



Quickscan kinderopvang

**Arbeidsmarktontwikkelingen juni 2023
en vooruitblik tot en met eind 2023**

Juli 2023
Utrecht
Anna Geertsma
Versie 1

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Actueel tekort.....	3
Inzet behoud en aanpak tekort.....	3
Wachlijsten	3
Verwachting tekort komende zes maanden	4
Verhogen deeltijdfactor	4
Verwachting effect uitstel kabinetsbeleid 'grotendeels gratis' kinderopvang	4
Voor- en vroegschoolse educatie	4
1. Inleiding	6
1.1 Respons	6
2. Resultaten	7
2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu	7
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang in het hier en nu.....	7
Tekorten naar provincie	8
Oorzaken van tekorten en overschotten	9
2.2 Behoud medewerkers en maatregelen tekort.....	10
Behoud	10
Maatregelen tegen tekort aan medewerkers	11
2.3 Wachlijsten in kinderopvang	12
Ontwikkeling wachlijsten tijdens het afgelopen jaar	12
Ontwikkeling wachlijsten naar omvang en opvangsoort.....	14
Wachlijsten naar dag in de week	15
2.4 Balans vraag en aanbod personeel komende zes maanden.....	16
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang de komende zes maanden.....	16
2.5 Deeltijdfactor	17
2.6 Instroom nieuwe medewerkers	18
2.7 Verwachtingen effect uitstel nieuw kabinetsbeleid van 'grotendeels gratis' kinderopvang op de arbeidsmarkt voor de kinderopvang	22
2.8 Voor- en vroegschoolse educatie	23
Over Kinderopvang werkt!	27

Samenvatting

Tussen oktober 2022 en maart 2023 namen de personeelstekorten af bij de verschillende soorten organisaties in kinderopvang. Uit deze quickscan blijkt dat er opnieuw een lichte afname is. Nu had driekwart van de organisaties met bso, de helft van de dagopvang en een derde van de peuteropvang nog een personeelstekort.

Ook in de verwachtingen over het tekort in de komende zes maanden zien we dit beeld terugkomen. Het aandeel dat een tekort verwacht bij de dagopvang en de bso blijft ongeveer gelijk aan de vorige meting. Bij de peuteropvang wordt een toename van het tekort verwacht.

Actueel tekort

- In de bso nam het aandeel organisaties met een tekort aan pedagogisch medewerkers licht af van 76 naar 73 procent. In de peuteropvang zien we een afname van 33 naar 32 procent en in de dagopvang van 54 naar 52 procent.
- In alle regio's blijken personeelstekorten te zijn. Er zijn wel verschillen tussen de regio's.
- Organisaties hebben vooral een personeelstekort op de donderdag (82 procent), maandag (80 procent) en dinsdag (78 procent). Op de vrijdag (72 procent) en woensdag (70 procent) heeft een iets kleiner aandeel hiermee te maken.
- Veelgenoemde oorzaken voor het personeelstekort zijn: te weinig aanbod van geschikte kandidaten (78 procent, tegen 66 procent in maart 2023), ziekteverzuim van medewerkers (64 procent tegen 67 procent in maart 2023) en uitstroom van personeel (45 procent, zowel nu als in maart 2023).

Inzet behoud en aanpak tekort

- Om medewerkers te behouden zet een meerderheid van de organisaties zich in voor een prettige werksfeer (82 procent), waardering (77 procent) en meer persoonlijke aandacht voor medewerkers (76 procent). 66 procent biedt medewerkers een opleiding of cursus aan. Nog eens 57 procent heeft aandacht voor de balans tussen werk en privé, en 56 procent geeft medewerkers attenties.
- Organisaties proberen het tekort op te lossen door pedagogisch medewerkers voor elkaar te laten invallen of bijspringen (82 procent, tegen 84 procent in maart 2023), medewerkers meer uren te laten werken dan ze op hun contract hebben (58 procent tegen 68 procent in maart 2023) en door meer bbl'ers in te zetten (52 procent).

Wachlijsten

- Organisaties die dagopvang aanbieden hebben in 87 procent van de gevallen te maken met een wachtlijst (iets lager dan in maart 2023, toen 92 procent). In de bso heeft 80 procent van de organisaties een wachtlijst (tegen 86 procent in maart 2023). In de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst af naar 53 procent (tegen 59 procent in maart 2023).
- In de dagopvang namen de wachtlijsten bij 60 procent van de organisaties toe (tegen 68 procent in maart 2023), gevolgd door 51 procent in de bso (tegen 57 procent in maart 2023) en 30 procent in de peuteropvang (ook 30 procent in maart 2023).
- In de dagopvang zien we het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (91 procent tegen 97 procent in maart 2023), gevolgd door middelgrote organisaties (87 procent tegen 93 procent in maart 2023) en kleine organisaties (74 procent tegen 68 procent in maart 2023).
- In de bso zien we het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (88 procent, iets minder dan de 90 procent in maart 2023). In de middelgrote organisaties nam dit af tot 74 procent (tegen 90

procent in maart 2023). In de kleine organisaties is het aandeel met een wachtlijst met 50 procent veel kleiner (50 procent in maart 2023).

- In de peuteropvang zien we het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (60 procent, minder dan de 70 procent in maart 2023), gevolgd door middelgrote organisaties (44 procent tegen 41 procent in maart 2023) en kleine organisaties (0 procent, net zoals 0 procent in maart 2023). Het gaat hier om een zeer kleine steekproef, waardoor deze uitkomsten niet meer zijn dan een voorzichtige indicatie.
- Organisaties hebben vooral een wachtlijst op de donderdag (98 procent), gevolgd door de dinsdag (97 procent) en de maandag (91 procent). Ook op de woensdag (46 procent) en vrijdag (44 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties.

Verwachting tekort komende zes maanden

- Het grootste aandeel organisaties dat de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers verwacht zien we in de bso met 72 procent (tegen 73 procent in maart 2023). Hierna volgt de dagopvang met 55 procent (tegen 56 procent in maart 2023) en de peuteropvang met 43 procent (tegen 31 procent in maart 2023).

Verhogen deeltijdfactor

- 81 procent van de organisaties geeft aan inspanningen te hebben verricht om medewerkers meer uren te laten werken. Bij 59 procent van deze groep nam de gemiddelde contractomvang binnen de organisatie ook toe.

Nieuwe medewerkers en zij-instroom

- Het afgelopen jaar namen 115 organisaties minstens één nieuwe medewerker aan. In totaal stroomden binnen deze organisaties 2.396 nieuwe medewerkers in (wat neerkomt op een instroompercentage van 6 procent). We keken bij diverse groepen naar hun aandeel in de instroom.
- De groep zij-instromers vroegen we naar hun achtergrond. Bij 29 procent van de organisaties hebben zij-instromers een achtergrond in de verpleging en verzorging, bij 24 procent van de organisaties komen zij-instromers uit sociaal werk, 23 procent uit jeugdzorg en 21 procent uit de gehandicaptenzorg. Daarnaast komen zij-instromers ook uit detailhandel/retail, administratief werk, uiterlijke verzorging, kappersbranche, horeca, recreatie en commerciële dienstverlening.

Verwachting effect uitstel kabinetsbeleid 'grotendeels gratis' kinderopvang

- 35 procent van de organisaties ziet een effect van het uitstel van het kabinetsbeleid met betrekking tot de 'grotendeels gratis' kinderopvang. Tekorten zullen blijven bestaan en de tijd moet nu benut worden om personeel aan te trekken en te bedenken hoe je personeel kunt boeien en binden. De onduidelijkheid over deze regeling leidt ook tot onzekerheid over wat organisaties nu moeten doen.
- Slechts een beperkt aantal organisaties (4 procent) ziet wel een wijziging in hun beleid door het uitstel, met name doordat er nog geen uitbreiding is van het aantal medewerkers.

Voor- en vroegschoolse educatie

- Ook bij de uitvoering van VVE ervaren organisaties een tekort aan pedagogisch medewerkers (64 procent). Bij een op de zes is dit tekort zelfs groter dan bij de uitvoering van andere vormen van kinderopvang.

- Aanpassing van de kwaliteitseisen op het gebied van VVE-scholing en de taaleis 3F worden vooral gezien als mogelijke oplossingen voor de aanpak van personeelstekorten bij de uitvoering van voor- en vroegschoolse educatie. Bijvoorbeeld dat binnen de organisatie minstens één pedagogisch medewerker met VVE-certificaat werkt. Die kan dan de anderen aansturen die nog geen certificaat hebben, totdat zij zelf gecertificeerd zijn. Ook kan er al tijdens de opleiding meer aandacht besteed worden aan VVE of kan de werkgever zelf een korte cursus VVE aanbieden.

Aan deze elfde peiling van juni 2023 deden in totaal 139 organisaties mee door de enquête helemaal in te vullen. De organisaties komen uit elf van de twaalf provincies van Nederland en bieden één soort opvang aan of een combinatie van meerdere opvangvormen.

129 organisaties bieden dagopvang aan, 105 organisaties (ook) bso, 77 organisaties (ook) peuteropvang en 8 organisaties (ook) gastouderopvang. 22 organisaties hebben minder dan 10 medewerkers, 57 hebben tussen de 10 en 49 medewerkers en 60 organisaties hebben 50 of meer medewerkers.

1. Inleiding

In juni 2023 voerden we een elfde quickscan van de arbeidsmarkt kinderopvang uit. De uitkomsten vind je in deze notitie. We vergeleken de metingen van juni 2023 met de vorige twee metingen (van maart 2023 en oktober 2022). Dat laten we zien in figuren.

1.1 Respons

Van 1 juni 2023 tot en met 16 juni 2023 verzamelden we gegevens via een digitale vragenlijst. De vragen legden we voor aan een panel. Hierin zaten 555 mensen, van wie 139 deelnamen door de enquête helemaal in te vullen (respons van 25 procent). Deze steekproef voldoet aan de eisen voor representatief beleidsonderzoek. Aan deze elfde meting deden minder organisaties mee dan aan de vorige meting in maart 2023 (toen 168 organisaties).

Van alle organisaties verkregen we informatie over het aantal medewerkers. Deze organisaties vertegenwoordigen in totaal een werkgelegenheid van ruim 36.000 medewerkers. Het gemiddelde aantal medewerkers per organisatie is 265 en daarmee hoger dan het gemiddelde in de vorige meting van maart 2023 (232 medewerkers). Net als in de vorige rapportage gebruiken we drie grootteklassen bij de resultaten van een deel van de vragen.

In dit onderzoek noemen we organisaties met minder dan 10 medewerkers 'kleine organisaties'. Organisaties met 10 tot en met 49 medewerkers zijn 'middelgrote organisaties'. En organisaties met 50 of meer medewerkers zijn 'grote organisaties'.

Grootteklasse	Aantal medewerkers	Aantal respondenten
Kleine organisaties	1 tot en met 9 medewerkers	22 respondenten (16 procent)
Middelgrote organisaties	10 tot en met 49 medewerkers	57 respondenten (41 procent)
Grote organisaties	50 medewerkers en meer ¹	60 respondenten (43 procent)

Het aandeel kleine organisaties is in deze quickscan iets kleiner dan in de vorige twee metingen.

Met het oog op de arbeidsmarktontwikkelingen en de heersende personeelstekorten wilden we een inventarisatie maken van de diverse doelgroepen die potentieel kunnen werken binnen de kinderopvangbranche. Daarom namen we enkele aanvullende vragen op in de enquête over het aantal mannen en mbo-2 opgeleiden in de organisaties.

In bijna 60 procent van de organisaties werken ook mannen. Het aandeel mannen is meestal hooguit 10 procent van het totale aantal medewerkers, met enkele uitschieters van organisaties waar een op de drie medewerkers een man is.

In 30 procent van de organisaties werkt minstens één iemand met een mbo-2 opleidingsachtergrond. Het gaat meestal om hooguit 10 procent van de medewerkers, vooral in grote en middelgrote organisaties.

¹ In deze categorie heeft 30 procent van de organisatie meer dan 100 medewerkers en 5 procent zelfs meer dan 1000 medewerkers, waarbij de grootste organisatie zo'n 6000 medewerkers in dienst heeft.

2. Resultaten

2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu

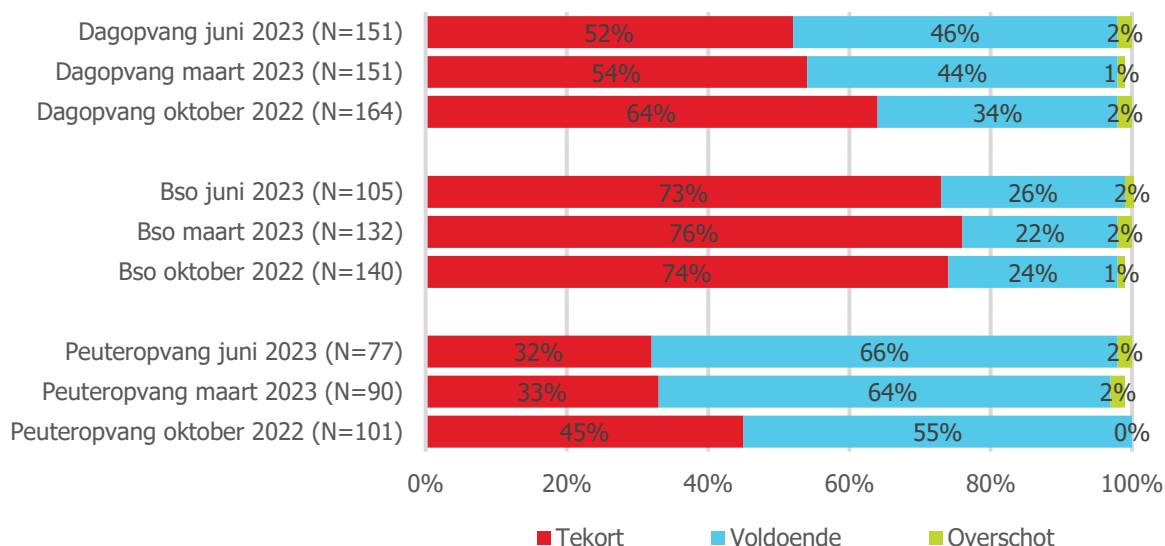
We vroegen werkgevers opnieuw in detail naar hun ervaringen en verwachtingen rondom vraag en aanbod van pedagogisch medewerkers, naar opvangsoort.

Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang in het hier en nu

Allereerst vroegen we organisaties naar de balans tussen vraag en aanbod op het moment van de enquête in juni 2023, voor alle soorten opvang die zij aanbieden. Waar we rapporteren per opvangsoort vermelden we de steekproef voor die opvangsoort. Een deel van de organisaties biedt meer dan één opvangsoort aan. De uitkomsten van deze organisaties nemen we bij alle opvangsoorten mee die zij aanbieden. Omdat men meerdere soorten opvang kon selecteren, is het niet mogelijk om hierbij een totaal voor alle opvangsoorten te berekenen.

In figuur 1 staan de resultaten van de metingen in juni 2023, maart 2023 en oktober 2022. De grootste groep die op dit moment een tekort heeft zien we opnieuw in de bso (73 procent), gevolgd door de dagopvang (52 procent) en de peuteropvang (32 procent). In de bso nam het aandeel organisaties met een tekort aan pedagogisch medewerkers in vergelijking met de meting uit maart 2023 licht af (van 76 naar 73 procent). Ook in de dagopvang en peuteropvang zien we (lichte) afnamen in vergelijking met de meting uit maart 2023. In de peuteropvang zien we een afname, van 33 naar 32 procent. In de dagopvang zien we een afname van 54 naar 52 procent. Slechts enkele organisaties hebben een personeelsoverschot.

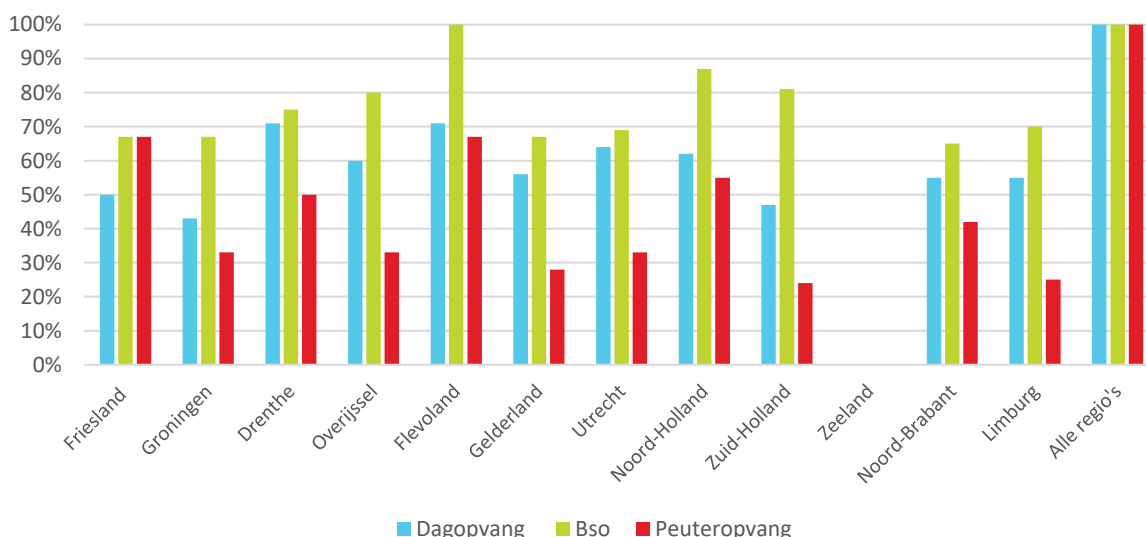
Figuur 1. Tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers nu (juni 2023, N= 139; maart 2023, N=168; oktober 2022, N=181)



Tekorten naar provincie

Aan organisaties vroegen we in welke provincie(s) zij actief zijn. Aan deze peiling deden organisaties uit elf provincies mee. Alleen Zeeland was niet vertegenwoordigd. Vandaar dat bij deze provincie geen uitkomsten staan. De gegevens over provincies en opvangsoort combineren we in figuur 2 met de uitkomsten over tekorten. In alle regio's blijken personeelstekorten te zijn. Er zijn wel verschillen tussen regio's in de mate waarin organisaties tekorten rapporteren. De steekproefomvang verschilt sterk per regio en opvangsoort. Vooral voor de regio's Friesland, Groningen, Drenthe, Overijssel en Flevoland zijn er weinig gegevens, omdat hier hooguit tien organisaties deelnamen aan dit onderzoek. De resultaten in dit overzicht zijn daarom niet meer dan een indicatie, maar laten wel duidelijk zien dat overal in Nederland tekorten zijn.

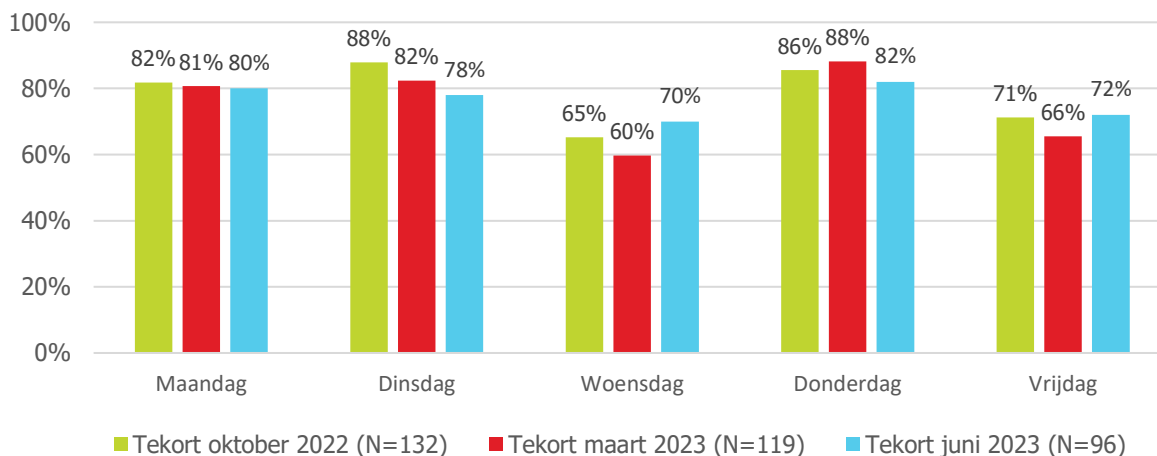
Figuur 2. Tekorten naar provincie en opvangsoort (juni 2023, N=139)



Tekorten naar dag in de week

Figuur 3 geeft weer dat organisaties vooral een personeelstekort hebben op de donderdag (82 procent), maandag (80 procent) en op de dinsdag (78 procent). Op de vrijdag (72 procent) en woensdag (70 procent) heeft een iets kleiner aandeel hiermee te maken. Juist op de woensdagen en vrijdagen, waar eerder minder tekorten waren, nam het tekort nu wel toe. Op maandagen, dinsdagen en donderdagen nam het tekort, in vergelijking met de eerdere meting, (licht) af.

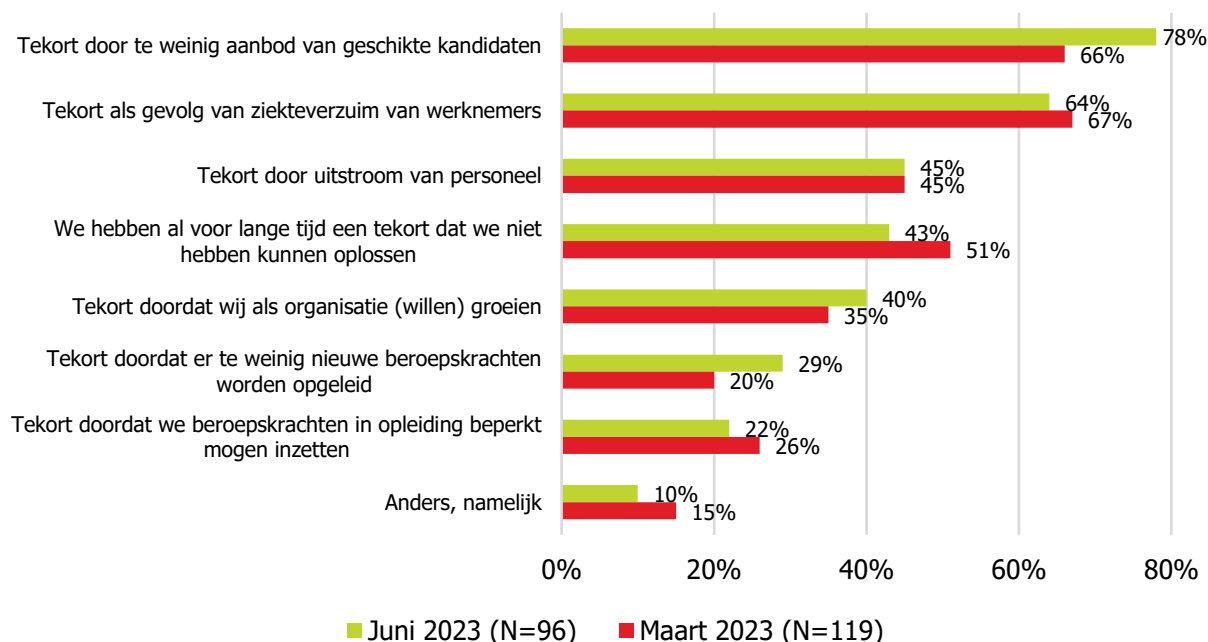
Figuur 3. Op welke dagen heeft men een tekort? (juni 2023, N=96; maart 2023, N=119; oktober 2022, N=132)



Oorzaken van tekorten en overschotten

We vroegen de organisaties die een personeelstekort in minimaal een van de drie soorten opvang hebben naar de oorzaken hiervan.

Figuur 4. Oorzaken van tekort (juni 2023, N=96)



Figuur 4 laat zien dat de meest genoemde oorzaak voor het personeelstekort is: te weinig aanbod van geschikte kandidaten (78 procent, tegen 66 procent in maart 2023). De tweede oorzaak van het tekort is ziekteverzuim van werknemers (64 procent tegen 67 procent in maart 2023).

Nog eens 45 procent van de organisaties heeft een tekort door uitstroom van personeel (in maart 2023 was dit ook 45 procent). 43 procent heeft daarnaast al voor lange tijd een tekort dat men niet

kon oplossen (in maart 2023 was dit 51 procent). 40 procent van de organisaties ervaart een tekort, omdat men wil groeien (35 procent in maart 2023).

Als andere verklaring voor het tekort gaven de organisaties ook aan dat potentiële medewerkers graag een (groter) contract willen dan ze aangeboden wordt. Ook zijn invallers moeilijker te krijgen, omdat pedagogisch medewerkers liever een contract willen.

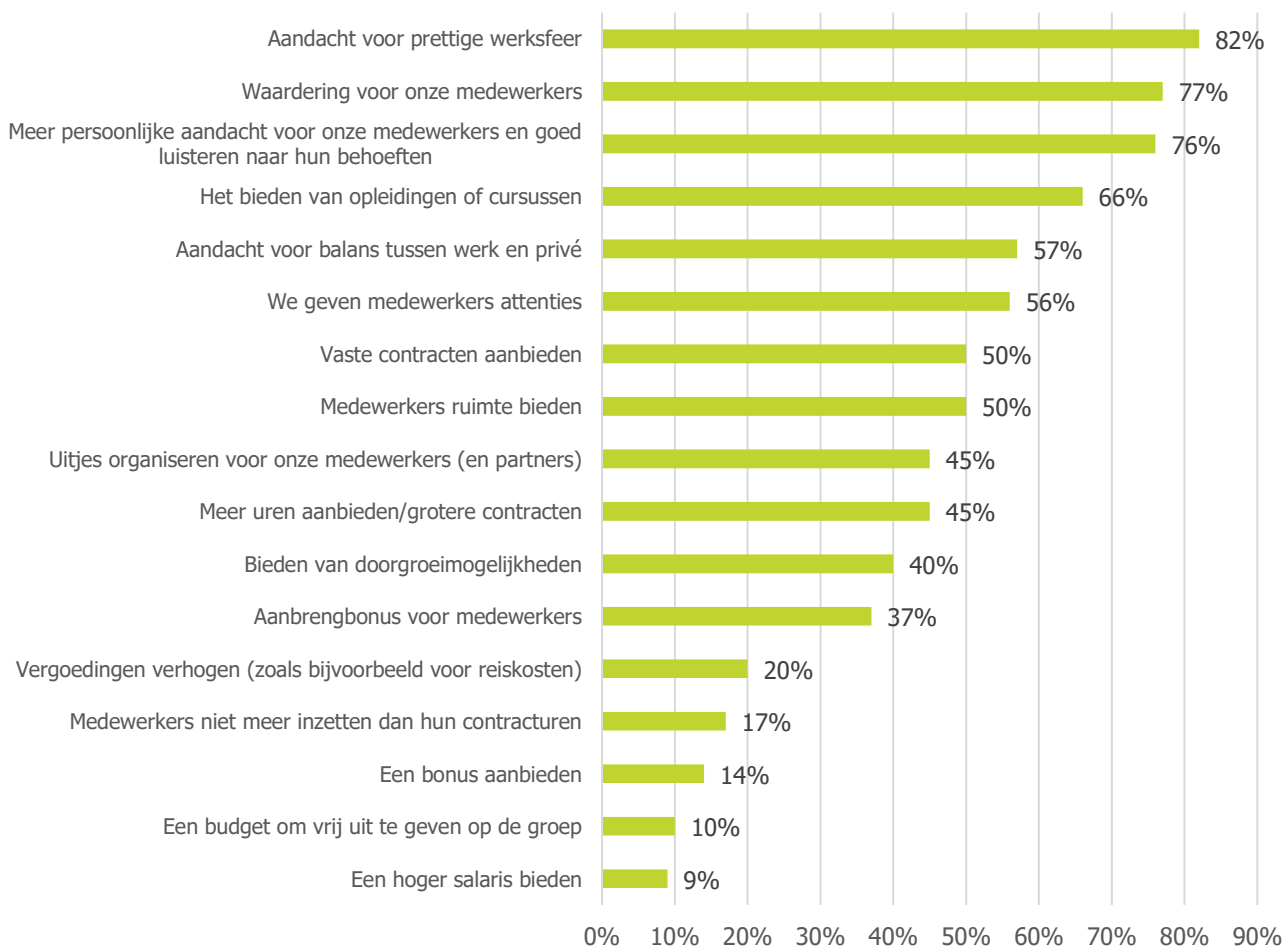
Slechts enkele organisaties gaven aan dat ze een personeelsoverschot hebben. Dit zijn er te weinig om iets over de oorzaken van dit overschot te kunnen zeggen.

2.2 Behoud medewerkers en maatregelen tekort

Behoud

In deze peiling vroegen we opnieuw naar initiatieven gericht op het behouden van medewerkers.

Figuur 5. Wat voor initiatieven neemt jouw organisatie om medewerkers die er al werken te behouden? (juni 2023, N=139)

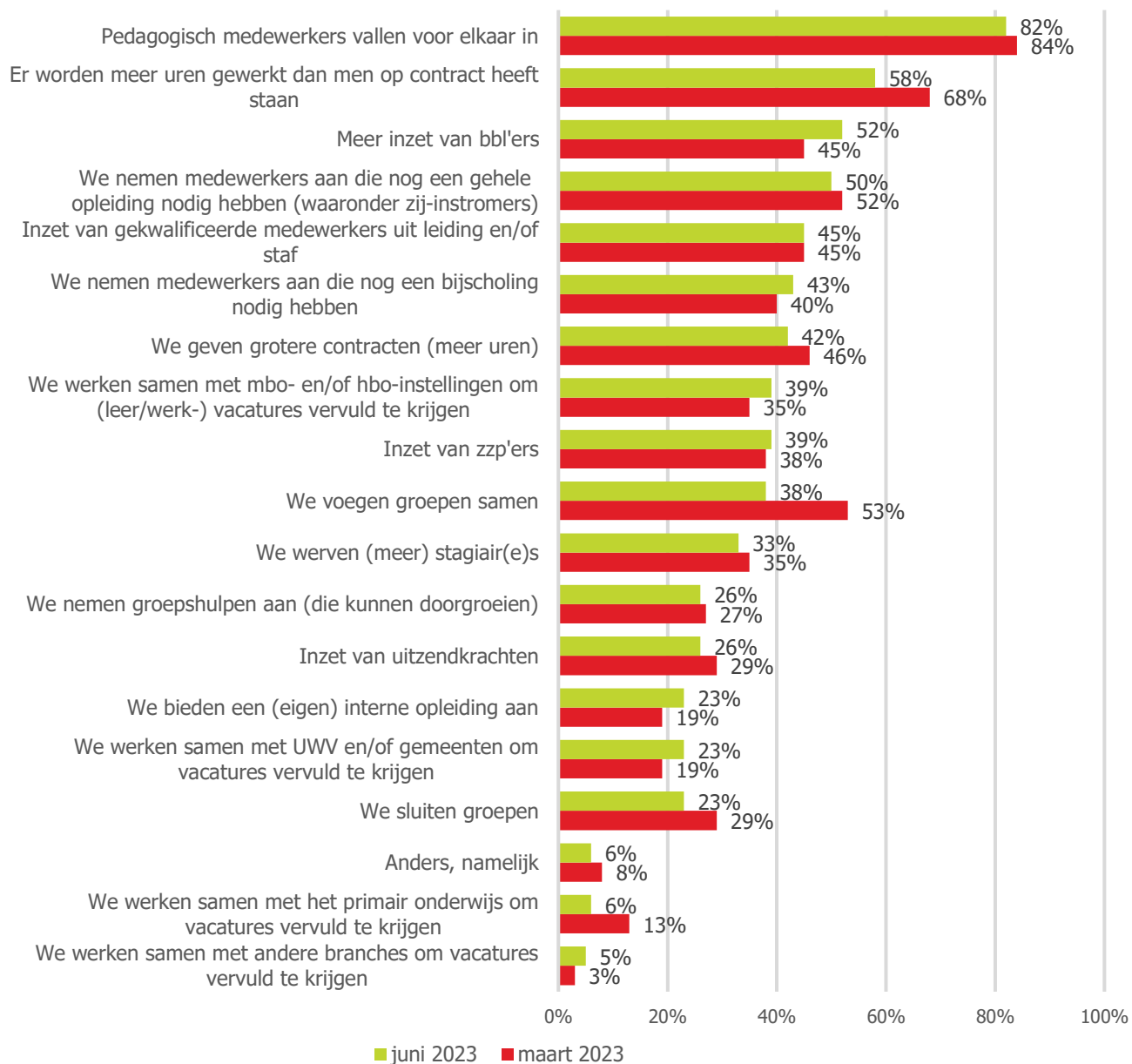


In figuur 5 zien we dat een ruime meerderheid van organisaties zich inzet voor een prettige werksfeer (82 procent), waardering (77 procent) en meer persoonlijke aandacht voor medewerkers (76 procent). 66 procent geeft aan medewerkers een opleiding of cursus aan te bieden. Ruim de helft heeft aandacht voor balans tussen werk en privé (57 procent, terwijl dit in maart 2023 nog 46 procent was) en geeft medewerkers attenties (56 procent).

Maatregelen tegen tekort aan medewerkers

In een vervolgvraag vroegen we respondenten hoe zij omgaan met het personeelstekort. In figuur 6 zien we de uitkomsten bij deze vraag.

Figuur 6. Maatregelen tegen tekort dat organisaties nu ervaren (juni 2023, N=96; maart 2023, N=119)



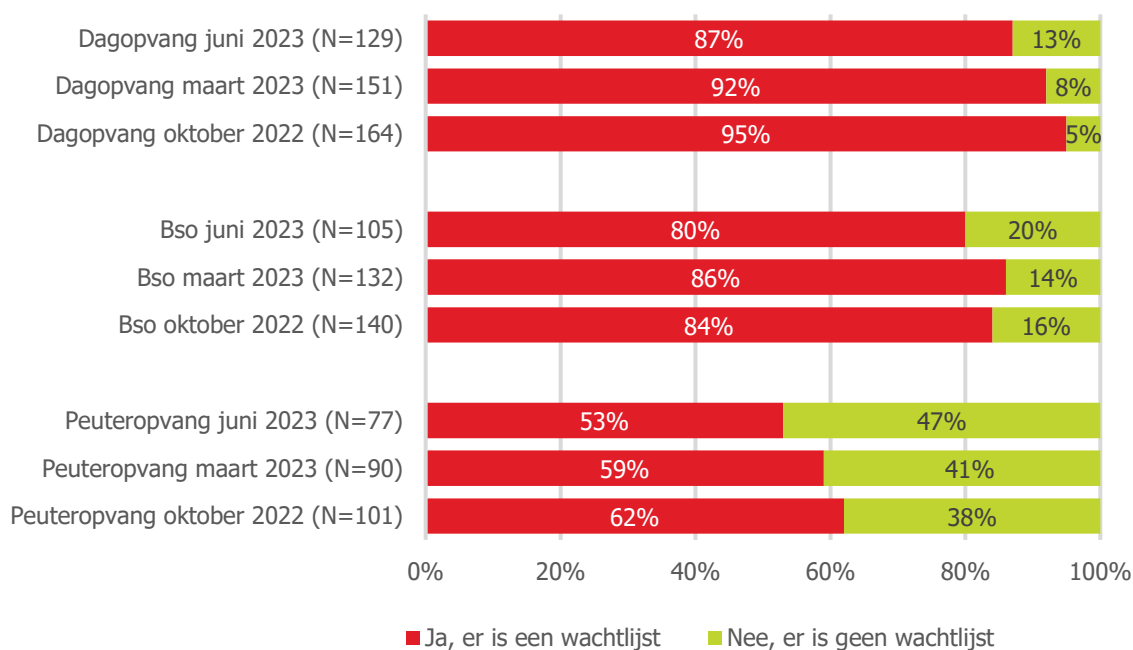
Meest genoemd nu, door 82 procent, is dat pedagogisch medewerkers voor elkaar invallen of bijspringen (84 procent in maart 2023), gevolgd door meer uren werken dan men op contract heeft (58 procent, 68 procent in maart 2023). Verder zet 52 procent meer bbl'ers in. In maart 2023 was dat 45 procent.

Daarnaast neemt 50 procent medewerkers aan die nog een gehele opleiding moeten volgen (52 procent in maart 2023) of een bijscholing (43 procent, in maart 2023 was dat 40 procent). Ook kiest 45 procent ervoor om gekwalificeerde medewerkers uit leiding en staf in te zetten op de groep (ook 45 procent in maart 2023). 42 procent geeft grotere contracten (46 procent in maart 2023). Het samenvoegen van groepen gebeurt nu minder vaak (38 procent) dan in maart 2023 (53 procent).

2.3 Wachtlijsten in kinderopvang

In deze elfde meting vroegen we voor de achtste keer of organisaties een wachtlijst voor kindplaatsen in de verschillende opvangvormen hebben. Deze vraag stelden we per opvangvorm. In figuur 7 staan de resultaten van deze vraag voor deze meting en voor de metingen in maart 2023 en oktober 2022. De dagopvang heeft opnieuw het vaakst te maken met een wachtlijst: in 87 procent van de gevallen (iets lager dan in maart 2023, toen 92 procent). In de bso heeft 80 procent van de organisaties een wachtlijst (tegen 86 procent in maart 2023). In de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst iets af naar 53 procent (tegen 59 procent in maart 2023).

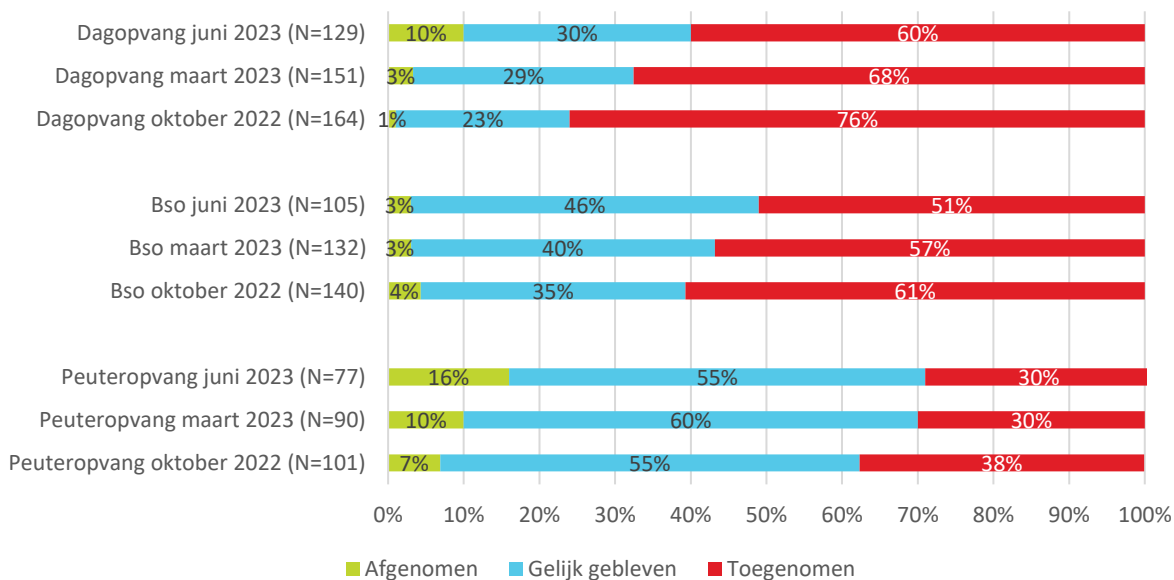
Figuur 7. Aanwezigheid wachtlijsten naar opvangsoort (juni 2023 N=139; maart 2023, N=168; oktober 2022, N=135)



Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar

Verder vroegen we de organisaties in deze peiling opnieuw of de wachtlijsten voor de verschillende opvangvormen toenamen, gelijk bleven of afnamen. Figuur 8 geeft de uitkomsten bij deze vraag weer.

Figuur 8. Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar naar opvangsoort (juni 2023, N=139; maart 2023, N=168; oktober 2022, N=181)



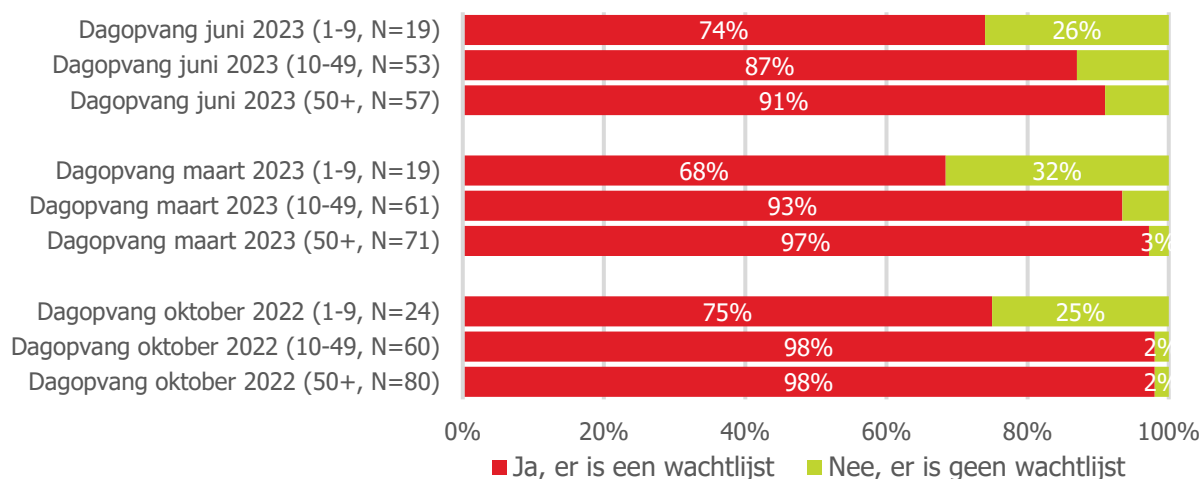
Figuur 8 laat zien dat bij 60 procent van de dagopvangorganisaties de wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar toenamen (tegen 68 procent in maart 2023). In de bso speelt dat bij 51 procent van de organisaties (tegen 57 procent in maart 2023). In de peuteropvang namen de wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar toe bij 30 procent van de organisaties, net zoveel als in maart 2023.

Daarentegen nam in de dagopvang bij 10 procent van de organisaties de wachtlijst af (tegen 3 procent in maart 2023). In de bso nam de wachtlijst ook bij 3 procent af (net zoals in maart 2023). In de peuteropvang ging het om 16 procent van de organisaties (tegen 10 procent in maart 2023).

Ontwikkeling wachtlijsten naar omvang en opvangsoort

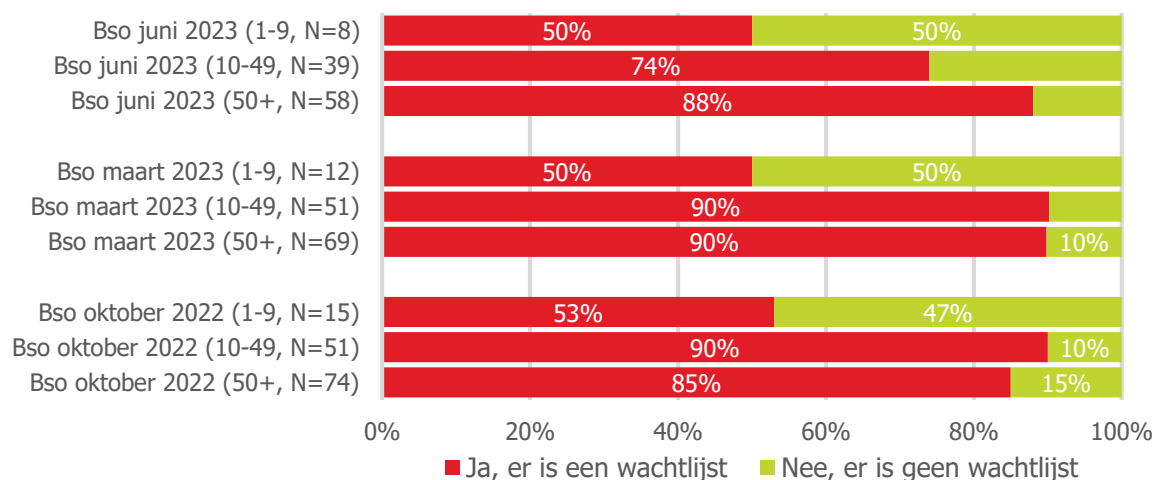
We keken ook naar de aanwezigheid van wachtlijsten naar omvang organisatie en opvangsoort voor de drie laatste meetmomenten. De uitkomsten hiervan staan in figuur 9 tot en met figuur 11.

Figuur 9. Aanwezigheid wachtlijsten dagopvang naar omvang organisatie (juni 2023, N=129; maart 2023, N=151, oktober 2022, N=164)



Figuur 9 geeft weer dat er in de dagopvang nu het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (91 procent tegen 97 procent in maart 2023). Bij middelgrote organisaties is er nu iets minder vaak een wachtlijst (87 procent tegen 93 procent in maart 2023). Bij kleine organisaties nam het percentage wachtlijsten nu iets toe (74 procent tegen 68 procent in maart 2023). Voor de middelgrote en grote organisaties in de dagopvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst juist (iets) af ten opzichte van maart 2023.

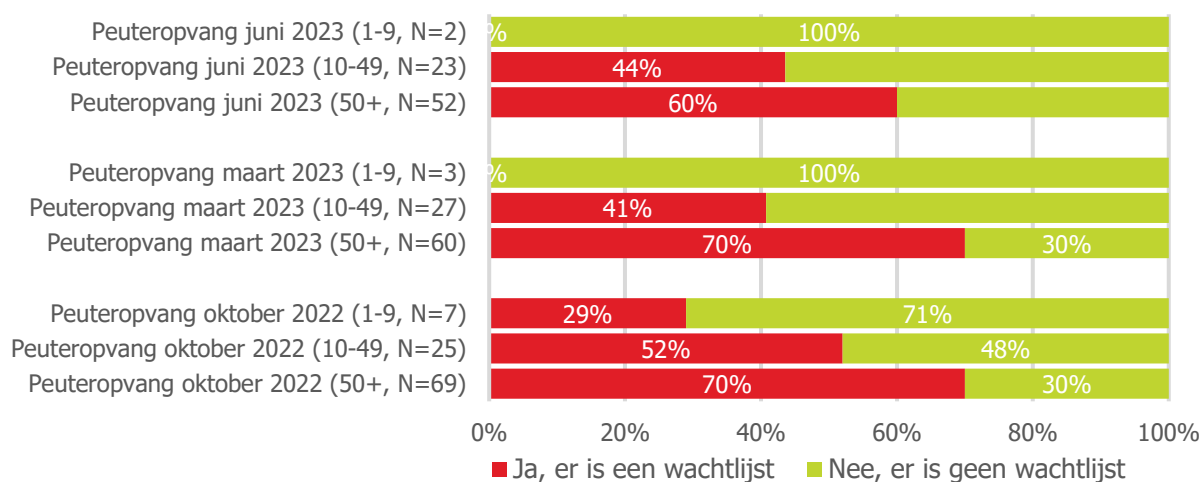
Figuur 10. Aanwezigheid wachtlijsten bso naar omvang organisatie (juni 2023, N=105; maart 2023, N=132; oktober 2022, N=140)



Figuur 10 laat zien dat in de bso het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (88 procent tegen 90 procent in maart 2023) en middelgrote organisaties (74 procent tegen 90 procent in maart 2023).

Dit is bij allebei een (lichte) afname ten opzichte van maart 2023. In de bso zijn er minder kleine organisaties en hier heeft, net zoals in maart 2023, weer de helft een wachtlijst.

Figuur 11. Aanwezigheid wachtlijsten peuteropvang naar omvang organisatie (juni 2023, N=77; maart 2023, N=90; oktober 2022, N=101)



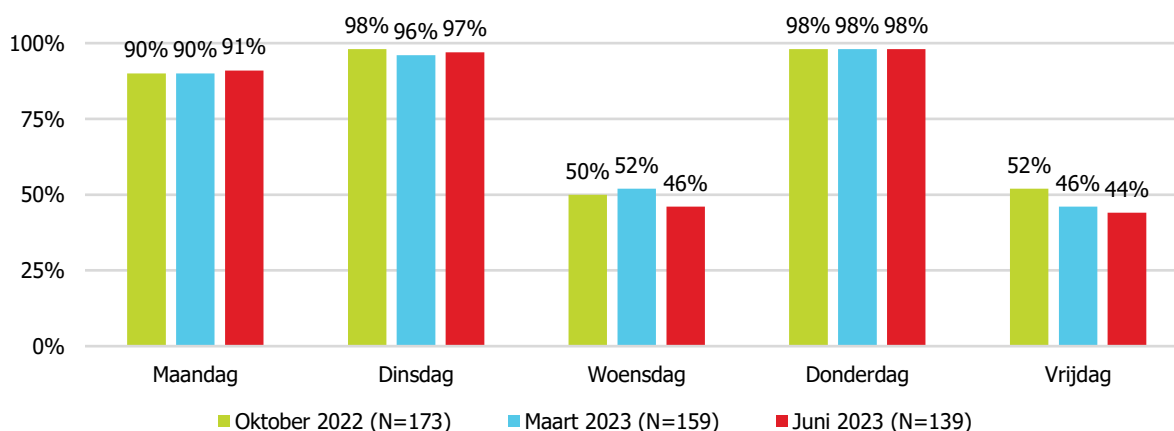
Figuur 11 laat zien dat in de peuteropvang het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (60 procent tegen 70 procent in maart 2023). In middelgrote organisaties gaat het om 44 procent, een kleine toename ten opzichte van de 41 procent in maart 2023.

In de peuteropvang zijn er in deze steekproef minder kleine organisaties en nu heeft geen van de respondenten in deze groep een wachtlijst.

Wachtlijsten naar dag in de week

We vroegen organisaties op welke dagen zij een wachtlijst hebben. Ze konden hierbij meerdere dagen aanvinken. In figuur 12 staan de uitkomsten bij deze vraag.

Figuur 12. Op welke dagen heeft men een wachtlijst (juni 2023, N=139; maart 2023, N=159; oktober 2022, N=173)



De meeste organisaties hebben een wachtlijst op de donderdag (98 procent), gevolgd door de dinsdag (97 procent) en de maandag (91 procent). Ook op de woensdag (46 procent) en vrijdag (44

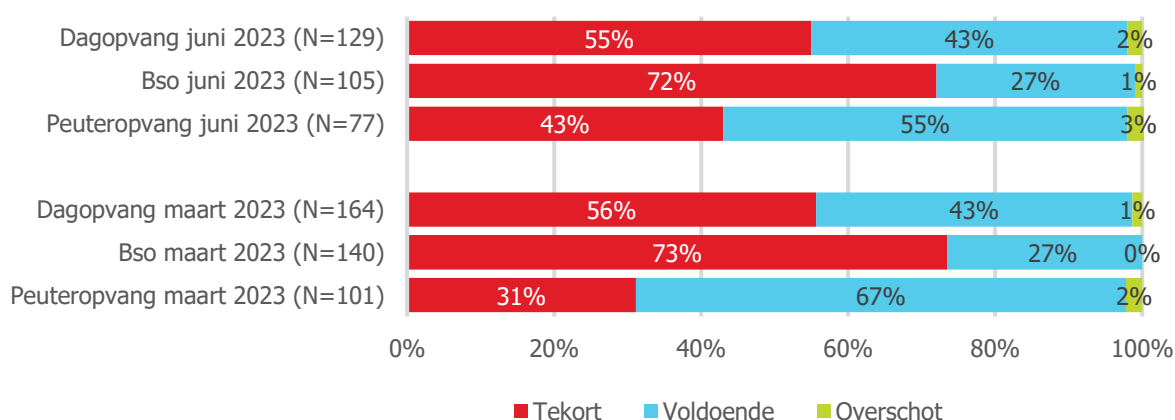
procent) komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties. Het beeld over de aanwezigheid van wachtlijsten in juni 2023 is ongeveer gelijk aan het beeld in maart 2023. Alleen op woensdag zijn er nu bij minder organisaties wachtlijsten dan in maart 2023.

2.4 Balans vraag en aanbod personeel komende zes maanden

Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang de komende zes maanden

Figuur 13 laat de verwachtingen voor de komende zes maanden zien. Wanneer we de uitkomsten van deze peiling vergelijken met de uitkomsten uit de vorige meting, dan zien we het volgende beeld.

Figuur 13. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers de komende 6 maanden (juni 2023, N=139; maart 2023, N=168)

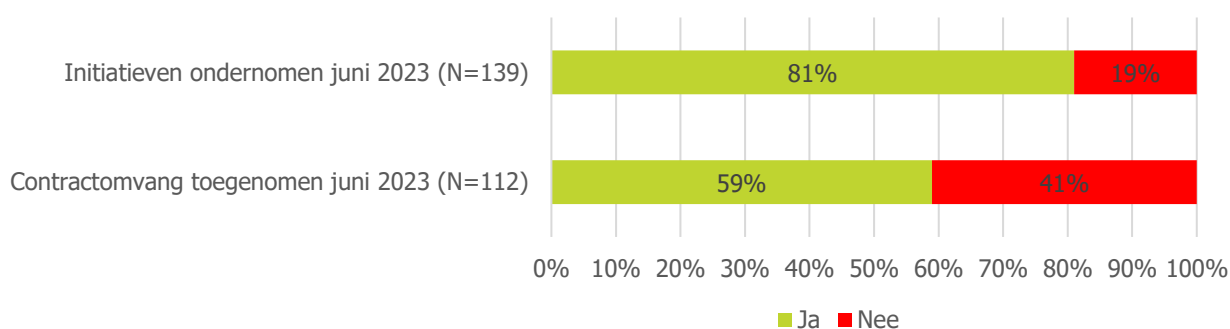


Het grootste aandeel organisaties dat de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers verwacht zien we in de bso met 72 procent. Dit aandeel nam licht af sinds de vorige meting (73 procent in maart 2023). Hierop volgt de dagopvang, waarbij dit geldt voor 55 procent. Hier nam het aandeel licht af (in maart 2023 was dit 56 procent). In de peuteropvang zien we met 43 procent het laagste aandeel respondenten dat de komende zes maanden een tekort verwacht aan pedagogisch medewerkers. Dit is wel een toename ten opzichte van de 31 procent in maart 2023. Er wordt nauwelijks ergens een overschot verwacht aan pedagogisch medewerkers.

2.5 Deeltijdfactor

In deze peiling komt opnieuw de ontwikkeling van de omvang van contracturen aan de orde. Allereerst vroegen we aan alle respondenten of ze tijdens het afgelopen jaar initiatieven ondernamen om medewerkers meer uren te laten werken. En als dit het geval was ook of de contractomvang toenam.

Figuur 14. Initiatieven om medewerkers meer uren te laten werken en toename contractomvang (juni 2023)



In figuur 14 zien we dat 81 procent van de organisaties aangeeft initiatieven te hebben genomen om medewerkers meer uren te laten werken.

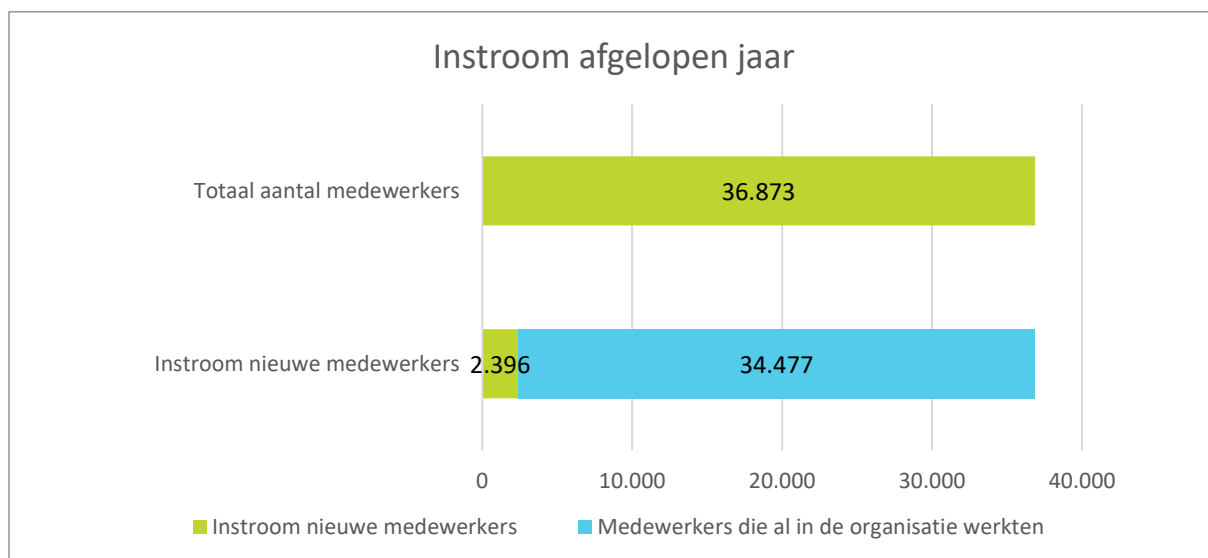
Van deze organisaties blijkt dat bij 59 procent de gemiddelde contractomvang binnen de organisatie ook daadwerkelijk toenam. We vroegen niet naar de mate waarin de gemiddelde contractomvang toenam.

2.6 Instroom nieuwe medewerkers

In deze peiling schonken we opnieuw aandacht aan de instroom van nieuwe medewerkers. Allereerst vroegen we hoeveel nieuwe medewerkers er in het afgelopen jaar binnen de organisatie zijn aangenomen. Op deze vraag kregen we een antwoord van 123 organisaties. Van hen nam 94 procent (115 organisaties) minstens één nieuwe medewerker aan in het afgelopen jaar. Omdat de organisaties variëren in grootte varieert ook het aantal nieuwe medewerkers dat ze aannamen. (tussen de 1 en 410 nieuwe medewerkers). In totaal ging het bij deze 115 organisaties om 2.396 nieuwe medewerkers.

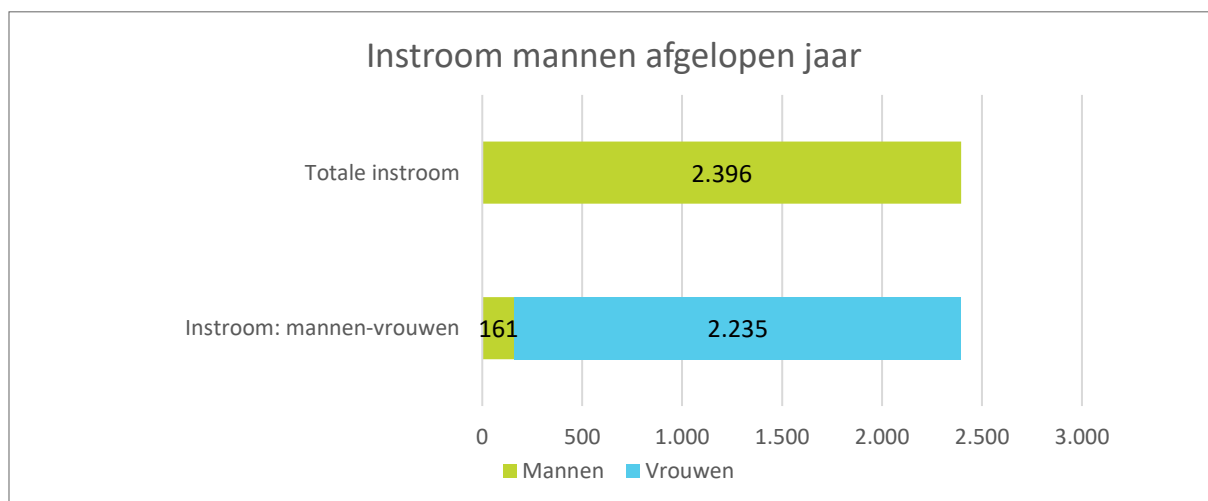
Voor verschillende groepen medewerkers keken we naar het aandeel dat zij vormen in het totaal van nieuwe medewerkers. Het gaat hier om de doelgroepen: mannen, zij-instromers, mbo-2 medewerkers en meer specifiek mbo-2 medewerkers die een opleiding op niveau 3 of 4 doen. Mensen kunnen tot verschillende groepen horen, bijvoorbeeld mannelijke zij-instromers. In de figuren 15-19 staat weergegeven hoe de verhouding is voor de verschillende doelgroepen.

Figuur 15. Instroom nieuwe medewerkers (juni 2023, N=115)



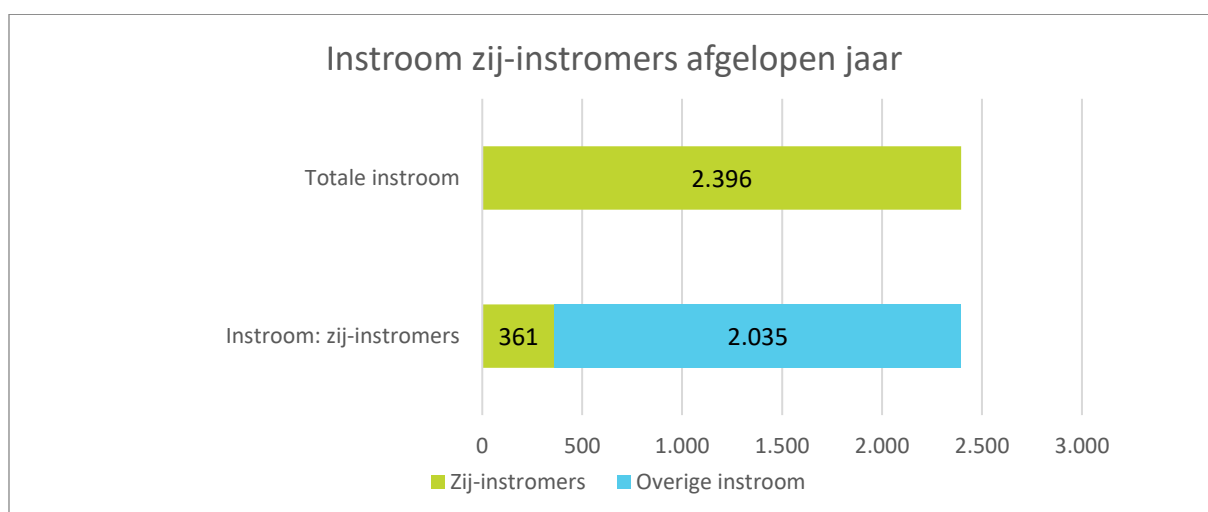
Zoals te zien in figuur 15 stroomden bij deze organisaties in totaal een groep van 2.396 nieuwe medewerkers in. Dit komt neer op een instroompercentage van 6 procent van het totaal aantal medewerkers dat werkt binnen de organisaties die deelnamen aan deze peiling.

Figuur 16. Instroom mannen (juni 2023, N=115)



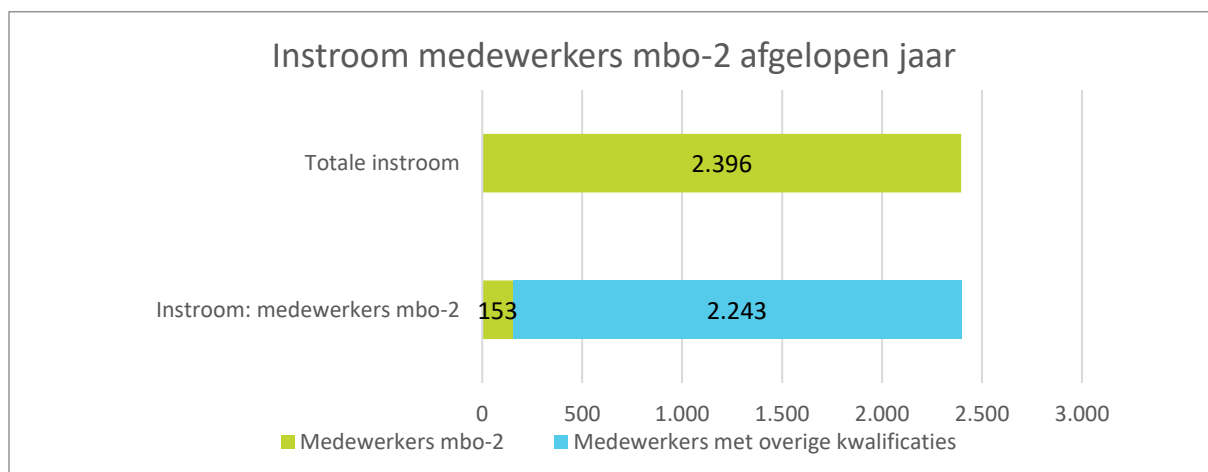
Figuur 16 laat zien dat in de groep van 2.396 nieuwe medewerkers er 161 mannen waren. Daarmee vormen zij 7 procent van de instroom aan nieuwe medewerkers.

Figuur 17. Instroom zij-instromers (juni 2023, N=115)



Zoals in figuur 17 weergegeven waren in de groep van 2.396 nieuwe medewerkers 361 zij-instromers. Dat is 15 procent van het totale aantal nieuwe medewerkers.

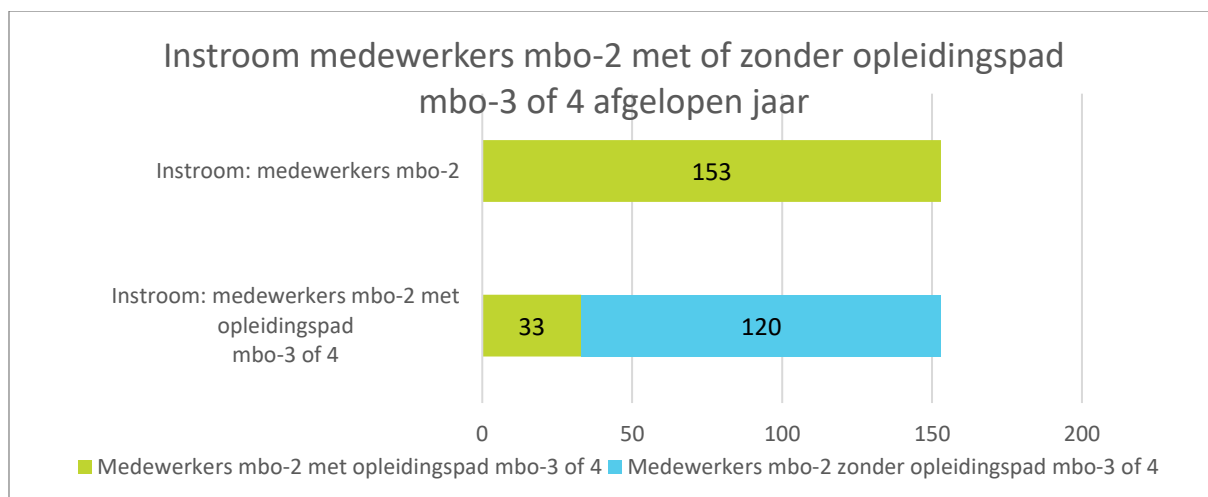
Figuur 18. Instroom mbo-2 (juni 2023, N=115)



Figuur 18 geeft informatie over het aantal nieuwe medewerkers met een mbo-2 kwalificatie. In de groep van 2.396 nieuwe medewerkers waren 153 medewerkers met een mbo-2 kwalificatie. Daarmee vormen zij 6 procent van de instroom aan nieuwe medewerkers.

De organisaties die nieuwe medewerkers aannamen met een mbo-2 kwalificatie vroegen we of deze medewerkers op dit moment een opleidingspad mbo-3 of 4 volgen.

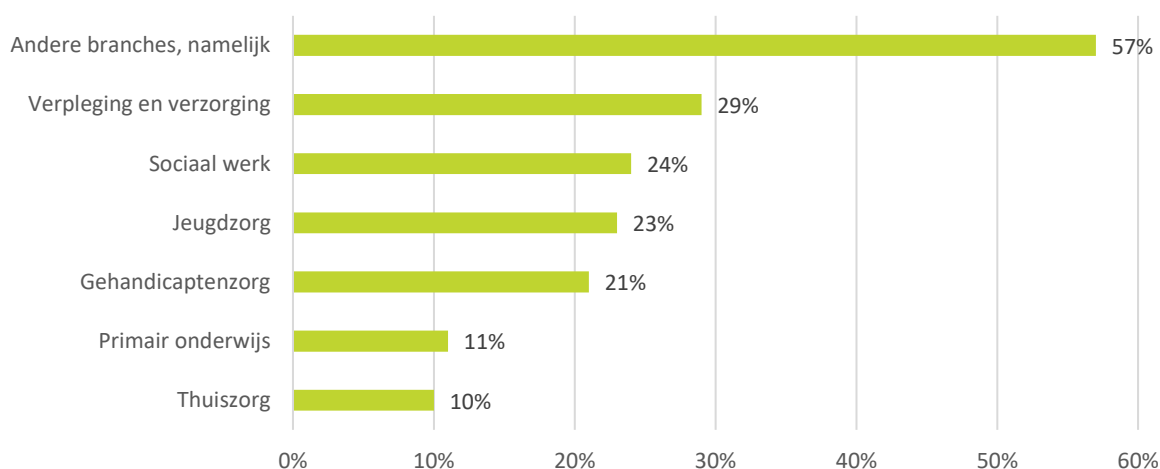
Figuur 19. Instroom mbo-2 met opleidingspad mbo-3 of mbo-4 (juni 2023, N=17)



Zoals te zien in figuur 19 zijn van de 153 medewerkers met een mbo-2 kwalificatie 33 medewerkers bezig met een opleidingspad mbo-3 of 4. Dit is 22 procent van het totale aantal medewerkers met een mbo-2 kwalificatie.

Vervolgens vroegen we welke achtergrond de verschillende zij-instromers hebben. Hierbij hebben we gegevens van 62 organisaties die minimaal één zij-instromer lieten instromen in het afgelopen jaar. Organisaties konden hierbij meerdere antwoorden aanvinken, omdat ze vaak meerdere zij-instromers hebben. De percentages tellen dus niet op tot 100 procent. De achtergronden van de zij-instromers staan in figuur 20.

Figuur 20. Welke achtergrond(en) heeft (hebben) deze zij-instromer(s)? (juni 2023, N=62)



29 procent van de organisaties geeft aan dat de zij-instromers een achtergrond hebben in de verpleging en verzorging. 24 procent geeft aan dat er zij-instroom is uit sociaal werk, 23 procent uit jeugdzorg en 21 procent uit de gehandicaptenzorg. Voor 10 procent van de organisaties geldt dat hun zij-instromers afkomstig zijn uit het primair onderwijs en thuiszorg.

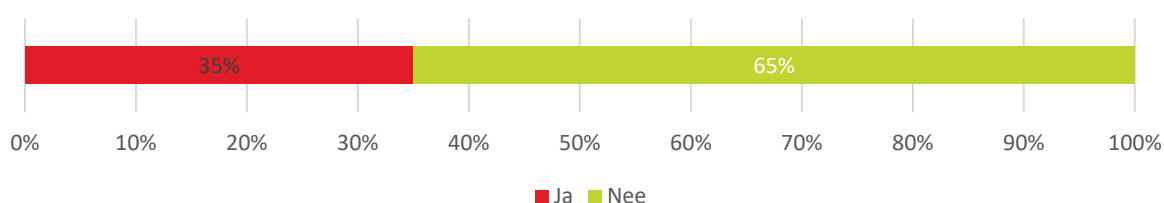
Daarnaast zien we dat 57 procent van de organisaties (ook) zij-instromers hebben uit andere branches. Het gaat hier bijvoorbeeld om:

- Detailhandel of retail
- Administratief werk
- Uiterlijke verzorging (kapper, schoonheidsspecialist)
- Horeca
- Recreatie/sport/evenementen
- Commerciële/zakelijke dienstverlening
- Postbezorging

2.7 Verwachtingen effect uitstel nieuw kabinetsbeleid van 'grotendeels gratis' kinderopvang op de arbeidsmarkt voor kinderopvang

In het regeerakkoord van VVD, D66, CDA en ChristenUnie was eerder afgesproken dat kinderopvang voor kinderen van werkende ouders vanaf 2025 voor 96 procent betaald wordt door de overheid. Recent is bekendgemaakt dat deze aanpassing met twee jaar is uitgesteld en daarmee pas ingaat in 2027. Daarom stelden we in deze vragenlijst een aantal nieuwe vragen om te achterhalen wat het effect is van dit uitstel. Het gaat hier om het effect op de arbeidsmarkt voor kinderopvang. Daarnaast vroegen we ook naar wijzigingen in het beleid van de eigen organisatie.

Figuur 21. Heeft uitstel 'grotendeels gratis' kinderopvang effect op de arbeidsmarkt voor kinderopvang? (juni 2023, N=139)



Zoals te zien in figuur 21 verwacht 35 procent van de respondenten dat het uitstel van de 'grotendeels gratis' kinderopvang effect zal hebben op de arbeidsmarkt voor kinderopvang.

De volgende voorbeelden van dit effect werden genoemd:

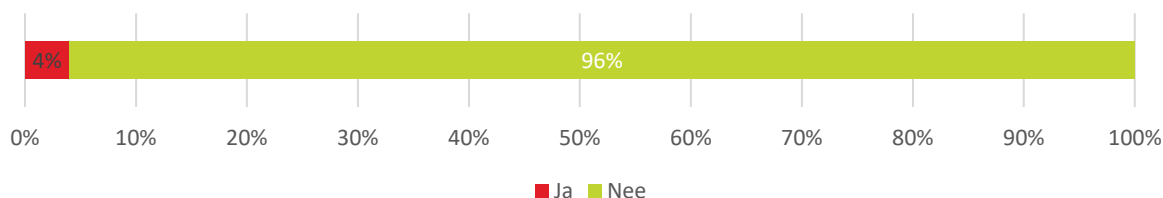
- Een iets minder harde stijging van de vraag naar kinderopvang dan wanneer kinderopvang voor kinderen van werkende ouders wel al grotendeels betaald wordt door de overheid. De tekorten zullen echter blijven bestaan.
- Er is nu wel iets meer tijd om personeel aan te trekken en te bedenken hoe je personeel kunt boeien en binden.
- De onduidelijkheid of en wanneer deze regeling zal ingaan leidt ook tot onzekerheid over de (kwaliteits)eisen die aan kinderopvang zal worden gesteld.
- Verder gaf één organisatie aan dat ze al hadden geanticipeerd op een groeiende vraag van ouders door een breed aanbod op vijf middagen. Maar daar is de vraag nog minder dan verwacht.

Daarnaast gaven veel respondenten bij deze vraag ook nog een reactie over het effect van deze regeling van de 'grotendeels gratis' kinderopvang op het moment dat deze wel zou ingaan. Men geeft aan hierbij het volgende te verwachten:

- Een (nog groter) tekort aan personeel door de grotere vraag.
- Een tekort aan nieuwe geschikte locaties.
- Risico dat mensen uit de branche uitstromen door de hogere werkdruk.
- Introductie prijsplafond als gevolg van vast tarief waar ouders vergoeding voor krijgen.

Naast het algemene effect op de arbeidsmarkt vroegen we ook naar eventuele wijzigingen in het beleid van de organisatie als gevolg van dit uitstel.

Figuur 22. Wijzigingen in het beleid van de organisatie als gevolg van dit uitstel (juni 2023, N=139)



Zoals in figuur 22 te zien is geeft 4 procent van de organisaties aan dat er een wijziging in het beleid van de organisatie is als gevolg van het uitstel van de 'grotendeels gratis' kinderopvang. In de enkele gevallen waar een wijziging in het beleid is, betekent dit vooral dat er nog geen uitbreiding is van het aantal medewerkers. Hierdoor worden de wachtlijsten weer langer. Ook zijn er nu nog geen mogelijkheden voor flexopvang.

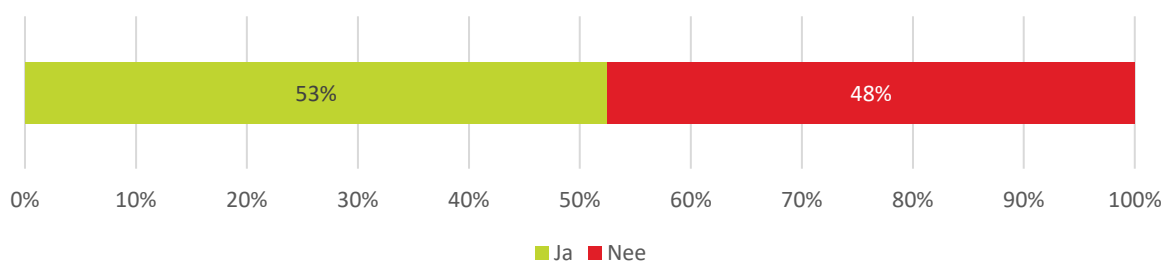
Ook bij deze vraag antwoordden mensen vaak met in hun achterhoofd dat deze regeling wel (later) van start zou gaan. In hun beleid zouden ze zich wel alvast voorbereiden voor de te verwachten toename van de vraag en de mogelijkheden onderzoeken voor het personeel.

2.8 Voor- en vroegschoolse educatie

In het kader van een breder onderzoek naar VVE (uitgevoerd door Berenschot in opdracht van het ministerie van OCW) namen we een paar vragen over VVE op.

We vroegen of de organisatie VVE aanbiedt. Dit is in figuur 23 weergegeven. Iets meer dan de helft van de organisaties biedt VVE aan.

Figuur 23. Biedt de organisatie voor- en vroegschoolse educatie (VVE) aan? (juni 2023, N=139)



Aan de organisaties die VVE aanbieden vroegen we vervolgens of ze een tekort aan pedagogisch medewerkers ervaren.

Figuur 24. Heeft de organisatie (ook) te maken met een tekort aan pedagogisch medewerkers bij de uitvoering van voor- en vroegschoolse educatie? (juni 2023, N=73)

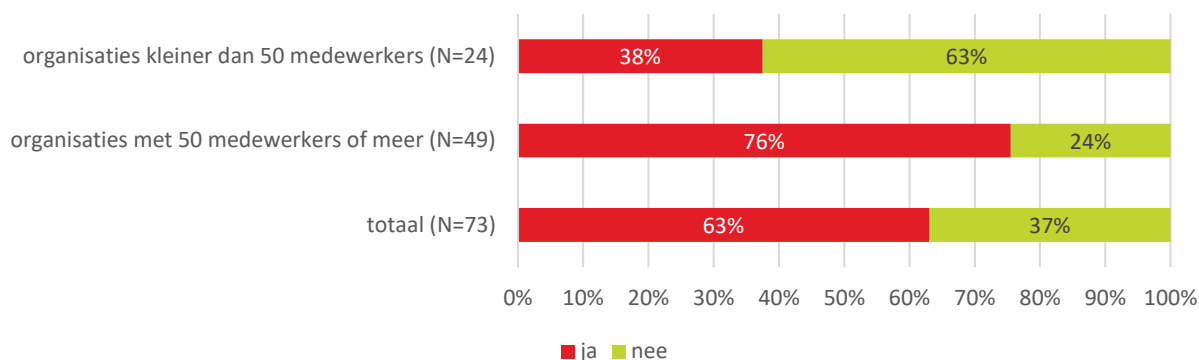


Twee derde van de organisaties ervaart ook een tekort aan pedagogisch medewerkers bij de uitvoering van voor- en vroegschoolse educatie. Dit tekort is in het algemeen even groot of kleiner dan bij de uitvoering van de andere vormen van kinderopvang. Bij 11 procent van de organisaties is dit tekort juist wel groter dan bij de andere vormen van kinderopvang.

Voor deze vraag is ook een onderscheid gemaakt in de omvang van de organisatie. Zoals in figuur 25 te zien is, hebben grote organisaties (76 procent) meer te maken met een tekort aan pedagogisch medewerkers bij de uitvoering van VVE dan kleine en middelgrote organisaties² (38 procent).

² De categorieën klein en middelgroot zijn hier samengevoegd.

Figuur 25. Heeft de organisatie (ook) te maken met een tekort aan pedagogisch medewerkers bij de uitvoering van voor- en vroegschoolse educatie? (naar omvang organisatie, juni 2023, N=73)



Daarnaast is er een onderscheid gemaakt voor de regio van de organisatie. Zoals in tabel 1 te zien is, hebben in alle regio's meer dan de helft van de organisaties een tekort aan pedagogisch medewerkers bij de uitvoering van VVE. Dit tekort is het grootst in regio Noord met 75 procent.

Tabel 1. Heeft de organisatie (ook) te maken met een tekort aan pedagogisch medewerkers bij de uitvoering van voor- en vroegschoolse educatie? (naar regio, juni 2023, N=73³)

	Aantal respondenten	Aantal met vve	Aandeel met tekort vve
Noord Drenthe, Groningen en Friesland	17	8	75%
Oost Flevoland, Overijssel en Gelderland	36	24	63%
West Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht en Zeeland	72	30	60%
Zuid Noord-Brabant en Limburg	30	19	53%

Oplossingen om personeelstekorten bij de uitvoering van voor- en vroegschoolse educatie aan te pakken

Organisaties gaven verschillende oplossingen om personeelstekorten bij de uitvoering van VVE aan te pakken. Een deel van de oplossingen richtte zich op aanpassing van de (kwaliteits)eisen, zoals VVE-scholing en taaleis 3F. Zo zou er binnen een organisatie minstens één pedagogisch medewerker met VVE-certificaat moeten zijn. Deze pedagogisch medewerker met certificaat kan de anderen aansturen die nog geen certificaat hebben, totdat zij zelf gecertificeerd zijn. Ook zouden mensen ingezet kunnen

³ Omdat een deel van de organisaties in meerdere regio's actief is en in die gevallen in alle regio's is meegenomen, telt het aantal respondenten met VVE hier op tot meer dan 73. Twee organisaties zijn actief in alle provincies, deze hadden beiden een tekort aan pedagogisch medewerkers bij de uitvoering van VVE. Deze twee zijn niet meegenomen in bovenstaand overzicht.

worden die nog in opleiding zijn (bbi). Deze mensen hebben dan nog wel geen diploma, maar zijn wel al tijdens hun opleiding bezig met VVE.

Ook zou er tijdens de mbo-opleiding al aandacht moeten zijn voor VVE en voor mbo-3 ook taalniveau 3F in plaats van 2F. Of de werkgever zou zelf regelmatig (interne) korte cursussen/opleidingen VVE kunnen aanbieden.

Andere mogelijke oplossingen zouden zijn dat er geen onderscheid meer is tussen VVE en reguliere groep of dat op sommige locaties VVE niet meer wordt aangeboden.

Meer algemeen wordt genoemd dat pedagogisch medewerkers behouden moeten blijven, bijvoorbeeld door goede begeleiding van nieuwe pedagogisch medewerkers. Of er zouden ook mensen aangenomen moeten worden die wel werkervaring als pedagogisch medewerker hebben, maar een ouder diploma hebben, zoals MDGO-AW. Tot slot werd genoemd dat onderwijsassistenten breder opgeleid moeten worden, zodat ze ook in de kinderopvang ingezet kunnen worden.



Over Kinderopvang werkt!

In de strijd tegen de personeelstekorten zoekt Kinderopvang werkt! steeds naar nieuwe manieren om mensen te vinden voor en te binden aan kinderopvang. Want nieuwe medewerkers in kinderopvang zijn hard nodig. We doen onderzoek en ontwikkelen instrumenten en tools die daarbij ondersteunen. Zoals het e-book Werkplezier werkt! met daarin de belangrijkste energiebronnen voor meer werkplezier, de medewerkersreis en trainingen en masterclasses. De Arbocatalogus en de Risicomonitor focussen op gezond en veilig werken in kinderopvang. Om te zorgen voor meer instroom zijn de kwalificatie-eisen verruimd en met de Diplomacheck ontdek je snel of je diploma kwalificeert. Ook steeds meer kinderopvangmedewerkers behaalden een EVC-certificaat. Onlangs werd het honderdste exemplaar uitgereikt.

We zijn gestart met een actieonderzoek naar combinatiebanen en onderzochten met een proeftuin wat de mogelijkheden zijn voor het verhogen van de deeltijdfactor in kinderopvang. Daarnaast doen wij regelmatig onderzoek, zoals deze arbeidsmarktpeiling die wij drie keer per jaar uitvoeren. Maar ook naar de verzuimcijfers, de vacaturegraad en het aantal vacatures. Daarnaast zetten wij in op het interesseren van mensen voor werken of leren in kinderopvang. Met de campagne '[Kinderopvang dankzij jou](#)' maken wij het waardevolle werk in kinderopvang zichtbaar met persoonlijke ervaringsverhalen van pedagogisch medewerkers. We richten ons op studiekeizers, herintreders, zijinstromers en studenten met een bijbaan. Ook werken wij met deze campagne aan de beroepstrots en waardering van huidige medewerkers en daarmee aan behoud.

Kinderopvang werkt! is de samenwerking van werkgeversorganisaties Brancheorganisatie Kinderopvang en Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang met werknemersorganisaties FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn. In het Platform Arbeidsmarkt Kinderopvang en het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang zetten zij zich samen in voor een aantrekkelijke sector en een gezonde arbeidsmarkt met goede arbeidsvoorwaarden.

Bezoek voor meer informatie de [website van Kinderopvang werkt!](#)