

## Onderwijsupdate september 2017

### INHOUD

Daling niveau 3 en stijging niveau 4

 pagina 2

Stijging BBL'ers bij verzorging en verpleging

 pagina 4

Stijging instroom bij hbo-verpleegkunde

 pagina 6

Top 3 vacatures: verzorgenden, verpleegkundigen en begeleiders

 pagina 9



### 1. Instroom verpleegkunde gestegen, verzorgende gedaald

*De belangrijkste conclusie van de jaarlijkse onderwijsupdate van werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt is dat het gestegen aantal vacatures zich vertaald in een gestegen instroom voor de opleiding verpleegkunde (vooral hbo). Dit is echter niet het geval voor de opleiding van verzorgende.*

#### Sterk gestegen instroom hbo-verpleegkunde

De instroom bij hbo-verpleegkunde is voor 2017-2018 flink gestegen ten opzichte van vorig jaar. Het aantal voltijdstudenten is verdubbeld en het aantal deeltijd/duale studenten is zelfs verdrievoudigd. Ook bij omliggende hogescholen is de instroom gestegen, zodanig dat er weer regionaal overleg plaats vindt tussen hogescholen om een numerus fixus in te stellen. De Haagse Hogeschool heeft mondeling aangegeven te gaan voor een ruim aantal toelatingen. De stijgende instroom voor de opleiding kan door de opleidingsduur pas over een jaar of 4 verlichting brengen voor het grote aantal vacatures voor verpleegkundigen.

Bij mbo-verpleegkunde is ook een (lichte) stijging zichtbaar in de instroom; vooral het aantal leerwerktrajecten (BBL) is toegenomen. Hierbij stimuleren werkgevers de doorstroom van eigen medewerkers van niveau 3 naar 4.

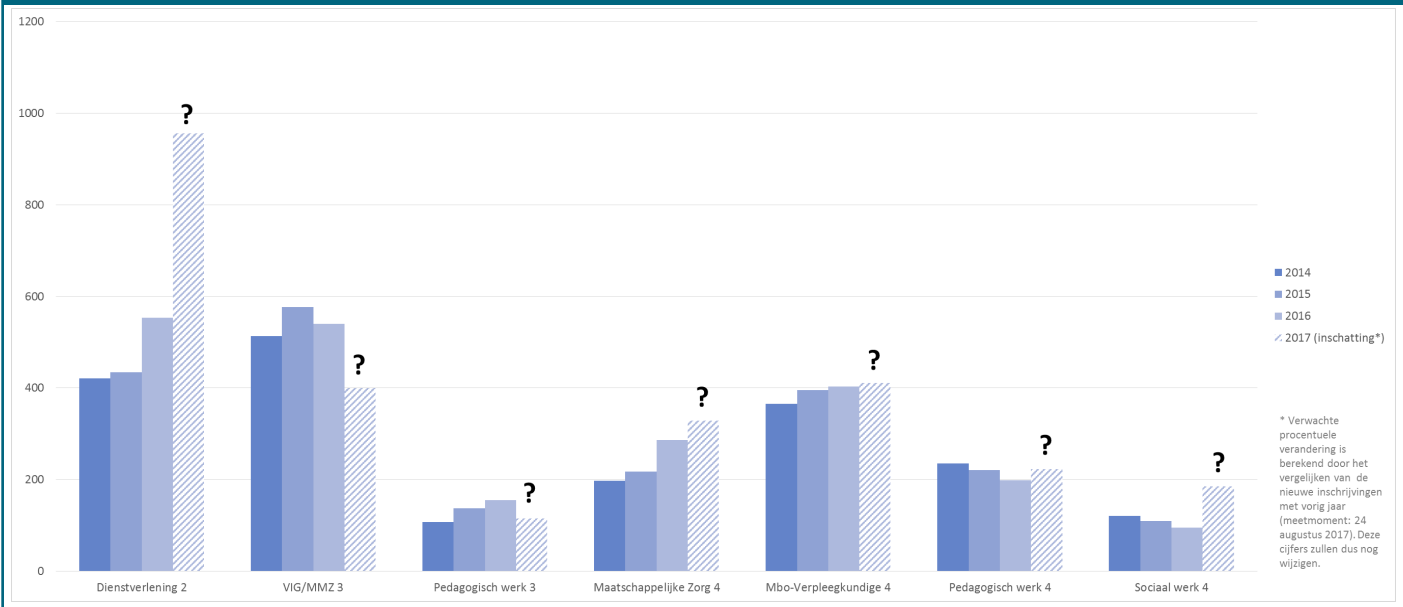
#### Instroom verzorgende opleiding onder druk

Op dit moment zijn er veel vacatures voor verpleegkundigen en verzorgenden. Vanuit de gestelde normen uit het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg (en bijhorende financiering) ligt een verdere stijging van het aantal vacatures in het verlengde daarvan. Wat betreft de instroom voor de opleiding verzorgende is er echter een daling zichtbaar. Een mogelijke oorzaak is volgens de geïnterviewde de invoering van het wettelijk toelatingsrecht voor vmbo'ers met een kaderopleiding voor een niveau 4 opleiding. Door het (gedeeltelijk) opdrogen van de interne visvijver van medewerkers, lijkt het vooral belangrijk ook extern te gaan werven.



## 2. Daling niveau 3 en stijging niveau 4

### Geschatte instroom ROC Mondriaan 2017-18



ROC Mondriaan verwacht op basis van de nieuwe aanmeldingen dit jaar een stijgende instroom op niveau 2 en op niveau 4 (meetmoment 24 augustus 2017, zie figuur). Op niveau 3 wordt juist een lichte daling verwacht. Voor beide opleidingen op niveau 3, de combinatie-opleiding VIG/MZ (Verzorgende IG/Maatschappelijke Zorg) en Pedagogisch werk, is dit het geval.

**Daling niveau 3 opvallend** Gezien het grote aantal (te verwachte) vacatures voor VIG/MZ valt vooral de daling in deze opleidingscategorie op. Deze daling voor opleidingen op niveau 3 wordt ook door andere ROC's, inclusief mboRijnland (voorheen ROC ID-College en ROC Leiden) gezien. De daling op niveau 3 wordt toegeschreven aan de invoering van het wettelijk toelatingsrecht voor de kaderberoepsgerichte opleiding voor een mbo-opleiding op niveau 4. Het is natuurlijk de vraag in hoeverre ook daadwerkelijk een diploma op dit niveau gehaald kan worden met deze vooropleiding. Verder monitoren is hiervoor noodzakelijk.

**“Duidelijke stijging  
aandeel BBL”**

Gezien de dalende instroom en het grote aantal vacatures voor onder andere Verzorgende IG is het wel duidelijk dat de sector nog kan werken aan een beter imago. Dit verbeteren van het imago wordt overigens ook door de sector zelf opgepakt. Denk daarbij aan de campagne

‘MooiMensenwerk.nl’, de samenwerking Extra Strong (zie volgende pagina), de lespakketten voor middelbare scholen en de gastlessen (zie verder pagina 5 en 8).

**Lichte groei Mbo-verpleegkundige te danken aan stijging Beroeps Begeleidende Leerweg trajecten (BBL)** Op basis van de aanmeldingen tot 24 augustus wordt een lichte groei verwacht in de instroom van de verpleegkunde opleiding. Dit blijkt te danken aan een groei van het aantal BBL-leerlingen aan deze opleiding van bijna 40 procent ten opzichte van vorig jaar. Ter vergelijking: er is een lichte daling van BOL-studenten van 10 procent zichtbaar (BOL = Beroeps Opleidende Leerweg). Niet dat de oude ‘in service’ opleiding nu direct terugkomt, maar wel een groter aandeel van de nieuwe studenten wordt weer opgeleid bij de werkgevers en combineert werken met leren.

**Instroom BBL zorg: hogere niveaus** Op basis van de inschrijvingen zou er nu - voor het eerst sinds jaren - door werkgevers meer geïnvesteerd worden in startende trajecten BBL verpleegkunde dan in BBL VIG/MZ. Het aantal BBL trajecten VIG/MZ lijkt te stabiliseren, maar er lijkt beduidend meer te worden geïnvesteerd in BBL verpleegkunde. De huidige behoefte van werkgevers aan hoger gekwalificeerd personeel ligt hieraan mogelijk ten grondslag.

**Duidelijke stijging aanmeldingen Sociaal werk** Vanaf 2011 daalt de instroom voor de opleiding Sociaal werk niveau 4.

Dit lijkt komend jaar te veranderen. Er is wel een beperkt aantal vacatures vacant in de welzijnsbranche, maar deze studenten lijken toch vooral ook te anticiperen op een sterkere stijging in de toekomst.

**In Dienstverlening is zeer sterke stijging zichtbaar** Het kwalificatiedossier Dienstverlening laat een behoorlijke stijging zien. Binnen dit dossier kunnen studenten kiezen voor drie richtingen, namelijk Sport en bewegen, Facilitair en Helpen-

de. Ten opzichte van vorig jaar lijkt door de studenten nu vaker een specifieke richting te worden gekozen. Voor het overgrote deel is dit de richting Helpende (400 inschrijvingen). Dit lijkt een interessante bron voor veel werkgevers voor verdere doorscholing naar niveau 3. Bij het aantal aanmeldingen voor Dienstverlening moet nog wel een slag om de arm gehouden worden. Juist op niveau 2 zijn er tot op het laatste moment nog wijzigingen mogelijk. Daarnaast kunnen de studenten nog wisselen van richting tijdens hun

Extra  
Strong

### 3. High lights Extra Strong komend jaar

*Extra Strong is een samenwerkingsverband, geïnitieerd vanuit het eerdere samenwerkingsverband STRONG, om met elkaar te werken aan de “De Nieuwe Medewerker” in zorg en welzijn, die klaar is voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Veel regionale werkgevers, zoals Florence, de Parnassia Groep, Xtra, Saffier Groep, HWW zorg, WZH, HMC, Pieter van Foreest en Middin, participeren samen met andere partijen, waaronder werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt, in Extra Strong om innovaties in het werkveld en onderwijs te verbinden (meer informatie en volledig overzicht participanten en de deelnemende hogescholen, zie [www.extrastrong.pro](http://www.extrastrong.pro)).*

Hierna volgen enkele high lights voor komend jaar volgens Flora van Eck, programmamanager van Extra Strong.

- We zijn druk bezig binnen Extra Strong met andere, vernieuwende stagevormen en plekken. Zo gaan we verder bij het ontwikkelen van ZIC's, Zorg Innovatie Centra, waarbij mbo- en hbo-studenten samen meer

***“ We zijn ook bezig met imago, juist ook door interessante stages aan te bieden ”***

leren in de praktijk, gedeeltelijk onder andere door elkaar begeleid worden en meer betrokken worden bij innovaties. Bij het Alrijne Ziekenhuis is er al één en we zijn gestart in de acute keten van Parnassia en het HagaZiekenhuis.

- Andere leervormen die we verder gaan ontwikkelen zijn de Learning Communities, waarbij studenten meer betrokken raken bij het werkveld en ook zelf

gevraagd wordt mee te denken over innovaties. We zijn al betrokken bij de Learning Community Wijkverpleegkundigen en die bij het HagaZiekenhuis.

- WZH neemt het initiatief om door een programma te maken voor de mbo- en hbo-studenten dat de VVT-sector een uitdagende plek is om in te werken. Tijdens het programma worden er door experts masterclasses gegeven.
- Middin heeft fors ingezet op het geven van gastlessen door experts en cliënten, dit is een groot succes.



Bron: [www.extrastrong.pro](http://www.extrastrong.pro)

- Verder onderzoeken we de cross-over tussen bewegen, welzijn en zorg om te komen tot een nieuwe opleiding, namelijk die van Vitaliteitsbegeleider op niveau 3. Zo sluiten we steeds weer aan bij de stijgende behoefte bij werkgevers en boren we een andere doelgroep aan.

>>> zie verder pagina 7



## 4. mboRijnland: Stijging BBL'ers

*mboRijnland, voorheen ROC ID-College en ROC Leiden, is ook gevraagd om recente instroomcijfers, om zo een volledig beeld te krijgen van de toekomstige regionale ontwikkelingen. Ria Rozendaal, directeur MBO College Gezondheidszorg van mboRijnland, gaat in op belangrijke wijzigingen binnen de opleidingen Verzorging en Verpleging. Bij zowel de Verzorging als de Verpleging is de instroom gestegen bij mboRijnland (op basis van de voorlopige cijfers).*

### Dalende instroom VIG/MZ

Net als bij ROC Mondriaan is er een daling zichtbaar wat betreft het aantal inschrijvingen voor de opleiding VIG/MZ (Verzorgende IG/Maatschappelijke Zorg). Er is bij mboRijnland sprake van een daling van 10 procent van de instroom ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Deze daling heeft net als bij ROC Mondriaan vooral betrekking op de BOL. Het aantal BBL-inschrijvingen stijgt weer bij mboRijnland.

Naast de combinatie-opleiding VIG/MZ wordt door mboRijnland ook nog de opleiding Verzorgende IG als BBL-traject aangeboden. Ria Rozendaal geeft aan dat het merendeel van de BBL-trajecten de combinatie opleiding VIG/MZ is. Juist de sterkere welzijnscomponent spreekt werkgevers in de combinatie-opleiding aan. De interne pool aan medewerkers om door te stromen van niveau 2 naar 3 lijkt overigens enigszins opgedroogd, waardoor externe werving door instellingen noodzakelijk is voor BBL-trajecten VIG/MZ.

**“ Juist de welzijnscomponent spreekt werkgevers aan”**

### Stijgende instroom verpleegkunde

De instroom van zowel de BOL als BBL variant van de verpleegkunde opleiding is sterk gestegen bij mboRijnland. Het is opvallend dat zowel bij ROC Mondriaan als bij mboRijn-

land de stijging bij BBL-trajecten zichtbaar is. “*Het intern laten doorstromen van niveau 3 naar niveau 4 is toegenomen*”, aldus Ria Rozendaal. Verder geeft zij aan dat dit waarschijnlijk gevoed wordt door de steeds zwaardere zorgvraag.

**“ Interne doorstroming steeds vaker van niveau 3 naar 4”**

### Wensen aansluiting Onderwijs en Arbeidsmarkt

Als Ria Rozendaal gevraagd wordt naar haar wensen met betrekking tot het verbeteren met de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, dan ziet zij vooral kansen bij de begeleiding van studenten. Door de veranderende functie/rol van praktijkopleiding, de hoge werkdruk en de invoering van zelfsturende teams blijft dit een aandachtspunt. Verder hoopt ze op meer interessante stageplekken bij de VVT en vooral ook in de wijk, zodat we goed kunnen laten zien hoe interessant die branche is voor verpleegkundigen.

**mbo**rijn//land

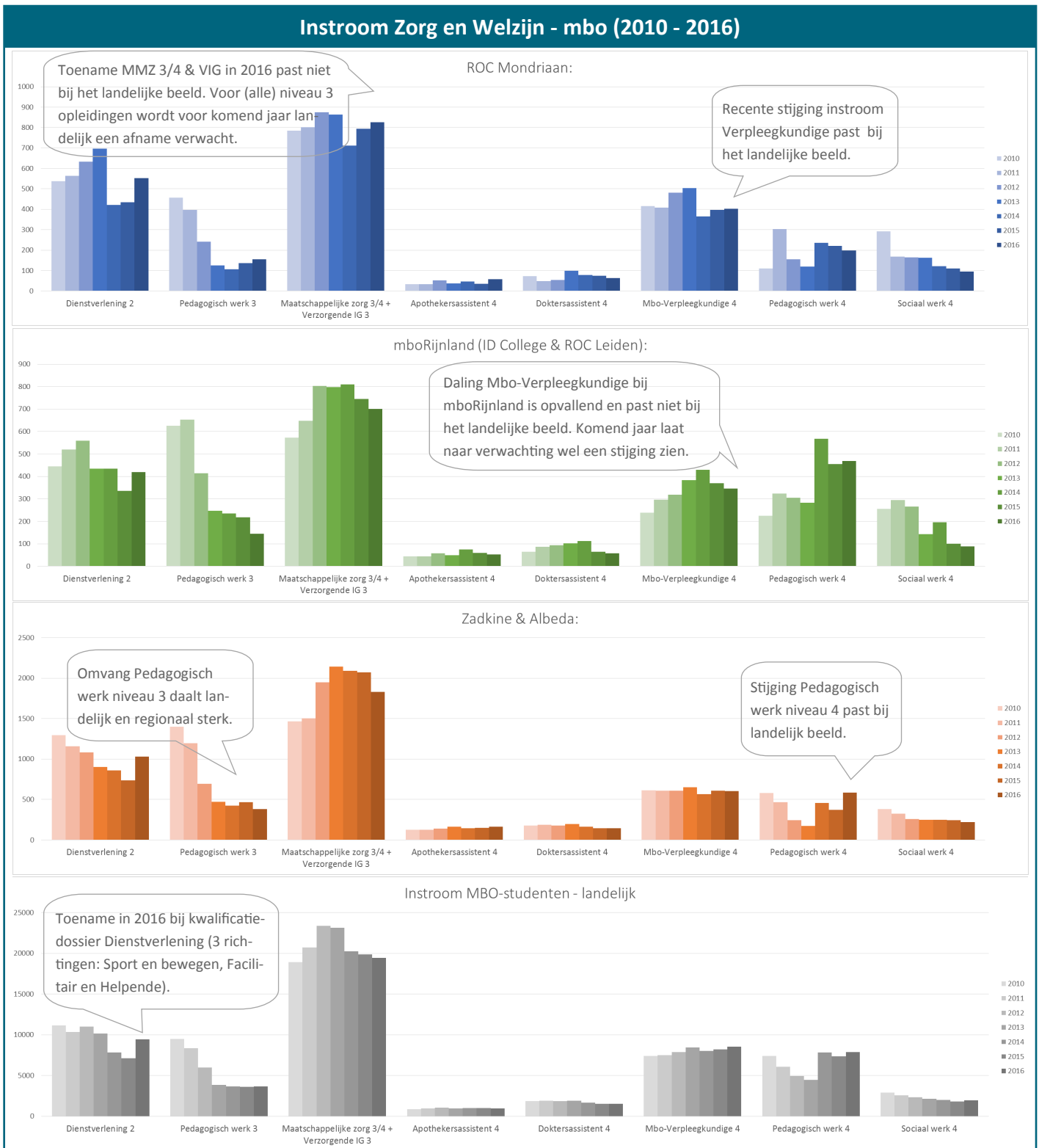


## 5. Duidelijke verschillen tussen ROC's

Regionale zorg- en welzijnwerkgevers hebben te maken met een aantal ROC's die (mede) verantwoordelijk zijn voor het opleiden van (toekomstige) werknemers. Naast ROC Mondriaan zijn ook mboRijnland (voormalig ID College en ROC Leiden), Zadkine en Albeda relevant. De belangrijkste con-

clusies vindt u in tekstballonnen in de figuur zelf.

N.B. Maatschappelijke Zorg (niveau 3 & 4) en Verzorgende IG kan alleen gecombineerd weergegeven worden.



Bron: DUO, 2017



## 6. Stijging instroom bij hbo-verpleegkunde

*In tegenstelling tot vorig schooljaar is de instroom aan de opleiding hbo-verpleegkunde meer dan verdubbeld. Meralda Slager, opleidingsmanager hbo-verpleegkunde, is geïnterviewd om ons hier meer over te vertellen.*

**Meralda, je hebt al aangegeven dat er sprake is van een sterke stijging is van de instroom bij hbo-verpleegkunde voor schooljaar 2017 - 2018. Kan je daar iets meer over vertellen?**

*We zijn inderdaad behoorlijk gestegen met onze instroom. Ten opzichte van vorig jaar is het aantal voltijdstudenten verdubbeld en het aantal deeltijd/duale studenten zelfs verdrievoudigd. Er zijn nu 190 eerstejaars voltijdstudenten en 155 deeltijd/duale studenten.*

### “**Verdrievoudiging aanmeldingen duaal/deeltijd variant**”

**Een verdubbeld aantal eerstejaars voltijdstudenten. Dat heeft - denk ik - duidelijke consequenties voor het plekken voor de eerstejaarsberoepsoriëntatie. Klopt dat?**

*Ja, zeker. Het is best een uitdaging om voor al deze studenten een plek te vinden. Vorig jaar is het pas op het laatste moment gelukt en we hopen zeker weer op medewerking van werkgevers. We, en volgens mij zijn werkgevers het daarmee eens, vinden het namelijk belangrijk dat studenten direct in hun eerste jaar kennismaken met hun toekomstige vak (zie kader voor meer informatie over de inhoud van de beroepsoriëntatie). Onze collega-hogescholen hebben vaak geen stage of beroepsoriëntatie meer in het eerste jaar, omdat het teveel werk is. Wij hopen dat niet te hoeven doen. We snappen dat het praktisch een duidelijke inspanning vergt van werkgevers, maar we hopen dat ze de uitdaging samen met ons aangaan.*

**Niet alleen het aantal studenten is gewijzigd, maar ook inhoudelijk is de deeltijd/duale opleiding toch flink gewijzigd?**

*We hebben onze deeltijd en duale opleiding samengevoegd, omdat we op een hele andere manier zijn gaan nadenken over het fundament van onze opleidingen voor professionals. We hebben een programma gemaakt wat flexibel te volgen is. Het programma is opgedeeld in perioden van 7 weken, waarbij iedere module getoetst wordt op eindniveau. Daardoor kan een student, mocht dat nodig zijn omdat het bijvoorbeeld lastig blijkt om werk en privé tijdelijk goed te combineren, een 'pauze inlassen'. Dit programma is vormgegeven als pilot, waar we ook extra financiering voor hebben gekregen. In deze pilot kijken we in hoeverre het mogelijk is om een (in tijd) flexibel programma relevant te houden voor een steeds veranderende samenleving. De modules kunnen ook gebruikt worden door werkgevers als bijscholingsoptie voor personeel.*

**Is er verder nog iets veranderd?**

*Ook nieuw is dat alle deeltijd/duale studenten voor aanvang van het programma een contract bij een werkgever moeten hebben. Dit is bij alle studenten, op enkele na, ook gelukt. Voorheen was het zo dat studenten in de loop van het programma een contract bij een werkgever moesten hebben. Het feit dat het bijna voor alle studenten gelukt is, zegt ons wel dat er duidelijk vraag bij werkgevers is aan een degelijk programma.*

**DE HAAGSE**  
HOGESCHOOL

>>> Meer informatie over de eerstejaars beroepsoriëntatie? Zie kader op pag. 7.

## Beroepsoriëntatie hbo-verpleegkunde

Inhoud in het kort: Het doel van de beroepsoriëntatie is dat studenten zicht krijgen op het vak van de hbo-verpleegkundige. Na de kennismaking lopen studenten een aantal dagen mee met een zorgvrager om te achterhalen wat het betekent zorgvrager te zijn en de rol van het ziektebeeld op hun dagelijks leven en dat van diens omgeving. De student onderzoekt de rol van de hbo-verpleegkundige en observeert wat hij of zij doet in de praktijk.

Verskil met 2016-2017: Ten opzichte van vorig jaar is er sprake van een ander doel: niet meer meedraaien in de zorg, maar echt oriënteren op het toekomstige beroep. We hopen zo ook de inspanning van werkgevers te verkleinen. Ook de periode is overigens verkort.

Concreet: Studenten maken hun opdracht bij één werkgever in twee periodes van ieder 4 weken (2 dagen per week) in de tweede helft van het studiejaar 2017 - 2018. Het aanmelden van plekken kan bij de coördinator: Margreet Gravesteijn, m.c.gravesteijn@hhs.nl.

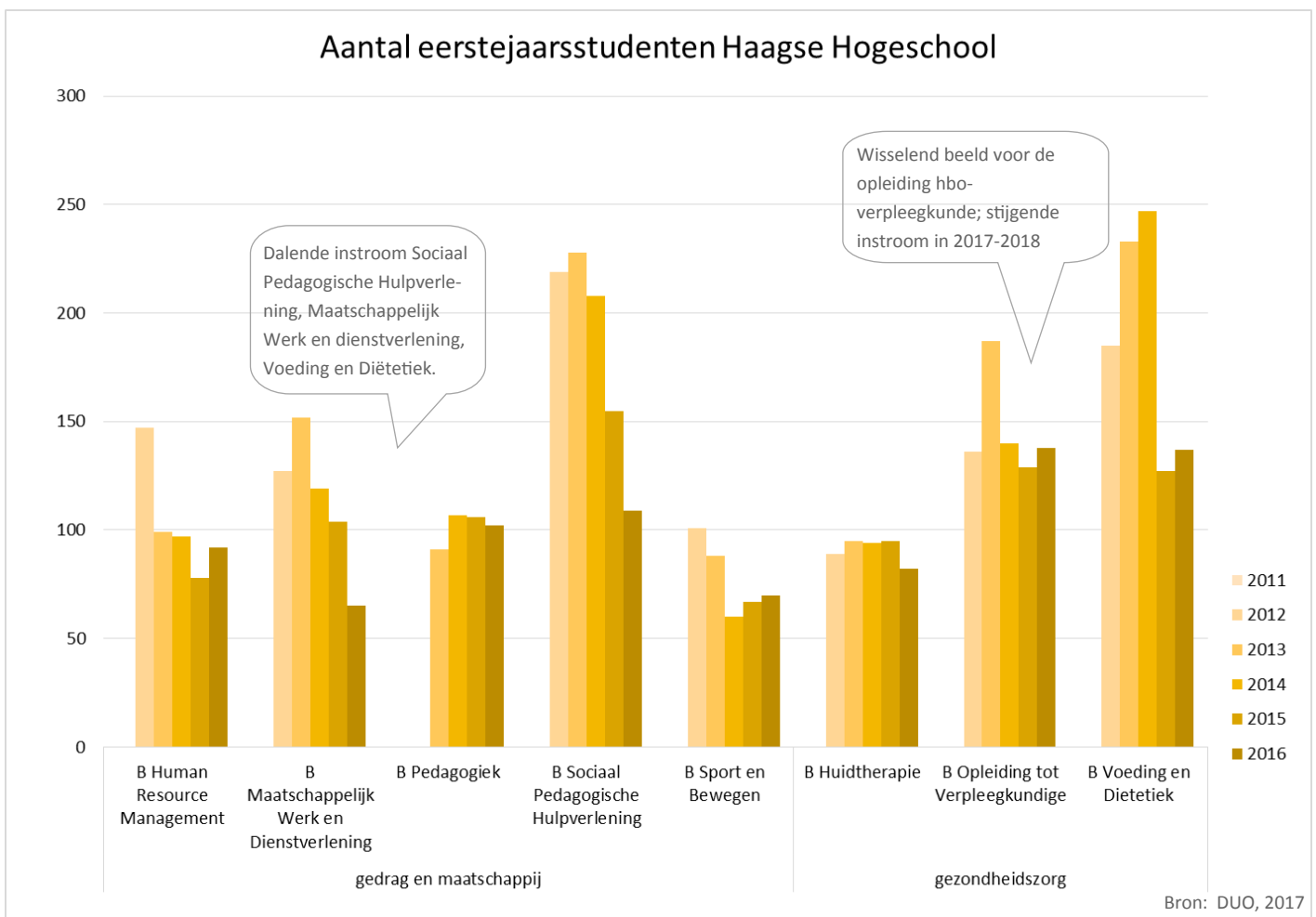


## 7. Instroom Haagse Hogeschool, 2011 tot en met 2016

*Van de opleidingen aan de Haagse Hogeschool wordt hier naast het aantal eerstejaars ingeschrevenen weergegeven, met in tekstballonnen de belangrijkste conclusies.*

ger (zie pagina 6). Enkel de opleidingen met meer dan 50 eerstejaars worden in onderstaande figuur weergegeven.

Voor de opleiding verpleegkunde is om een beeld te krijgen voor 2017-2018 een interview gehouden met Meralda Sla-





## 8. Imago sector Zorg en Welzijn: stappen vooruit

Het verbeteren van het imago van de Zorg en welzijn sectoren het geven van enthousiasmerende voorlichting aan scholieren en studenten, zijn speerpunten van werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt.

### Gastlessen

Zo zorgen we dat professionals uit het vak op school leerlingen op het vmbo, havo of mbo enthousiast maken over al die interessante vakgebieden binnen zorg en welzijn. Meer informatie of zelf een gastles geven? Kijk op: [www.zorgzijnwerkt.nl/gastlessen.html](http://www.zorgzijnwerkt.nl/gastlessen.html)



### Lespakketten

Werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt heeft samen met haar 13 collega-werkgeversorganisaties een mooi lespakket ontwikkeld namelijk 'Aan JOU hebben we wat'. Er zijn twee lespakketten beschikbaar, namelijk voor het Vmbo (leerjaar 1/2) en Havo/vwo (leerjaar 3). Bestellen kan via: [primaonderwijs.nl/aanjouhebbenwewat](http://primaonderwijs.nl/aanjouhebbenwewat)

### MooiMensenwerk

Regionale werkgevers uit de VVT hebben samen met werkgeversvereniging de campagne MooiMensenwerk vormge-



geven en financieel mogelijk gemaakt. Onderdelen zijn: een online platform, inzet van social media kanalen en ambassadeurs. Hierbij wordt de link gelegd met de meest gebruikte taal onder jongeren, namelijk de beeldtaal, door de inzet van emoticons.

### Het ZorgenWelzijnPlein

Recent heeft het ZorgenWelzijnPlein, de regionale vacaturebank en informatiebron voor zorg en welzijn, een update gehad waardoor de informatie nog beter te vinden is voor werkzoekenden.



### Vervolg: pagina 3 over Extra Strong

*Andere interessante deelprojecten zijn:*

- *het leggen van de verbinding tussen techniek en de praktijk via Bert Mulder, practor Technologie Zorg en Welzijn bij ROC Mondriaan,*
- *interactieve lessen/bijeenkomsten en*
- *één op één begeleiding via de methodiek Life Online Leren. Met Samenwerkingsorganisatie Be-roepsonderwijs Bedrijfsleven ([www.s-bb.nl](http://www.s-bb.nl)) gaan we onderzoeken of een dergelijke aanpak ook kan worden gebruikt in innovatieve stagebegeleiding.*

### Bronnen rapportage:

- *DUO, Open Onderwijs Data, [https://duo.nl/open\\_onderwijsdata/index.jsp](https://duo.nl/open_onderwijsdata/index.jsp)*
- *Het ZorgenWelzijnPlein, werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt, [www.zorgenwelzijnplein.nl](http://www.zorgenwelzijnplein.nl) en [www.zorgzijnwerkt.nl](http://www.zorgzijnwerkt.nl)*
- *Interviews met:*
  - *Frank Hoedemakers, ROC Mondriaan*
  - *Flora van Eck, ROC Mondriaan*
  - *Ria Rozendaal, mboRijnland*
  - *Annette van Krimpen, mboRijnland*
  - *Meralda Slager, Haagse Hogeschool*

**Meer informatie?** *Werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt, Marlies Rosenbrand, senior projectleider [M.Rosenbrand@zorgzijnwerkt.nl](mailto:M.Rosenbrand@zorgzijnwerkt.nl)*



Werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt is de regionale vereniging voor zorg- en welzijnswerkgevers in regio Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord. Wij informeren, stimuleren en ondersteunen zorg- en welzijnswerkgevers in hun zoektocht naar een optimaal personeelsbeleid. Daarnaast behartigen wij de belangen van zowel de sector als de individuele werkgever richting lokale, regionale en landelijke overheid. Om dit te bewerkstelligen

hebben wij onze doelstellingen en activiteiten vertaald naar een viertal programmaliijnen: Strategisch Arbeidsmarktbeleid, Werven met Beleid, Aansluiting Onderwijs & Arbeidsmarkt en Beleid Duurzame Inzetbaarheid.

**ZorgZijn werkt**  
Werkgeversvereniging voor Zorg en Welzijn



## 9. Top 3 vacatures: verzorgenden, verpleegkundigen en begeleiders

Het ZorgenWelzijnPlein, [www.zorgenwelzijnplein.nl](http://www.zorgenwelzijnplein.nl), is de regionale vacaturebank voor vacatures in de zorg- en welzijnsector voor Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord. Het ZorgenWelzijnPlein wordt gefaciliteerd door werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt om als werkgevers gezamenlijk beter te kunnen werven ten opzichte van andere sectoren. De top 3 Functies van vacatures is: 1) verpleegkundigen, 2) verzorgenden en 3) begeleiders.

### 60 % uit VVT

Meer dan de helft van de vacatures worden geplaatst door werkgevers uit de VVT-branche (60 procent). Andere branches met veel vacatures op het ZorgenWelzijnPlein zijn de Geestelijke Gezondheidszorg en de Gehandicaptenzorg.

### Verpleegkundigen gezocht

Het grootste deel van de vacatures zijn vacatures voor verpleegkundigen, zowel mbo als hbo-verpleegkundigen. Zo'n 22 procent heeft daar betrekking op. Verder gaat 20 procent over verzorgenden en 18 procent over begeleiders. Meer dan een derde van de vacatures die niet zo makkelijk te categoriseren zijn ('Overige functies'). Denk hierbij aan functies als psycholoog, psychiater, ergotherapeut en niet (direct) zorg gerelateerde functies.

### Match vraag/aanbod?

Op grote lijnen past de stijgende instroom in 2017-2018 van (vooral hbo-) verpleegkundigen bij het grotere aandeel verpleegkundigen in de vacatures. Aandachtspunten hierbij zijn wel:

- Dat de vacatures zich vooral bevinden in de VVT, een branche met een imago waar nog stappen gezet mogen worden.

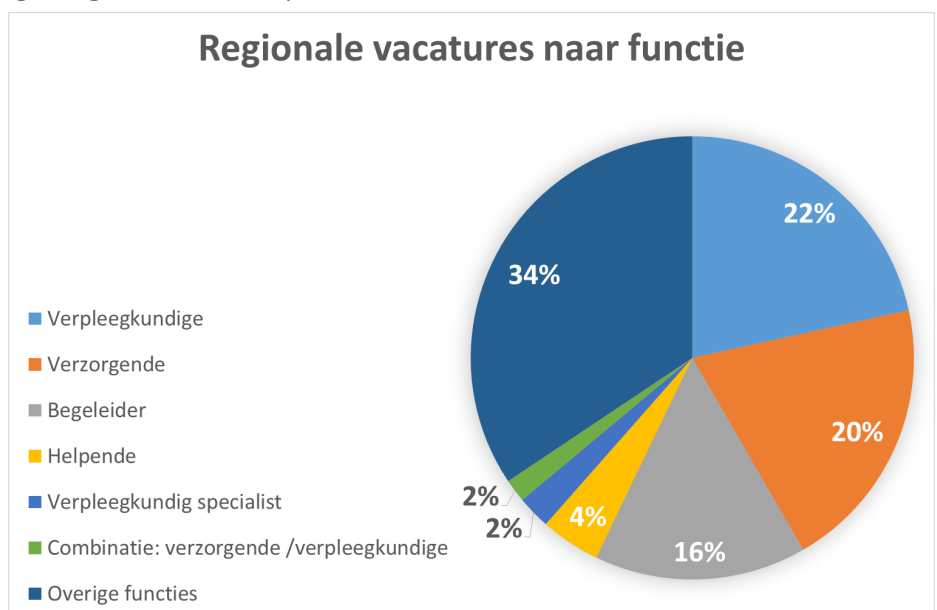
- De opleidingsduur. Pas over een jaar of 4 levert de verhoogde instroom ook daadwerkelijk meer nieuwe beroepsbeoefenaren op. Op korte termijn kan mogelijk gedeeltelijk soelaas gevonden worden bij het anders inrichten van functies en verantwoordelijkheden (mits wet- en regelgeving dit toestaan) en het stimuleren van zij-instroom/doorstroom via verkorte opleidingen.

### Dalende instroom VIG/MZ

De dalende (BOL-)instroom bij de mbo-opleiding VIG/MZ vraagt verder ook om aandacht. Interne en externe werving voor (verkorte) leerwerktrajecten lijken om die reden nu al meer aandacht te krijgen van werkgevers.

Voor alle niveaus geldt dat de invoering van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg (en financiering daarvan) invloed heeft op het aantal te verwachte vacatures.

### Regionale vacatures naar functie



Geplaatste vacatures voor vaste of tijdelijke banen; waarbij in 1 geplaatste vacatures betrekking kan hebben op meerdere functies. Exclusief Ziekenhuizen. Bron: [www.zorgenwelzijnplein.nl](http://www.zorgenwelzijnplein.nl), 1-9-2017