Sparkey HR strategy & insights

kinder opvang WERKT!

De kandidatenreis in de kinderopvang in kaart

Eindrapportage – deskresearch, kwalitatief en kwantitatief onderzoek

M230744

21 december 2023,

Ester Koot
Anna Newen

POWERED BY motivaction

Achtergrond

Op verzoek van Annemarie Reintjes en Janneke Hagens van Kinderopvang werkt!, voerde Sparkey, het HR-onderzoeksteam van Motivaction International B.V., een onderzoek uit naar de beleving van de kandidatenreis in de kinderopvang door (zij-)instromers.

De krapte op de arbeidsmarkt is een feit. Ook de kinderopvang wordt als branche met de neus op de feiten gedrukt: de tekorten zijn al nijpend en zullen in de toekomst alleen maar oplopen door de plannen van de politiek om kinderopvang (grotendeels) gratis aan te bieden. Daarnaast zorgt de toenemende vergrijzing ervoor dat er minder mensen beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Brancheorganisaties, werkgevers én werknemersorganisaties als CNV en FNV doen er alles aan om de juiste randvoorwaarden te scheppen zodat de kinderopvang, nu en in de toekomst, een aantrekkelijk vak is om in te werken.

Om de juiste maatregelen te kunnen nemen, heeft de sector inzichten nodig. Inzichten in het imago van werken in de kinderopvang, de behoeften en drijfveren van (potentiële) medewerkers en de overwegingen om voor een carrière in de kinderopvang te kiezen. Er is vooral inzicht nodig in de overwegingen, twijfels, afhaakmomenten van zowel scholieren, studenten als zij-instomers die de kinderopvang als carrièrepad overwegen. Oftewel, er is behoefte aan inzicht in de kandidatenreis. De onderzoekers van Sparkey analyseerden eerst bestaande informatie (deskresearch) en interviewden een groot aantal mensen binnen de doelgroep (huidige én potentiële medewerkers). Op basis hiervan brengen we de 'kandidatenreis' in kaart. Na de kwalitatieve fase volgde tot slot een beknopt kwantitatief onderzoek.

In deze rapportage brengen we de resultaten van het totale onderzoek in kaart.

De doelstelling van het onderzoek is:

Inzicht in hoe het proces van studiekiezers, studenten, starters en zij-instromers, oftewel "de kandidatenreis", voor kinderopvang verloopt. Dat inzicht stelt ons in staat om tot concrete (verbeterings)acties te komen die het proces positief beïnvloeden.

De **hoofdvraag** van het onderzoek luidt:

- **Wat zijn de gedachten, overwegingen en gedragingen van jonge reguliere kandidaten en zij-instromers richting kinderopvang bij het keuzeproces in de diverse fasen van de kandidatenreis?**

De bijbehorende **onderzoeksvragen** zijn:

- Wat zijn belangrijke triggers en drempels in de keuze voor een *opleiding*, en later een *baan*, ofwel een *carrièreswitch* richting de kinderopvang?
- Wat zijn de belangrijkste push- en pullfactoren voor huidige medewerkers in de kinderopvang?
- Wat kunnen brancheorganisaties en werkgevers in de verschillende fasen van de kandidatenreis doen ten behoeve van behoud en werving van pedagogisch medewerkers?

Onderzoeksfasen

Sparkey HR strategy & insights POWERED BY motivaction

1. Deep dive in bestaande data

Desk research

- Kinderopvang werkt! heeft veel onderzoeken gedaan en cijfers verzameld die raakten aan de kandidatenreis. Om optimaal gebruik te maken van de bestaande kennis, hebben wij voorafgaand aan de groepsdiscussies een analyse van de voorhanden onderzoeken gedaan. Welke vragen konden we al beantwoorden met bestaande informatie? Welke puzzelstukjes mistten we om de kandidatenreis zo volledig mogelijk in kaart te brengen? Deze vragen hebben we door middel van de desk research beantwoord.
- In een resultaatbespreking hebben we de bevindingen van de desk research aan Kinderopvang werkt! gepresenteerd. Het verslag hiervan is te lezen in de bijlage.

2. Kwalitatief onderzoek

Focusgroepen

- Het onderzoek is uitgevoerd door middel van focusgroepen en enkele duo-gesprekken. Focusgroepen bieden de mogelijkheid om met elkaar in gesprek te gaan over drijfveren, wensen, behoeften en ervaringen, het beeld van werken in de kinderopvang en de drivers en barrières om dat te doen. Omdat de selectie bij sommige doelgroepen moeilijk verliep, maakten we de groepen soms kleiner en waren sommige gesprekken dus met 2 respondenten (die elkaar niet kenden).

Doelgroep & steekproef

- n=29 respondenten, verdeeld over de volgende subgroepen:

1. Reguliere instromers, mbo (n=5)
2. Reguliere instromers, hbo/wo (n=3)
3. Zij-instromers uit zorg en welzijn (n=6)
4. Zij-instromers uit andere sectoren (n=6)
5. Pedagogisch medewerkers die 0-2 jaar werkzaam zijn in de kinderopvang (n=4)
6. Pedagogisch medewerkers die 3-5 jaar werkzaam zijn in de kinderopvang (n=5)

Werving

- Medewerkers zijn geworven door het respondentenselectieteam van Motivaction (M-select), deels uit ons panel voor kwalitatief onderzoek en deels door middel van het verspreiden van linkjes via Kinderopvang werkt! en onze eigen kanalen.

Veldwerk

- Het veldwerk vond plaats van 10 t/m 25 oktober 2023.
- De groep met potentiële zij-instromers (niet werkzaam in de zorg) vond plaats bij Motivaction. De overige interviews waren online. Betrokkenen van Kinderopvang werkt! keken mee met meerdere interviews.

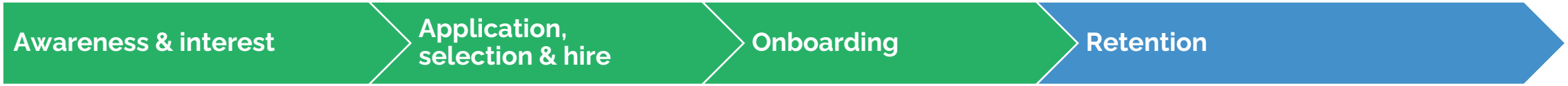
3. Kwantitatief onderzoek

HR Trendmonitor

- In een beknopt kwantitatief onderzoek hebben we een aantal bevindingen uit het onderzoek breed getoetst onder werkenden binnen de Nederlandse beroepsbevolking.
- n=1.015 werkenden binnen de Nederlandse beroepsbevolking tussen 16-67 jaar
- 5 vragen

Leeswijzer en inhoud rapportage

- Dit rapport begint met een **samenvatting, conclusies en advies.**
- Vervolgens brengen we de resultaten per fase van de kandidatenreis (het **kwalitatieve onderzoek**) in kaart. De resultaten zijn verlevendigd met citaten van werkenden en (potentiële) instromers. Deze worden schuingedrukt weergegeven. Het is uiteraard mogelijk dat de beleving van een respondent die uiteen wordt gezet in een quote niet wordt gedeeld door andere respondenten, maar de strekking van de quote sluit wel aan bij de algemene bevindingen van het onderzoek.
- Wij houden volgende fases van de kandidatenreis aan in deze rapportage:



- Na de beschrijving van de kandidatenreis volgt het hoofdstuk met de **resultaten van het kwantitatieve onderzoek**.
- In de **bijlagen** staan een toelichting op het deskresearch en overige onderzoeksinhoudelijke zaken (o.a. met betrekking tot de steekproef).

Samenvatting, conclusies & advies

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Samenvatting en conclusies (1/3)

De interesse om te gaan werken in de kinderopvang is voor de één vanzelfsprekend en voor de ander iets wat een grote stap is.

De vanzelfsprekendheid uit zich in een bewuste keuze voor de betreffende opleiding en de stage maakt hen vervolgens nóg enthousiaster. Aan de andere kant is het switchen van vakgebied geen eenvoudige en voor de hand liggende keuze. Doorslaggevend voor huidige pedagogisch medewerkers om te gaan werken in de kinderopvang is in de meeste gevallen de **passie** die men heeft voor (de zorg voor) **kinderen**. Tegelijkertijd roept de 'zorg voor kinderen' voor potentiële zij-instromers juist ook een bepaalde mate van **angst en onzekerheid** op (kan ik de verantwoordelijkheid wel aan?). Dit laatste blijkt overigens vooral voor jongeren te gelden.

De triggers van de doelgroep om in de kinderopvang te gaan werken, verschillen vooral tussen praktisch en theoretisch opgeleiden.

Waar de één enthousiast wordt van het **verzorgende** deel van het beroep pedagogisch medewerker, gaat de ander meer 'aan' op het **coachende** deel van het beroep dat meer gericht is op ontwikkeling van kinderen of leiderschap en managementtaken. Het doen van de opleiding betekent dan ook niet altijd dat de student kiest voor een baan in de kinderopvang. In sommige gevallen is het een opstapje naar een vervolgopleiding.

Om ook de hbo+ doelgroep te blijven aanspreken is het van belang dat er doorgroeimogelijkheden zijn en dat er een ontwikkelpad inzichtelijk is.

Ook **uitdaging** in het werk is een belangrijke trigger; de zorg voor kinderen in het speciaal onderwijs is bijvoorbeeld een aantrekkelijk aspect. Ongeacht het opleidingsniveau speelt tot slot het **impact** kunnen maken op de maatschappij een belangrijke rol bij de keuze voor werken in de kinderopvang.

Op basis van het kwantitatieve onderzoek zijn dit de top 10 belangrijkste triggers om te werken in de kinderopvang (overall):

1. Kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen
2. Nuttig werk/belangrijk werk voor de maatschappij
3. Ik vind het leuk om met kinderen te werken
4. De mogelijkheid om in mijn eigen buurt/wijk te kunnen werken
5. Leuke collega's
6. Goede werk-privébalans
7. Hetzelfde of meer kunnen verdienen
8. Creatief werk
9. Helpen personeelstekort in de sector op te lossen
10. Actief werk (sport/buiten/natuur)

Samenvatting en conclusies (2/3)

We zien dat het beeld van werken in de kinderopvang niet altijd overeenkomt met de werkelijkheid.

Werken in de kinderopvang heeft ondanks de bestaande arbeidsmarktcampagnes nog steeds een te eenzijdig imago. De functie van pedagogisch medewerker en de verzorgende taak is het meest bekend én sterk bepalend voor het imago. **Drempels** zijn dan ook: hard werken voor weinig geld en nauwelijks ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden.

Op basis van het kwantitatieve onderzoek zijn dit de top 10 belangrijkste drempels om te werken in de kinderopvang (overall):

1. Werken in de kinderopvang past niet bij mij
2. Ik denk dat ik niet genoeg zou verdienen
3. Ik vind het niet leuk om met kinderen te werken
4. Het lijkt me inhoudelijk niet interessant genoeg
5. De functies die mogelijk zijn in de kinderopvang liggen onder mijn opleidingsniveau
6. Niet mogelijk om thuis/hybride te werken
7. Ik denk dat het mentaal zwaar werk is
8. Ik denk dat er weinig ontwikkel-/doorgroeimogelijkheden zijn
9. Ik denk dat het fysiek zwaar werk is
10. Ik wil geen opleiding volgen voor eventuele aanvullende kwaliteitseisen

Een van de belangrijkste aandachtspunten ten aanzien van retentie (pullfactoren) is behoud van kwaliteit.

- Samen met collega's de verantwoordelijkheid kunnen dragen voor de kwaliteit van dienstverlening en écht op elkaar rekenen is essentieel om medewerkers te behouden. Een professioneel aangestuurde organisatie - waarbij ook **aandacht is voor een gezonde (fysieke) werkdruk** - is hierbij een must. Daarnaast is het belangrijk dat pedagogisch medewerkers het grootste deel van hun **tijd en aandacht kunnen besteden aan de kinderen**; de huishoudelijke taken die erbij komen geven een extra zware last. Tot slot is **waardering** vanuit kinderen, ouders én managers een absolute hygiënefactor voor medewerkers om hun werk binnen de kinderopvang te blijven doen.

In alle stappen van de kandidatenreis kinderopvang bestaan positieve en minder positieve ervaringen en emoties.

- Om de personeelstekorten in de kinderopvang aan te pakken, is het belangrijk om **zowel 'binnen' als 'buiten' de juiste acties te ondernemen**. Dat wil zeggen dat aandacht voor **retentie** minstens zo belangrijk is als de aandacht voor **werving**. Door intern de processen op orde te hebben wordt het eenvoudiger om positieve verhalen naar buiten te brengen. Huidige pedagogisch medewerkers kunnen dan worden ingezet als trotse en blije ambassadeurs van het werk.

Samenvatting en conclusies (3/3)

Op basis van het kwantitatieve onderzoek hebben we ook meer inzicht gekregen in de potentie voor werken in de kinderopvang binnen de Nederlandse beroepsbevolking:

- 14% van de mensen die nu *niet* in de kinderopvang werkt, geeft aan zeker of misschien te willen werken in deze branche ('wel intentie')
- Daarnaast staat ongeveer een kwart daar niet positief tegenover ('beperkte intentie')
- en 61% behoort tot de absoluut niet-geïnteresseerden ('geen intentie').

Als we inzoomen op de groepen 'wel intentie' en 'beperkte intentie' en kijken naar de kenmerken en drijfveren van deze groepen, concluderen we het volgende:

- Werken in de kinderopvang spreekt de doelgroep 'wel intentie' (vooral jonge vrouwen) aan vanuit een intrinsieke motivatie. Zeker indien zij nu al werkzaam zijn in de zorg. Betekenisvol werk doen past bij hen. Toch lijken zij liever het pad van in hun ogen 'hoger opgeleid werk' te volgen; zij willen meer verdienen en hebben het gevoel een andere carrière te moeten maken (die meer past bij hun opleiding). We zien dat ook terug in bredere zin: de maatschappij is er niet op ingericht om jonge mensen die óók hoger onderwijs kunnen volgen richting praktisch werk te krijgen.
- De groep met een 'beperkte intentie' benoemen we bewust met deze term wat positiever. In feite geven ze aan waarschijnlijk niet in de kinderopvang te willen werken, maar toch kunnen zij wél genoeg redenen noemen waarom ze in deze sector zouden willen werken. Deze mensen zijn minder intrinsiek geïnteresseerd in de kinderopvang dan de eerste groep. Toch zien zij ook aardig wat voordelen. Zeker als ze niet teveel salaris hoeven in te leveren en in hun eigen wijk kunnen werken. Daarnaast zien zij ook het maatschappelijk nut. Iets wat hen kan tegenhouden is de mentale en fysieke druk en verantwoordelijkheid.

Meer mensen zouden een baan in de kinderopvang *aan*raden dan *af*raden, maar de meerderheid is neutraal

- We hebben ook gekeken naar de **invloed van anderen** op de keuze om te gaan werken in de kinderopvang. Positief is dat meer mensen een baan in de kinderopvang zouden *aan*raden dan *af*raden. De meerderheid is echter neutraal. De achtergrondkenmerken en beweegredenen van de 'aanraders' is vergelijkbaar met die van de mensen die behoren tot de groep 'wel intentie': vooral jonge vrouwen met een theoretische middelbare opleiding. Zij gebruiken argumenten als: het is leuk en betekenisvol werk. Daarnaast is het oplossen van het personeelstekort een motivatie om mensen aan te raden in de kinderopvang te gaan werken.

Advies – Binnen beginnen is buiten winnen

Belangrijkste drempels & pushfactoren: *factoren die ervoor kunnen zorgen dat mensen niet toetreden tot de kinderopvang sector (drempels) of de organisatie/ sector verlaten (pushfactoren).*

- Werkinhoud (past niet, zwaar werk, veel verantwoordelijkheid, andere taken ten koste van aandacht voor kinderen, en ook: weinig doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden en 'onder niveau')
- Arbeidsvoorwaarden (salaris, kosten opleiding)
- Werkomstandigheden (werkdruk (ook door personeelstekorten, met mede als gevolg dat kwaliteit onder druk kan komen te staan), leiderschap, gebrek aan waardering)

Belangrijkste triggers & pullfactoren: *factoren die ervoor kunnen zorgen dat mensen wel toetreden tot de kinderopvang (triggers), daar blijven werken en een ambassadeur zijn voor de sector (pullfactoren).*

- Werkinhoud (ontwikkeling van kinderen, waardering van kinderen en ouders, actief werk)
- Maatschappelijke impact & langere termijn doorgroeimogelijkheden
- Werkomstandigheden (leuke collega's, fijne sfeer, voldoende ondersteuning)

Key afbreukrisico

Wanneer personeel ontevreden is (o.a. door de hoge werkdruk, het gebrek aan waardering en onvoldoende kunnen vertrouwen op kwaliteit), neemt de kans af dat zij een ambassadeursrol uitoefenen richting de buitenwereld (potentiële nieuwe en zij-instromers), en vergroot de kans dat zij de organisatie verlaten. Daarnaast komt de employee journey van de nieuwe medewerker en /of stagiair in gevaar door lagere kwaliteit van begeleiding, klagende/ negatieve collega's en het niet uiten van waardering door de leidinggevende.

Interventies

INTERN

- ✓ Werkdruk verlagen door groepshulpen en administratieve medewerkers om PM-ers te ontlasten
- ✓ Managementtrainingen in het kader van waardering van personeel en soft skills
- ✓ Laat personeel meedenken over werving, selectie en opleiding van management
- ✓ Protocol en training ten behoeve van begeleiding nieuw personeel en stagiairs herzien/ optimaliseren

Sparkey adviseert om te beginnen met de interne interventies alvorens over te gaan op de externe interventies. Door het personeel eerst iets te 'geven' waar zij behoefte aan hebben, is er meer kans op steun van de voorgestelde oplossingen (waar het personeel voor nodig is), en kan weerstand worden verminderd. Eerst een steady basis creëren intern, alvorens de externe interventies in te zetten.

EXTERN

- Voortzetten mediacampagne gericht op beeldvorming met behulp van nieuwe interventies
- Medewerkers ontwikkelen in hun ambassadeursrol (richting nieuw personeel, stagiairs en buitenwereld)

Advies – verder uitgewerkt

De huidige activiteiten van Kinderopvang werkt! op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie - gericht op werving - sluiten al goed aan bij de inzichten op basis van dit onderzoek. Dat geldt ook voor de online materialen - gericht op behoud - die worden aangeboden. Mogelijkerwijs zit de uitdaging in de implementatie en evaluatie van deze oplossingen. Onderstaand schema laat zien welke (verbeter)acties nodig zijn om het proces van de kandidatenreis positief te beïnvloeden (in aflopende volgorde van belang):

Voor de branche	Voor werkgevers
• Blijf aandacht geven aan de **inhoud** van het **vak pedagogisch medewerker**. Voor het naar een hoger niveau tillen van het vak zijn de mogelijkheden beperkt. Echter als het nodig is om de doelgroep te verbreden en ook hbo plus aan te spreken, is dit een must. De campagne Kinderopvang dankzij jou brengt dit al goed over. • Blijf communiceren dat het werk als pedagogisch medewerker ervoor zorgt dat je **impact** maakt **op de maatschappij** (dit is voor veel jongeren een belangrijke drijfveer). • Laat de **stappen** zien die je kunt maken als werknemer binnen de kinderopvang en ook dat het een tijdelijke baan met een opstap naar iets anders kan zijn (zij-instroommogelijkheden). • Benadruk dat werken in de kinderopvang ook een **tijdelijk traject** kan zijn: en vertel wat het je brengt, wat je daarna kan doen. Zeker jongere generaties zijn gevoelig voor het kunnen volgen van een ontwikkelpad en dat je niet 'vast' zit.	• Behoud **aandacht** voor mentale en fysieke **werkdruk** van pedagogisch medewerkers • Blijf **waardering** uitspreken naar medewerkers (ook via ouders), ontwikkel waar nodig soft skills bij managers • Zorg voor goede **bereikbaarheid** van leidinggevenden • Maak het mogelijk voor pedagogisch medewerkers om te kunnen focussen op de kinderen, door **kleinere groepen** en bijvoorbeeld het introduceren van **groepshulpen** voor de huishoudelijke taken. • Zorg voor een duidelijk en inhoudelijk optimaal traject voor **onboarding**. Maak tijd voor een goede **begeleiding** van (nieuwe) mensen, • Maak duidelijke afspraken, zorg voor **structuur** en een **professionele** manier van samenwerken. Ook al ben je een grote organisatie; creëer het gevoel van een kleinere werkgever met de voordelen van een grote werkgever • Blijf voldoende **stageplekken** aanbieden en zorg daarbij voor een goede begeleiding.
• Zorg voor meer differentiatie in functies; **job carving** lijkt een geschikte oplossingsrichting en noodzakelijk voor het behoud van medewerkers, én het aantrekken van nieuwe (hbo+)medewerkers. • Communiceer het belang van en de toezicht op **kwaliteitseisen**, naar zowel werkgevers als werknemers. Met als doel het vertrouwen te vergroten ten aanzien van kwaliteit van dienstverlening.	• Benadruk de borging en toezicht op **kwaliteit** van dienstverlening. Het is van belang om, ondanks de grote tekorten, kritisch te blijven op toelatingseisen bij de werving en selectie. • Organiseer **informatiebijeenkomsten** of **workshops** om de praktische toepassing van de huidige online materialen voor behoud te optimaliseren. • Evalueer **leiderschapsontwikkeling** en betrokkenheid van medewerkers.
• Overweeg de mogelijkheid tot **combibanen**: pedagogisch medewerkers in combinatie met onderwijsassistent. • **Flexibiliteit en autonomie** in werk zijn aspecten die vooral jongeren aanspreken: bedenk wat er binnen het vak pedagogisch medewerker mogelijk is om dat zoveel mogelijk toe te passen.	• Maak in vacatures duidelijk dat het een **tijdelijke baan** kan zijn. • Pas **referral recruitment** toe. Maak van medewerkers trotse ambassadeurs die via social media leuke, grappige momenten laten zien over werken in de kinderopvang. Overweeg een mooie bonus als zij iemand aandragen. Een simpel 'Is de kinderopvang niet iets voor jou?' kan al veel impact hebben.

Kandidatenreis - resultaten kwalitatief onderzoek

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Toelichting op de kandidatenreis kinderopvang

De 'kandidatenreis' is een instrument om de belangrijkste fases in kaart te brengen die (potentiële) medewerkers van een organisatie doorlopen. De kandidatenreis Kinderopvang bestaat uit de volgende fases. Deze fases vormden de input voor de gesprekken:

- **Awareness** & **Interest:** gaan over bewustwording – een (zij-)instromer ontdekt de kinderopvang als mogelijk carrièrepad, doet onderzoek naar verschillende opties en mogelijkheden en kiest uiteindelijk voor een opleiding of carrière in de kinderopvang.
- **Application**, **Selection** en **Hire** gaan over de aanmelding bij een opleiding dan wel een sollicitatie bij een werkgever, het selectieproces van de instanties en de uiteindelijke toelating / aanname.
- **Onboarding** gaat over de landing bij een werkgever
- **Retention** over de redenen om in het vak / bij een werkgever te blijven werken.

Awareness	Interest	Application	Selection	Hire	Onboarding	Retention
Reguliere instroom *Studie* • Interesse krijgen voor vak / studierichting *Na studie* • Baanoriëntatie **Zij-instromers** • Interesse krijgen in een baan- of carriéreswitch • Oriëntatie over mogelijkheden en banen		**Reguliere instroom** *Studie* • Studiekeuze richting kinderopvang *Na studie* • Solliciteren in kinderopvang en keuze voor een werkgever **Zij-instromers** • Keuze voor omscholing (indien nodig) richting kinderopvang • Solliciteren in kinderopvang en keuze voor een werkgever			**Reguliere instroom & zij-instromers** • De start met de 'eerste 100 dagen'	**Reguliere instroom & zij-instromers** • Het blijven werken (binnen organisatie of branche)

Sparkey HR strategy & insights POWERED BY motivaction

In deze eerste fase van de kandidatenreis - waarbij het gaat om het switchen van baan en daarnaast de eventuele interesse voor een baan als pedagogisch medewerker - ontdekten we het volgende:

Zij-instromers hebben niet altijd een realistisch beeld van werken als pedagogisch medewerker

- Sommigen denken dat ze als pedagogisch medewerker alleen kinderen verzorgen en met hen knutselen < > Huidige medewerkers benoemen juist de band met de kinderen en de bijdrage die je levert aan hun ontwikkeling.
- Ook de mate waarin je rapportages over de kinderen moet bijhouden houdt hen tegen om in de kinderopvang te gaan werken < > Dit is nauwelijks genoemd als nadelig aspect van het werk door de huidige pedagogische medewerkers.

Walging

"Ik denk dan meteen aan snottebellen, poepluiers en soepstengels"

Onbekend maakt onbemind

- Zij-instromers hebben überhaupt nog niet altijd een goed beeld van wat er nodig is voor een baan in de kinderopvang.
- Sommige hbo-ers geven aan dat ze werken in de kinderopvang overwegen als (tijdelijke) (bij-)baan, maar dat zij onvoldoende weten over bijvoorbeeld de vereisten.

Twijfelend

Nieuwsgierig

"Ik zou best als bijbaan willen werken in de kinderopvang. Kan dat eigenlijk wel? Wat heb je dan nodig?"

Via via is een goede manier om nieuwe mensen enthousiast te maken voor werken in de kinderopvang

- Huidige medewerkers zijn bij uitstek geschikt om als ambassadeur te fungeren. Zij kozen voornamelijk voor de kinderopvang vanwege de passie voor kinderen. Als zij kunnen laten zien wat ze doen, wat het werk inhoudt, hoe kinderen hen aan het lachen maken, dan kan dat anderen motiveren. Een 'dag meelopen' wordt dan ook vaak geadviseerd door de huidige medewerkers. Dit is een mooie kans om potentiële zij-instromers ook de positieve kanten van het vaak te laten zien.

Enthousiast

"Een vriendin van me zei: ik vind dat echt iets voor jou!"

Sparkey HR strategy & insights POWERED BY motivaction

De stage is voor reguliere instromers een belangrijk en leerzaam onderdeel van de opleiding

- Het enthousiasmeert hen in de meeste gevallen om te gaan werken in de kinderopvang. Zo leren zij het vak echt kennen en de praktijk van werken in een kinderopvang (en dat is meestal positief).
- De mate van verantwoordelijkheid die zij meestal snel krijgen, geeft hen een goed gevoel (stoer, trots).
- Goede begeleiding is hierbij essentieel en kan er toe bijdragen dat studenten daadwerkelijk een baan in de kinderopvang overwegen. De stage fungeert echt als 'make it or break it' moment. Slechte begeleiding of te weinig aandacht vanuit de werkgever zorgt voor een behoorlijk afbreukrisico.
- Tot slot is een stage een goede opstap naar een baan; veel van de reguliere instromers kregen een (bij)baan aangeboden bij hun stageplek.

Verrast

"Ik heb meer geleerd van mijn stage dan op school."

Zelfverzekerd

"Het is bij mij met de paplepel ingegoten. Mijn moeder was gastouder en ik heb het dus van dichtbij meegemaakt."

De interesse voor werken in de kinderopvang is voor sommige reguliere instromers al van jongs af aan afwezig

- Dat zagen we vooral bij de groep mbo'ers die nu de opleiding doet. Zij zijn intrinsiek gemotiveerd om pedagogisch medewerker te worden.

In de tweede fase van de kandidatenreis - waarin geïnteresseerden een stap verder gaan en daadwerkelijk solliciteren - zijn de volgende inzichten gevonden:

Doorstroom vanuit de opleiding is niet vanzelfsprekend

- Het is niet voor iedereen die de opleiding doet vanzelfsprekend om daarna te solliciteren in de kinderopvang. Voor sommige reguliere instromers is de opleiding 'slechts' en opstapje richting een vervolgopleiding die hen verder brengt op het gebied van pedagogiek of psychologie.

Er is soms een mis-match tussen de platformen die gebruikt worden voor werving en selectie

- Platformen die werkgevers gebruiken om een vacature te plaatsen passen niet altijd bij de bronnen die de werkzoekenden gebruiken bij de oriëntatie op een (nieuwe) baan. De mbo-doelgroep zit bijvoorbeeld grotendeels niet op LinkedIn.

Kwaliteit van dienstverlening in de kinderopvang is essentieel

- Uit vooral de gesprekken met huidige medewerkers blijkt dat het belangrijk is dat de kwaliteit van de dienstverlening goed is, dat wil zeggen de kwaliteit die wordt geboden door de pedagogisch medewerkers.
- Belangrijk hierbij is de perceptie vanuit de huidige pedagogisch medewerkers: hoe lager de toelatingseisen hoe meer het idee ontstaat dat de kwaliteit niet gewaarborgd kan blijven.

Sparkey HR strategy & insights POWERED BY motivaction

Hoopvol

"Het lijkt mij leuk om in de kinderopvang te werken waar je kinderen hebt met adhd, autisme etc. Een normale kinderopvang is niet erg prikkelend. Ik moet een vraagstuk hebben waar ik over na kan denken, moeilijke dingen…"

Nieuwsgierig

"Ik wil wel doorleren voor een ander werk; bijvoorbeeld een ziekenhuis of medisch kinderdagverblijf (…) net als 'Rx' lijkt mij een baan in het ziekenhuis heel leuk, dan begeleid je kinderen door het traject."

Verward

"Mijn vriendinnen die best wel aan de slag willen in de kinderopvang zitten niet op LinkedIn."

Nerveus

"Fijn als we die kwalificaties zouden hebben, dan weet ik dat m'n collega's goed genoeg zijn. Nu wordt iedereen maar binnengehaald. Dat voelt niet goed, een 'vijfje' als collega."

Sparkey HR strategy & insights POWERED BY motivaction

Drempels om te switchen naar een baan in de kinderopvang lopen uiteen

- Vooral potentiële zij-instromers die op dit moment niet werkzaam zijn in de zorg & welzijn zien het als een grote verantwoordelijkheid om met kinderen te gaan werken. Een verantwoordelijkheid die zij mogelijk niet aandurven. Die 'angst' voor verantwoordelijkheid wordt gevoed vanuit media en de aandacht die er is als er ergens iets misgaat op een kinderopvang in Nederland.
- Ook zijn potentiële zij-instromers bang dat hun salaris minder wordt of dat het werken met kinderen niet uitdagend genoeg is. Dat laatste geldt met name voor de hbo+ doelgroep.
- Het is belangrijk dat (vooral) hbo-ers doorgroeimogelijkheden zien. En een extra uitdaging qua kinderen bijvoorbeeld: speciaal onderwijs (VE). Het werken in de kinderopvang is volgens sommigen hbo-ers niet passend bij hun opleiding. Zij voelen zichzelf veelal overgekwalificeerd. Daarnaast is status voor hbo-ers vaak belangrijker dan dat voor mbo-ers is.
- De zichtbaar hoge werkdruk en personeelstekorten kan juist voor geïnteresseerden een drempel zijn om als pedagogisch medewerker te solliciteren.

Onzeker *"Ik weet niet of ik de verantwoordelijkheid voor kinderen wel aan durf. Straks gaat er iets mis!"*

Twijfelend *"Ik zal er wel behoorlijk op achteruit gaan qua salaris?"*

Er zijn ook voldoende triggers om in de kinderopvang te gaan werken

- Soms zijn die heel praktisch van aard: het is dichtbij huis, dus geen reisafstand.
- Ook zien sommigen een baan als pedagogisch medewerker als een mooie manier om actief bezig te zijn (een positief verschil ten opzichte van werken op kantoor).
- Daarnaast kan een trigger zijn dat je als pedagogisch medewerker een dankbare baan uitvoert met een maatschappelijk impact. Een baan waarbij je een bijdrage kunt leveren aan de ontwikkeling van kinderen.

Bewondering *"Wat fijn om niet meer op kantoor te hoeven zitten en lekker actief bezig te kunnen zijn, het voelt niet als werken."*

Twijfelend *"Kinderopvang is duur. Ik zou het overwegen als ik mijn kind gratis op de opvang zou kunnen doen."*

Sparkey HR strategy & insights POWERED BY motivaction

In de derde fase van de kandidatenreis - waarin het de bedoeling is dat de medewerker goed landt in de organisatie – zien we het volgende:

Passende begeleiding in de eerste maanden van de pedagogisch medewerker is cruciaal voor een goede landing

- Dat geldt ook voor stages: als stagiair is het prettig als je je begeleider kan bereiken en als deze tijdens je stageperiode in de buurt is.
- Daarbij horen ook feedback en positieve uitingen met betrekking tot het functioneren van startende medewerkers en/of stagiairs. Dat is essentieel om hun onzekerheid op te vangen en hen te verleiden om toe te treden of te blijven werken in de kinderopvang.
- Het is daarnaast belangrijk dat de verwachtingen over en weer goed duidelijk zijn.

Kleinere organisaties lijken aantrekkelijker dan grotere organisaties

- Tijdens de eerste dagen al merken medewerkers dat kleinere organisaties prettig zijn vanwege de korte lijntjes en de onderlinge band die je opbouwt met alle collega's van de organisaties.

Een goede balans tussen structuur en vrijheid is belangrijk

- Aan de ene kant ervaren net gestarte pedagogisch medewerkers veel regels en administratie, maar aan de andere kant hebben zij wel behoefte aan structuur en professionaliteit.

Droevig

"Ik kon mijn buddy nooit bereiken. Geen idee waar ze was. Dat werkt echt niet."

Energiek

"De ideale kinderopvang is een kleine gezellige organisatie waar professioneel gewerkt wordt."

Trots

"Je wordt echt opgenomen in het team, er is aandacht. Men kent elkaar goed."

Tevreden

"Je voelt je minder een personeelsnummer."

Sparkey HR strategy & insights POWERED BY motivaction

In de laatste fase van de kandidatenreis - waarin het gaat om het behouden van de medewerker – halen we de volgende inzichten op uit het onderzoek:

Pedagogisch medewerkers willen hun tijd idealiter zoveel mogelijk kunnen besteden aan de kinderen zelf

- Alle randzaken zoals de afwasmachine uitruimen, bedden verschonen, schoonmaken – maar ook administratie – zorgen ervoor dat de aandacht voor de kinderen noodgedwongen afneemt.
- Het toevoegen van groepshulpen wordt door meerdere pedagogisch medewerkers genoemd als passende oplossing. Daarnaast biedt het ook kansen voor medewerkers om door te groeien binnen hun vak.

Een van de belangrijkste pullfactoren (redenen om bij je huidige werkgever te blijven) voor pedagogisch medewerkers is datgene wat ze kunnen betekenen voor de kinderen

- Het gaat hierbij om de bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen in de breedste zin van het woord. Medewerkers uitten hun passie voor kinderen en waarderen de connectie die je met hen kan maken.
- Andere pullfactoren zijn de veelzijdigheid van de baan als pedagogisch medewerker en afwisseling van werkzaamheden. Ook de waardering die zij krijgen van kinderen, ouders en hun leidinggevende is zeer belangrijk.
- Ook geven de onderlinge band met collega's en de sfeer in het team een positief gevoel over werken in de kinderopvang.

Mogelijke pushfactoren (redenen om bij je huidige werkgever te vertrekken) zijn uiteenlopend:

- Het niet meer kunnen bieden van de kwaliteit die zij willen bieden als gevolg van te weinig stabiliteit in personeel (steeds nieuwe zzp-ers/uitzendkrachten/invallers etc.) kan een reden zijn om te stoppen.
- Een andere veel gehoorde klacht is de werkdruk en dat het werk fysiek zwaar is.

Ontevreden

"Wat werkgevers ook kunnen doen is groepshulpen voor de grote groepen. Huishoudelijke medewerkers die de was draaien etc."

"In een groep met 16 peuters sta je met zijn 2en. Je mist een hand extra."

"Voldoening haal ik uit enthousiasme van kinderen maar er komt veel bij kijken, niet alleen met kinderen bezigzijn. Klinkt krom maar ik heb bijna geen tijd meer voor de kinderen".

Bewondering

"Je krijgt veel liefde terug van de kinderen. En de ouders zijn je dankbaar. "

"Als ik zie hoe ik kan bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen dan vult mijn hart zich met trots"

Enthousiast

"Ik moet ontzettend lachen met collega's, heb er echt een paar vriendinnen bijgekregen."

Droevig

"Ik ben echt gesloopt na een werkdag."

Geïrriteerd

"De werkgever wil eraan verdienen. Vorige week hadden we 4 invallers per dag, er is geen contact met de kinderen, het is een soort oppas."

Resultaten kwantitatieve onderzoek

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Kwantitatief vervolg

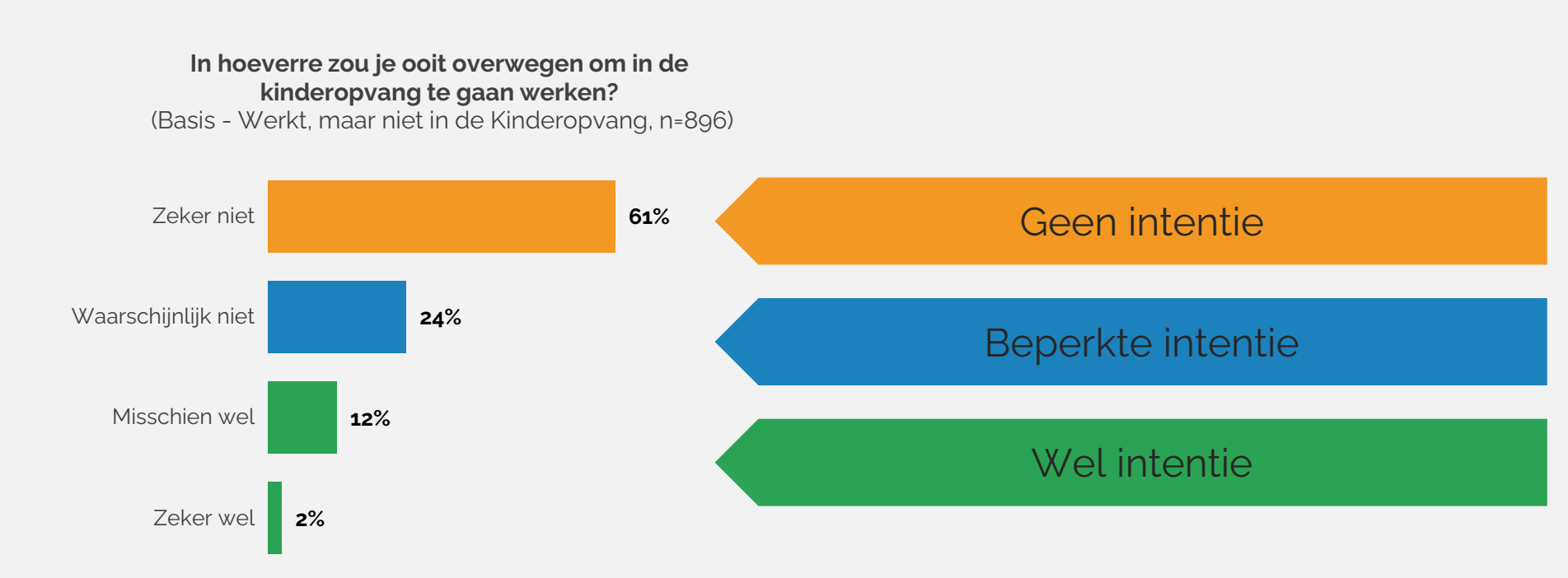
- Als aanvulling op het kwalitatieve onderzoek voerden we een beknopt kwantitatief onderzoek uit. Hiermee brengen we de potentie voor de kinderopvang in de Nederlandse beroepsbevolking in kaart en toetsen we de drempels en motivaties die we eerder ophaalden in de focusgroepen.
- De steekproef bestond uit **n=1015** personen binnen de Nederlandse beroepsbevolking tussen 16-67 jaar. Het veldwerk liep in november 2023.
- We stelden de volgende vragen:
    - ❑ In hoeverre zou je ooit overwegen om in de kinderopvang te gaan werken?
    - ❑ Wat zouden voor jou (eventuele) redenen kunnen zijn om in de kinderopvang te gaan werken?
    - ❑ Wat zijn voor jou (eventuele) drempels om in de kinderopvang te gaan werken?
    - ❑ Zou je iemand in jouw directe omgeving (bijvoorbeeld je zoon, moeder, zus, of een goede vriend) adviseren om in de kinderopvang te gaan werken als deze persoon dat overweegt? Wat is hier de belangrijkste reden voor?
- Door het stellen van deze vragen in combinatie met alle achtergrond-kenmerken die wij weten van onze panelleden, zijn we in staat om een verdieping aan te brengen in de drijfveren van werkend Nederland om al dan niet te kiezen voor werken in de kinderopvang. In dit deel van de rapportage lichten we dat verder toe.

De potentie voor werken in de kinderopvang binnen de Nederlandse beroepsbevolking is 14%

Van de mensen die nu niet al in de kinderopvang werkt, zegt 2% zeker open te staan voor een baan in de kinderopvang en 12% misschien. Daarnaast staat ongeveer een kwart daar niet positief tegenover en 61% behoort absoluut niet tot de geïnteresseerden.

De resultaten van het kwantitatieve onderzoek brengen we in kaart aan de hand van deze 3 groepen:

1. **Wel intentie**: wil zeker of misschien werken in de kinderopvang
2. **Beperkte intentie**: wil waarschijnlijk niet werken in de kinderopvang, maar sluit het ook niet 100% uit
3. **Geen intentie**: ziet zichzelf zeker niet werken in de kinderopvang



Profielschets van de doelgroep ‘wel intentie’

Geslacht: **vrouw** (64%), man (36%)

Opleiding: praktisch (15%), **theoretisch middelbaar** (61%), theoretisch hoog (25%)

Leeftijd: **generatie z** (16%), millennials (21%), gen x (36%), verloren generatie 26%)

Regio: **drie grote gemeenten** (21%), West (30%), Noord (6%), Oost (19%), Zuid (22%), randgemeenten (3%)

WorkProfiler: maatschappijbewuste ontplooiers (20%), flexibele zoekers (15%), loyalen (23%), ambitieuze professionals (18%), **carrièregerichten** (19%), creatieve onafhankelijken (5%)

(Dikgedrukt = vaker dan gemiddeld)

Top 5 **redenen** om in kinderopvang te werken:

1. Leuk om **met kinderen** te werken (48%)
2. Kunnen **bijdragen** aan de **ontwikkeling** van kinderen (36%)
3. **Nuttig** werk/belangrijk werk voor de **maatschappij** (27%)
4. **Creatief** werk (24%)
5. Goede **werk-privébalans** (21%)

Ook vaker dan gemiddeld: In een **team** kunnen werken (12% t.o.v. 5% gemiddeld)

Top 5 **drempels** om in kinderopvang te werken:

1. Niet genoeg **verdienen** (23%)
2. Mogelijke **functies** liggen **onder opleidingsniveau** (15%)
3. Niet mogelijk om **thuis/hybride** te werken (15%)
4. Wil **geen opleiding volgen** voor eventuele aanvullende kwaliteitseisen (13%)
5. Verwacht **weinig ontwikkel-/doorgroeimogelijkheden** (13%)

Ook vaker dan gemiddeld: negatieve effecten door **personeelstekort** (10% t.o.v. 5%), **te weinig uren** kunnen werken (7% t.o.v. 4%)

- Deze groep is vaker werkzaam in de **zorg** dan de rest van de respondenten. De vraag is of ze daar tevreden zijn: ze vinden de huidige **werkdruk** vaker **te hoog** dan de andere groepen, zitten vaker dicht tegen een **burn-out** aan. Hun **mobiliteit** is hoger: deze mensen kijken überhaupt al vaker om zich heen voor ander werk.
- Met **kinderen** kunnen werken is de belangrijkste reden om het te overwegen (48%). Dat voordeel wordt veel minder vaak genoemd door de andere groepen.
- Alle WorkProfiler-groepen komen terug in deze groep, wel relatief iets meer **carrièregerichten**. Het is ook goed mogelijk dat dit komt omdat deze groep überhaupt meer ‘beweeglijk’ is op de arbeidsmarkt is dan andere groepen, en vaker ‘op papier’ open staan voor nieuwe dingen.
- Allerlei leeftijden zijn vertegenwoordigd in deze groep, maar wel meer **jonge mensen** (18-27 jaar oud).
- Vaker afkomstig uit de **drie grote gemeenten** 21% (t.o.v. 12% t.o.v. 47% in de groep Nederlandse werkenden gemiddeld). Dit hangt wellicht ook weer samen met WorkProfiler, carrièregerichten wonen relatief vaker in de randstad (en zijn dus mobieler in hun carrière).

Profielschets van de doelgroep 'beperkte intentie'

Geslacht: vrouw (43%), man (57%)

Opleiding: praktisch (12%), theoretisch middelbaar (44%), theoretisch hoog (44%)

Leeftijd: generatie z (12%), **millennials** (34%), gen x (34%), verloren generatie 20%)

Regio: drie grote gemeenten (11%), West (27%), Noord (8%), Oost (24%), Zuid (23%), randgemeenten (6%)

WorkProfiler: maatschappijbewuste ontplooiers (19%), **flexibele zoekers** (28%), loyalen (13%), ambitieuze professionals (15%), carrièregerichten (15%), creatieve onafhankelijken (9%)

(Dikgedrukt = vaker dan gemiddeld)

Top 5 redenen om in kinderopvang te werken:

1. Nuttig werk/**belangrijk** werk voor de **maatschappij** (24%)
2. Hetzelfde of meer kunnen **verdienen** (23%)
3. De mogelijkheid om in **eigen buurt/wijk** te kunnen werken (21%)
4. Leuke **collega's** (19%)
5. Kunnen **bijdragen** aan de **ontwikkeling** van kinderen (19%)

Ook vaker dan gemiddeld: verwacht **weinig uren** te hoeven werken (10% t.o.v. 6%)

Top 5 drempels om in kinderopvang te werken:

1. Niet genoeg **verdienen** (27%)
2. **Past** niet bij mij (17%)
3. **Inhoudelijk niet interessant** genoeg (17%)
4. **Fysiek zwaar** werk is (17%)
5. Niet mogelijk om **thuis/hybride** te werken (16%)

Ook vaker dan gemiddeld: **mentaal zwaar** werk (16% t.o.v. 10%), te **grote verantwoordelijkheid** (11% t.o.v. 8%)

- Deze groep staat er 'waarschijnlijk niet voor open' om in de kinderopvang te gaan werken. Toch kan **driekwart** van deze groep **redenen noemen** om wél in deze branche aan de slag te gaan.
- Voor een deel van deze groep spreekt de kinderopvang inhoudelijk écht niet aan: ze vinden het werk niet bij zichzelf passen, vinden het inhoudelijk niet interessant of houden niet van werken met kinderen. Voor meer dan de helft van de groep (57%) zijn er echter andere drempels die te maken hebben met te laag salaris en de werkomstandigheden (fysiek zwaar, niet hybride/thuis kunnen werken).
- Ook in deze groep zitten mensen van alle leeftijden, maar relatief wat meer mensen tussen **25-34** jaar oud en minder mensen van 55-67.

Profielschets van de doelgroep ‘geen intentie’

Geslacht: vrouw (38%), **man** (62%)

Opleiding: praktisch (13%), theoretisch middelbaar (45%), theoretisch hoog (41%)

Leeftijd: generatie z (9%), millennials (22%), gen x (36%), **verloren generatie** (33%)

Regio: drie grote gemeenten (9%), West (32%), **Noord** (12%), Oost (19%), Zuid (24%), randgemeenten (4%)

WorkProfiler: **maatschappijbewuste ontplooiers** (29%), flexibele zoekers (16%), loyalen (22%), ambitieuze professionals (17%), carrièregerichten (9%), creatieve onafhankelijken (7%)

(Dikgedrukt = vaker dan gemiddeld)

Top 5 redenen om in kinderopvang te werken:

1. Nuttig werk/**belangrijk** werk voor de **maatschappij** (8%)
2. Hetzelfde of meer kunnen **verdienen** (7%)
3. Mogelijkheid om in **eigen buurt/wijk** te kunnen werken (7%)
4. Leuke **collega’s** (6%)
5. Kunnen **bijdragen** aan de **ontwikkeling** van kinderen (9%)

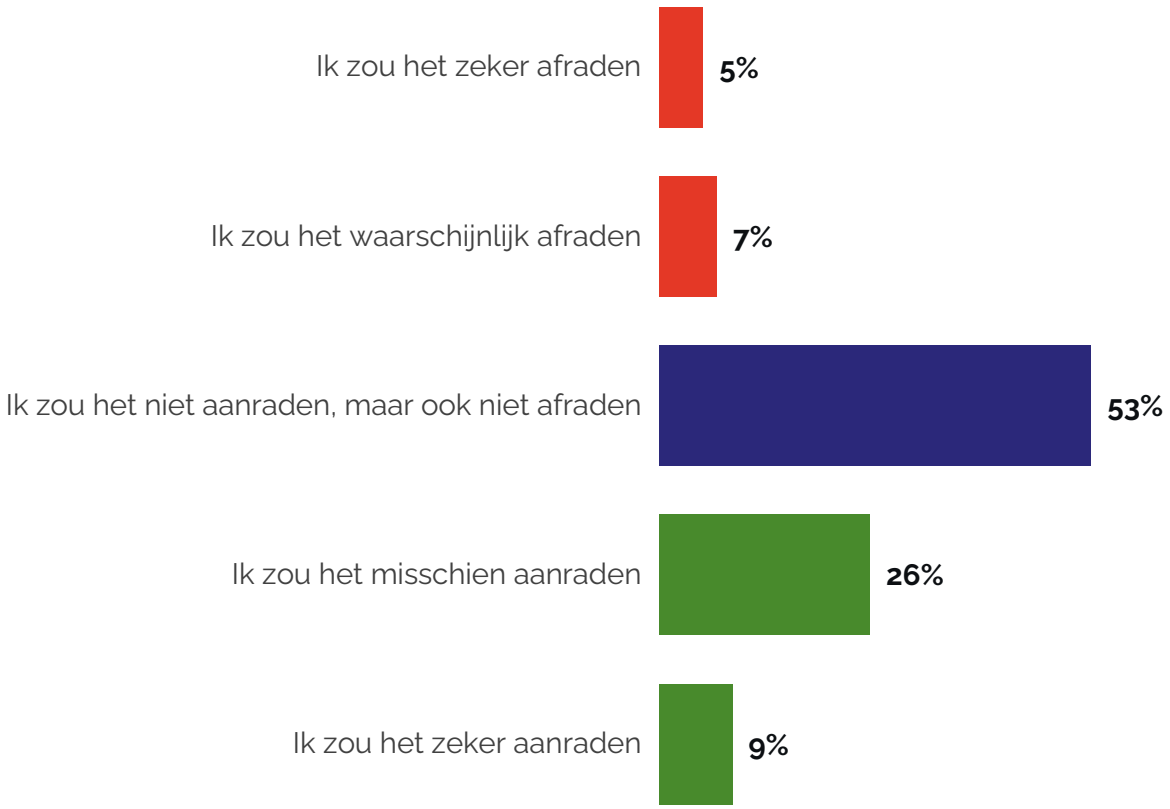
Top 5 drempels om in kinderopvang te werken:

1. **Past** niet bij mij (49%)
2. Niet leuk om **met kinderen** te **werken** (32%)
3. **Inhoudelijk niet interessant** genoeg (24%)
4. Niet genoeg **verdienen** (22%)
5. Mogelijke functies liggen **onder mijn opleidingsniveau** (14%)

- Deze groep is überhaupt minder actief op de arbeidsmarkt dan de andere groepen: 30% kijkt nooit om zich heen voor nieuw werk; slechts 9% vaak.
- Er zijn mensen van alle leeftijden aanwezig in deze groep, maar relatief wel iets meer 55 t/m 67-jarigen dan in de andere groepen.
- De redenen om wél in de kinderopvang te werken zijn vrijwel hetzelfde als bij de groep met een ‘beperkte intentie’. Ze worden alleen veel minder vaak gegeven: 69% kan **geen enkele reden bedenken** om in deze sector te gaan werken.
- Deze groep voelt het **minst vaak een match met het werk**, en dat vormt de grootste drempel om in de kinderopvang te werken. Ze vinden het werk niet bij zichzelf passen, vinden het niet leuk om met kinderen te werken of vinden het inhoudelijk niet interessant genoeg. Opgeteld geldt dit voor 66% van de mensen in deze groep.
- Andersom gerekend is het dus wel zo dat er ook mensen zijn in deze groep die wél redenen kunnen bedenken om het werk te doen, en waarbij het ontbreken van een inhoudelijke match géén drempel vormt (ongeveer 13% van deze groep). Een **te laag verwacht salaris** is voor deze mensen het grootste struikelblok.

Meer mensen zouden een baan in de kinderopvang aanraden dan afraden, maar de meerderheid is neutraal

Zou je iemand in jouw directe omgeving adviseren om in de kinderopvang te gaan werken als deze persoon dat overweegt? n=1015



Wat is de belangrijkste reden waardoor je het aanraadt?

Eigen keuze/niks over te zeggen

- *"Als dit ze leuk lijkt, zie ik geen reden om dit af te raden."*
- *"Als iemand het leuk vindt waarom niet?"*
- *"Als je kunt doen wat je leuk vindt: doen! En ik zie geen bezwaren dus dan kun je toch alleen máar een keuze ondersteunen."*

Eigen ervaring/ervaring in omgeving

- *"Mijn moeder vind het leuk om in de kinderopvang te werken."*
- *"Als student gedaan. Hartstikke leuk."*
- *"Ik heb zelf ooit op het bso en in de kinderopvang stage gelopen en vond dat toen echt heel leuk."*

(lijkt) leuk werk in het algemeen

- *"Een leuke branche om in te werken lijkt me (maar niet voor mij)."*
- *"Ik breng m'n dochter altijd met plezier naar de opvang, omdat er mensen werken die dit met heel veel plezier doen en 'hiervoor gemaakt' zijn. Als iemand in mijn omgeving ook zo is, dan zou ik diegene dat zeker aanraden. Volgens mij kan het een hele leuke werkplek zijn, als je kinderen leuk vindt."*
- *"Het lijkt mijzelf heel leuk werk, dus denk ik dat dit ook voor mijn naasten zo zou zijn."*

Helpen oplossen personeelstekort

- *"Leuk werk en misschien ook noodzakelijk werk. Er is vraag naar."*
- *"Iemand moet lekker doen wat die leuk vindt en we hebben mensen nodig in de kinderopvang."*

Waardevol/betekenisvol werk

- *"Leuk werk, betekenisvol."*
- *"Omdat werken met kinderen heel leuk is, brengt elke dag een nieuw en opwindend doel in je leven. De mogelijkheid hebben om de wereld te herontdekken door de ogen van een kind. Met een aanzienlijke impact op toekomstige generaties."*
- *"Leuk en verantwoord werk."*

Met kinderen werken/met ontwikkeling bezig zijn

- *"Leuk om met kinderen te werken en ze een toekomst bieden."*
- *"Blijft leuk de ontwikkeling te volgen van de kids."*
- *"Leuke doelgroep."*

Wat is de belangrijkste reden waardoor je het afraadt?

Niks voor mij/voor hen

- *"Het zit in je of het zit niet in je."*
- *"Het is heel specifiek werk, je moet het oprecht leuk vinden om met kinderen te werken."*
- *"Niks voor meesten."*

Salaris

- *"Omdat het salaris erg laag is."*
- *"Zwaar onderbetaald."*

Werkdruk

- *"Omdat mijn zus dit werk heeft en de omstandigheden zijn niet goed (teveel druk) en spanning."*
- *"Het verwachte "misbruik" van de werknemers, te veel verantwoordelijkheid voor te weinig mensen op de groep."*

Negatief over/tegen kinderopvang in algemeen

- *"Vind eigenlijk kinderopvang overbodig, laten de ouders er maar voor zorgen."*
- *"Het lijkt mij afschuwelijk…"*
- *"Kinderopvang wordt vaak misbruikt door tweeverdieners die te lui zijn om kinderen een opvoeding te geven of meer bezig zijn met graaien."*

Werken met kinderen

- *"Hele dag schreeuwende kinderen om je heen."*
- *"Niks met kinderen."*

Bijlagen

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Bijlage 1: Deep dive in bestaande data

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Introductie

Het **doel** van de desk research was om een deel van de puzzel te leggen: wat is er al bekend? En in het verlengde daarvan: welke onderzoeksvragen kunnen we met de bestaande kennis al beantwoorden (bijv. redenen om voor de kinderopvang te kiezen uit het imago-onderzoek)?

De bevindingen van de desk research hebben we in een **resultaatbespreking** met Kinderopvang werkt! gedeeld. Hierna volgen de sheets van deze resultaatbespreking met Kinderopvang werkt.

De belangrijkste **conclusie** van de desk research was, dat alle onderzoeksvragen die we hebben geformuleerd, relevant waren voor het onderzoek. We hebben in kaart gebracht over welke vragen er al informatie bekend was en over welke vragen er nog weinig tot geen informatie was. Op basis daarvan hebben we voor verschillende thema's (handelingsperspectieven) mogelijke verdiepende vragen geformuleerd voor het onderzoek.

De bevindingen uit de desk research dienden als input voor de gespreksrichtlijnen voor de focusgroepen.

Mogelijk framework van eventuele oplossingen

a.d.h.v. Arbeidsmarktprognoses kinderopvang ABF

Als aangenomen wordt dat de vraag naar kinderopvang een gegeven is (en o.a. kwaliteitseisen niet worden aangepast en de stelselherziening niet vertraagd of op andere wijze wordt ingevoerd), dan zal de oplossing van het tekort binnen de arbeidsmarkt gezocht moeten worden. De:

- **arbeidsproductiviteit verhogen**
- **instroom vanuit het onderwijs verhogen**
- **verzuim beperken**
- **zij-instroom**

hebben een beperkte impact en/of zijn lastig te bewerkstelligen.

Het:

- **beperken van de uitstroom**
- **verhogen van de deeltijdfactor**

zijn oplossingsrichtingen die kansrijk en impactvol kunnen zijn.

- Lastig te bewerkstelligen
- Beperkte impact op korte termijn
- Niet eenvoudig, maar heeft potentie
- Relatief meest kansvol

Eerder onderzoek i.r.t. onderzoeksvragen

- RI: Hoe ontstaat interesse in een *opleiding* en later in een *baan* in de kinderopvang?
- **ZI: Waarom willen zij-instromers van baan / carrière switchen? Hoe ontstaat interesse voor de kinderopvang?**
- **AI: Welke andere branches en beroepen overweegt men?**
- **AI: Hoe informeren en oriënteren kandidaten zich? Via welke instanties, personen en communicatiekanalen?**
- **AI: Wat geeft de doorslag in de keuze voor de kinderopvang? Welke twijfels had men?**
- **RI: Welke rol speelt de stage-ervaring in het wel of niet kiezen voor kinderopvang?**
- **AI: Wat kunnen brancheorganisaties en werkgevers in deze fase doen om twijfels en drempels weg te nemen?**
- **AI: Waar ligt het afbreukrisico in deze fase?**

- **RI: Wat zijn belangrijke triggers en drempels in de uiteindelijke keuze voor een opleiding, en later een baan, in de kinderopvang? Hoe verliep het proces van aanmelding / sollicitatie tot start van de opleiding / baan?**
- **ZI: Wat zijn belangrijke triggers en drempels in de uiteindelijke keuze voor een switch naar de kinderopvang? Hoe verliep het proces van sollicitatie tot start van de baan?**
- **AI: Wat kunnen brancheorganisaties en werkgevers in deze fase doen om het proces zo soepel mogelijk te laten verlopen?**
- **AI: Waar ligt het afbreukrisico in deze fase?**

- **AI: Hoe beleeft men de eerste 100 dagen in de kinderopvang? Wat gaat goed? Wat kan beter?**
- **AI: Wat kunnen werkgevers in deze fase doen om de landing in het werk zo soepel mogelijk te laten verlopen?**
- **AI: Waar ligt het afbreukrisico in deze fase?**

- **AI: Wat maakt dat men in de kinderopvang blijft werken?**
- AI: Overweegt men weleens te stoppen? Zo ja, waarom? En wat zijn dan de overwegingen?
- **AI: Wat kunnen brancheorganisaties en werkgevers in deze fase doen om mensen voor de kinderopvang te behouden?**
- **AI: Waar ligt het afbreukrisico in deze fase?**

Weinig tot geen informatie over

Enigszins informatie over

Relatief meeste informatie over

AI = Alle instromers

RI = Reguliere instromers

ZI = Zij-instromers

Handelingsperspectieven per fase van de kandidatenreis

- **Handelingsperspectief 1: imago versterken**
- **Handelingsperspectief 2: reguliere instroom vergroten**
- **Handelingsperspectief 3: zij-instromers aantrekken**

- **Handelingsperspectief 4: uitstroom verminderen**
- **Handelingsperspectief 5: aantal uren werken omhoog brengen**
- **Handelingsperspectief 6: verzuim verminderen**

N.B. uitdaging in alle fases: de besluitvorming voor het beleid omtrent kosten voor kinderopvang heeft een grote impact, maar het is nog onduidelijk hoe dit gaat lopen

Handelingsperspectief 1: imago versterken

Key take-aways:

- Wat aanspreekt is **connectie met kinderen**, vertrouwensband met hen opbouwen en **bijdragen aan hun ontwikkeling** (impact maken), **verantwoordelijkheid** en **dankbaar werk**.
- Belangrijk om **trots voor het vak** te laten zien: het is niet alleen spelen met kinderen, maar echt een impact maken op de kinderen door pedagogische theorie in de praktijk te brengen.

Uitdagingen:

- In het imago ligt te weinig focus op het **professionele inhoudelijke aspect** van het werk
- Er zijn **minder positieve en meer negatieve associaties** zoals hoge werkdruk, personeelstekorten en laag loon

Verdiepende vragen:

- Waar komende ideeën / imago van de ko vandaan?
- Wie waren voor jou de beïnvloeders en hoe hebben ze jou beïnvloed?
- Wat geeft de doorslag in de keuze voor de kinderopvang? Welke twijfels had of heeft men?
- In het kwantitatieve onderzoek mogelijke beïnvloeders vragen: wat is volgens hen het imago?

Handelingsperspectief 2: reguliere instroom vergroten

Key take-aways:

- Er liggen nog kansen om **jongeren aan te trekken**.
- **Docenten** zijn voor één op de drie een invloedrijke factor: **voorlichting** kan bijdragen.
- **Bijbanen zijn vaak niet bekend** als optie: dit mag meer onder de aandacht komen (is KO werkt! ook al mee bezig)
- **Stages** beïnvloeden vaak sterk om wel/niet uiteindelijk in de kinderopvang te gaan werken

Uitdagingen:

- Het is een **langere termijn-oplossing**, invloed is beperkt
- Werkgevers vissen uit **dezelfde vijver** en de aanwas van jonge scholieren verkleint
- Er is te **weinig tijd** om ze goed op te leiden / uitdaging te bieden, bijvoorbeeld tijdens stages of bijbanen
- Er zijn **minder positieve associaties** zoals hoge werkdruk, personeelstekorten en laag loon

Verdiepende vragen:

- Studenten: is een bijbaan iets wat je zou overwegen? Wat maakt dat wel/niet aantrekkelijk?
- Medewerkers in kinderopvang + studenten: Wat maakt een stage wel of niet aantrekkelijk en/of succesvol?
- Welke bronnen gebruikt de doelgroep echt om zich in te lezen?
- Wat zouden zij willen lezen?

Handelingsperspectief 3: zij-instromers aantrekken

Key take-aways:

- Zij-instromers aantrekken en opleiden gebeurt op zich al veel in de kinderopvang (voornamelijk uit de zorg). **Het kan wellicht nog meer**, bijvoorbeeld vanuit de horeca of andere branches
- **Mogelijk is er meer potentie voor zij-instromers uit een heel ander vakgebied**. Dat kan voorkomen dat men uit dezelfde vijver vist en/of dat medewerkers weer uitstromen.

Uitdagingen:

- Werkgevers vissen uit **dezelfde vijver**, met name vanuit branches zoals onderwijs en zorg
- **Arbeidsvoorwaarden en gebrek aan uitdaging** worden genoemd als onaantrekkelijke aspecten. Hier doen werkgevers juist minder aan, zij focussen meer op waardering en werkdruk

Verdiepende vragen:

- Waarom overweegt of wil men een carrière switch? En wat zijn juist redenen om het niet te doen (zoals een opleiding volgen)?
- Wat kunnen branche-organisaties en werkgevers in deze fase doen?
- Sluiten de huidige acties aan bij de (informatie)behoeften van de zij-instromers?

Handelingsperspectief 4: uitstroom verminderen

Key take-aways:

- Hoewel er wel veel uitstroom is, valt dit binnen de KO nog relatief mee in vergelijking met andere branches. Haakje: **trots voor het vak vergroten** / verhalen naar buiten brengen waarom zij blijven
- Negatieve discrepantie tussen werkbeleving en “ideale baan” is het grootst op fijne werktijden en kan er een gezin mee onderhouden/goed salaris
- Werkgevers besteden vooral aandacht een **prettige werksfeer, waardering voor mw, meer persoonlijke aandacht en luisteren naar behoeften, opleidingen, werkprivébalans**. Ze geven minder vaak aandacht aan hoger salaris, budget om uit te geven op werkvloer of bonus

Uitdagingen:

- **Personeelstekorten** zorgen voor hoge werkdruk (verzuim)
- **Wetgeving- en regelgeving** / administratieve last, salaris
- Er is te **weinig tijd** om medewerkers goed op te leiden / uitdaging te bieden, met name zij-instromers en starters
- Werk is **fysiek en mentaal zwaar** voor medewerkers

Verdiepende vragen:

- Wat maakt dat men dit beroep zo graag blijft uitoefenen?
- Hoe beleeft men de eerste 100 dagen in de kinderopvang? Wat gaat goed? Wat kan beter?
- Herkent men wat werkgevers doen en wat zou nog meer moeten gebeuren? Passen de maatregelen die werkgevers nemen bij de behoeften van medewerkers en (potentiële) instromers?

Handelingsperspectief 5: aantal uren werken omhoog brengen

Key take-aways:

- Dit doen veel KO organisaties naar eigen zeggen al (40%) en **het werpt vruchten af**
- Kan mogelijk een oplossing zijn voor andere organisaties die dit nog niet hebben gevraagd

Uitdagingen:

- Sommige medewerkers kunnen niet meer werken (omdat ze bijvoorbeeld zelf kinderen thuis hebben)

Verdiepende vragen:

- Wat heeft het jou gebracht door meer te gaan werken (indien van toepassing)?
- Wat zijn eventuele drempels om meer te werken?

Handelingsperspectief 6: verzuim verminderen

Key take-aways:

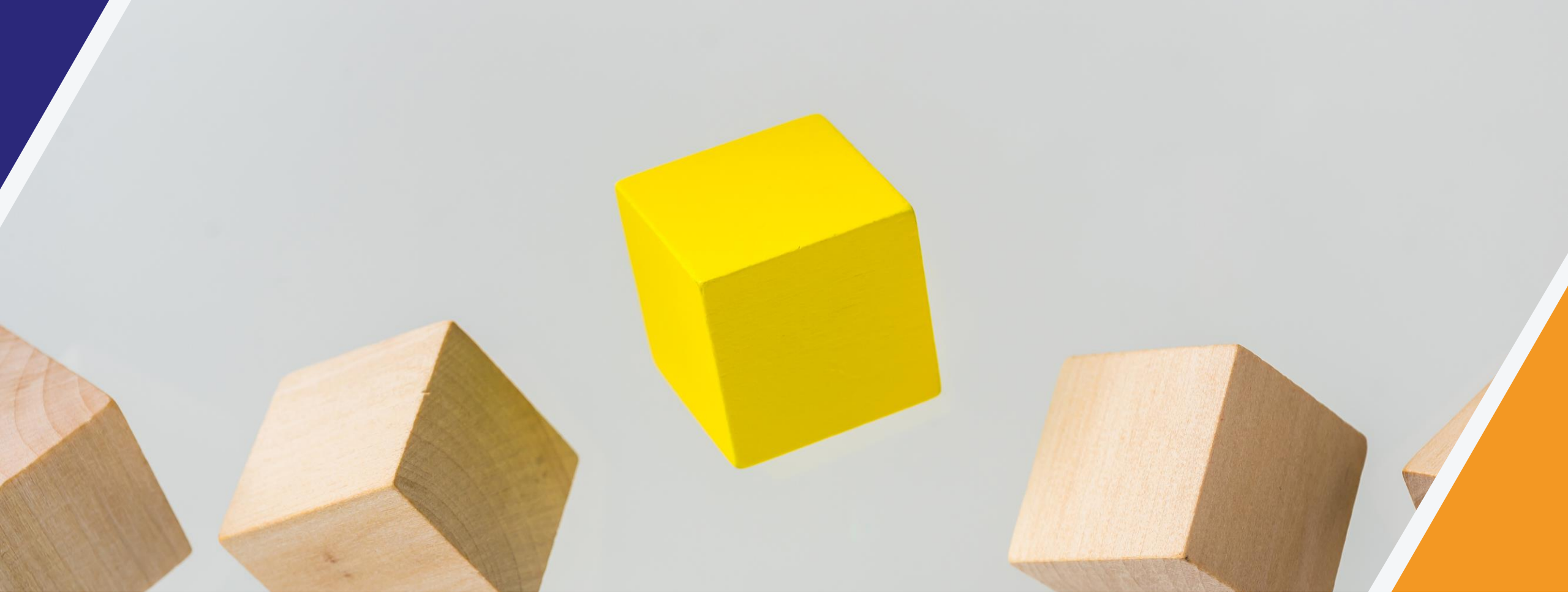
- Ruim driekwart van de werkgevers gebruikt **maatregelen om ziekteverzuim te beperken**. In de praktijk zijn dat vooral deze vier maatregelen:
  - zorgen voor voldoende waardering
  - medewerkers zoveel mogelijk ruimte geven om hun werk te plannen en in te richten
  - aandacht voor ziekteverzuim in evaluatiegesprekken
  - actieve aandacht/tips voor vermindering van fysieke belasting en gezond tillen

Uitdagingen:

- Medewerkers ervaren het werk als **fysiek en mentaal zwaar**
- Verzuim is al **relatief gedaald** sinds corona, dus lastig om nog meer te bewerkstellingen
- **Tekorten nemen naar verwachting toe** en dit heeft al een negatief effect

Verdiepende vragen:

- Wat betekent autonomie in je werk voor jou? Wat zorgt ervoor dat je dit ervaart?
- Ervaren medewerkers dit ook zo? Zijn werkgevers met de juiste maatregelen bezig? Wat kunnen werkgevers nog meer doen?
- Hoe kijken medewerkers naar de toekomst van de kinderopvang?



Bijlage 2: Samenstelling steekproef *kwalitatief* onderzoek

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY motivaction

Samenstelling steekproef (1/2)

1. Reguliere instromers, mbo

(zijn potentiële kandidaten voor de kinderopvang)

V	18	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	MBO-4
V	18	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	MBO-4
V	17	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	MBO-4
V	17	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	MBO-4
V	17	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	MBO-4

1. Reguliere instromers, hbo/wo

(zijn potentiële kandidaten voor de kinderopvang)

M	23	Dramatherapie (vaktherapie)	HBO
V	25	Forensische orthopedagogiek	WO
V	22	Pedagogische wetenschappen en marketing & corporate communication	WO

1. Zij-instromers uit zorg en welzijn *(staan niet afwijzend t.a.v. werken als pedagogisch medewerker)*

V	55	Verzorgende verpleeghuis + Zorg en Welzijn	MBO-2 verzorgende
M	33	Sociaal pedagogisch medewerker in de psychiatrie + Zorg	HBO (SPH)
V	26	Gedragsdeskundige bij ouderen op gesloten groep + Zorg, deeltijd criminologie VU	WO bachelor
V	28	Klinisch onderzoek geneesmiddelen + Zorg en Welzijn	WO
V	49	Verpleegkundige thuiszorg + zorg en welzijn	MBO-4
V	34	Radiotherapeutisch laborant in ziekenhuis + Zorg en welzijn	HBO

2. Zij-instromers uit andere sectoren *(staan niet afwijzend t.a.v. werken als pedagogisch medewerker)*

V	34	Laborant kwaliteitsmedewerker + voedingsindustrie	MBO-3
V	57	Stewardess + lucht- en ruimtevaart	Havo
V	55	Accountmanager home deco + retail	MBO-4
M	47	Chauffeur + transport en logistiek	HBO
V	20	Administratief medewerker en medewerker broodjeszaak + financiële dienstverlening en horeca	MBO-4
V	23	Fotograaf	MBO-4

Samenstelling steekproef (2/2)

5. Pedagogisch medewerkers 0-2 jaar werkzaam in ko

V	54	Heeft altijd in financiële sector gewerkt (administratie bij banken), nu carrièreswitch naar kinderopvang, werkt daar 20u per week	1-jarige MBO-4 opleiding kinderopvang, hiervoor HBO
V	22	Heeft 2jr in de kinderopvang gewerk tot afgelopen september, maar is gestopt omdat ze weer is gaan studeren (Pedagogische wetenschappen)	MBO-4 onderwijsassistent
V	38	Pedagogisch medewerker + zorg en welzijn	MBO-3
V	47	Pedagogisch medewerker + zorg en welzijn	MBO-4

6. Pedagogisch medewerkers 3-5 jaar werkzaam in ko

V	35	Pedagogisch medewerker + zorg en welzijn	MBO-3
V	27	Pedagogisch coach en beleidsmedewerker kinderopvang + zorg en welzijn	MBO-4 kinderopvang afgerond + nu bezig met HBO pedagogiek
V	43	Pedagogisch medewerker + zorg en welzijn	MBO-4 pedagogisch medewerker
V	31	Pedagogisch medewerker + zorg en welzijn	MBO-3
V	21	Leidinggevende kinderopvang + zorg en welzijn	MBO-4 pedagogisch medewerker

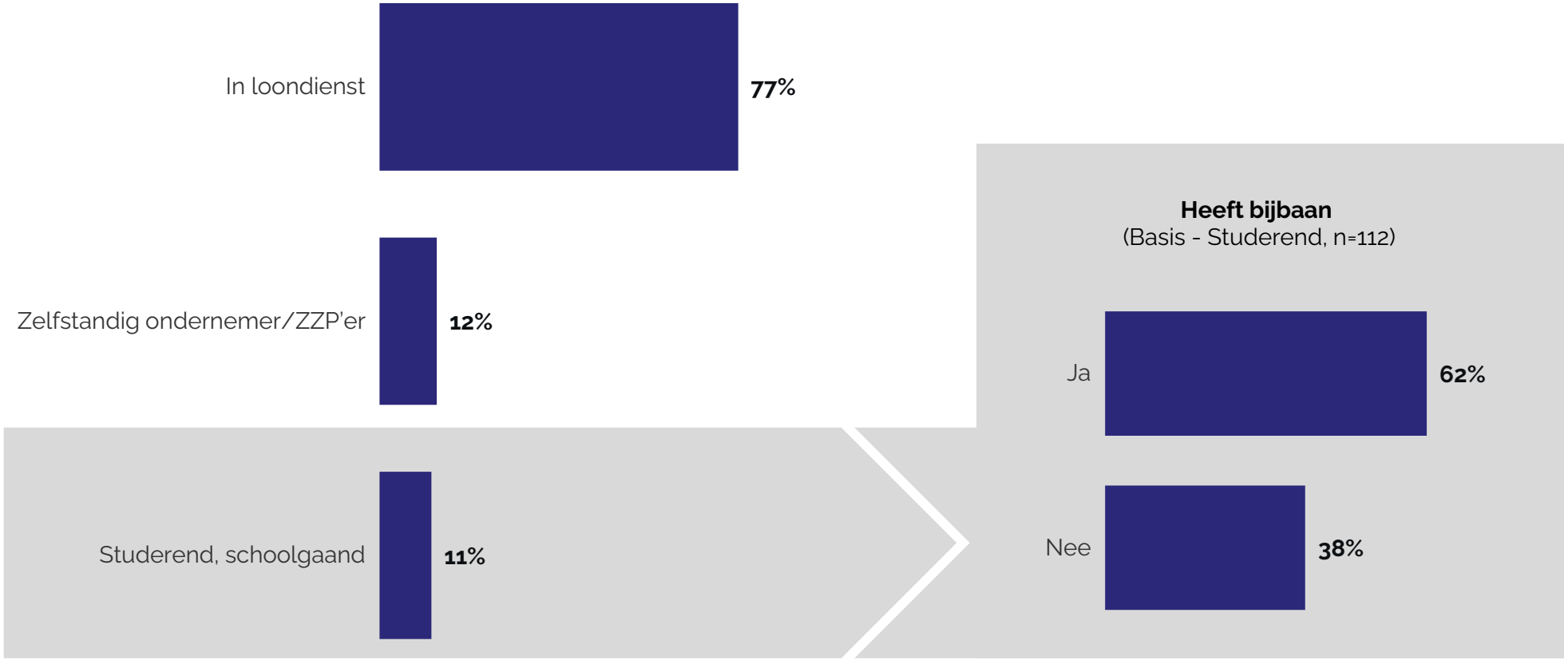
Bijlage 3: Samenstelling steekproef *kwantitatief* onderzoek

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

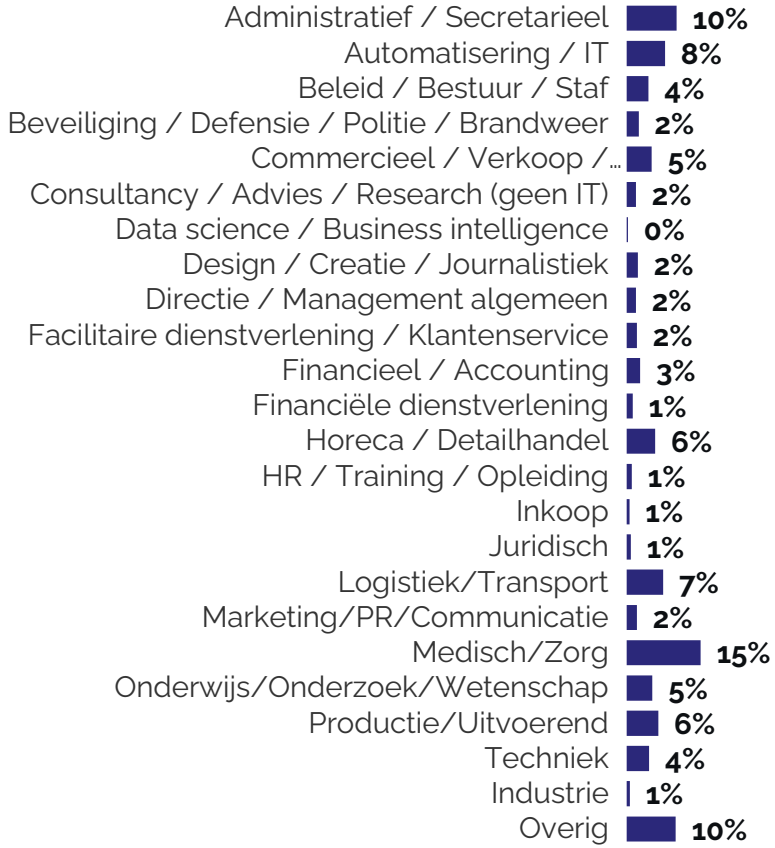
Achtergrond respondenten (1/5)

Werkzaamheid (n=1015)



Achtergrond respondenten (2/5)

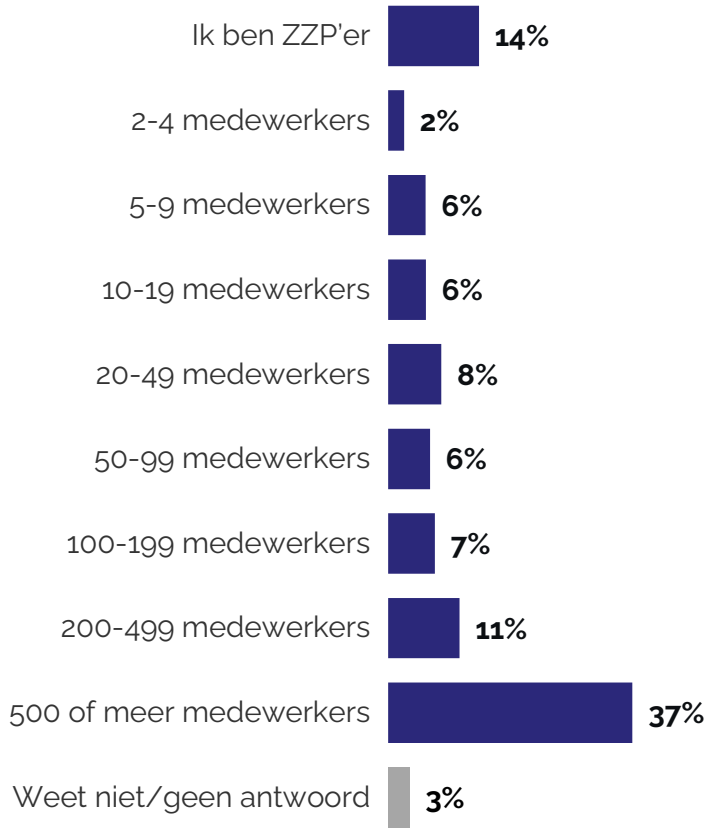
Vakgebied huidige functie
(Basis - Werkend, n=903)



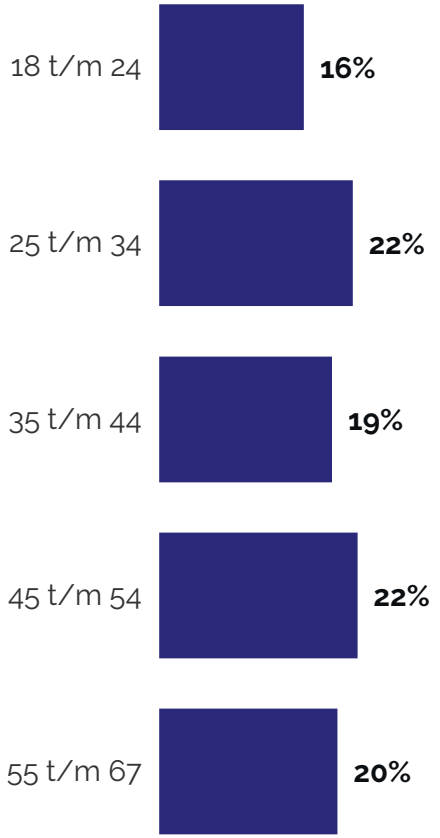
Branche
(Basis - Werkend, n=903)

Achtergrond respondenten (3/5)

Organisatiegrootte
(Basis - Werkend, n=903)



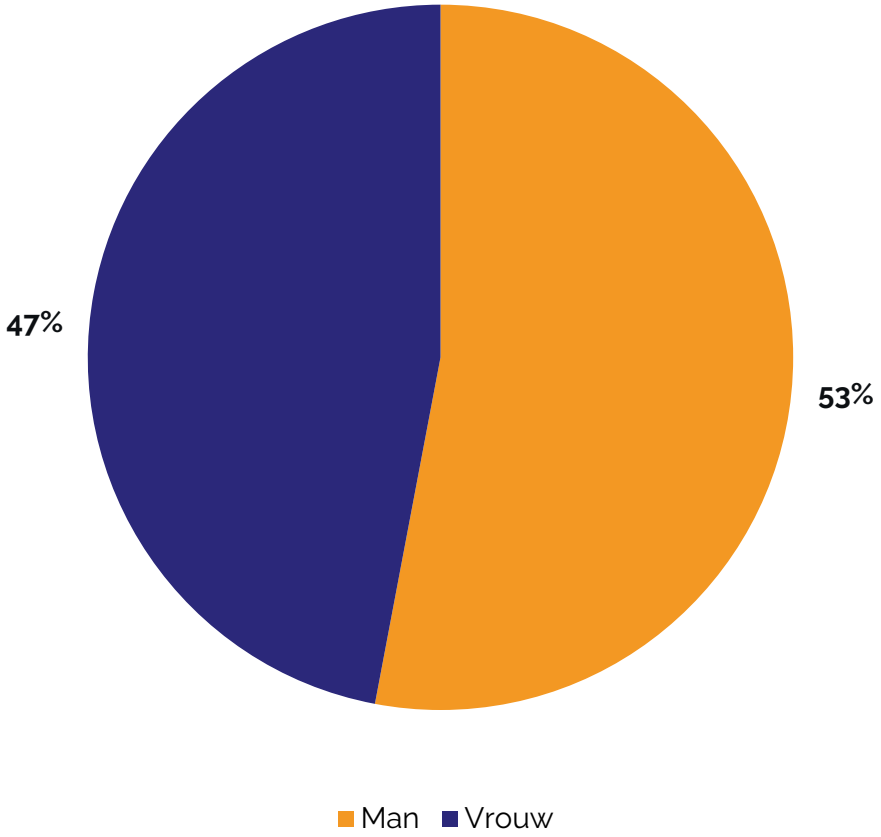
Leeftijd in categorieën



Achtergrond respondenten (4/5)

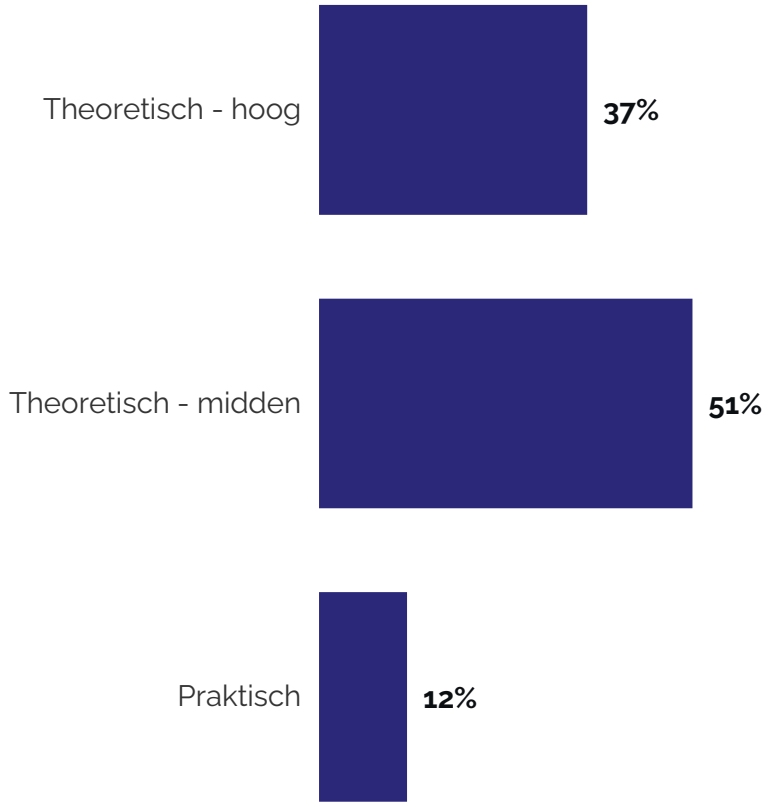
Tot welke bedrijfstak behoort jouw organisatie?
(Basis - Vakgebied Medisch/Zorg/Welzijn, n=133)

Geslacht

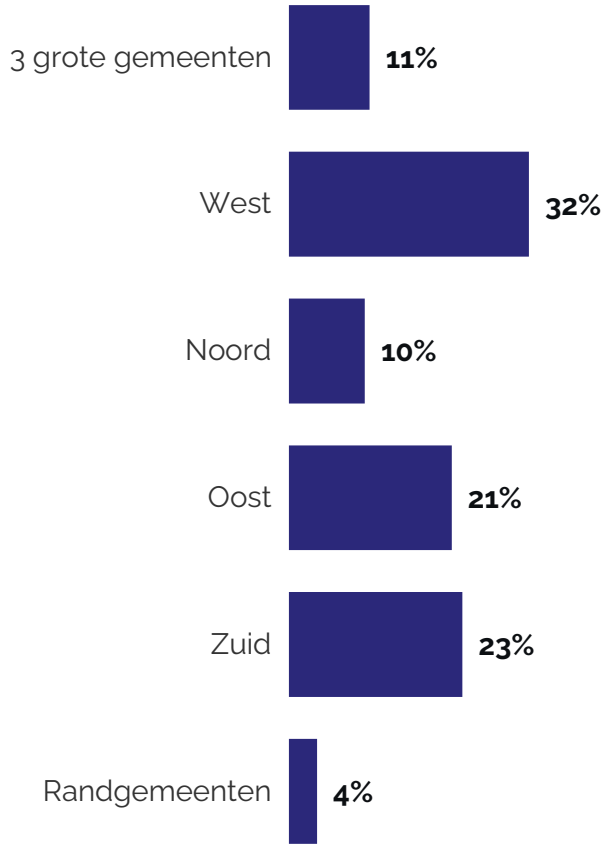


Achtergrond respondenten (5/5)

Opleiding



Regio



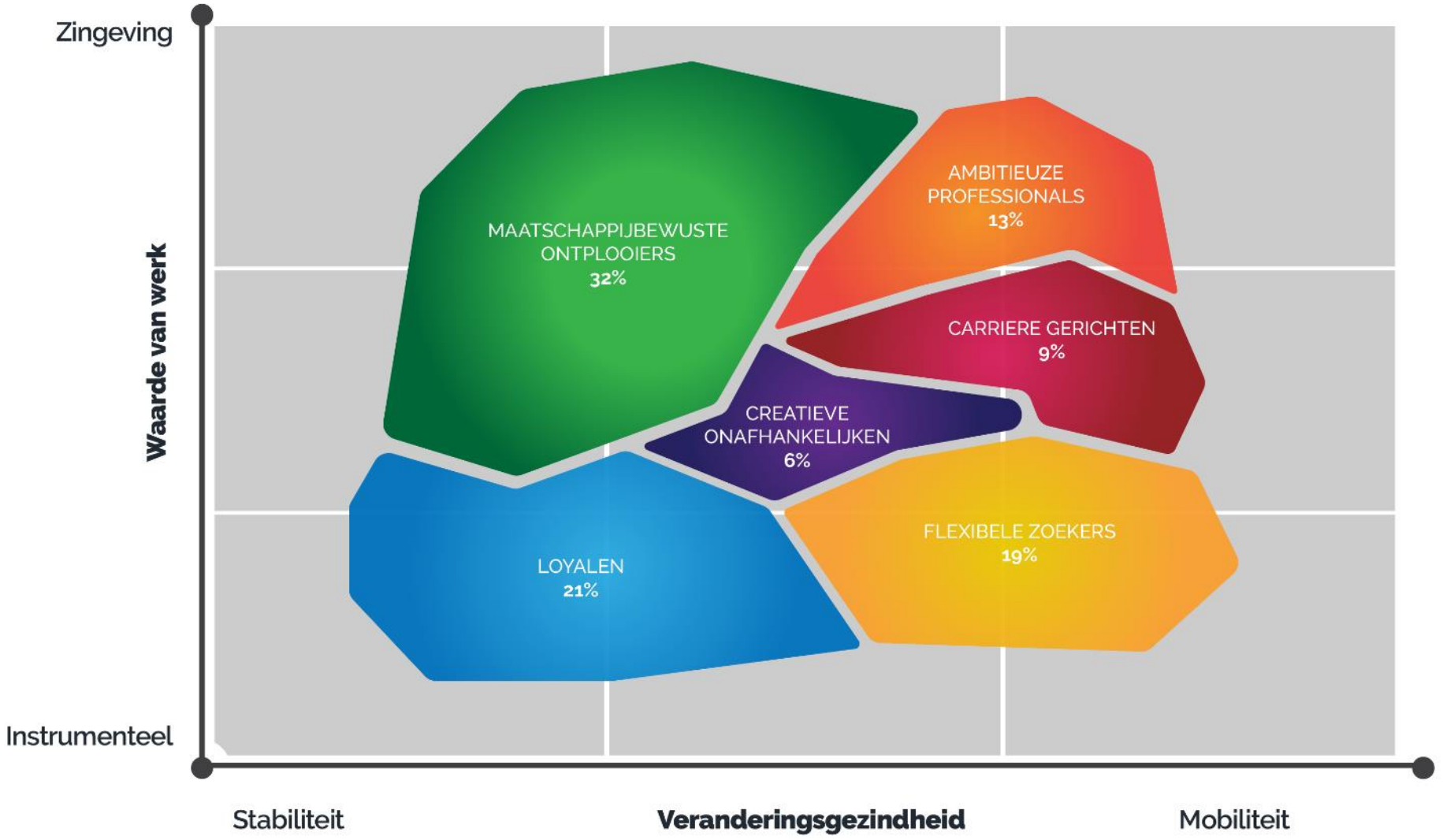
Motivaties

Wat waren voor jou belangrijke redenen/zouden redenen zijn om in de kinderopvang te gaan werken?

Drempels

Wat zijn voor jou (eventuele) drempels om in de kinderopvang te gaan werken?
(Basis - Werkt niet in de Kinderopvang, n=896)

WorkProfiler: de 6 werknemersprofielen



Maatschappijbewuste ontplooiers

Profielschets

Ik ben zeer betrokken…
…bij wat er speelt in de **samenleving** en in mijn **directe omgeving**. Ik maak mij zorgen over zaken als **klimaatverandering** en **doorslaande individualisering**. Door bijvoorbeeld minder vlees te eten en de auto vaker te laten staan probeer ik mijn steentje bij te dragen.

Mijn werk moet ertoe doen
Ook in mijn werk wil ik een **positieve bijdrage** leveren aan een betere wereld. Ik zoek en neem veel **verantwoordelijkheid.** Door hogerop te komen kan ik de impact van mijn werk vergroten – daarin zit mijn ambitie. **Autonomie** en **eigen regie** zijn belangrijk voor mij; ik weet goed wat ik kan en ik heb geen behoefte aan uitleg over wat ik moet doen. **Inhoudelijke groei** vind ik overigens relevanter dan 'carrière maken'. Ik zie mezelf als **behulpzaam** en ik werk dan ook graag samen. **Collegialiteit** en **teamspirit** staan bij mij zeer hoog in het vaandel. Ik ben trots op het werk dat ik doe en ik voel me **verbonden** met mijn organisatie. Een baanswitch ambieer ik niet zolang ik interessant werk heb. Als ik mijn expertise en impact kan vergroten, sluit ik een nieuwe werkgever niet uit.

Functies die bij mij passen…
…vind je relatief vaak in **grote organisaties** en **non-profit** (onderwijs, onderzoek, overheid). Denk aan staf- en beleids-functies, specialistische rollen, adviseswerk, (middel)management. **Veel vergaderen** hoort doorgaans ook bij mijn werk.

Leergierige medewerkers die de maatschappij hoog in het vaandel hebben staan, en graag impact maken in hun werk.

Socio-demo

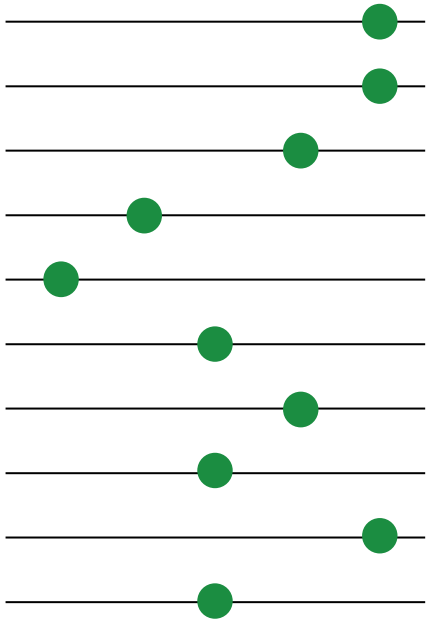
47% 53%

Vaker hoger opgeleid

AGE

Vaak ouder dan 35 jaar

Drijfveren



Belangrijke aspecten in mijn werk

Werk/privé balans

Flexwerken

Inspirerende leider

Inkomenszekerheid

Flexibele zoekers

Profielschets

Ik ben nog plooibaar...
...want ik heb mijn eindbestemming nog lang niet bereikt. Ik heb **bevestiging** nodig van anderen om te weten of ik dingen goed doe. Mijn familiaire en sociale kring zijn vastomlijnd maar naar mijn plek op de arbeidsmarkt **zoek** ik nog. Ik ben niet heel uitgesproken en ook niet direct. Eerder vind ik mezelf **verlegen** en **bescheiden**.

In mijn werk kan ik nog vele kanten op
Door de levensfase waar ik in zit en mijn **flexibele houding** kan ik er prima mee leven dat ik (nog) geen zekerheden heb. Ik stel me flexibel op in mijn werk, wat me wordt aangereikt pak ik op. **Inhoudelijke ontwikkeling** vind ik belangrijker dan doorgroeien naar een hogere functie. Op de langere termijn zou ik een leidinggevende functie wel ambiëren maar eerst moet/wil ik ervaring opdoen. Ik zou het fijn vinden als ik de mogelijkheden aangeboden kreeg om te **onderzoeken waar ik werkelijk goed in ben** en wat ik echt wil in mijn werk.

In functies die bij mij passen staan skills centraal
Ik ben niet heel ervaren in één specifiek werkgebied en moet nog veel leren. Ik wil mij graag **vakkundigheid ontwikkelen** en brede ervaring opdoen. Ik zou goed kunnen blijven hangen na een **stage** of **traineeship** bij een leuk bedrijf. Dat heb ik veel verschillende mogelijkheden kunnen zien. Je komt mij in alle sectoren tegen, eerder als **uitvoerende kracht** dan als leidinggevende.

Plooibare medewerkers die breed inzetbaar zijn, maar nog zoeken naar hun sterkste punten en daar graag begeleiding bij krijgen.

Socio-demo

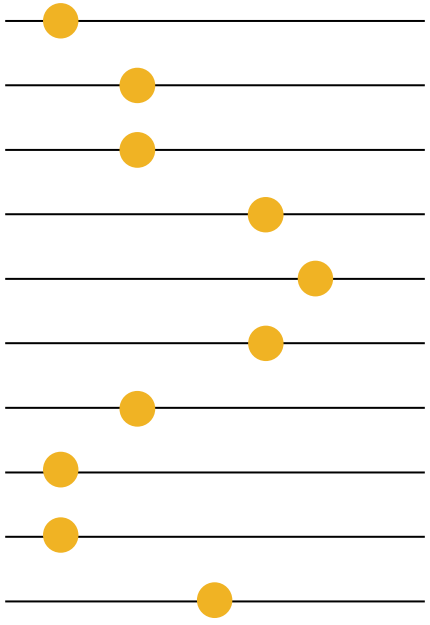
49% 51%

Alle opleidingsniveaus
Vaker nog bezig met opleiding

AGE

Vaker 16 t/m 24 jaar

Drijfveren



Belangrijke aspecten in mijn werk

Inhoudelijke ontwikkeling

Ontdekken

Richting/begeleiding

Vrijheid

Loyalen

Profielschets

Ik ben gesteld op structuur en regelmaat…
… en ik **hou niet** zo van **verandering** en **onzekerheid**, ik heb liever dat alles blijft zoals het is. Mijn vrije tijd breng ik graag samen door met mijn **gezin** of **familie**. We zijn dan gezellig samen thuis of in de tuin. Ook komt de familie vaak op bezoek. Als wij op vakantie gaan, gaan we het liefst naar een bestemming die we kennen. Ik ga zuinig om met het geld dat ik verdien en zorg dat ik elke maand een vast bedrag spaar.

In mijn werk…
… vind ik het belangrijk om **zekerheid** te hebben. Ik weet dat ik geld nodig heb om leuke dingen te kunnen doen in mijn vrije tijd. Een **vast contract**, **vaste werktijden** en **een vast inkomen** geven mij en mijn gezin rust. Dan weet ik waar ik aan toe ben. Ik werk het liefst bij een grote, **stabiele organisatie**. Ik ben een **harde werker**, een **uitvoerder** en **loyaal** naar mijn baas. Ik heb respect voor de mensen op mijn werk met een hogere positie. Zij dragen een grote verantwoordelijkheid. Overigens heb ik zelf niet de ambitie om carrière te maken; **gezellige** en **fijne collega's** zijn veel belangrijker. Als de baas mij vraagt een stap omhoog te doen, dan zal ik mijn verantwoordelijkheden nemen.

De functies die bij mij passen…
… zijn functies in de administratie, inkoop, productie, zorg en de bouw en industrie.

Hardwerkende, gestructureerde werknemers die veel belang hechten aan zekerheid en gezelligheid op de werkplek

Socio-demo

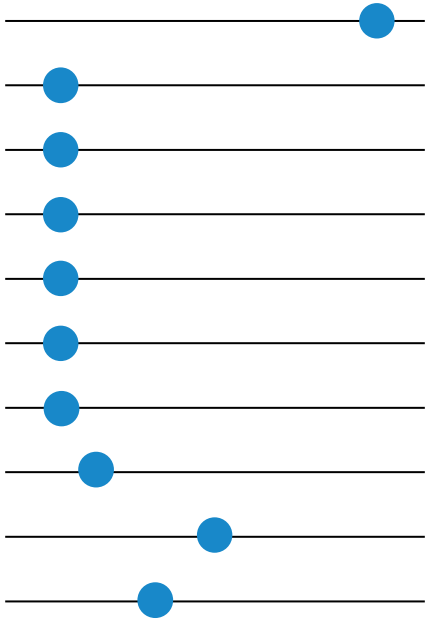
57% 43%

Vaker middelhoog of praktisch opgeleid

AGE

Vaak ouder dan 45 jaar

Drijfveren



Belangrijke aspecten in mijn werk

Structuur

Deeltijd

Waardering

Geen/weinig verandering

Ambitieuze professional

Profielschets

Ik ben...

... iemand die geniet van **vrijheid** en de wereld om mij heen. In mijn vrije tijd ga ik graag op pad met vrienden en ga ik een **kritische discussie** met hen niet uit de weg. Ik **weet wat ik wil** en wat ik ergens van vind. Maar ben ook altijd **nieuwsgierig** naar de mening van een ander en zal die accepteren. Ik woon in de stad en houd van de levendigheid om me heen. Ik reis daarnaast de hele wereld over, het liefst ga ik op een rondreis waar ik afwisselende dingen zie. Verder sport ik graag, **fit blijven** is belangrijk.

In mijn werk...

... vind ik **inhoudelijk groeien** heel erg belangrijk. Ik wil graag ergens goed in worden, een **expert-rol**. Hierbij schuw ik het hebben van **verantwoordelijkheden** niet. Ook vind ik het leuk om **uitgedaagd** te worden en **nieuwe vraagstukken** op een creatieve manier op te lossen. Met 'we hebben het altijd al zo gedaan', moet je bij mij niet aankomen. Ik geef graag **leiding** aan een team en streef ernaar om het beste uit anderen te halen. Ik ben ontzettend **ambitieus**, maar ik weet ook dat werken niet alles is.

De functies en sectoren die bij mij passen...

... consultancy, (markt)onderzoeker, advocatuur, manager, leidinggevende, accountancy, medisch specialist.

Werknemers met een grote drang om inhoudelijk te groeien, die graag creatieve oplossingen zoeken voor vraagstukken

Socio-demo

39% 61%

Vaker hoger opgeleid

AGE

Vaak jonger dan 35 jaar

Drijfveren

- Zekerheid
- Inhoudelijke ontwikkeling
- Uitdaging
- Succes en status
- Ondernemen
- Leiding geven
- Creativiteit
- Autonomie
- Collegialiteit
- Maatsch. betrokkenheid

Belangrijke aspecten in mijn werk

- Doorgroeien
- Flexibele werkplek/-tijd
- Feedback/ontwikkeling
- Verandering

Carrièregerichten

Profielschets

Ik ben…
… een druk baasje, mijn vrije tijd is ondergeschikt aan mijn **carrière**. Mensen vinden mij een grappenmaker…of ze vinden me vervelend, want ik ben best wel aanwezig. Hoe dan ook, ik **hou ervan om gezien te worden**, dat zie je ook wel aan mijn kleding en mijn auto. Waarom zou je daar bescheiden in zijn? Ik maak tenminste wat van m'n leven!

In mijn werk…
… ben ik **succesvol**. Bij alles wat ik doe, ga ik voor het **hoogst haalbare**. Eigenlijk ben ik geen type om in loondienst te werken, want ik wil **ondernemen** en **zelf succes** hebben. Als ik in loondienst werk, dan wil ik **hogerop komen**. Ik kleed me naar mijn volgende functie en stop niet voordat ik m'n **target** heb gehaald. "Coffee is for closers" is een uitspraak die goed bij mij past.

Carrière maken…
… is wat ik wil. Of ik dat nou doe als eigen baas of binnen een bedrijf waar ik kan doorgroeien maakt me niet uit. Ik bekleed **sales- en marketing functies**. Je vindt me zeker niet bij de overheid of onderwijs. Het gaat me daar allemaal veel te traag en welke impact kun je daar nu maken?

Zelfstandige werknemers die carrière willen maken, en graag flexibiliteit en uitdaging hebben in hun baan

Socio-demo

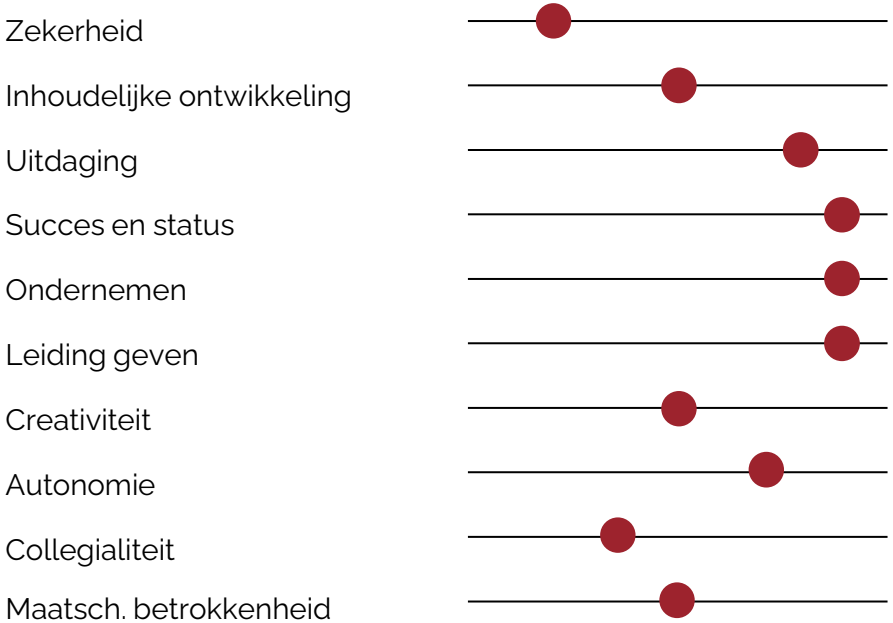
33% 67%

Alle opleidingsniveaus

AGE

Vaak jonger dan 45 jaar

Drijfveren



Belangrijke aspecten in mijn werk

Carrière maken

Flexibele werktijd/-plek

Uitdagende doelen

Snelheid

Creatieve onafhankelijken

Profielschets

Ik ben…

…een **eigenzinnig** type. Ik probeer **onafhankelijk** te zijn van anderen. Ik ben ondernemend, maar kan tegelijk ook een dromer zijn. Ik zou mezelf ook als creatief omschrijven. Niet dat ik per se met mijn handen werk of iets artistieks doe, maar ik ben **creatief in mijn denken** en doe dingen op mijn eigen manier.

In mijn werk…

…wil ik mijn **eigen gang** kunnen gaan. De **vrijheid** om dingen op mijn manier te kunnen doen, is erg belangrijk. Daarom overweeg ik zeker om als zzp'er te werken. Ik ben niet zozeer op zoek naar succes of dat ik ergens tot de top behoor, dat zijn etiketten waar ik niet zoveel mee kan. Het zou ook maar zo kunnen dat ik over 5 jaar iets compleet nieuws ben gaan doen, dat weet ik nu nog niet.

De functies die bij mij passen…

…ik weet niet of er wel een functie is die bij me past. Functieomschrijvingen komen altijd een beetje beperkend op me over. Je zit dan al snel vast in dezelfde taken en handelingen. Als ik een rol heb met veel vrijheid, **zonder al teveel vergaderingen**, dan zou ik dat best interessant kunnen vinden. Als ik dan moet kiezen dan vind je me in de reclamebranche of als innovatiemanager bij een start up.

Creatieve denkers die veel waarde hechten aan vrijheid en de mogelijkheid om alles op hun eigen manier te doen

Socio-demo

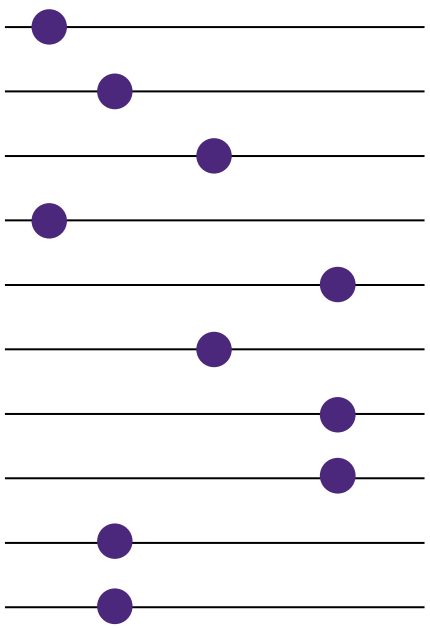
43% 57%

Vaker hoger opgeleid

AGE

Vaak tussen de 45 en 65 jaar

Drijfveren



Belangrijke aspecten in mijn werk

- Vrijheid
- Geen regels/procedures
- Vertrouwen
- Inkomenszekerheid

Generaties

1910-1930

Vooroorlogse generatie

Crisisjaren, Tweede Wereldoorlog

Sober

Traditioneel

Collectief

1931-1940

Stille generatie

Wederopbouw, begin welvaart

Lokaal georiënteerd

Individualiseringsangst

Verschuiving naar materiële waarden

1941-1955

Baby boomers
1945-1960

Protestgeneratie

Jaren zestig, eerste helft jaren zeventig

Individualistisch

Maatschappijkritisch

Cultuurrelativisme

1956-1970

GEN X
1961-1980

Verloren generatie

Economische crisis eind jaren zeventig, begin jaren tachtig

Lage betrokkenheid bij maatschappij

Minder prestatiegericht

Informatievaardig

1971 - 1984

GEN Y
1981-1995

Millennials

Pragmatische generatie

Val communisme, jaren negentig

Hedonistisch

Pragmatisch

Open

na 1985

GEN Z
1996- 2010

Grenzeloze Generatie na 1985

11 september, opkomst internet

Escapistisch

Experimenteel

Verlangen naar nieuwe duidelijkheid

Methode en opzet – kwantitatief onderzoek

Methode

- Kwantitatief onderzoek
- Online
- 5 vragen

Doelgroep

- Voorselectie: 18-67 jaar Nederlandse bevolking
- Vragenlijstselectie: Nederlandse beroepsbevolking, werkzaam of studerend
- Representatief op leeftijd, geslacht, opleiding, regio en werkzaamheid

Veldwerk

- Werving via StemPunt-panel van Motivaction
- Vragenlijst ingevuld: n=1.551
- Vragenlijst ingevuld en voldoet aan doelgroepeisen (incidence rate), n=1.015 (65%)
- Periode: 20 t/m 26 november 2023

Onderzoekstechnische informatie - kwantitatief

Incentives

De respondenten hebben als dank voor deelname aan het onderzoek punten voor het StemPunt spaarprogramma ontvangen

Weging

Naar verdeling Gouden Standaard CBS: werkzame Nederlandse beroepsbevolking 18-67, representatief op leetijd, geslacht, opleiding, provincie, werkzaamheid

Toonmateriaal

Geen

Inschakelen externe leveranciers

Geen

Responsverantwoording online onderzoek

In de veldwerkperiode is aan 6.848 personen een uitnodigingsmail verstuurd. Op de slotdatum van het veldwerk was het gewenste aantal vragenlijsten ingevuld en is de toegang tot de vragenlijst op internet afgesloten

Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden

Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Beeld- en geluidsopnames op cd en niet digitaal beschikbare schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten, worden tot 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard.

Overige onderzoekstechnische informatie

Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever.

POWERED BY motivaction

Sparkey
HR strategy & insights

Motivaction International B.V.

Marnixkade 109F
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

info@motivaction.nl

www.motivaction.nl