



Quickscan kinderopvang

Arbeidsmarkontwikkelingen Q4 2020 en vooruitblik Q1 2021

Meting oktober 2020

3 november 2020
Utrecht
Joris de Rooij
Versie 1.0

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusie.....	3
Bespiegelingen	3
1. Inleiding	5
1.1 Respons	5
2. Resultaten	6
2.1 Bol-stages en bbl-leerwerktrajecten	6
Bbl-leerwerkplekken.....	6
Bol-stages	6
2.2 Inzetbaarheid van werknemers	7
Verzuim	7
Niet inzetbare werknemers als gevolg van coronamaatregelen	8
2.3 Balans vraag en aanbod personeel	9
Tekort, evenwicht of overschot naar soort opvang in het hier en nu	9
Oorzaken van tekorten en overschotten	10
Tekort, evenwicht of overschot naar soort opvang op de korte termijn	11
Tekort, evenwicht of overschot naar soort opvang op de lange termijn	11
2.4 Arbeidsmarktkrapte	12
2.5 Bekendheid arbeidsmarkt campagne Kinderopvang dankzij jou.....	12
2.6 Verwachtingen arbeidsmarktontwikkelingen	13

Samenvatting en conclusie

- Ten tijde van het onderzoek (oktober 2020) ervaart 45% in de dagopvang een tekort aan pedagogisch medewerkers. In de bso is dit met 52% nog hoger. In het peuterwerk ervaart 24% een tekort.
- De voornaamste reden waardoor medewerkers niet inzetbaar zijn, is wachten op afname of de uitslag van een coronatest (79%). Andere redenen voor het een tekort zijn: ziekteverzuim en bestaande tekorten van voor de coronacrisis (beide 51%).
- Op korte termijn (Q4 van 2020) verwacht men dat de tekorten verder toenemen ten opzichte van de huidige situatie. Ook op de iets langere termijn (Q1 2021) verwacht men tekorten, maar verwacht men wel dat deze iets kleiner worden ten opzichte van Q4 2020.
- De helft van de organisaties (51%) heeft op dit moment moeilijk vervulbare vacatures. Naar verhouding ervaren vooral grote organisaties vaker moeilijk vervulbare vacatures (78%), dan middelgrote organisaties (45%). Kleinere organisaties ervaren deze naar verhouding minder vaak (27%).
- Het verzuim is in deze meting¹ met 5,4% in het derde kwartaal van 2020 iets hoger dan in Q3 van 2019 (toen 5,0%, op basis van CBS). Het verzuim is het kleinst in kleine organisaties (3,9%) en het grootst in middelgrote organisaties (6,0%).
- 87% van de organisaties heeft te maken met niet-inzetbare medewerkers als gevolg van de coronamaatregelen. Dat aandeel is bijna verdubbeld ten opzichte van de meting van juni (toen 44%).
- Bij 32% van de organisaties is nu 10% van het personeel of meer niet inzetbaar. In de meting van juni was dit bij 7% van de organisaties het geval.
- De afgelopen jaren is het aantal stages en bbl-plekken gestegen. Voor de komende drie maanden verwacht 8% van de organisaties minder bbl-plekken aan te bieden, 11% verwacht er zelfs geen aan te bieden waar men dit voorheen wel deed. 10% verwacht daarentegen meer bbl-plekken aan te gaan bieden dan voor de coronacrisis.
- Vooral grote werkgevers geven aan minder bbl-plekken aan te (gaan) aanbieden.
- Van de organisaties verwacht 10% de komende drie maanden minder bol-stageplaatsen aan te bieden en 8% verwacht er geen aan te bieden, waar men dit voorheen wel deed. 6% verwacht meer bol-stageplaatsen te gaan aanbieden.
- Ongeveer twee derde van de organisaties kent de imago- en wervingscampagne Kinderopvang dankzij jou.

Bespiegelingen

Alle werkgevers hebben in een open vraag kunnen aangeven wat hun verwachtingen zijn voor de arbeidsmarkt in hun regio in de komende drie maanden.

- Een groot deel van de respondenten verwacht de komende tijd nog steeds te maken te hebben met aanhoudende tekorten aan pedagogisch medewerkers. De tekorten komen deels door meer vraag en/of groei, maar ook door veel kortdurend corona-gerelateerd verzuim. Ook is er verloop van personeel wat men moet opvangen. Personeel stroomt onder meer uit naar zorg en onderwijs.

¹ De steekproef is van een geringe omvang om verzuimcijfers betrouwbaar te schatten in vergelijking met de methodiek van CBS. Een deel van de organisaties heeft geen verzuimcijfer ingevuld.

- Door het kortdurend verzuim neemt de behoefte aan flexibele krachten toe, maar deze zijn juist moeilijk te vinden. Medewerkers die solliciteren zoeken vastigheid en veel uren. Dat bemoeilijkt ook de werving voor de bso, waar kleinere contracten veel voorkomen.
- Door uitval van personeel werken medewerkers vaak meer dan normaal om tekorten op te vangen. In verschillende organisaties vallen medewerkers daardoor (bijna) om. Ze zijn moe, worden eerder ziek en dit leidt weer tot verzuim. Een deel van de respondenten verwacht dat door onderbezetting groepen bij hun organisatie of elders zullen moeten sluiten.
- Een klein deel van de organisaties verwacht een stabiele vraag naar kinderopvang, maar er is ook een flink deel van de respondenten dat verwacht dat de vraag naar kinderopvang de komende tijd zal gaan afnemen door toenemende werkloosheid onder (veelal tweeverdienende) ouders. Men neemt ook waar dat gebruik wordt gemaakt van informele opvang en dat sommige ouders angst hebben om kinderen in te schrijven en naar de opvang te brengen.
- Een deel kan niet aangeven wat men verwacht, geeft een beschouwend of neutraal antwoord of noemt het koffiedikkijken.

1. Inleiding

Als gevolg van de coronacrisis blijft de arbeidsmarkt kinderopvang enorm in beweging. Tijdens de eerste golf in het voorjaar van 2020 is de kinderopvang gesloten geweest. Sinds 8 juni is de opvang weer geopend. In juni 2020 is een eerste quickscan uitgevoerd en gerapporteerd waarin de ervaringen van organisaties en hun verwachtingen in beeld zijn gebracht. Tijdens de tweede coronagolf (oktober) is een tweede quickscan uitgevoerd waarvan we hier de uitkomsten presenteren.

1.1 Respons

In de periode van 8 t/m 22 oktober zijn door middel van een digitale enquêtegegevens verzameld. Er is gebruikt gemaakt van een panel wat is opgebouwd uit de eerdere meting. Hierin zaten 180 organisaties. Van deze groep hebben 89 deelgenomen aan de tweede meting door de enquête volledig in te vullen. Parallel hieraan is via social media dezelfde enquête verspreid onder kinderopvangorganisaties. Hiermee zijn nog eens 33 organisaties bereid gevonden om deel te nemen en de enquête in zijn geheel in te vullen. De totale steekproef heeft hiermee een omvang van 122 organisaties. Deze steekproef voldoet aan de eisen voor representatief beleidsonderzoek². Aan deze tweede meting hebben minder organisaties deelgenomen dan aan de vorige meting (toen 291). De foutenmarge bij de uitkomsten is daardoor 10%, waar deze bij de vorige meting 5% was. Er hebben aan deze tweede meting geen gastouderbureaus deelgenomen.

De 122 organisaties vertegenwoordigen in totaal een werkgelegenheid van ruim 27.000 medewerkers. Het gemiddeld aantal medewerkers per organisatie komt uit op 222. Het gemiddelde en het totaal aantal medewerkers is hoger dan bij de eerste meting waaraan veel meer organisaties hebben deelgenomen. Dit komt door een andere samenstelling van de steekproef. Aan deze hebben naar verhouding meer grote organisaties deelgenomen. Net als in de vorige rapportage worden de resultaten bij de meeste vragen gerapporteerd in drie grootteklassen met de volgende aantallen per klasse:

- 1 tot en met 9 werknemers 30 respondenten
- 10 tot en met 49 werknemers 55 respondenten
- 50 werknemers en meer 37 respondenten

In dit onderzoek worden organisaties met minder dan 10 medewerkers kleine organisaties genoemd. Organisaties met 50 medewerkers of meer worden grote organisaties genoemd. Organisaties uit de middelste grootteklasse noemen we middelgrote organisaties.

² www.steekproefcalculator.nl

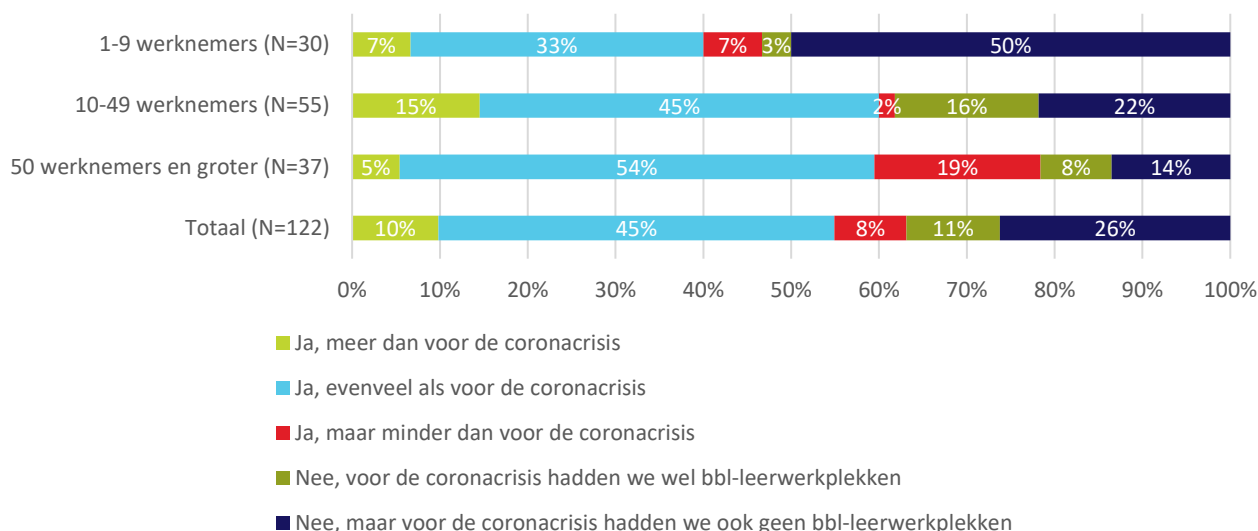
2. Resultaten

2.1 Bol-stages en bbl-leerwerktrajecten

Bbl-leerwerkplekken

Aan de organisaties is in deze tweede meting van 2020 wederom gevraagd of zij de komende drie maanden meer of minder bbl-leerwerkplekken en plekken voor bol-stagiair(e)s hebben. In figuur 1 is te zien dat in totaal 10% verwacht meer leerwerkplekken te hebben voor bbl-studenten dan voor de coronacrisis. Bijna de helft (45%) verwacht ongeveer evenveel plekken te hebben. Nog eens 8% verwacht minder plekken te hebben dan voor de crisis en 11% verwacht geen plekken te hebben, waar ze deze voorheen wel hadden.

Figuur 1: Leerwerkplekken voor bbl-studenten

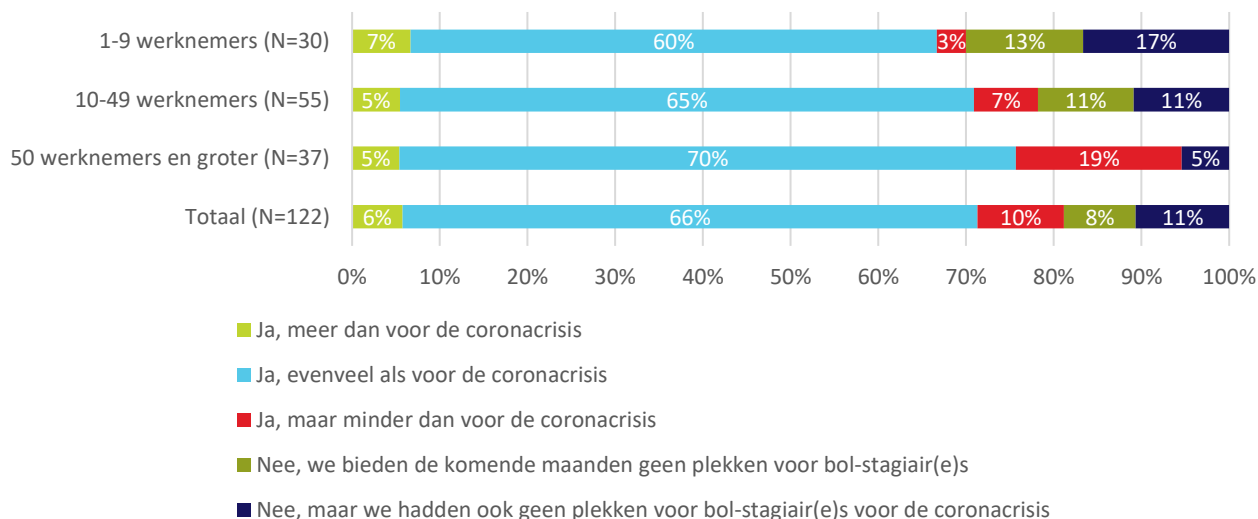


We zien verschillen tussen organisaties in de verschillende grootteklassen. De helft van de kleine organisaties heeft en had geen bbl-leerwerkplekken. Dat aandeel is bij de grote organisaties met 14% (tegen 26% in totaal) het kleinst. Het hoogste percentage organisaties wat na de coronacrisis geen bbl-plekken meer aanbiedt, maar dat voorheen wel deed zien we in de middelgrote organisaties (16%, tegen 11% in totaal). Het grootste aandeel wat aangeeft minder plekken aan te bieden zien we bij de grote organisaties (19% tegen 8% in totaal).

Bol-stages

66% van de organisaties verwacht geen verandering in de hoeveelheid bol-stageplaatsen die ze de komende drie maanden aanbieden. 10% verwacht minder bol-stageplaatsen aan te bieden dan voor de coronacrisis en 8% verwacht er geen aan te bieden, waar ze dat voorheen wel deden. Nog eens 11% had en heeft geen bol-stageplaatsen. 6% verwacht meer bol-stageplaatsen aan te bieden dan voor de crisis. Er zijn verschillen te zien tussen de kleinere en grotere organisaties. Wat opvalt is het percentage van de grote organisaties wat minder bol-stageplaatsen aan denkt te bieden (19% tegen 10% totaal). Daar staat tegenover dat er geen grote organisaties zijn die aangeven dat ze denken te stoppen met aanbieden van bol-stageplaatsen (0% tegen 8% totaal).

Figuur 2: Plekken voor bol-stagiair(e)s



Van de kleiner organisaties heeft en had het grootste aandeel geen bol-stageplaatsen (17% tegen 11% totaal).

2.2 Inzetbaarheid van werknemers

Verzuim

Bij deze meting hebben we een open vraag gesteld over het verzuim:

In het derde kwartaal van 2019 was het gemiddeld verzuim in de kinderopvang 5,0%. Hoe hoog was het verzuimpercentage in het derde kwartaal van 2020 binnen jouw organisatie?"

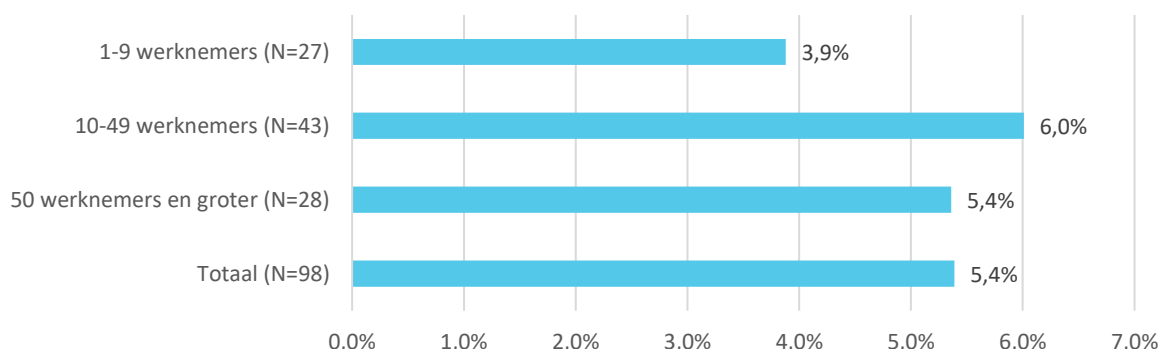
Van 98 organisaties hebben we een bruikbaar cijfer ontvangen over het verzuim³. Van 24 organisaties hebben we geen of een onbruikbaar verzuimcijfer ontvangen. Binnen de steekproef van 98 organisaties rapporteerden er 9 een verzuim van 0%. Zij vertegenwoordigden in totaal 36 medewerkers. Wanneer we geen rekening houden met de omvang⁴ van organisaties dan was het gemiddeld verzuim 5,8%.

We hebben ook een berekening uitgevoerd waarbij we de omvang van de organisaties gebruiken om tot een gewogen verzuimcijfer te komen per medewerker in de steekproef. Voor de berekening naar omvang van organisatie hebben we eerst vastgesteld hoeveel medewerkers de 98 organisaties met een verzuimcijfer in totaal vertegenwoordigen. Dit zijn 14.943 medewerkers. Vervolgens zijn we nagegaan wat het verzuim is wanneer we dit wegen naar omvang van organisatie. Hieruit komt een gewogen verzuimcijfer naar voren van 5,4% Dat is 0,4% punt hoger dan bekend over het derde kwartaal van 2019.

³ In vergelijking met de databron van CBS is de steekproef klein van omvang om dit cijfer betrouwbaar in beeld te brengen. Het moet worden gezien als indicatief.

⁴ We hebben dan het rekenkundig gemiddelde van het verzuim berekend waarbij alle organisaties evenveel meetellen.

Figuur 3: Inschatting werkgevers verzuim derde kwartaal van 2020 naar grootteklasse (N=98)

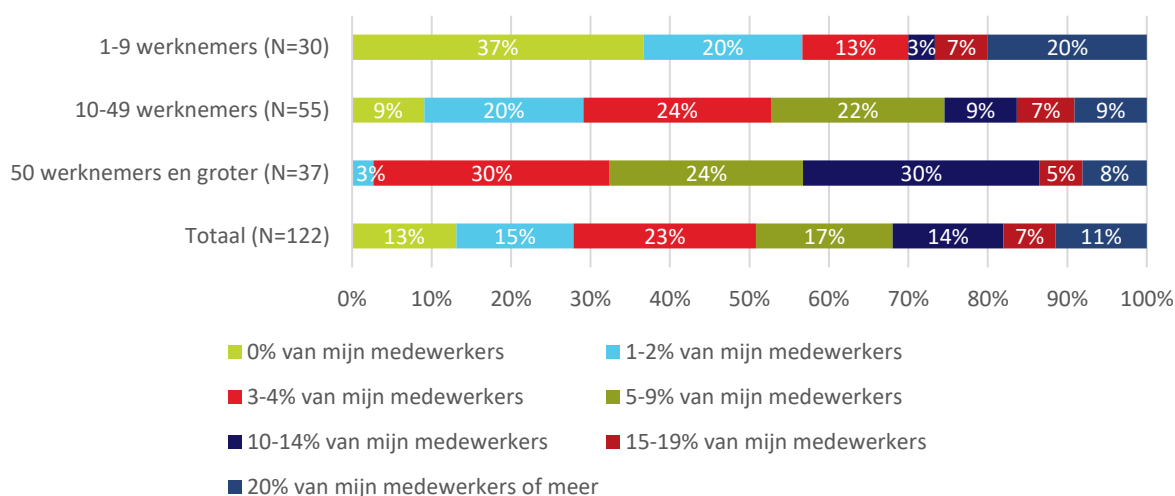


Figuur 3 toont ons dat het verzuimcijfer het laagst is bij de kleinere organisaties (3,9%), gevolgd door de grote organisaties (5,4%) en de middelgrote organisaties (6,0%) waarin het verzuim het hoogst is.

Niet-inzetbare werknemers als gevolg van coronamaatregelen

Organisaties zijn wederom gevraagd of zij te maken hebben met medewerkers die niet inzetbaar zijn als gevolg van de coronamaatregelen. Figuur 4 toont ons dat 87% van de organisaties te maken heeft met niet-inzetbare medewerkers als gevolg van de coronacrisis. Dit percentage is veel hoger dan in de meting van juni (toen 44%). Bij 32% van de organisaties is nu 10% van het personeel of meer niet inzetbaar. In de meting van juni was dit bij 7% van de organisaties het geval. Ongeveer de helft (55%) heeft te maken met 1-9% niet inzetbare medewerkers. We zien verschillen tussen grote en kleine organisaties. De kleine organisaties hebben het grootste aandeel dat geen niet-inzetbare medewerkers heeft (37% tegen 13% totaal). Maar, zij hebben ook het grootste aandeel dat te maken heeft met 15% of meer niet-inzetbare medewerkers (27% tegen 18%).

Figuur 4: Aandeel van werknemers niet inzetbaar naar grootte

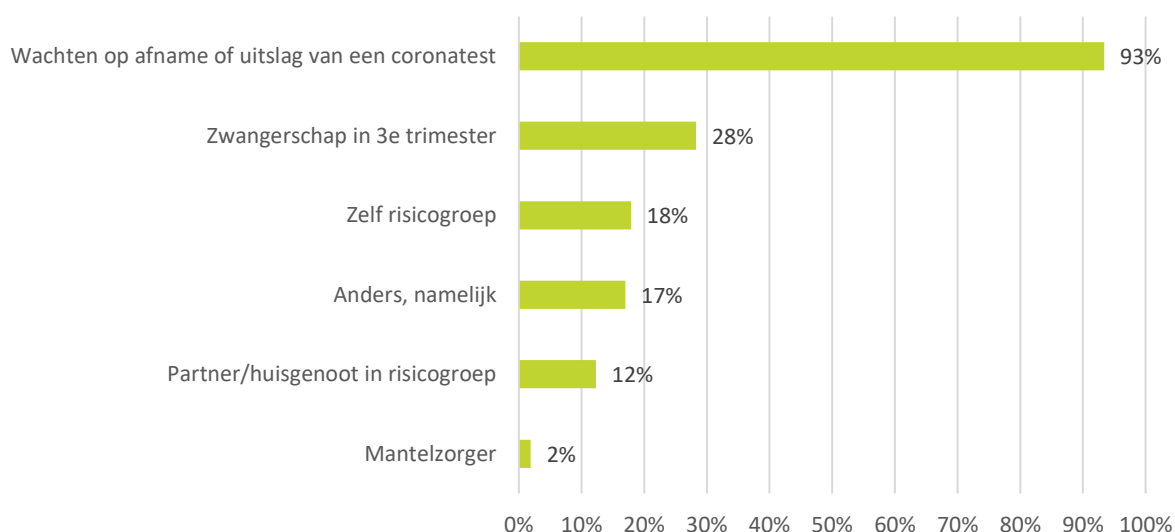


Verder valt op dat het in de grote organisaties niet voorkomt dat er geen niet-inzetbare medewerkers zijn, maar dit is ook logisch te beredeneren. Hoe groter het aantal medewerkers, hoe groter de kans

dat er minstens één medewerker niet inzetbaar is. Bij kleine organisaties wordt het percentage niet-inzetbare medewerkers om dezelfde reden logisch snel hoger⁵.

Er is ook gevraagd naar de redenen waarom pedagogisch medewerkers niet inzetbaar zijn. De voornaamste reden die naar voren komt is wachten op afname of uitslag van een coronatest (93%). Ook zien we zwangerschap in derde trimester terug (28%). Een deel van de organisaties geeft ook aan medewerkers niet te kunnen inzetten omdat zij behoren tot de risicogroep (18%), of dat een partner/huisgenoot hiertoe behoort (17%).

Figuur 5: Voornaamste reden waarom pedagogisch medewerkers niet inzetbaar zijn (N=106)



2.3 Balans vraag en aanbod personeel

Werkgevers zijn in deze uitvraag in detail bevestigd naar hun ervaringen en verwachtingen rond de vraag en het aanbod van pedagogisch medewerkers, naar opvangsoort.

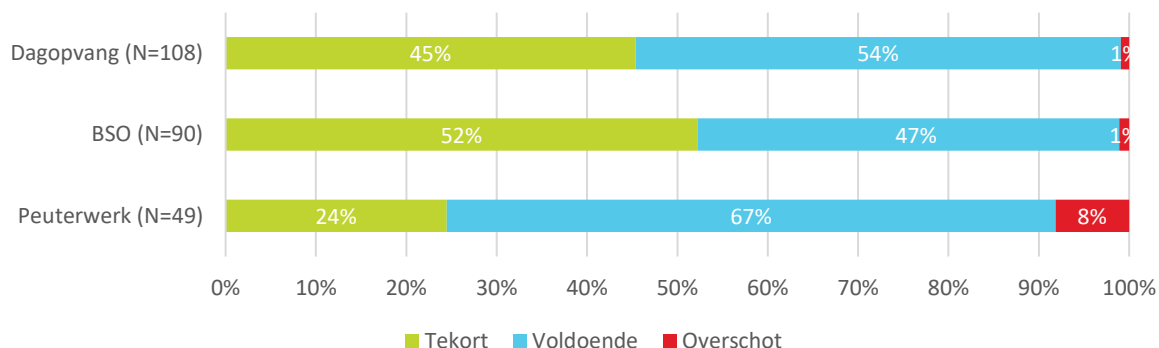
Tekort, evenwicht of overschot naar soort opvang op dit moment

Allereerst zijn organisaties gevraagd naar de balans tussen vraag en aanbod op het moment van de enquête. Respondenten kregen bij deze vraag alle soorten opvang voorgelegd die zij eerder hadden geselecteerd als soort opvang die binnen de organisatie wordt aangeboden. Daarom is de steekproef bij elke opvangsoort anders van omvang. Omdat men meerder soorten kon selecteren kan hier geen totaal worden berekend.

Figuur 6 laat zien dat er maar weinig organisaties te maken hebben met een overschot aan personeel in een van de drie soorten kinderopvang. De grootste groep die op dit moment een tekort ervaart zien we terug in de bso, gevolgd door de dagopvang en het peuterwerk.

⁵ Bij een organisatie met 5 medewerkers betekent één niet-inzetbare medewerker direct 20% niet-inzetbaar.

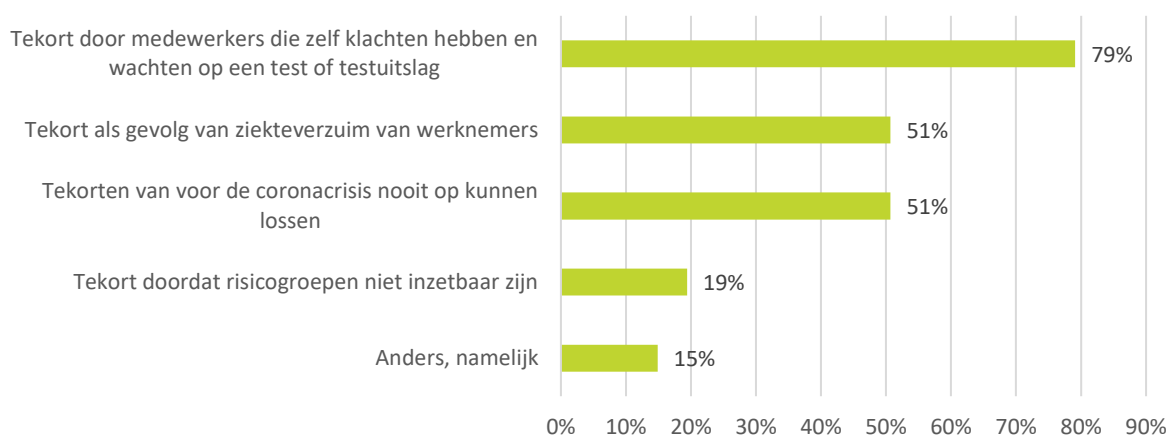
Figuur 6. Tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers nu (N=122)



Oorzaken van tekorten en overschotten

Organisaties die een tekort of een overschot ervaren in minstens één van de drie soorten opvang zijn ook gevraagd naar de oorzaken hiervan. Omdat men zowel een overschot als een tekort kan rapporteren en omdat men ook een evenwicht kon aangeven is de steekproefomvang bij deze vragen anders van omvang.

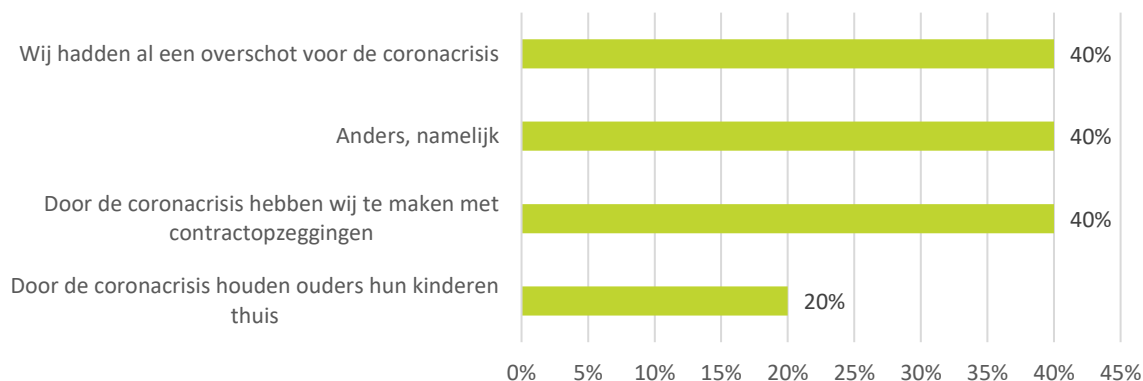
Figuur 7. Meest voorkomende oorzaken van tekort (N=67)



Tekorten worden vooral veroorzaakt doordat medewerkers zelf klachten hebben en wachten op een test of uitslag, gevolgd door ziekteverzuim in algemene zin. Ook geeft ongeveer de helft van de organisaties met een tekort aan dat ze het tekort van voor de coronacrisis nooit hebben kunnen oplossen.

Slechts een handvol organisaties heeft aangegeven dat zij te maken heeft met een overschot aan pedagogisch medewerkers. Hierbij is ook gevraagd naar de oorzaken. Vanwege de zeer geringe steekproef zijn deze resultaten slechts bruikbaar als voorzichtige indicatie. Twee van de vijf organisaties gaf aan dat zij al voor de coronacrisis te maken hadden met een overschot, of dat zij door de crisis te maken hebben met contractopzeggingen.

Figuur 8. Meest voorkomende oorzaken van overschot (N=5)

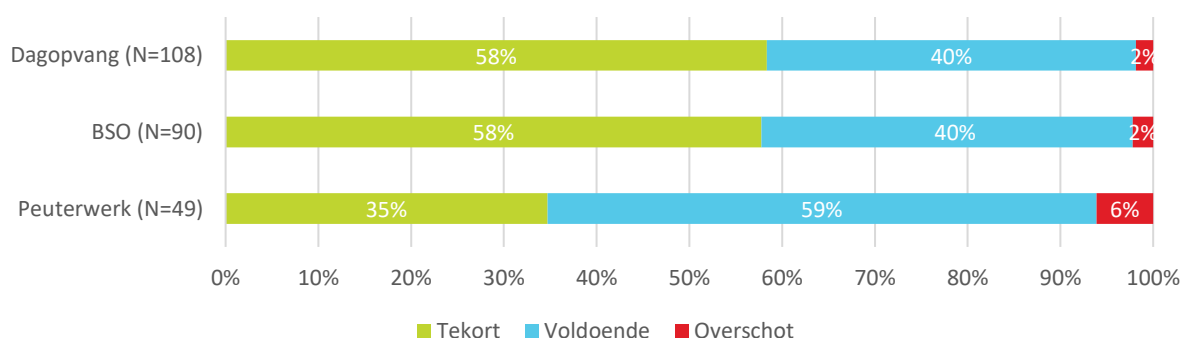


Er is ook gevraagd hoe organisaties die een overschot ervaren (N=5) hiermee omgaan. Vier van de vijf organisaties lost dit op door medewerkers op een andere locatie of in een andere werkvorm in te zetten. Ook kwam naar voren dat drie van hen medewerkers in dienst houden omdat ze snel verbetering verwachten. Een enkeling geeft aan mensen met min-max-contracten of medewerkers in de invalpool minder in te zetten.

Tekort, evenwicht of overschot naar soort opvang op korte termijn

Werkgevers zijn ook opnieuw gevraagd naar hun verwachtingen voor de toekomst. Hierbij is gevraagd naar de korte termijn (Q4 van 2020) en de wat langere termijn (Q1 van 2021). Ook hier is aandacht besteed aan de verwachtingen per soort kinderopvang (dagopvang, bso en peuterwerk). Organisaties verwachten in de nabije toekomst grotere tekorten dan zij nu ervaren. Het aandeel organisaties dat een tekort verwacht is in de dagopvang en bso met 58% even groot. In het peuterwerk is het aandeel met 35% een stuk lager.

Figuur 9. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers Q4 2020 (N=122)



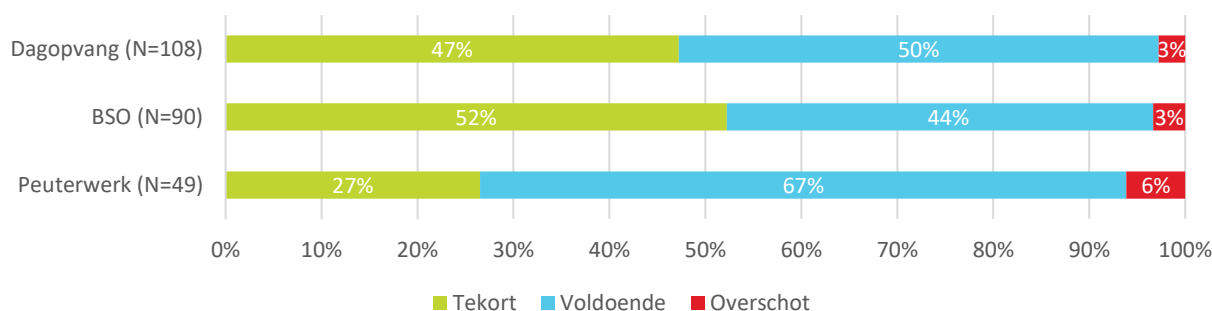
Een klein deel van de organisaties verwacht een overschot op de korte termijn. Bij de dagopvang en bso is dit 2%, bij het peuterwerk 6%.

Tekort, evenwicht of overschot naar soort opvang op lange termijn

Figuur 10 toont de verwachtingen voor Q1 van 2021. Hier zien we dat de groep die een overschot verwacht in de dagopvang en bso met 3% iets groter is, maar nog steeds marginaal. Wat we wel duidelijk zien is dat de groep die voldoende personeel denkt te hebben in Q1 van 2021 groter is dan bij de verwachting van Q4 van 2020. In lijn hiermee verwacht een kleiner deel van de organisaties in

het begin van volgende jaar een tekort. In de dagopvang is dit 47% (tegen 58% op de korte termijn), in de bso 52% (tegen 58% op korte termijn) en in het peuterwerk 27% (tegen 35% op de korte termijn).

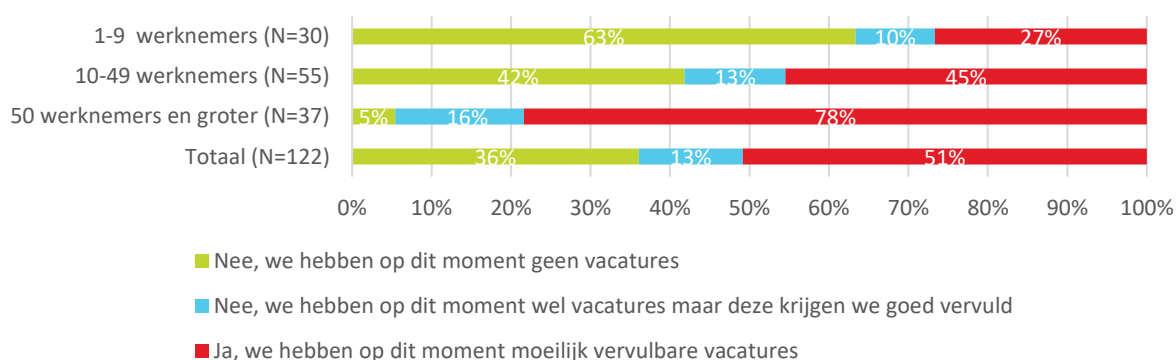
Figuur 10. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers Q1 2021 (N=122)



2.4 Arbeidsmarktkrapte

Aan alle organisaties is vervolgens een vraag voorgelegd hoe zij de krapte op de arbeidsmarkt ervaren. Hieruit komt naar voren dat ruim de helft op dit moment moeilijk vervulbare vacatures heeft. Ongeveer een derde heeft geen vacatures en 13% heeft wel vacatures, maar krijgt deze goed vervuld. We zien duidelijke verschillen tussen organisaties in de verschillende grootteklassen. Grote organisaties hebben naar verhouding vaak moeilijk vervulbare vacatures (78% tegen 51% totaal). Middelgrote organisaties zitten daar met 45% onder. Binnen kleine organisaties heeft slechts 27% moeilijk vervulbare vacatures.

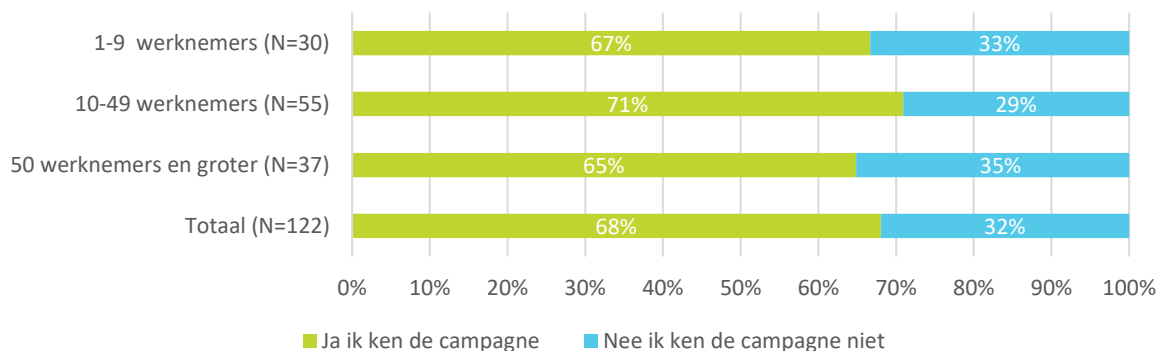
Figuur 11. Ervaren krapte bij werven personeel



2.5 Bekendheid arbeidsmarkt campagne Kinderopvang dankzij jou

Ook is aan alle respondenten gevraagd of zij bekend zijn met de campagne Kinderopvang dankzij jou. Figuur 12 laat de resultaten hiervan zien. Gemiddeld kent ongeveer twee derde van de organisaties de campagne Kinderopvang dankzij jou. Er zijn geen grote verschillen tussen kleine en grotere organisaties in dit aandeel.

Figuur 12. Bekendheid imago- en wervingscampagne Kinderopvang dankzij jou



2.6 Verwachtingen arbeidsmarktontwikkelingen

Aan het einde is een open vraag gesteld aan respondenten welke verwachtingen zij hebben voor de arbeidsmarkt in de komende drie maanden. Uit 84 open antwoorden kwam het volgende beeld naar voren:

Een klein deel van de respondenten (6x) geeft aan niet te weten wat men mag verwachten voor de komende maanden. Daarnaast zien we ook beschouwende antwoorden terug van mogelijke toekomstige gebeurtenissen, zonder dat men hier een duidelijke verwachting bij heeft. Men noemt het koffiedikkijken. Zo'n 30 respondenten geven aan dat zij verwachten dat ze de komende maanden te maken zullen hebben met tekorten aan pedagogisch medewerkers, soms toenemende tekorten. Op verschillende plaatsen is er op dit moment onverwacht veel vraag. Ook komen wachtlijsten voor waarmee nieuwe groepen zouden kunnen worden gevuld als men personeel zou kunnen vinden. Verschillende respondenten geven aan dat er een toename is in de vraag en dat hun organisatie groeit. Ook valt terug te lezen dat op veel plaatsen al een tekort bestond voor de coronacrisis en dat dit tekort sindsdien niet minder is geworden. Ook lezen we terug dat de ervaren tekorten erger worden doordat veel mensen op de groep in de tweede golf van de coronacrisis vaak kort worden gemist door klachten, door afname van tests en wachten op testuitslagen. Enkele respondenten geeft aan dat het verloop, wat jaren laag was ineens toeneemt en dat medewerkers daarbij ook uitstromen naar een functie in een andere sector. Zo ziet men onder meer uitstroom naar de zorg en het onderwijs.

Men verwacht dat de tekorten en het kortdurend verzuim de komende maanden zullen aanhouden. Men heeft daarom veel behoefte aan flexibele inzet en men verwacht ook dat dit zo blijft. Tegelijk ervaart men moeite met het vinden van flexibele krachten. Enkele organisaties geven aan op dit moment wel te kunnen voorzien in hun personeelsbehoefte met vaste medewerkers, maar doordat zij geen flexibele krachten hebben, zijn ze kwetsbaar voor uitval. De coronacrisis vergroot dit probleem en maakt het meer zichtbaar. Ook hebben verschillende respondenten moeite met het vullen van vacatures in de bso. Kandidaten hebben niet alleen behoefte aan vastigheid, maar ook aan grotere contracten die men in de bso vaak moeilijk kan bieden.

Respondenten geven aan dat de werkdruk door het vele kortdurende verzuim sterk toeneemt. Een aantal respondenten geeft aan dat het personeel (bijna) omvalt. Door het vele extra werken om gaten op te vullen raken pedagogisch medewerkers moe en worden ze sneller ziek, wat weer leidt tot verzuim. Verschillende respondenten geven aan dat zij verwachten dat door onderbezetting groepen bij hun organisatie, of bij anderen zullen moeten sluiten. Als dat bij een andere organisatie gebeurt,



dan biedt dit kansen om mensen te werven, maar daar staat ook weer meer vraag in de regio tegenover.

Een deel van de respondenten (8x) benoemt expliciet dat men een stabiele vraag naar kinderopvang verwacht, maar in 14 reacties valt ook terug te lezen dat men verwacht dat de vraag naar kinderopvang op korte termijn zal gaan afnemen door toenemende werkloosheid onder ouders, veelal tweeverdieners. Ook wordt aangegeven dat ouders kiezen voor informele opvang. Een enkele respondent neemt angst waar bij ouders om kinderen in te schrijven en naar de opvang te brengen.