



Quickscan kinderopvang

**Arbeidsmarktontwikkelingen november 2023
en vooruitblik tot en met mei 2024**

November 2023
Utrecht
Anna Geertsma
Versie 1

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Actueel personeelstekort	3
Inzet behoud en aanpak personeelstekort	3
Wachlijsten	3
Verwachting tekort komende zes maanden	4
Verhogen deeltijdfactor	4
Nieuwe medewerkers en zij-instroom	4
Combinatiebanen	4
1. Inleiding	6
1.1 Respons	6
2. Resultaten	7
2.1 Balans vraag en aanbod personeel	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	14
Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar	15
Ontwikkeling wachtlijsten naar omvang en opvangsoort.....	15
Wachtlijsten naar dag in de week	17
2.4 Balans vraag en aanbod personeel komende zes maanden.....	18
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang in de komende zes maanden	18
2.5 Deeltijdfactor	19
2.6 Instroom nieuwe medewerkers	20
2.7 Combinatiebanen	23
2.8 Gastouders	25
Over Kinderopvang werkt!	26

Samenvatting

Wat betreft het personeelstekort laat deze peiling een vergelijkbaar beeld zien als de vorige peiling van juni 2023. Ook nu had driekwart van de organisaties met bso een personeelstekort. Bij de helft van de organisaties voor de dagopvang was er net zoals eerder een personeelstekort. In de peuteropvang nam het personeelstekort iets toe ten opzichte van de vorige peiling. Nu 38 procent, tegen 32 procent in juni 2023.

De komende zes maanden wordt een afname van het tekort verwacht bij de dagopvang en de bso. Bij de peuteropvang wordt een kleine toename van het tekort verwacht.

Aan deze twaalfde peiling van november 2023 deden in totaal 134 organisaties mee door de enquête helemaal in te vullen. De organisaties komen uit elf provincies van Nederland en bieden één soort opvang aan of een combinatie van meerdere opvangvormen. 121 organisaties bieden dagopvang aan, 106 organisaties (ook) bso, 69 organisaties (ook) peuteropvang en 11 organisaties (ook) gastouderopvang. 23 organisaties hebben minder dan 10 medewerkers, 52 hebben tussen de 10 en 49 medewerkers en 57 organisaties hebben 50 of meer medewerkers.

Actueel personeelstekort

- Vergeleken met de vorige meting in juni 2023 bleef in de bso het aandeel organisaties met een tekort aan pedagogisch medewerkers gelijk (73 procent). In de peuteropvang zien we een toename van het personeelstekort van 32 naar 38 procent en in de dagopvang een lichte afname van 52 naar 50 procent.
- In alle regio's komen personeelstekorten voor. Er zijn wel verschillen tussen de regio's.
- Organisaties hebben vooral een personeelstekort op de donderdag (92 procent), dinsdag (91 procent) en maandag (85 procent). Op de woensdag (70 procent) en vrijdag (69 procent) heeft een iets kleiner aandeel hiermee te maken.
- Veelgenoemde oorzaken voor het personeelstekort zijn: te weinig aanbod van geschikte kandidaten (81 procent, tegen 78 procent in juni 2023), ziekteverzuim van medewerkers (64 procent, net zoals in juni 2023) en uitstroom van personeel (43 procent tegen 45 procent in juni 2023).

Inzet behoud en aanpak personeelstekort

- Om medewerkers te behouden zet een meerderheid van de organisaties zich in voor een prettige werksfeer (80 procent), meer persoonlijke aandacht voor medewerkers (79 procent) en waardering (73 procent). 66 procent biedt medewerkers een opleiding of cursus aan. 58 procent heeft aandacht voor de balans tussen werk en privé, 54 procent biedt een vast contract aan en 53 procent geeft medewerkers attenties.
- Organisaties proberen het tekort op te lossen door pedagogisch medewerkers voor elkaar te laten invallen of bijspringen (82 procent, nu en in juni 2023), medewerkers meer uren te laten werken dan ze op hun contract hebben (69 procent tegen 58 procent in juni 2023) en door meer bbl'ers in te zetten (52 procent, nu en in juni 2023).

Wachlijsten

- Organisaties met dagopvang hebben in 86 procent van de gevallen te maken met een wachtlijst (iets lager dan in juni 2023, toen 87 procent). In de bso heeft 86 procent van de organisaties een

wachtlijst (tegen 80 procent in juni 2023). In de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst toe naar 61 procent (tegen 53 procent in juni 2023).

- In de dagopvang namen de wachtlijsten bij 50 procent van de organisaties toe (tegen 60 procent in juni 2023), gevolgd door 48 procent in de bso (tegen 51 procent in juni 2023) en 28 procent in de peuteropvang (30 procent in juni 2023).
- In de dagopvang zien we het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (93 procent tegen 91 procent in juni 2023), gevolgd door middelgrote organisaties (88 procent tegen 87 procent in juni 2023) en kleine organisaties (61 procent tegen 74 procent in juni 2023).
- In de bso zien we het vaakst een wachtlijst bij middelgrote organisaties (97 procent tegen 74 procent in juni 2023). In grote organisaties is dat nu 88 procent, net zo veel als in juni 2023). In kleine organisaties is het aandeel met een wachtlijst met 46 procent wel iets kleiner (50 procent in juni 2023).
- In de peuteropvang zien we het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (70 procent, meer dan de 60 procent in juni 2023), gevolgd door middelgrote organisaties (50 procent tegen 44 procent in juni 2023). In kleine organisaties zijn er ook nu geen wachtlijsten. 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 dinsdag (99 procent), donderdag (95 procent), gevolgd door de maandag (88 procent). Ook op de woensdag (55 procent) en vrijdag (46 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties.

Verwachting tekort komende zes maanden

- In de bso zien we met 66 procent (tegen 72 procent in juni 2023) het grootste aandeel organisaties dat de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers verwacht. Hierna volgt de dagopvang met 50 procent (tegen 55 procent in juni 2023) en de peuteropvang met 45 procent (tegen 43 procent in juni 2023).

Verhogen deeltijdfactor

- 85 procent van de organisaties heeft inspanningen verricht om medewerkers meer uren te laten werken. Bij 63 procent van deze groep nam de gemiddelde contractomvang binnen de organisatie ook toe.

Nieuwe medewerkers en zij-instroom

- Het afgelopen jaar nam driekwart van de organisaties uit de peiling minstens één nieuwe medewerker aan. In totaal stroomden binnen deze 100 organisaties 2.793 nieuwe medewerkers in. Dit komt neer op een instroompercentage van 6 procent.
- We vroegen ook naar de achtergrond van de groep zij-instromers. Bij 39 procent van de organisaties hebben zij-instromers een achtergrond in de verpleging en verzorging, ook bij 39 procent van de organisaties komen zij-instromers uit detailhandel. Bij 27 procent komen zij-instromers uit de gehandicaptenzorg en ook bij 27 procent uit sport. Daarnaast zijn zij-instromers nog vooral afkomstig uit sociaal werk, horeca, dienstverlening, jeugdzorg en thuiszorg.

Combinatiebanen

- In 60 procent van de organisaties wordt wel eens de mogelijkheid van een combinatiebaan besproken en in 59 procent van de organisaties zijn er ook al medewerkers die een combinatiebaan hebben.



- In de meeste gevallen gaat het om een andere functie in de eigen organisatie (74 procent), terwijl 57 procent aangeeft dat de medewerkers een andere functie hebben in een andere branche.
- Belangrijkste redenen voor een combinatiebaan zijn behoefte aan verbreding of afwisseling in het werk (63 procent) of vanwege financiële redenen, om meer uren en inkomsten te hebben (59 procent).

1. Inleiding

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

1.1 Respons

Van 27 oktober 2023 tot en met 17 november 2023 verzamelden we gegevens via een digitale vragenlijst. De vragen legden we voor aan een panel. In dit panel zaten 547 mensen, van wie 134 deelnamen door de enquête helemaal in te vullen (respons van 24 procent). Deze steekproef voldoet aan de eisen voor representatief beleidsonderzoek. Aan deze twaalfde meting deden iets minder organisaties mee dan aan de vorige meting in juni 2023 (toen 139 organisaties).

Van alle organisaties verkregen we informatie over het aantal medewerkers. Deze organisaties vertegenwoordigen in totaal een werkgelegenheid van ruim 43.000 medewerkers. Het gemiddelde aantal medewerkers per organisatie is 327 en daarmee hoger dan het gemiddelde in de vorige meting van juni 2023 (265 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 (N=132)		
	Aantal medewerkers	Aantal respondenten
Kleine organisaties	1 tot en met 9 medewerkers	23 respondenten (17 procent)
Middelgrote organisaties	10 tot en met 49 medewerkers	52 respondenten (39 procent)
Grote organisaties	50 medewerkers en meer ¹	57 respondenten (43 procent)

De verhouding tussen de verschillende grootteklassen is vergelijkbaar met de vorige meting. Echter wijkt de verhouding uit deze steekproef wel af van de landelijke cijfers. Er zijn veel meer kleine organisaties en veel minder grote organisaties.

Om meer zicht te krijgen op de instroom in de sector vroegen we ook specifiek naar de instroom van doelgroepen die mogelijk interesse hebben om te werken in kinderopvang. Het gaat hier om het aantal mannen en mbo-2 opgeleiden in de organisaties.

In 63 procent van de organisaties werken ook mannen. Het aandeel mannen is meestal hooguit 20 procent van het totale aantal medewerkers.

In 37 procent van de organisaties werkt minstens één iemand met een mbo-2 opleidingsachtergrond. Het gaat meestal om hooguit 10 procent van het totale aantal medewerkers.

¹ In deze categorie heeft 32 procent van de organisaties meer dan 100 medewerkers en 8 procent zelfs meer dan 1000 medewerkers, waarbij de grootste organisatie zo'n 8.000 medewerkers in dienst heeft.

2. Resultaten

2.1 Balans vraag en aanbod personeel

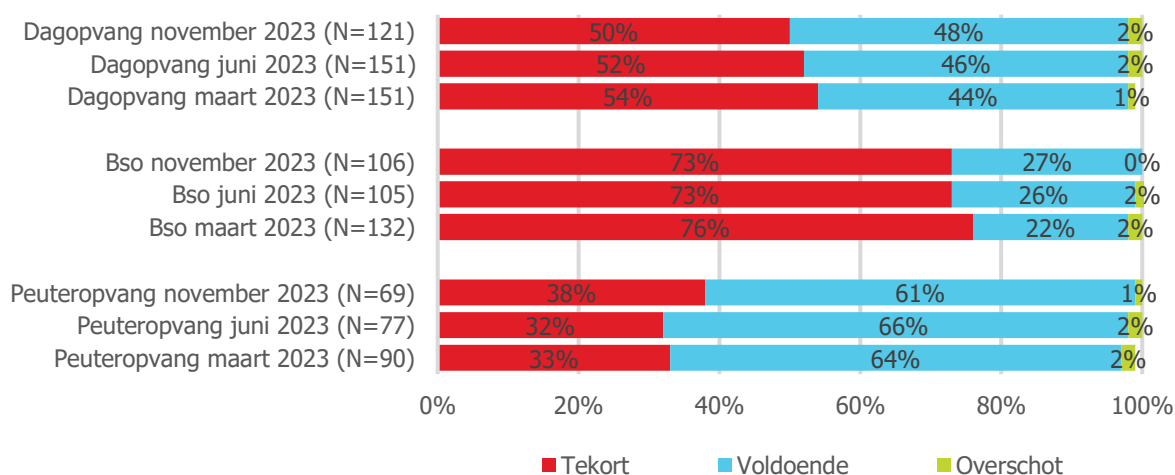
We vroegen werkgevers opnieuw in detail naar hun ervaringen en verwachtingen rondom vraag en aanbod van pedagogisch medewerkers, naar opvangsoort.

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

Allereerst vroegen we in deze peiling organisaties naar de balans tussen vraag en aanbod, 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 november 2023, juni 2023 en maart 2023. De grootste groep met een tekort zien we opnieuw in de bso (73 procent), gevolgd door de dagopvang (50 procent) en de peuteropvang (38 procent). In de bso was het aandeel organisaties met een tekort aan pedagogisch medewerkers hetzelfde als in de meting in juni 2023 (73 procent). In de dagopvang zien we ten opzichte van de meting in juni 2023 een (lichte) afname van 52 naar 50 procent. In de peuteropvang zien we een toename van 32 naar 38 procent. Slechts enkele organisaties hebben een personeelsoverschot.

Figuur 1. Tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers nu (november 2023, N=134; juni 2023, N=139; maart 2023, N=168).

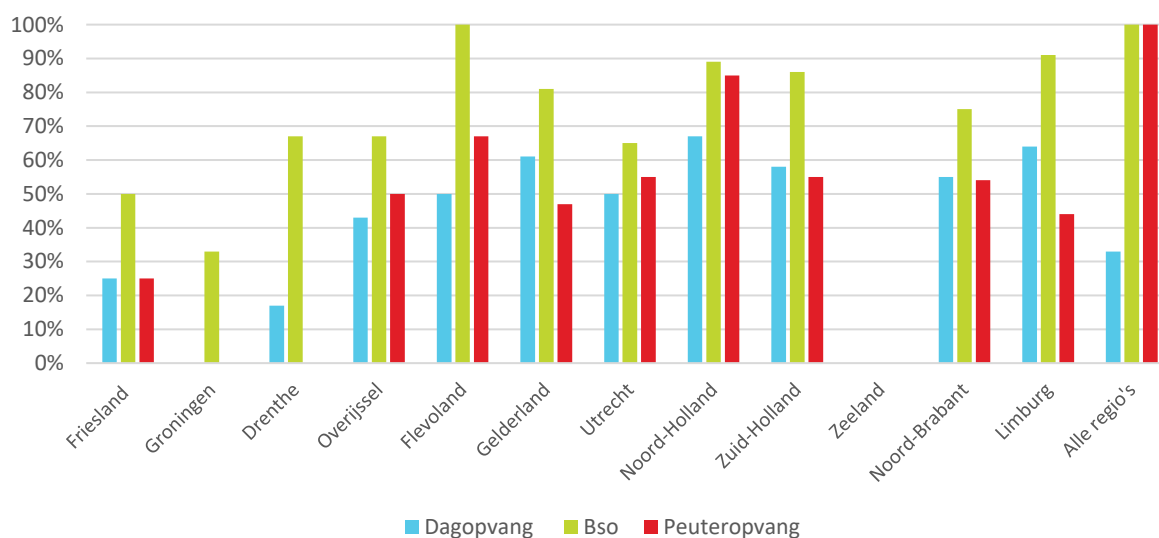


Bij 72 procent van de organisaties bestaat dit tekort al langere tijd en hebben ze het nog niet kunnen oplossen. Bij een enkele organisatie is er meer fluctuatie en is er de ene periode voldoende personeel en daarna toch weer een tekort.

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. De gegevens over provincies en opvangsoort combineren we in figuur 2 met de uitkomsten over tekorten. In alle regio's blijken personeelstekorten te zijn in één of meer opvangsoorten. 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 provincies Friesland, Groningen, Drenthe, Overijssel en Flevoland zijn er weinig gegevens, omdat uit deze provincies 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 bijna overal in Nederland tekorten zijn.

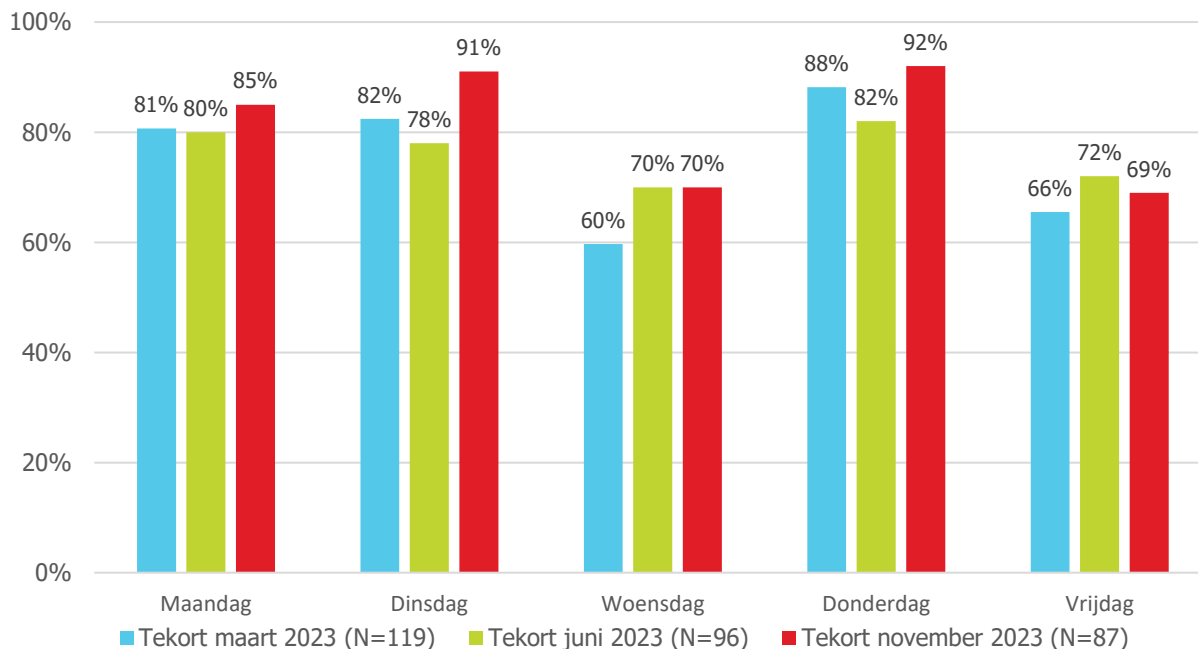
Figuur 2. Tekorten naar provincie en opvangsoort (november 2023, N=132).



Tekorten naar dag in de week

Figuur 3 geeft weer dat organisaties vooral een personeelstekort hebben op de donderdag (92 procent), de dinsdag (91 procent) en de maandag (85 procent). Op de woensdag (70 procent) en vrijdag (69 procent) heeft een iets kleiner aandeel hiermee te maken. Juist op de woensdagen en vrijdagen, waar eerder ook al minder tekorten waren, nam het tekort iets af of bleef gelijk. Op maandagen, dinsdagen en donderdagen nam het tekort, in vergelijking met de eerdere meting, weer toe.

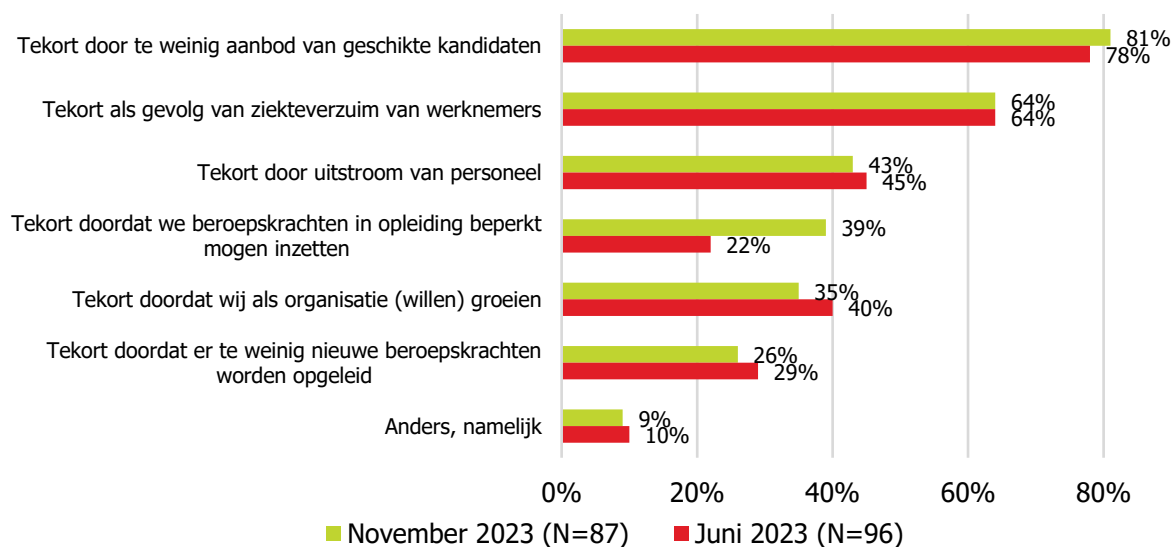
Figuur 3. Op welke dagen heeft men een tekort? (november 2023, N=87; juni 2023, N=96; maart 2023, N=119)



Oorzaken van tekorten en overschotten

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

Figuur 4. Oorzaken van tekort (november 2023, N=87).



Figuur 4 laat zien dat de meest genoemde oorzaak voor het personeelstekort is: te weinig aanbod van geschikte kandidaten (81 procent, tegen 78 procent in juni 2023). De tweede oorzaak van het tekort is ziekteverzuim van werknemers (zowel 64 procent in november 2023 als in juni 2023).

Nog eens 43 procent van de organisaties heeft een tekort door uitstroom van personeel (in juni 2023 was dit 45 procent). In vergelijking met juni 2023 (22 procent) noemen nu meer organisaties (39 procent) dat het tekort veroorzaakt wordt doordat ze beperkt beroepskrachten in opleiding mogen inzetten. 35 procent van de organisaties ervaart een tekort, omdat men wil groeien (40 procent in juni 2023).

Respondenten vroegen we ook of er nog andere verklaringen zijn voor het personeelstekort. Organisaties gaven aan dat het uitzoeken van aanvullende kwalificatie-eisen ingewikkeld is en veel tijd kost. Verder is er vooral in de middag een tekort (bij bso's), omdat mensen hele dagen willen werken of alleen in de ochtend. Hiermee hangt ook samen dat potentiële medewerkers graag een (groter) contract willen dan ze aangeboden krijgen. Tot slot hebben organisaties ook te maken met zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof, waardoor ze tijdelijk tekort aan personeel hebben.

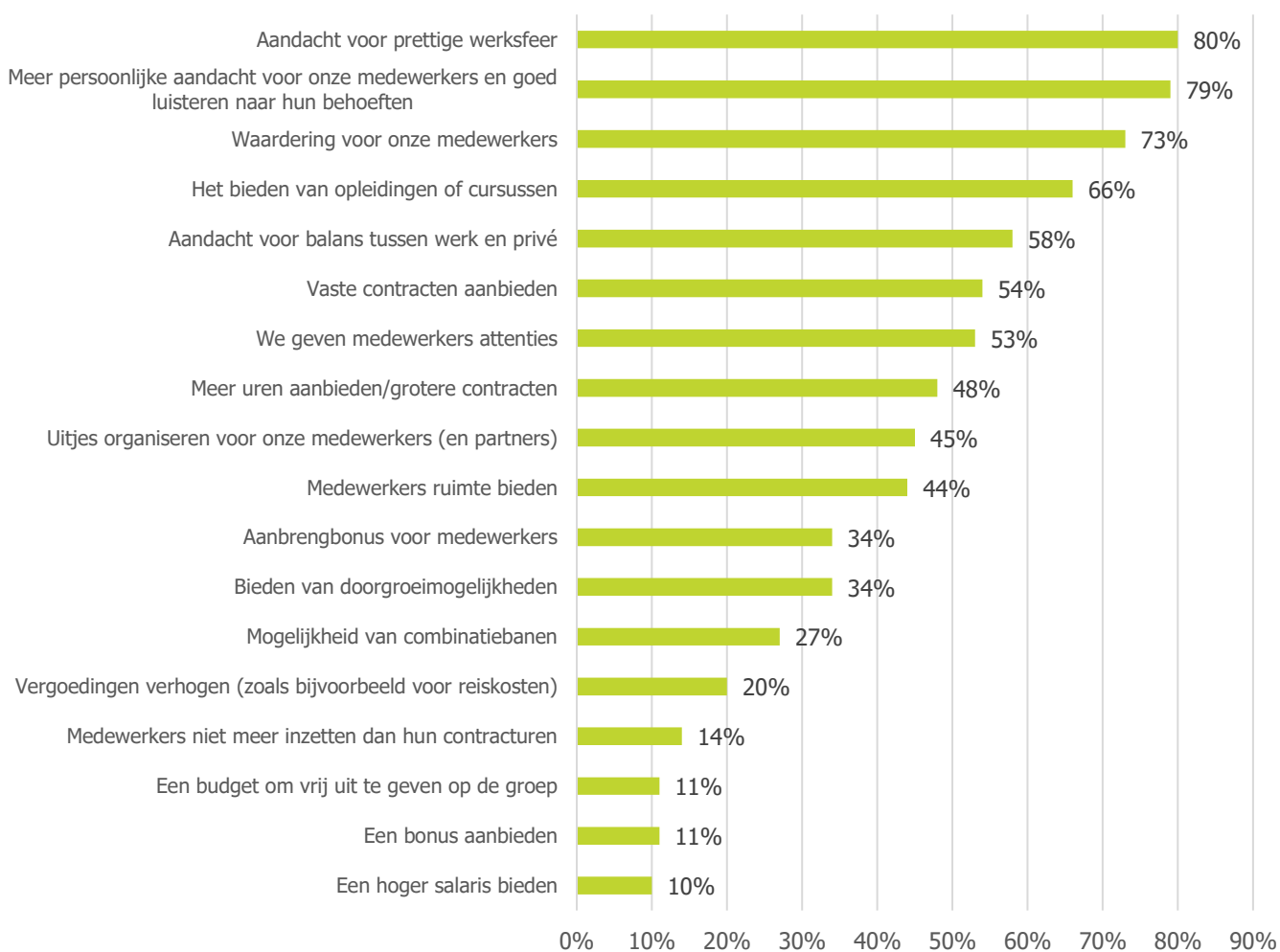
Slechts enkele organisaties gaven aan dat ze een personeelsoverschot hebben. Dit zijn er te weinig om iets over de oorzaken van dit overschot te kunnen zeggen.

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? (november 2023, N=132)



In figuur 5 zien we dat een ruime meerderheid van organisaties zich inzet voor een prettige werksfeer (80 procent), meer persoonlijke aandacht voor medewerkers (79 procent) en waardering (73 procent). 66 procent geeft aan medewerkers een opleiding of cursus aan te bieden. Ruim de helft heeft aandacht voor balans tussen werk en privé (58 procent), biedt medewerkers vaste contracten aan (54 procent) of geeft medewerkers attenties (53 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.

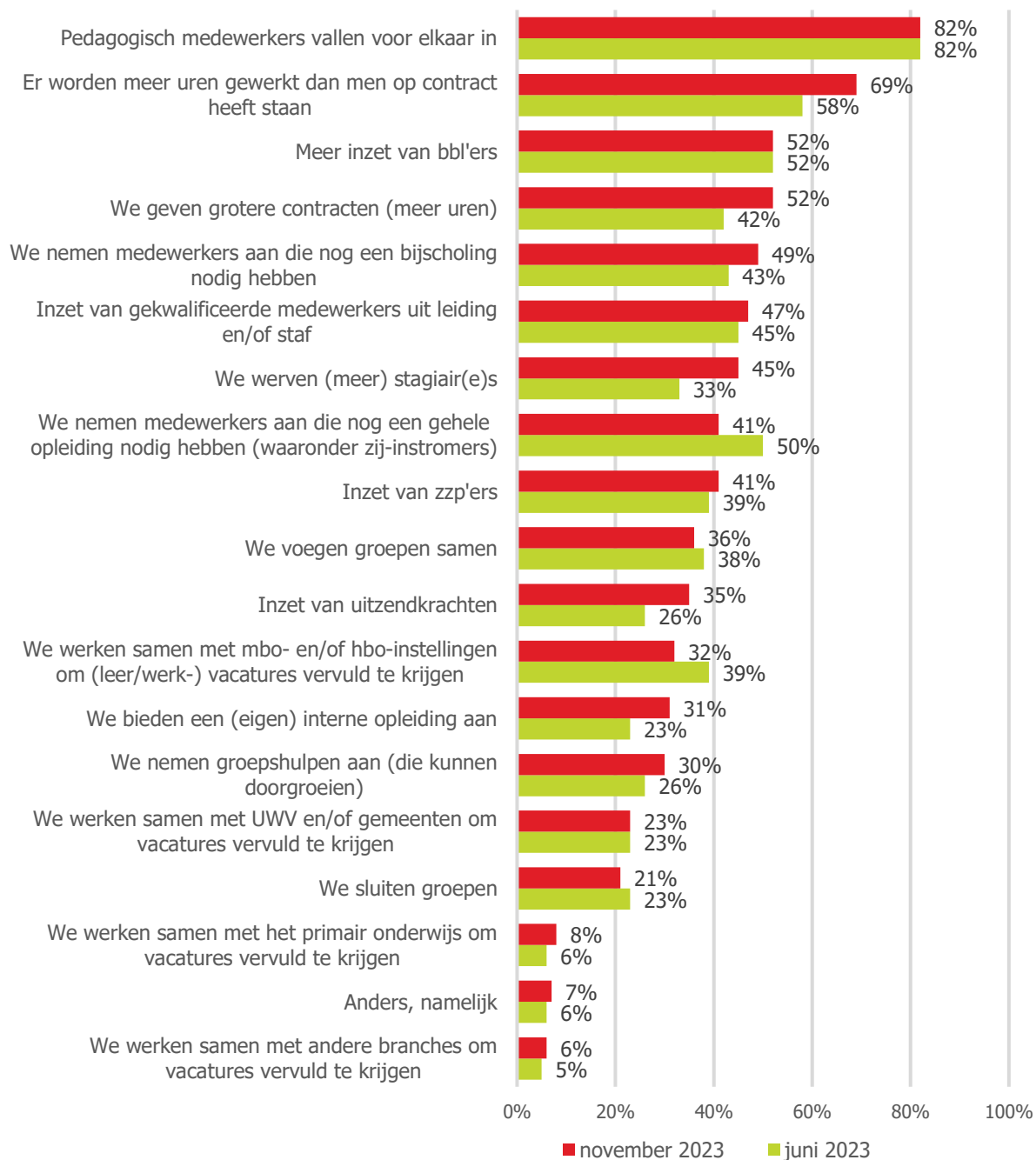
Meest genoemd, door 82 procent van de organisaties, is dat pedagogisch medewerkers voor elkaar invallen of bijspringen (ook 82 procent in juni 2023), gevolgd door meer uren werken dan men op contract heeft (69 procent tegen 58 procent in juni 2023). Verder zet 52 procent meer bbl'ers in. In juni 2023 was dat ook 52 procent.

52 procent geeft grotere contracten (42 procent in juni 2023). Daarnaast neemt 49 procent medewerkers aan die nog een bijscholing (43 procent in juni 2023) of 41 procent een gehele opleiding moeten volgen (50 procent in juni 2023).

47 procent kiest ervoor om gekwalificeerde medewerkers uit leiding en staf in te zetten op de groep (45 procent in juni 2023). Nu worden er door meer organisaties meer stagiair(e)s geworven (45 procent, terwijl dat in juni 2023 nog 33 procent was).

41 procent zet zzp'ers in (dat was 39 procent in juni 2023). Het samenvoegen van groepen gebeurt nu iets minder vaak (36 procent) dan in juni 2023 (38 procent).

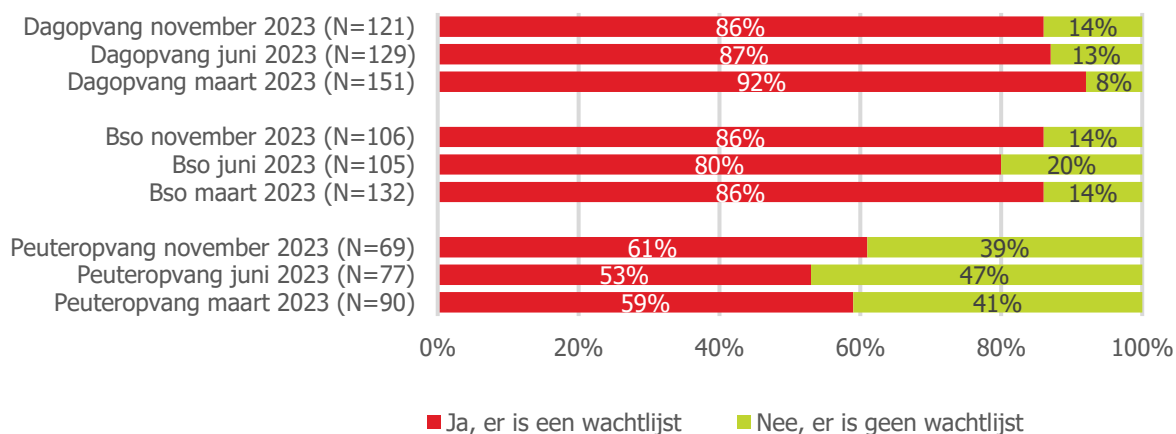
Figuur 6. Maatregelen tegen tekort dat organisaties nu ervaren (november 2023, N=87; juni 2023, N=96).



2.3 Wachtlijsten in kinderopvang

In deze twaalfde meting vroegen we voor de negende 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 juni 2023 en maart 2023. In de dagopvang heeft 86 procent van de organisaties te maken met een wachtlijst. Dat is iets lager dan in juni 2023, toen 87 procent. In de bso heeft ook 86 procent van de organisaties een wachtlijst (tegen 80 procent in juni 2023). In de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst toe naar 61 procent (tegen 53 procent in juni 2023).

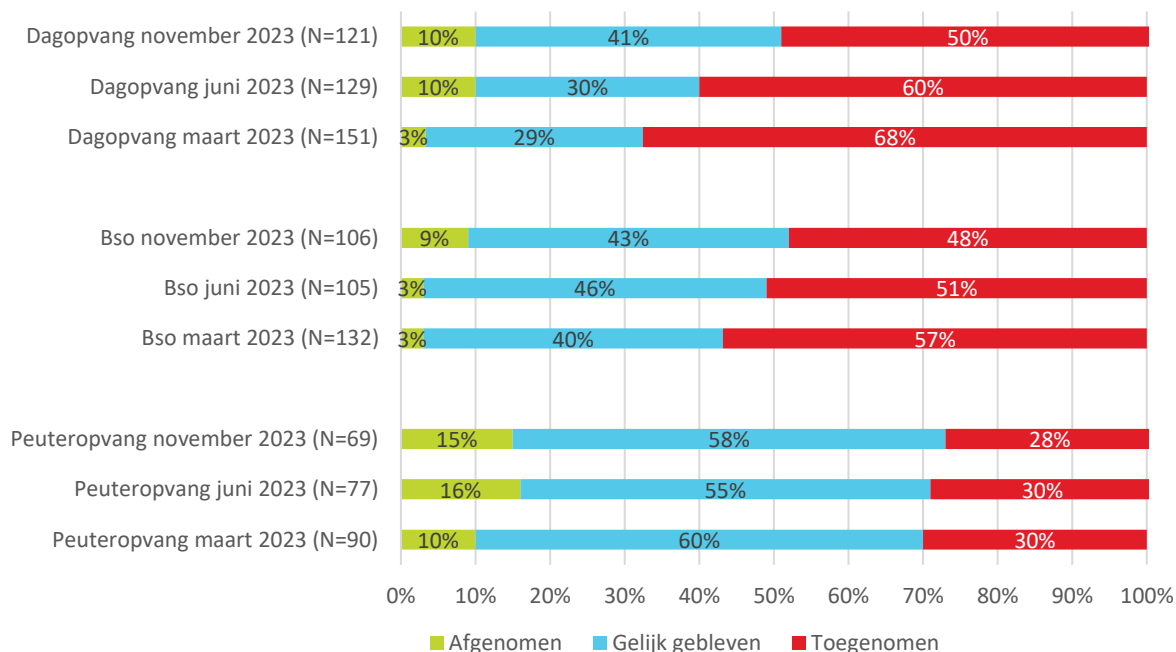
Figuur 7. Aanwezigheid wachtlijsten naar opvangsoort (november 2023, N=134; juni 2023 N=139; maart 2023, N=168).



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 (november 2023, N=134; juni 2023, N=139; maart 2023, N=168).



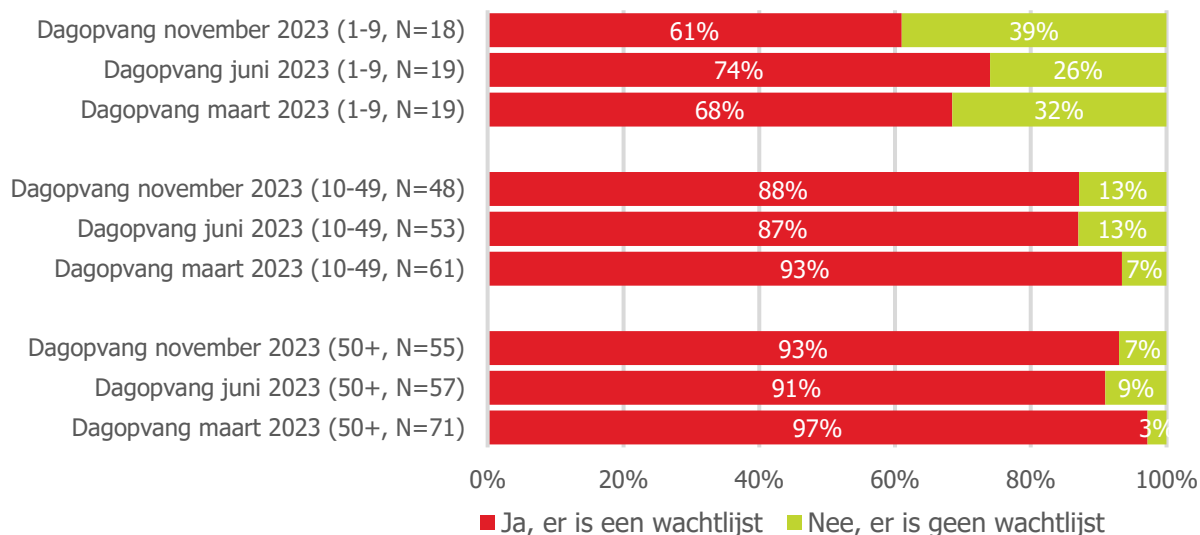
Figuur 8 laat zien dat bij 50 procent van de dagopvangorganisaties de wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar toenamen (tegen 60 procent in juni 2023). In de bso speelt dat bij 48 procent van de organisaties (tegen 51 procent in juni 2023). In de peuteropvang namen de wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar toe bij 28 procent van de organisaties (tegen 30 procent in juni 2023).

Daarentegen nam in de dagopvang de wachtlijst ook weer af bij 10 procent van de organisaties (net zoals in juni 2023). In de bso nam de wachtlijst af bij 9 procent (tegen 3 procent in juni 2023). In de peuteropvang nam de wachtlijst af bij 15 procent van de organisaties (tegen 16 procent in juni 2023).

Ontwikkeling wachtlijsten naar omvang en opvangsoort

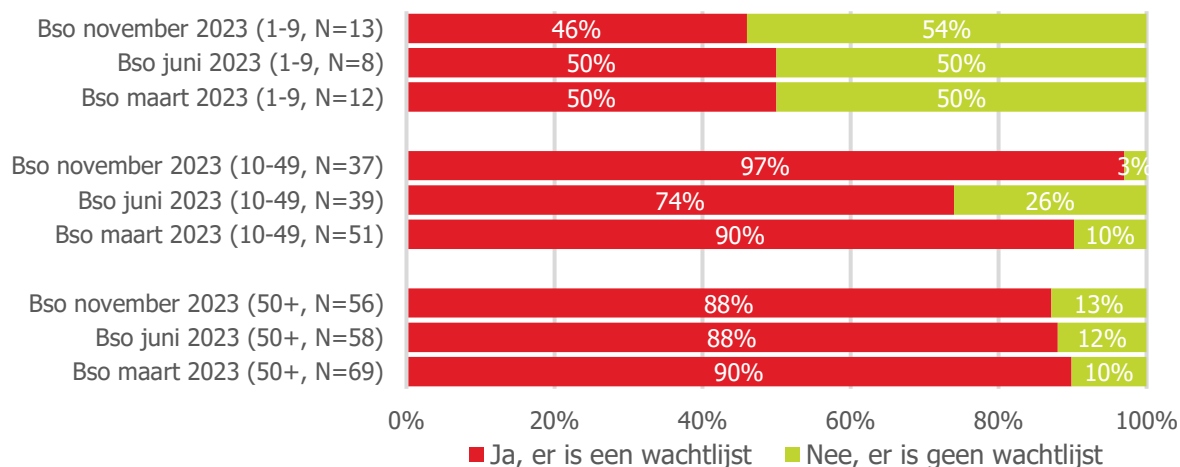
We keken ook naar de aanwezigheid van wachtlijsten naar omvang organisatie en opvangsoort voor de drie laatste meetmomenten. De uitkomsten hiervan staan in figuur 9 tot en met figuur 11.

Figuur 9. Aanwezigheid wachtlijsten dagopvang naar omvang organisatie (november 2023, N=121; juni 2023, N=129; maart 2023, N=151).



Figuur 9 geeft weer dat er in de dagopvang ook nu het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (93 procent tegen 91 procent in juni 2023). Bij middelgrote organisaties is er nu iets vaker een wachtlijst (88 procent tegen 87 procent in juni 2023). Bij kleine organisaties nam het percentage wachtlijsten nu af (61 procent tegen 74 procent in juni 2023).

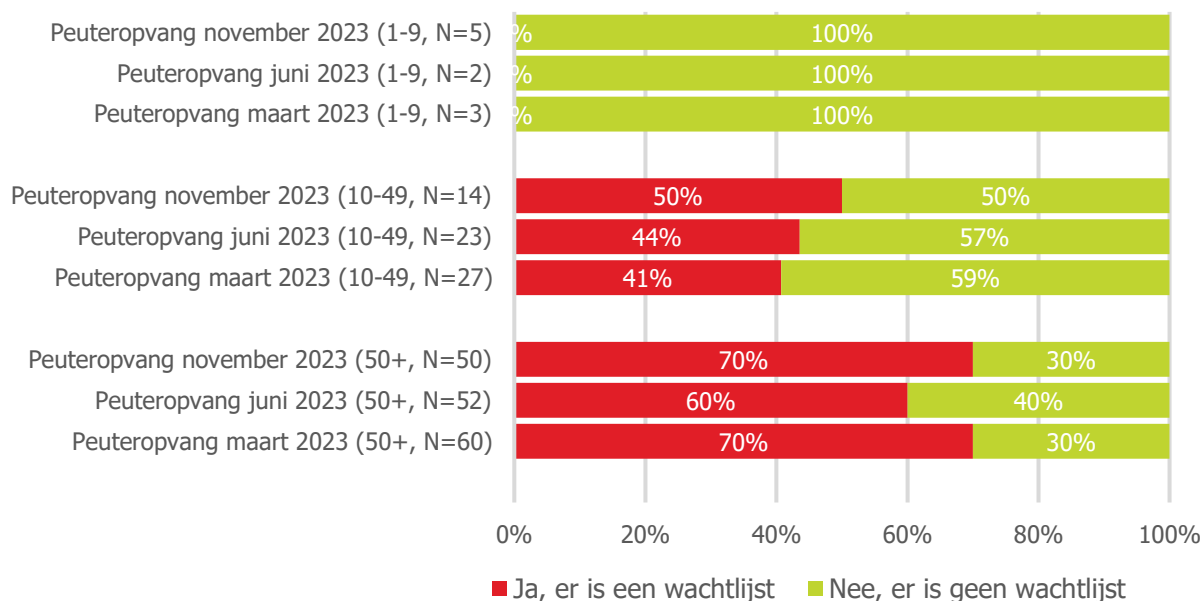
Figuur 10. Aanwezigheid wachtlijsten bso naar omvang organisatie (november 2023, N=106; juni 2023, N=105; maart 2023, N=132).



Figuur 10 laat zien dat in de bso nu het vaakst een wachtlijst is bij middelgrote organisaties (97 procent tegen 74 procent in juni 2023). Bij grote organisaties is nu ook weer, net zoals in juni 2023 bij

88 procent een wachtlijst. In de bso zijn er minder kleine organisaties en hier heeft, vergelijkbaar met juni 2023, weer (bijna) de helft een wachtlijst.

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

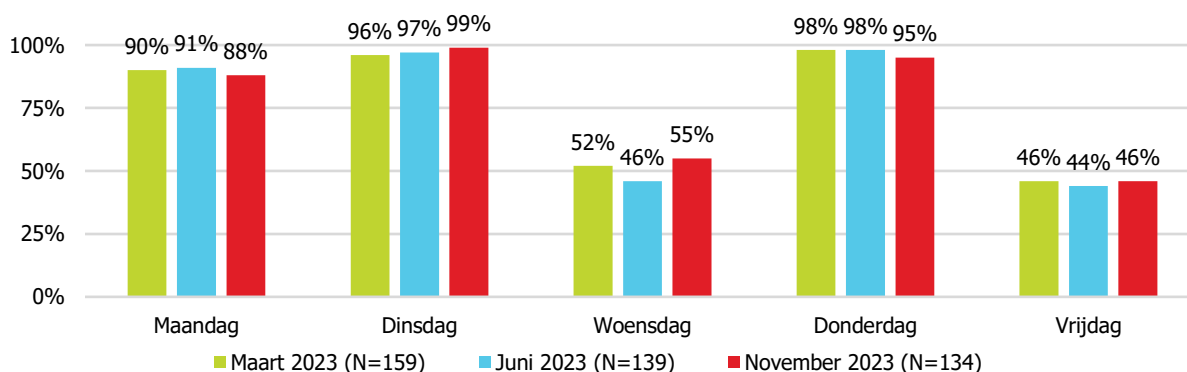


Figuur 11 laat zien dat in de peuteropvang het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (70 procent tegen 60 procent in juni 2023). In middelgrote organisaties gaat het om 50 procent, een kleine toename ten opzichte van de 44 procent in juni 2023. In de peuteropvang zijn er in deze steekproef minder kleine organisaties en ook 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 (november 2023, N=134; juni 2023, N=139; maart 2023, N=159)



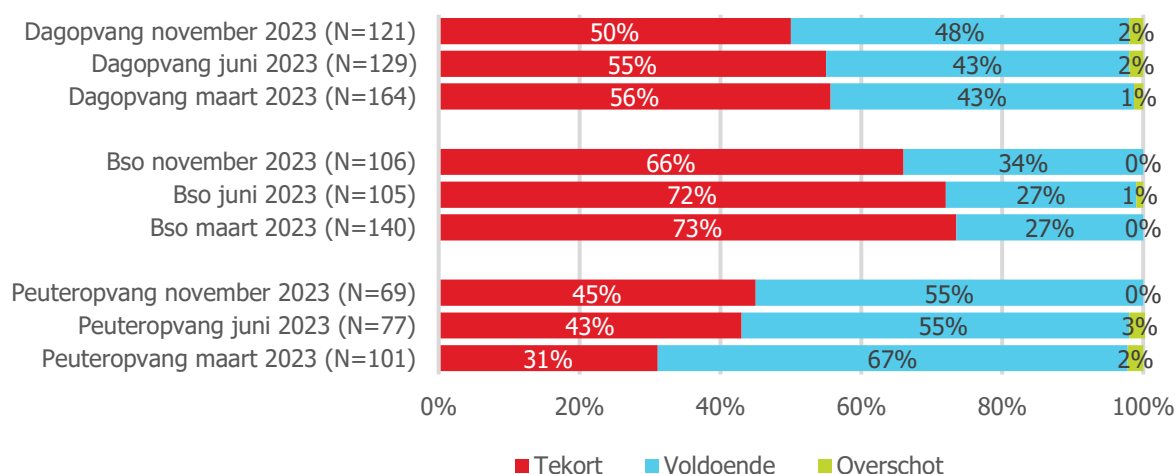
De meeste organisaties hebben een wachtlijst op de dinsdag (99 procent), gevolgd door de donderdag (95 procent) en de maandag (88 procent). Ook op de woensdag (55 procent) en vrijdag (46 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties. Het beeld over de aanwezigheid van wachtlijsten in november 2023 is redelijk gelijk aan het beeld in juni 2023. Alleen op woensdag zijn er nu weer bij meer organisaties wachtlijsten dan in juni 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 zes maanden (november 2023, N=134; juni 2023, N=139; maart 2023, N=159)



Het grootste aandeel organisaties dat de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers verwacht zien we in de bso met 66 procent. Dit aandeel nam licht af sinds de vorige meting (72 procent in juni 2023). Hierop volgt de dagopvang, waarbij dit geldt voor 50 procent. Hier nam het aandeel licht af (in juni 2023 was dit 55 procent). In de peuteropvang zien we met 45 procent het laagste aandeel respondenten dat de komende zes maanden een tekort verwacht aan

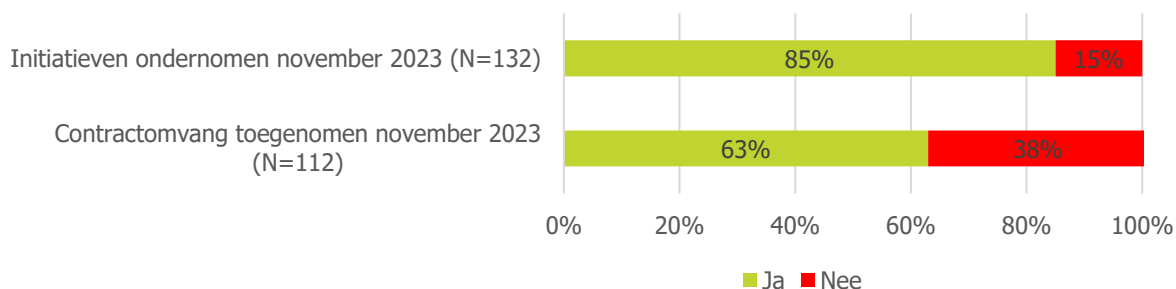
pedagogisch medewerkers. Dit is wel een kleine toename ten opzichte van de 43 procent in juni 2023. Er wordt nauwelijks een overschot verwacht aan pedagogisch medewerkers.

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 (november 2023)



In figuur 14 zien we dat 85 procent van de organisaties aangeeft initiatieven te hebben genomen om medewerkers meer uren te laten werken.

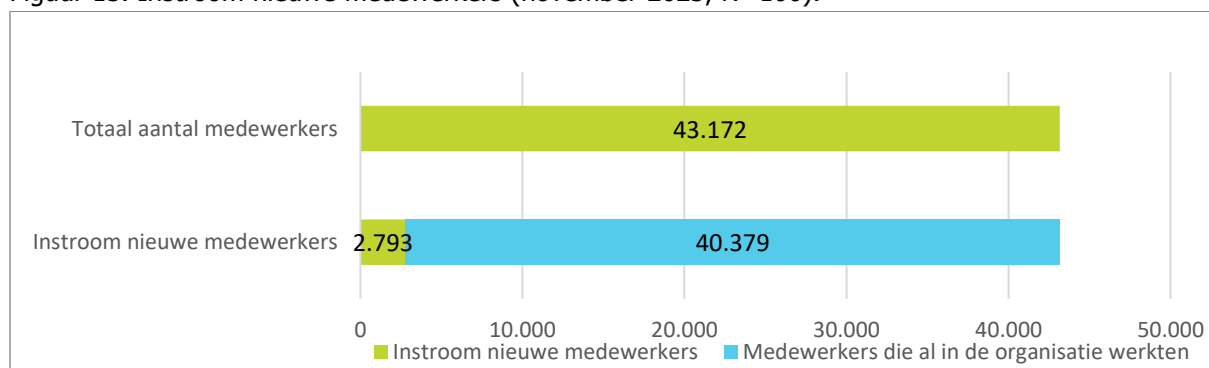
Van deze organisaties blijkt dat bij 63 procent de gemiddelde contractomvang binnen de organisatie ook daadwerkelijk toenam. We vroegen niet naar de mate waarin de gemiddelde contractomvang toenam.

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 116 organisaties. Van hen nam 86 procent (100 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 600 nieuwe medewerkers. In totaal ging het bij deze 100 organisaties om 2.793 nieuwe medewerkers.

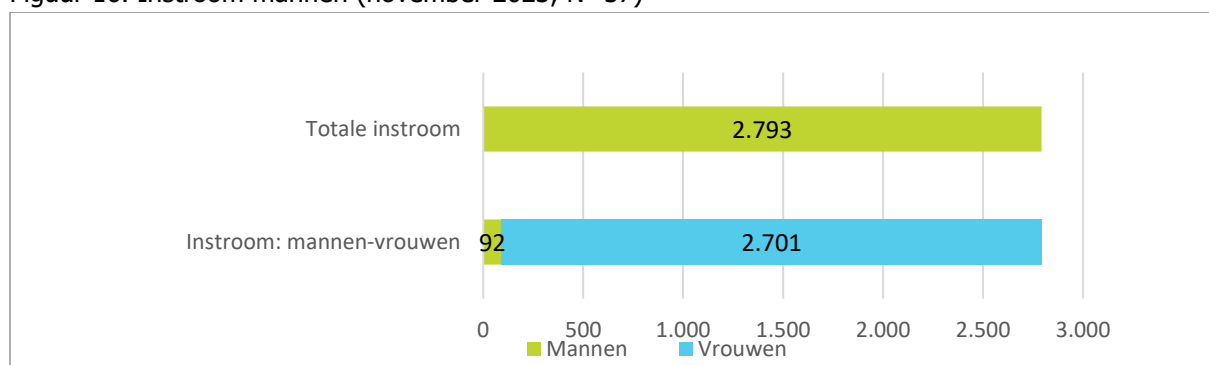
Voor verschillende groepen medewerkers keken we naar het aandeel dat zij vormen in het totaal van nieuwe medewerkers. Het gaat hier om de doelgroepen: mannen, zij-instromers, mbo-2 medewerkers en meer specifiek mbo-2 medewerkers die een opleiding op niveau 3 of 4 volgen. Mensen kunnen tot verschillende 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 (november 2023, N=100).



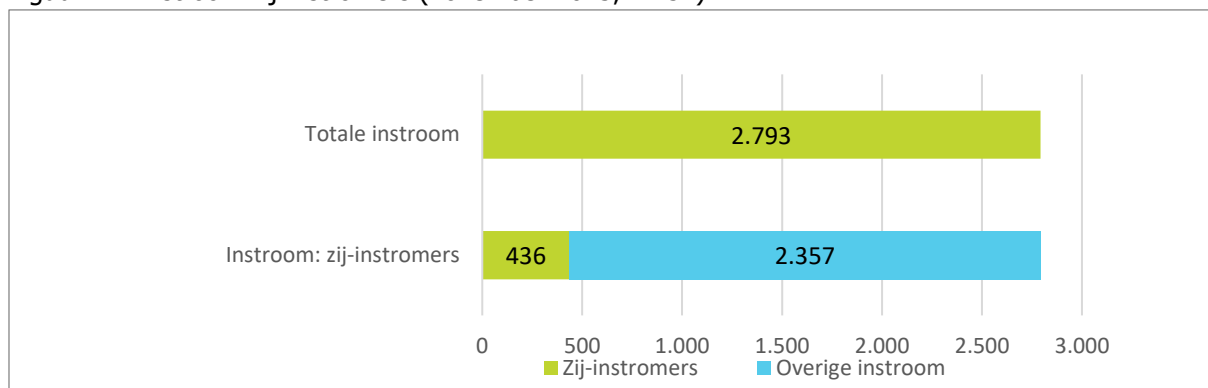
Zoals te zien in figuur 15 stroomde bij deze organisaties in totaal een groep van 2.793 nieuwe medewerkers in. Dit komt neer op een instroompercentage van 6 procent van het totaal aantal medewerkers dat werkt binnen de organisaties die deelnamen aan deze peiling.

Figuur 16. Instroom mannen (november 2023, N=37)



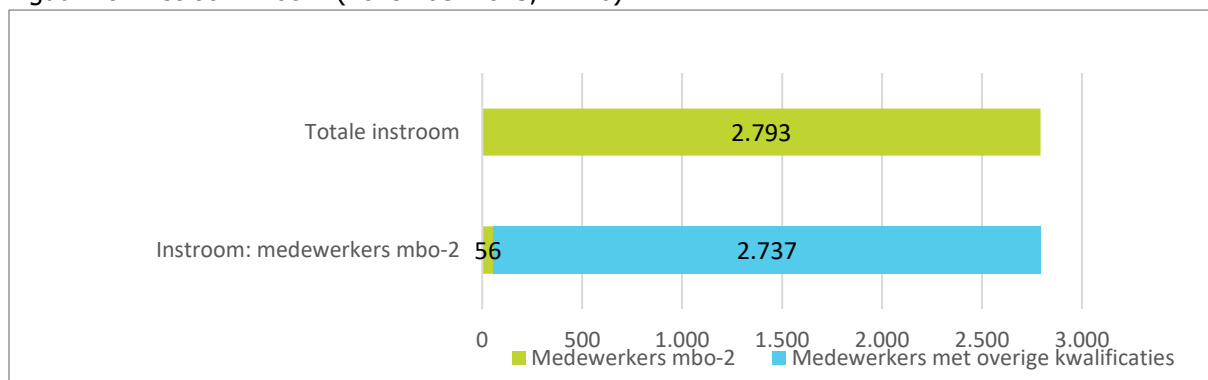
Figuur 16 laat zien dat in de groep van 2.793 nieuwe medewerkers er 92 mannen waren. Daarmee vormen zij 3 procent van de instroom aan nieuwe medewerkers.

Figuur 17. Instroom zij-instromers (november 2023, N=52)



Zoals in figuur 17 weergegeven waren in de groep van 2.793 nieuwe medewerkers 436 zij-instromers. Dat is 16 procent van het totale aantal nieuwe medewerkers.

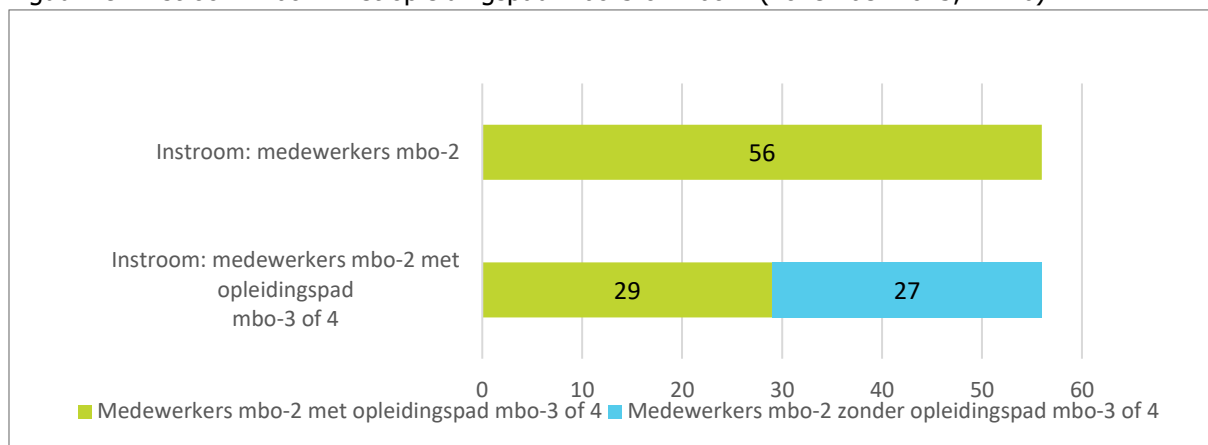
Figuur 18. Instroom mbo-2 (november 2023, N=16)



Figuur 18 geeft informatie over het aantal nieuwe medewerkers met een mbo-2 kwalificatie. In de groep van 2.793 nieuwe medewerkers waren 56 medewerkers met een mbo-2 kwalificatie. Daarmee vormen zij 2 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 mbo-4 volgen.

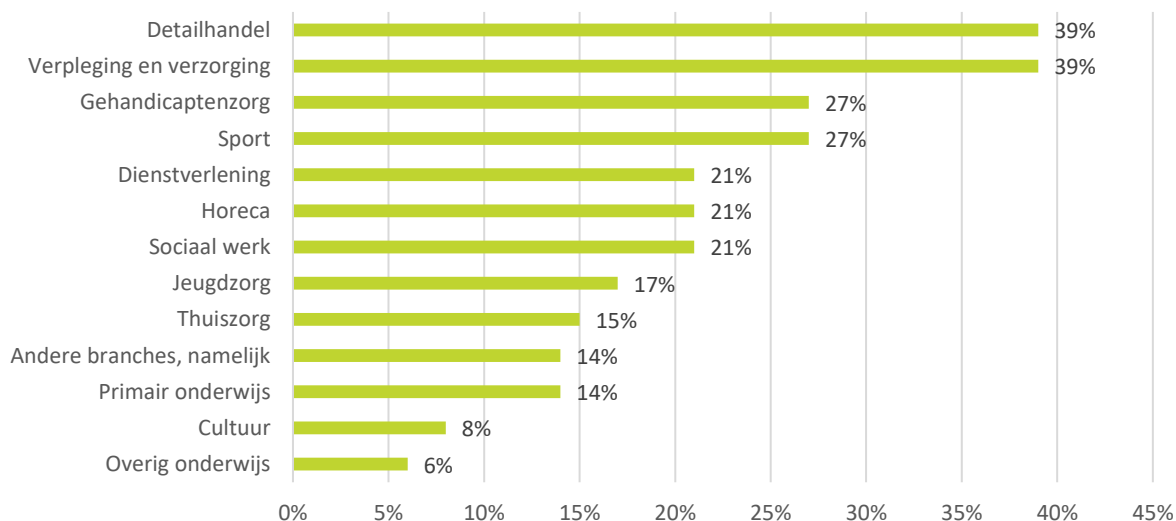
Figuur 19. Instroom mbo-2 met opleidingspad mbo-3 of mbo-4 (november 2023, N=16).



Zoals te zien in figuur 19 zijn van de 56 medewerkers met een mbo-2 kwalificatie 29 medewerkers bezig met een opleidingspad mbo-3 of mbo-4. Dit is 52 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 52 organisaties die minimaal één zij-instromer in dienst namen 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)? (november 2023, N=52)



39 procent van de organisaties geeft aan dat de zij-instromers een achtergrond hebben in de verpleging en verzorging of in de detailhandel. 27 procent geeft aan dat er zij-instroom is uit de gehandicaptenzorg en ook 27 procent noemde sport. Voor 21 procent van de organisaties geldt dat hun zij-instromers afkomstig zijn uit de branches dienstverlening, horeca of sociaal werk.

Daarnaast zien we dat 14 procent van de organisaties (ook) zij-instromers hebben uit andere branches. Het gaat hier vooral om uiterlijke verzorging (kapper, schoonheidsspecialist).

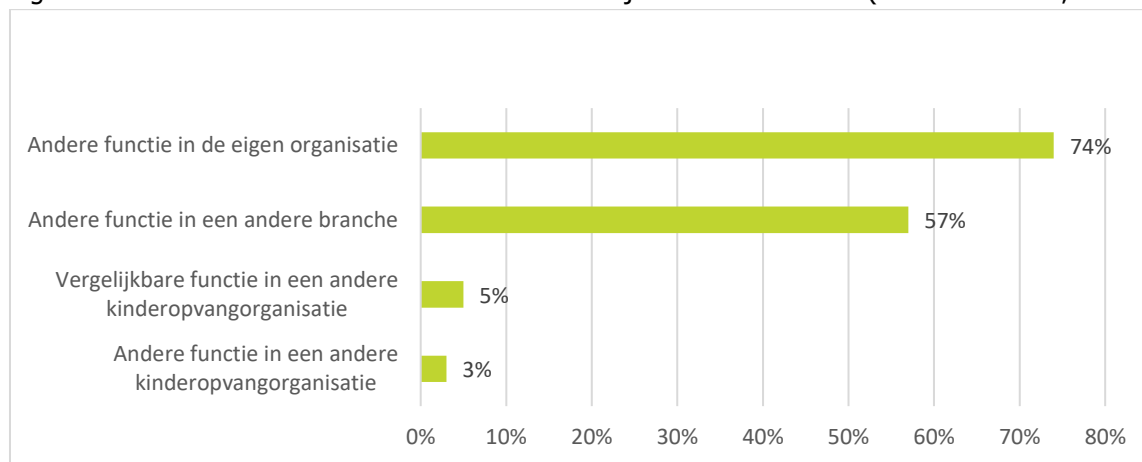
2.7 Combinatiebanen

Voor het eerst werden in deze peiling vragen gesteld over combinatiebanen.

60 procent van de organisatie gaf aan dat de mogelijkheid van een combinatiebaan wordt besproken met medewerkers. In 59 procent van de organisaties zijn er op dit moment al medewerkers die een combinatiebaan hebben. Slechts een klein gedeelte van de organisaties kon een inschatting geven van het aantal medewerkers met een combinatiebaan. Het gaat in het algemeen om hooguit 7 medewerkers. Dit is ook afhankelijk van de grootte van de organisatie.

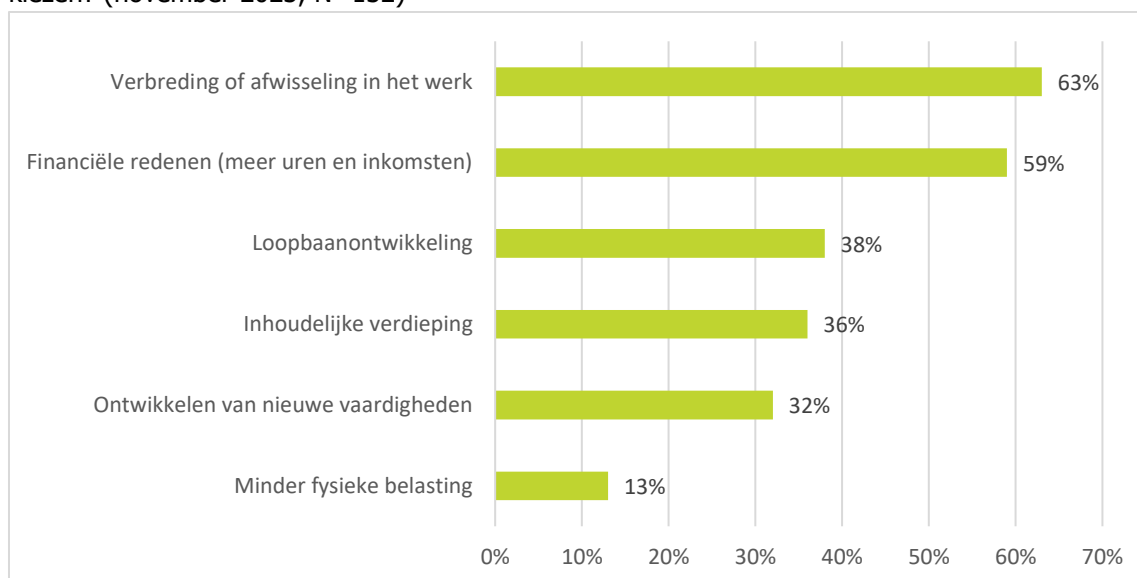
Vervolgens vroegen we wat voor soort combinatiebanen de medewerkers hebben. In driekwart van de organisaties (74 procent) gaat het om een andere functie in de eigen organisatie. 57 procent geeft aan dat de medewerkers een andere functie hebben in een andere branche. De combinaties van een vergelijkbare functie in een andere kinderopvangorganisatie (5 procent) of een andere functie in een andere kinderopvangorganisatie (3 procent) komen nog nauwelijks voor.

Figuur 21. Wat voor soort combinatiebanen hebben jullie medewerkers? (november 2023, N=132)



Tot slot vroegen we wat de belangrijkste redenen zijn voor de medewerkers om voor een combinatiebaan te kiezen. In figuur 22 staan deze redenen weergegeven.

Figuur 22. Wat zijn de belangrijkste redenen voor de medewerkers om voor een combinatiebaan te kiezen? (november 2023, N=132)



Als redenen voor een combinatiebaan worden vooral genoemd dat medewerkers behoefte hebben aan verbreding of afwisseling in het werk (63 procent) of vanwege financiële redenen, zodat ze meer uren en inkomsten hebben (59 procent). Loopbaanontwikkeling (38 procent), inhoudelijke verdieping (36 procent) en het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden (32 procent) waren volgens een derde van de organisaties redenen waarom medewerkers kiezen voor een combinatiebaan. Een organisatie in kinderopvang noemde nog als andere reden dat medewerkers bij hen op invalsbasis werken, wanneer nodig, en daarnaast een andere baan hebben.

2.8 Gastouders

Aan deze peiling deden meer organisaties mee die ook gastouderopvang aanbieden. Het gaat om 11 organisaties, meestal in combinatie met een of meerdere andere vormen van kinderopvang. In 1 organisatie is gastouderopvang de enige opvangvorm. Het aantal gastouders dat gekoppeld is varieert tussen de 4 en 200 en vertoont een daling ten opzichte van een jaar geleden.

In 6 van de 11 organisaties is er een personeelstekort. Reden hiervoor is vooral een afname van het aantal beschikbare gastouders. Ook nam de vraag naar gastouderopvang sterk toe. Bij de andere helft van de organisaties (5) is er nu wel voldoende personeel.

De respondenten gaven de volgende toelichtingen over arbeidsmarktontwikkelingen:

- "Vergrijzing van gastouders en jonge gastouders werken liever in een team."
- "Doordat de kinderopvangtoeslag voor de gastouderopvang steeds verder achterblijft bij die van de dagopvang en bso wordt het voor gastouders ook niet aantrekkelijk gemaakt om als gastouder te gaan starten. En zeker niet als het beoogde pakket aan maatregelen wordt doorgevoerd. We zullen dan heel veel gastouders gaan verliezen, maar ook de gastouderbureaus gaan het zwaar krijgen met de maatregelen die veel geld kosten en het afnemende aantal gastouders."
- "Meer vraag en minder mogelijkheden. Ik verwacht daarnaast grote contracten met vaste blokken en aantal weken per jaar. Een administratieve professionalisering."
- "Verder oplopend tekort aan gastouders."
- "Er wordt in een gemeente waar wij ook actief zijn een nieuw kinderdagverblijf gestart."



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. Die vind je overigens ook in onze vernieuwde cao-app.

Wij doen regelmatig onderzoek, zoals deze arbeidsmarktpeiling die wij drie keer per jaar uitvoeren. Maar ook naar de verzuimcijfers, de vacaturegraad en het aantal vacatures. Daarbij kijken we naar mogelijkheden om de tekorten tegen te gaan, zoals het verhogen van de [deeltijdfactor](#) of de inzet van [combinatiebanen](#). In januari 2020 startte de landelijke campagne 'Kinderopvang dankzij jou'. Naast de werving van nieuwe medewerkers wilden we het waardevolle werk in kinderopvang zichtbaar maken en waardering uiten naar alle kinderopvangmedewerkers. We zijn trots op het resultaat. We bereikten ruim vijf miljoen mensen met meer dan honderd verschillende online campagne-uitingen.

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!](#)