

2018

Hoe maken wij de ouderenzorg weer hip?!



Willeke van den Berg en Geke Mulderij

VIAA

27-6-2018

Inhoudsopgave

| | |
|--------------------------------------|----|
| Probleemstelling..... | 3 |
| Methode..... | 3 |
| Resultaten | 4 |
| Enquêtes..... | 4 |
| Brainstorm..... | 5 |
| Conclusie en aanbevelingen..... | 7 |
| Bronnen..... | 9 |
| Bijlage 1: vragenlijst enquêtes..... | 10 |
| Enquête HBO-V..... | 10 |
| Enquête MMZ..... | 11 |
| Enquête werkveld..... | 12 |
| Bijlage 2: poster..... | 14 |

Probleemstelling

In 2012 diende het CDA een motie in om het dreigende tekort aan hbo opgeleide verpleegkundigen in de ouderenzorg aan te kaarten. Na aanleiding van deze motie heeft staatssecretaris van Rijn geld beschikbaar gemaakt voor de imagocampagne 'daar zit meer achter'. Deze campagne was er vooral op gericht om hbo verpleegkundigen te werven voor de ouderenzorg (Actiz & V&VN, 2015). Uit de nulmeting die voor deze campagne is gehouden onder pas afgestuurde hbo verpleegkundigen bleek dat de ouderenzorg vooral niet als uitdagend werd ervaren (Huijbregts, 2016). In de peiling die de V&VN in 2017 heeft gehouden over de werkdruk in de zorg in het algemeen kwam vooral naar voren dat meer dan de helft van de ondervraagde mensen erover denkt te stoppen met hun werk door de te hoge werkdruk. De respondenten gaven aan dat de te hoge werkdruk vooral komt door de personeelstekorten.

De vele signalen over het personeelstekort in de ouderenzorg hebben ertoe geleid dat er vanuit de Regiocampus in Meppel het project 'hoe maken wij de ouderenzorg weer hip?!' is opgestart.

Methode

Vanuit de Regiocampus in Meppel zijn wij de eerste groep die bezig gaan met het project 'hoe maken wij de ouderenzorg weer hip?!'

Wij beginnen met het maken van een probleemanalyse vanuit de actualiteit.

Hierna gaan wij enquêtes uitzetten onder verschillende doelgroepen. Ons doel is om informatie te verzamelen over de knelpunten die worden ervaren om te gaan werken in de ouderenzorg, maar ook te bekijken wat stimuleert om te gaan werken in de ouderenzorg. In bijlage 1 zijn de exacte vragenlijsten opgenomen.

De enquêtes zetten wij uit onder:

- Eerstejaars voltijd HBO verpleegkunde studenten van hogeschool Viaa in Zwolle.
- Tweedejaars studenten medewerker maatschappelijke zorg van Deltion College in Zwolle.
- Mensen die op dit moment al werken in de ouderenzorg.

De resultaten van de enquête gebruiken wij om te presenteren tijdens een brainstormsessie die wordt gehouden in Meppel. Deze brainstormsessie wordt gehouden met mensen uit het werkveld, maar ook met bestuurders.

De brainstormsessie wordt afgeleid van de werkvorm 'The World Café' (World Café Community Foundation, 2018). Tijdens deze brainstormsessie wordt kort ingeleid wat het probleem is en worden de opvallendste punten uit de enquêtes benoemd.

Vervolgens wordt de groep in tweeën gesplitst en worden er verschillende rondes gehouden:

- Ronde 1 (15 min): Wat zou jij doen om mensen te werven voor de ouderenzorg? Schrijf zoveel mogelijk ideeën op.

De groepen wisselen van tafel.

- Ronde 2 (25 min): Kies met de groep twee ideeën uit van de vorige groep. Per idee krijgt de groep tien minuten om dit idee zo concreet mogelijk uit te werken.
- Ronde 3 (10 min): Kies met de groep het beste idee uit en maak een pitch om het idee te verkopen aan de andere groep.
- Ronde 4: Pitch het idee aan de andere groep.

De resultaten van de brainstormsessie worden gebruikt om aanbevelingen en denkrichtingen te geven voor de volgende groep die bezig gaat met het project 'hoe maken wij de ouderenzorg hip?!'.

Resultaten

Enquêtes

Enquête eerstejaars HBO verpleegkunde (44 respondenten)

Geslacht:

Man: 0

Vrouw: 44

Leeftijdscategorie:

17: 20

18: 16

19: 5

20: 1

21: 1

22: 1

Van de 44 respondenten zijn er 42 respondenten die ervaring hebben opgedaan in de ouderenzorg, voornamelijk door stage ervaringen. 21 respondenten zien zich zelf later niet in de ouderenzorg werken. Zij geven aan dat de doelgroep hen niet trekt, zij uitdaging missen en er geen duidelijke functie voor de HBO-verpleegkundige is.

Enquête tweedejaars MMZ (20 respondenten)

Geslacht:

Man: 4

Vrouw: 16

Leeftijdscategorie:

17: 3

18: 12

19: 5

Zestien respondenten hebben ervaring in de ouderenzorg, door een schoolproject, stage en in privésferen.

Drie respondenten zien zichzelf wel in de ouderenzorg werken en 17 geven aan niet in ouderenzorg te gaan werken omdat: de doelgroep hen niet aantrekt en/of zij te weinig ontwikkelingsmogelijkheden zien.

Enquête werkveld (110 respondenten)

Geslacht

Man: 4

Vrouw: 104

Overig: 2

Leeftijdscategorie:

16-20: 1

21-25: 9

26-30: 12

31-35: 7

36+: 79

Alle 110 respondenten zijn werkzaam in de ouderenzorg. De reden dat het overgrote deel uiteindelijk is gaan werken in de ouderenzorg komt door opgedane ervaringen.

29 mensen hebben niet bewust gekozen voor de ouderenzorg.

22 mensen geven aan misschien te willen blijven werken in de ouderenzorg en drie willen niet meer werken in de ouderenzorg. De argumenten welke opgegeven worden om niet in de ouderenzorg te blijven werken zijn: de hoge werkdruk en een onaantrekkelijk salaris.

De spreadsheets met alle antwoorden van de enquêtes kunnen worden opgevraagd bij de projectleider.

Brainstorm

De brainstorm is vanwege te weinig aanmeldingen uiteindelijk gehouden in een klas van derdejaars studenten hbo verpleegkunde die de minor ouderenzorg volgden.

De eerste vraag die bij de brainstorm centraal stond was 'wat zou jij doen om mensen te werven voor de ouderenzorg?' De volgende ideeën kwamen daaruit:

- Stageperiode met intensieve contacten met ouderen. Te denken aan kost en inwoning voor studenten in combinatie met ouderen.
 - Meer klinische redeneren (op medisch vlak). Meer op de werking van medicijnen en ziektebeelden.
 - Uiterlijk van verzorgingstehuizen opfrissen.
 - Meer nieuwer onderwijsmateriaal.
 - Hippe promotiefilm over ouderenzorg.
 - Voorbeelden noemen over complexe situaties (casussen).
 - Werkvelders op school laten komen.
 - Vrijwilligerswerk als schoolopdracht.
 - Leuke ervaringen delen.
 - Domotica makkelijker toegankelijk maken.
 - Takenpakket verpleegkundigen in ouderenzorg verduidelijken door middel van CanMeds rollen.
 - Studenten een dagje mee laten lopen.
 - Open dagen zorginstellingen
 - Scootmobielles geven aan ouderen.
 - Minor ouderenzorg:
 - o Interessantere praktijkopdrachten als:
 - Verplicht vrijwilligerswerk
 - Activiteiten bedenken voor ouderen
 - Uitjes begeleiden/vakantie
 - Dagen meelopen in ouderenzorg
- Vooral om positieve kanten van de ouderenzorg te benadrukken.
- Lipdub maken met cliënten en zorgmedewerkers.
 - Minder werkdruk
 - Minder administratie
 - Meer personeel
 - Aandacht voor zingeving ook bij verpleegkundige zelf.
 - Continu diensten.
 - Leerafdeling: hbo-v ouderejaars verzorgenden in opleiding laten coachen.
 - Salarissen gelijk trekken, geen verschillen tussen ziekenhuis, wijkverpleegkundige etc.

- Grotere financiële tegemoetkoming.
- Doorgroeimogelijkheden.
- Informatieve colleges geven over ouderenzorg om studenten te informeren en daardoor beeldvorming te veranderen.
- Mensen uitnodigen voor meeloopdagen.
- Op mbo/hbo scholen meeloopdagen organiseren.
- Verpleegkundige met hbo functie uitnodigen voor colleges.
- Ervaringsdeskundigen gastcolleges laten geven.
- Duidelijke functieomschrijving van hbo verpleegkundige.
- Vacatures ook uitzetten bij scholen.
- Promotiefilmpje maken.
- Gastcolleges door ouderen.
- Inzicht geven in zorg overstijgende taken.
- Verwachtingsmanagement bij studenten in opleiding.
- Ketenstages ouderenzorg.
- Onderscheid mbo verpleegkundige en hbo verpleegkundige meer duidelijk bij organisaties.
- Rolmodellen in de ouderenzorg voor hbo verpleegkundigen → begeleiding in organisaties.
- Uitnodigen voor een meeloopdag.
- Op websites van verschillende zorgorganisaties filmpjes van verpleegkundige.

In ronde 2 zijn de volgende ideeën uitgewerkt.

- Onderwijsmateriaal
 - o Competentietoetsen aanpassen op ouderenzorg.
 - o Elke week klinisch redeneren met een vervolgcasus.
 - o Meer onderwijs over anatomie en fysiologie bij het ouder worden.
 - o Gastdocenten uitnodigen:
 - Ouderen
 - Geriater
 - Specialist ouderengeneeskunde
 - HBO verpleegkundige
 - o Verplichte inleefsessie in zorg ethisch lab met betrekking tot ouderenzorg.
 - o Praktijkdeel bijvoorbeeld:
 - Vrijwillige activiteiten organiseren in samenwerking met ouderenfonds/mezzo.

Met als aandachtspunt dat dat vaak activiteiten zijn die een keer georganiseerd worden, maar dat de ouderen daarna geen contact meer hebben.
- Meeloopdagen voor studenten.
 - o Meelopen met hbo verpleegkundige in ouderenzorg.
 - o Vrijwilligerswerk
 - o Gesprek met mantelzorgers/cliënten over beleving van de zorg.
 - o Informatie over doorgroeimogelijkheden.
 - o Ketenstage
 - o Nadenken over indeling van stage: plek van voorkeurs vs geen voorkeur maar stage lopen in alle werkvelden.
- Promotiefilmpje maken
 - o Of netflix serie/nederlands televisie programma.
 - o Voor jongeren en door jongeren eventueel onderdeel van schoolopdracht.
 - o Alle facetten van ouderenzorg laten zien

- Thuiszorg
- Verpleeghuis
- Huisartsenpraktijk
- Ziekenhuis
- Spoedeisende hulp
- Humor
- Vloggen
- Promotie op:
 - Tv, internet, social media, scholen, zorginstellingen.
- Mensen betrekking die al bezig zijn met promoten van ouderenzorg. Bv Hugo Borst.

Conclusie en aanbevelingen

De respondenten uit het werkveld hebben bewust gekozen voor de ouderenzorg door opgedane eerdere ervaring, de uitdaging in het werk en men vindt het werk goed te combineren met het privé leven.

De respondenten onder de studenten MMZ en HBO-, welke ervaring hebben in de ouderenzorg, geven aan dat het werk dankbaar en complex is.

Om de ouderenzorg aantrekkelijker te maken wordt door de respondenten onder de studenten aangegeven meer uitdaging en afwisseling te willen hebben in de ouderenzorg.

Wat op valt is dat studenten aangeven aan dat er weinig uitdaging is in de ouderenzorg. Terwijl de mensen in het werkveld aangeven dat er veel uitdaging en afwisseling is.

Bij de respondenten die niet bewust gekozen hebben voor de ouderenzorg komt veelal naar voren dat door ervaringen in de ouderenzorg, zij wel met deze doelgroep zouden gaan werken.

Maar hoe zorgen wij er voor dat de ouderenzorg weer aantrekkelijk wordt voor de mensen die de ouderenzorg als onaantrekkelijk ervaren? Aan de respondenten die werken in de ouderenzorg hebben wij gevraagd argumenten te beschrijven om mensen over te halen in de ouderenzorg te gaan werken.

De volgende argumenten kwamen naar voren:

- De respondenten hebben argumenten aangedragen om mensen over te halen om in de ouderenzorg te gaan werken. De volgende argumenten werden aangedragen: levenservaring van de oudere is zo mooi en waardevol.
- Er is veel uitdaging.
- Het is meer dan alleen wassen en aankleden.
- Je ontvangt veel liefde, het is dankbaar werk.
- Er zijn goede doorgroeimogelijkheden.

De resultaten uit de enquêtes en de brainstorm hebben geleid tot de volgende aanbevelingen voor een volgende groep:

- Onderzoek hoe er in het huidig onderwijs aandacht wordt gegeven aan ouderenzorg en of dit aansluit op het werkveld.
 - Bijvoorbeeld hoe het onderwijs over ouderenzorg is ingericht bij verschillende opleidingen tot hbo verpleegkundige. Dit zou ook voor een andere opleiding kunnen gelden bijvoorbeeld binnen het voorgezet onderwijs of middelbaar beroepsonderwijs. Wordt er bijvoorbeeld aandacht gegeven aan klinisch redeneren, verandering van

anatomie bij het ouderen worden, praktijkervaringen, gastcolleges etc. (Zie uitkomst brainstorm.)

- Bijvoorbeeld hoe studenten het onderwijsaanbod over ouderenzorg ervaren.

Deze aanbeveling komt voort uit de gehouden enquêtes. De respondenten uit het werkveld ervaren de ouderenzorg als uitdagend, terwijl de studenten MMZ en HBO-V de uitdaging (denken te) missen.

Na dat dit onderzocht is bevelen wij aan om met de resultaten de betrokken onderwijsinstellingen te benaderen om samen te kijken hoe de ouderenzorg weer hip gemaakt kan worden.

- Onderzoek hoe zorginstellingen personeel werven voor de ouderenzorg.
 - Bijvoorbeeld hoe is de samenwerking hierin met verschillende opleidingen en scholen.
 - Bijvoorbeeld het vergelijken van werkwijze van zorginstellingen waarbij het moeite kost om personeel te werven en een zorginstelling die daar minder moeite mee heeft.
 - Bijvoorbeeld het opzetten van een wervingscampagne voor een zorginstelling door bijvoorbeeld studenten Communicatie of HRM.
Mogelijke ideeën voor een wervingscampagne zijn het maken van een promotiefilmpje voor en door jongeren met een boegbeeld van de ouderenzorg bijvoorbeeld Hugo Borst of Hugo de Jonge.
 - Bijvoorbeeld verpleegkundige aandachtsvelder aan te stellen om bezig te zijn met PR. Onderzoek doen of dat al gebeurt binnen zorginstellingen en of daar eventueel ruimte voor is.

Na dat dit onderzocht is bevelen wij aan om met de resultaten de betrokken onderwijsinstellingen en zorginstellingen te benaderen om samen te kijken hoe de ouderenzorg weer hip gemaakt kan worden.

- Onderzoek bij verschillende zorginstellingen of er verschillende functieprofielen zijn voor mbo verpleegkundige en hbo verpleegkundige in de ouderenzorg en wat hierin het verschil is.
Maak vervolgens een duidelijke functieomschrijving voor een hbo verpleegkundige in de ouderenzorg.

Bronnen

Actiz & V&VN. (2015). *Daar zit meer achter*. Verkregen op 24 mei 2018, van <http://www.daarzitmeerachter.nl/>

Huijbregts, V. (2016). Pleidooi voor meer hbo'ers in de ouderenzorg. *Tijdschrift voor verpleegkundige experts*, 126(3), 34-35. Verkregen op 26-03-2018, van <https://doi.org/10.1007/s41184-016-0065-8>

V&VN. (2017). *Werkdruk door tekort aan mensen*. Verkregen op 27-03-2018, van <https://www.venvn.nl/Berichten/ID/1853038/Werkdruk-door-tekort-aan-mensen>

World Café Community Foundation. (2018). *World Cafe Method*. Verkregen op 07-05-2018, van <http://www.theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/>

Bijlage 1: vragenlijst enquêtes

Enquête HBO-V

1. Wat is jouw geslacht?
 - Man
 - Vrouw
 - Overig
2. Wat is jouw leeftijd?
 - 16 jaar
 - 17 jaar
 - 18 jaar
 - 19 jaar
 - 20 jaar
 - 21 jaar
 - 22 jaar
 - 23 jaar
 - 24 jaar
 - Anders, namelijk
3. Wat is jouw vooropleiding?
 - HAVO
 - VWO
 - MBO Verpleegkunde
 - Anders, namelijk
4. Welke route volg je?
 - Voltijd
 - Deeltijd
 - Verkort
 - Anders, namelijk
5. Welk jaar van je opleiding zit je?
 - 1^e jaar
 - 2^e jaar
 - 3^e jaar
 - 4^e jaar
6. Heb je ervaring in de ouderenzorg?
 - Ja → vraag 7
 - Nee → vraag 8
7. Wat voor een ervaring heb je in de ouderenzorg?
→ vraag 8
8. Overweeg je om in de ouderenzorg te gaan werken?
 - Ja, ik zie mezelf wel in de ouderenzorg werken. → vraag 9
 - Nee, ik zie mezelf niet in de ouderenzorg werken. → vraag 11
9. Welke overwegingen hebben hierin meegespeeld? (meerdere opties mogelijk)
 - Goede banenkans
 - Ervaring in de ouderenzorg
 - Complexe zorg
10. Waarom zie jij jezelf wel werken in de ouderen zorg?
Hierna verzendt het formulier.
11. Welke overwegingen hebben hierin meegespeeld?

- De doelgroep trekt mij niet. → vraag 12
 - De ouderenzorg biedt te weinig ontwikkelingsmogelijkheden. → vraag 14
 - Ik wil niet geassocieerd worden met de ouderenzorg. → vraag 13
 - Anders, namelijk → vraag 14
12. Kun je uitleggen waarom de doelgroep je niet trekt?
→ Vraag 14
13. Zou je kunnen uitleggen waarom je niet met de ouderenzorg geassocieerd wilt worden?
→ Vraag 14
14. Wat zou jou over de streep trekken om wel in de ouderenzorg te gaan werken?
Hierna verzendt het formulier.

Enquête MMZ

1. Wat is jouw geslacht?
 - Man
 - Vrouw
 - Overig
2. Wat is jouw leeftijd?
 - 16 jaar
 - 17 jaar
 - 18 jaar
 - 19 jaar
 - 20 jaar
 - 21 jaar
 - 22 jaar
 - 23 jaar
 - 24 jaar
 - Anders, namelijk
3. Wat is jouw vooropleiding?
 - VMBO
 - HAVO
 - MBO MMZ niveau 3
 - Anders
4. Welk jaar van je opleiding zit je?
 - 1^e jaar
 - 2^e jaar
 - 3^e jaar
 - anders
5. Heb je ervaring in de ouderenzorg?
 - Ja → vraag 6
 - Nee → vraag 7
6. Wat voor een ervaring heb je in de ouderenzorg?
→ vraag 7
7. Overweeg je om in de ouderenzorg te gaan werken?
 - Ja, ik zie mezelf wel in de ouderenzorg werken. → vraag 8
 - Nee, ik zie mezelf niet in de ouderenzorg werken. → vraag 10
8. Welke overwegingen hebben hierin meegespeeld? (meerdere opties mogelijk)
 - Goede banenkans
 - Ervaring in de ouderenzorg

- Complexe zorg
9. Waarom zie jij jezelf wel werken in de ouderen zorg?
Hierna verzendt het formulier.
10. Welke overwegingen hebben hierin meegespeeld?
- De doelgroep trekt mij niet. → vraag 11
 - De ouderenzorg biedt te weinig ontwikkelingsmogelijkheden. → vraag 13
 - Ik wil niet geassocieerd worden met de ouderenzorg. → vraag 12
 - Anders, namelijk → vraag 13
11. Kun je uitleggen waarom de doelgroep je niet trekt?
→ Vraag 13
12. Zou je kunnen uitleggen waarom je niet met de ouderenzorg geassocieerd wilt worden?
→ Vraag 13
13. Wat zou jou over de streep trekken om wel in de ouderenzorg te gaan werken?
Hierna verzendt het formulier.

Enquête werkveld

1. Wat is uw geslacht?
 - Man
 - Vrouw
 - Overig
2. Wat is uw leeftijd?
 - 16-20 jaar
 - 21-25 jaar
 - 26-30 jaar
 - 31-35 jaar
 - 36+ jaar
3. Wat is uw vooropleiding?
 - MBO niveau 2: Helpende Zorg & Welzijn
 - MBO niveau 3: Verzorgende IG
 - MBO niveau 4: Verpleegkundige
 - HBO Verpleegkunde
 - Anders, namelijk
4. Heeft u bewust gekozen voor het werk in de ouderenzorg?
 - Ja → vraag 5
 - Nee → vraag 7
5. Wat is de reden dat u bewust heeft gekozen voor de ouderenzorg?
 - Eerder ervaringen in de ouderenzorg → vraag 6
 - Uitdaging in het werkveld → vraag 8
 - Goede doorgroeimogelijkheden → vraag 8
 - Geen affiniteit met andere doelgroepen → vraag 8
 - Anders, namelijk → vraag 8
6. Welke ervaringen hebben ervoor gezorgd dat u nu in de ouderenzorg werkt?
7. Wat is de reden dat u in de ouderenzorg werkt?
 - Eerdere ervaringen in de ouderenzorg → vraag 6
 - In andere doelgroepen was geen werkgelegenheid → vraag 8
 - Goede doorgroeimogelijkheden → vraag 8
 - Anders, namelijk → vraag 8
8. Met welke argumenten zou u een student overtuigen om in de ouderenzorg te gaan werken?

9. Zou u in de ouderenzorg willen blijven werken?
- Ja → vraag 10
 - Nee → vraag 11
 - Misschien → vraag 11
10. Wat maakt het werken in de ouderenzorg aantrekkelijk voor u?
Hierna verzendt het formulier.
11. Wat zorgt ervoor dat u niet in de ouderenzorg wilt blijven werken?
- Doelgroep trekt mij niet aan
 - Te hoge werkdruk
 - Salaris is niet aantrekkelijk
 - Anders, namelijk
12. Wilt u hier nog meer over vertellen?
Hierna verzendt het formulier.

Hoe maken we de ouderenzorg hip?!

Door Willeke van den Berg en Geke Mulderij

Inleiding:

Na aanleiding van een motie van het CDA in 2012 over het tekort aan hbo verpleegkundigen in de ouderenzorg heeft staatssecretaris van Rijn geld beschikbaar gemaakt voor de imagocampagne 'daar zit meer achter' (Actiz & V&VN, 2015).

In de peiling die de V&VN in 2017 heeft gehouden over werkdruk in de zorg gaven respondenten aan dat de te hoge werkdruk vooral komt door tekort in personeel.

Methode:

Enquêtes onder eerstejaars voltijd HBO Verpleegkunde studenten, studenten medewerkers maatschappelijke zorg en mensen in het werkveld.

Brainstormsessie afgeleid vanuit 'The World Café' (World Café Community Foundation, 2018).

Resultaten van enquêtes:

Eerstejaars voltijd HBO-V

Totaal: 44 respondenten

21 willen niet werken in ouderenzorg. Ze missen uitdaging en geen duidelijke functie voor HBO verpleegkundige.

Tweedejaars studenten MMZ

Totaal: 20 respondenten.

17 willen niet werken in ouderenzorg vanwege te weinig ontwikkelingsmogelijkheden

Mensen die op dit moment al werken in de ouderenzorg.

Totaal: 110 respondenten

Reden om te werken in de ouderenzorg vooral eerder opgedane ervaringen.

Resultaten van brainstorm: ideeën over vernieuwen van onderwijsmateriaal, maken van een promotiefilmpje en meeloopdagen voor studenten.

Conclusie

en

aanbevelingen

De respondenten uit het werkveld hebben bewust gekozen voor de ouderenzorg door opgedane eerdere ervaring, de uitdaging in het werk en men vindt het werk goed te combineren met het privé leven.

Wat op valt is dat studenten aangeven aan dat er weinig uitdaging is in de ouderenzorg. Terwijl de mensen in het werkveld aangeven dat er veel uitdaging en afwisseling is.

Onderzoek hoe er in het huidige onderwijs aandacht wordt gegeven aan ouderenzorg en of dit aansluit op het werkveld.

Onderzoek hoe zorginstellingen personeel werven voor de ouderenzorg.

Onderzoek bij verschillende zorginstellingen of er verschillende functieprofielen zijn voor mbo verpleegkundige en hbo verpleegkundige in de ouderenzorg.

Literatuurlijst:

Actiz & V&VN. (2015). *Daar zit meer achter*. Verkregen op 24 mei 2018, van <http://www.daarzitmeerachter.nl/>

V&VN. (2017). *Werkdruk door tekort aan mensen*. Verkregen op 27-03-2018, van <https://www.venvn.nl/Berichten/ID/1853038/Werkdruk-door-tekort-aan-mensen>

World Café Community Foundation. (2018). *World Cafe Method*. Verkregen op 07-05-2018, van <http://www.theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/>