd van minder dan drie). Zij hebben ernstige beperkingen in het zorgen voor zichzelf, zelfbeheersing, communicatie en mobiliteit.

(AAMR, 2002)

In alle gelezen literatuur wordt geclassificeerd óf in IQ óf aan de hand van de ziekte. In dit onderzoek is er daarom voor gekozen uit te gaan van de classificatie aan de hand van de ziekte.

### Verstandelijk gehandicapten in Nederland

Het is erg moeilijk vast te stellen hoeveel verstandelijk gehandicapten Nederland telt, omdat verstandelijk gehandicapten zich niet ergens hoeven te registreren. Maas et al. doen in 1988 een onderzoek waaruit zij concluderen dat er 103.000 verstandelijk gehandicapten in Nederland zijn, hierbij uitgaande van verstandelijk gehandicapten die hulp aanvragen. Dit aantal is tegenwoordig nog steeds bruikbaar (De Klerk, 2002).

### **2.1.2 Werktevredenheid**

Werktevredenheid is de gradatie waarin mensen hun werk waarderen: Hoe mensen zich voelen ten opzichte van hun werk en de verschillende aspecten van hun werk (Spector, 1997). Werktevredenheid kan opgevat worden als de allesomvattende attitude over het werk (global approach) of als verschillende aspecten van het werk (facet approach). Global approach wordt gebruikt indien men geïnteresseerd is in de gehele attitude. Facet approach wordt gebruikt wanneer men wil weten welke aspecten voor tevredenheid of ontevredenheid zorgen. De facet approach kan voor een veel completer beeld zorgen dan de global approach.

## **2.2 Werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten**

### **2.2.1 Soort werk**

Verstandelijk gehandicapten werken over het algemeen in banen die vol herhaling (Bluhm, 1977) en routine zitten, simpel (Bluhm, 1977; Plemper & Gorter, 1994), gestructureerd en overzichtelijk zijn en waarvoor (bijna) geen scholing wordt gevraagd (Plemper & Gorter, 1994).

Door verstandelijk gehandicapten kan werk gedaan worden in sheltered employment, waarbij de gehandicapten in een gestructureerde werkplaats werken waar alleen maar verstandelijk gehandicapten werken en waar ze onder toezicht staan van caseworkers (Stephens, Collins & Dodder, 2005). Dit kan in een sociale werkvoorziening zijn of in een dagverblijf voor volwassenen

verstandelijk gehandicapten (Plemper & Gorter, 1994). Verstandelijk gehandicapten kunnen ook in supported employment werken, waarbij ze in het normale werkcircuit werken, maar onder toezicht staan van een job coach. Ten slotte kunnen verstandelijk gehandicapten nog in het normale werkcircuit werken zonder toezicht (Stephens, Collins & Dodder, 2005).

Veel verstandelijk gehandicapten mogen zelf kiezen wat voor baan ze nemen (Test, Hinson, Solow & Keul, 1993). Een overgrote meerderheid van de ernstig verstandelijk gehandicapten heeft een voorkeur voor een baan en deze voorkeur is, ongeacht de weinige werkervaring, altijd realistisch wat betreft soort baan, aantal uren werken per week en loon. Ook zijn hun voorkeuren stabiel in de tijd (Becker, Drake, Farabaugh & Bond, 1996).

### **2.2.2 Onderzoek naar werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten**

De meerderheid (67,6%) van de lichte en matige verstandelijk gehandicapte werknemers van een supported employment is tevreden met zijn huidige baan. Ook is een ruime meerderheid tevreden met het loon, is bijna iedereen tevreden met de service die ze krijgen en heeft bijna iedereen vrienden op het werk (Test et al., 1993).

Er zijn verschillende aspecten van het werk waar verstandelijk gehandicapten tevreden over zijn of waar zij juist niet tevreden over zijn. Verstandelijk gehandicapten zijn vooral tevreden met het bezig zijn, een kans om alleen te werken, een kans om andere dingen te doen, een kans om iets voor anderen te doen en een kans om gebruik te maken van hun kundigheid. Het minst tevreden zijn zij met het salaris, de hoeveelheid werk die zij moeten doen, kansen op vooruitgang, de manier waarop het beleid van het bedrijf in praktijk wordt gebracht en de kans om andere mensen te kunnen vertellen wat ze moeten doen (Houser en Chace, 1993). Reiter, Friedman & Molcho (1985) concluderen dat er een volgorde is van meest naar minst belangrijke factoren en deze is, van meest naar minst belangrijk: werkcondities, supervisie, policy, vooruitgang, erkenning, prestatie, verantwoordelijkheid, salaris, interesse in het werk dat gedaan wordt, interpersoonlijke relaties. Setzler (1984) zegt dat de meest belangrijke aspecten van een baan waarschijnlijk de inhoud van het werk en het interpersoonlijke klimaat zijn.

Werktevredenheid heeft relaties met aspecten van het werk. Verstandelijk gehandicapten die ontevreden zijn over hun werk, vinden supervisie en werkcondities belangrijk. Verstandelijk gehandicapten die tevreden zijn over hun werk, vinden interpersoonlijke relaties op het werk belangrijk en tonen interesse in industrieel werk (Reiter, Friedman & Molcho, 1985). De tevredenheid over de taken, collega's en supervisors wordt geassocieerd met de algehele werktevredenheid (Setzler, 1984). Er is een verband tussen het absent zijn van verstandelijk gehandicapten en het ontevreden zijn over hun werk (Reiter, Friedman & Molcho, 1985). Ernstig verstandelijk gehandicapten die werken in het werkveld dat hun voorkeur heeft, hebben een grote werktevredenheid en job tenure (ze werken er langer) (Becker et al., 1996). Chiochio & Frigon (In press) concluderen dat verstandelijk gehandicapten langer blijven werken wanneer de werknemer en de werkomgeving tevreden zijn.

De verschillende aspecten van werktevredenheid hebben onderling ook invloed op elkaar. Setzler (1984) concludeert dat verstandelijk gehandicapten meer tevreden over de leidinggevende zijn als de communicatie goed is, zowel van de kant van de verstandelijk gehandicapte als van de kant van de leidinggevende. Degenen

die minder tevreden zijn met hun werk, en vooral met de taken op het werk, willen liever werken in het gewone werklevens en zoeken ook naar een baan buiten de workshop. In kleine workshops zijn mensen meer tevreden over hun collega's en wanneer, in competitive employment, de oriëntatie en training van nieuwe werknemers gebeuren door informele discussies, is er meer tevredenheid over de collega's. Hoe meer competent mensen in de sheltered employment zijn, hoe minder tevreden ze zijn met hun loon. Wanneer men meer tevreden is over promotie zou men, als ze de kans nog een keer zouden krijgen, er weer voor kiezen om hun baan te nemen. Tevredenheid over promoties is hoger wanneer verstandelijk gehandicapten een formele training hebben gehad. Waarschijnlijk omdat daarin duidelijk is gemaakt wat hun mogelijkheden zijn. Degenen die downward mobility ervaren (het werken in een mindere baan dan waar al in is gewerkt) zijn minder tevreden over hun taken en collega's dan diegenen die dit niet ervaren hebben (Setzler, 1984).

Het tevreden of niet tevreden zijn over het werk, of over verschillende aspecten van het werk, heeft invloed op het leven van verstandelijk gehandicapten.

Diegenen die meer tevreden zijn met hun collega's, zijn meer tevreden met het leven in het algemeen, hebben meer zelfvertrouwen, zijn meer optimistisch over de toekomst en vinden hun huisgenoten aardiger dan diegenen die minder tevreden zijn over hun collega's. Wat betreft promoties, zijn diegenen die meer tevreden hierover zijn optimistischer over de toekomst. Diegenen die meer tevreden zijn over hun werk, zijn ook zelfverzekerder en hebben meer plezier in de activiteiten die zij in hun vrije tijd ondernemen (Setzler, 1984).

In de tijd kan de attitude van verstandelijk gehandicapten over het werk veranderen. Test, Carver, Ewers, Haddad & Person (2000) deden onderzoek bij 32 respondenten die voornamelijk licht en matig verstandelijk gehandicapt zijn. In de tijd zijn de respondenten consistent tevreden met hun baan (het werk dat ze doen, de gemaakte vriendschappen en het loon), de service ontvangen van de supported employment en hun job coach (op het werk en naast het werk). Er zijn echter ook verschillen in tijd. Veel respondenten geven bij de latere vragenlijst aan meer keuze te hebben in hun baan, wat ook overeenkomt met de ontwikkelingen in die tijd. Ook de rol van de job coach verandert: deze is later niet meer verantwoordelijk voor het leren van de baan, maar meer voor sociale factoren. De prioriteiten van de respondenten wat betreft werk, geld en vriendschap veranderen: er is later meer focus op geld, wat wellicht verklaard kan worden door de veranderende lifestyle van de respondenten. Het kan zijn dat, hoe langer respondenten werken, hoe meer zij zich bewust zijn van mogelijkheden voor een andere carrière en hogere lonen en dat ze hierdoor minder tevreden zijn met het minimum en meer de mogelijkheden gaan verkennen.

### **2.3 Meetinstrument werktevredenheid**

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de eerste subvraag:

*Welke instrumenten/theorieën zijn er voor het meten van werktevredenheid en welk van deze is het best toepasbaar bij het afnemen van onderzoek bij verstandelijk gehandicapten?*

Er zijn veel instrumenten voor het meten van werktevredenheid bij de gewone bevolking ontwikkeld. Omdat er niet genoeg beschikking is over tijd en middelen



om alle meetinstrumenten voor werktevredenheid tegen elkaar af te wegen en dit, door de grote hoeveelheden meetinstrumenten, ook vrijwel onmogelijk is, is er een selectie gemaakt en zijn er alleen meetinstrumenten gekozen die, in de ogen van de onderzoeker, het meest belangrijk zijn. Er is een keuze gemaakt op basis van een meta-analytisch onderzoek, gedaan door Van Saane, Sluiter, Verbeek & Frings-Dresen (2003). In deze paragraaf zal eerst het onderzoek van Van Saane et al. (2003) beschreven worden en vervolgens zullen enkele meetinstrumenten beschreven en geanalyseerd worden.

### **2.3.1 Meta-analytisch onderzoek**

Van Saane, Sluiter, Verbeek & Frings-Dresen (2003) doen een studie naar meetinstrumenten die in artikelen verschijnen tussen 1988 en 2001. Met behulp van zoekmachines en literatuurverwijzingen binnen artikelen komen zij tot een groot aantal meetinstrumenten voor werktevredenheid. Vervolgens selecteren zij hieruit een aantal die voldoen aan een aantal criteria. De criteria die zij stellen zijn:

- Er moet een internal consistency coëfficiënt van 0.8 of hoger zijn voor de gehele schaal of, wanneer niet gegeven voor de hele schaal, de losse subschalen.
- Er moet een test-retest coëfficiënt zijn van 0.7 of hoger voor de gehele schaal of, wanneer niet gegeven voor de gehele schaal, er moet een test-retest range zijn van 0.7 of hoger.
- De convergent validity of de subscale correlation range moet minimaal 0.5 zijn.
- De discriminant validity moet 0.5 of minder zijn.
- Voor de content validity wordt een aantal factoren van werktevredenheid gezocht. Het meetinstrument moet uiteindelijk minimaal vier van deze elf factoren bevatten.

Er is een zevental meetinstrumenten die aan deze eisen voldoen. Een aantal van deze instrumenten is voor een specifieke doelgroep bedoeld. Deze instrumenten niet meegerekend blijven de volgende instrumenten over die aan deze eisen voldoen:

- The Job in General Scale. Dit is een onderdeel van de Job Descriptive Index. Omdat dit meetinstrument meer een extra onderdeel is van de Job Descriptive Index en minder een op zichzelf staand meetinstrument en omdat dit meetinstrument meer bedoeld is om algehele werktevredenheid te meten en niet de verschillende facetten (Spector, 1997), is er voor gekozen dit meetinstrument niet te analyseren.
- Andrews and Withey Job Satisfaction Questionnaire (AWJSS).
- Job Satisfaction Survey (JSS).

Verder is er ook voor gekozen de Job Descriptive Index (JDI) en de Minnesota Satisfaction questionnaire (MSQ) te analyseren, omdat beide instrumenten erg vaak gebruikt worden bij onderzoek naar werktevredenheid (Spector, 1997). Ook zal de Indiana Job Satisfaction Survey (IJSS) geanalyseerd worden, omdat dit een meetinstrument voor werktevredenheid is dat speciaal is ontwikkeld voor verstandelijk gehandicapten.

### **2.3.2 Beschrijving meetinstrumenten werktevredenheid**

#### Andrews and Withey Job Satisfaction Questionnaire (AWJSS)

Dit is een vijf-itemschaal die gemeten wordt op een zevenpuntsschaal. Rentsch & Steel (1992) testen deze schaal op construct en concurrent validity. Ze vergelijken de AWJSS met de JDI en MSQ. Ze vinden daarbij correlaties van 0.70 en een internal validity van 0.81. Zij concluderen dat het instrument redelijk betrouwbaar en valide is.

De AWJSS is een onderdeel van een grote vragenlijst naar tevredenheid over het leven, het is niet een meetinstrument dat speciaal ontworpen is voor het meten van werktevredenheid. Dit meetinstrument naar algehele tevredenheid over het leven is te vinden in Andrews & Withey uit 1976. Naast Rentsch en Steel is er geen onderzoek gevonden dat het meetinstrument voor werktevredenheid van Andrews en Withey gebruikt.

#### Job Satisfaction Survey (JSS)

De JSS is ontwikkeld door Spector (1985). Het instrument is in eerste instantie ontwikkeld voor de 'Human Service Employee', maar Spector geeft aan dat het ook voor andere groepen bruikbaar is. De JSS bestaat uit negen aspecten, die allemaal met vier items worden gemeten. Deze negen aspecten zijn: pay (loon), promotional opportunities (mogelijkheden tot promotie), fringe benefits (toegevoegde waarde), contingent rewards (appreciation and recognition) (bijkomende beloningen), supervision (supervisie), co-workers (collega's), nature of work itself (werk zelf), communication (communicatie) en work conditions (werkcondities). De antwoordmogelijkheden bestaan uit een zespuntsschaal die gaat van disagree very much tot en met agree very much (Spector, 1985). De totale score wordt berekend door de items bij elkaar op te tellen (Spector, 1997). De betrouwbaarheid van alle aspecten is hoger dan 0.5 en de totale betrouwbaarheid is 0.91. De test-retest reliability is tussen de 0.37 en 0.74 en voor de totale schaal 0.71. Tussen de voor- en nameting zit 18 maanden en er zijn in die tijd veel organisatorische veranderingen geweest. Deze test-retest gegevens komen echter maar van 43 respondenten. Om discriminant en convergent validiteit te berekenen is er vergeleken met de JDI. De validiteit tussen dezelfde subschalen is van 0.61 t/m 0.80 en deze zijn allemaal hoger dan de validiteit tussen de verschillende subschalen. Het Contingent Reward aspect vormt geen duidelijke factor. De items van dit aspect bij andere aspecten voegen heeft echter weinig effect op de interne consistentie van de schalen.

#### Job Descriptive Index (JDI)

De JDI is waarschijnlijk het meest gebruikte meetinstrument voor werktevredenheid (Spector, 1997). De JDI kent vijf aspecten van werktevredenheid: work (werk), pay (loon), promotion (promotie), supervision (supervisie) en co-workers (collega's). Elk aspect wordt gemeten met een aantal bijvoeglijke naamwoorden of korte zinnen. De respondenten moeten aangeven of zij vinden dat het bijvoeglijke naamwoord of de korte zin bij het aspect hoort door een 'Y(es)' in te vullen als zij vinden dat het er wel bij hoort, een 'N(o)' in te vullen als zij vinden dat het er niet bij hoort en een '?' in te vullen als zij geen keuze kunnen maken. De JDI bestaat uit 72 items, waarvan pay en promotion beide negen items hebben en de andere schalen allemaal 18. Het voordeel van de JDI is dat deze makkelijk te begrijpen is. De auteurs hebben onderzoek met de JDI gedaan bij fourth grades en iedereen die Engels kan lezen, kan de JDI invullen (Smith, Kendall & Hulin, 1969).

De interne consistentie van alle schalen is boven de 0.80. Er is één test-retest uitgevoerd, met een periode van drie jaar, waarbij de scores tussen de 0.45 en 0.75 liggen, wat de auteurs laag noemen en zij zeggen dat hun instrument meer beïnvloed wordt door de situatie en niet stabiel is in de tijd. De JDI correleert tussen de 0.7 en 0.8 met andere instrumenten. Welke instrumenten dit zijn wordt niet genoemd. De correlatie tussen de verschillende schalen is hoog, maar de auteurs besluiten wel de vijf schalen te gebruiken, omdat ze verschillende dingen meten (Smith, Kendall & Hulin, 1969).

Kinicki, Schriesheim, McKee-Ryan & Carson (2002) doen een meta-analyse naar studies over de JDI. Zij komen tot de conclusie dat de construct validity wordt ondersteund. Ook concluderen zij met behulp van test-retest betrouwbaarheidsscores dat werktevredenheid een dynamisch begrip is dat gevoelig is voor tijd. Hoewel de resultaten positief zijn, is er een grote method en error variance en de auteurs suggereren dat de Minnesota Satisfaction questionnaire wellicht een beter instrument is. De auteurs kaarten ook nog aan dat de vragenlijst redelijk lang is, wat waarschijnlijk komt doordat de JDI een driepuntsschaal gebruikt. Verder hebben Cook, Hepworth, Wall & Warr (1981) als commentaar op deze schaal dat het maar één intrinsieke dimensie heeft en sommige items wat ongebruikelijk zijn in andere contexten.

#### Minnesota Satisfaction questionnaire (MSQ)

Veel over deze vragenlijst is niet bekend, omdat het artikel waarin deze vragenlijst wordt uitgewerkt niet in Nederland verkrijgbaar is. Wat over deze vragenlijst bekend is, is daarom uit andere bronnen gehaald.

De MSQ bestaat uit twintig aspecten, waarvan de meesten veel specifieker zijn dan andere vragenlijsten, hoewel de meeste aspecten wel te vinden zijn in andere vragenlijsten. De MSQ is verkrijgbaar in een korte en een lange vorm, waarbij de korte vorm de 20 aspecten meet met één item per aspect en de lange vorm vijf items per aspect meet (Spector, 1997).

#### Indiana Job Satisfaction Survey (IJSS)

Dit meetinstrument is speciaal ontwikkeld om af te nemen bij verstandelijk gehandicapten. De IJSS kent 32 items op zes subschalen: general satisfaction, pay, advancement and security, supervision, co-workers & how I feel on this job. Het is ontwikkeld door Bond in 1992 door gebruik te maken van goede vragenlijsten over werktevredenheid die al bestaan (Resnick & Bond, 2001). Het manuscript van Bond waarin de vragenlijst is ontwikkeld, is echter niet gepubliceerd en daarom niet verkrijgbaar. Ook is er niet veel geschreven over dit meetinstrument en het is niet bekend hoe dit meetinstrument er precies uit moet zien. Wel concluderen Resnick en Bond (2001) dat het instrument relatief kort is, makkelijk te gebruiken is en een goede face validity heeft. Zij geven aan dat er construct validity is, omdat zij een verband aantonen tussen de IJSS en Job Tenure (hoe lang men blijft werken). Wel geven zij aan dat het meetinstrument, ondanks dat het erg kort is, wellicht nog steeds te lang is voor afname bij verstandelijk gehandicapten. Daarom doen zij een voorstel voor het gebruiken van alleen een deel van het meetinstrument.

## **2.4 Problemen bij onderzoek bij verstandelijk gehandicapten**

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de tweede subvraag:

*Welke eisen/kenmerken zijn er voor interviewen van verstandelijk gehandicapten?*

Heal en Sigelman (1995) geven aan dat de validiteit van een interview erg afhangt van de format dat gebruikt wordt voor de vragen. Om een geschikt format te kiezen zullen eerst de problemen die zich voordoen bij het afnemen van vragenlijsten bij verstandelijk gehandicapten en de oplossingen die geboden worden, bepaald moeten worden. Finlay en Lyons (2001) hebben in een meta-analyse gekeken naar de problemen die er zijn bij het interviewen en bij het afnemen van selfreport vragenlijsten bij verstandelijk gehandicapten. Deze meta-analyse is als uitgangspunt genomen bij het verzamelen van problemen die zich voordoen bij het afnemen van vragenlijsten bij verstandelijk gehandicapten. In deze paragraaf zullen deze problemen beschreven worden. Net als in het artikel van Finlay en Lyons zal een onderscheid gemaakt worden in problemen bij de inhoud van de vragen, de verwoording van de vragen, de manier van antwoorden en de psychometric properties. Ten slotte zullen nog enkele algemene tips gegeven worden.

### **2.4.1 Inhoud van de vragen**

Veel verstandelijk gehandicapten vinden het lastig om vragen over tijd of vragen die een hoeveelheid of graad bevatten te beantwoorden en zijn meer georiënteerd op het heden (Booth & Booth, 1994). Dit roept ook problemen op bij het gebruik van Likert schalen en veel onderzoekers gebruiken daarom visuele hulpmiddelen (Finlay & Lyons, 2001), maar Sigelman, Schoenrok, Winer, Spanhel, Hromas, Martin, Budd & Bensberg (1981A) geven aan dat verstandelijk gehandicapten deze vragen ook niet kunnen beantwoorden wanneer er plaatjes worden gebruikt. Als oplossing voor het beantwoorden van vragen over tijd, gebruiken verscheidene onderzoekers belangrijke gebeurtenissen in het leven van de respondent. Deze worden gebruikt om de tijd aan te duiden (Booth & Booth, 1994). Deze belangrijke gebeurtenissen zijn gevraagd bij anderen dan bij verstandelijk gehandicapten (Finlay & Lyons, 2001).

Verstandelijk gehandicapten hebben er vaak problemen mee om directe vergelijkingen te maken en daarom is het beter om maar naar één element tegelijk te vragen (Biklen & Moseley, 1988).

Veel verstandelijk gehandicapten vinden het moeilijk om in te schatten hoe anderen over hen denken (Szivos-Bach, 1993). Dit heeft een hoog level van sociaal begrijpen nodig, omdat de respondent moet inschatten wat de emoties, attitudes of beliefs van die andere persoon over zichzelf zijn. Veel verstandelijk gehandicapten hebben dit hoge level van sociaal begrijpen niet (Finlay & Lyons, 2001).

Het begrijpen en evalueren van abstracte concepten is voor verstandelijk gehandicapten veel moeilijker dan het begrijpen en evalueren van specifieke activiteiten of evenementen (Booth & Booth, 1994). Ook vinden sommige verstandelijk gehandicapten het moeilijker om vragen over emoties te beantwoorden dan vragen over concrete situaties, zoals vragen over dingen, mensen (Booth & Booth, 1994), activiteiten en vragen over feiten in het algemeen (Sigelman, Winer & Schoenrock, 1982A).

Sommige verstandelijk gehandicapten hebben er problemen mee wanneer vragen verwijzen naar het verstandelijk gehandicapt zijn of wanneer zij hun eigen problemen moeten aanduiden (Finlay & Lyons, 2001). Uit een onderzoek van Finlay & Lyons (1998) blijkt dat wanneer verstandelijk gehandicapten zichzelf spontaan moeten beschrijven ze zich niet 'learning disabled' noemden, terwijl bij navraag tweederde deel toegaf 'learning disabled' te zijn.

Het is voor verstandelijk gehandicapten moeilijk vragen te beantwoorden waarbij de aanduiding 'in het algemeen' wordt gebruikt, omdat veel verstandelijk gehandicapten moeite hebben met generaliseren en abstract nadenken (Zetlin, Heriot & Turner, 1985). Ook ontstaan er problemen wanneer een respondent de termen, ook al lijken ze heel duidelijk, als meer algemeen of meer gelimiteerd opvat dan de onderzoeker bedoelt. Dit probleem doet zich bij de 'normale' bevolking al voor, maar lijkt nog groter wanneer de respondent zich in een totaal andere levenssituatie bevindt dan de interviewer, zoals bij verstandelijk gehandicapten (Finlay & Lyons, 2001). De verstandelijk gehandicapte kan zich met andere mensen vergelijken dan bijvoorbeeld de interviewer, of de staf van een huis en zo tot een andere definitie van 'in het algemeen' komen. Dit verklaart ook bepaalde verschillen die zich vaak voordoen tussen antwoorden van verstandelijk gehandicapten en anderen over hetzelfde onderwerp (Stancliffe, 1995). Wanneer de interviewer duidelijk door hem vastgestelde definities wil onderzoeken kan dit een probleem zijn. Wanneer de interviewer echter meer geïnteresseerd is in de mening van de respondent is dit geen probleem. Maar ook in het laatste geval is het noodzakelijk door te vragen om te kijken of de respondent de vraag heeft begrepen (Finlay & Lyons, 2001).

Bij het afnemen van nieuwe vragenlijsten doen zich ook problemen voor. Zo kunnen er vragen zijn waarbij de respondent zich op een voor hem niet bekende manier moet voorstellen (Finlay & Lyons, 2001). Hier wordt ook een aantal oplossingen voor aangeboden. Het meetinstrument moet door meerdere judges beoordeeld worden om te kijken of het construct alle relevante facetten meet en alle niet-relevante facetten niet meet. Initiële items en instructie kunnen tot stand gebracht worden door experts of door pilotstudys bij verstandelijk gehandicapten. Het is hierbij belangrijk om de doelgroep duidelijk te stellen, omdat er een verschil kan zitten tussen de verschillende gradaties van verstandelijk gehandicapten (Finlay & Lyons, 2001; Flynn, 1986).

Vragen die gevoelige inhoud of taboeonderwerpen behandelen, zorgen voor veel error en bias bij verstandelijk gehandicapten. Dit gebeurt vooral wanneer de respondenten veel worden begeleid door professionals en zij bang zijn dat hun antwoorden doorgespeeld zullen worden naar de professionals. (Bercovici, 1981). Sociaal wenselijke antwoorden zorgen dan voor bias (Shaw & Budd, 1982; Voelker, Shore, Brown-More, Hill, Miller & Perry, 1990). Hier worden als oplossingen voor geboden dat aan de respondenten expliciet wordt vermeld dat

de informatie niet wordt doorgespeeld naar hun begeleiders, het aan de respondent vragen wat anderen zouden doen (Flynn, 1986), het gebruik maken van open vragen 'conversational styles' en het duidelijk maken dat de respondent niet beoordeeld wordt en dat er geen goede of foute antwoorden zijn (Wyngaarden, 1981). Wyngaarden (1981) gebruikt, om te zorgen dat respondenten niet sociaal wenselijk antwoorden, waar mogelijk simpel geformuleerde open vragen. Ook let hij erop dat er geen suggestieve vragen worden gesteld en moedigt hij de respondenten aan in eigen woorden te antwoorden. Het stellen van vragen die misschien 'upsetting' lijken, gebeurt in het midden of aan het eind van het interview, omdat de respondent dan wat meer ontspannen is. Aan het begin worden persoonlijke vragen gesteld en soms wordt de vragenlijst aan de respondent getoond, om zo een vertrouwelijke atmosfeer te scheppen. Booth & Booth (1994) geven aan dat het belangrijk is een vertrouwelijke band op te bouwen met de respondent, om zo betere conversaties te krijgen en meer betrouwbaarheid en validiteit. Het is belangrijk om veel tijd door te brengen met de respondent. Zij hebben het hier over diepte-interviews waarbij gevoelige informatie achterhaald moet worden.

#### **2.4.2 Verwoording van de vragen**

Veel verstandelijk gehandicapten hebben problemen met het gebruik van ingewikkelde zinnen (McConkey, Morris & Purcell, 1999) of ingewikkelde woorden. Ook woorden als 'wish' en 'prefer' worden door verstandelijk gehandicapten als ingewikkeld gezien (Wyngaarden, 1981). Wanneer verstandelijk gehandicapten de vraag niet snappen, ontstaat er vaak bias, waarbij acquiescence (het standaard ja antwoorden, ongeacht wat de vraag is) of nee-zeggen (het standaard nee antwoorden, ongeacht wat de vraag is) ontstaat. De respondent antwoordt dan in de richting die sociaal wenselijk lijkt, op basis van de ervaringen met het onderwerp (Shaw & Budd, 1982). Om te zorgen dat verstandelijk gehandicapten niet bang zijn dat ze vragen niet kunnen beantwoorden, begint Wyngaarden (1981) eerst met het stellen van simpele vragen, zodat de respondenten op hun gemak gesteld zijn.

Een vraag die negatief gesteld wordt, of in het algemeen het gebruik van een woord dat of zinsnede die de betekenis van een zin verandert, is voor veel verstandelijk gehandicapten een probleem (Wehmeyer, 1994). Het is daarom beter om positief geformuleerde vragen te gebruiken. Ook is het belangrijk om woorden te gebruiken die de respondent in het dagelijks leven tegenkomt (Finlay & Lyons, 2001).

Het gebruiken van de passieve tijd is moeilijker dan het gebruiken van de actieve tijd en dit kan bij verstandelijk gehandicapten een extra groot probleem zijn (Finlay & Lyons, 2001).

Wanneer voorbeelden worden gegeven, kunnen verstandelijk gehandicapten deze voorbeelden als antwoord gaan noemen (Sigelman et al., 1981A; Sigelman, Budd, Winer, Schoenrok & Martin, 1982B). Ook heeft het geven van voorbeelden geen invloed op responsiveness bij open vragen (Sigelman et al., 1982B).

### **2.4.3 De manier van antwoorden**

Het kunnen beantwoorden van de vragen is vaak gerelateerd aan het IQ (Sigelman, Schoenrock, Spanhel, Hromas, Winer, Budd & Martin, 1980).

Verstandelijk gehandicapten hebben vaak de neiging tot acquiescence en dit is vaak gerelateerd aan IQ, waarbij mensen met een lager IQ meer de neiging tot acquiescence hebben (Sigelman et al., 1980; 1981A; Sigelman, Budd, Spanhel & Schoenrok, 1981B; Gudjonsson, 1990). Shaw en Budd (1982) concluderen dat de richting van acquiescence vaak het sociaal wenselijke antwoord is. Sigelman et al. (1981B) vinden in hun onderzoek echter bijna geen standaard nee-zeggen. Oplossingen voor dit probleem (acquiescence) zijn het gebruiken van een ander soort vragen in plaats van ja/nee-vragen (Sigelman et al., 1981B), het gebruik maken van screenvragen, om zo de respondenten die een neiging tot acquiescence hebben uit het onderzoek te halen (Sigelman et al., 1981A; 1981B), zorgen dat de vragen duidelijk zijn en een 'weet niet'-optie toevoegen (Finlay & Lyons, 2001), doorvragen, zodat duidelijk is waar de statements vandaan komen (Zetlin et al., 1985) en wanneer reverse wording wordt gebruikt de respondent erop wijzen dat dit wordt gebruikt en vertellen dat zijn/haar antwoord dus niet fout hoeft te zijn (Finlay & Lyons, 2001.) Sigelman et al. (1981B) suggereren dat acquiescence vooral voorkomt wanneer de vraag niet wordt begrepen of wanneer het goede antwoord niet gevonden kan worden. Ook zeggen zij dat het voor sommigen een automatische antwoordtechniek is en door weer anderen gebruikt wordt om sociaal wenselijke antwoorden te geven.

Rapley & Antaki (1996) geven een kritische blik op acquiescence door een inhoudsanalyse van interviews met verstandelijk gehandicapten te houden. Zij concluderen hieruit dat verstandelijk gehandicapten niet simpel een neiging tot acquiescence hebben, maar dat het afhankelijk is van de manier waarop de vragen gesteld zijn en van de omgeving. Dit artikel wordt echter veel minder gebruikt door onderzoekers dan de vele werken van Sigelman, wat suggereert dat de werken van Sigelman meer geaccepteerd worden dan het werk van Rapley & Antaki.

Bij verstandelijk gehandicapten wordt vaak verbaal onderzoek afgenomen, omdat de ernstige verstandelijk gehandicapten vaak niet kunnen lezen en schrijven (Sigelman et al., 1981A; Reynolds, 1979). Het verbaal afnemen van multiplechoice-vragen bij de normale bevolking is vaak al moeilijk en dit kan extra problemen opleveren bij verstandelijk gehandicapten, omdat de vraag erg lang wordt (Sigelman et al., 1982A), er veel onthouden moet worden (Reynolds, 1979), het bijna niet voorkomt in het spreken in het dagelijks leven (Sigelman et al., 1982A) en het antwoord in één van de categorieën moet passen, terwijl de antwoorden die de verstandelijk gehandicapten geven niet altijd overeen komen met één van de categorieën (Zetlin et al., 1985), of dat nagekeken moet worden of de respondent alle antwoordcategorieën snapt (Smyley & Ellsworth, 1997). Veel verstandelijk gehandicapten snappen multiplechoice-vragen niet (Wynngaarden, 1981). Het is daarom niet verstandig om multiplechoice-vragen bij verstandelijk gehandicapten te gebruiken en als ze gebruikt worden, is het noodzakelijk om de antwoorden na te gaan door bijvoorbeeld om voorbeelden te vragen (Smith & McCarthy, 1996) of na te gaan in hoeverre de antwoorden valide zijn, wat Sigelman et al. (1981A;1981B) ook al voorstellen met betrekking tot acquiescence. Ook kan de vraag opgebroken worden in twee vragen, waarbij twee opties in een of/of-formaat worden aangeboden en vervolgens wordt gevraagd of de respondent het heel erg of een beetje erg vindt (Rybolt, 1969).

Sigelman et al. (1981B) concluderen dat multiplechoice-vragen, waarbij gebruikt wordt gemaakt van korte vragen waarbij vaak tussen vier woorden gekozen moet worden, een hoge responsiveness hebben zonder een erg lage validiteit.

Open vragen kunnen zorgen voor een lage responsiveness, zij kunnen door weinig mensen beantwoord worden (Sigelman et al., 1981B; Sigelman, Budd, Spanhel & Schoenrock, 1981C). Het doorvragen op open vragen verhoogt de responsiveness niet (Sigelman et al., 1982B). Wanneer aan de bovenstaande eisen van hoe zinnen en concepten in elkaar moeten zitten wordt voldaan, kunnen open vragen echter door veel verstandelijk gehandicapten wel beantwoord worden en er is ook al succesvol onderzoek gedaan met open vragen (Finlay & Lyons, 2001). Ook het gebruiken van plaatjes als prikkel (prompt) bij mensen die moeite hebben met verbale vragen kan helpen in een conversatieachtig interview (Rodgers, 1999). Het gebruik van open vragen is vooral handig wanneer de onderzoeker niet kan weten wat hij moet vragen. Er komen dan aspecten naar boven die anders niet opgemerkt waren (Bercovici, 1981) en open vragen kunnen dan gebruikt worden als exploratieve studie (Taylor & Bogdan, 1981). Flynn (1986) concludeert uit haar onderzoek dat verstandelijk gehandicapten die in hun eigen huis wonen open vragen kunnen beantwoorden.

Het gebruik van plaatjes kan de responsiveness en het begrijpen van de vraag verhogen (Sigelman et al., 1982B). Plaatjes hebben bij verstandelijk gehandicapten een groter voordeel dan bij niet-verstandelijk gehandicapten (Cherry, Applegate & Reese, 2002). Wanneer plaatjes minder concrete concepten of heel subtiele distincties uitbeelden, zijn zij minder nuttig (Sigelman et al., 1981B).

Sigelman et al. (1982B) vinden in hun onderzoek een responsiveness van 100% bij multiplechoice-vragen met plaatjes. Zij noemen verbale multiplechoice-vragen en multiplechoice-vragen met een plaatje een waarschijnlijk nuttig alternatief voor open vragen.

Sigelman heeft, samen met anderen, veel onderzoek gedaan naar welke soort antwoordmogelijkheden het best bruikbaar is bij verstandelijk gehandicapten. Hier zal een korte opsomming gegeven worden van de conclusies waartoe zij zijn gekomen.

In een onderzoek waarin Sigelman et al. (1981A) verschillende soorten vraag- en antwoordmogelijkheden uitproberen, komen zij tot de conclusie dat wanneer de keuze gemaakt kan worden uit een plaatje de responsiveness het hoogst is, vervolgens verbale ja/nee-vragen over activiteiten, daarna verbale ja/nee-vragen over subjectieve onderwerpen, vervolgens verbale of/of-vragen, daarna verbale multiplechoice-vragen en ten slotte open vragen. Verder concluderen zij dat de plaatjes en de subjectieve ja/nee-vragen een lage consistency hebben. Wat betreft validiteit is er veel acquiescence en een neiging tot het kiezen van de laatste optie bij of/of-vragen. De verbale multiplechoice-vragen hebben ook een lichte neiging tot het kiezen van de laatste optie. Het kiezen van een plaatje heeft een hoge responsiveness en validiteit. Multiplechoice-vragen over kwantitatieve concepten hebben veel betrouwbaarheids- en validiteitsproblemen; vaak wordt de laatste optie gekozen.

Sigelman et al. (1981A) noemen multiplechoice met discrete vragen en open vragen die om één antwoord vragen veelbelovend. Zij concluderen het meest tevreden te zijn met of/of-vragen, deze hebben een hoge betrouwbaarheid en



validiteit zonder dat de responsivens erg laag is. Wehmeyer (1994) concludeert echter dat of/of-vragen erg onbetrouwbaar zijn over tijd (Sigelman et al. doen geen test-retest onderzoek). Wehmeyer geeft als verklaring hiervoor dat de of/of-vragen waarschijnlijk moeilijk te begrijpen zijn, omdat ze vaak maar met één woord verschillen en bovendien wordt aangegeven dat het waarschijnlijk moeilijker is om negatief geformuleerde items te begrijpen. De response bias komt dan doordat zij de vragen niet begrijpen. Zij doen als voorstel om in plaats van het vervangen van ja/nee-vragen door of/of-vragen, plaatjes toe te voegen. Sigelman et al. (1982A) concluderen dat verstandelijk gehandicapten over het algemeen ja/nee-vragen en vragen met plaatjes kunnen beantwoorden. Het beantwoorden van of/of-vragen gaat gemiddeld en het beantwoorden van open vragen en multiple choice vragen gaat het lastigst.

Sigelman et al. (1981C) concluderen dat of/of-vragen een iets minder grote responsivens, een iets grotere overeenkomst met andere respondenten en veel grotere consistency of response hebben dan ja/nee-vragen, hoewel er een kleine bias is voor de laatste optie bij of/of-vragen. Het toevoegen van plaatjes aan de of/of-vragen verhoogt de responsivens en verhoogt de validiteit. De of/of-vragen met plaatjes hebben geen teken van response bias. Zij geven hier als verklaring voor dat er niet zo veel kortetermijngeheugen nodig is om allebei de antwoorden te onthouden.

Verstandelijk gehandicapten kunnen antwoorden geven die irrelevant lijken, ze kunnen op een onderwerp terug blijven keren waar ze op dat moment mee zitten, wat in hun agenda zit (Zetlin et al., 1985). Dit hoeft niet te betekenen dat de respondent de vraag niet snapt, het kan ook zijn dat de respondent het moeilijk vindt om een onderwerp los te laten (Dempster & Corkill, 1999) of dat de interviewer te snel gaat voor de respondent (Finlay & Lyons, 2001). Verstandelijk gehandicapten vinden het moeilijker dan mensen die niet verstandelijk gehandicapt zijn om hun aandacht op relevante dingen te houden en zijn meer afgeleid door het aanwezig zijn van niet-relevante informatie (Dempster & Corkill, 1999). In een dergelijk geval moet de vraag later altijd herhaald worden. Sigelman et al. (1981A) concluderen dat wanneer een vraag tweemaal gesteld wordt, de responsivens hoger is.

#### **2.4.4 Psychometric properties**

Hoewel veel onderzoekers bij de ontwikkeling van een nieuw of aangepast meetinstrument veel op de betrouwbaarheid van een meetinstrument letten, moet de validiteit niet vergeten worden. Een meer rigoureuze aanpak bij het ontwikkelen van nieuwe meetinstrumenten zal veel interpretatieproblemen tegengaan (Finlay & Lyons, 2001).

Ook is het gevaarlijk om criteria te hebben voor de mensen bij wie onderzoek afgenomen wordt, zoals de communicatieve vaardigheden. Er bestaat zo het gevaar dat het instrument alleen maar valide en betrouwbaar is, juist omdat er gebruik gemaakt is van een bepaalde groep met de beste communicatieve vaardigheden (Finlay & Lyons, 2001). Sigelman et al. (1982B) geven aan dat valide informatie van weinig respondenten verkozen moet worden boven invalide informatie van veel mensen.

### **2.4.5 Algemene tips**

Enkele onderzoekers geven een aantal algemene praktische tips op basis van de problemen die zij gevonden hebben. Deze tips zijn:

- Er moet genoeg tijd uitgetrokken worden voor interviews (Finlay & Lyons, 2001).
- Het is vaak handig om na te gaan of de respondent de vraag begrepen heeft en wanneer dit niet zo is, op zoek te gaan naar een manier waarop de respondent de vraag wel begrijpt. Soms zal het ook niet mogelijk zijn een consistent, scorend antwoord te krijgen (Finlay & Lyons, 2001).
- Een interview moet ook een optie voor missing of uncodable antwoorden hebben, zodat de interviewer niet elke vraag hoeft in te vullen. Zo zullen ja/nee-vragen de optie 'weet niet' moeten bevatten (Finlay & Lyons, 2001).
- Het is handig om het interview op tape op te nemen, om zo na te gaan of de vraag goed is gesteld en omdat de respondent misschien niet goed te verstaan is op het moment van interview door onduidelijk spreken (Finlay & Lyons, 2001).
- De interviewer moet geduldig zijn, anders wordt de verstandelijk gehandicapte bang en antwoordt hij/zij minder (Wyngaarden, 1981).
- De interviewer moet attentie geven tijdens een interview en direct na het interview notes maken (Flynn, 1986).

## Hoofdstuk 3: Verantwoording vragenlijst

In het vorige hoofdstuk is de theorie over werktevredenheid en over problemen bij het afnemen van vragenlijsten bij verstandelijk gehandicapten uiteengezet. In dit hoofdstuk wordt deze theorie toegepast. Eerst wordt bekeken welk meetinstrument het meest geschikt is voor dit onderzoek (paragraaf 3.1) en welke manier van antwoorden daarvoor het meest geschikt is (paragraaf 3.2). Vervolgens wordt uiteengezet welke eisen voor onderzoek bij verstandelijk gehandicapten van toepassing zijn op dit onderzoek (paragraaf 3.3). Ten slotte worden het gekozen meetinstrument en de van toepassing zijnde eisen tegen elkaar uitgezet (paragraaf 3.4), waaruit een nieuw meetinstrument ontstaat om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten (paragraaf 3.5).

### 3.1 Meetinstrument

In het vorige hoofdstuk zijn verschillende instrumenten om werktevredenheid te meten beschreven. Er is voor gekozen in dit onderzoek de JSS van Spector te gebruiken. Dit meetinstrument lijkt betrouwbaar en valide en dit meetinstrument is volgens de auteur zelf vrij te gebruiken, wanneer het gebruikt wordt voor niet-commerciële onderwijs- en onderzoeksdoeleinden (Spector, 1997). Dit meetinstrument is boven de andere geanalyseerde meetinstrumenten verkozen, omdat de andere meetinstrumenten minder geschikt leken om onderstaande redenen.

Over de MSQ en de IJSS is te weinig informatie beschikbaar om hiermee te kunnen werken. Op de JDI is, ondanks dat deze het meest wordt gebruikt door onderzoekers, veel kritiek. Het voldoet niet aan de eisen van Van Saane et al. (2003) en Cook et al. (1981) verkiezen de MSQ boven de JDI. Bovendien zit er copyright op dit meetinstrument, wat inhoudt dat er betaald moet worden om het meetinstrument te gebruiken. Verder is ook de AWJSS niet gekozen, omdat dit meetinstrument niet specifiek is ontworpen voor het meten van werktevredenheid en omdat dit meetinstrument nog niet vaak wordt gebruikt voor onderzoeken.

Naast het gebruik van de JSS is er ook voor gekozen een single-item meetinstrument te gebruiken. Hiermee wordt met één vraag gevraagd naar de werktevredenheid. Dit single-item kan gebruikt worden om te vergelijken met de JSS en om een algemeen beeld te krijgen van de werktevredenheid. Het single item dat gebruikt gaat worden, is de vraag: 'Overall, how satisfied are you with your job', waarbij de respondent kan scoren op een vijfpuntsschaal. Bij een review naar algemene instrumenten voor het meten van werktevredenheid, kwamen Scarpello en Campbell (1983) tot de conclusie dat dit item de beste globale manier is om werktevredenheid te meten.

### 3.2 Manier van antwoorden

Bij de oorspronkelijke JSS moeten de respondenten antwoorden op een zespunts Likert schaal. Het blijkt echter dat verstandelijk gehandicapten moeite hebben met vragen die een hoeveelheid, tijd of graad bevatten en daarmee ook met een

Likert schaal. De manier van antwoorden op deze vragenlijst moet dus aangepast worden.

Er zijn verschillende formats van antwoorden, elk met voor- en nadelen. Deze zijn beschreven in hoofdstuk twee. Op basis van deze voor- en nadelen is er voor gekozen om geen open vragen te gebruiken, omdat met de te ontwikkelen vragenlijst kwantitatieve resultaten behaald willen worden. Het kost een onderzoeker erg veel tijd en werk om van antwoorden op open vragen een kwantitatief resultaat te verkrijgen. Vanwege de grote neiging tot acquiescence is er ook voor gekozen om geen ja/nee-vragen te gebruiken. Dit zou een te groot risico zijn.

Het gebruik van multiplechoice-vragen wordt door veel onderzoekers afgeraden. Sigelman heeft wel goede resultaten geboekt door het gebruiken van multiplechoice-vragen in combinatie met plaatjes. Of/of-vragen zouden ook succesvol kunnen zijn, mits de twee antwoordmogelijkheden niet van elkaar verschillen door één woord.

Er is voor gekozen om de meeste vragen van de JSS te stellen door of/of-vragen, die naar twee verschillende woorden vragen. Er is één soort vraag waarbij er voor gekozen is om multiplechoice-vragen met een plaatje te gebruiken. Dit betreffen de vragen over hoe tevreden men ergens over is. Hieronder valt ook het single item. Hoe tevreden men ergens over is zou omgezet kunnen worden naar of men ergens vrolijk of verdrietig van wordt. Door Simon, Rosen, Grossman & Pratoski (1995) is aangetoond dat verstandelijk gehandicapten deze emotie begrijpen. De plaatjes die gebruikt zijn om vrolijk, neutraal en verdrietig uit te beelden, zijn te zien in bijlage één.

Bij elke vraag is ook de antwoordoptie 'weet niet' toegevoegd, zoals ook aanbevolen wordt bij de algemene opmerkingen in hoofdstuk twee. Deze antwoordoptie kan ingevuld worden wanneer de respondent niet kan antwoorden op de vraag. Deze antwoordoptie zal niet aan de respondenten voorgelegd worden, maar zal als invulmogelijkheid voor de interviewer gebruikt worden.

### **3.3 Eisen voor onderzoek bij verstandelijk gehandicapten**

In het vorige hoofdstuk zijn een aantal problemen beschreven die kunnen voorkomen bij onderzoek bij verstandelijk gehandicapten. De problemen zijn in deze paragraaf omgezet in eisen waaraan een onderzoek bij verstandelijk gehandicapten moet voldoen.

Er zijn een aantal eisen die in dit onderzoek niet van toepassing zijn. Zo is de eis dat er geen vragen over het verstandelijk gehandicapt zijn gesteld mogen worden, in dit onderzoek niet van toepassing. Er zal gevraagd worden naar werktevredenheid en daarbij zal niet naar ziektesymptomen gevraagd worden.

Ook zullen er geen vragen gesteld worden die gevoelige inhoud of taboeonderwerpen bevatten, waardoor de vragenlijst niet aangepast hoeft te worden aan de eisen die er zijn wanneer er naar gevoelige inhoud of taboeonderwerpen wordt gevraagd. Omdat er in dit onderzoek naar de mening van de respondent wordt gevraagd en niet naar van tevoren vastgestelde definities, is het geen probleem om 'in het algemeen' te gebruiken.

Met de overige eisen die in hoofdstuk twee aan de orde zijn gesteld, moet wel rekening gehouden worden.

Vragen zullen uit de vragenlijst verwijderd worden wanneer zij een directe vergelijking bevatten, omdat de vraag zonder de vergelijking niet meer hetzelfde

zal vragen als de vraag met vergelijking. Wanneer een vraag vraagt hoe anderen over iemand denken, zal deze ook uit de vragenlijst verwijderd worden. Er zullen geen negatief gestelde vragen of vragen waarbij één woord of zinsnede de betekenis van een zin verandert, gesteld worden. Er zal altijd gebruik gemaakt worden van actieve in plaats van passieve tijd en er zullen geen voorbeelden gegeven worden. Alle vragen zullen zo simpel mogelijk gesteld worden, zodat ingewikkeld taalgebruik zoveel mogelijk vermeden wordt. Wanneer er abstracte concepten in een vraag zitten, zal geprobeerd worden deze te vervangen door specifieke activiteiten of evenementen of zal geprobeerd worden het abstracte concept uit te leggen door middel van niet-abstracte concepten. Wanneer dit niet mogelijk is zal het abstracte concept vervangen worden door een simpel, eventueel ook abstract, concept, dat vaak in het dagelijks leven wordt gebruikt. Wanneer het abstracte concept al simpel is zal het blijven staan. Wanneer een abstract concept niet vervangen kan worden door een specifieke activiteit of evenement of door een simpel, eventueel ook abstract, concept, zal de vraag uit de vragenlijst verwijderd worden. Een hoeveelheid, tijd of graad wordt zo veel mogelijk uit de vragenlijst verwijderd. Wanneer het niet mogelijk is om dit te verwijderen, omdat dan de essentie van de vraag verloren gaat, is gekeken naar hoe ingewikkeld de hoeveelheid, tijd of graad is. Wanneer deze erg ingewikkeld is, zal deze of versimpeld worden of, wanneer dit niet mogelijk is, zal de vraag verwijderd worden. Wanneer de hoeveelheid, tijd of graad niet te ingewikkeld is zal deze in de vraag blijven. Om te voorkomen dat de respondent zich op een niet bekende manier moet voorstellen, wordt het te ontwikkelen meetinstrument door meerdere judges beoordeeld en zal er een pilotstudy gehouden worden.

### **3.4 Koppeling eisen aan meetinstrument**

Nu zullen de van toepassing zijnde eisen gekoppeld worden aan het meetinstrument, de JSS. Om dit te doen, zal de JSS eerst vertaald worden. Vervolgens zal bekeken worden welke subschalen van de JSS van toepassing zijn in dit onderzoek. Ten slotte kunnen de verschillende vragen aangepast worden, zodat zij voldoen aan de eisen voor onderzoek bij verstandelijk gehandicapten.

#### **3.4.1 Vertaling JSS**

Voordat het meetinstrument aangepast kan worden, zodat het afneembaar is bij verstandelijk gehandicapten, moet het meetinstrument eerst vertaald worden naar het Nederlands. Het meetinstrument is vertaald door de auteur van dit stuk en is eerder al vertaald door een andere studente van de opleiding Toegepaste Communicatiewetenschap. Deze twee vertalingen zijn met elkaar vergeleken en hieruit is een nieuwe vertaling tot stand gekomen. Er is bij de vertaling gelet op backtranslation; alle vertaalde items moeten, wanneer zij weer terugvertaald worden in het Engels, precies dezelfde vertaling krijgen als de oorspronkelijke JSS. Bij de vertaling van de andere studente en bij de uiteindelijke vertaling van het meetinstrument zijn alle reverse-scored items gehercodeerd, zodat het meetinstrument alleen maar uit positief geformuleerde items bestaat. De vertaling van het meetinstrument en het single item en hoe deze tot stand is gekomen, is te lezen in bijlage twee.

### **3.4.2 Gebruikte schalen**

De Job Satisfaction Survey kent verschillende schalen, namelijk loon, mogelijkheden tot promotie (voortaan promotie genoemd), toegevoegde waarde, bijkomende beloningen, supervisie, collega's, werk zelf, communicatie en werkcondities. Deze schalen zijn niet allemaal van toepassing of toepasbaar bij verstandelijk gehandicapten. Er is daarom besloten sommige schalen weg te laten. Er is voor gekozen de schaal toegevoegde waarde weg te laten. Deze schaal meet de toegevoegde waarde die het werk geeft. De toegevoegde waarde is echter een heel abstract begrip, dat moeilijk toe te passen is bij verstandelijk gehandicapten, omdat zij dit waarschijnlijk niet zullen snappen. Het begrip valt misschien uit te leggen met voorbeelden, zoals de hoeveelheid vakantie en dergelijke, maar het geven van voorbeelden aan verstandelijk gehandicapten zal bias veroorzaken.

Ook is er voor gekozen de schaal communicatie weg te laten. Communicatie is ook een erg abstract begrip dat veelomvattend is.

Het instrument dat ontwikkeld zal worden voor het meten van werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten zal dus de schalen loon, promotie, bijkomende beloningen, supervisie, collega's, werk zelf en werkcondities bevatten.

### **3.4.3 Aanpassen items aan eisen**

Er zijn matrices gemaakt waarin de verschillende vragen worden uitgezet tegen de verschillende problemen die onderzoek bij verstandelijk gehandicapten kan hebben.

In elke matrix wordt bekeken of de vragen één of meerdere van de verschillende problemen, zoals genoemd in paragraaf 3.3, bevatten. In de matrices staat een + genoteerd wanneer een item het betreffende probleem heeft en er staat dan ook aangegeven wat dit probleem is. Er staat een - genoteerd wanneer het item het probleem niet heeft. Vervolgens staat aangegeven of de vraag weg moet (+) of in de vragenlijst zal blijven (-), gebaseerd op genoemde oplossingen voor de problemen. Wanneer een item wordt verwijderd, ondanks dat het aan de eisen voldoet, staat erbij genoteerd waarom het verwijderd is.

Onderaan de matrices worden eerst nieuwe items geformuleerd, waarbij de problemen zijn geminimaliseerd en waar een zo simpel mogelijk taalgebruik is gebruikt, terwijl toch hetzelfde wordt gevraagd. Aan de hand van het nieuwe item is besloten of er of/of-vragen of multiplechoice-vragen met plaatjes worden gebruikt. Er zullen multiplechoice-vragen gebruikt worden wanneer gevaagd wordt naar tevredenheid. Anders zullen of/of-vragen gebruikt worden, waarbij telkens keuze is uit twee verschillende woorden, het liefst uitersten. Ten slotte is de nieuwe vraag geformuleerd waarop op de gekozen manier geantwoord kan worden. Onder de matrix staat steeds een korte toelichting.

Er zijn aparte matrices gemaakt voor het single item en voor alle subschalen van de JSS, waarbij bij de laatste matrices telkens vier vragen worden geanalyseerd, namelijk de vier items die bij elke subschaal horen. De nummers van de items verwijzen naar de nummers zoals Spector (1985) ze ook in zijn artikel heeft staan en zoals ze ook te zien zijn in de vertaling, bijlage twee.

**Afbeelding 1: Matrix single item**

Eis\Item	Hoe tevreden ben je met je baan in zijn geheel?
Vraag over tijd, hoeveelheid, graad	+ In zijn geheel
Directe vergelijking	-
Vraag die vraagt hoe anderen over hen denken	-
Abstracte concepten	+ Tevreden
Vraag weg	-
Nieuw item	Hoe tevreden ben je met je baan?
Manier van antwoorden	Meerkeuze met plaatje
Nieuwe vraag	Als je denkt aan je werk, hoe voel je je daarbij, welk plaatje past daarbij?

Het single item heeft een hoeveelheid. Deze hoeveelheid kan uit de vraag verwijderd worden. Ook zit er een abstract concept in deze vraag, namelijk het woord 'tevreden'. Omdat deze vraag vraagt naar tevredenheid, wordt de vraag omgezet in een meerkeuzevraag met plaatje. Wanneer dit gebeurt, verdwijnt het abstracte concept ook.

**Afbeelding 2: Matrix loon**

Eis\Item	Item 1: Ik heb het gevoel dat ik een eerlijk bedrag betaald krijg voor het werk dat ik doe.	Item 10: Er zijn vaak genoeg loonsverhogingen.	Item 19: Wanneer ik kijk naar wat ik betaald krijg, voel ik me gewaardeerd door de organisatie.	Item 28: Ik ben tevreden met mijn kansen op salarisverhoging.
Vraag over tijd, hoeveelheid, graad	-	+ Vaak genoeg	-	-
Directe vergelijking	-	-	-	-
Vraag die vraagt hoe anderen over hen denken	-	-	+ Waarderen: Wat vindt de organisatie van jou.	-
Abstracte concepten	+ Eerlijk	-	+ Waarderen, organisatie	+ Tevreden, kansen
Vraag weg	-	-	+	-

<b>Nieuw item</b>	Ik vind dat ik genoeg betaald krijg voor het werk dat ik doe.	Er zijn genoeg loonsverhogingen in dit bedrijf.		Ik ben tevreden met mijn kansen op loonsverhoging.
<b>Manier van antwoorden</b>	Of/of	Of/of		Meerkeuze met plaatje
<b>Nieuwe vraag</b>	Vind je dat je genoeg of te weinig betaald krijgt voor het werk dat je doet?	Vind je dat er genoeg of te weinig loonsverhogingen zijn in dit bedrijf?		Als je kijkt naar je kansen op loonsverhoging, hoe voel je je daarbij, welk plaatje past daar bij?

Er is één vraag in de subschaal loon die niet in de vragenlijst zal blijven: Item 19 is een vraag die vraagt hoe anderen over iemand denken. De andere drie vragen kunnen, met wat aanpassing, in de vragenlijst blijven. Item één bevat het abstracte concept 'eerlijk'. Dit abstracte concept is omgezet in de hoeveelheid genoeg, omdat deze hoeveelheid simpeler lijkt dan het abstracte concept. Ook is de vraag wat versimpeld. Item tien bevat de hoeveelheid 'vaak genoeg', welke omgezet kan worden in de hoeveelheid 'genoeg', die simpeler lijkt dan 'vaak genoeg'. Ook is er voor gekozen om ter verduidelijking 'in dit bedrijf' bij te voegen. Item 28 bevat de abstracte concepten 'tevreden' en 'kansen'. Het abstracte concept 'tevreden' verdwijnt wanneer de vraag een meerkeuzevraag met plaatje wordt. Er is voor gekozen het abstracte concept 'kansen' in de vraag te laten, omdat de vraag zonder dit concept niet gesteld kan worden en vermoed wordt dat dit concept wel te begrijpen is door verstandelijk gehandicapten. Het woord salarisverhoging wordt omgezet in loonsverhoging, omdat dit simpeler lijkt en item tien ook naar loonsverhoging vraagt.

**Afbeelding 3: Matrix promotiemogelijkheden**

<b>Eis\Item</b>	<b>Item 2:</b> Er zijn meer dan genoeg promotiekanalen in mijn baan.	<b>Item 11:</b> Degenen die hun werk goed doen, maken een eerlijke kans op promotie.	<b>Item 20:</b> Mensen komen hier even snel vooruit als in andere organisaties.	<b>Item 33:</b> Ik ben tevreden met mijn kansen op promotie.
<b>Vraag over tijd, hoeveelheid, graad</b>	+ Meer dan genoeg	-	+ Even snel	-
<b>Directe vergelijking</b>	-	-	+ Vergelijking tussen hier en andere plaatsen	-
<b>Vraag die vraagt hoe anderen over hen denken</b>	-	-	-	-
<b>Abstracte concepten</b>	+ Promotiekanalen	+ Eerlijk, kans op promotie	+ Vooruit komen	+ Tevreden, kansen op promotie
<b>Vraag weg</b>	-	-	+	-



<b>Nieuw item</b>	Er zijn genoeg kansen op promotie in mijn baan.	Als je je werk goed doet, heb je een goede kans op promotie.		Ik ben tevreden met mijn kansen op promotie.
<b>Manier van antwoorden</b>	Of/of	Of/of		Meerkeuze met plaatje
<b>Nieuwe vraag</b>	Vind je dat er genoeg of te weinig kans op promotie is in je baan?	Als je je werk goed doet, heb je dan een goede of een slechte kans op promotie?		Als je denkt aan je kansen op promotie, hoe voel je je daarbij, welk plaatje past daarbij?

Van de subschaal promotiemogelijkheden zal ook één vraag verwijderd worden: Item 20 bevat een directe vergelijking. Er zijn twee items die aanpassing vereisen en één item kan in de oorspronkelijke staat in de vragenlijst blijven. Item 33 zal in zijn oorspronkelijke staat in de vragenlijst blijven. Van de twee abstracte concepten die deze vraag bevat, zal er één, 'tevreden', verdwijnen wanneer de vraag omgezet wordt in een meerkeuzevraag met plaatje en lijkt één, 'kansen op promotie', te begrijpen voor verstandelijk gehandicapten. Item twee bevat een hoeveelheid, namelijk 'meer dan genoeg'. Deze hoeveelheid wordt omgezet in een simpelere hoeveelheid, namelijk 'genoeg'. Ook bevat dit item het abstracte concept 'promotiekansen'. Dit abstracte concept wordt opgesplitst in twee simpelere abstracte concepten, namelijk 'kansen' op 'promotie'. Item elf bevat twee abstracte concepten. Er is voor gekozen het abstracte concept 'kans op promotie' in de vraag te laten. Het abstracte concept 'eerlijk' is omgezet in de graad 'goed', omdat deze makkelijker lijkt. Ook zijn de items twee en elf wat versimpeld.

**Afbeelding 4: Matrix supervisie**

<b>Eis\Item</b>	<b>Item 3:</b> Mijn leidinggevende is behoorlijk bekwaam in het uitvoeren van zijn/haar werk.	<b>Item 12:</b> Mijn leidinggevende behandelt mij redelijk en eerlijk.	<b>Item 21:</b> Mijn leidinggevende toont genoeg interesse in de gevoelens van zijn ondergeschikten.	<b>Item 30:</b> Ik mag mijn leidinggevend e graag.
<b>Vraag over tijd, hoeveelheid, graad</b>	+ Behoorlijk	-	+ Genoeg	+ Graag
<b>Directe vergelijking</b>	-	-	-	-
<b>Vraag die vraagt hoe anderen over hen denken</b>	-	-	-	-
<b>Abstracte concepten</b>	+ Bekwaam	+ Redelijk en eerlijk	+ Interesse, gevoelens	-
<b>Vraag weg</b>	-	-	-	-

<b>Nieuw item</b>	Mijn leidinggevende is goed in het doen van zijn/haar werk.	Mijn leidinggevende behandelt mij eerlijk.	Mijn leidinggevende toont interesse in mijn gevoelens.	Ik vind mijn leidinggevende aardig.
<b>Manier van antwoorden</b>	Of/of	Of/of	Of/of	Of/of
<b>Nieuwe vraag</b>	Vind je dat je leidinggevende goed of slecht is in het doen van zijn/haar werk?	Vind je dat je leidinggevende jou eerlijk behandelt of dat je soms dingen tekort komt?	Toont je leidinggevende interesse in wat jij voelt of maakt het hem/haar niet zo veel uit wat jij voelt?	Vind je je leidinggevende aardig of stom?

Alle items uit de subschaal supervisie kunnen in de vragenlijst blijven. Wel moeten bij drie vragen een hoeveelheid of graad verwijderd worden en moeten de vragen wat versimpeld worden. De graad 'behoorlijk' en het abstracte concept 'bekwaam' uit item drie zijn samen omgezet in het woord 'goed', omdat dit beter te begrijpen lijkt. Ook is deze vraag wat versimpeld. Uit item twaalf is het abstracte concept 'redelijk' verwijderd en is er voor gekozen het abstracte concept 'eerlijk' in de vraag te laten, omdat dit een te begrijpen concept lijkt. Bij item 21 is de graad uit de vraag verwijderd en zijn de abstracte concepten in de vraag gelaten, omdat zij simpel genoeg lijken. Verder is de vraag wat versimpeld. Bij item 30 is de graad verwijderd en de vraag wat versimpeld.

**Afbeelding 5: Matrix bijkomende beloningen**

<b>Eis\Item</b>	<b>Item 5:</b> Als ik goed werk verricht, krijg ik daarvoor de erkenning die ik zou moeten krijgen.	<b>Item 14:</b> Ik heb het gevoel dat het werk dat ik doe wordt gewaardeerd.	<b>Item 23:</b> Er zijn veel beloningen voor degenen die hier werken.	<b>Item 32:</b> Ik heb het gevoel dat mijn inspanningen naar behoren beloond worden.
<b>Vraag over tijd, hoeveelheid, graad</b>	-	-	+ Veel	+ Naar behoren
<b>Directe vergelijking</b>	-	-	-	+ Naar behoren: Vergelijken tussen zoals nu is en zoals zou moeten zijn
<b>Vraag die vraagt hoe anderen over hen denken</b>	+ Erkenning: Is iets hoe anderen over je denken	+ Waardering: Is hoe anderen over je denken	-	-
<b>Abstracte concepten</b>	+ Erkenning	+ Gewaardeerd	+ Beloningen	+ Inspanningen, belonen
<b>Vraag weg</b>	+	+	-	+

<b>Nieuw item</b>			Er zijn veel beloningen voor degenen die hier werken.	
<b>Manier van antwoorden</b>			Of/of	
<b>Nieuwe vraag</b>			Zijn er veel of weinig beloningen voor degenen die hier werken?	

Uit de subschaal bijkomende beloningen blijkt maar één vraag geschikt voor de vragenlijst: Twee items vragen hoe anderen over iemand denken en één vraag bevat een directe vergelijking. Item 23, dat wel geschikt lijkt, bevat een graad en een abstract concept. Deze lijken echter simpel genoeg om in de vraag te laten.

**Afbeelding 6: Matrix werkcondities**

<b>Eis\Item</b>	<b>Item 6:</b> Veel van onze regels en procedures maken het moeilijk mijn baan goed uit te voeren.	<b>Item 15:</b> Mijn inzet om mijn baan goed uit te voeren wordt regelmatig gehinderd door bureaucratische rompslomp.	<b>Item 24:</b> Ik heb te veel te doen op het werk.	<b>Item 31:</b> Ik heb te veel papierwerk
<b>Vraag over tijd, hoeveelheid, graad</b>	+ Veel	+ Regelmatig	+ Te veel	+ Te veel
<b>Directe vergelijking</b>	-	-	-	-
<b>Vraag die vraagt hoe anderen over hen denken</b>	-	-	-	-
<b>Abstracte concepten</b>	+ Regels, procedures	+ Bureaucratische rompslomp	-	-
<b>Vraag weg</b>	-	+ Bureaucratische rompslomp kan niet goed vertaald worden naar een simpel woord.	-	+ Verstandelijk gehandicapten doen vaak simpel werk en hebben daarbij waarschijnlijk geen papierwerk.
<b>Nieuw item</b>	Er zijn hier regels, waardoor ik mijn werk niet goed kan doen.		Ik moet te veel doen op het werk.	

<b>Manier van antwoorden</b>	Of/of		Of/of	
<b>Nieuwe vraag</b>	Kun je je werk altijd goed doen of zijn er hier regels waardoor je je werk soms niet goed kan doen?		Vind je dat je te veel of te weinig moet doen op het werk?	

Er zijn twee vragen in de subschaal werkcondities die verwijderd worden: Item 15 bevat het abstracte concept 'bureaucratische rompslomp', dat te ingewikkeld lijkt voor verstandelijk gehandicapten, maar niet versimpeld kan worden. Item 31 gaat over papierwerk. Aangezien verstandelijk gehandicapten vaak simpel werk doen, zal het doen van papierwerk bij hen niet van toepassing zijn. Item zes en 24 zullen in de vragenlijst blijven, maar moeten wel aangepast worden. Bij item zes is een graad uit de vraag verwijderd en is het abstracte concept 'procedures' verwijderd. Er is voor gekozen om het abstracte concept 'regels' in de vraag te laten, omdat dit een bekend woord lijkt voor verstandelijk gehandicapten. Verder is item zes versimpeld. De hoeveelheid 'te veel' uit item 24 kan niet verwijderd worden, omdat dan de essentie van de vraag verloren gaat. Het lijkt echter dat de hoeveelheid in deze context wel te begrijpen is. Verder is deze vraag nog wat versimpeld.

**Afbeelding 7: Matrix collega's**

<b>Eis\Item</b>	<b>Item 7:</b> Ik mag de mensen met wie ik samenwerk graag.	<b>Item 16:</b> Ik heb het idee dat ik harder moet werken als gevolg van de incompetentie van mensen waarmee ik werk.	<b>Item 25:</b> Mijn collega's bevallen me.	<b>Item 34:</b> Er wordt teveel gekibbeld en geruzied op het werk.
<b>Vraag over tijd, hoeveelheid, graad</b>	+ Graag	+ Harder	-	+ Te veel
<b>Directe vergelijking</b>	-	+ Als gevolg van: Vergelijking tussen het harder werken en de incompetentie van anderen	-	-
<b>Vraag die vraagt hoe anderen over hen denken</b>	-	-	-	-
<b>Abstracte concepten</b>	-	+ Incompetentie	-	-
<b>Vraag weg</b>	-	+	-	-

<b>Nieuw item</b>	Ik vind de mensen met wie ik samenwerk aardig.		Mijn collega's zijn aardig.	Er wordt hier vaak geruzied.
<b>Manier van antwoorden</b>	Of/of		Of/of	Of/of
<b>Nieuwe vraag</b>	Vind je de mensen met wie je samenwerkt aardig of stom?		Vind je je collega's aardig of stom?	Wordt er vaak geruzied op het werk of is er altijd een goede sfeer?

Er is één vraag uit de subschaal collega's, item 16, die verwijderd wordt, omdat deze een directe vergelijking bevat. De overige vragen kunnen na wat aanpassing in de vragenlijst blijven. In item zeven is de graad 'graag' verwijderd en de vraag versimpeld. Item 25 is alleen versimpeld. Bij item 34 is de hoeveelheid omgezet in een simpelere hoeveelheid en is de vraag zelf simpeler geformuleerd.

**Afbeelding 8: Matrix werk zelf**

<b>Eis\Item</b>	<b>Item 8:</b> Ik heb soms het gevoel dat mijn baan nutteloos is.	<b>Item 17:</b> Ik vind de dingen die ik op mijn werk doe leuk om te doen.	<b>Item 27:</b> Ik ben trots op het werk dat ik doe.	<b>Item 35:</b> Mijn baan is aangenaam.
<b>Vraag over tijd, hoeveelheid, graad</b>	+ Soms	-	-	-
<b>Directe vergelijking</b>	-	-	-	-
<b>Vraag die vraagt hoe anderen over hen denken</b>	-	-	-	-
<b>Abstracte concepten</b>	+ Nutteloos	-	+ Trots	+ Aangenaam
<b>Vraag weg</b>	-	-	+ Trots is een moeilijk begrip en niet te vertalen naar een makkelijk begrip.	-
<b>Nieuw item</b>	Soms heb ik het gevoel dat het niet echt uitmaakt wat ik doe op mijn werk.	Ik vind de dingen die ik op mijn werk doe leuk om te doen.		Mijn werk is leuk.
<b>Manier van antwoorden</b>	Of/of	Of/of		Of/of

<b>Nieuwe vraag</b>	Heb je het idee dat het uitmaakt wat je doet op je werk of heb je soms het idee dat je het net zo goed niet kan doen?	Vind je de dingen die je op je werk moet doen leuk of stom?		Vind je je werk zelf leuk of stom?
---------------------	---	---	--	------------------------------------

In de subschaal werk zelf kunnen drie vragen blijven staan, waarvan één vraag ongewijzigd, namelijk item 17. Bij item acht is ervoor gekozen de hoeveelheid 'soms' te laten staan, omdat deze niet erg ingewikkeld lijkt. Het abstracte concept 'nutteloos' is omgezet in een uitleg van dit concept. Bij item 35 is 'aangenaam' omgezet in het meer te begrijpen 'leuk'. Er wordt één vraag uit de vragenlijst verwijderd, namelijk item 27. Dit item bevat het abstracte concept 'trots', dat een moeilijk begrip is en niet naar een makkelijker begrip is te vertalen.

### 3.5 Vragenlijst voor werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten

Uit bovenstaande matrices zijn vragen ontstaan voor een vragenlijst om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten. In de onderstaande subparagrafen worden extra items aan deze vragen toegevoegd. Ook wordt de volgorde van de vragen aangepast en worden enkele inleidende vragen toegevoegd. De vragenlijst om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten die hierna ontstaat, is te lezen in bijlage drie.

#### 3.5.1 Extra items

De subschaal bijkomende beloningen bevat nu één vraag. Er is daarom voor gekozen om vragen toe te voegen, zodat deze schaal minimaal twee items bevat. De subschaal toegevoegde waarde bevat twee vragen die over voordeeltjes gaan, maar die ook omgezet kunnen worden naar vragen die over beloningen gaan. Het betreft hier de vraag 'ik ben tevreden met de voordeeltjes die ik krijg', die omgezet kan worden naar de vraag 'ik ben tevreden met de beloningen die ik krijg'. Omdat de vraag gaat over het tevreden zijn, wordt deze vraag omgezet in een meerkeuzevraag met plaatjes, waardoor het abstracte concept 'tevreden' verdwijnt.

De andere vraag is 'het voordelenpakket dat we hier hebben is redelijk'. Deze vraag kan omgezet worden naar de vraag 'de hoeveelheid voordeeltjes die we hier krijgen is goed', waardoor de abstracte concepten 'voordelenpakket' en 'redelijk' verdwijnen. De vraag bevat nu nog het woord 'hoeveelheid', maar dit lijkt te begrijpen voor verstandelijk gehandicapten. Deze vraag kan dan weer omgezet worden in de vraag 'de hoeveelheid beloningen die we hier krijgen is goed', welke gevraagd zal worden in een of/of-vraag.

Nu kunnen de volgende vragen aan de subschaal bijkomende beloningen toegevoegd worden:

- Als je kijkt naar de beloningen die je krijgt, hoe voel je je dan, welk plaatje past daarbij? (Deze vraag zal beantwoord worden door een meerkeuze met plaatjes)
- Vind je de hoeveelheid beloningen die je hier krijgt goed of slecht?

### **3.5.2 Volgorde**

De vragen zijn in de vragenlijst opgedeeld per subschaal. De vragen zullen in het onderzoek ook per subschaal gevraagd worden, zodat de respondenten niet te vaak van onderwerp moeten wisselen. De subschalen zijn in een logische volgorde gezet en hebben dus niet meer dezelfde volgorde als de oorspronkelijke JSS. De volgorde is ontstaan door verschillende subschalen, die op een zelfde onderwerp betrekking hebben, bij elkaar te zetten. Er zijn subschalen die betrekking hebben op het werk (werk zelf en werkcondities), subschalen die betrekking hebben op wat men krijgt voor het werk (loon, promotiemogelijkheden en bijkomende beloningen) en subschalen die betrekking hebben op het sociale gebeuren (supervisie en collega's). Voordat de vragen uit de subschalen worden gesteld zal eerst het single item gevraagd worden. Ook zullen er enkele demografische variabelen genoteerd moeten worden door de interviewer. Als demografische variabelen worden het IQ, de mate van handicap, de setting van het werk, het aantal maanden dat de respondent huidige baan heeft en het soort werk dat de respondent doet genoteerd.

### **3.5.3 Inleidende vragen**

Bij sommige subschalen worden een of meerdere inleidende vragen gesteld. Door deze vragen zal de respondent op zijn gemak gesteld worden voor de eventueel ingewikkelde vragen die zullen komen. Ten tweede dienen deze vragen als selectievragen. Het is mogelijk dat niet alle respondenten de verschillende vragen kunnen beantwoorden, omdat zij dit niet meemaken in hun werk of niet bekend zijn met het begrip. De inleidende vragen zullen gesteld worden in een simpele open vraag. Simpele open vragen zijn door de meeste verstandelijk gehandicapten wel te beantwoorden. Deze inleidende vragen hoeven niet omgezet te worden in kwantitatieve antwoorden en daarom is het geen probleem ze te gebruiken.

Er zal een inleidende vraag gesteld worden bij de vragen over het werk zelf. Er zal gevraagd worden wat voor werk de respondent doet, om de respondent zo op zijn gemak te stellen aan het begin van de vragenlijst. De vraag 'kan je je werk altijd goed doen of zijn er hier regels waardoor je je werk soms niet goed kan doen' zal ingeleid worden met de vraag aan welke regels de respondent zich moet houden. De vragen over loon zullen ingeleid worden met de vraag hoeveel de respondent betaald krijgt voor het werk dat hij doet. De vragen over promotie worden ingeleid met de vraag op welke manier de respondent promotie kan krijgen in het bedrijf en de vragen over bijkomende beloningen worden ingeleid met de vraag op welke manier de respondent beloond wordt voor het werk dat hij doet. De vragen over supervisie worden ingeleid met de vraag wie de leidinggevende is. De vraag of de mensen waar de respondent mee samenwerkt aardig of stom zijn, wordt ingeleid met de vraag met wie de respondent allemaal samenwerkt en de vraag of de respondent de collega's aardig of stom vindt, wordt ingeleid met de vraag wie de collega's zijn.

## Hoofdstuk 4: Expertonderzoek

In dit hoofdstuk wordt het expertonderzoek dat gehouden is beschreven. In paragraaf 4.1 worden de experts die geïnterviewd zijn beschreven. In paragraaf 4.2 wordt de doelgroep waarvoor gekozen is benoemd. In paragraaf 4.3 worden de resultaten van het onderzoek gegeven en in paragraaf 4.4 staan de conclusies die daar uit volgen.

### 4.1 De experts

Er is een expertonderzoek afgenomen bij zeven experts. De vragen die in dit onderzoek zijn gesteld zijn te zien in bijlage vier. De vragen hebben betrekking op relevante andere aspecten van werktevredenheid, het kunnen achterhalen van de van te voren in te vullen vragen, de begrijpelijkheid, het kunnen beantwoorden en de relevantie van de vragenlijst en de vragenlijst in zijn geheel .

De experts die geïnterviewd zijn werken veel met verstandelijk gehandicapten in een sociale werkvoorziening (SWB Midden-Twente, DCW Bedrijven, Stichting Dagcentra Twente en Topcraft), dagverblijf (De Twentsche Zorgcentra), bedrijf om te leren werken (ATC) en als ergotherapeut.

De experts hebben als functie het leren werken van verstandelijk gehandicapten, het begeleiden van of leiding geven aan de verstandelijk gehandicapten, ergotherapeut of het oplossen van problemen met het werk.

De verstandelijk gehandicapten waar de experts mee samenwerken zijn over het algemeen in zeer verschillende mates verstandelijk gehandicapt, maar de meesten werken met licht en/of matig verstandelijk gehandicapten. De verstandelijk gehandicapten doen licht montage- of productiewerk, inpakwerk of het verzorgen van catering. De meeste verstandelijk gehandicapten werken samen met andere verstandelijk gehandicapten en met lichamelijk en psychisch gehandicapten.

### 4.2 Doelgroep

De groep van verstandelijk gehandicapten is erg breed. Na het houden van het expertonderzoek blijkt dat er een groot verschil is tussen de verstandelijk gehandicapten in het dagverblijf en de verstandelijk gehandicapten in de andere bedrijven. De verstandelijk gehandicapten in een dagverblijf wonen en werken hier en hebben veel ondersteuning nodig. Uit het expertonderzoek blijkt dat deze mensen een stuk minder vragen kunnen begrijpen dan de verstandelijk gehandicapten die in de andere bedrijven werken. Er is daarom voor gekozen het meetinstrument te ontwikkelen voor licht en matig verstandelijk gehandicapten. In de resultaten die nu volgen is het commentaar van de expert van het dagverblijf niet meegenomen.



### **4.3 Resultaten**

In deze paragraaf worden de belangrijkste resultaten beschreven. Eerst worden de genoemde aspecten van werktevredenheid behandeld, vervolgens komen de van te voren door de interviewer in te vullen vragen aan bod. Daarna wordt de vragenlijst zelf behandeld en ten slotte worden de antwoorden op de algemene vragen over de gehele vragenlijst behandeld. In bijlage vijf staan alle opmerkingen die de experts per vraag hebben gegeven.

#### **4.3.1 Aspecten van werktevredenheid door experts**

Door de experts zijn een aantal aspecten van werktevredenheid genoemd, waarvan zij denken dat verstandelijk gehandicapten deze aspecten belangrijk vinden. De aspecten die genoemd zijn en die nog niet in de vragenlijst voorkomen, zijn het begrip hebben voor de handicap, het gevoel hebben bij de samenleving te horen en het werken op niveau.

#### **4.3.2 Van te voren door interviewer in te vullen vragen**

Veel experts gaven aan dat het IQ van de respondent niet altijd duidelijk is. Niet bij iedereen is een IQ-test afgenomen. De rest van de gegevens die van tevoren door de interviewer ingevuld moeten worden, staan vaak in een dossier en om deze in te zien moet er toestemming gegeven worden door een medewerker, bijvoorbeeld begeleider of werkgever.

#### **4.3.3 Vragenlijst**

##### Inleiding en plaatjes

Alle experts geven aan dat de inleiding duidelijk is.

De meerderheid van de experts geeft aan dat de plaatjes duidelijk zijn en dat verstandelijk gehandicapten deze zullen begrijpen. Een expert geeft ook aan dat er standaard picto's zijn die veel gebruikt worden in de gehandicaptenzorg en een andere expert geeft aan dat het een idee is om met kleuren te werken. Bij één bedrijf zijn de plaatjes ook voorgelegd aan een verstandelijk gehandicapte. Deze verstandelijk gehandicapte kan de neutrale emotie niet herkennen.

Bij de vragen waar respondenten plaatjes aan moeten wijzen, geven experts aan dat 'als je denkt aan' en 'hoe voel je je daarbij' grote begrippen zijn die waarschijnlijk lastig te begrijpen zijn.

##### Single Item

Het single item, waarmee gevraagd wordt een plaatje aan te wijzen dat past bij het gevoel dat men bij werk heeft, levert geen probleem op, behalve dan de problemen die al genoemd zijn bij het aanwijzen van een plaatje.

##### Werk zelf

De vraag wat voor werk men doet, is volgens de experts makkelijk te beantwoorden.

De vraag of de respondent het idee heeft dat het uitmaakt wat hij doet op het werk of dat hij soms het idee heeft dat hij het net zo goed niet kan doen, wordt door veel experts als een moeilijke vraag gezien. Met deze vraag wordt de zinvolheid van de werkzaamheden van de verstandelijk gehandicapte gemeten.

De experts geven aan dat verstandelijk gehandicapten het woord 'belangrijk' wel zullen snappen.

Veel experts geven aan dat verstandelijk gehandicapten het verschil tussen de dingen die ze moeten doen op het werk en het werk zelf niet zullen zien, omdat het werk dat zij doen de dingen die ze moeten doen zijn. Een expert geeft aan dat verstandelijk gehandicapten bij het werk als geheel wellicht het geheel niet overzien.

#### Werkcondities

Alle experts denken dat verstandelijk gehandicapten wel aan kunnen geven of zij te veel of te weinig moeten doen op het werk. Er wordt door experts wel aangegeven dat verstandelijk gehandicapten het niet leuk vinden als ze te veel moeten doen, maar het ook niet leuk vinden als ze niets moeten doen.

Alle experts geven aan dat verstandelijk gehandicapten de regels wel kunnen benoemen. Er is één expert die aangeeft dat het handig is om deze vraag te specificeren, omdat er anders misschien allemaal regels genoemd worden die niet ter zake doen.

De vraag of de respondent het werk altijd goed kan doen of dat er regels zijn waardoor hij zijn werk soms niet goed kan doen, wordt door veel experts als een lastige vraag gezien, omdat het een erg lange vraag is.

#### Loon

Er wordt door experts aangegeven dat veel verstandelijk gehandicapten niet weten wat zij betaald krijgen en het ze ook niet uitmaakt. Er wordt echter ook aangegeven dat het voor bepaalde verstandelijk gehandicapten juist een stimulans is om te werken. De vraag of de respondent genoeg of te weinig betaald krijgt voor het werk, kan door verstandelijk gehandicapten wel beantwoord worden.

Niet alle verstandelijk gehandicapten krijgen betaald voor hun baan. Er zal daarom, voordat met de vragen over loon begonnen wordt, eerst gevraagd moeten worden of de respondent wat betaald krijgt voor zijn baan. Dit zal gevraagd moeten worden aan een begeleider of leidinggevende, omdat deze de feitelijke informatie weet. Wanneer een respondent niks betaald krijgt voor zijn baan, kan het niet krijgen van loon nog wel een rol spelen bij werktevredenheid. De experts geven aan dat verstandelijk gehandicapten eigenlijk geen loonsverhoging krijgen en dat hier een vast systeem voor is. Door hun beperkingen hebben zij hier eigenlijk niet de mogelijkheid toe.

#### Promotiemogelijkheden

Veel experts zeggen dat verstandelijk gehandicapten wel promotie voelen, in de zin van leuker werk krijgen en meer dingen zelfstandig mogen doen. De term promotie zullen zij niet snappen.

#### Bijkomende beloningen

Veel verstandelijk gehandicapten zien hun loon als de beloningen die ze krijgen. Er wordt wel aangegeven dat de waardering en complimentjes die ze krijgen wel belangrijk zijn.

Er wordt aangegeven dat de vraag of er veel of weinig beloningen in het bedrijf zijn een moeilijke vraag is en dat deze vraag beter op de respondent zelf betrokken kan worden, dus of de respondent zelf veel of weinig beloningen krijgt.

### Supervisie

De term baas wordt vaak genoemd als duidelijkere term dan leidinggevende. Een expert geeft aan dat verstandelijk gehandicapten helemaal geen zicht hebben op wat de leidinggevende doet.

‘Vind je dat je leidinggevende jou eerlijk behandelt of dat je soms dingen tekort komt?’, wordt als een moeilijke vraag gezien, omdat het twee vragen in één zijn en moeilijke zinsconstructies heeft.

Er wordt door twee experts voorgesteld om de interesse die de leidinggevende heeft in jouw voelen concreter te maken naar één situatie.

### Collega's

Er wordt door experts aangegeven dat het beter is om naar een aantal namen van collega's te vragen in plaats van naar wie de collega's zijn.

Er wordt door enkele experts aangegeven dat het lastig is aan te geven of collega's aardig of stom zijn, omdat sommige collega's aardig en sommige stom kunnen zijn.

Voor verstandelijk gehandicapten zijn collega's hetzelfde als de mensen waar ze mee samenwerken. Het woord collega's leeft voor een aantal verstandelijk gehandicapten heel erg.

### Communicatie

In de vragenlijst die voorgelegd is aan de experts zijn de vragen over communicatie weggelaten. Uit de resultaten van een werktevredenheidsonderzoek onder de werknemers van één van de bedrijven blijkt dat communicatie, en dan vooral het luisteren naar de respondent, wel als belangrijk wordt gezien.

#### **4.3.4 Algemene vragen**

Alle experts vinden de lengte van de vragenlijst en de volgorde van de vragen goed en geven aan dat of de respondent zijn aandacht er bij kan houden afhankelijk is van de persoon die je voor je hebt. Sommige experts geven ook aan dat er per respondent gekeken moet worden of de vragen overkomen en als ze niet overkomen het verstandig is dan te stoppen met de vragenlijst bij die respondent.

#### **4.4 Conclusies**

Een aantal vragen is na commentaar van de experts aangepast of verwijderd. Er is met twee factoren rekening gehouden. De vraag is aangepast of verwijderd, wanneer het commentaar op de vraag meer negatief dan positief is of wanneer het commentaar van een zodanig aard is, dat de vraag makkelijk aangepast kan worden en hier in ieder geval niet moeilijker van wordt. De vragen die verwijderd of aangepast zijn en hoe deze aangepast zijn, staan hieronder beschreven. Na verwijdering en aanpassing van de vragen is een nieuw meetinstrument ontstaan. Dit meetinstrument is te zien in bijlage zeven.

#### **4.4.1 Aspecten werktevredenheid**

Van de aspecten van werktevredenheid die genoemd zijn door de experts is er voor gekozen niet te meten of de verstandelijk gehandicapten vinden dat er begrip is voor hun handicap. Dit omdat er door experts ook aangegeven is dat niet alle verstandelijk gehandicapten weten dat zij een handicap hebben en verstandelijk gehandicapten hebben er soms problemen mee wanneer verwezen wordt naar het verstandelijk gehandicapt zijn van henzelf (Finlay & Lyons, 2001). Ook is er voor gekozen om het gevoel te hebben bij de samenleving te horen niet te meten, omdat dit een gevolg is van het werken. Doordat de verstandelijk gehandicapte werkt, heeft hij het gevoel bij de samenleving te horen. Het werken op niveau zal wel gemeten worden, door te vragen of het werk makkelijk, goed of moeilijk is. Er worden hier drie opties aangeboden, omdat het makkelijk en moeilijk zijn van werk beiden negatief is. Deze vraag wordt onder de subschaal werkcondities geplaatst.

#### **4.4.2 Vragenlijst**

Bij de demografische variabelen zal IQ niet meegenomen worden. De plaatjes zullen veranderd worden in standaard picto's. Er zijn standaard picto's met kleuren gevonden. In dit onderzoek zullen twee van deze picto's gebruikt worden, namelijk het blijde en het verdrietige plaatje. De plaatjes die gebruikt zullen worden, zijn te zien in bijlage zes. Wanneer respondenten gevraagd wordt naar het plaatje, zal telkens het begrip genoemd of omschreven worden en vervolgens zal gevraagd worden 'welk plaatje past daarbij?'

Om te meten of het werk dat de respondent doet belangrijk is, zal niet gevraagd worden of het uitmaakt wat de respondent doet op het werk, maar zal gevraagd worden of het werk belangrijk is. Deze vraag zal gesteld worden in een ja/nee-vraag, omdat er geen tegenovergestelde van belangrijk is, waarin het woord belangrijk niet is verwerkt. Als controlevraag, om te kijken of ze het ook echt belangrijk vinden, zal gevraagd worden voor wie het werk belangrijk is.

Er zal alleen gevraagd worden of de dingen die de respondent moet doen op het werk leuk of stom zijn. Er zal daarnaast niet gevraagd worden of het werk zelf leuk of stom is.

Het doen van te veel en te weinig werk is beide negatief. Daarom is er voor gekozen te vragen of de respondent veel, genoeg of weinig moet doen op het werk, waarbij het genoeg doen positief is en het veel of weinig doen beiden negatief.

Er zal gevraagd worden aan welke regels de respondent zich moet houden in het bedrijf. Dit om deze vraag te specificeren.

Om de vraag of de respondent zijn werk altijd goed kan doen of dat er regels zijn waardoor hij zijn werk soms niet goed kan doen korter te maken, zal er een ja/nee-vraag van gemaakt worden, waarbij het antwoord gecontroleerd zal worden. Er zal gevraagd worden of er regels zijn waardoor de respondent het werk niet goed kan doen. Wanneer hier 'ja' op geantwoord wordt, zal gevraagd worden welke regels dat zijn en waarom hij het werk daardoor niet goed kan doen.

Er is voor gekozen om wel aan de respondenten te vragen wat zij betaald krijgen en ook te vragen of ze dat genoeg of te weinig vinden. Ook wanneer een respondent niet weet wat hij betaald krijgt, maar wel weet wat loon is, zal gevraagd worden of de respondent het loon genoeg of te weinig vindt, omdat deze vraag volgens de experts door verstandelijk gehandicapten wel te

beantwoorden is. Er zal, wanneer een respondent niets betaald krijgt voor zijn baan, maar wel weet wat loon is, gevraagd worden of hij graag loon zal willen hebben en welk plaatje past bij dat de respondent niks betaald krijgt. Ook wanneer de respondent wel loon krijgt, zal gevraagd worden welk plaatje bij het loon dat de respondent krijgt past, omdat de subschaal loon anders maar uit één item bestaat. Bij de van tevoren in te vullen vragen zal ingevuld moeten worden of de respondent loon krijgt of niet, zodat duidelijk is welke vragen aan de respondent gevraagd moeten worden.

De vragen over loonsverhoging, hoe de respondenten zich daarbij voelen en of het genoeg of te weinig is, zullen uit de vragenlijst verwijderd worden, omdat ze niet van toepassing zijn bij verstandelijk gehandicapten.

Er zal, in plaats van naar promotie te vragen, gevraagd worden naar het zelfstandiger uitvoeren van werkzaamheden en het doen van leuker werk. De vraag op welke manier de respondent promotie kan krijgen in dit bedrijf zal dan verwijderd worden, omdat het leuker en zelfstandiger werken al promotie is en dan niet nog gevraagd hoeft te worden hoe zij promotie kunnen maken. Er zal gevraagd worden of de respondent vindt dat hij genoeg of te weinig zelfstandig werk mag doen in plaats van of er genoeg of te weinig kans is op promotie en er zal gevraagd worden welk plaatje past bij het zelfstandiger werken, in plaats van bij promotie. Over leuker werk zal gevraagd worden of de respondent, als hij goed zijn best doet, een goede of slechte kans heeft op leuker werk, in plaats van een goede of slechte kans op promotie en of hij vindt dat hij vaak of soms leuker werk mag doen.

Er is voor gekozen niet meer te vragen op welke manier men beloond wordt voor het werk dat men doet. Beloningen zullen in de rest van deze vragen vervangen worden door complimentjes. Ook is er voor gekozen niet meer te vragen naar de beloningen voor degenen die hier werken, maar het te betrekken op de respondent zelf, dus om te vragen of ze vinden dat zij veel of weinig complimentjes krijgen.

Leidinggevende zal veranderd worden naar baas.

Omdat een groot deel van de werkzaamheden van een leidinggevende bestaat uit het hulp aanbieden is er voor gekozen om te vragen of de respondent vindt dat de leidinggevende genoeg of te weinig helpt in plaats van of de leidinggevende zijn werk goed doet.

‘Vind je dat je leidinggevende jou eerlijk behandelt of dat je soms dingen tekort komt?’, wordt ook als een moeilijke vraag gezien. Met deze vraag moet eigenlijk gemeten worden of de leidinggevende iedereen gelijk behandelt, of de leidinggevende genoeg aandacht geeft. Er is daarom voor gekozen te vragen of de respondent vindt dat hij genoeg of te weinig aandacht krijgt.

De interesse die de leidinggevende toont in de respondent wordt geconcretiseerd naar het belangstelling tonen als de respondent verdrietig is.

Er zal gevraagd worden naar een aantal namen van collega's in plaats van naar wie de collega's zijn. Er zal gevraagd worden of de respondent de meeste collega's aardig of stom vindt. Er zal alleen gevraagd worden of de respondent de collega's aardig of stom vindt en niet of de respondent de mensen waar hij mee samenwerkt aardig of stom vindt.

#### **4.4.3 Communicatie**

Er is voor gekozen enkele vragen over communicatie toe te voegen. De oorspronkelijke JSS van Spector kent de volgende vragen over communicatie:

- De communicatie binnen de organisatie verloopt goed.
- De doelen van deze organisatie zijn duidelijk voor mij.
- Ik heb vaak het gevoel dat ik weet wat er zich afspeelt binnen de organisatie.
- Taken die ik moet doen op het werk worden volledig uitgelegd.

Er is voor gekozen de vragen over de doelen en wat er zich binnen de organisatie afspeelt niet te vragen, omdat dit niet van belang zal zijn.

Er zal wel gevraagd worden of de communicatie goed verloopt, maar er zal in plaats van naar communicatie naar het luisteren naar de respondent gevraagd worden. Er zal gevraagd worden of de respondent vindt dat er goed of slecht naar hem geluisterd wordt.

Ook zal er gevraagd worden of de taken worden uitgelegd.

## Hoofdstuk 5: Onderzoeksoopzet interviews

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe het onderzoek bij verstandelijk gehandicapten afgenomen is. Allereerst worden de bedrijven die meewerken beschreven in paragraaf 5.1. In paragraaf 5.2 komt de procedure voor het onderzoek aan de orde. Hoe de doelgroep bepaald wordt, wordt in paragraaf 5.3 uitgelegd en in paragraaf 5.4 wordt de manier van selectie van respondenten beschreven. Het plan van analyse en de manier waarop de betrouwbaarheid en validiteit van de vragenlijst wordt getest worden in respectievelijk paragraaf 5.5 en paragraaf 5.6 behandeld. In paragraaf 5.7 wordt het materiaal dat gebruikt is in het onderzoek beschreven.

### 5.1 De bedrijven

Het onderzoek vindt plaats bij drie bedrijven: De Zijlen, ATC De Werkplaats en SWB Midden-Twente. Bij elk bedrijf worden ongeveer 20 respondenten geïnterviewd.

De Zijlen is een bedrijf dat zorgt voor huisvesting en dagbesteding van verstandelijk gehandicapten. De verstandelijk gehandicapten die hier werken, krijgen geen loon. Zij doen werk in verschillende sectoren.

ATC De Werkplaats is een bedrijf waarbij niet het werken, maar het leren werken voorop staat. De verstandelijk gehandicapten leren allerlei vaardigheden die zij nodig hebben om in het gewone arbeidsproces mee te kunnen doen. De bedoeling is dat zij uitstromen, een baan krijgen in het reguliere arbeidsleven. SWB Midden-Twente is een sociale werkplaats.

### 5.2 Procedure

De respondenten krijgen de vragen mondeling voorgelegd en de interviews zijn individueel gehouden tussen de interviewer en de respondent. Er is hierbij geprobeerd de vraag zo letterlijk mogelijk voor te lezen, maar de toon levendig te houden, zodat het voor de respondent interessant blijft. De interviews worden allemaal anoniem verwerkt.

De interviewer zal, zoals ook in de algemene tips in hoofdstuk twee wordt aangeraden, nagaan of de respondent de vraag heeft begrepen en wanneer de respondent de vraag niet heeft begrepen, zal deze worden uitgelegd. Hoe de vragen worden uitgelegd, is te lezen in bijlage acht. Wanneer de vraag uitgelegd wordt, wordt dit altijd genoteerd. Wanneer een respondent de vraag na uitleggen nog steeds niet snapt, is het antwoord 'weet niet' ingevuld en is verder gegaan naar de volgende vraag. Zo worden er direct tijdens het interview aantekeningen gemaakt over de begrijpelijkheid van een vraag, zoals ook aangeraden wordt in de algemene tips in hoofdstuk twee.

Wanneer een interview bij een respondent niet blijkt te werken, omdat deze respondent veel vragen niet snapt of de aandacht niet bij het interview kan houden, zal het interview met die respondent gestaakt worden.

Wanneer blijkt dat er zich één of meerdere vragen in het interview bevinden die door de respondenten moeilijk te beantwoorden zijn en waardoor de respondent afgeleid raakt, worden deze vraag en de subschaal waar deze vraag zich in

bevindt, naar het einde van het interview verplaatst. De vraag die respondenten afleidt, wordt naar het einde van de subschaal geplaatst. Zo wordt de vraag nog wel gesteld, maar is de respondent niet meer afgeleid gedurende de rest van het interview. Het verplaatsen van deze vragen gebeurt zodra vijf respondenten afgeleid zijn door een vraag, binnen de eerste tien respondenten.

Bij het afnemen van de interviews wordt rekening gehouden met de algemene tips, zoals genoemd in hoofdstuk twee. Zo wordt er genoeg tijd uitgetrokken voor de interviews, geeft de interviewer voortdurend attentie en is de interviewer geduldig. Ook worden de interviews opgenomen op audio.

### **5.3 Doelgroep**

Er zal gekeken worden wat de doelgroep van de vragenlijst is. Door verschillende mensen te interviewen wordt gekeken bij welke mensen de vragenlijst nog wel kan worden afgenomen en bij welke mensen niet meer. Met de demografische factoren zal geprobeerd worden te achterhalen wat de oorzaak is van het wel en niet kunnen interviewen van respondenten en welke vragen aan welke groepen gesteld kunnen worden. Als extra demografische factor, naast de al geformuleerde, zijn de andere handicaps die de respondenten hebben ook meegenomen, zoals een lichamelijke of psychische handicap. Te denken valt aan ADHD, autisme, etcetera.

### **5.4 Selectie respondenten**

De respondenten bij De Zijlen worden geselecteerd door een medewerker van de Zijlen. Deze selecteert enkele respondenten die de vragen naar alle waarschijnlijkheid zullen kunnen beantwoorden en enkele respondenten waarbij hierover nog twijfel is. Zo kan gekeken worden in hoeverre de vragenlijst bruikbaar is bij verstandelijk gehandicapten.

Bij ATC De Werkplaats worden respondenten geselecteerd door een medewerker en de onderzoeker. Dit wordt gedaan door een lijst met respondenten te nemen en daar de licht en matig verstandelijk gehandicapten uit te halen, tot een aantal van rond de 20 bereikt is.

Bij SWB Midden-Twente worden de respondenten geselecteerd door medewerkers van dit bedrijf. Zij letten erop dat de respondenten de vragen nog wel enigszins kunnen beantwoorden.

### **5.5 Analyse**

De interviews zijn verwerkt met een codeerschema, dat te zien is in bijlage negen. Met dit codeerschema zijn codes gegeven aan de verschillende vragen. Zo kunnen bepaalde problemen die zich voordoen makkelijk als kwantitatieve data geanalyseerd worden. De codes zijn in SPSS ingevoerd.

Er zijn twee soorten codes. Allereerst is er de soort antwoord. Hierin wordt aangegeven in hoeverre de respondent de vraag kan beantwoorden. Deze soort is objectief: er valt uit de interviews op te maken wat de respondent als antwoord heeft gegeven. Er zijn verschillende manieren waarop de respondent de vraag kan beantwoorden. De respondent kan de vraag goed beantwoorden, waarbij onderscheid wordt gemaakt in verschillende gradaties van goed beantwoorden. De respondent kan de vraag in één keer goed beantwoorden. De respondent kan



in de eerste instantie niet kiezen tussen de antwoorden, maar met behulp van de interviewer wel. Ook kan de respondent in eerste instantie een antwoord geven dat niet één van de categorieën is, maar kan de respondent met behulp van de interviewer wel een correct antwoord geven. Ten slotte kan de respondent nog een antwoord geven dat niet één van de categorieën valt, maar er wel in zoverre op lijkt, dat de interviewer het antwoord in een categorie kan schalen. Naast het goed kunnen beantwoorden, kan een respondent een vraag ook beantwoorden op een zodanige manier dat deze niet binnen één van de antwoordcategorieën geschaald kan worden. De respondent kan dan niet kiezen tussen de verschillende antwoordmogelijkheden of geeft aan dat het niet uitmaakt. Het is ook mogelijk dat een respondent een vraag niet kan beantwoorden. Dit kan op verschillende manieren. De respondent kan aangeven dat hij het niet weet, de respondent kan een antwoord geven dat niks met de vraag te maken heeft, de respondent kan op een voorbeeld reageren en verder geen aanvullende informatie geven, een respondent kan een onverstaanbaar antwoord geven of hij kan zichzelf tegenspreken.

In de soort begrijpelijkheid wordt aangegeven of de respondent de vraag heeft begrepen. Deze soort kan objectief en subjectief zijn. Het kan duidelijk zijn dat een respondent de vraag bijvoorbeeld niet heeft begrepen, maar dit kan de interviewer ook uit de situatie opmaken. De respondent kan de vraag in verschillende gradaties begrijpen. De respondent kan de vraag in één keer begrijpen, de vraag begrijpen nadat deze herhaald wordt, de vraag begrijpen nadat deze uitgelegd wordt of de vraag begrijpen nadat de respondent zelf vragen over de vraag heeft gesteld. Ook kan de vraag direct uitgelegd worden en kan de respondent deze uitleg dan direct snappen. Verder kan de respondent de vraag niet snappen of de vraag niet snappen nadat deze uitgelegd is. Ten slotte kan het nog onduidelijk zijn of de respondent de vraag snapt.

Naast het indelen van de antwoorden op het kunnen beantwoorden van de vraag en begrijpelijkheid, wordt er naar verbanden gezocht. Er wordt telkens gekeken naar wat de oorzaak kan zijn voor het wel of niet kunnen beantwoorden van een vraag en het wel of niet begrijpen van een vraag. Deze oorzaken worden gezocht in de gevraagde demografische variabelen en binnen de data, dus in verbanden met andere vragen. Voor het geven van de verbanden zijn er categorieën gemaakt. De categorieën zijn minder specifiek dan de codes en daarom beter te gebruiken voor het leggen van verbanden.

Voor het gegeven antwoord zijn er vier categorieën. De respondent kan de vraag in één keer goed beantwoorden, de respondent kan de vraag goed beantwoorden, maar niet in één keer, de respondent kan de vraag beantwoorden, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën en de respondent kan de vraag niet beantwoorden. De eerste categorie is de hoogste mate van het kunnen beantwoorden van de vraag en de laatstgenoemde categorie is de laagste mate van het kunnen beantwoorden van de vragen.

Voor de begrijpelijkheid zijn er drie categorieën, die oplopen van het wel begrijpen van de vraag naar het niet begrijpen van de vraag. De eerste categorie is dat de respondent de vraag kan beantwoorden zonder dat de interviewer zich met de vraag moet bemoeien. De tweede categorie is dat de respondent de vraag snapt nadat de interviewer de vraag uitgelegd heeft. De interviewer moet dan zelf initiatief nemen om de vraag te doen snappen bij de respondent. De laatste categorie is dat de respondent de vraag niet snapt. Ten slotte kan het nog zo zijn dat het niet duidelijk is of de respondent de vraag snapt.

Voor de verbanden tussen de verschillende categorieën van het kunnen beantwoorden en begrijpen van de vragen en het hebben van loon, het hebben van een andere handicap en het soort werk wordt gebruik gemaakt van de Chikwadraattoets. Voor het berekenen van het verband tussen de mate van handicap, de leeftijd, het aantal andere handicaps en het aantal maanden dat een respondent ergens werkt en het kunnen beantwoorden en begrijpen van de vragen wordt gebruik gemaakt van de Spearman correlatiecoëfficiënt.

Naast de analyse met dit codeerschema worden de interviews ook nog op een geheel kwalitatieve manier geanalyseerd. De interviewer noteert algemene bevindingen die tijdens het interviewen gedaan worden.

## 5.6 Testen betrouwbaarheid en validiteit

Om te testen of de vragen in de verschillende subschalen hetzelfde meten, zijn correlaties berekend tussen de verschillende items. Er is hier gebruik gemaakt van Spearman's Rho, omdat de variabelen van ordinale schaal zijn. Ook is op deze manier gekeken of subschalen samengevoegd kunnen worden. Ook is de correlatie berekend tussen het single item en de gemiddelde score op werktevredenheid die uit de vragenlijst komt en tussen het single item en de verschillende subschalen.

Om een goede analyse te kunnen houden van de validiteit van een vragenlijst, moeten er van tevoren hypothesen opgesteld worden. Er is voor gekozen alleen die hypothesen te toetsen die makkelijk te toetsen zijn, om niet het risico te lopen dat de respondenten de vragen die bedoeld zijn om de hypothesen te testen niet snappen.

Er zijn een aantal hypothesen opgesteld die betrekking hebben op de resultaten van de vragen (hypothesen 1 t/m 5). Uit de literatuur is gebleken dat deze resultaten zich voordoen. Ook zijn er een aantal hypothesen opgesteld die te maken hebben met de soort vraag en de problemen of voordelen die zich voordoen bij het beantwoorden van een dergelijke vraag (hypothesen 6 t/m 8). De hypothesen die opgesteld zijn, zijn:

*Hypothese 1: Een goede communicatie heeft een positieve invloed op de tevredenheid over de leidinggevende bij de werknemer.*

*Hypothese 2: Wanneer men ontevreden is met de baan zelf zoekt men naar een andere baan.*

*Hypothese 3: Hoe meer tevredenheid er is over promotie, hoe eerder men weer voor dezelfde baan zal kiezen.*

*Hypothese 4: Hoe hoger de werktevredenheid, hoe langer men blijft werken.*

*Hypothese 5: Een overgroot deel van de verstandelijk gehandicapten heeft een voorkeur voor een baan.*

*Hypothese 6: Wanneer een vraag herhaald wordt, is de responsiveness hoger dan wanneer de vraag niet herhaald wordt.*

Er zal gekeken worden of er respondenten zijn die de vraag in de eerste instantie niet kunnen beantwoorden, maar de vraag na herhaling van de vraag wel kunnen beantwoorden.

*Hypothese 7: Hoe lager het IQ, hoe groter de neiging tot acquiescence.*

Acquiescence ontstaat wanneer respondenten 'ja' antwoorden op een ja/nee-vraag en vervolgens de controlevraag niet kunnen beantwoorden. Er zal gekeken worden of mensen met een laag IQ eerder de neiging hebben tot acquiescence dan mensen met een hoog IQ.

*Hypothese 8: Responsiveness is het hoogst bij de vragen met plaatjes, vervolgens de ja/nee-vragen, vervolgens de of/of-vragen, daarna multiplechoice-vragen en het laagst bij de open vragen.*

Om deze hypothese te testen is gebruik gemaakt van de paired-samples T-test. Eerst zijn alle vragen gecodeerd in het kunnen beantwoorden of het niet kunnen beantwoorden van de vragen. Vervolgens is per soort vraag het gemiddelde voor het kunnen beantwoorden (responsiveness) van de vragen berekend. Deze gemiddelden zijn aan elkaar getoetst met de paired-samples T-test. Er is voor deze toets gekozen, omdat de waarnemingen aan elkaar gerelateerd zijn: de antwoorden op alle soort vragen komen van dezelfde persoon.

Naast het toetsen van deze hypothesen zal bekeken worden of er een neiging is tot acquiescence en tot het kiezen van de laatste optie bij de of/of-vragen. Om dit te testen wordt bij de helft van de of/of-vragen de positieve optie eerst genoemd en wordt bij de andere helft de negatieve optie eerst genoemd. Wanneer er een neiging is tot het beantwoorden van de laatste optie zullen de vragen die eindigen met een negatieve optie negatiever beantwoord moeten worden dan de vragen die eindigen met een positieve optie.

## 5.7 Materiaal

Het materiaal dat gebruikt wordt, is de vragenlijst, ontwikkeld in hoofdstukken drie en vier. Aan deze vragenlijst worden nog enkele vragen toegevoegd, om de hypothesen te kunnen testen. Deze vragen zijn:

- Ben je op dit moment op zoek naar ander werk?

Dit is een ja/nee-vraag. Om deze vraag te controleren zal doorgevraagd worden naar wat voor baan de respondent op zoek is.

- Als je zou mogen kiezen, welk werk zou je dan het allerliefst willen doen?

Ook is ervoor gekozen om in het meetinstrument nog twee oriënterende vragen te stellen, om zo te kijken of er nog facetten van werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten over het hoofd worden gezien. Dit zal gemeten worden door te vragen wat de respondent het leukst vindt aan het werken en wat de respondent niet zo leuk vindt.

De vragenlijst bestaat nu allereerst uit een aantal demografische variabelen, die niet aan de verstandelijk gehandicapten, maar aan bijvoorbeeld een begeleider

gevraagd worden. Deze demografische variabelen zijn de mate van handicap, de setting van het werk, het aantal maanden dat de respondent bij het bedrijf werkt, het werk dat de respondent in het bedrijf uitvoert, de andere handicaps/ziektes die de respondent heeft en of de respondent wel of geen loon krijgt.

De vragen in de vragenlijst zijn in te delen in acht subschalen en een single item, die met de vraag welk plaatje past bij het werk dat de respondent doet, de algehele werktevredenheid in één keer meet. De scores op de subschalen worden berekend door het gemiddelde van de vragen te berekenen. De scores worden niet opgeteld, wat eigenlijk de bedoeling is bij de JSS, omdat niet alle subschalen evenveel items bevatten, en het zo moeilijker is om de scores op de verschillende subschalen te vergelijken. De algehele werktevredenheid wordt berekend door het gemiddelde van de verschillende subschalen te nemen.

De attitude over het werk zelf wordt gemeten door te vragen of de respondent het werk belangrijk en leuk of stom vindt.

De werkcondities worden gemeten door te vragen of de respondent het werk te veel, genoeg of te weinig vindt, het werk moeilijk, goed of makkelijk vindt en of er regels zijn waardoor de respondent het werk niet goed kan doen.

De subschaal loon bestaan uit aparte vragen voor diegenen die wel loon krijgen en diegenen die geen loon krijgen. Bij degenen die wel loon krijgen, wordt gevraagd of zij te weinig of genoeg betaald krijgen voor het werk dat ze doen en welk plaatje past bij het loon dat zij krijgen. Aan diegenen die geen loon krijgen, wordt gevraagd of zij wel of niet graag loon zouden willen krijgen en welk plaatje past bij het feit dat zij geen loon krijgen.

De vragen over promotie gaan over het zelfstandig werken en het mogen doen van leuker werk. Er wordt gevraagd of de respondent veel of weinig zelfstandig werk mag doen en welk plaatje past bij het zelfstandig werken. De scores op deze twee vragen worden vermenigvuldigd, zodat de gezamenlijke score als één vraag telt. Dit omdat de vraag welk plaatje past bij het zelfstandig werken een evaluatievraag is; deze vraag bepaalt of het antwoord gegeven op de vraag of de respondent veel of weinig zelfstandig werk mag doen positief is. Over het mogen doen van leuker werk wordt gevraagd of de respondent, als hij goed zijn best doet, een goede of slechte kans heeft op leuker werk en of de respondent soms of vaak leuker werk mag doen.

De vragen over bijkomende beloningen gaan over complimentjes. Er wordt gevraagd of de respondent veel of weinig complimentjes krijgt en welk plaatje past bij het krijgen van een complimentje. Deze vragen zullen met elkaar vermenigvuldigd worden, om dezelfde reden als aangegeven bij de vragen over zelfstandig werken. Verder bestaat de subschaal bijkomende beloningen uit de vraag of de hoeveelheid complimentjes die de respondent krijgt goed of slecht is. De subschaal supervisie bestaat uit de vragen of de baas genoeg of te weinig helpt, of de respondent genoeg of te weinig aandacht van de baas krijgt, of de baas veel of weinig belangstelling toont als de respondent verdrietig is en of de respondent de baas aardig of stom vindt.

Bij de vragen over collega's wordt gevraagd of de respondent de collega's aardig of stom vindt en of er vaak geruzied wordt op het werk, of dat er altijd een goede sfeer is.

De laatste subschaal is communicatie, waarin gevraagd wordt of er goed of slecht naar de respondent wordt geluisterd op het werk en of de taken die de respondent moet doen goed of slecht worden uitgelegd.

Verder bestaat de vragenlijst nog uit een aantal inleidende, controle- en analysevragen.

Bij elke vraag kan ingevuld worden of de vraag is uitgelegd aan de respondent en kunnen algemene opmerkingen over de vraag genoteerd worden.  
Hoe de vragenlijst er in zijn geheel uitziet, is te lezen in bijlage tien.

## Hoofdstuk 6: Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek beschreven. Allereerst worden de respondenten die meegewerkt hebben aan het onderzoek beschreven (paragraaf 6.1). Vervolgens worden enkele algemene opmerkingen gemaakt (paragraaf 6.2). Daarna wordt per subschaal beschreven in hoeverre de vragen relevant zijn, te begrepen zijn en in hoeverre zij beantwoord kunnen worden (paragraaf 6.3). In paragraaf 6.4 komen de door respondenten genoemde aspecten van werktevredenheid aan bod en in paragraaf 6.5 worden resultaten betreffende betrouwbaarheid en validiteit van de vragenlijst behandeld.

### 6.1 Respondenten

Er zijn in totaal 64 respondenten geïnterviewd, waarvan 23 bij ATC de Werkplaats, 21 bij De Zijlen en 20 bij SWB Midden-Twente. Alle drie de bedrijven zijn een sociale werkvoorziening. De respondenten bij ATC en SWB doen in- en verpakwerk en de respondenten bij De Zijlen voeren verschillende soorten werkzaamheden uit. Van de respondenten krijgen alleen zij loon, die bij SWB Midden-Twente werken.

Niet van alle respondenten is bekend in welke mate zij gehandicapt zijn. Van de respondenten bij wie dit wel bekend is, zijn er drie zwakbegaafd, 25 licht verstandelijk gehandicapt en acht matig verstandelijk gehandicapt. Er zijn 27 respondenten die naast hun verstandelijke handicap nog een andere handicap hebben. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 31,7 jaar en de respondenten werken gemiddeld 116 maanden in het huidige bedrijf. De gemiddelde leeftijd verschilt erg per bedrijf. De gemiddelde leeftijd bij ATC is 18,23 jaar, terwijl de gemiddelde leeftijd bij De Zijlen en SWB respectievelijk 36,95 en 41,5 is. Ook het aantal maanden dat de respondenten bij het huidige bedrijf werken verschilt erg per bedrijf. Bij ATC werkt men gemiddeld 26 maanden en bij De Zijlen en SWB werkt men gemiddeld respectievelijk 150 en 190 maanden.

### 6.2 Algemene opmerkingen

Bij het interviewen van de verstandelijk gehandicapten zijn er twee zaken erg opgevallen. Ten eerste moet bij veel vragen doorgevraagd worden om een correct antwoord te krijgen. Veel verstandelijk gehandicapten antwoorden eerst afwachtend en niet veelzeggend. Wanneer doorgevraagd wordt, valt er vaak wel een antwoord te krijgen.

Ten tweede hebben verstandelijk gehandicapten veel moeite met het maken van keuzes. Vaak moeten zij gestimuleerd worden om een antwoord te kiezen. Het lijkt dat zij liever zeggen dat iets in het midden is, dan dat zij voor een richting kiezen.

In de hieronder genoemde resultaten zal niet elke keer expliciet genoemd worden wanneer de respondent hulp van de interviewer nodig heeft om een antwoord te kiezen of wanneer de interviewer een antwoord opmaakt uit het verhaal van de respondent, omdat dit voor erg veel vragen geldt.

### **6.3 Relevantie, begrijpelijkheid en kunnen beantwoorden van de vragen**

Per subschaal is bekeken of de vragen te begrijpen zijn en of de verstandelijk gehandicapten een antwoord op de vragen kunnen geven. Hierbij is gebruik gemaakt van het codeerschema, zoals beschreven in de onderzoeksopzet. De scores per item op begrijpelijkheid en het kunnen beantwoorden van de vragen zijn te lezen in bijlage elf. Hierin valt ook precies te zien hoe vaak een respondent een antwoord geeft dat in de eerste instantie niet binnen de gegeven antwoordcategorieën valt. In deze paragraaf zullen nu de belangrijkste resultaten beschreven worden. Er zullen alleen resultaten beschreven worden, wanneer zij gelden voor een groot aantal respondenten. De precieze getallen staan, zoals vermeld, in bijlage elf.

Wanneer een vraag niet begrepen wordt of niet goed beantwoord kan worden, zijn de verbanden gegeven met de verschillende demografische variabelen. Er kunnen echter niet voor alle demografische variabelen correlaties berekend worden met de vragen. De verbanden met het krijgen van een loon, het hebben van een handicap en het soort werk zijn berekend met de Chikwadraattoets. Er zijn vrij weinig vragen waarbij de voorwaarden voor de Chikwadraattoets worden gehaald, vanwege het beperkte aantal respondenten of de verdeling van de respondenten over de verschillende codes voor begrijpelijkheid en het kunnen beantwoorden van de vragen. De vragen waarbij de voorwaarden van de Chikwadraattoets wel gehaald zijn hebben allemaal een  $p > 0.05$ , waardoor aangenomen kan worden dat er geen verband is tussen het kunnen beantwoorden en het snappen van de vragen en het hebben van loon, het hebben van een andere handicap en het soort werk. Alle respondenten werken in een sociale werkvoorziening, dus er kunnen ook geen verbanden berekend worden tussen de setting van het werk en het kunnen beantwoorden en begrijpen van de vragen.

De correlaties tussen de demografische variabelen en de begrijpelijkheid en het kunnen beantwoorden van de vragen is, in de hieronder beschreven resultaten, meegenomen voor de mate van handicap, de leeftijd, het aantal andere handicaps en het aantal maanden dat de respondent bij het bedrijf werkt.

#### **6.3.1 Plaatjes**

Er is geen enkele respondent die de vraag wat de plaatjes betekenen niet snapt. Aan twaalf respondenten moet deze vraag uitgelegd worden. Na uitleg is voor alle respondenten duidelijk wat de plaatjes betekenen. Er zijn acht respondenten die eerst aangeven dat een plaatje iets anders is dan het eigenlijk is, maar zij kunnen met hulp van de interviewer wel aangeven wat het plaatje betekent. Er blijkt een verband te zijn tussen het niet snappen van de plaatjes en de mate van handicap (correlatie (corr.)=0.46, significantieniveau ( $p$ )<0.01), de leeftijd (corr.=0.28,  $p < 0.05$ ) en het aantal maanden dat de respondent bij het bedrijf werkt (corr.=0.36,  $p < 0.01$ ).

#### **6.3.2 Single item**

Het single item is voor alle respondenten op één na een te begrijpen vraag. Bijna alle respondenten snappen de vraag ook zonder uitleg. Wel zijn er vijf

respondenten die geen keuze kunnen maken tussen de twee verschillende plaatjes. Het overgrote deel van de respondenten kan deze vraag in één keer beantwoorden.

### **6.3.3 Werk zelf**

Alle respondenten kunnen aangeven wat voor werk ze doen en snappen deze vraag.

Er zijn negen respondenten die niet aan kunnen geven of het werk belangrijk is. Van de respondenten die deze vraag wel kunnen beantwoorden kunnen de meesten dit ook in één keer. Deze vraag wordt door tien respondenten niet gesnapt. Van de respondenten die deze vraag wel snappen, hebben maar vrij weinig uitleg nodig. Er is een verband tussen het niet snappen van deze vraag en de leeftijd ( $\text{corr.}=0.35$ ,  $p<0.01$ ) en de mate van handicap ( $\text{corr.}=0.44$ ,  $p<0.01$ ). Wanneer respondenten aan kunnen geven of hun werk belangrijk is, kunnen zij ook bijna allemaal aangeven voor wie het werk dan belangrijk is en snappen zij ook bijna allemaal wat met deze vraag bedoeld wordt.

In totaal zijn er 20 respondenten die niet aan kunnen geven voor wie het werk dat zij doen belangrijk is, waarvan er acht aangeven dat het werk dat zij doen niet belangrijk is.

Alle respondenten begrijpen de vraag of zij hun werk leuk of stom vinden. Er zijn zeven respondenten die niet kunnen kiezen of zij hun werk leuk of stom vinden.

### **6.3.4 Werkcondities**

Op twee respondenten na snappen de respondenten de vraag of zij veel, genoeg of weinig moeten doen op het werk. De respondenten die deze vraag snappen, hebben bijna allemaal geen uitleg nodig. Er zijn negen respondenten die niet kunnen kiezen tussen de verschillende categorieën.

Op één respondent na begrijpt iedereen de vraag of het werk makkelijk, goed of moeilijk te doen is en bijna iedereen snapt deze vraag in één keer.

Het opnoemen van regels kan 75% van de respondenten. De rest van de respondenten kan geen antwoord geven op deze vraag. 15 Respondenten snappen deze vraag niet en vier respondenten hebben uitleg nodig. Er is een verband tussen het niet kunnen vertellen welke regels er zijn in het bedrijf en het aantal maanden dat de respondent bij het bedrijf werkt ( $\text{corr.}=0.32$ ,  $p<0.05$ ) en de mate van handicap ( $\text{corr.}=0.43$ ,  $p<0.01$ ). Ook is er een verband tussen het niet snappen van deze vraag en het aantal maanden dat de respondent bij het bedrijf werkt ( $\text{corr.}=0.25$ ,  $p<0.05$ ) en de mate van handicap ( $\text{corr.}=0.34$ ,  $p<0.05$ ).

Het aangeven of er regels zijn waardoor de respondent het werk niet kan doen, is erg moeizaam. De 29 respondenten die hier een antwoord kunnen geven antwoorden allemaal nee. Er zijn 23 respondenten die deze vraag niet begrijpen. Er zijn maar 17 respondenten die deze vraag in één keer begrijpen. Bij de respondenten die een antwoord geven op de vraag of er regels zijn waardoor ze het werk niet goed kunnen doen, is het twijfelachtig of zij deze vraag begrijpen. Allereerst antwoorden alle respondenten hier met 'Nee'. Ten tweede lijkt het hier alsof de respondenten soms het idee hebben dat er gevraagd wordt of ze het werk niet goed kunnen doen, waarop dan wordt geantwoord met nee, omdat zij vinden dat ze het werk wel goed kunnen doen. Dit is vooral op te maken uit de



manier van antwoorden. Ook zijn er een aantal respondenten die op deze vraag antwoorden dat zij hun werk wel altijd goed kunnen doen.

### **6.3.5 Loon**

#### Wel loon

Van de 20 respondenten die wel loon krijgen, kunnen elf respondenten niet aangeven hoeveel loon zij krijgen. Er is echter maar één respondent die deze vraag niet snapt. De respondenten die niet aan kunnen geven hoeveel loon zij krijgen, kunnen wel beoordelen of het te veel of te weinig is en welk plaatje erbij past.

Van de respondenten die de vraag wat zij betaald krijgen voor hun werk snappen, snapt iedereen de vraag of ze weinig of genoeg betaald krijgen voor het werk. Alle respondenten die de vraag wat zij betaald krijgen voor hun werk snappen, snappen ook de vraag welk plaatje bij hun loon past en bijna alle respondenten kunnen hier een goed antwoord op geven.

#### Niet loon

De vraag of de respondent weet wat loon is, wordt door iedereen gesnapt en is op één respondent na niet te beantwoorden. Er zijn wel tien respondenten die niet weten wat loon is.

Van de mensen die weten wat loon is kunnen 29 respondenten aangeven of zij wel of niet graag loon willen hebben. Alle respondenten die weten wat loon is, snappen de vraag of zij wel of niet graag loon willen krijgen.

De vraag welk plaatje past bij het niet krijgen van loon, kan door bijna alle respondenten beantwoord en gesnapt worden.

### **6.3.6 Promotie**

De vraag of men veel of weinig zelfstandig werk mag doen, wordt door bijna iedereen begrepen, maar er zijn twaalf respondenten die de vraag pas snappen na één keer uitleggen. Er zijn vijf respondenten die deze vraag niet kunnen beantwoorden. Er is een verband tussen het niet snappen van de vraag of men weinig of genoeg zelfstandig werk mag doen en de mate van handicap (corr.=0.55,  $p<0.01$ ), het aantal maanden dat de respondent in het bedrijf werkt (corr.=0.42,  $p<0.01$ ) en de leeftijd (corr.=0.29,  $p<0.05$ ).

Bijna alle respondenten snappen de vraag welk plaatje bij zelfstandig werken past in één keer en kunnen deze vraag in één keer beantwoorden. Er zijn acht respondenten die bij deze vraag uitleg nodig hebben.

De vraag of men een goede of slechte kans heeft op leuker werk als men goed zijn best doet kan door 20 respondenten niet beantwoord worden en zes respondenten geven aan dat het niet uitmaakt. Er zijn 26 respondenten die deze vraag niet snappen en elf respondenten die deze vraag pas snappen na uitleg. Het niet snappen van deze vraag heeft een verband met de mate van handicap (corr.=0.33,  $p<0.05$ ), de leeftijd (corr.=0.37,  $p<0.01$ ) en het aantal maanden dat de respondent bij het bedrijf werkt (corr.=0.34,  $p<0.01$ ).

De vraag of men soms of vaak leuker werk mag doen wordt door 26 respondenten niet begrepen en zeven respondenten hebben uitleg nodig bij deze vraag. Er zijn 17 respondenten die geen antwoord kunnen geven op deze vraag en zeven respondenten kunnen niet kiezen uit de verschillende antwoordcategorieën. Er zijn maar 27 respondenten die deze vraag in één keer kunnen beantwoorden en maar 23 respondenten snappen deze vraag in één keer.

Veel verstandelijk gehandicapten snappen de vragen over leuker werk niet. Zij denken dat dit om leuk werk gaat, en niet om het promoveren tot leuker werk. Er zijn een aantal respondenten die op deze vraag reageren dat het werk leuk is. Het is te verwachten dat een aantal van de respondenten die gewoon een antwoord geeft op deze vraag ook denkt dat het gaat om het hebben van leuk werk. Ook geven veel respondenten na uitleg van deze vraag aan dat zij nooit ander werk mogen doen.

### **6.3.7 Bijkomende beloningen**

Bijna iedereen snapt de vraag of ze veel of weinig complimentjes krijgen voor het werk. Er zijn zeven respondenten die deze vraag snappen na uitleg en vijf respondenten snappen deze vraag helemaal niet. Er zijn tien respondenten die niet kunnen kiezen tussen één van de categorieën. Het niet kunnen beantwoorden van deze vraag heeft een verband met de mate van handicap (corr.=0.43,  $p<0.01$ ) en het aantal maanden dat de respondent bij het bedrijf werkt (corr.=0.28,  $p<0.05$ ).

Bijna alle respondenten snappen de vraag welk plaatje past bij het krijgen van een complimentje en bijna alle respondenten kunnen deze vraag in één keer beantwoorden.

De vraag of de hoeveelheid complimentjes goed of slecht is, wordt door 14 respondenten niet begrepen en vijf respondenten begrijpen deze vraag pas na uitleg. Er zijn zes respondenten die wel kunnen antwoorden, maar geen correct antwoord kunnen geven; drie respondenten kunnen niet kiezen tussen de verschillende categorieën en drie respondenten geven aan dat het niet uitmaakt. Het vermoeden bestaat dat veel respondenten bij deze vraag denken dat het er om gaat of zij het krijgen van complimentjes goed vinden. Een aantal respondenten antwoordt hier dat complimentjes goed zijn en veel respondenten antwoorden hier met goed.

### **6.3.8 Supervisie**

Bijna alle respondenten kunnen aangeven wie hun baas is en begrijpen deze vraag ook. Er zijn zeven respondenten die uitleg nodig hebben bij deze vraag. Met hulp van de interviewer kan bijna iedereen wel aangeven of de baas genoeg of te weinig helpt. Wel zijn er zes respondenten die deze vraag niet begrijpen. Op vijf respondenten na snapt iedereen de vraag of ze weinig of genoeg aandacht van de baas krijgen. Er zijn zeven respondenten die op deze vraag geen antwoord binnen de gegeven categorieën kunnen geven; drie respondenten kunnen op deze vraag geen antwoord geven, één respondent kan niet kiezen tussen de verschillende categorieën en drie respondenten geven aan dat het niet uitmaakt of zij aandacht van de baas krijgen.

Er zijn twaalf respondenten die aangeven nog nooit verdrietig te zijn geweest op het werk en zij kunnen dus niet aangeven of de baas veel of weinig belangstelling toont als zij verdrietig zijn. Ook zijn er twaalf respondenten die bij deze vraag uitleg nodig hebben. Er is een verband tussen het niet snappen van deze vraag en de mate van handicap (corr.=0.57,  $p<0.01$ ).

Bijna alle respondenten kunnen aangeven of ze hun baas aardig of stom vinden en snappen deze vraag in één keer.

### **6.3.9 Collega's**

Bijna alle respondenten kunnen namen van collega's noemen en snappen deze vraag in één keer. Het is wel opvallend dat redelijk wat respondenten bij de namen van collega's ook namen noemen van hun ba(a)z(s)en.

Ook kunnen bijna alle respondenten aangeven of ze hun collega's aardig of stom vinden en begrijpen deze vraag in één keer.

Bijna alle respondenten snappen de vraag of er veel geruzied wordt of dat er altijd een goede sfeer is. Er zijn redelijk wat respondenten die bij deze vraag aangeven het moeilijk te vinden om te kiezen. Zij vinden het moeilijk om te zeggen dat er altijd een goede sfeer is, omdat er ook wel eens geruzied wordt. Er is een verband tussen het niet kunnen beantwoorden van deze vraag en de leeftijd (corr.=0.37,  $p<0.01$ ) en het aantal maanden dat een respondent bij het bedrijf werkt (corr.=0.28,  $p<0.05$ ).

### **6.3.10 Communicatie**

Bijna alle respondenten snappen de vraag of er goed of slecht naar hen wordt geluisterd op het werk en kunnen op deze vraag een antwoord geven. Bij deze vraag valt het wel op dat een aantal respondenten in de eerste instantie antwoordt dat zij altijd goed luisteren, in plaats van dat er goed naar hen geluisterd wordt.

Bijna alle respondenten kunnen in één keer aangeven of de taken die ze moeten doen goed of slecht worden uitgelegd en deze vraag snappen ook bijna alle respondenten in één keer.

## **6.4 Genoemde aspecten werktevredenheid**

Hoewel de algemene vragen vooral zijn bedoeld om extra informatie te verkrijgen over belangrijke aspecten van werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten, kunnen veel respondenten een aantal van deze vragen niet beantwoorden.

Als aspecten van wat respondenten het allerleukst vinden aan werken, worden vooral aspecten die met het werk zelf te maken hebben genoemd. Een aantal respondenten noemt nog de collega's of alles. De aspecten die genoemd zijn, die nog niet verwerkt zijn in de vragenlijst, zijn verjaardagen, het bezig zijn, zelf invloed op het werk hebben, het hebben van werk, dat het werk afleiding is, het zelfstandig kunnen werken, afwisseling en de pauze. Elk aspect is telkens door één respondent genoemd.

Als aspecten die niet zo leuk aan het werk zijn worden ook vooral aspecten die met het werk zelf te maken hebben genoemd en veel respondenten vinden ook niks niet leuk. Verder noemen enkelen nog aspecten die te maken hebben met de collega's en de werkcondities. Als aspecten die nog niet gemeten worden, zijn het hebben van corvee en het afscheid moeten nemen, wanneer men ergens anders moet gaan werken, genoemd. Elk aspect is door één respondent genoemd. Van de verstandelijk gehandicapten kan 72% aangeven wat voor werk zij het liefst zouden doen.

## 6.5 Betrouwbaarheid en validiteit

### 6.5.1 Verbanden demografische variabelen, subschalen en losse items

Er is tussen de bedrijven alleen verschil gevonden op loon; de respondenten die bij SWB werken zijn significant meer tevreden over het loon dan diegenen die bij de andere bedrijven werken. SWB is dan ook het enige bedrijf waarbij de respondenten loon krijgen. Wel moet gezegd worden dat voor veel vragen geen verband uitgerekend kan worden, omdat er te weinig respondenten zijn.

Het single item heeft een significante correlatie met de algehele werktevredenheid op de vragenlijst (corr.=0.42,  $p<0.01$ ) Het blijkt echter dat deze twee wel iets verschillends meten ( $Z=-6.45$ ,  $p<0.001$ ).

Tussen de verschillende subschalen zijn ook correlaties gevonden. De subschaal werk zelf heeft een significante correlatie met de subschaal communicatie (corr.=0.33,  $p<0.01$ ) en met de subschaal collega's (corr.=0.29,  $p<0.05$ ). De subschaal bijkomende beloningen heeft een verband met de subschaal loon (corr.=0.32,  $p<0.05$ ) en de subschaal communicatie (corr.=0.28,  $p<0.05$ ). Wat betreft de items binnen de subschalen hebben de items binnen de subschaal werk zelf een significante correlatie met elkaar (corr.=0.63,  $p<0.001$ ). De vraag of men het werk belangrijk vindt, heeft ook een verband met de vragen over communicatie. Tussen deze vraag en de vraag of er goed naar de respondent wordt geluisterd op het werk, is een correlatie van 0.28 en  $p<0.05$  en tussen de vraag of het werk belangrijk is en of de taken goed of slecht worden uitgelegd, is een correlatie van 0.33 en  $p<0.05$ .

De vragen binnen de subschaal loon hebben ook een significante correlatie (corr.=0.86,  $p<0.001$ ).

Binnen de subschaal supervisie correleren de vraag of de baas genoeg of te weinig helpt en de vraag of de respondent genoeg of te weinig aandacht van de baas krijgt met elkaar (corr.=0.34,  $p<0.05$ ). Of men de baas stom of aardig vindt, heeft een verband met of men de collega's stom of aardig vindt (corr.=0.38,  $p<0.01$ ) en of de sfeer goed is, of dat er vaak geruzied wordt (corr.=0.38,  $p<0.01$ ). Deze laatste twee vragen (de vragen op de subschaal collega's) correleren ook met elkaar (corr.=0.55,  $p<0.001$ ).

Er is een verband tussen het op zoek zijn naar ander werk en het niet tevreden zijn over de collega's (corr.=0.27,  $p<0.05$ ). Ook is er een verband tussen het liever in een ander bedrijf werken en het minder tevreden zijn over de werkcondities (corr.=0.70,  $p<0.01$ ) en het minder tevreden zijn over de communicatie (corr.=0.78,  $p<0.01$ ).

Er is een verband tussen het aantal maanden dat een respondent in een bedrijf werkt en de tevredenheid over loon (corr.=0.36,  $p<0.05$ ).

### 6.5.2 Manier van antwoorden

Uit de gemiddelde responsivens op de soorten vragen blijkt dat de vragen met plaatjes en de meerkeuzevragen het best beantwoord worden. Deze twee soorten vragen hebben een significant hogere responsivens dan de of/of-vragen ( $p<0.001$ ). De of/of-vragen hebben een significant hogere responsivens dan de open vragen ( $p<0.05$ ). De open vragen hebben ten slotte een significant hogere responsivens dan de ja/nee-vragen ( $p<0.05$ ). De volgorde van hoogste naar

laagste responsiveness is in dit onderzoek dus plaatjes en meerkeuzevragen, of/of-vragen, open vragen en ten slotte ja/nee-vragen. Er zijn drie respondenten die bij een ja/nee-vraag antwoorden met 'ja' terwijl ze geen antwoord kunnen geven op de controlevraag. Twee van deze respondenten zijn licht verstandelijk gehandicapt en één is matig verstandelijk gehandicapt. Bij de of/of-vragen wordt er hoger gescoord op de items die eindigen met een negatieve optie dan op de items die eindigen met een positieve optie. Dit is echter maar in een heel kleine mate en bovendien is het verschil niet significant. Er zijn respondenten die een vraag pas snappen en kunnen beantwoorden na herhaling van de vraag.

## Hoofdstuk 7: Conclusie

In dit hoofdstuk zullen de onderzoeksvragen, gesteld in hoofdstuk één, beantwoord worden. Alvorens de hoofdvraag beantwoord kan worden, zullen eerst de afzonderlijke deelvragen beantwoord moeten worden. In paragraaf 7.1 zal eerst bekeken worden welke problemen zich voordoen bij het ontwikkelde meetinstrument, wat betreft relevantie, begrijpelijkheid en het kunnen beantwoorden van de afzonderlijke vragen. In paragraaf 7.2 zullen enkele algemene problemen die zich voordoen bij het afnemen van dit meetinstrument beschreven worden. In paragraaf 7.3 zal bekeken worden waar het nu van afhankelijk is dat de vragenlijst wel of niet begrepen en beantwoord kan worden, door verbanden te leggen met demografische variabelen. In paragraaf 7.4 wordt wat gezegd over de betrouwbaarheid en validiteit van het meetinstrument. De hoofdvraag zal ten slotte beantwoord worden in paragraaf 7.5. In deze paragraaf wordt aangegeven hoe een instrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten eruit zou moeten zien.

### 7.1 Relevantie, begrijpelijkheid en kunnen beantwoorden van de vragenlijst

In deze paragraaf zal antwoord gegeven worden op de derde subvraag:

*Welke problemen doen zich voor bij het afnemen van een instrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten, met betrekking tot relevantie, begrijpelijkheid en het kunnen beantwoorden van de afzonderlijke vragen?*

Er zal apart worden ingegaan op de aspecten relevantie, begrijpelijkheid en het kunnen beantwoorden van de vragen. Er zal daarbij aangegeven worden welke vragen problemen veroorzaken en wat daarvoor een oplossing is. Er is voor gekozen vragen als niet begrijpelijk en/of niet te beantwoorden aan te merken, wanneer tien of meer respondenten de vraag niet begrijpen en/of kunnen beantwoorden.

#### 7.1.1 Relevantie

De meeste vragen in het ontwikkelde meetinstrument zijn relevant voor de verstandelijk gehandicapten. Veel irrelevante vragen zijn er ook al uitgehaald tijdens de ontwikkeling van het meetinstrument. Er zijn echter nog steeds een aantal vragen die niet relevant blijken te zijn en dus beter niet gesteld kunnen worden aan verstandelijk gehandicapten.

De vragen over het krijgen van leuker werk blijken voor verstandelijk gehandicapten niet relevant. Verstandelijk gehandicapten voeren vaak een standaard soort werk uit en zij mogen niet vaak ander werk doen. Het doen van leuker werk komt bijna nooit voor. Dit komt overeen met de bevindingen van Bluhm (1977) en Plemper & Gorter (1994). Zij zeggen dat verstandelijk gehandicapten over het algemeen in banen werken die vol routine zitten.

Wanneer een baan veel routine heeft, is de kans ook klein dat er leuker werk uitgevoerd mag worden.

Ook blijkt dat de vraag of de baas veel of weinig belangstelling toont wanneer de respondent verdrietig is, lang niet voor alle geïnterviewden van belang is. Veel respondenten zijn nog nooit verdrietig geweest op het werk en kunnen daarom deze vraag niet beantwoorden.

Met de vragen wat de respondent het leukst vindt aan het werken en wat de respondent niet zo leuk vindt, is gekeken of er nog relevante aspecten van werktevredenheid zijn, die in dit onderzoek niet aan bod zijn gekomen. De aspecten die hier genoemd zijn, worden echter allemaal al in de vragenlijst gesteld of worden slechts door één respondent genoemd. Er lijken dus niet meer relevante aspecten van werktevredenheid te zijn, dan de aspecten die al in de vragenlijst worden gesteld.

### **7.1.2 Begrijpelijkheid**

Als eerste vraag in de vragenlijst wordt aan de respondenten gevraagd of zij kunnen vertellen wat de plaatjes inhouden. Er zijn twaalf respondenten die dit niet kunnen voordat de interviewer duidelijk maakt wat met deze vraag bedoeld wordt. Misschien dat verstandelijk gehandicapten het moeilijk vinden om te zeggen wat iets is, zonder een aanwijzing te krijgen in welke richting zij moeten zoeken. Het lijkt beter om de respondent te vertellen dat hij twee plaatjes van poppetjes krijgt te zien en vervolgens per plaatje te vragen wat het poppetje doet. De respondenten kunnen dan vaak wel aangeven welke emotie het poppetje heeft.

De vraag of het werk belangrijk is, wordt door veel respondenten niet gesnapt. Het lijkt daarom ook beter om deze vraag niet te stellen.

Er zijn veel respondenten die de vragen welke regels er zijn in het bedrijf en of er regels zijn waardoor zij het werk niet goed kunnen doen, niet snappen. Ook lijkt het er bij de laatste vraag soms op dat de respondenten denken dat gevraagd wordt of zij het werk wel eens niet goed kunnen doen. Na uitleg snappen veel respondenten deze vraag nog steeds niet. Het lijkt dat deze vraag te moeilijk is voor verstandelijk gehandicapten en beter niet gesteld kan worden.

Veel respondenten snappen de term zelfstandig werken niet direct. De term zelfstandig werken is door experts voorgesteld als term die verstandelijk gehandicapten wel begrijpen. De uitleg van deze term, alleen werken, blijkt voor verstandelijk gehandicapten duidelijker. De term alleen werken is ook minder ingewikkeld dan de term zelfstandig werken. Het is daarom beter om hier te vragen naar alleen werken in plaats van naar zelfstandig werken.

De vragen over het mogen doen van leuker werk worden door veel verstandelijk gehandicapten niet begrepen. Het is goed mogelijk dat deze vraag niet wordt begrepen, omdat de vraag voor veel verstandelijk gehandicapten niet relevant is. Zij zijn vaak niet bekend met het doen van ander, leuker werk, en waarschijnlijk begrijpen zij daarom ook niet wat met deze vraag bedoeld wordt.

De vraag of de hoeveelheid complimentjes goed of slecht is, wordt door veel respondenten niet gesnapt. Het lijkt erop dat veel respondenten deze vraag verkeerd begrijpen of verstaan. Zij denken dat er gevraagd wordt of het krijgen van complimentjes goed of slecht is, in plaats van of de hoeveelheid complimentjes die ze nu krijgen goed of slecht is. Deze vraag wordt echter aan veel respondenten niet uitgelegd, omdat zij wel een antwoord geven. Hoewel er geen bewijs is dat veel respondenten de vraag zullen snappen na uitleg, is het een optie om deze vraag te vervangen door de uitleg en in een vervolgonderzoek

te bekijken of deze uitleg goed werkt. Er zal dan gevraagd worden of de respondent genoeg of te weinig complimentjes krijgt.

### **7.1.3 Beantwoorden van de vragen**

Veel respondenten kunnen niet aangeven welke regels er zijn in het bedrijf en of er regels zijn waardoor zij hun werk niet goed kunnen doen. Alle respondenten die op deze laatste vraag wel een antwoord geven, antwoorden met 'nee', wat heel erg opvallend is. Waarschijnlijk heeft dit ermee te maken dat veel respondenten deze vraag ook niet begrijpen. Het lijkt verstandig deze vraag niet aan verstandelijk gehandicapten te stellen.

Er zijn redelijk wat respondenten die niet kunnen aangeven hoeveel loon zij krijgen, als zij wel loon krijgen of die niet aan kunnen geven wat loon is, als zij geen loon krijgen. Dat respondenten niet weten hoeveel zij betaald krijgen, komt overeen met het commentaar van de experts, die aan hebben gegeven dat veel verstandelijk gehandicapten dit niet weten. Ondanks dat veel respondenten deze twee inleidende vragen niet kunnen beantwoorden, lijkt het wel goed deze vragen aan verstandelijk gehandicapten te blijven vragen. De respondenten die niet weten hoeveel zij verdienen, kunnen wel aangeven of datgene wat zij verdienen genoeg is en welk plaatje daarbij past. De vraag wat loon is, aan de respondenten die geen loon krijgen, kan goed als filtervraag gebruikt worden. De respondenten die dit wel weten, kunnen de vragen of zij wel of niet graag loon zouden willen krijgen en welk plaatje daarbij past goed beantwoorden.

Veel respondenten kunnen niet aangeven of zij, als zij goed hun best doen, leuker werk mogen doen en of zij soms of vaak leuker werk mogen doen. Dit heeft er waarschijnlijk mee te maken dat deze vraag niet relevant is voor hen en daarom ook niet te begrijpen is. Het lijkt dus beter geen vragen over het doen van leuker werk te stellen aan verstandelijk gehandicapten.

Veel respondenten kunnen niet kiezen of zij veel of weinig complimenten krijgen. Het is niet duidelijk waarom veel respondenten bij deze vraag niet tussen de twee opties kunnen kiezen. Het is mogelijk dat zij niet kunnen kiezen, omdat het hier een hoeveelheid betreft. Echter, andere vragen met een hoeveelheid kunnen wel beantwoord worden. Deze vraag lijkt echter wel een belangrijke vraag, omdat veel verstandelijk gehandicapten geen promotie kunnen maken, geen leuker werk mogen doen, en complimenten krijgen hun vorm van beloning is. Er kan daarom bij deze vraag een neutrale optie toegevoegd worden. Deze neutrale optie hoeft niet als keuzemogelijkheid voorgelegd te worden bij de respondenten, maar kan ingevuld worden als zij het niet weten, maar wel kunnen beargumenteren waarom zij het niet weten.

Bij de vraag om een aantal namen van collega's te noemen valt op dat veel respondenten ook de naam van de baas hier noemen. Waarschijnlijk zien verstandelijk gehandicapten hun baas ook als collega en zien zij niet in dat, omdat er al eerder naar de baas is gevraagd, het hier om de overige collega's gaat. Bij deze vraag moet dus specifiek duidelijk gemaakt worden dat het om collega's gaat die niet de baas zijn.

Veel respondenten kunnen niet kiezen tussen veel ruzie of altijd een goede sfeer. Dit komt omdat veel respondenten aangeven dat er wel een goede sfeer is, maar ook wel eens ruzie. Het is dus beter om bij deze vraag te vragen of er veel ruzie is of meestal een goede sfeer.



## 7.2 Algemene problemen

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de vierde subvraag:

*Welke algemene problemen doen zich voor bij het afnemen van een instrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten, naast de problemen met betrekking tot relevantie, begrijpelijkheid en het kunnen beantwoorden van de afzonderlijke vragen?*

Tijdens het interviewen is gebleken dat er een aantal problemen, naast het niet relevant, niet te begrijpen en niet te beantwoorden van de vragen, zijn die zich voordoen bij veel verstandelijk gehandicapten. Deze problemen hebben te maken met het, in de eerste instantie, niet uitgebreid antwoorden van verstandelijk gehandicapten. Veel verstandelijk gehandicapten geven in de eerste instantie een niet veelzeggend antwoord. Het is bij het interviewen van verstandelijk gehandicapten erg belangrijk om telkens door te vragen. Wanneer een respondent in de eerste instantie niet veelzeggend antwoordt, moet doorgevraagd worden naar zijn antwoord. Vaak kan er dan nog wel een correct antwoord uitkomen.

Ook hebben veel verstandelijk gehandicapten moeite met het maken van een keuze. Zij willen vaak het liefst antwoorden met 'ik weet het niet' of zij kiezen een middenweg, in plaats van één van de antwoordmogelijkheden. Het is daarom belangrijk dat de interviewer de verstandelijk gehandicapte stimuleert om een keuze te maken. Vaak zijn de verstandelijk gehandicapten erg afwachtend. Er moet hun duidelijk gemaakt worden dat er echt een keuze gemaakt moet worden en wat de categorieën zijn waar zij tussen kunnen kiezen. Dan zijn er meer verstandelijk gehandicapten die wel een keuze kunnen maken.

## 7.3 Relatie met demografische variabelen

In deze paragraaf zal de vijfde subvraag beantwoord worden:

*Waar is het kunnen begrijpen en kunnen beantwoorden van een instrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten afhankelijk van?*

Er zijn een aantal vragen in de vragenlijst die niet begrepen worden of die niet beantwoord kunnen worden. Voor enkele vragen zijn ook verbanden gevonden tussen het niet snappen of niet kunnen beantwoorden van de vraag en demografische variabelen. Er is echter geen verband gevonden tussen het begrijpen en kunnen beantwoorden van de gehele vragenlijst en de demografische variabelen. Er valt dus niet te zeggen dat de vragenlijst slechts bruikbaar is voor een bepaalde groep van de geïnterviewden.

Van de vragen die niet begrepen of beantwoord kunnen worden, is geen verband gevonden met het aantal andere handicaps dat een respondent heeft. Wel zijn er verbanden gevonden met de mate van handicap, de leeftijd en het aantal maanden dat de respondent in het bedrijf werkt.

Wanneer de respondent in een lichtere mate gehandicapt is, snapt de respondent eerder wat de plaatjes betekenen, zonder daar een uitleg bij nodig te hebben. Ook wordt de vraag of het werk belangrijk is dan eerder gesnapt. Wanneer men

in een lichtere mate gehandicapt is, kan men beter aangeven welke regels er zijn en snapt men deze vraag beter. De respondent kan dan echter nog steeds niet aangeven of hij het werk minder goed kan doen door deze regels. Ook snappen lichtere verstandelijk gehandicapten het begrip zelfstandig werk beter en snappen zij de vraag beter of, wanneer de respondent goed zijn best doet, hij een goede of slechte kans heeft op leuker werk. Minder ernstig verstandelijk gehandicapten kunnen ook beter aangeven of zij veel of weinig complimentjes krijgen. Het is op zich vrij logisch dat wanneer men ernstiger verstandelijk gehandicapt is, men minder vragen snapt. Het IQ is dan lager en het is niet raar dat men dan minder snapt en kan beantwoorden. Sigelman et al. (1980) hebben ook aangegeven dat het kunnen beantwoorden van vragen gerelateerd is aan het IQ.

Wanneer respondenten minder lang bij een bedrijf werken, snappen zij de plaatjes eerder. Ook kunnen zij beter aangeven aan welke regels zij zich moeten houden en snappen zij deze vraag beter. Ze kunnen dan echter nog steeds niet aangeven of ze het werk minder goed kunnen doen door deze regels. Het begrip zelfstandig werk en de vraag of men, wanneer de respondent goed zijn best doet, een goede of slechte kans heeft op leuker werk, worden beter begrepen door respondenten die minder lang bij een bedrijf werken. Ook kunnen respondenten die minder lang bij een bedrijf werken beter aangeven of zij veel of weinig complimentjes krijgen en of er veel geruzied wordt of dat er altijd een goede sfeer is.

Het blijkt dat het aantal maanden dat een respondent bij een bedrijf werkt correleert met de mate van handicap ( $\text{corr.}=0.56$ ,  $p<0.001$ ). Mensen die langer bij een bedrijf werken, zijn in ernstigere mate gehandicapt. Dit kan een verklaring zijn voor het feit dat in dit onderzoek mensen die korter bij een bedrijf werken meer vragen snappen en kunnen beantwoorden.

Jongere respondenten kunnen ook eerder aangeven wat de plaatjes betekenen, zonder daar een uitleg bij nodig te hebben en snappen de vraag of het werk voor hen belangrijk is beter. De begrippen zelfstandig werken en de vraag of de respondent, als hij goed zijn best doet, leuker werk mag doen, worden ook door jongere respondenten beter begrepen. Ook hebben jongere mensen minder moeite met de vraag of er veel geruzied wordt op het werk of dat er altijd een goede sfeer is. Jongere mensen kunnen eerder één van de antwoorden kiezen, in plaats van eerst aan te geven dat er wel eens geruzied wordt, maar ook wel eens een goede sfeer is.

De leeftijd van de respondenten correleert met het aantal maanden dat een respondent ergens werkt ( $\text{corr.}=0,78$ ,  $p<0.001$ ). Op zich zou dit een verklaring kunnen zijn voor het feit dat in dit onderzoek jongere mensen meer vragen snappen en kunnen beantwoorden. Immers, de mate van handicap correleert met het aantal maanden dat een respondent bij een bedrijf werkt. Opvallend is echter dat de correlatie die gevonden is tussen leeftijd en mate van handicap ( $\text{corr.}=0.33$ ) niet significant is. De verklaring kan dus niet hier in gezocht worden.

#### **7.4 Betrouwbaarheid en validiteit**

In deze paragraaf worden conclusies met betrekking tot betrouwbaarheid en validiteit gegeven. Eerst komt de betrouwbaarheid aan bod en vervolgens de validiteit.

### **7.4.1 Betrouwbaarheid**

Er zijn enkele correlaties gevonden die duiden op betrouwbaarheid van de vragenlijst. Het verband tussen het single item en de score op werktevredenheid verkregen door de gehele vragenlijst, duidt erop dat de vragenlijst wel werktevredenheid meet. Het feit dat het single item niet als hetzelfde gezien kan worden als de losse vragen over werktevredenheid laat zien dat de vragenlijst een toegevoegde waarde heeft.

De verschillende items van de subschalen werk zelf, loon en collega's correleren met elkaar. De vragen binnen deze subschalen meten dus datgene wat zij moeten meten. Opvallend is wel dat de vraag of men het werk belangrijk vindt, correleert met de vragen over communicatie. Ook de subschaal werk zelf correleert met de subschaal communicatie. De vraag of men de dingen die men op het werk moet doen leuk of stom vindt, correleert echter niet significant met de vragen over communicatie. Ook is de correlatie tussen de twee items van de subschaal werk zelf hoger dan de correlatie tussen de vraag of men het werk belangrijk vindt en de twee vragen over communicatie. Daarom lijkt het beter de oorspronkelijke subschalen aan te houden.

Er is een verband tussen de twee vragen uit de subschaal collega's en de vraag of men de baas aardig of stom vindt. Het is begrijpelijk dat de vraag of men de baas aardig of stom vindt, correleert met de vraag of men de collega's aardig of stom vindt, aangezien veel respondenten bij de namen van collega's ook de naam van de baas noemen. Blijkbaar is de baas ook belangrijk voor de sfeer. De vraag of men de baas aardig of stom vindt, heeft verder geen verband met de overige vragen over supervisie. Het lijkt daarom goed om deze vraag uit de subschaal supervisie te halen en bij de vragen over collega's te stellen. Deze groep vragen vraagt dan meer naar de sfeer. Er zal een nieuwe subschaal gemaakt worden die de sfeer meet. Deze subschaal zal de subschaal collega's vervangen.

De subschaal supervisie bestaat nu uit twee vragen, namelijk of de baas genoeg of te weinig helpt en of de respondent genoeg of te weinig aandacht van de baas krijgt. Immers, gebleken is dat de vraag of de baas veel of weinig belangstelling toont als de respondent verdrietig is, niet relevant is. Nu de subschaal alleen uit deze twee vragen bestaat, kan deze subschaal ook als betrouwbaar gezien worden, aangezien de vraag of de baas genoeg of te weinig helpt en de vraag of de respondent genoeg of te weinig aandacht van de baas krijgt, met elkaar correleren.

### **7.4.2 Validiteit**

Om de validiteit te testen zullen de van tevoren gestelde hypothesen getest worden en wordt er gekeken of er een neiging is tot acquiescence en tot het kiezen van de laatste optie.

#### Hypothesen

Er is gebleken dat de subschaal communicatie geen verband heeft met de subschaal supervisie en dus is hypothese één niet bevestigd.

Men is op zoek naar ander werk, wanneer men ontevreden is over de collega's. Het niet tevreden zijn met de baan zelf heeft geen verband met het zoeken naar ander werk en dus is hypothese twee ook niet bevestigd.

Men gaat, wanneer men mag kiezen, liever in een ander bedrijf werken, wanneer men minder tevreden is over de werkcondities en minder tevreden is over de

communicatie. Het kiezen voor ander werk heeft geen verband met de subschaal promotie. Hypothese drie kan dus ook niet bevestigd worden. Er is geen verband tussen de algehele werktevredenheid en hoe lang men bij een bedrijf werkt en dus kan hypothese vier verworpen worden. Van de 64 respondenten hebben er 18 geen voorkeur voor een baan. Dit betekent dat 72% van de respondenten een voorkeur heeft voor een baan. Dit is een overgroot deel van de verstandelijk gehandicapten en dat betekent dat hypothese vijf bevestigd is. Ook hypothese zes is bevestigd. Er zijn respondenten die de vraag pas snappen en kunnen beantwoorden na herhaling van de vraag. Dit betekent dat de responsivens dus inderdaad hoger is wanneer de vraag herhaald wordt, dan wanneer de vraag niet herhaald wordt. Er is geen verband gevonden tussen de neiging tot acquiescence en het IQ en dus kan hypothese zeven niet bevestigd worden. Er moet daarbij wel gezegd worden dat er maar twee ja/nee-vragen gesteld zijn en bij één ja/nee-vraag wordt alleen met 'nee' geantwoord. Er blijft dus maar één vraag over om acquiescence mee te meten. Binnen deze vraag zijn er maar drie respondenten waarbij acquiescence voorkomt. Er zijn dus heel erg weinig respondenten om deze hypothese mee te testen. Hypothese acht kan in dit onderzoek niet bevestigd worden: in dit onderzoek is de volgorde van responsivens op vragen anders dan in de literatuur. Toch zijn er nog enkele overeenkomsten met de literatuur. Zo hebben in dit onderzoek plaatjes een vrij hoge responsivens, of/of-vragen een gemiddeld hoge responsivens en open vragen een vrij lage responsivens, in vergelijking met de andere soorten vragen. De afwijkende lage responsivens van de ja/nee-vragen in dit onderzoek valt te verklaren. Er waren in dit onderzoek maar twee ja/nee-vragen, waarvan één vraag door bijna geen respondent beantwoord kon worden, namelijk de vraag of er veel of weinig regels zijn waar de respondent zich aan moet houden. De helft van de ja/nee-vragen kan dus door bijna niemand beantwoord worden. Een mogelijke verklaring voor de hoge score van meerkeuzevragen op responsivens in dit onderzoek is dat het niet drie totaal verschillende opties zijn. De meerkeuzevragen zijn eigenlijk of/of-vragen met een toevoeging van een neutrale optie. Zoals is geconcludeerd, hebben verstandelijk gehandicapten veel moeite met het maken van een keuze en kiezen zij liever de middenweg. Bij de meerkeuzevragen hebben zij de mogelijkheid om de middenweg te kiezen en het is mogelijk dat zij daardoor deze vragen beter kunnen beantwoorden.

#### Acquiescence en neiging tot laatste optie

Er is geen neiging tot acquiescence in dit onderzoek. Er zijn twee ja/nee-vragen. Bij één van deze vragen antwoordt iedereen met 'nee' en bij de andere vraag zijn er maar een paar respondenten die met 'ja' antwoorden, terwijl zij de controlevraag niet kunnen beantwoorden. Het is wel opvallend dat bij de vraag of er regels zijn waardoor men het werk niet goed kan doen, iedereen met 'nee' antwoordt. Er zijn ook veel respondenten die deze vraag niet snappen. Het is mogelijk dat hier een neiging tot 'nee' zeggen is, of dat respondenten in een sociaal wenselijke richting antwoorden, wanneer zij de vraag niet snappen. De vraag eindigt namelijk met 'waardoor je je werk niet goed kan doen'. Het niet goed doen van je werk klinkt negatief en het kan zijn dat, omdat veel respondenten deze vraag niet snappen, zij aangeven dat dat niet zo is. De negatieve items scoren hoger dan de positieve items. Dit is echter maar in een heel kleine mate en bovendien is het verschil niet significant. Bij dit

onderzoek is er dus geen neiging tot het kiezen van de laatste optie bij of/of-vragen.

### **7.5 Instrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten**

In het bovenstaande zijn de subvragen beantwoord en is de validiteit en betrouwbaarheid van het meetinstrument beschreven. Nu kan de hoofdvraag beantwoord worden. De hoofdvraag is:

*Hoe zal een instrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten eruit moeten zien?*

Om de hoofdvraag te beantwoorden moeten de subvragen in perspectief worden gezet.

Het antwoord op subvraag vier geldt als een aanbeveling voor onderzoek bij verstandelijk gehandicapten. Het is bij onderzoek bij verstandelijk gehandicapten van belang om door te vragen en om de respondent te stimuleren een keuze te maken tussen de verschillende antwoordmogelijkheden.

De antwoorden op de subvragen drie en vijf, kunnen met elkaar in verband gebracht worden. Er zijn een aantal vragen die niet relevant zijn, niet zijn te begrijpen en/of niet zijn te beantwoorden. Een aantal vragen die één of meer van deze problemen hebben, zijn door bepaalde groepen verstandelijk gehandicapten beter te begrijpen of te beantwoorden. Aan sommige groepen kunnen dus meer vragen gesteld worden.

Vrijwel alle vragen die door een bepaalde groep beter begrepen of beantwoord kunnen worden, zijn ook toepasbaar bij deze groep. Er is hierop één uitzondering. De vraag of, wanneer de respondent zijn best doet, hij een goede of slechte kans op leuker werk heeft, wordt door lichter verstandelijk gehandicapten en verstandelijk gehandicapten die minder lang bij een bedrijf werken, beter begrepen. Deze vraag wordt door hen echter niet beter gesnapt en de vraag of ze vaak of soms leuker werk mogen doen, wordt door beide groepen niet beter begrepen of beantwoord. Ook blijkt dat de vragen over leuker werk voor verstandelijk gehandicapten niet relevant zijn. Deze bewering is opgemaakt uit het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek; na het onderzoek bleek dat veel mensen zeiden dat zij nooit leuker werk mogen doen. Het is echter niet bekend voor welke respondenten deze vragen niet relevant zijn en er kan dus niet gezegd worden dat de vraag wel relevant is voor lichter verstandelijk gehandicapten of verstandelijk gehandicapten die langer bij een bedrijf werken. Daarom is er voor gekozen de vragen over leuker werk uit de hele vragenlijst te laten.

Er zijn ook een aantal vragen die door bepaalde groepen verstandelijk gehandicapten beter worden begrepen of beantwoord, maar die aangepast kunnen worden, zodat zij bij alle groepen verstandelijk gehandicapten toepasbaar zijn. Er is voor gekozen om dan de aangepaste versie in de vragenlijst te zetten, omdat er dan één vraag aan alle groepen gesteld kan worden. Het betreft hier de vragen wat de plaatjes betekenen, of de respondent veel of weinig complimentjes krijgt, de vragen over zelfstandig werken en de vraag of er vaak geruzied wordt of dat er altijd een goede sfeer is. Deze vragen zullen aangepast worden zoals hierboven beschreven, zodat zij bij alle groepen verstandelijk gehandicapten toepasbaar zijn. Bij aanpassing van deze vragen is er nog maar één vraag die voor een bepaalde groep bruikbaar is, namelijk de vraag of het werk belangrijk is

met als controlevraag voor wie het werk belangrijk is. Deze vraag is toepasbaar bij lichtere en jongere verstandelijk gehandicapten.

Het meetinstrument dat ontwikkeld is na het onderzoek bestaat uit vragen die bruikbaar zijn bij een groep verstandelijk gehandicapten vergelijkbaar met de groep verstandelijk gehandicapten die in dit onderzoek geïnterviewd zijn. Aan de vragenlijst is ook een vraag toegevoegd die bruikbaar is bij lichtere en jongere verstandelijk gehandicapten. In bijlage twaalf is het ontwikkelde meetinstrument te lezen. Bij vragen die niet voor alle verstandelijk gehandicapten bruikbaar zijn is aangegeven voor welke groep verstandelijk gehandicapten deze bruikbaar zijn door LICHT (lichter verstandelijk gehandicapten) en JONG (jongeren) voor de vraag te zetten.

Het uiteindelijke meetinstrument bestaat uit acht subschalen met verschillende hoeveelheden items. De subschalen zijn werk zelf, werkcondities, loon, promotie, bijkomende beloningen, supervisie, sfeer en communicatie.

Voor deze vragenlijst zijn enkele indicatoren van betrouwbaarheid en validiteit gevonden. Er is een verband gevonden tussen het antwoord op het single item en de algehele score op werktevredenheid, gevormd uit de vragenlijst. Dit duidt op betrouwbaarheid van de vragenlijst. De items van de subschalen werk zelf, loon, supervisie en sfeer correleren met elkaar, hetgeen ook duidt op betrouwbaarheid. Voor de overige subschalen is dit niet aangetoond. Het meetinstrument laat op het gebied van validiteit nog wat te wensen over. Er zijn maar enkele hypothesen bevestigd. Wel is het positief dat er geen neiging tot acquiescence of een neiging tot het antwoorden met de laatste optie bij of/of-vragen is, wat een aanduiding is dat de respondenten wel daadwerkelijk antwoord geven op de vragen en niet zomaar een antwoord noemen.

## Hoofdstuk 8: Discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk zal gereflecteerd worden op het gedane onderzoek (paragraaf 8.1). Zo zal het gedane onderzoek in perspectief worden gezet. Verder zullen er aanbevelingen gedaan worden voor toekomstig onderzoek (paragraaf 8.2).

### 8.1 Reflectie onderzoek

Het lijkt er op dat er een behoefte is aan een instrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten. De bedrijven die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek, zijn allemaal enthousiast en ook de verstandelijk gehandicapten die geïnterviewd zijn, vinden het bijna allemaal leuk om mee te werken aan het onderzoek.

Het gebruikte meetinstrument, de JSS, blijkt goed toepasbaar in dit onderzoek. Het is goed aan te passen tot een instrument om werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten te meten. Een beperking van het aanpassen van dit instrument aan de eisen voor onderzoek bij verstandelijk gehandicapten, is dat sommige aanpassingen berusten op kennis van de interviewer en niet op objectieve informatie. Met het expertonderzoek en de pilotstudy is wel geprobeerd meer objectiviteit te bereiken, door het instrument aan meerdere groepen voor te leggen.

Ook het coderen van de interviews met verstandelijk gehandicapten is in dit onderzoek niet objectief gebeurd. Dit komt omdat verstandelijk gehandicapten moeilijk aan kunnen geven of zij een vraag snappen of niet. Hierdoor moet de interviewer vaak zelf beoordelen of de respondent de vraag heeft begrepen of niet.

De format voor interviewen dat gebruikt is bij dit onderzoek is een goed format: eerst de vraag letterlijk stellen en deze vervolgens uitleggen wanneer de vraag niet begrepen is. Men moet echter wel consequent aan deze format blijven. In dit onderzoek legt de interviewer soms een vraag niet uit of legt de interviewer de vraag al uit alvorens de vraag in oorspronkelijke vorm te stellen. Dit komt omdat men zich snel vooroordelen vormt over of een vraag begrepen zal worden of niet. Doordat de interviewer zich niet altijd aan deze format heeft gehouden, kan ook niet altijd gezegd worden of de respondent de vraag in zijn oorspronkelijke vorm zou hebben begrepen of dat de respondent de vraag snapt.

Er moet bij het interviewen van verstandelijk gehandicapten, rekening gehouden worden met het geven van sociaal wenselijke antwoorden van verstandelijk gehandicapten. In dit onderzoek zijn ook een aantal indicatoren gevonden die kunnen wijzen op sociaal wenselijk antwoorden. Zo antwoordden alle respondenten die de vraag of er regels zijn waardoor zij hun werk niet goed kunnen doen beantwoord hebben, dat er geen regels zijn waardoor zij hun werk niet goed kunnen doen. Ook is het opvallend dat er geen significante verschillen zijn gevonden in de scores tussen de bedrijven, behalve op de subschaal loon. Dit kan te maken hebben met het geringe aantal respondent, maar het kan ook te maken hebben met het sociaal wenselijk antwoord geven. Het zou kunnen zijn dat verstandelijk gehandicapten datgene antwoorden, waarvan zij denken dat het de bedoeling is dat te antwoorden.

Om validiteit te onderzoeken is in dit onderzoek gebruik gemaakt van enkele extra vragen, die tot doel hadden enkele van de gestelde hypothesen te testen. Het blijkt echter dat deze extra vragen niet zo makkelijk te beantwoorden zijn. Dit heeft tot gevolg gehad dat sommige van de hypothesen bij nog minder dan het aantal geïnterviewde respondenten getest is. Een ander probleem met het testen van de validiteit is dat er nog niet veel onderzoek naar werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten gedaan is. Hierdoor is er maar weinig literatuur om hypothesen uit op te stellen en kan er niet vergeleken worden met andere meetinstrumenten voor werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten. Bijna elke hypothese is maar uit één stuk literatuur opgesteld. Hierdoor is het erg moeilijk om validiteit van het meetinstrument te testen.

In dit onderzoek is een pilotstudy gehouden bij verstandelijk gehandicapten, om het instrument om werktevredenheid te meten te testen. Met deze pilotstudy is een richting gegeven aan hoe een dergelijk instrument er uit moet komen te zien. Het instrument dat uit dit onderzoek vloeit is echter nog niet volmaakt. Het instrument moet verder getest worden, bij een grote groep verstandelijk gehandicapten, om zo beter na te kunnen gaan welke vragen relevant, te begrijpen en te beantwoorden zijn. Ook moet de betrouwbaarheid en validiteit van het instrument bij een grotere groep verstandelijk gehandicapten getest worden. Het instrument uit dit onderzoek is een richtlijn, waarop verder ontwikkeld kan worden.

Het instrument dat in dit onderzoek ontwikkeld is, is bedoeld voor licht en matig verstandelijk gehandicapten. Het is dus niet toepasbaar bij ernstig en diep verstandelijk gehandicapten. Het is mogelijk dat een instrument om werktevredenheid te meten bij deze groep er heel anders uitziet. Deze groep snapt immers veel minder vragen.

## **8.2 Aanbevelingen voor verder onderzoek**

Zoals ook in de reflectie staat, is er in dit onderzoek soms gebruik gemaakt van kennis van de interviewer, in plaats van van objectiviteit. Voor een vervolgonderzoek wordt het aanbevolen gebruik te maken van meerdere codeurs, zodat er objectiever gekeken kan worden naar het begrijpen van de vragen. Ook is het aan te bevelen meer controlevragen te gebruiken, om zo beter na te kunnen gaan of de respondent de vraag echt heeft begrepen en de betrouwbaarheid van de vragen beter te kunnen testen. Daarnaast kan ook met het doen van een test-retest onderzoek beter gecontroleerd worden of de respondenten de vragen hebben begrepen en beter gecontroleerd worden op betrouwbaarheid.

Wanneer gecodeerd wordt door meerdere codeurs, is het ook aan te bevelen de interviews op te nemen op video. Tijdens het interviewen is gebleken dat, naast de verbale communicatie, ook de non-verbale communicatie erg belangrijk is. Bij veel verstandelijk gehandicapten is uit bijvoorbeeld de gezichtsuitdrukking of de manier waarop zij iets zeggen op te maken of zij een vraag snappen of niet. Doordat de interviews nu alleen zijn opgenomen in audio, zijn er bij het naluisteren geen gezichtsuitdrukkingen te zien. Wanneer de interviews op video worden opgenomen, zijn alle aspecten van het interview nog te bekijken.

Uit het onderzoek blijkt dat lichter verstandelijk gehandicapten en verstandelijk gehandicapten die minder lang bij een bedrijf werken de vraag of zij, als zij goed hun best doen, vaak of soms leuker werk mogen doen, beter begrijpen. Uit het



onderzoek is echter niet duidelijk geworden of deze vraag voor hen ook relevant is. Het lijkt daarom nuttig in een vervolgonderzoek te bekijken of er een bepaalde groep verstandelijk gehandicapten is waarvoor deze vraag wel relevant is. Het zou kunnen zijn dat lichter verstandelijk gehandicapten wel eens leuker werk mogen doen. De vragen over het doen van leuker werk zijn dan voor hen wel bruikbaar. In een vervolgonderzoek zou dit naar voren kunnen komen.

In dit onderzoek is vooral onderzocht naar begrijpelijkheid en kunnen beantwoorden van de vragen bij verstandelijk gehandicapten. De relevantie van de vragen is vooral opgemaakt uit kwalitatief onderzoek: er is aan de experts gevraagd of de vraag relevant is en uit de interviews met verstandelijk gehandicapten kon soms opgemaakt worden wanneer een vraag niet relevant is. Het is nu echter niet voor elke vraag te zeggen of deze relevant is voor verstandelijk gehandicapten. Daarom zou in de toekomst onderzoek gedaan moeten worden naar welke vragen nu relevant zijn voor verstandelijk gehandicapten, door hun bijvoorbeeld te vragen of een bepaald aspect belangrijk is. Ook zal op deze manier bekeken kunnen worden of bepaalde vragen alleen voor sommige groepen verstandelijk gehandicapten relevant zijn.

Uit dit onderzoek blijkt dat een aantal vragen door jonge verstandelijk gehandicapten beter worden gesnapt. De verklaring waarom dit zo is, blijft echter achterwege. Het jong zijn van verstandelijk gehandicapten houdt geen verband met de mate van handicap. Het is daarom nu moeilijk om te zeggen waarom jonge verstandelijk gehandicapten meer snappen. In vervolgonderzoek zou dit onderzocht kunnen worden.

In vervolgonderzoek zal dit meetinstrument verder ontwikkeld moeten worden. Het zou bij een grote groep verstandelijk gehandicapten afgenomen moeten worden, om zo verder te testen of het instrument relevant, te begrijpen en te beantwoorden is en voor welke groep verstandelijk gehandicapten dit zo is. Ook zal bij een grote groep respondenten beter getest kunnen worden op betrouwbaarheid en validiteit.

## Literatuur

- American Association on Mental Retardation (AAMR) (2002). *Mental retardation : definition, classification and systems of supports*. Washington, D.C. : American Association on Mental Retardation (AAMR).
- Andrews, F.M. & Withey S.B. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of well-being*. New York: Plenum Press.
- Becker, D.R., Drake, R.E., Farabaugh, A. & Bond, G.R. (1996). Job preferences of clients with severe psychiatric disorders in supported employment programs. *Psychiatric services, 47(11)*, 1223-1226.
- Bercovici, S. (1981). Qualitative methods and cultural perspectives in the study of deinstitutionalization. In R.H. Bruininks, C.E. Meyers, B.B. Sigford & K.C. Lakin (eds.). *Deinstitutionalization and community adjustment of mentally retarded people* (133-144). Washington: American association on mental deficiency.
- Biklen, S.K. & Moseley, C.R. (1988). "Are you retarded?" "No, I'm Catholic": Qualitative methods in the study of people with severe handicaps. *Journal for the association of people with severe handicaps, 13*, 155-162. In W.M.L. Finlay & E. Lyons (2001). Methodological issues in interviewing and using self-report questionnaires with people with mental retardation. *Psychological assessment, 13(3)*, 319-335.
- Bluhm, H. P. (1977). The right to work: Employers, employability, and retardation. In C.J. Drew, M.L. Hardman & H.P. Bluhm (Eds.). *Mental Retardation: Social and Educational Perspectives*. St. Louis: The C.V. Mosby Company. 207-215.
- Booth, T. & Booth, W. (1994). The use of depth interviewing with vulnerable subjects: Lessons from a research study of parents learning difficulties. *Social science and medicine, 39*, 415-424.
- Cherry, K.E., Applegate, H. & Reese, C.M. (2002). Do adults with Mental Retardation show pictorial superiority effects in recall and recognition. *Research in developmental disabilities, 23*, 135-147.
- Chiocchio, F. & Frigon, J.Y. (In press). Tenure, satisfaction, and work environment flexibility of people with mental retardation. *Journal of vocational behavior, in press*.
- Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. & Warr, P.B. (1981). *The experience of work*. London: Academic Press inc.
- Dempster, F.N. & Corkill, A.J. (1999). Interference and inhibition in cognition and behavior: Unifying themes for educational psychology. *Educational psychology review, 11*, 1-88.

- Finlay, M.C. & Lyons, E. (1998). Social identity and people with learning difficulties: Implications for self-advocacy groups. *Disability and society*, 13, 37-51.
- Finlay, W.M.L. & Lyons, E. (2001). Methodological issues in interviewing and using self-report questionnaires with people with mental retardation. *Psychological assessment*, 13(3), 319-335.
- Flynn, M.C. (1986). Adults who are mentally handicapped as consumers: issues and guidelines for interviewing. *Journal of mental deficiency research*, 30, 369-377.
- Gudjonsson, G.H. (1990). The relationship of intellectual skills to suggestibility, compliance and acquiescence. *Personality and individual differences*, 11(3), 227-231.
- Heal, L.W. & Sigelman, C.K. (1995). Response biases in interviews of individuals with limited mental ability. *Journal of intellectual disability research*, 39, 331-340.
- Houser, R. & Chace, A. (1993). Job satisfaction of people with disabilities placed through a project with industry. *The journal of rehabilitation*, 59(1), 45-51.
- Klerk, M.M.Y., de. (2002). *Rapportage gehandicapten 2002: Maatschappelijke positie van mensen met lichamelijke beperkingen of verstandelijke handicaps*. [Electronic Version] Den Haag: Sociaal en cultureel planbureau.
- Kinicki, A.J., Schriesheim, C.A., McKee-Ryan, F.M. & Carson, K.P. (2002). Assessing the construct validity of the job descriptive index: A review and meta-analyses. *Journal of applied psychology*, 87(1), 14-32.
- Lindsay, W.R., Michie, A.M., Baty, F.J., Smith, A.H.W. & Miller, S. (1994). The consistency of reports about feelings and emotions from people with intellectual disability. *Journal of intellectual disability research*, 38, 61-66.
- McConkey, R., Morris, I. & Purcell, M. (1999). Communications between staff and adults with intellectual disabilities in naturally occurring settings. *Journal of intellectual disability research*, 43, 194-205.
- Plempers, E. & Gorter, K. (1994). *Arbeidsdeelname en dagbesteding van verstandelijk gehandicapten*. Utrecht: Verweij-Jonker Instituut.
- Rapley, M. & Antaki, C. (1996). A conversation analysis of the 'acquiescence' of people with learning disabilities. *Journal of community & applied social psychology*, 6, 207-227.
- Reiter, S., Friedman, L. & Molcho, M. (1985). Motivation, vocational interests and job satisfaction of mentally retarded adults. *International journal of rehabilitation research*, 8(1), 19-28.
- Rentsch J.R, Steel R.P. (1992). Construct and concurrent validation of the Andrews and Withey Job Satisfaction Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement* 52, 357-367.

- Resnick, S.G. & Bond, G.R. (2001). The Indiana Job Satisfaction Scale: Job satisfaction in vocational rehabilitation for people with severe mental illness. *Psychiatric rehabilitation journal*, 25(1), 12-19.
- Reynolds, W.M. (1979). The utility of multiple-choice test formats with mildly mentally retarded adolescents. *Educational and psychological measurement*, 39, 325-331.
- Rodgers, J. (1999). Trying to get it right: undertaking research involving people with learning difficulties. *Disability & Society*, 14(4), 421-433.
- Rybolt, G.A. (1969). Stability characteristics of the semantic differential responses of the mentally retarded. *Psychological reports*, 24, 103-108. In W.M.L. Finlay & E. Lyons (2001). Methodological issues in interviewing and using self-report questionnaires with people with mental retardation. *Psychological assessment*, 13(3), 319-335.
- Setzler, M.M. (1984). Patterns of job satisfaction among mentally retarded adults. *Applied research in mental retardation*, 5, 147-159.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36, 577-600.
- Shaw, J.A. & Budd, E.C. (1982). Brief reports: Determinants of acquiescence and naysaying of mentally retarded persons. *American journal of mental deficiency*, 87(1), 108-110.
- Sigelman, C.K., Schoenrok, C.J., Spanhel, C.L., Hromas, S.G., Winer, J.L., Budd, E.C. & Martin, P.W. (1980). Surveying mentally retarded persons: responsiveness and response validity in three samples. *American journal of mental deficiency*, 84(5), 479-486.
- Sigelman, C.K., Schoenrok, C.J., Winer, J.L., Spanhel, C.L., Hromas, S.G., Martin, P.W., Budd, E.C. & Bensberg, G.J. (1981A). Issues in interviewing mentally retarded persons: an empirical studie. In R.H. Bruininks, C.E. Meyers, B.B. Sigford & K.C. Lakin (eds.). *Deinstitutionalization and community adjustment of mentally retarded people* (114-129). Washington: American association on mental deficiency.
- Sigelman, C.K., Budd, E.C., Spanhel, C.L. & Schoenrock, C.J. (1981B). When in doubt say yes: acquiescence in interviews with mentally retarded persons. *Mental retardation*, 19, 53-58.
- Sigelman, C.L., Budd, E.C., Spanhel, C.L. & Schoenrock, C.J. (1981C). Asking questions of retarded persons: a comparison of yes-no and either-or formats. *Applied research in mental retardation*, ?, 347-357.
- Sigelman, C.K., Winer, J.L. & Schoenrock, C.J. (1982A). The responsiveness of mentally retarded persons to questions. *Education and training of the mentally retarded*, april, 120-124.

- Sigelman, C.K., Budd, E.C., Winer, J.L., Schoenrok, C.J. & Martin, P.W. (1982B). Evaluating alternative techniques of questioning mentally retarded persons. *American journal of mental deficiency*, 86(5), 511-518.
- Simon, E.W., Rosen, M., Grossman, E. & Pratoski, E. (1995). The Relationships Among Facial Emotion Recognition, Social Skills, and Quality of Life. *Research in Developmental Disabilities*, 16(5), pp. 383-391.
- Sinnott-Oswald, M., Gliner, J.A. & Spencer, K.C. (1991). Quality of life issues among workers with disabilities. *Education and training in mental retardation*, December, 388- 397.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, Illinois: Rand McNally & Company.
- Smith, P. & McCarthy, G. (1996). The development of a semi-structured interview to investigate the attachment-related experiences of adults with learning disabilities. *British journal of learning disabilities*, 24, 154-160. In W.M.L. Finlay & E. Lyons (2001). Methodological issues in interviewing and using self-report questionnaires with people with mental retardation. *Psychological assessment*, 13(3), 319-335.
- Smyley, S.R. & Ellsworth, K. (1997). Interviewing clients: a project to explore client views about a change in service provision. *British journal of learning disabilities*, 25, 64-67. In W.M.L. Finlay & E. Lyons (2001). Methodological issues in interviewing and using self-report questionnaires with people with mental retardation. *Psychological assessment*, 13(3), 319-335.
- Spector, P. E. (1985). Development of the Job Satisfaction Survey: A scale to measure job satisfaction in human service organizations. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Stancliffe, R.J. (1995). Assessing opportunities for choice-making: a comparison of self- and staff reports. *American journal on mental retardation*, 99(4), 418-429.
- Stephens, D.L., Collins, M.D. & Dodder, R.A. (2005). A longitudinal study of employment and skill acquisition among individuals with developmental disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 26, 469-486.
- Szivos-Bach, S.E. (1993). Social comparisons, stigma and mainstreaming: the self-esteem of young adults with a mild mental handicap. *Mental handicap research*, 6, 217-236. In W.M.L. Finlay & E. Lyons (2001). Methodological issues in interviewing and using self-report questionnaires with people with mental retardation. *Psychological assessment*, 13(3), 319-335.

- Taylor, S.J. & Bogdan, R. (1981). A qualitative approach to the study of community adjustment. In R.H. Bruininks, C.E. Meyers, B.B. Sigford & K.C. Lakin (eds.). *Deinstitutionalization and community adjustment of mentally retarded people* (71-81). Washington: American association on mental deficiency.
- Test, D.W., Carver, T., Ewers, L., Haddad, J. & Person, J. (2000). Longitudinal job satisfaction in supported employment. *Education and training in mental retardation and developmental disabilities*, 35(4), 365-373.
- Test, D.W., Hinson, K.B., Solow, J. & Keul, P. (1993). Job satisfaction of persons in supported employment. *Education and training in mental retardation, march*, 38-46.
- Van Saane, N., Sluiter, J.K., Verbeek, J.H.A.M. & Frings-Dresen, M.H.W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - a systematic review. *Occupational medicine-Oxford*, 53(3), 191-200.
- Voelker, S.T., Shore, D.L., Brown-More, C., Hill, L.C., Miller, L.T. & Perry, J. (1990). Validity of self-report of adaptive behaviour skills by adults with mental retardation. *Mental retardation*, 28 (5), 305-309.
- Wehmeyer, M.L. (1994). Reliability and acquiescence in the measurement of locus of control with adolescents and adults with mental retardation. *Psychological reports*, 75, 527-537.
- Wyngaarden, M. (1981). Interviewing mentally retarded persons: issues and strategies. In R.H. Bruininks, C.E. Meyers, B.B. Sigford & K.C. Lakin (eds.). *Deinstitutionalization and community adjustment of mentally retarded people* (107-113). Washington: American association on mental deficiency.
- Zetlin, A.G., Heriot, M.J. & Turner, J.L. (1985). Self-concept measurement in retarded adults: a micro-analysis of response. *Applied research in mental retardation*, 6, 113-125.

## **Bijlage 1: Emoties verdrietig, neutraal en blij**

De emoties verdrietig, neutraal en blij, uitgedrukt in plaatjes. Deze plaatjes zijn in de eerste instantie gebruikt voor de vragenlijst. Bij de vragen hoe tevreden de respondent ergens over is, kan de respondent kiezen tussen deze plaatjes. De respondent kan op deze manier aangeven of hij van het betreffende onderwerp verdrietig of blij wordt, of zich er neutraal over voelt.



## Bijlage 2: Vertaling meetinstrument

De JSS van Spector is een Engels meetinstrument. Voor gebruik in dit onderzoek moet het meetinstrument vertaald worden in het Nederlands. In deze bijlage is te lezen hoe deze vertaling tot stand is gekomen. In de eerste kolom staat het nummer van het item, zoals het ook gebruikt wordt in de oorspronkelijke JSS. In de tweede kolom staat het nummer van de subschaal waarin het item zich bevindt. De verdeling van de subschalen is als volgt: één=pay, twee=promotional opportunities, drie=supervision, vier=benefits, vijf=contingent rewards, zes=operating procedures&work conditions, zeven=co-workers, acht=nature of work en negen=communication. In de derde kolom staat het Engelse item, zoals het oorspronkelijk te vinden is in de JSS. In de vierde kolom staat de vertaling door de auteur van dit stuk en in de vijfde kolom staat de vertaling die eerder is gedaan door een studente Toegepaste Communicatiewetenschap. Deze studente heeft al haar items gehercodeerd, zodat het alleen positieve items bevat. Het single item is door deze studente niet vertaald. In de laatste kolom ten slotte staat de vertaling die tot stand is gekomen door vergelijking van de twee vertalingen. Dit nieuwe item is altijd zo gehercodeerd, dat het een positief item is.

Item no.	Subscale	Item English	Item vertaald door auteur	Items uit eerdere vertaling	Nieuw item
<b>Single item</b>	<b>Single item</b>	Overall, how satisfied are you with your job?	Hoe tevreden ben je met je baan in zijn geheel?		Hoe tevreden ben je met je baan in zijn geheel?
<b>1</b>	<b>1</b>	I feel I am being paid a fair amount for the work I do.	Ik heb het idee dat ik een eerlijk bedrag betaald krijg voor het werk dat ik doe.	Ik heb het gevoel dat ik goed betaald word voor het werk dat ik doe.	Ik heb het gevoel dat ik een eerlijk bedrag betaald krijg voor het werk dat ik doe.
<b>2</b>	<b>2</b>	There is really too little chance for promotion on my job.	Er is werkelijk te weinig kans op promotie in mijn werk.	Er zijn meer dan genoeg promotiekansen in mijn baan.	Er zijn meer dan genoeg promotiekansen in mijn baan.
<b>3</b>	<b>3</b>	My supervisor is quite competent in doing his/her job.	Mijn chef is behoorlijk competent in het doen van zijn/haar werk.	Mijn leidinggevende is bekwaam in het uitvoeren van zijn/haar werk.	Mijn leidinggevende is behoorlijk bekwaam in het uitvoeren van zijn/haar werk.
<b>4</b>	<b>4</b>	I am not satisfied with the benefits I receive.	Ik ben niet tevreden met de voordelen die ik krijg.	Ik ben tevreden met mijn arbeidsvoorwaarden.	Ik ben tevreden met de voordeeltjes die ik krijg.
<b>5</b>	<b>5</b>	When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.	Als ik goed werk doe, krijg ik daarvoor de erkenning die ik zou moeten krijgen.	Als ik goed werk verricht, krijg ik daarvoor de erkenning die ik zou moeten krijgen.	Als ik goed werk verricht, krijg ik daarvoor de erkenning die ik zou moeten krijgen.



<b>6</b>	<b>6</b>	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult.	Veel van onze regels en procedures maken het moeilijk mijn baan goed uit te voeren.	Veel van onze regels en procedures maken het moeilijk om goed werk te verrichten.	Veel van onze regels en procedures maken het moeilijk mijn baan goed uit te voeren.
<b>7</b>	<b>7</b>	I like the people I work with.	Ik mag de mensen waar ik mee samen werk.	Ik mag de mensen met wie ik samenwerk graag.	Ik mag de mensen met wie ik samenwerk graag.
<b>8</b>	<b>8</b>	I sometimes feel my job is meaningless.	Soms voelt het alsof mijn werk nutteloos is.	Ik heb het gevoel dat mijn baan zinloos is.	Ik heb soms het gevoel dat mijn baan nutteloos is.
<b>9</b>	<b>9</b>	Communications seem good within this organization.	De communicatie in deze organisatie lijkt goed.	Ik vind dat de communicatie binnen de organisatie goed verloopt.	De communicatie binnen de organisatie verloopt goed.
<b>10</b>	<b>1</b>	Raises are too few and far between.	Er is maar af en toe een loonsverhoging.	Ik vind dat er vaak genoeg loonsverhogingen zijn hier.	Er zijn vaak genoeg loonsverhogingen.
<b>11</b>	<b>2</b>	Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted.	Degenen die hun werk goed doen hebben een eerlijke kans op promotie.	Degenen die hun werk goed doen, maken een eerlijke kans op promotie.	Degenen die hun werk goed doen, maken een eerlijke kans op promotie.
<b>12</b>	<b>3</b>	My supervisor is unfair to me.	Mijn chef is onrechtvaardig tegen mij.	Mijn leidinggevende behandelt mij redelijk en eerlijk.	Mijn leidinggevende behandelt mij redelijk en eerlijk.
<b>13</b>	<b>4</b>	The benefits we receive are as good as most other organizations offer.	De voordelen die we krijgen zijn net zo goed als bij de meest andere organisaties.	De arbeidsvoorwaarden die wij hier hebben zijn even goed als bij de meeste andere organisaties.	De voordeeltjes die we hier krijgen zijn even goed als bij de meeste andere organisaties.
<b>14</b>	<b>5</b>	I do not feel that the work I do is appreciated.	Ik heb niet het idee dat het werk dat ik doe gewaardeerd wordt.	Ik heb het gevoel dat mijn werk wordt gewaardeerd.	Ik heb het gevoel dat het werk dat ik doe wordt gewaardeerd.
<b>15</b>	<b>6</b>	My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape.	Mijn inzet om mijn baan goed te doen wordt zelden geblokkeerd door bureaucratie.	Mijn inspanningen om goed werk te verrichten worden regelmatig gehinderd door bureaucratische rompslomp.	Mijn inzet om mijn baan goed uit te voeren wordt regelmatig gehinderd door bureaucratische rompslomp.

Bijlage 2: Vertaling meetinstrument

<b>16</b>	<b>7</b>	I find I have to work harder at my job than I should because of the incompetence of people I work with.	Ik heb het idee dat ik harder moet werken in mijn baan dan eigenlijk nodig is, omdat de mensen waar ik mee werk incompetent zijn.	Ik moet harder werken als gevolg van de incompetentie van mensen waarmee ik werk.	Ik heb het idee dat ik harder moet werken als gevolg van de incompetentie van mensen waarmee ik werk.
<b>17</b>	<b>8</b>	I like doing the things I do at work.	Ik vind het leuk om de dingen te doen die ik doe op het werk.	Ik vind de dingen die ik op mijn werk doe leuk om te doen.	Ik vind de dingen die ik op mijn werk doe leuk om te doen.
<b>18</b>	<b>9</b>	The goals of this organization are not clear to me	De doelstellingen van deze organisatie zijn niet duidelijk voor me.	De doelen van [naam organisatie] zijn duidelijk voor mij.	De doelen van deze organisatie zijn duidelijk voor mij.
<b>19</b>	<b>1</b>	I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.	Ik voel me niet op prijs gesteld door de organisatie als ik eraan denk wat ze me betalen.	Wanneer ik kijk naar wat ik betaald krijg, voel ik me gewaardeerd door de organisatie.	Wanneer ik kijk naar wat ik betaald krijg, voel ik me gewaardeerd door de organisatie.
<b>20</b>	<b>2</b>	People get ahead as fast here as they do in other places.	Mensen komen hier even snel vooruit als in andere plaatsen.	Mensen komen hier net zo snel vooruit als bij andere organisaties.	Mensen komen hier even snel vooruit als in andere organisaties.
<b>21</b>	<b>3</b>	My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates.	Mijn chef toont te weinig interesse in de gevoelens van zijn ondergeschikten.	Mijn leidinggevende toont genoeg interesse voor de gevoelens van zijn werknemers.	Mijn leidinggevende toont genoeg interesse in de gevoelens van zijn ondergeschikten.
<b>22</b>	<b>4</b>	The benefit package we have is equitable.	Het voordelenpakket dat we hier hebben is redelijk.	De arbeidsvoorwaarden die we hier hebben zijn rechtvaardig.	Het voordelenpakket dat we hier hebben is redelijk.
<b>23</b>	<b>5</b>	There are few rewards for those who work here.	Er zijn weinig beloningen voor degenen die hier werken.	Ik vind dat er veel beloningen zijn voor de mensen die hier werken.	Er zijn veel beloningen voor degenen die hier werken.
<b>24</b>	<b>6</b>	I have too much to do at work.	Ik heb te veel te doen op het werk.	Ik heb te veel te doen op het werk.	Ik heb te veel te doen op het werk.
<b>25</b>	<b>7</b>	I enjoy my co-workers.	De werksfeer bevalt me.	Ik heb leuke collega's.	Mijn collega's bevallen me.
<b>26</b>	<b>9</b>	I often feel that I do not know what is going on with the organization.	Ik heb vaak het idee dat ik niet weet wat er gaande is in de organisatie.	Ik heb het gevoel dat ik weet wat er zich afspeelt binnen de organisatie.	Ik heb vaak het gevoel dat ik weet wat er zich afspeelt binnen de organisatie.

Bijlage 2: Vertaling meetinstrument

<b>27</b>	<b>8</b>	I feel a sense of pride in doing my job.	Ik voel me trots wanneer ik mijn baan doe.	Ik ben trots op het werk dat ik doe.	Ik ben trots op het werk dat ik doe.
<b>28</b>	<b>1</b>	I feel satisfied with my chances for salary increases.	Ik ben tevreden met mijn kansen voor salarisverhoging.	Ik ben tevreden met mijn kansen op salarisverhoging.	Ik ben tevreden met mijn kansen op salarisverhoging.
<b>29</b>	<b>4</b>	There are benefits we do not have which we should have.	Er zijn voordelen die wij niet hebben die we wel zouden moeten hebben.	Alle arbeidsvoorwaarden die een werknemer zou moeten hebben, hebben wij hier ook.	Alle voordelen die wij zouden moeten hebben, hebben wij hier ook.
<b>30</b>	<b>3</b>	I like my supervisor.	Ik mag mijn chef.	Ik mag mijn leidinggevende graag.	Ik mag mijn leidinggevende graag.
<b>31</b>	<b>6</b>	I have too much paperwork.	Ik heb te veel papierwerk	Ik heb teveel papierwerk.	Ik heb te veel papierwerk.
<b>32</b>	<b>5</b>	I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.	Ik heb niet het idee dat mijn inspanningen beloond worden op de manier waarop ze beloond zouden moeten worden.	Ik heb het gevoel dat mijn inspanningen naar behoren beloond worden.	Ik heb het gevoel dat mijn inspanningen naar behoren beloond worden.
<b>33</b>	<b>2</b>	I am satisfied with my chances for promotion.	Ik ben tevreden met mijn kansen op promotie.	Ik ben tevreden met mijn kansen op promotie.	Ik ben tevreden met mijn kansen op promotie.
<b>34</b>	<b>7</b>	There is too much bickering and fighting at work.	Er is te veel gekibbel en gevecht op het werk.	Er wordt teveel gekibbeld en geruzied op het werk.	Er wordt teveel gekibbeld en geruzied op het werk.
<b>35</b>	<b>8</b>	My job is enjoyable.	Mijn werk is aangenaam.	Mijn baan is leuk.	Mijn baan is aangenaam.
<b>36</b>	<b>9</b>	Work assignments are often not fully explained.	Opdrachten voor het werk worden vaak niet helemaal uitgelegd.	Taken die ik moet doen op het werk worden volledig uitgelegd.	Taken die ik moet doen op het werk worden volledig uitgelegd.



1. Als je denkt aan je werk, hoe voel je je daarbij, welk plaatje past daarbij?

Antw.: 😊 😐 😞 Weet niet

Nu ga ik een aantal vragen stellen over het werk dat je hier doet.

2. Wat voor werk doe je hier?

Antw.: *Het werk dat de respondent noemt.*

*Ongeacht het antwoord doorgaan naar vraag 3*

3. Heb je het idee dat het uitmaakt wat je doet op je werk of heb je soms het idee dat je het net zo goed niet kan doen?

Antw: *Maakt uit Maakt niet uit Weet niet*

4. Vind je de dingen die je op je werk moet doen leuk of stom?

Antw: *Leuk Stom Weet niet*

5. Vind je je werk zelf leuk of stom?

Antw: *Leuk Stom Weet niet*

6. Vind je dat je te veel of te weinig moet doen op het werk?

Antw: *Te veel Te weinig Weet niet*

7. Aan welke regels moet je je hier houden?

Antw.: *Regels die de respondent noemt.*

*Wanneer respondent geen regels kan noemen verder gaan naar 9.*

8. Kun je je werk altijd goed doen of zijn er hier regels waardoor je je werk soms niet goed kan doen?

Antw: *Altijd goed doen Soms niet goed doen Weet niet*

Nu ga ik een aantal vragen stellen over je loon, datgene wat je betaald krijgt voor je baan.

9. Hoeveel krijg je betaald voor het werk dat je doet?

Antw: *Bedrag dat respondent betaald krijgt.*

*Wanneer respondent niet weet wat hij/zij betaald krijgt doorgaan met vraag 13.*

10. Vind je dat je genoeg of te weinig betaald krijgt voor het werk dat je doet?

Antw: *Genoeg Te weinig Weet niet*

11. Als je kijkt naar je kansen op loonsverhoging, hoe voel je je daarbij, welk plaatje past daar bij?

Antw: 😊 😐 😞 Weet niet

12. Vind je dat er genoeg of te weinig loonsverhogingen zijn in dit bedrijf?

Antw: *Genoeg Te weinig Weet niet*

Nu ga ik een aantal vragen stellen over beloningen die je kunt krijgen voor je werk.

13. Op welke manier kun je promotie krijgen in dit bedrijf?

*Antw.: Manier van promotie krijgen.*

*Wanneer de respondent geen manier kan noemen, verder naar 17.*

14. Vind je dat er genoeg of te weinig kans op promotie is in je baan?

*Antw: Genoeg            Te weinig            Weet niet*

15. Als je je werk goed doet, heb je dan een goede of een slechte kans op promotie?

*Antw: Goed                    Slecht                    Weet niet*

16. Als je denkt aan je kansen op promotie, hoe voel je je daarbij, welk plaatje past daarbij?

*Antw: ☺            ☹            ☹            Weet niet*

17. Op welke manier word je hier beloond voor het werk dat je doet?

*Antw.: Manieren waarop de respondent beloond wordt voor het werk.*

*Wanneer de respondent geen beloningen kan noemen, verder gaan naar vraag 21.*

18. Zijn er veel of weinig beloningen voor degenen die hier werken?

*Antw: Veel                    Weinig                    Weet niet*

19. Als je kijkt naar de beloningen die je krijgt, hoe voel je je dan, welk plaatje past daarbij?

*Antw: ☺            ☹            ☹            Weet niet*

20. Vind je de hoeveelheid beloningen die je hier krijgt goed of slecht?

*Antw: Goed                    Slecht                    Weet niet*

Nu ga ik wat vragen stellen over de mensen waar je mee samen werkt. Eerst ga ik wat vragen over je leidinggevende.

21. Wie is je leidinggevende?

*Antw.: Naam of functie van de leidinggevende.*

*Wanneer de respondent deze vraag niet kan beantwoorden doorgaan naar 26.*

22. Vind je dat je leidinggevende goed of slecht is in het doen van zijn/haar werk?

*Antw: Goed                    Slecht                    Weet niet*

23. Vind je dat je leidinggevende jou eerlijk behandelt of dat je soms dingen tekort komt?

*Antw.: Behandelt eerlijk            Behandelt niet eerlijk            Weet niet*

24. Toont je leidinggevende interesse in wat jij voelt of maakt het hem/haar niet zo veel uit wat jij voelt?

*Antw: Toont interesse      Maakt niet uit      Weet niet*

25. Vind je je leidinggevende aardig of stom?

*Antw: Aardig      Stom      Weet niet*

Nu ga ik een aantal vragen stellen over de mensen waar je mee samen werkt.

26. Met wie werk je hier allemaal samen?

*Antw.: Namen die de respondent noemt.*

*Wanneer respondent deze vraag niet kan beantwoorden, verder naar vraag 30.*

27. Vind je de mensen met wie je samenwerkt aardig of stom?

*Antw: Aardig      Stom      Weet niet*

28. Wie zijn je collega's?

*Antw.: Namen die de respondent noemt.*

*Wanneer respondent hier zelfde namen noemt als namen van mensen waar hij/zij mee samenwerkt verder naar vraag 30.*

29. Vind je je collega's aardig of stom?

*Antw: Aardig      Stom      Weet niet*

30. Wordt er vaak geruzied op het werk of is er altijd een goede sfeer?

*Antw: Vaak geruzied      Goede sfeer      Weet niet*

## **Bijlage 4: Onderzoek bij experts: Vragenlijst**

Er is een onderzoek gehouden bij experts, om te achterhalen wat zij van de ontwikkelde vragenlijst, zoals in bijlage drie, vinden. Aan deze experts is een aantal vragen gesteld, die te lezen is in deze bijlage. Allereerst is er aan aantal algemene vragen gesteld, om zo meer inzicht te krijgen in de experts. Vervolgens is een aantal vragen gesteld over de demografische variabelen, de 'van te voren in te vullen vragen'. Ten slotte zijn over de vragenlijst zelf een aantal vragen gesteld die betrekking hebben op de plaatjes, de inleiding, alle afzonderlijke vragen en de vragenlijst in zijn geheel.

### **Vragen gesteld aan experts**

#### Algemeen

1. *Wat voor soort relatie heeft u met verstandelijk gehandicapten?*
2. *In welke mate zijn de mensen waar u mee werkt verstandelijk gehandicapt?*
3. *Wat voor werk doen de verstandelijk gehandicapten waar u mee werkt in het algemeen? In wat voor soort setting werken zij?*
4. *Wat denkt u dat belangrijke aspecten van werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten zijn?*

#### Van tevoren in te vullen vragen

Per vraag:

*Denkt u dat deze vragen door de interviewer te achterhalen zijn, is het informatie over personen die naar buiten mag treden?*

*Bij wie zal de interviewer deze informatie moeten achterhalen?*

*Heeft u verder nog opmerkingen over deze vraag?*

#### Vragenlijst

##### Plaatjes

*Denkt u dat verstandelijk gehandicapten zullen snappen wat deze plaatjes uitbeelden?*

##### Inleiding

1. *Staan er in de inleiding woorden die een verstandelijk gehandicapte niet zal begrijpen?*
2. *Is de inleiding in zijn geheel begrijpelijk?*
3. *Denkt u dat de inleiding duidelijk is, dat de verstandelijk gehandicapten snappen wat de bedoeling is?*
4. *Denkt u dat er nog informatie mist die er eigenlijk in zou moeten staan?*
5. *Denkt u dat er informatie in staat die er eigenlijk niet in zou moeten staan?*
6. *Heeft u verder nog opmerkingen over de inleiding?*

##### Vraag 1

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*



2. *Denkt u dat de verstandelijk gehandicapten op de vraag kunnen antwoorden met de plaatjes?*

Vraag 2

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat deze vraag beantwoord kan worden?*

Vraag 3 + 4 + 5 + 6

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten kunnen kiezen tussen de twee opties?*

Vraag 5

3. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten het verschil tussen vraag 4 en 5 zullen zien?*

Vraag 7

1. *Denkt u dat deze vraag relevant is, zijn er veel regels waar verstandelijk gehandicapten zich aan moeten houden?*
2. *Weten verstandelijk gehandicapten aan welke regels zij zich moeten houden?*
3. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
4. *Denkt u dat deze vraag beantwoord kan worden?*

Vraag 8

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten kunnen kiezen tussen de twee opties?*

Vraag 9

1. *Krijgen verstandelijk gehandicapten vaak betaald voor hun werk?*
2. *Weten verstandelijk gehandicapten wat zij betaald krijgen voor hun werk?*
3. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
4. *Denkt u dat deze vraag beantwoord kan worden?*

Vraag 10

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten kunnen kiezen tussen de twee opties?*

Vraag 11

1. *Krijgen verstandelijk gehandicapten loonsverhoging?*
2. *Zijn zij zich er ook bewust van als ze dat krijgen?*
3. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
4. *Denkt u dat de verstandelijk gehandicapten op de vraag kunnen antwoorden met de plaatjes?*

Vraag 12

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten kunnen kiezen tussen de twee opties?*

Vraag 13

1. *Krijgen verstandelijk gehandicapten promotie?*
2. *Snappen verstandelijk gehandicapten de term promotie? Zo nee, welke term wordt daarvoor gebruikt?*
3. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*

4. *Denkt u dat deze vraag beantwoord kan worden?*

Vraag 14 + 15

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten kunnen kiezen tussen de twee opties?*

Vraag 16

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat de verstandelijk gehandicapten op de vraag kunnen antwoorden met de plaatjes?*

Vraag 17

1. *Worden verstandelijk gehandicapten vaak beloond voor het werk dat zij doen?*
2. *Weten verstandelijk gehandicapten op wat voor manier zij beloond worden?*
3. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
4. *Denkt u dat deze vraag beantwoord kan worden?*

Vraag 18

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten kunnen kiezen tussen de twee opties?*

Vraag 19

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat de verstandelijk gehandicapten op de vraag kunnen antwoorden met de plaatjes?*

Vraag 20

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten kunnen kiezen tussen de twee opties?*

Vraag 21

1. *Weten verstandelijk gehandicapten wie hun leidinggevende is?*
2. *Snappen verstandelijk gehandicapten het woord leidinggevende? Zo nee, welk woord kan daar wel voor gebruikt worden?*
3. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
4. *Denkt u dat deze vraag beantwoord kan worden?*

Vraag 22+23+24+25

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten kunnen kiezen tussen de twee opties?*

Vraag 26

1. *Kunnen verstandelijk gehandicapten een aantal namen noemen van mensen waar zij mee samenwerken?*
2. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
3. *Denkt u dat deze vraag beantwoord kan worden?*

Vraag 27

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten kunnen kiezen tussen de twee opties?*

Vraag 28

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten het verschil weten tussen mensen waar ze mee samen werken en collega's?*
2. *Kunnen verstandelijk gehandicapten namen van collega's noemen?*
3. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
4. *Denkt u dat deze vraag beantwoord kan worden?*

Vraag 29

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
2. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten kunnen kiezen tussen de twee opties?*

Vraag 30

1. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten het woord sfeer snappen? Zo nee, welk woord zullen zij wel snappen dat hetzelfde betekent?*
2. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten de vraag zullen begrijpen?*
3. *Denkt u dat verstandelijk gehandicapten kunnen kiezen tussen de twee opties?*

Vragenlijst geheel

1. *Denkt u dat de vragenlijst te lang is voor een verstandelijk gehandicapte? Zo ja, hoe lang zal de vragenlijst maximaal moeten zijn?*
2. *Denkt u dat er genoeg variatie in de vragenlijst zit om de aandacht van de verstandelijk gehandicapte erbij te houden?*
3. *Vindt u de volgorde van de vragen goed? Zo nee, welke volgorde lijkt u beter?*
4. *Heeft u verder nog opmerkingen over de vragenlijst?*

## **Bijlage 5: Resultaten expertonderzoek**

In deze bijlage staan de precieze opmerkingen van de experts op de vragenlijst. Per vraag, gesteld zoals in bijlage vier, staan hier de antwoorden genoteerd. Wanneer een antwoord of opmerking meerdere keren is genoemd, staat dit tussen haakjes achter het antwoord of de opmerking genoteerd. Voor sommige vragen worden suggesties gegeven. Deze staan onder de vraag genoteerd.

### Relatie met verstandelijk gehandicapten

Vaardigheden om te leren werken.  
Begeleiding in het werk, werkgever-werknemer.  
Leiding geven.  
Begeleidster.  
Problemen met werk oplossen.  
Ergotherapeut.

### Mate van handicap van verstandelijk gehandicapten waar expert mee werkt

Vooraf matig en licht, soms ernstig.  
Ze moeten aan een aantal criteria voldoen..  
Verschillende maten.  
Licht of matig. (2x)  
Heel verschillend, grotendeels licht.

### Werk dat verstandelijk gehandicapten doen

Licht productiewerk, maar het gaat niet om het werk, maar om het leren werken.  
Het werk dat ze aankunnen, heel breed.  
Inpakwerk en licht montagewerk. (2x)  
Verzorgen van catering, lunch.

### Setting van werk

Verschillende soorten gehandicapten bij elkaar.  
Lichamelijk en geestelijk gehandicapten en combinaties daarvan bij elkaar.  
Lichamelijk, sociaal en geestelijk gehandicapten bij elkaar. (2x)  
Alleen verstandelijk gehandicapten, deze kunnen wel ook lichamelijke en psychische problemen hebben.

### Genoemde aspecten van werktevredenheid:

Goede, sociale omgeving.  
Collega's. (2x)  
Werksfeer.  
Begrip hebben voor de handicap.  
Nuttig voelen, zinvol werk doen en daarvoor betaald krijgen.  
Gevoel hebben erbij te horen.  
Niet overvraagd worden.  
Het werk zelf leuk vinden.  
Voldoende werk, dat ze iets te doen hebben.  
Werk op niveau.  
Goede begeleiding.

Van te voren in te vullen vragen

Is niet altijd duidelijk (IQ). (2x)

Er zijn drie groepen, namelijk dagverblijf, sociale werkvoorziening en vrije bedrijf.

Wat bekend is ,staat in dossier. (2x)

Indicatiecommissie, rapport daarvan heeft werkgever. Staat geen IQ in, wel mate van handicap. Wel een functionaris waarbij je zou kunnen informeren voor het IQ.

Staat in dossier en je moet van medewerker (bijvoorbeeld begeleider)

toestemming krijgen om die informatie te krijgen.

Begeleider. Je hebt wel toestemming nodig van ouders of verzorgers.

Plaatjes

Fantastisch.

Heel duidelijk.

Perfect.

Is voor een lager niveau dan sociale werkplaats.

Geen probleem.

Als je eerst uitlegt van hoe en wat snappen ze dat wel. (2x)

Negen van de tien met een lichte of matige handicap begrijpt de plaatjes, maar bij ernstig of diep komt het niet over.

Weet niet of ze het allemaal zullen begrijpen.

*Suggesties:*

Er zijn ook standaard picto's die in de gehandicaptenzorg worden gebruikt, die zijn herkenbaar voor hen.

Ook bij licht en matig is het beter om de standaard picto's te gebruiken, omdat die bij hun bekend zijn.

Met kleuren werken: rood, oranje en groen.

Inleiding

Goed.

Heel open.

Heel begrijpelijk.

Goed te volgen.

Duidelijk. (4x)

*Suggesties:*

Met een simpele vraag nakijken of ze de pictootjes snappen (bijvoorbeeld hoe voel je je als je jarig bent).

1. Als je denkt aan je werk, hoe voel je je daarbij, welk plaatje past daarbij?

*Antw.:* ☺ ☹ ☹ Weet niet

Als je denkt aan werk, groot begrip, grote gehelen overzien ze niet.

Geen probleem.

Duidelijk.

Wat voel je daarbij lastig, voelen wil niet altijd wat zeggen.

Kunnen ze beantwoorden.

'Hoe voel je je daarbij' is wat te abstract.

*Suggesties:*

Per werkzaamheid die ze doen deze vraag stellen. Want het kan per werkzaamheid verschillen of ze het leuk vinden of niet. Deze vraag kan na vraag 2 worden gezet en dan per werkzaamheid die ze bij 2 noemen vragen.

'Als je aan je werk denkt, vind je het leuk.' En dan vragen welk plaatje dat dan is. (2x)

2. Wat voor werk doe je hier?

*Antw.: Het werk dat de respondent noemt.*

*Ongeacht het antwoord doorgaan naar vraag 3*

Heldere vraag.

Zullen ze antwoord op kunnen geven. (3x)

Helemaal duidelijk.

Prima vraag.

3. Heb je het idee dat het uitmaakt wat je doet op je werk of heb je soms het idee dat je het net zo goed niet kan doen?

*Antw: Maakt uit Maakt niet uit Weet niet*

Moeilijke vraag, begrijpen ze niet. (3x)

'Soms het idee dat je net zo goed niet', daar komen ze niet uit. Moeilijke woordkeuze.

Lange zin. (3x)

Vraagt meerdere dingen in 1 zin.

Zinvolheid die de omgeving er aan geeft is wel belangrijk.

Vraag is voor een wat hoger niveau.

*Suggesties:*

Korter maken.

Vragen of het werk belangrijk is en voor wie het belangrijk is en dat per werkzaamheid genoemd bij 2.

'Denk je dat je werk belangrijk is'.

In tweeën hakken.

'Heb je het gevoel dat je werk zinvol is'.

'Is het belangrijk wat je doet of is het niet zo belangrijk'.

Belangrijk snappen ze wel, zinvol niet.

'Vind je het werk dat je doet belangrijk.'

4. Vind je de dingen die je op je werk moet doen leuk of stom?

*Antw: Leuk Stom Weet niet*

Goed.

Makkelijke vraag.

Duidelijk.

Kunnen ze antwoord op geven.

*Suggesties:*

Vragen per werkzaamheid genoemd bij 2.

5. Vind je je werk zelf leuk of stom?

*Antw: Leuk Stom Weet niet*

Grote geheel overzien ze niet, is te abstract.

Vraag 4 en 5 halen ze niet uit elkaar, de dingen die ze doen is het werk. (3x)

Duidelijk.

Verschil zien ze wel, maar er moet een vraag tussen 4 en 5.

Verschil tussen vraag 4 en 5 zien ze wel.

*Suggesties:*

Per werkzaamheid vragen en dan zelf het geheel overzien.

6. Vind je dat je te veel of te weinig moet doen op het werk?

*Antw: Te veel* \_\_\_\_\_ *Te weinig* \_\_\_\_\_ *Weet niet*

Een makkelijke werknemer vindt altijd dat die te veel moet doen.

Goed.

Duidelijk.

Snappen ze wel.

Kunnen ze aangeven.

*Suggesties:*

Vragen naar psychosomatische klachten als rugpijn en dergelijke, die ontstaan bij te veel stress. Vragen of ze wel eens of veel ziek zijn op het werk.

'Vind je dat je hard moet werken of zou je nog wel harder willen'.

'Moet je hard werken of heb je te weinig werk te doen?'

7. Aan welke regels moet je je hier houden?

*Antw.: Regels die de respondent noemt.*

*Wanneer respondent geen regels kan noemen verder gaan naar 9*

Zouden ze moeten kunnen vertellen.

Kennen de regels over het algemeen wel. (4x)

*Suggesties:*

Specificeren naar 'op de afdeling', zodat ze niet allemaal regels noemen die met hele andere dingen te maken hebben.

8. Kun je je werk altijd goed doen of zijn er hier regels waardoor je je werk soms niet goed kan doen?

*Antw: Altijd goed doen* \_\_\_\_\_ *Soms niet goed doen* \_\_\_\_\_ *Weet niet*

Kun je wel vragen.

Lange vraag. (2x)

'Altijd goed doen', 'soms niet goed doen' komen ze niet uit. (2x)

'Je je werk' komen ze niet uit.

Zijn eigenlijk 2 delen/vragen, het eerste gedeelte zijn ze vergeten als je bij het tweede komt.

Zijn 2 dingen in 1 vraag: zijn er goede regels waardoor je beter kan werken en zijn er regels waardoor je het niet kan doen.

*Suggesties:*

'Jij je werk'.

Korter.

Opdelen in 2 vragen; 1<sup>e</sup> vraag: kun je je werk goed doen, 2<sup>e</sup> vraag: zijn er regels waardoor het moeilijk gaat.

Opdelen in 2 vragen: 1<sup>e</sup> vraag: zijn er regels waardoor je je werk niet goed kan doen of die je helemaal niet leuk vindt, 2<sup>e</sup> vraag: zijn er regels waardoor je je werk wel goed kan doen.

'Kan je je werk altijd goed doen of lukt dat niet altijd.'

9. Hoeveel krijg je betaald voor het werk dat je doet?

*Antw: Bedrag dat respondent betaald krijgt.*

*Wanneer respondent niet weet wat hij/zij betaald krijgt doorgaan met vraag 13.*

Kun je vragen.

Meesten zijn helemaal niet geïnteresseerd in geld.

Meesten weten niet wat ze betaald krijgen.

Aantal hebben wel een drive voor geld en dat geeft die mensen ook een stimulans om te werken.

'Datgene wat je betaald krijgt voor je baan' en 'voor het werk dat je doet' hoeft er niet bij, dat is heel logisch, loon snappen ze wel.

Kun je gewoon vragen.

Sommigen weten precies wat ze krijgen, anderen niet.

Vraag is duidelijk.

Bij dagbesteding krijgen ze geen loon.

Mensen die wel loon krijgen, vinden dit ook heel belangrijk.

Weten ze niet.

Niet iedereen verdient geld.

*Suggesties:*

'Hoeveel geld verdien je per maand' is iets makkelijker.

10. Vind je dat je genoeg of te weinig betaald krijgt voor het werk dat je doet?

*Antw: Genoeg \_\_\_\_\_ Te weinig \_\_\_\_\_ Weet niet \_\_\_\_\_*

Kun je gewoon vragen.

Duidelijk.

Je kunt het wel proberen, maar ze zeggen waarschijnlijk dat ze goed betaald krijgen, omdat ze niet zo veel opmaken.

11. Als je kijkt naar je kansen op loonsverhoging, hoe voel je je daarbij, welk plaatje past daar bij?

*Antw: ☺ \_\_\_\_\_ ☹ \_\_\_\_\_ ☹ \_\_\_\_\_ Weet niet \_\_\_\_\_*

Loonsverhoging zit er niet in, ligt allemaal al vast, gaan elk jaar dat ze er werken een stapje omhoog op de loonschaal tot ze op de top zitten. (4x)

Loonsverhoging krijgen ze niet.

Kun je gewoon vragen.

Vraag is duidelijk.

Kunnen wel een hogere functie krijgen en dan meer verdienen, maar dat gebeurt maar zelden.

Er zijn beslist verstandelijk gehandicapten die daar hele duidelijke ideeën over hebben.

Loonsverhoging is niet belangrijk voor hun.

*Suggesties:*

Kan vragen of ze iemand weten die hen kan helpen bij het vragen om loonsverhoging en als ze dat weten zijn ze zeer tevreden. Je kunt ook vragen of ze al een keer om loonsverhoging hebben gevraagd.

12. Vind je dat er genoeg of te weinig loonsverhogingen zijn in dit bedrijf?

*Antw: Genoeg \_\_\_\_\_ Te weinig \_\_\_\_\_ Weet niet \_\_\_\_\_*

Hebben ze geen inzicht in.

Kun je vragen zo.

13. Op welke manier kan je promotie krijgen in dit bedrijf?

*Antw.: Manier van promotie krijgen.*

*Wanneer de respondent geen manier kan noemen, verder naar vraag 17.*

Promotie kunnen ze wel voelen.

Term promotie snappen ze niet. (4x)

Goed.

Term promotie begrijpen ze over het algemeen wel.

Promotie boeit de verstandelijk gehandicapte niet zo. Van lichter gehandicapten zul je wat meer een antwoord krijgen dan van matig of zwaarder. Maar voor een kleine groep mensen echt handig deze vraag.



Voor mensen die wel promotie maken, is dit ook belangrijk.  
Meer dingen zelfstandig doen voelen zij ook al als promotie. (2x)  
Doorgroeimogelijkheden zijn beperkt, maken maar weinig mensen promotie.  
Misschien hechten ze geen waarde aan promotie.

*Suggesties andere term promotie:*

Leuker werk.  
Aantrekkelijker werk.  
Meer verantwoordelijkheid krijgen.  
Zelfstandiger worden.  
Beter worden in wat je nou doet.  
Vragen of ze daar ook hulp in krijgen van de begeleider.

14. Vind je dat er genoeg of te weinig kans op promotie is in je baan?

*Antw: Genoeg \_\_\_\_\_ Te weinig \_\_\_\_\_ Weet niet \_\_\_\_\_*

Moeilijke vraag, te algemeen.

Gaat wel.

*Suggesties:*

Op de persoon betrekken, heb jij wel eens promotie gemaakt.  
Baan staat eigenlijk al vast, je kan wel vragen bijvoorbeeld moet je met de regen buiten staan of hebben ze zelf ook nog wat te zeggen over of ze binnen mogen werken.  
'Vind je dat je genoeg geholpen wordt in het verbeteren van je taken.'

15. Als je je werk goed doet, heb je dan een goede of een slechte kans op promotie?

*Antw: Goed \_\_\_\_\_ Slecht \_\_\_\_\_ Weet niet \_\_\_\_\_*

Gradatie kunnen ze wel maken.

Vraag op zichzelf kan wel. (2x)

*Suggesties:*

Het is ook belangrijk of ze kunnen blijven, als ze hun werk niet goed doen vliegen ze er uit.  
Als je je werk slecht doet, krijg je sowieso geen promotie.

16. Als je denkt aan je kansen op promotie, hoe voel je je daarbij, welk plaatje past daarbij?

*Antw: ☺ \_\_\_\_\_ ☹ \_\_\_\_\_ ☹ \_\_\_\_\_ Weet niet \_\_\_\_\_*

Vraag kan wel.

Vraag 15 en 16 moeilijk uit elkaar te houden.

17. Op welke manier word je hier beloond voor het werk dat je doet?

*Antw.: Manieren waarop de respondent beloond wordt voor het werk.*

*Wanneer de respondent geen beloningen kan noemen, verder gaan naar vraag 21.*

Kan.

Term beloningen snappen ze niet, moet je uitleggen.

Immateriële beloningen zijn wel heel belangrijk, belangrijker dan geld.

Moeilijke vraag, beloningen is heel vaag/abstract, benoemen wat je bedoelt. (2x)

Loon zien ze als beloningen. (3x)

Duidelijke vraag.

Komt naar boven wat zij belangrijk vinden, kan loon zijn of complimentjes of iets anders.

Goede vraag.

*Suggesties andere term beloningen:*

Immateriële zaken noemen.

Eigen kledingkastje, bedrijfskleding, personeelsfeestjes.

Bedrijfsuitjes zijn geen beloningen, betalen ze zelf voor. Zien ze ook niet als beloning.

Complimentjes. (2x)

Schouderklopjes.

Waardering.

'Hoe weet je dat jouw baas tevreden over je is?'

'Wat vindt je leidinggevende hoe je je werk doet?'

Specifieker naar soort beloning.

*Suggesties:*

Status is ook heel belangrijk.

Vragen of als ze ziek zijn de baas contact met ze opneemt, jou weer aan het werk probeert te krijgen.

Tweede vraag of daarvoor in de plaats 'laat jouw chef wel merken dat hij tevreden over je is', dan kom je in de richting van schouderklopjes.

18. Zijn er veel of weinig beloningen voor degenen die hier werken?

*Antw: Veel \_\_\_\_\_ Weinig \_\_\_\_\_ Weet niet*

Moeilijke vraag, hebben ze geen zicht op. (2x)

'Veel of weinig beloningen' is heel vaag.

Degenen is heel onduidelijk.

*Suggesties:*

Op henzelf betrekken, krijg jij veel beloningen. (3x)

Terugkoppelen aan vorige vraag.

Vragen of de collega's veel beloningen krijgen.

Beloning omzetten in complimenten, dan krijg je duidelijke antwoorden.

19. Als je kijkt naar de beloningen die je krijgt, hoe voel je je dan, welk plaatje past daarbij?

*Antw: 😊 \_\_\_\_\_ 😐 \_\_\_\_\_ ☹️ \_\_\_\_\_ Weet niet*

Niet helemaal duidelijk.

Kunnen ze wel beantwoorden.

*Suggesties:*

'Vind je het wel of niet fijn dat je schouderklopjes krijgt'.

20. Vind je de hoeveelheid beloningen die je hier krijgt goed of slecht?

*Antw: Goed \_\_\_\_\_ Slecht \_\_\_\_\_ Weet niet*

Kan iedereen een mening over hebben.

Kunnen ze aangeven.

*Suggesties:*

'Doet ie het vaak genoeg'. (De baas, schouderklopjes geven.)

21. Wie is je leidinggevende?

*Antw.: Naam of functie van de leidinggevende.*

Wanneer de respondent deze vraag niet kan beantwoorden doorgaan naar 26.

Kunnen ze gewoon antwoord op geven.

Leidinggevende is moeilijk woord.

Weten ze wel. (3x)

Snappen het woord leidinggevende wel. (2x)

*Suggesties andere term leidinggevende:*

Baas. (3x)

Wie geeft je altijd werk.

Wie zegt altijd wat je moet doen.

Begeleider.

22. Vind je dat je leidinggevende goed of slecht is in het doen van zijn/haar werk?

Antw: Goed Slecht Weet niet

Moeilijke zin

Verstandelijk gehandicapte kan geen oordeel geven over leidinggevende, die weet helemaal niet wat die leidinggevende moet doen. Vraag doet er niet echt toe.

Weten ze duidelijk te vertellen.

*Suggesties:*

'Doet ie het goed of slecht'.

'Vind je dat je leidinggevende haar of zijn werk goed of slecht doet'.

23. Vind je dat je leidinggevende jou eerlijk behandelt of dat je soms dingen tekort komt?

Antw.: Behandelt eerlijk Behandelt niet eerlijk Weet niet

Kunnen ze een antwoord op geven.

Zijn 2 vragen in 1.

Suggestieve vraag.

Ligt aan het niveau of ze dit kunnen beantwoorden.

'Dingen tekort komt' begrijpen ze misschien niet.

'Eerlijk behandelen' begrijpen ze wel.

*Suggesties:*

'Vind je dat jouw leidinggevende iedereen gelijk behandelt'.

'Vind je dat jouw begeleiding je genoeg helpt of dat ze soms niet goed genoeg helpt'.

'Vind je dat je genoeg aandacht krijgt van je begeleider'.

24. Toont je leidinggevende interesse in wat jij voelt of maakt het hem/haar niet zo veel uit wat jij voelt?

Antw: Toont interesse Maakt niet uit Weet niet

Kunnen ze wel aangeven.

Moeilijke zin.

Zijn twee gedeeltes.

Suggestieve vraag.

Zullen ze wel begrijpen.

*Suggesties:*

Alleen het eerste gedeelte vragen, toont hij interesse.

Vraagt je baas wel eens hoe het met jou gaat.

'Toont je leidinggevende belangstelling als jij verdrietig bent', concreter maken naar 1 situatie. (2x)

25. Vind je je leidinggevende aardig of stom?

Antw: Aardig Stom Weet niet

Kunnen ze een antwoord op geven. (2x)

Goed, heel direct.

Duidelijk.

26. Met wie werk je hier allemaal samen?

*Antw.: Namen die de respondent noemt.*

*Wanneer respondent deze vraag niet kan beantwoorden is de vragenlijst afgelopen.*

Kunnen ze opnoemen. (4x)

Duidelijk.

*Suggesties:*

Nog beter: 'Kun je een aantal namen van collega's noemen.' (2x)

Samenwerken uitleggen als wie je helpt met datgene wat je doet. Concreet maken naar de situatie van diegene waar je het interview mee hebt.

27. Vind je de mensen met wie je samenwerkt aardig of stom?

*Antw: Aardig \_\_\_\_\_ Stom \_\_\_\_\_ Weet niet \_\_\_\_\_*

Lastig, omdat ze sommigen aardig en sommigen stom zullen vinden.

Kunnen ze beantwoorden.

*Suggesties:*

Per persoon bij 26 genoemd vragen of die aardig of stom is, kun je zelf een inschatting maken.

'Vind je de meeste collega's aardig.'

28. Wie zijn je collega's

*Antw.: Namen die de respondent noemt.*

*Wanneer respondent hier zelfde namen noemt als namen van mensen waar hij/zij mee samenwerkt verder naar vraag 30.*

Is gelijk aan 26. (2x)

Collega's zijn de mensen waar ze mee samen werken. (3x)

29. Vind je je collega's aardig of stom?

*Antw: Aardig \_\_\_\_\_ Stom \_\_\_\_\_ Weet niet \_\_\_\_\_*

Is dezelfde vraag als vraag 27. (2x)

30. Wordt er vaak geruzied op het werk of is er altijd een goede sfeer?

*Antw: Vaak geruzied \_\_\_\_\_ Goede sfeer \_\_\_\_\_ Weet niet \_\_\_\_\_*

Kunnen ze aangeven. (2x)

Sfeer snappen ze wel. (3x)

Moeilijke vraag, er wordt wel eens geruzied en toch is er een goede sfeer.

Duidelijke vraag. (2x)

*Suggesties andere term sfeer:*

Prettig om te werken.

Met plezier naar je werk toe gaan.

Gezelligheid.

*Suggesties:*

Opdelen in 2 vragen.

Lengte vragenlijst

Niet te lang.

Kan wel.

Moet niet langer en voor bepaalde doelgroepen inkorten.

Goed. (2x)

### Aandacht

De een zal het interessant vinden en de ander niet.  
Als je het samen met hen doet wel.  
Dit kunnen ze nog wel volhouden.

### Volgorde

Samenhangend verhaal, volgorde van de vragen is niet zo van belang. (2x)  
Duidelijke opbouw.

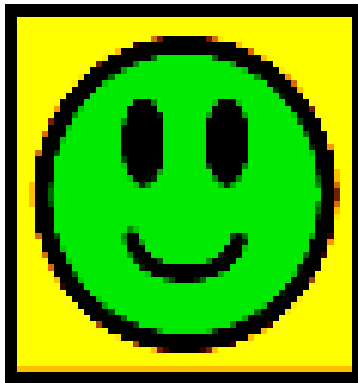
### Overige opmerkingen

Kan nog vragen naar wat hun rol is geweest bij het kiezen van het werk, of ze zelf hebben mogen kiezen of iemand anders hun dit verteld heeft. Wanneer iemand anders het hun verteld heeft, is er al sprake van dwang.  
Je moet per respondent kijken of de vraag overkomt. Komt die niet over, dan moet je er misschien mee stoppen. (2x)  
Vragenlijst bevat belangrijke componenten, behalve promotie misschien.  
Werk, vrije tijd en wonen staan voor een verstandelijk gehandicapte heel dicht bij elkaar, houden allemaal met elkaar verband.  
Het is beter als je de vragen wat levendiger maakt dan gewoon voorleest. Dan zien ze het voor zich, krijgen ze een bepaald gevoel, dat gevoel blijft hangen en dan kunnen ze een antwoord geven.  
Je hoeft niet de hele tijd 'welk plaatje past daarbij' te zeggen, dat is heel logisch. Kan gewoon zeggen wijs maar aan, kort houden. Als je denkt aan, hoe voel je je daarbij, welk plaatje past daarbij is een hele lange zin.  
Het systeem is goed: links, rechts of ik weet niet.  
'Stom' is voor mensen van een lager niveau dan de sociale werkplaats, vervelend komt eerder voor. Maar ze vinden het niet erg als je vragen stelt onder hun niveau.  
Je moet de mensen de tijd geven om de vragen door te laten dringen.  
Als de formulering wat eenvoudiger wordt, zijn het eenvoudige vragen, kunnen ze beantwoorden.  
Begrip stom kennen ze wel.  
Er zijn ook verstandelijk gehandicapten die prima kunnen lezen, begrijpend lezen, die zou je de vragenlijst zelf kunnen laten lezen.  
Als je het samen met hen doet zal je vaak open antwoorden krijgen waar je zelf je conclusie uit moet trekken, en dat is wel gevaarlijk.  
Het is niet altijd waterdicht en dat moet je misschien bij je uitkomsten vermelden.  
Antwoorden zijn ook heel erg afhankelijk van het moment. Je kunt de test om momentopnames enigszins te voorkomen twee keer doen met 14 dagen er tussen. Maar er zal negen van de tien keer wel een juist antwoord uitkomen.  
Zou afnemen bij matig en licht, anders moet je al ouders en verzorgers vragen en dan is het niet objectief meer.  
Een verstandelijk gehandicapte heeft ook naar de plaatjes gekeken, en snapte het blije plaatje wel, het neutrale en zielige plaatje niet. Maar dit zal per verstandelijk gehandicapte ook verschillen, de een zal het wel begrijpen.  
Kan misschien tranen maken bij het zielige plaatje.  
Bij niet snappen vraag kan je ook een praktijkvoorbeeld geven van de geïnterviewde.  
Bij licht verstandelijke gehandicapten is de vragen lijst makkelijker en ben je misschien sneller klaar. Bij wat zwaardere verstandelijk gehandicapten is het

misschien lastiger om de antwoorden duidelijker te krijgen. Waarschijnlijk heb je dan wel al je creatieve interview vaardigheden nodig.  
Voor respondenten die geen loon krijgen, is het niet krijgen van loon belangrijk voor de werktevredenheid.

## **Bijlage 6: Emoties verdrietig en blij na expertonderzoek**

Uit het expertonderzoek blijkt dat de gebruikte plaatjes voor de emoties verdrietig, neutraal en blij niet goed zijn. Uit het expertonderzoek komt dat het beter is om standaard picto's (plaatjes die veel in de gehandicaptenzorg worden gebruikt) met kleur te gebruiken en het plaatje van de neutrale emotie weg te laten. Onderstaande plaatjes zijn de emoties zoals zij nu in het onderzoek gebruikt zullen worden.



## **Bijlage 7: Vragenlijst werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten na expertonderzoek**

Na het doen van het onderzoek bij de experts zijn er een aantal vragen uit de vragenlijst, ontstaan uit de literatuur en te zien in bijlage drie, aangepast, verwijderd of toegevoegd. Hieruit is een nieuw meetinstrument ontstaan dat, volgens de experts, begrijpelijker, beter te beantwoorden en relevanter is. Dit meetinstrument is in deze bijlage te lezen. Omdat dit meetinstrument een aangepaste versie is van het meetinstrument dat afgenomen is bij experts, is ook in dit meetinstrument niet aangegeven wat de subschalen zijn.

### Van te voren door interviewer in te vullen.

Mate van verstandelijke handicap: *Licht* *Matig*

Setting van werk: *Sociale werkvoorziening of dagverblijf, waar alleen  
verstandelijk gehandicapten werken  
Reguliere werkcircuit, onder toezicht van een job coach  
Reguliere werkcircuit*

Maanden dat respondent huidige baan heeft:

.....

Werk dat de respondent in bedrijf uitvoert:

.....

Krijgt respondent loon: *Ja Nee*

### Vragenlijst

Heel erg bedankt dat je mij mee wilt helpen met mijn onderzoek. Ik ga je een aantal vragen stellen over je werk hier. Ik ga je telkens naar je mening vragen, dus wat jij er van vindt. Het antwoord dat je geeft is nooit fout, omdat het is wat jij vindt. Alles wat je zegt zal aan niemand doorverteld worden. Als je een vraag niet snapt kun je dat gewoon tegen mij zeggen, ik zal dan proberen uit te leggen wat er staat.

Ik zal je alle vragen voorlezen en jij kunt dan een antwoord kiezen.

De eerste vraag is met deze plaatjes [Plaatjes laten zien]. Kun jij mij zeggen wat elk plaatje is?

*Wanneer de respondent dit niet weet, uitleggen dat het 1<sup>e</sup> plaatje iemand is die blij is en het 2<sup>e</sup> plaatje iemand is die verdrietig is.*

1. Welk plaatje past bij het werk dat je hier doet?

Antw.: 😊 ☹️ Weet niet

2. Wat voor werk doe je hier?

Antw.: *Het werk dat de respondent noemt:*

.....

*Ongeacht het antwoord doorgaan naar vraag 3*



3. Vind je je werk belangrijk?

Antw: Ja Nee Weet niet

Wanneer nee wordt geantwoord, doorgaan naar vraag 5.

4. Voor wie is het werk dat je doet belangrijk?

Antw: Degene(n) die de respondent noemt:

.....

5. Vind je de dingen die je op je werk moet doen leuk of stom?

Antw: Leuk Stom Weet niet

6. Moet je veel, genoeg of weinig doen op je werk?

Antw: Veel Genoeg Weinig Weet niet

7. Is het werk dat je moet doen makkelijk, goed of moeilijk?

Antw.: Makkelijk Goed Moeilijk Weet niet

8. Aan welke regels moet je je houden in dit bedrijf?

Antw.: Regels die de respondent noemt:

.....

Wanneer respondent geen regels kan noemen verder gaan naar vraag 12.

9. Zijn er regels waardoor je je werk niet goed kan doen?

Antw: Ja Nee Weet niet

Wanneer respondent nee antwoordt, doorgaan naar vraag 12.

10. Welke regels zijn dat?

Antw.: Regels die respondent noemt:

.....

Wanneer respondent geen regels kan noemen, doorgaan naar vraag 12.

11. Waarom kun je je werk daardoor niet goed doen?

Antw.: Redenen die respondent noemt:

.....

Wanneer respondent wel loon krijgt:

Nu ga ik een aantal vragen stellen over je loon.

12a. Hoeveel krijg je betaald voor het werk dat je doet?

Antw: Bedrag dat respondent betaald krijgt:

.....

Wanneer respondent niet weet wat hij/zij betaald krijgt, vragen of respondent wel weet wat loon is. Zo nee, doorgaan naar vraag 15.

13a. Vind je dat je genoeg of te weinig betaald krijgt voor het werk dat je doet?

Antw: Genoeg Te weinig Weet niet

Nu mag je weer kiezen uit deze plaatjes.

14a. Welk plaatje past bij het loon dat je krijgt?

Antw: ☺ ☹ Weet niet

*Wanneer respondent geen loon krijgt:*

Jij krijgt hier geen loon.

12b. Weet je wat loon is? Zo ja: Wat is dat dan?

*Antw.: Ja Nee Weet niet*

*Antw bij ja.: Datgene dat de respondent noemt.*

.....  
*Wanneer respondent niet weet wat loon is, doorgaan naar vraag 15.*

13b. Zou je wel of niet graag loon krijgen?

*Antw.: Wel Niet Weet niet*

Nu mag je weer kiezen uit deze plaatjes.

14b. Welk plaatje past er bij dat je geen loon krijgt?

*Antw: ☺ ☹ Weet niet*

15b. Vind je dat je genoeg of weinig zelfstandig werk mag doen?

*Antw: Genoeg Weinig Weet niet*

Nu mag je weer kiezen uit deze plaatjes.

16. Als je zelfstandig mag werken, welk plaatje past daar dan bij?

*Antw: ☺ ☹ Weet niet*

17. Als je je werk goed doet, heb je dan een goede of een slechte kans op leuker werk?

*Antw: Goed Slecht Weet niet*

18. Mag je vaak of soms leuker werk doen?

*Antw.: Vaak Soms Weet niet*

19. Krijg je veel of weinig complimentjes voor je werk?

*Antw: Veel Weinig Weet niet*

Nu mag je weer kiezen uit deze plaatjes.

20. Als je een complimentje krijgt, welk plaatje past daar dan bij?

*Antw: ☺ ☹ Weet niet*

21. Vind je de hoeveelheid complimentjes die je hier krijgt goed of slecht?

*Antw: Goed Slecht Weet niet*

Nu ga ik wat vragen stellen over de mensen waar je mee samen werkt. Eerst ga ik wat vragen over je baas.

22. Wie is je baas?

*Antw.: Naam of functie van de leidinggevende:*

.....  
*Wanneer de respondent deze vraag niet kan beantwoorden doorgaan naar vraag 27.*

23. Helpt je baas je genoeg of te weinig?

*Antw: Genoeg            Te weinig            Weet niet*

24. Krijg je genoeg of te weinig aandacht van je baas?

*Antw: Genoeg            Te weinig            Weet niet*

25. Toont je baas veel of weinig belangstelling/interesse als jij verdrietig bent?

*Antw.: Veel                    Weinig                    Weet niet*

26. Vind je je baas aardig of stom?

*Antw: Aardig                    Stom                    Weet niet*

Nu ga ik een aantal vragen stellen over de mensen waar je mee samen werkt.

27. Noem eens een aantal namen van collega's?

*Antw.: Namen die de respondent noemt:*

.....  
*Wanneer respondent deze vraag niet kan beantwoorden, doorgaan naar vraag 29.*

28. Vind je de meeste collega's aardig of stom?

*Antw: Aardig                    Stom                    Weet niet*

29. Wordt er vaak geruzied op het werk of is er altijd een goede sfeer?

*Antw: Vaak geruzied                    Goede sfeer                    Weet niet*

30. Wordt er goed of slecht naar je geluisterd op het werk?

*Antw.: Goed                    Slecht                    Weet niet*

31. Worden de taken die je moet doen slecht of goed uitgelegd?

*Antw.: Goed                    Slecht                    Weet niet*

## Bijlage 8: Uitleg van de vragen

Wanneer een respondent een vraag niet snapt, zal deze uitgelegd worden. Er zijn verschillende manieren waarop een vraag uitgelegd kan worden. Wanneer mogelijk, zal de vraag in een alternatieve bewoording gesteld worden. Wanneer dit niet mogelijk is zullen voorbeelden gegeven worden of zal een vraag toegepast worden op iets dat eerder genoemd is: een specifieke bezigheid. Wanneer een voorbeeld herhaald wordt door de respondent, wordt doorgevraagd naar meer dingen naast het voorbeeld of wordt verduidelijking gevraagd waarom dat dan zo is of wat het voorbeeld precies inhoudt. Ook wanneer een vraag op een zodanige manier anders is bewoord, dat het geen of/of-vraag meer is, zal de respondent gevraagd worden het antwoord te motiveren. Dit om duidelijk te krijgen of de respondent de vraag heeft gesnapt. Hieronder staat de uitleg per vraag gegeven. Wanneer voorbeelden worden gegeven, staan ook enkele voorbeelden aangegeven. Eerst wordt benoemd hoe de plaatjes worden uitgelegd, daarna komen de afzonderlijke vragen aan bod en ten slotte de vragen die opgesteld zijn voor analyse (zie paragraaf 5.7). De nummers bij de vragen komen overeen met de nummering van de vragenlijst, zoals deze is afgenomen bij verstandelijk gehandicapten en zoals te zien in bijlage tien.

Plaatjes. Alternatieve bewoording: Per plaatje vragen wat er op staat en specifiek naar het plaatje wijzen. Wanneer respondent herkent dat het een gezicht is, maar de uitdrukking niet herkent, vragen wat het poppetje met de mond doet.

1. Plaatjes uitleggen. Vragen of ze blij of verdrietig worden van het werk dat ze doen en welk plaatje dat dan is.
2. Voorbeeld: Inpakken, dingen verkopen, planten verzorgen, etc.
3. Alternatieve bewoording: Is het nuttig, heb je er wat aan? Zou het uitmaken als jij het werk niet doet?
4. Voorbeeld: Voor jezelf, je baas, iemand anders.
5. Specifieke bezigheden: Dingen die horen bij het werk dat ze doen (zoals genoemd bij vraag twee) opnoemen en vragen of ze dat specifieke onderdeel leuk of stom vinden. Eventueel: word je er blij van of verdrietig?
6. Alternatieve bewoording: Ben je vaak heel erg druk of is het vaak heel erg rustig?
7. Alternatieve bewoording: Zijn er vaak dingen die je eigenlijk niet kan of zou je wel meer willen doen? Of vind je het zo wel goed?
8. Voorbeeld: Wanneer je moet stoppen met werken en wanneer je moet beginnen.
9. Voorbeeld van hoe een regel het werk kan belemmeren: Als je vroeg moet beginnen ben je nog heel moe en kun je je werk niet goed doen.
10. Voorbeeld: Regels genoemd bij vraag acht.
11. Voorbeeld: Regels koppelen aan voorbeeld waarom je je werk niet goed kan doen.
- 12a. Alternatieve bewoording: Wat is je salaris, loon?
- 12b. Alternatieve bewoording: Weet je wat salaris, loon is?
- 13a. Alternatieve bewoording: Zou je meer betaald willen krijgen of vind je het zo goed?

- 13b. Plaatjes uitleggen. Vragen of ze blij of verdrietig worden van het werk dat ze doen en welk plaatje dat dan is.
- 14a. Alternatieve bewoording: Zou je graag betaald krijgen voor je werk?
- 14b. Plaatjes uitleggen. Vragen of ze blij of verdrietig worden van het werk dat ze doen en welk plaatje dat dan is.
15. Alternatieve bewoording: Iets helemaal alleen doen. Specifieke bezigheden: Voorbeeld betrekken op werk dat persoon doet, bijvoorbeeld alleen koffie inschenken.
16. Plaatjes uitleggen. Vragen of ze blij of verdrietig worden van het werk dat ze doen en welk plaatje dat dan is.
- 17+18. Specifieke bezigheden: Vragen wat de persoon leuk vindt om te doen en dat als leuker werk definiëren.
19. Voorbeelden: Schouderklopje, de baas zegt dat jij iets goed doet.
20. Plaatjes uitleggen. Vragen of ze blij of verdrietig worden van het werk dat ze doen en welk plaatje dat dan is.
21. Alternatieve bewoording: Krijg je genoeg of te weinig complimentjes?
22. Alternatieve bewoording: Wie zegt wat jij moet doen?
23. Alternatieve bewoording: Als je iets niet snapt, legt je baas dat dan uit?
24. Alternatieve bewoording: Praat je baas vaak met jou?
25. Alternatieve bewoording: Vraagt je baas wat er is als je verdrietig bent?
26. Geen uitleg: Vraag is al heel makkelijk en kan niet makkelijker uitgelegd worden.
27. Alternatieve bewoording collega's: De mensen met wie je samen werkt.
28. Alternatieve bewoording: Vind je er meer stom of meer aardig? Specifieke bezigheden: Per persoon genoemd bij 27 vragen of de respondent die stom of aardig vindt.
29. Alternatieve bewoording: Voel je je prettig op je werk?
30. Alternatieve bewoording: Als je wat zegt, wordt daar dan op geantwoord? Wordt er iets gedaan met wat jij zegt? Als je vindt dat iets slecht gaat en je zegt dat, wordt dat dan ook veranderd?
31. Alternatieve bewoording: Als je iets moet doen, wordt dan altijd duidelijk verteld wat je moet doen?
- An1. Specifieke bezigheden: Terugkoppelen naar antwoord genoemd bij vraag twee en vragen wat de respondent daar het leukst aan vindt.
- An2. Specifieke bezigheden: Terugkoppelen naar antwoord genoemd bij vraag twee en vragen wat de respondent daar het minst leuk aan vindt.
- An3: Voorbeeld: Voorbeelden van soorten werk opnoemen en vragen of de respondent dat liever wil doen dan het werk dat de respondent nu heeft.
- An4: Alternatieve bewoording: Wil je graag ergens anders werken? Probeer je ook daar te gaan werken?

## Bijlage 9: Codeerschema

Om de gegeven antwoorden op de vragen te analyseren is gebruikt gemaakt van een codeerschema. Het codeerschema kent codes in twee soorten: Het kunnen beantwoorden van een vraag (antwoord) en het begrijpen van een vraag (begrijpelijkheid). Voor beide soorten zijn er codes en categorieën. De codes zijn gebruikt bij het analyseren van de antwoorden op zich, de categorieën zijn gebruikt bij het bepalen van verbanden met demografische variabelen. De codes zijn specifieker dan de categorieën. Achter elke code staat de betekenis.

Soort	Categorie	Code	Betekenis code
Antwoord	1: Vraag in één keer goed beantwoord	VGB1	Vraag goed beantwoord: Respondent geeft antwoord dat binnen de verschillende antwoordcategorieën past.
	2: Vraag beantwoord	VGB2	Respondent kan in eerste instantie niet kiezen tussen de opties, maar met hulp van interviewer wel.
	2: Vraag beantwoord	VGB3	Respondent geeft een antwoord dat niet in één van de categorieën ligt. Met hulp van interviewer kan wel een antwoord gekozen worden.
	2: Vraag beantwoord	VGB4	Respondent geeft een antwoord dat lijkt op één van de categorieën en de interviewer schaaft het antwoord in een categorie.
	3: Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven categorieën	VB1	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent kan niet kiezen tussen de verschillende antwoordcategorieën.
	3: Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven categorieën	VB2	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent geeft aan dat het niet uit maakt.
	4: Vraag niet beantwoord	VNB1	Vraag niet beantwoord: Respondent weet het niet.
	4: Vraag niet beantwoord	VNB2	Vraag niet beantwoord: Respondent geeft een antwoord dat niks met de vraag te maken heeft.
	4: Vraag niet beantwoord	VNB3	Vraag niet beantwoord: Respondent reageert op het gegeven voorbeeld of herhaalt het voorbeeld en geeft verder geen antwoord op de vraag.
	4: Vraag niet beantwoord	VNB4	Respondent is niet te verstaan

	4: Vraag niet beantwoord	VNB5	Respondent geeft twee antwoorden die elkaar tegenspreken.
Begrijpelijkheid	1: Respondent snapt de vraag	B1	Respondent snapt de vraag in één keer.
	1: Respondent snapt de vraag	B2	Respondent beantwoordt de vraag na herhaling van de vraag.
	2: Respondent snapt de vraag na uitleg	B3	Respondent snapt de vraag na één keer uitleggen.
	3: Respondent snapt de vraag niet	B4	Respondent snapt de vraag niet na één keer uitleggen.
	3: Respondent snapt de vraag niet	B5	Respondent snapt de vraag niet en de vraag wordt niet uitgelegd.
	1: Respondent snapt de vraag	B6	Respondent snapt de vraag, nadat de respondent zelf vragen over de vraag stelt en deze beantwoord worden.
	1: Respondent snapt de vraag	B7	De vraag wordt direct uitgelegd en de respondent snapt de vraag.
	Missing	B9	Het is niet duidelijk of de respondent de vraag snapt. Er wordt bijvoorbeeld te weinig reactie gegeven.

## **Bijlage 10: Vragenlijst werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten zoals deze is afgenomen bij de verstandelijk gehandicapten**

Dit is de vragenlijst werktevredenheid verstandelijk gehandicapten, zoals deze uiteindelijk is afgenomen bij de verstandelijk gehandicapten. De vragenlijst bestaat uit acht subschalen en een single item. Verder moeten er enkele demografische variabelen genoteerd worden en zijn er enkele vragen die bedoeld zijn voor analyse. Deze vragen voor analyse zijn aangegeven met 'anl.' voor de vraag. De open vragen zijn bedoeld als inleidende of controlevragen. De interviewer kan bij elke vraag het antwoord noteren en wanneer de respondent de vraag na uitleg niet snapt of niet kan beantwoorden, kan 'weet niet' genoteerd worden. Verder kan onder elke vraag aangegeven worden of de vraag is uitgelegd en kunnen opmerkingen per vraag genoteerd worden.

Van te voren door interviewer in te vullen.

Mate van verstandelijke handicap: *Licht* *Matig*  
Setting van werk: *Sociale werkvoorziening of dagverblijf, waar alleen verstandelijk gehandicapten werken*  
*Reguliere werkcircuit, onder toezicht van een job coach*  
*Reguliere werkcircuit*

Maanden dat respondent huidige baan heeft:

.....

Werk dat de respondent in bedrijf uitvoert:

.....

Krijgt respondent loon: *Ja Nee*

Andere handicaps/ziektes:

### Vragenlijst

Heel erg bedankt dat je mij mee wilt helpen met mijn onderzoek. Ik ga je een aantal vragen stellen over je werk hier. Ik ga je telkens naar je mening vragen, dus wat jij er van vindt. Het antwoord dat je geeft is nooit fout, omdat het is wat jij vindt. Alles wat je zegt zal aan niemand doorverteld worden. Als je een vraag niet snapt kun je dat gewoon tegen mij zeggen, ik zal dan proberen uit te leggen wat er staat.

Ik zal je alle vragen voorlezen en jij kunt dan een antwoord kiezen.

De eerste vraag is met deze plaatjes [Plaatjes laten zien]. Kan jij mij zeggen wat elk plaatje is?

*Wanneer de respondent dit niet weet, uitleggen dat het 1<sup>e</sup> plaatje iemand is die blij is en het 2<sup>e</sup> plaatje iemand is die verdrietig is.*

### Single item

1. Welk plaatje past bij het werk dat je hier doet?

Antw.: 😊 ☹️ Weet niet

Uitgelegd: Ja/Nee



*Opmerkingen vraag:*

Werk zelf

2. Wat voor werk doe je hier?

*Antw.: Het werk dat de respondent noemt:*

.....  
*Ongeacht het antwoord doorgaan naar vraag 3*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

Werk zelf

3. Vind je je werk belangrijk?

*Antw: Ja      Nee      Weet niet*

*Wanneer nee wordt geantwoord, doorgaan naar vraag 5.*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

4. Voor wie is het werk dat je doet belangrijk?

*Antw: Degene(n) die de respondent noemt:*

.....  
*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

5. Vind je de dingen die je op je werk moet doen leuk of stom?

*Antw: Leuk                  Stom                  Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

Werkcondities

6. Moet je veel, genoeg of weinig doen op je werk?

*Antw: Veel                  Genoeg                  Weinig                  Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

7. Is het werk dat je moet doen makkelijk, goed of moeilijk?

*Antw.: Makkelijk      Goed                  Moeilijk                  Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

8. Aan welke regels moet je je houden in dit bedrijf?

*Antw.: Regels die de respondent noemt:*

.....  
*Wanneer respondent geen regels kan noemen verder gaan naar vraag 12.*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

9. Zijn er regels waardoor je je werk niet goed kan doen?

Antw: Ja Nee Weet niet

Wanneer respondent nee antwoordt, doorgaan naar vraag 12.

Uitgelegd: Ja/Nee

Opmerkingen vraag:

10. Welke regels zijn dat?

Antw.: Regels die respondent noemt:

.....  
Wanneer respondent geen regels kan noemen, doorgaan naar vraag 12.

Uitgelegd: Ja/Nee

Opmerkingen vraag:

11. Waarom kan je je werk daardoor niet goed doen.

Antw.: Redenen die respondent noemt:

.....  
Uitgelegd: Ja/Nee

Opmerkingen vraag:

### Loon

Wanneer respondent wel loon krijgt:

Nu ga ik een aantal vragen stellen over je loon.

12a. Hoeveel krijg je betaald voor het werk dat je doet?

Antw: Bedrag dat respondent betaald krijgt:

.....  
Wanneer respondent niet weet wat hij/zij betaald krijgt, vragen of respondent wel weet wat loon is. Zo nee, doorgaan naar vraag 15.

Uitgelegd: Ja/Nee

Opmerkingen vraag:

13a. Vind je dat je te weinig of genoeg betaald krijgt voor het werk dat je doet?

Antw: Genoeg Te weinig Weet niet

Uitgelegd: Ja/Nee

Opmerkingen vraag:

Nu mag je weer kiezen uit deze plaatjes.

14a. Welk plaatje past bij het loon dat je krijgt?

Antw: 😊 ☹ Weet niet

Uitgelegd: Ja/Nee

Opmerkingen vraag:

*Wanneer respondent geen loon krijgt:*

Jij krijgt hier geen loon.

12b. Weet je wat loon is? Zo ja: Wat is dat dan?

*Antw.: Ja Nee Weet niet*

*Antw bij ja.: Datgene dat de respondent noemt.*

.....  
*Wanneer respondent niet weet wat loon is, doorgaan naar vraag 15.*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

13b. Zou je niet of wel graag loon krijgen?

*Antw.: Wel Niet Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

Nu mag je weer kiezen uit deze plaatjes.

14b. Welk plaatje past er bij dat je geen loon krijgt?

*Antw: ☺ ☹ Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

#### Promotie

15. Vind je dat je weinig of genoeg zelfstandig werk mag doen?

*Antw: Genoeg Weinig Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

Nu mag je weer kiezen uit deze plaatjes.

16. Als je zelfstandig mag werken, welk plaatje past daar dan bij?

*Antw: ☺ ☹ Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

17. Als je je werk goed doet, heb je dan een goede of een slechte kans op leuker werk?

*Antw: Goed Slecht Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

18. Mag je soms of vaak leuker werk doen

*Antw.: Vaak Soms Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

Bijkomende beloningen

19. Krijg je veel of weinig complimentjes voor je werk?

Antw: *Veel*                      *Weinig*                      *Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

Nu mag je weer kiezen uit deze plaatjes.

20. Als je een complimentje krijgt, welk plaatje past daar dan bij?

Antw: ☺                      ☹                      *Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

21. Vind je de hoeveelheid complimentjes die je hier krijgt slecht of goed?

Antw: *Goed*                      *Slecht*                      *Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

Supervisie

Nu ga ik wat vragen stellen over de mensen waar je mee samen werkt. Eerst ga ik wat vragen over je baas.

22. Wie is je baas?

Antw.: *Naam of functie van de leidinggevende:*

.....  
*Wanneer de respondent deze vraag niet kan beantwoorden doorgaan naar vraag 27.*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

23. Helpt je baas je genoeg of te weinig?

Antw: *Genoeg*                      *Te weinig*                      *Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

24. Krijg je te weinig of genoeg aandacht van je baas?

Antw: *Genoeg*                      *Te weinig*                      *Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

25. Toont je baas veel of weinig belangstelling/interesse als jij verdrietig bent?

Antw.: *Veel*                      *Weinig*                      *Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

26. Vind je je baas stom of aardig?

Antw: *Aardig*                      *Stom*                      *Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

### Collega's

Nu ga ik een aantal vragen stellen over de mensen waar je mee samenwerkt.

27. Noem eens een aantal namen van collega's.

*Antw.: Namen die de respondent noemt:*

.....  
*Wanneer respondent deze vraag niet kan beantwoorden, doorgaan naar vraag 29.*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

28. Vind je de meeste collega's aardig of stom?

*Antw: Aardig                      Stom                      Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

29. Wordt er vaak geruzied op het werk of is er altijd een goede sfeer?

*Antw: Vaak geruzied                      Goede sfeer                      Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

### Communicatie

30. Wordt er goed of slecht naar je geluisterd op het werk?

*Antw.: Goed                      Slecht                      Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

31. Worden de taken die je moet doen slecht of goed uitgelegd?

*Antw.: Goed                      Slecht                      Weet niet*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

### Algemene vragen

An1.: Wat vind jij het allerleukste aan hier werken?

*Antw.: Datgene dat de respondent noemt:*

.....  
*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

An2.: En wat vind je niet zo leuk?

*Antw.: Datgene dat de respondent noemt:*

.....  
*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

Bijlage 10: Vragenlijst werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten zoals deze is afgenomen bij de verstandelijk gehandicapten

Anl3.: Als je zou mogen kiezen, welk werk zou je dan het allerliefst doen.

*Antw.: Datgene wat de respondent noemt:*

.....  
*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

Anl4.: Ben je op dit moment op zoek naar een ander werk?

*Antw.: Datgene dat de respondent noemt:*

.....  
*Wanneer respondent ja antwoordt, doorvragen naar welk werk, om zo na te gaan of de vraag wordt gesnapt en goed wordt beantwoord.*

*Uitgelegd: Ja/Nee*

*Opmerkingen vraag:*

## Bijlage 11: Frequentietabellen

Per subschaal en voor het single item en de plaatjes zijn frequentietabellen gemaakt. In deze frequentietabellen is, aan de hand van het codeerschema, precies te zien hoe gescoord wordt op begrijpelijkheid en kunnen beantwoorden van de vragen. De code 'missing' slaat op respondenten die niet in één van de categorieën vallen. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren wanneer een vraag alleen gesteld wordt, als de respondent op de vorige vraag geantwoord heeft. De vraag is dan aan die respondent niet gesteld.

**Tabel 1: Plaatjes**

Categorie	Code	Plaatjes
Antwoord	Missing	1
	Vraag goed beantwoord: Respondent geeft in één keer antwoord dat binnen de verschillende antwoordcategorieën past.	53
	Respondent kan in eerste instantie niet kiezen tussen de opties, maar met hulp van interviewer wel.	
	Respondent geeft een antwoord dat niet in één van de categorieën ligt. Met hulp van interviewer kan wel een antwoord gekozen worden.	8
	Respondent geeft een antwoord dat lijkt op één van de categorieën en de interviewer schaaft het antwoord in een categorie.	
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent kan niet kiezen tussen de verschillende antwoordcategorieën.	
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent geeft aan dat het niet uitmaakt.	
	Vraag niet beantwoord: Respondent weet het niet.	2
	Vraag niet beantwoord: Respondent geeft een antwoord dat niks met de vraag te maken heeft.	
	Vraag niet beantwoord: Respondent reageert op het gegeven voorbeeld of herhaalt het voorbeeld en geeft verder geen antwoord op de vraag.	
	Respondent is niet te verstaan.	
	Respondent geeft twee antwoorden die elkaar tegenspreken.	
Begrijpelijkheid	Missing	1
	Respondent snapt de vraag in één keer.	40
	Respondent beantwoordt de vraag na herhaling van de vraag, eventueel in een andere volgorde.	8
	Respondent snapt de vraag na één keer uitleggen.	12
	Respondent snapt de vraag niet na één keer uitleggen.	
	Respondent snapt de vraag niet en de vraag wordt niet uitgelegd.	
	Respondent snapt de vraag, nadat de respondent zelf vragen over de vraag stelt en deze beantwoord worden.	2
	De vraag wordt direct uitgelegd en de respondent snapt de vraag.	
	Het is niet duidelijk of de respondent de vraag snapt. Er wordt bijvoorbeeld te weinig reactie gegeven.	1

**Tabel 2: Single item**

Categorie	Code	Vraag 1
Antwoord	Missing	
	Vraag goed beantwoord: Respondent geeft in één keer antwoord dat binnen de verschillende antwoordcategorieën past.	51
	Respondent kan in eerste instantie niet kiezen tussen de opties, maar met hulp van interviewer wel.	6

	Respondent geeft een antwoord dat niet in één van de categorieën ligt. Met hulp van interviewer kan wel een antwoord gekozen worden.	
	Respondent geeft een antwoord dat lijkt op één van de categorieën en de interviewer schaaft het antwoord in een categorie.	
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent kan niet kiezen tussen de verschillende antwoordcategorieën.	5
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent geeft aan dat het niet uitmaakt.	
	Vraag niet beantwoord: Respondent weet het niet.	2
	Vraag niet beantwoord: Respondent geeft een antwoord dat niks met de vraag te maken heeft.	
	Vraag niet beantwoord: Respondent reageert op het gegeven voorbeeld of herhaalt het voorbeeld en geeft verder geen antwoord op de vraag.	
	Respondent is niet te verstaan.	
	Respondent geeft twee antwoorden die elkaar tegenspreken.	
Begrijpelijkheid	Missing	
	Respondent snapt de vraag in één keer.	52
	Respondent beantwoordt de vraag na herhaling van de vraag, eventueel in een andere volgorde.	3
	Respondent snapt de vraag na één keer uitleggen.	5
	Respondent snapt de vraag niet na één keer uitleggen.	1
	Respondent snapt de vraag niet en de vraag wordt niet uitgelegd.	
	Respondent snapt de vraag, nadat de respondent zelf vragen over de vraag stelt en deze beantwoord worden.	
	De vraag wordt direct uitgelegd en de respondent snapt de vraag.	3
	Het is niet duidelijk of de respondent de vraag snapt. Er wordt bijvoorbeeld te weinig reactie gegeven.	

**Tabel 3: Werk zelf**

Categorie	Code	Vraag 2	Vraag 3	Vraag 4	Vraag 5
Antwoord	Missing			14	
	Vraag goed beantwoord: Respondent geeft in één keer antwoord dat binnen de verschillende antwoordcategorieën past.	64	51	43	42
	Respondent kan in eerste instantie niet kiezen tussen de opties, maar met hulp van interviewer wel.				6
	Respondent geeft een antwoord dat niet in één van de categorieën ligt. Met hulp van interviewer kan wel een antwoord gekozen worden.		1	1	4
	Respondent geeft een antwoord dat lijkt op één van de categorieën en de interviewer schaaft het antwoord in een categorie.		3		4
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent kan niet kiezen tussen de verschillende antwoordcategorieën.		1		7
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent geeft aan dat het niet uitmaakt.				
	Vraag niet beantwoord: Respondent weet het niet.		2		1
	Vraag niet beantwoord: Respondent geeft een antwoord dat niks met de vraag te maken heeft.		6	1	
	Vraag niet beantwoord: Respondent reageert op het gegeven voorbeeld of herhaalt het voorbeeld en geeft verder geen antwoord op de vraag.			4	
	Respondent is niet te verstaan.			1	
	Respondent geeft twee antwoorden die elkaar tegenspreken.				
Begrijpelijkheid	Missing			14	



	Respondent snapt de vraag in één keer.	62	43	41	59
	Respondent beantwoordt de vraag na herhaling van de vraag, eventueel in een andere volgorde.	1	7	1	3
	Respondent snapt de vraag na één keer uitleggen.		3	4	1
	Respondent snapt de vraag niet na één keer uitleggen.		6	2	
	Respondent snapt de vraag niet en de vraag wordt niet uitgelegd.		4	1	
	Respondent snapt de vraag, nadat de respondent zelf vragen over de vraag stelt en deze beantwoord worden.	1			1
	De vraag wordt direct uitgelegd en de respondent snapt de vraag. Het is niet duidelijk of de respondent de vraag snapt. Er wordt bijvoorbeeld te weinig reactie gegeven.		1	1	

**Tabel 4: Werkcondities**

Categorie	Code	Vraag 6	Vraag 7	Vraag 8	Vraag 9
Antwoord	Missing				18
	Vraag goed beantwoord: Respondent geeft in één keer antwoord dat binnen de verschillende antwoordcategorieën past.	34	51	48	20
	Respondent kan in eerste instantie niet kiezen tussen de opties, maar met hulp van interviewer wel.	7	2		
	Respondent geeft een antwoord dat niet in één van de categorieën ligt. Met hulp van interviewer kan wel een antwoord gekozen worden.	6	6		
	Respondent geeft een antwoord dat lijkt op één van de categorieën en de interviewer schaaft het antwoord in een categorie.	7			9
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent kan niet kiezen tussen de verschillende antwoordcategorieën.	9	3		
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent geeft aan dat het niet uitmaakt.				
	Vraag niet beantwoord: Respondent weet het niet.		1	4	4
	Vraag niet beantwoord: Respondent geeft een antwoord dat niks met de vraag te maken heeft.	1	1	5	11
	Vraag niet beantwoord: Respondent reageert op het gegeven voorbeeld of herhaalt het voorbeeld en geeft verder geen antwoord op de vraag.			7	2
	Respondent is niet te verstaan.				
	Respondent geeft twee antwoorden die elkaar tegenspreken.				
Begrijpelijkheid	Missing				17
	Respondent snapt de vraag in één keer.	57	61	43	17
	Respondent beantwoordt de vraag na herhaling van de vraag, eventueel in een andere volgorde.	2		2	2
	Respondent snapt de vraag na één keer uitleggen.	2		4	3
	Respondent snapt de vraag niet na één keer uitleggen.		1	13	8
	Respondent snapt de vraag niet en de vraag wordt niet uitgelegd.	2	1	2	15
	Respondent snapt de vraag, nadat de respondent zelf vragen over de vraag stelt en deze beantwoord worden.	1	1		1
	De vraag wordt direct uitgelegd en de respondent snapt de vraag.				
	Het is niet duidelijk of de respondent de vraag snapt. Er wordt bijvoorbeeld te weinig reactie gegeven.				1

**Tabel 5: Loon**

Categorie	Code	Vraag 12		Vraag 13		Vraag 14	
		We l	Ni et	We l	Nie t	W el	Nie t
Antwoord	Missing			1	11	1	11
	Vraag goed beantwoord: Respondent geeft in één keer antwoord dat binnen de verschillende antwoordcategorieën past. Respondent kan in eerste instantie niet kiezen tussen de opties, maar met hulp van interviewer wel.	9	41	12	28	18	22
	Respondent geeft een antwoord dat niet in één van de categorieën ligt. Met hulp van interviewer kan wel een antwoord gekozen worden. Respondent geeft een antwoord dat lijkt op één van de categorieën en de interviewer schaaft het antwoord in een categorie.		2	2	1		1
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent kan niet kiezen tussen de verschillende antwoordcategorieën.			1	2	1	4
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent geeft aan dat het niet uitmaakt.				1		
	Vraag niet beantwoord: Respondent weet het niet.	11	1		1		2
	Vraag niet beantwoord: Respondent geeft een antwoord dat niks met de vraag te maken heeft.						
	Vraag niet beantwoord: Respondent reageert op het gegeven voorbeeld of herhaalt het voorbeeld en geeft verder geen antwoord op de vraag.						
	Respondent is niet te verstaan.						
	Respondent geeft twee antwoorden die elkaar tegenspreken.						
Begrijpelijkheid	Missing			1	11	1	11
	Respondent snapt de vraag in één keer.	18	42	19	32	19	27
	Respondent beantwoordt de vraag na herhaling van de vraag, eventueel in een andere volgorde.	1	1		1		
	Respondent snapt de vraag na één keer uitleggen.		1				3
	Respondent snapt de vraag niet na één keer uitleggen.						1
	Respondent snapt de vraag niet en de vraag wordt niet uitgelegd.	1					
	Respondent snapt de vraag, nadat de respondent zelf vragen over de vraag stelt en deze beantwoord worden.						
	De vraag wordt direct uitgelegd en de respondent snapt de vraag.						1
	Het is niet duidelijk of de respondent de vraag snapt. Er wordt bijvoorbeeld te weinig reactie gegeven.						1

**Tabel 6: Promotie**

Categorie	Code	Vraag 15	Vraag 16	Vraag 17	Vraag 18
Antwoord	Missing		1		8
	Vraag goed beantwoord: Respondent geeft in één keer antwoord dat binnen de verschillende antwoordcategorieën past.	24	60	28	27
	Respondent kan in eerste instantie niet kiezen tussen de opties, maar met hulp van interviewer wel.	1			
	Respondent geeft een antwoord dat niet in één van de categorieën ligt. Met hulp van interviewer kan wel een antwoord gekozen worden.	16			1
	Respondent geeft een antwoord dat lijkt op één van de categorieën en de interviewer schaaft het antwoord in een categorie.	15		9	4
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent kan niet kiezen tussen de verschillende antwoordcategorieën.	3	1	1	6
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent geeft aan dat het niet uitmaakt.			6	1
	Vraag niet beantwoord: Respondent weet het niet.	2	1	8	4
	Vraag niet beantwoord: Respondent geeft een antwoord dat niks met de vraag te maken heeft.	2	1	12	13
	Vraag niet beantwoord: Respondent reageert op het gegeven voorbeeld of herhaalt het voorbeeld en geeft verder geen antwoord op de vraag.				
	Respondent is niet te verstaan.	1			
	Respondent geeft twee antwoorden die elkaar tegenspreken.				
Begrijpelijkheid	Missing		1		8
	Respondent snapt de vraag in één keer.	40	47	22	23
	Respondent beantwoordt de vraag na herhaling van de vraag, eventueel in een andere volgorde.	7		5	
	Respondent snapt de vraag na één keer uitleggen.	12	8	11	7
	Respondent snapt de vraag niet na één keer uitleggen.	3	1	9	4
	Respondent snapt de vraag niet en de vraag wordt niet uitgelegd.		1	17	22
	Respondent snapt de vraag, nadat de respondent zelf vragen over de vraag stelt en deze beantwoord worden.				
	De vraag wordt direct uitgelegd en de respondent snapt de vraag.		5		
	Het is niet duidelijk of de respondent de vraag snapt. Er wordt bijvoorbeeld te weinig reactie gegeven.	2	1		

**Tabel 7: Bijkomende beloningen**

Categorie	Code	Vraag 19	Vraag 20	Vraag 21
Antwoord	Missing		1	2
	Vraag goed beantwoord: Respondent geeft in één keer antwoord dat binnen de verschillende antwoordcategorieën past.	30	62	50
	Respondent kan in eerste instantie niet kiezen tussen de opties, maar met hulp van interviewer wel.	1		
	Respondent geeft een antwoord dat niet in één van de categorieën ligt. Met hulp van interviewer kan wel een antwoord gekozen worden.	8		1
	Respondent geeft een antwoord dat lijkt op één van de categorieën en de interviewer schaaft het antwoord in een categorie.	11		1

	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent kan niet kiezen tussen de verschillende antwoordcategorieën.	10	1	3
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent geeft aan dat het niet uitmaakt.			3
	Vraag niet beantwoord: Respondent weet het niet.			
	Vraag niet beantwoord: Respondent geeft een antwoord dat niks met de vraag te maken heeft.	3		4
	Vraag niet beantwoord: Respondent reageert op het gegeven voorbeeld of herhaalt het voorbeeld en geeft verder geen antwoord op de vraag.			
	Respondent is niet te verstaan.			
	Respondent geeft twee antwoorden die elkaar tegenspreken.	1		
Begrijpelijkheid	Missing		1	2
	Respondent snapt de vraag in één keer.	52	52	42
	Respondent beantwoordt de vraag na herhaling van de vraag, eventueel in een andere volgorde.			
	Respondent snapt de vraag na één keer uitleggen.	7	3	5
	Respondent snapt de vraag niet na één keer uitleggen.	1		1
	Respondent snapt de vraag niet en de vraag wordt niet uitgelegd.	4	3	13
	Respondent snapt de vraag, nadat de respondent zelf vragen over de vraag stelt en deze beantwoord worden.		1	
	De vraag wordt direct uitgelegd en de respondent snapt de vraag.		4	1
	Het is niet duidelijk of de respondent de vraag snapt. Er wordt bijvoorbeeld te weinig reactie gegeven.			

**Tabel 8: Supervisie**

Categorie	Code	Vraag 22	Vraag 23	Vraag 24	Vraag 25	Vraag 26
Antwoord	Missing		4	4	4	4
	Vraag goed beantwoord: Respondent geeft in één keer antwoord dat binnen de verschillende antwoordcategorieën past.	57	30	35	25	55
	Respondent kan in eerste instantie niet kiezen tussen de opties, maar met hulp van interviewer wel.	2	1	1		1
	Respondent geeft een antwoord dat niet in één van de categorieën ligt. Met hulp van interviewer kan wel een antwoord gekozen worden.	1	3	5	2	2
	Respondent geeft een antwoord dat lijkt op één van de categorieën en de interviewer schaal het antwoord in een categorie.		18	12	17	
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent kan niet kiezen tussen de verschillende antwoordcategorieën.		3	1		2
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent geeft aan dat het niet uitmaakt.		1	3		
	Vraag niet beantwoord: Respondent weet het niet.	4	1		13	
	Vraag niet beantwoord: Respondent geeft een antwoord dat niks met de vraag te maken heeft.		2	2	1	
	Vraag niet beantwoord: Respondent reageert op het gegeven voorbeeld of herhaalt het voorbeeld en geeft verder geen antwoord op de vraag.					
	Respondent is niet te verstaan.				2	
	Respondent geeft 2 antwoorden die elkaar tegenspreken.		1	1		

Begrijpelijkheid	Missing		4	4	4	4
	Respondent snapt de vraag in één keer.	52	50	49	41	59
	Respondent beantwoordt de vraag na herhaling van de vraag, eventueel in een andere volgorde.		2	1	1	
	Respondent snapt de vraag na één keer uitleggen.	7	1	4	12	
	Respondent snapt de vraag niet na één keer uitleggen.	2		1		
	Respondent snapt de vraag niet en de vraag wordt niet uitgelegd.		6	4	3	
	Respondent snapt de vraag, nadat de respondent zelf vragen over de vraag stelt en deze beantwoord worden.	2	1	1	1	1
	De vraag wordt direct uitgelegd en de respondent snapt de vraag.					
	Het is niet duidelijk of de respondent de vraag snapt. Er wordt bijvoorbeeld te weinig reactie gegeven.	1			2	

**Tabel 9: Collega's**

Categorie	Code	Vraag 27	Vraag 28	Vraag 29
Antwoord	Missing		3	1
	Vraag goed beantwoord: Respondent geeft in één keer antwoord dat binnen de verschillende antwoordcategorieën past. Respondent kan in eerste instantie niet kiezen tussen de opties, maar met hulp van interviewer wel.	59	49	30
	Respondent geeft een antwoord dat niet in één van de categorieën ligt. Met hulp van interviewer kan wel een antwoord gekozen worden.	1	4	9
	Respondent geeft een antwoord dat lijkt op één van de categorieën en de interviewer schaaft het antwoord in een categorie.		4	18
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent kan niet kiezen tussen de verschillende antwoordcategorieën.		2	3
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent geeft aan dat het niet uitmaakt.			
	Vraag niet beantwoord: Respondent weet het niet.	3		
	Vraag niet beantwoord: Respondent geeft een antwoord dat niks met de vraag te maken heeft.	1		1
	Vraag niet beantwoord: Respondent reageert op het gegeven voorbeeld of herhaalt het voorbeeld en geeft verder geen antwoord op de vraag.			
	Respondent is niet te verstaan.			
	Respondent geeft twee antwoorden die elkaar tegenspreken.			
Begrijpelijkheid	Missing		3	1
	Respondent snapt de vraag in één keer.	56	57	55
	Respondent beantwoordt de vraag na herhaling van de vraag, eventueel in een andere volgorde.	1	4	3
	Respondent snapt de vraag na één keer uitleggen.	2		3
	Respondent snapt de vraag niet na één keer uitleggen.	1		
	Respondent snapt de vraag niet en de vraag wordt niet uitgelegd.	1		2
	Respondent snapt de vraag, nadat de respondent zelf vragen over de vraag stelt en deze beantwoord worden.	3		
	De vraag wordt direct uitgelegd en de respondent snapt de vraag.			
	Het is niet duidelijk of de respondent de vraag snapt. Er wordt bijvoorbeeld te weinig reactie gegeven.			

**Tabel 10: Communicatie**

Categorie	Code	Vraag 30	Vraag 31
Antwoord	Missing		
	Vraag goed beantwoord: Respondent geeft in één keer antwoord dat binnen de verschillende antwoordcategorieën past.	49	56
	Respondent kan in eerste instantie niet kiezen tussen de opties, maar met hulp van interviewer wel.		
	Respondent geeft een antwoord dat niet in één van de categorieën ligt. Met hulp van interviewer kan wel een antwoord gekozen worden.	4	2
	Respondent geeft een antwoord dat lijkt op één van de categorieën en de interviewer schaaft het antwoord in een categorie.	6	1
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent kan niet kiezen tussen de verschillende antwoordcategorieën.	3	2
	Vraag beantwoord, maar niet binnen de gegeven antwoordcategorieën: Respondent geeft aan dat het niet uitmaakt. Vraag niet beantwoord: Respondent weet het niet.	2	1
	Vraag niet beantwoord: Respondent geeft een antwoord dat niks met de vraag te maken heeft.		
	Vraag niet beantwoord: Respondent reageert op het gegeven voorbeeld of herhaalt het voorbeeld en geeft verder geen antwoord op de vraag.		
	Respondent is niet te verstaan.		1
	Respondent geeft twee antwoorden die elkaar tegenspreken.		1
Begrijpelijkheid	Missing		
	Respondent snapt de vraag in één keer.	56	56
	Respondent beantwoordt de vraag na herhaling van de vraag, eventueel in een andere volgorde.	5	3
	Respondent snapt de vraag na één keer uitleggen.		1
	Respondent snapt de vraag niet na één keer uitleggen.	1	1
	Respondent snapt de vraag niet en de vraag wordt niet uitgelegd.	2	2
	Respondent snapt de vraag, nadat de respondent zelf vragen over de vraag stelt en deze beantwoord worden.		
	De vraag wordt direct uitgelegd en de respondent snapt de vraag.		
	Het is niet duidelijk of de respondent de vraag snapt. Er wordt bijvoorbeeld te weinig reactie gegeven.		1

## **Bijlage 12: Voorstel voor vragen nieuwe vragenlijst werktevredenheid bij verstandelijk gehandicapten**

Dit is de vragenlijst die ontstaan is uit de interviews gehouden met verstandelijk gehandicapten. Deze vragenlijst is relevant, te begrijpen en te beantwoorden door verstandelijk gehandicapten die vergelijkbaar zijn met de verstandelijk gehandicapten die in dit onderzoek geïnterviewd zijn. De vragenlijst bevat twee vragen die alleen toepasbaar zijn bij lichter en jonger verstandelijk gehandicapten. Deze vragen zijn aangegeven door [LICHT, JONG] voor de vraag. De vragenlijst bestaat uit een inleiding, een single item en vragen op de verschillende subschalen. Met een onderstreept kopje staat telkens aangegeven bij welke subvraag een vraag hoort. Ook bevat de vragenlijst enkele open vragen. Deze zijn bedoeld zijn als inleidende of controlevraag.

### Inleiding

Heel erg bedankt dat je mij mee wilt helpen met mijn onderzoek. Ik ga je een aantal vragen stellen over je werk hier. Ik ga je telkens naar je mening vragen, dus wat jij er van vindt. Het antwoord dat je geeft is nooit fout, omdat het is wat jij vindt. Alles wat je zegt zal aan niemand doorverteld worden. Als je een vraag niet snapt kun je dat gewoon tegen mij zeggen, ik zal dan proberen uit te leggen wat er staat.

Ik zal je alle vragen voorlezen en jij kunt dan een antwoord kiezen.

Je krijgt nu eerst twee plaatjes van poppetjes te zien. [Plaatje van blije poppetje laten zien] Kan jij mij zeggen wat dit poppetje doet? [Plaatje van verdrietige poppetje laten zien] Kan jij mij zeggen wat dit poppetje doet?

*Wanneer de respondent dit niet weet, uitleggen dat het 1<sup>e</sup> plaatje iemand is die blij is en het 2<sup>e</sup> plaatje iemand is die verdrietig is.*

### Single item

1. Welk plaatje past bij het werk dat je hier doet?

Antw.: 😊 ☹️ Weet niet

### Werk zelf

2. Wat voor werk doe je hier?

Antw.: *Het werk dat de respondent noemt:*

.....  
*Ongeacht het antwoord doorgaan naar vraag 2*

[LICHT, JONG] 3. Vind je je werk belangrijk?

Antw: Ja Nee Weet niet

*Wanneer nee wordt geantwoord, doorgaan naar vraag 5.*

[LICHT, JONG] 4. Voor wie is het werk dat je doet belangrijk?

*Antw: Degene(n) die de respondent noemt:*

.....

5. Vind je de dingen die je op je werk moet doen leuk of stom?

*Antw: Leuk Stom Weet niet*

#### Werkcondities

6. Moet je veel, genoeg of weinig doen op je werk?

*Antw: Veel Genoeg Weinig Weet niet*

7. Is het werk dat je moet doen makkelijk, goed of moeilijk?

*Antw.: Makkelijk Goed Moeilijk Weet niet*

#### Loon

*Wanneer respondent wel loon krijgt:*

Nu ga ik een aantal vragen stellen over je loon.

8. Hoeveel krijg je betaald voor het werk dat je doet?

*Antw: Bedrag dat respondent betaald krijgt:*

.....

*Wanneer respondent niet weet wat hij/zij betaald krijgt, vragen of respondent wel weet wat loon is. Zo nee, doorgaan naar vraag 11.*

9a. Vind je dat je te weinig of genoeg betaald krijgt voor het werk dat je doet?

*Antw: Genoeg Te weinig Weet niet*

Nu mag je weer kiezen uit deze plaatjes.

10a. Welk plaatje past bij het loon dat je krijgt?

*Antw: ☺ ☹ Weet niet*

*Wanneer respondent geen loon krijgt:*

Jij krijgt hier geen loon.

8. Weet je wat loon is? Zo ja: Wat is dat dan?

*Antw.: Ja Nee Weet niet*

*Antw bij ja.: Datgene dat de respondent noemt.*

.....

*Wanneer respondent niet weet wat loon is, doorgaan naar vraag 11.*

9b. Zou je niet of wel graag loon krijgen?

*Antw.: Wel Niet Weet niet*



Nu mag je weer kiezen uit deze plaatjes.

10b. Welk plaatje past er bij dat je geen loon krijgt?

Antw: 😊 ☹️ Weet niet

#### Promotie

11. Vind je dat je weinig of genoeg alleen mag werken?

Antw: Genoeg Weinig Weet niet

Nu mag je weer kiezen uit deze plaatjes.

12. Als je alleen mag werken, welk plaatje past daar dan bij?

Antw: 😊 ☹️ Weet niet

#### Bijkomende beloningen

13. Krijg je veel of weinig complimentjes voor je werk?

*Wanneer de respondent niet tussen de twee antwoorden kan kiezen, vragen naar een motivatie waarom de respondent niet kan kiezen. Wanneer respondent dit kan motiveren, neutrale optie invullen.*

Antw: Veel Neutraal Weinig Weet niet

Nu mag je weer kiezen uit deze plaatjes.

14. Als je een complimentje krijgt, welk plaatje past daar dan bij?

Antw.: 😊 ☹️ Weet niet

15. Krijg je genoeg of te weinig complimentjes?

Antw.: Genoeg Te weinig Neutraal

#### Supervisie

Nu ga ik wat vragen stellen over de mensen waar je mee samen werkt. Eerst ga ik wat vragen over je baas.

16. Wie is je baas?

Antw.: Naam of functie van de leidinggevende:

.....  
*Wanneer de respondent deze vraag niet kan beantwoorden doorgaan naar vraag 20.*

17. Helpt je baas je genoeg of te weinig?

Antw: Genoeg Te weinig Weet niet

18. Krijg je te weinig of genoeg aandacht van je baas?

Antw: Genoeg Te weinig Weet niet

Sfeer

19. Vind je je baas stom of aardig?

*Antw: Aardig                      Stom                      Weet niet*

Nu ga ik een aantal vragen stellen over de mensen waar je mee samen werkt.

20. Noem eens een aantal namen van collega's die niet jouw baas zijn?

*Antw.: Namen die de respondent noemt:*

.....  
*Wanneer respondent deze vraag niet kan beantwoorden, doorgaan naar vraag 22.*

21. Vind je de meeste collega's aardig of stom?

*Antw: Aardig                      Stom                      Weet niet*

22. Wordt er vaak geruzied op het werk of is er meestal een goede sfeer?

*Antw: Vaak geruzied                      Goede sfeer                      Weet niet*

Communicatie

23. Wordt er goed of slecht naar je geluisterd op het werk?

*Antw.: Goed                      Slecht                      Weet niet*

24. Worden de taken die je moet doen slecht of goed uitgelegd?

*Antw.: Goed                      Slecht                      Weet niet*