Quickscan kinderopvang

Arbeidsmarktontwikkelingen november 2024 en vooruitblik tot en met mei 2025

27 November 2024
Utrecht
Janneke Maranus
Versie 1

Inhoudsopgave

Samenvatting 4

Actueel personeelstekort 4

Verwachting personeelstekort komende zes maanden 4

Inzet behoud en aanpak personeelstekort 4

Wachtlijsten 5

Verhogen contractomvang 5

Taaleis IKK 5

Nieuwe medewerkers en zij-instroom 6

Ontwikkelpad groepshulpen 6

Combinatiebanen 6

Inzet andersgekwalificeerden in de bso 6

1. Inleiding 7

1.1 Respons 7

2. Resultaten 9

2.1 Balans vraag en aanbod personeel 9

Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang in het hier en nu 9

Tekorten naar provincie 10

Tekorten naar dag in de week 11

Oorzaken van tekorten 12

Duur tekort 13

Maatregelen tegen tekort aan medewerkers 13

Overschot 15

2.2 Balans vraag en aanbod personeel komende zes maanden 17

Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang de komende zes maanden 17

2.3 Behoud medewerkers 18

Behoud 18

2.4 Wachtlijsten in kinderopvang 20

Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar 20

Ontwikkeling wachtlijsten naar omvang en opvangsoort 21

Wachtlijsten naar dag in de week 23

2.5 Contractomvang 24

2.6 Taaleis IKK 25

2.7 Instroom nieuwe medewerkers **27**
2.8 Ontwikkelpad voor groepshulpen **30**
2.9 Combinatiebanen **31**
Andere functie in de eigen organisatie 31
Andere functie in een andere branche 32
Vergelijkbare functie in een andere kinderopvangorganisatie 32
Belangrijkste redenen om voor een combinatiebaan te kiezen 32
2.10 Inzet andersgekwalificeerden in bso **34**
Over Kinderopvang werkt! **36**

Samenvatting

Het doel van deze peiling is inzicht te verkrijgen in de stand van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt van kinderopvang, met een focus op de dagopvang, bso en peuteropvang. Bij deze quickscan kozen we ervoor om organisaties uit te nodigen met behulp van het Landelijk Register Kinderopvang (LRK). Dit is de tweede keer dat de peiling via het LRK verliep, waardoor we goede vergelijkingen kunnen maken met de vorige peiling uit mei 2024. De samenstelling is vergelijkbaar met de samenstelling van organisaties in de kinderopvangbranche.

Aan deze peiling van november 2024 deden in totaal 477 organisaties mee door de enquête helemaal in te vullen. De organisaties komen uit alle provincies van Nederland en bieden een of meerdere soorten opvang aan. 401 organisaties bieden dagopvang aan, 312 organisaties (ook) bso, 202 organisaties (ook) peuteropvang en 16 organisaties (ook) gastouderopvang. Er zijn geen organisaties die enkel gastouderopvang aanbieden; daarom bekijken we deze organisaties niet apart. 153 organisaties hebben minder dan 10 medewerkers, 232 hebben tussen de 10 en 49 medewerkers en 92 organisaties hebben 50 of meer medewerkers.

Actueel personeelstekort

- Het aandeel organisaties met een personeelstekort is vergeleken met de vorige meting in mei 2024 in alle opvangvormen kleiner. In de dagopvang nam dit aandeel af van 30 naar 27 procent, in de bso van 44 naar 37 procent en in de peuteropvang van 20 naar 16 procent.
- Kleine en middelgrote organisaties hebben minder vaak een tekort dan grote organisaties. Dit geldt voor alle opvangvormen. Dit is een vergelijkbaar beeld met de peiling uit mei 2024.
- In alle regio's blijken personeelstekorten te zijn. Er zijn wel verschillen tussen de regio's.
- In de dagopvang en bso is het personeelstekort het grootst op maandag, dinsdag en donderdag, en minder groot op woensdag en vrijdag. In de peuteropvang is het verschil tussen de dagen kleiner.
- De meest genoemde oorzaken voor het personeelstekort zijn: te weinig aanbod van geschikte kandidaten (72 procent, tegen 78 procent in mei 2024), ziekteverzuim van medewerkers (56 procent tegen 50 procent in mei 2024) en de wens van de organisatie om te groeien (38 procent tegen 36 procent in mei 2024).

Verwachting personeelstekort komende zes maanden

- Het grootste aandeel organisaties dat de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers verwacht zien we in de bso met 37 procent (tegen 41 procent in mei 2024). Hierna volgt de dagopvang met 28 procent (tegen 30 procent in mei 2024) en de peuteropvang met 17 procent (tegen 21 procent in mei 2024).

Inzet behoud en aanpak personeelstekort

- Om medewerkers te behouden zet een meerderheid van de organisaties zich in voor een prettige werksfeer (89 procent, tegen 92 procent in mei 2024). Op de tweede plaats staat waardering voor de medewerkers (81 procent, tegen 82 procent in mei 2024). Op de derde plaats vinden we meer persoonlijke aandacht voor medewerkers (80 procent, tegen 82 procent in mei 2024).
- Organisaties proberen het tekort op te lossen door pedagogisch medewerkers voor elkaar te laten invallen of bijspringen (83 procent, tegen 78 procent in mei 2024), gevolgd door de inzet van gekwalificeerde medewerkers uit leiding of staf (60 procent in november en mei 2024) en

door medewerkers meer uren te laten werken dan men op contract heeft (47 procent tegen 48 procent in mei 2024).

Wachtlijsten

- De dagopvang heeft opnieuw de meeste organisaties met een wachtlijst (77 procent tegen 76 procent in mei 2024). Er zijn iets minder wachtlijsten in de bso (65 procent in november tegen 66 procent in mei 2024), en het minst in de peuteropvang (45 procent in november en mei 2024).
- In november waren de wachtlijsten van de dagopvang in 37 procent van de organisaties toegenomen het afgelopen jaar (tegen 39 procent in mei 2024). In de bso was dit 35 procent in november (tegen 39 procent in mei 2024). In de peuteropvang waren deze in 17 procent van de organisaties toegenomen (tegen 19 procent in mei 2024).
- In de dagopvang zien we ook nu het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (91 procent, tegen 86 procent in mei 2024). Het aandeel dagopvangorganisaties met een wachtlijst bleef vrijwel gelijk in kleine organisaties (67 procent in november tegen 66 procent in mei 2024) en middelgrote organisaties (77 procent in november tegen 78 procent in mei 2024).
- Ook in de bso is het aandeel organisaties met een wachtlijst het grootst bij grote organisaties (81 procent in november tegen 84 procent in mei 2024), daarna bij middelgrote organisaties (66 procent in november en 65 procent in mei 2024). Het kleinst zijn ze bij kleine organisaties (met 43 procent in november tegen 51 procent in mei 2024).
- Ook in de peuteropvang is er het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (60 procent, tegen 62 procent in mei 2024). In middelgrote organisaties gaat het om 42 procent, een toename ten opzichte van de 41 procent in mei 2024. Het aandeel wachtlijsten onder kleine organisaties nam af van 27 procent in mei 2024 naar 19 procent in november 2024.
- Organisaties hebben het vaakst een wachtlijst op de dinsdag en de donderdag (respectievelijk 95 en 97 procent) en in iets mindere mate op de maandag (86 procent). Ook op de woensdag (43 procent) en vrijdag (34 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij minder organisaties. Een kleiner deel van de organisaties heeft in deze meting een wachtlijst dan in mei 2024 het geval was. De verdeling over de dagen in de week is vergelijkbaar met de vorige meting.

Verhogen contractomvang

- Van de organisaties gaf 65 procent aan initiatieven te hebben genomen om medewerkers meer uren te laten werken (in de meting van november lag dit aandeel op 68 procent).
- Van deze organisaties blijkt dat bij 58 procent de gemiddelde contractomvang binnen de organisatie ook daadwerkelijk toenam, wat hetzelfde aandeel is als in mei 2024.

Taaleis IKK

- Van de organisaties geeft 74 procent aan dat op dit moment hun pedagogisch medewerkers voldoen aan de taaleis IKK (ten opzichte van 60 procent in mei 2024). Van het overige deel geeft 20 procent van de organisaties aan dat hun pedagogisch medewerkers op 1 januari 2025 alsnog aan de taaleis IKK zullen voldoen. Bij 6 procent van de organisaties zullen naar verwachting niet alle pedagogisch medewerkers op 1 januari 2025 aan de taaleis IKK voldoen. Dit percentage is gelijk aan de peiling van mei 2024.
- Onder de respondenten van deze peiling zullen naar verwachting 66 medewerkers per 1 januari 2025 niet voldoen aan de taaleis. Omgerekend naar de totale omvang van de respondenten, komt dit neer op 0,9 procent van alle pedagogisch medewerkers voor wie de taaleis IKK van toepassing is.

- Van alle dagopvangorganisaties en peuteropvangorganisaties gaf 6 procent aan dat het voor hen niet duidelijk was wanneer een medewerker voldoet aan de taaleis IKK.

Nieuwe medewerkers en zij-instroom

- Het afgelopen jaar namen de ondervraagde organisaties 1.476 nieuwe medewerkers aan. Dit is een percentage van 15 procent van het totale aantal medewerkers uit deze organisaties. Van deze nieuwe medewerkers was 7 procent man, 5 procent had een achtergrond in mbo-niveau 2.
- Van de nieuwe medewerkers kwam 15 procent vanuit een zij-instroomtraject. Deze medewerkers begonnen in 116 verschillende organisaties met werken. Met betrekking tot de groep zij-instromers vroegen we welke achtergrond zij hebben. 26 procent van de organisaties geeft aan dat de zij-instromers een achtergrond hebben in de verpleging en verzorging. Daarnaast komen zij-instromers nog vooral uit primair onderwijs, dienstverlening en sociaal werk.

Ontwikkelpad groepshulpen

- Van het totale aantal medewerkers uit deze meting was ongeveer 2 procent groepshulp, en zij werken in 130 verschillende organisaties. Van deze groepshulpen volgden er 46 het Ontwikkelpad naar pedagogisch medewerker, wat 14 procent is.
- Van alle organisaties was 69 procent bekend met de loonkostensubsidieregeling om groepshulpen het Ontwikkelpad aan te bieden naar pedagogisch medewerker.

Combinatiebanen

- In 42 procent van de organisaties zijn er op dit moment medewerkers die een combinatiebaan hebben, tegen 41 procent in mei 2024. In de meeste gevallen gaat het om een andere functie in de eigen organisatie (61 procent), terwijl 50 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 (64 procent), financiële redenen, om meer uren en inkomsten te hebben (52 procent), en inhoudelijke verdieping (37 procent).

Inzet andersgekwalificeerden in de bso

- Van de 312 organisaties die bso aanbieden gaf 24 procent aan andersgekwalificeerde beroepskrachten in te zetten. 13 procent doet dit bovenformatief en 11 procent formatief. 76 procent van de organisaties gaf dus aan geen andersgekwalificeerden in te zetten.
- De voornaamste reden om geen andersgekwalificeerde beroepskrachten in te zetten was dat er geen extra medewerkers nodig zijn (bij 62 procent) of dat er geen geschikte kandidaten te vinden zijn (bij 19 procent).
- De pedagogische module voor de andersgekwalificeerde beroepskrachten werd door 84 procent van de organisaties als goed beoordeeld, door 5 procent als te makkelijk en door 11 procent als te zwaar.

1. Inleiding

In oktober en november 2024 voerden we een veertiende quickscan van de arbeidsmarkt kinderopvang uit. De resultaten vind je in dit document. We vergeleken de metingen met de vorige meting uit mei 2024. Dit laten we zien in figuren. We maakten bij deze peiling gebruik van het Landelijk Register Kinderopvang (LRK) om organisaties te benaderen, net zoals we dat deden in mei 2024.

1.1 Respons

Tussen 24 oktober en 13 november 2024 verzamelden we gegevens via een digitale vragenlijst. De vragen legden we voor aan een selectie van het LRK. De basis voor deze selectie bestond uit locaties in het LRK met dagopvang en/of bso, waarvan de contactgegevens beschikbaar waren. Vervolgens ontdubbelden we de inschrijvingen op KvK-nummer, waarbij we de grootste vestiging (met de meeste kindplaatsen) opnamen.
In totaal zaten 2.348 adressen in ons steekproefbestand. Naar deze adressen stuurden we de digitale vragenlijst. Hiervan namen er 477 deel door de vragenlijst helemaal in te vullen, wat een respons is van 20 procent. Dit is vergelijkbaar met de vorige peiling waaraan 537 organisaties deelnamen; een respons van 22 procent.

De organisaties beantwoordden vragen over het aantal medewerkers. Deze organisaties vertegenwoordigen een werkgelegenheid van in totaal ruim 22.400 medewerkers. Er deden dus ongeveer 18 procent van de totale 126.900 medewerkers in kinderopvang mee aan de peiling[1]. Gemiddeld hadden de organisaties 47 medewerkers, wat lager is dan in de voorgaande meting van mei 2024. Toen was het gemiddelde 61 medewerkers per organisatie. Net als in de voorgaande rapportages gebruikten we drie verschillende grootteklassen in de resultaten van de vragen.

In de resultaten categoriseren we organisaties met minder dan 10 medewerkers als 'kleine organisaties'. Organisaties met 10 tot en met 49 werknemers zijn 'middelgrote organisaties'. En organisaties met 50 of meer medewerkers zijn 'grote organisaties'.

Grootteklasse (N=477)	Aantal organisaties	Aantal medewerkers
Kleine organisaties (1 tot en met 9 medewerkers)	153 organisaties (32 procent)	789 medewerkers (4 procent)
Middelgrote organisaties (10 tot en met 49 medewerkers)	232 organisaties (49 procent)	5149 medewerkers (23 procent)
Grote organisaties (50 medewerkers en meer)	92 organisaties (19 procent)	16471 medewerkers (73 procent)
Totaal	477 organisaties (100 procent)	22.409 medewerkers (100 procent)

[1] https://dashboards.cbs.nl/v4/AZWDashboard/, 2e kwartaal 2024

De samenstelling van de respons is gelijkend aan de samenstelling van de totale branche kinderopvang (CBS, AZW Statline[2]). Het aandeel kleine organisaties is hier ongeveer 35 procent, het aandeel middelgrote organisaties 46 procent en het aandeel grote organisaties 19 procent. De verhouding tussen de verschillende grootteklassen is hiermee vergelijkbaar aan de vorige meting uit mei 2024.

Op medewerkersniveau zien we dat de kleine organisaties met 32 procent van de organisaties slechts 4 procent van de medewerkers in dienst heeft. Bij de middelgrote organisaties met 49 procent is 23 procent van de medewerkers werkzaam. Bij de grote organisaties, 19 procent van alle organisaties uit de peiling, werkt 74 procent van het totale aantal medewerkers. Hierdoor gelden de uitkomsten van een relatief kleine groep grote organisaties voor het overgrote deel van de werkenden in de meting.

We verzamelden ook informatie over het aantal mannen en mbo 2-opgeleiden in de organisaties. Zo krijgen we meer zicht op specifieke doelgroepen die mogelijk interesse hebben om te werken in kinderopvang. In 45 procent van de organisaties werken mannen (N=469), waarbij het aandeel mannen in een organisatie gemiddeld 5 procent is. Medewerkers die opgeleid zijn op mbo-niveau 2 zijn werkzaam in 28 procent van de organisaties in kinderopvang (N=440). Organisaties hebben gemiddeld 5 procent medewerkers in dienst met een opleidingsachtergrond op mbo-niveau 2.

[2] https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24127NED/table?dl=A59DF, 2e kwartaal 2024

2. Resultaten

2.1 Balans vraag en aanbod personeel

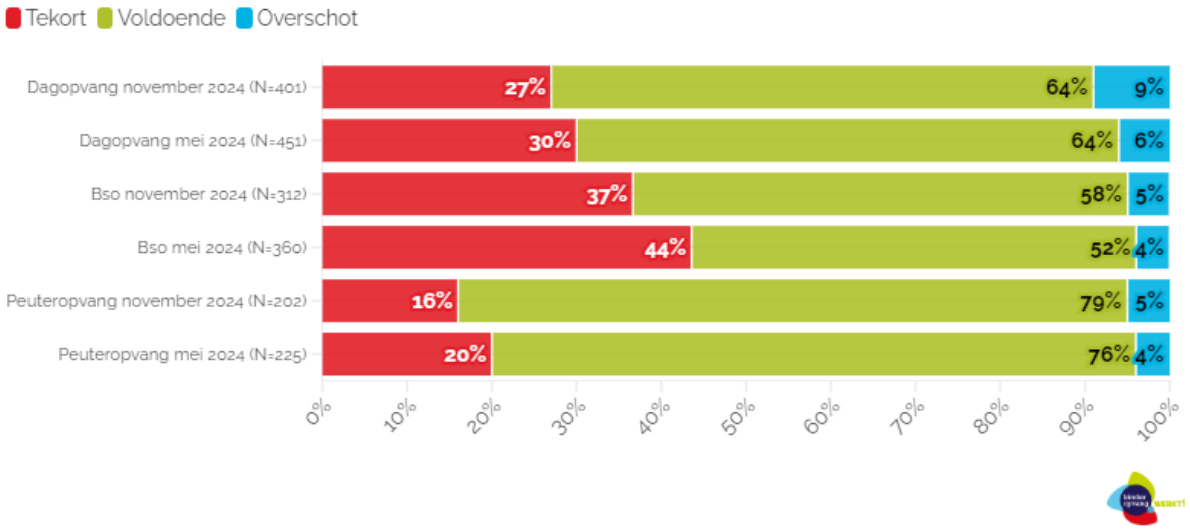
We vroegen werkgevers opnieuw in detail naar hun ervaringen en verwachtingen rondom vraag en aanbod van pedagogisch medewerkers, naar opvangsoort.

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

We vroegen organisaties in deze peiling naar de balans tussen vraag en aanbod, voor alle verschillende soorten opvang die zij aanbieden. Per opvangsoort vermelden we de steekproef van organisaties die gerapporteerd worden. 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.

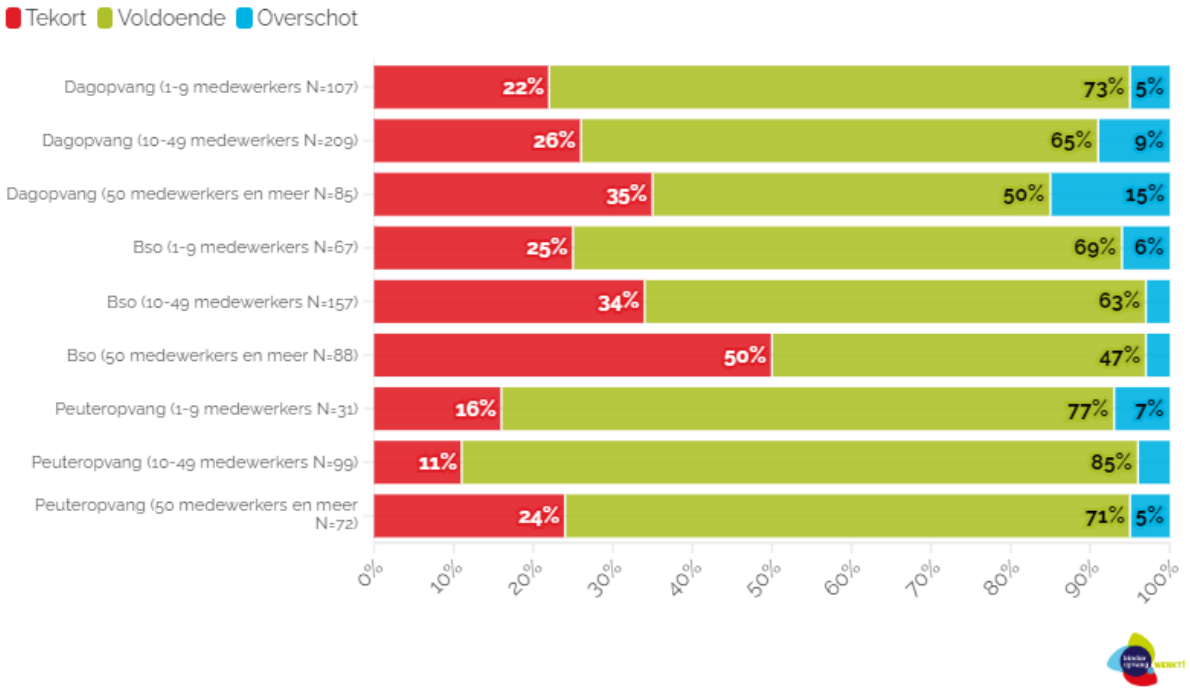
In figuur 1 staan de resultaten van de metingen in november 2024 en mei 2024. Het grootste tekort aan medewerkers is in november 2024, net zoals in mei 2024, te zien in de bso (37 procent in november, ten opzichte van 44 procent in mei). Hierna is het tekort het grootst in de dagopvang (27 procent tegen 30 procent in mei), en het kleinste tekort is te zien in de peuteropvang (16 procent, ten opzichte van 20 procent in mei). In alle gevallen is het aandeel overschot minder dan 10 procent, en deze is het grootst in de dagopvang.

Figuur 1. Tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers (november 2024, N=477; mei 2024, N=537)



We keken ook naar de verschillen tussen kleine, middelgrote en grote organisaties binnen de verschillende opvangvormen in de huidige meting. De uitkomsten hiervan staan in figuur 2.

Figuur 2. Tekort voldoende of overschot pedagogisch medewerkers naar opvangsoort en naar omvang organisatie (november, 2024 N=477)

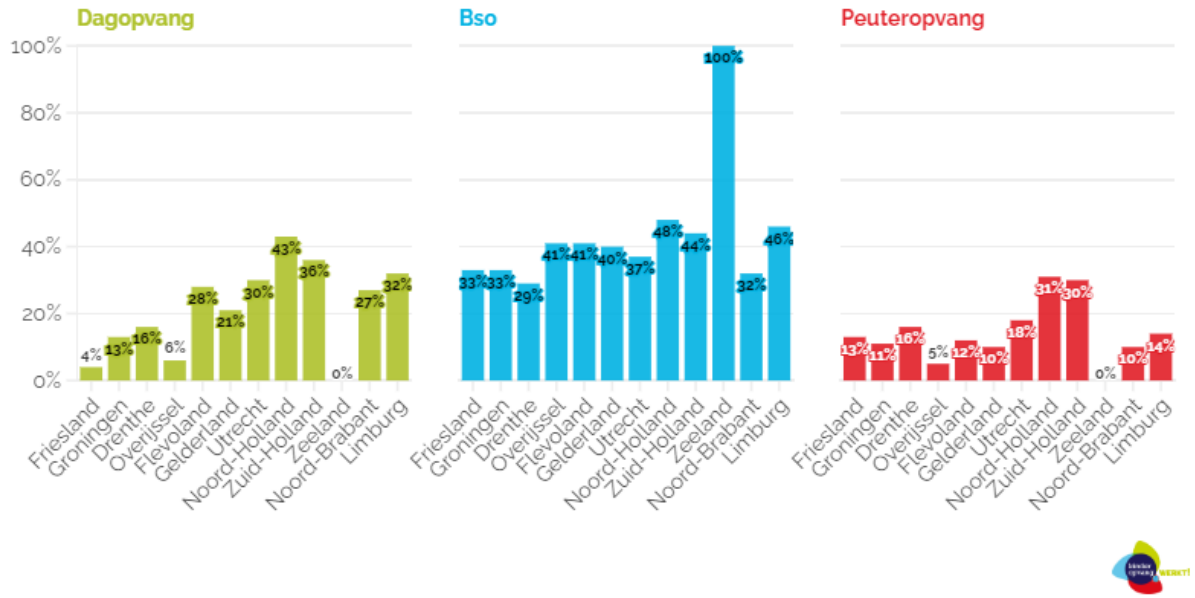


In figuur 2 zien we dat het aandeel met een tekort groter wordt in de dagopvang en bso naarmate organisaties groter zijn. Ook wanneer we organisaties vergelijken met dezelfde opvanggrootte, is het aandeel tekorten in de bso het hoogst ten opzichte van de dagopvang en de peuteropvang. Het aandeel tekorten is in alle opvangsoorten lager dan in de vorige meting van mei 2024.

Tekorten naar provincie

Aan organisaties vroegen we in welke provincie(s) zij actief zijn. Aan deze peiling deden organisaties uit alle twaalf provincies mee. De steekproefomvang verschilt per regio en opvangsoort. In de provincie Zeeland was de respons gering met 1 organisatie. Hierdoor kunnen we geen volwaardige conclusie trekken uit de uitkomsten die in de grafiek te zien zijn.

Figuur 3. Tekorten naar opvangsoort en provincie (november 2024, N=477)

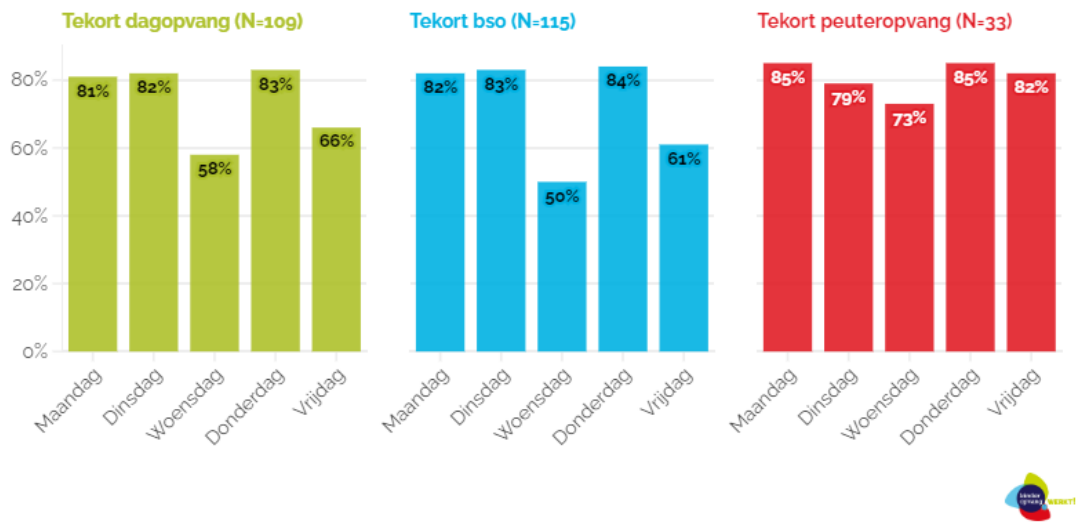


In alle regio's is te zien dat er een personeelstekort is in één of meer opvangsoorten. In elke regio is het tekort het grootst in de bso, en deze lijkt over alle provincies ongeveer even groot. Met uitzondering van de provincies Friesland en Drenthe is het personeelstekort het kleinst in de peuteropvang. In zowel de dagopvang als de peuteropvang lijkt het tekort relatief groot te zijn in de Randstedelijke provincies Noord-Holland en Zuid-Holland, en relatief laag in de provincies Zeeland en Overijssel.

Tekorten naar dag in de week

We vroegen organisaties die een tekort ervaren op welke dagen in de week zij dit terugzien. Figuur 4 geeft weer wat de tekorten zijn per opvangsoort en per weekdag.

Figuur 4. Tekort naar opvangsoort en weekdag (november 2024)

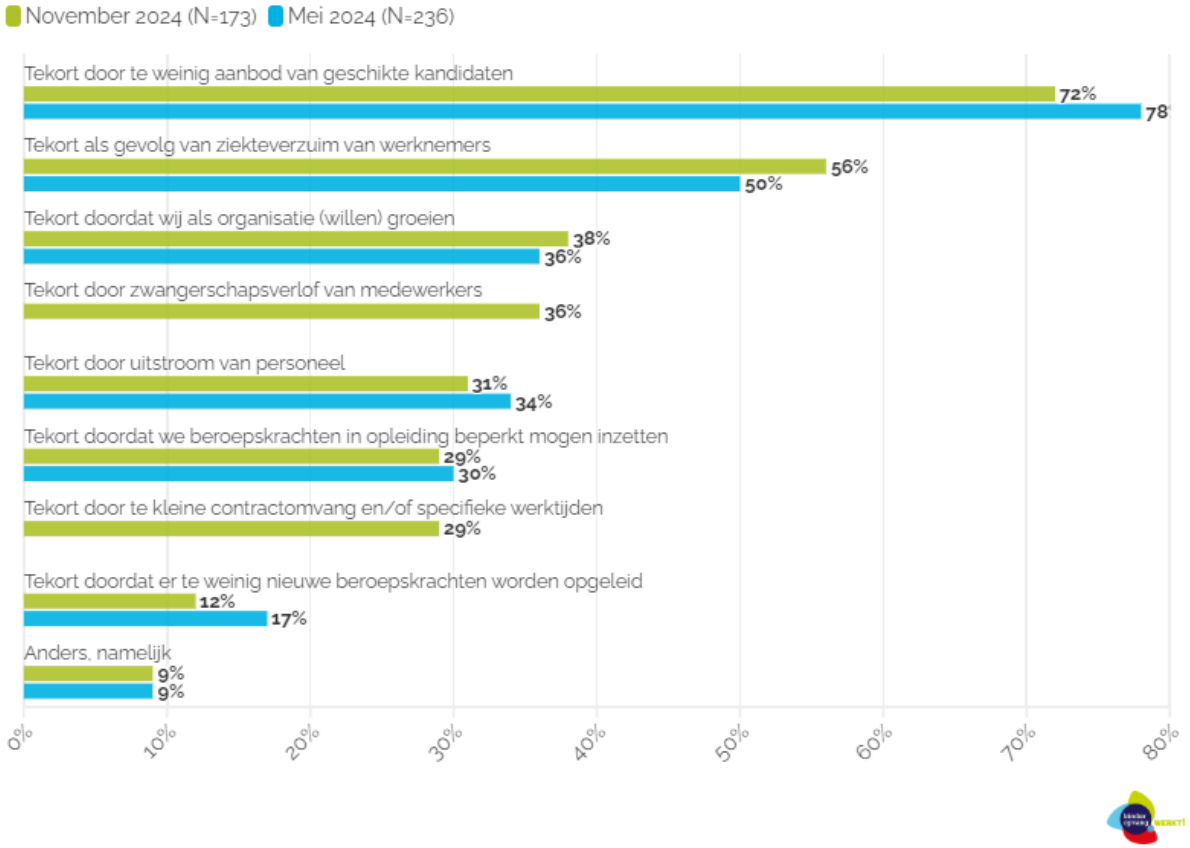


Er is te zien dat in dagopvang en bso het personeelstekort vooral groot is op maandag, dinsdag en donderdag. In de peuteropvang is het verschil tussen de weekdagen minder groot. Ten opzichte van vorig jaar is voor het gemiddelde van opvangsoorten het aandeel tekort op maandag iets gestegen, op dinsdag iets gedaald en op woensdag, donderdag en vrijdag ongeveer hetzelfde gebleven.

Oorzaken van tekorten

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

Figuur 5. Oorzaken van tekort (november 2024, N=173; mei 2024, N=236)

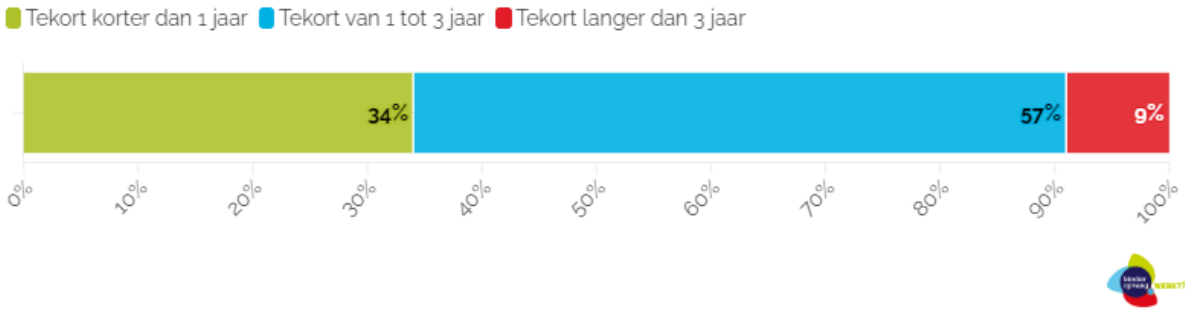


Figuur 5 laat zien dat de meest genoemde oorzaak voor tekort te weinig aanbod van geschikte kandidaten is. Dit werd echter minder vaak genoemd dan in de peiling van mei 2024. Daarna werd een tekort als gevolg van ziekteverzuim van medewerkers het vaakst genoemd, wat een toename is ten opzichte van mei 2024. In deze peiling vroegen we voor de eerste keer ook specifiek naar tekort door zwangerschapsverlof van medewerkers en tekort door te kleine contractomvang en/of specifieke werktijden. Deze werden respectievelijk door 31 en 29 procent van de organisaties genoemd. Omdat we hier voor de eerste keer naar vroegen, zijn hier geen cijfers uit mei 2024 ter vergelijking voor.

Respondenten die het antwoord 'anders namelijk' aanvinkten, gaven in de meeste gevallen een open antwoord. Deze open antwoorden hadden in de meeste gevallen iets te maken met de flexibiliteit van medewerkers, werklast, het aanbod van personeel, veranderingen in de arbeidsverhoudingen, werving en selectie van nieuwe kandidaten of arbeidsvoorwaarden.

Duur tekort
Aan organisaties vroegen we ook of het personeelstekort al langere tijd bestaat. Ongeveer één derde gaf aan dat het tekort pas korter dan een jaar te zien is, terwijl twee derde aangaf dat het tekort al langer dan één jaar bestaat.

Figuur 6. Duur tekort (november 2024, N=173)

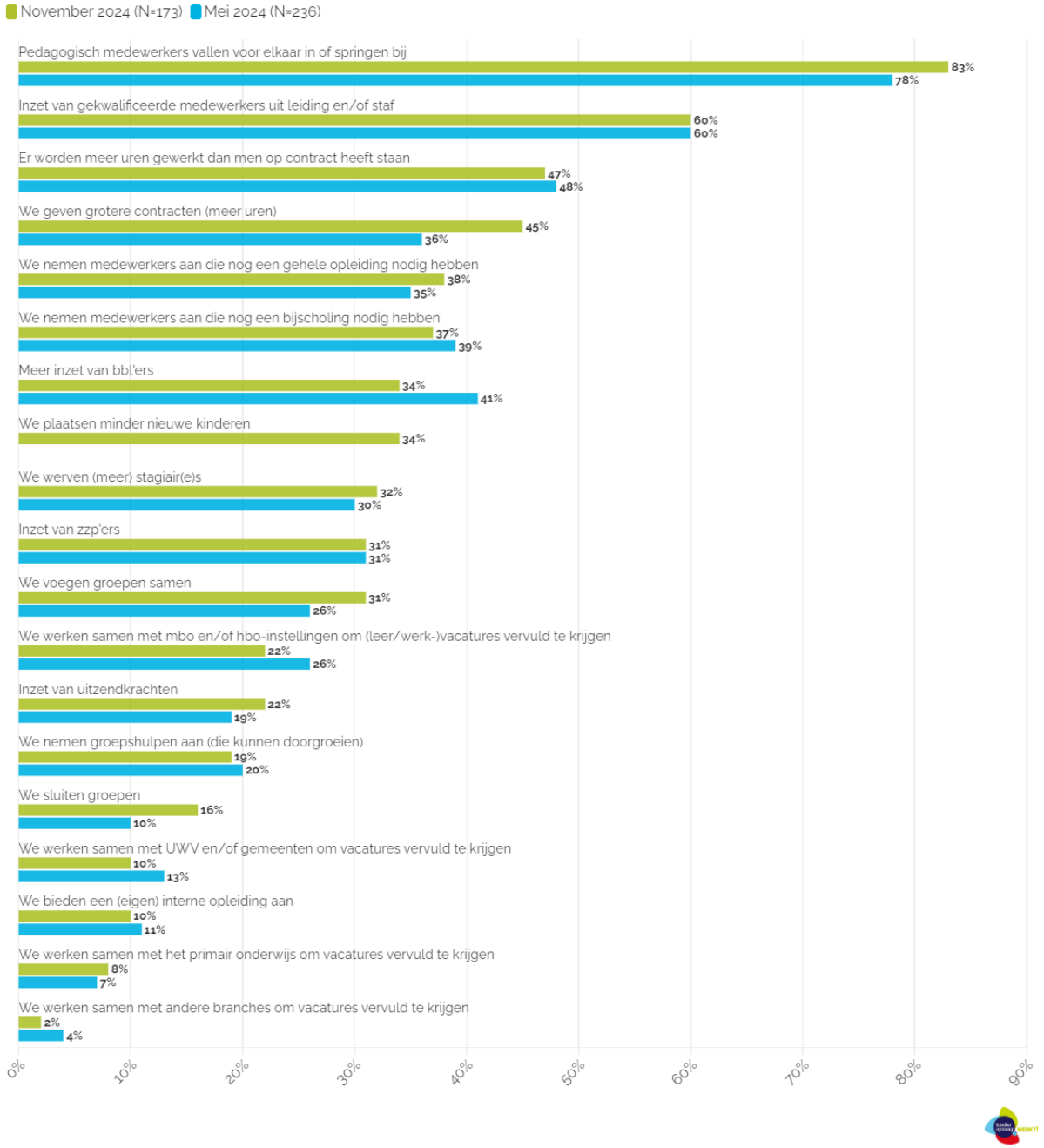


Maatregelen tegen tekort aan medewerkers
In een vervolgvraag vroegen we organisaties hoe zij omgaan met het huidige personeelstekort. In figuur 7 zien we de uitkomsten van deze vraag.

De meest genoemde maatregel door 83 procent van de organisaties is dat pedagogisch medewerkers voor elkaar invallen. Inzet van gekwalificeerde medewerkers uit leiding en/of staf (60 procent) en meer uren werken dan men op contract heeft staan (47 procent) werden daarna het meest genoemd. Daarmee is de top drie van vaakst genoemde maatregelen tegen personeelstekorten gelijk aan die in mei 2024.

Respondenten noemen relatief vaker dat er grotere contracten (meer uren) gegeven worden dan in mei 2024 (45 procent in november ten opzichte van 36 procent in mei 2024). Het samenvoegen van groepen (31 procent in november en 26 procent in mei 2024) en het sluiten van groepen (16 procent in november en 10 procent in mei 2024) noemen organisaties ook relatief vaker dan in de vorige peiling. Daarentegen geven zij minder vaak aan bbl'ers in te zetten (34 procent in november tegen 41 procent in mei 2024). Het plaatsen van minder nieuwe kinderen stond voor de eerste keer als mogelijke maatregel in deze peiling en kunnen we daarom niet vergelijken met de vorige meting.

Figuur 7. Maatregelen tegen tekorten (november 2024, N=173; mei 2024, N=236)

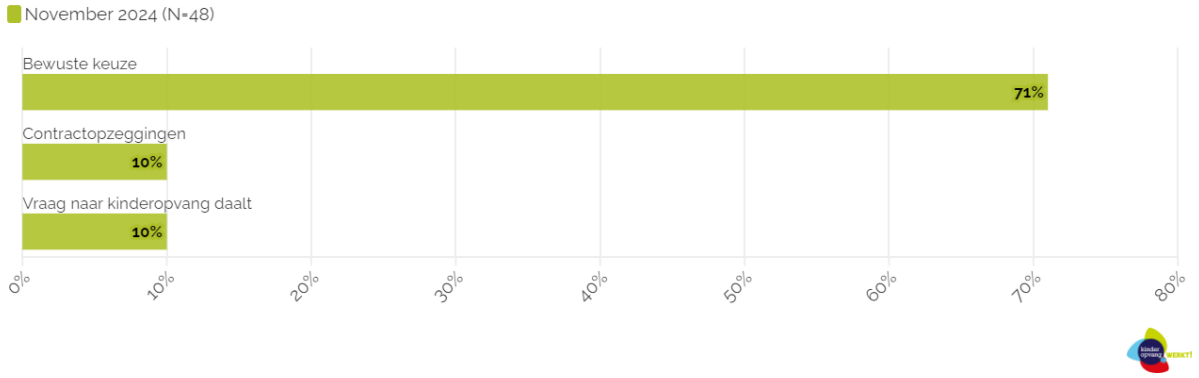


4 procent van de respondenten noemt ook nog andere maatregelen tegen het tekort aan personeel. Bijvoorbeeld de inzet van anderen, zoals vrijwilligers met pedagogische kwaliteiten of universiteitsstudenten met een kwalificerende opleiding. Ook stoppen sommige organisaties met groeien of bekijken ze of het nodig is om groepen te sluiten.

Overschot

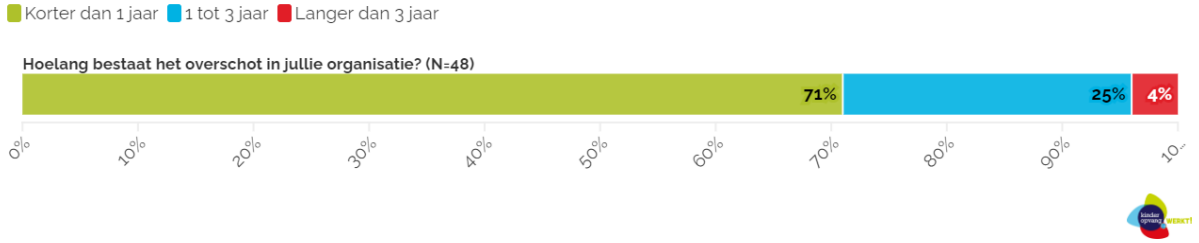
Uit de peiling blijkt dat 48 organisaties een overschot ervaren in minimaal één van de opvangsoorten, en daarmee 10 procent van de organisaties (N=477). We vroegen de organisaties met een overschot welke oorzaken er kunnen zijn voor het overschot aan pedagogisch medewerkers dat zij ervaren. Dit staat weergegeven in figuur 8.

Figuur 8. Redenen overschot pedagogisch medewerkers (november 2024, N=48)



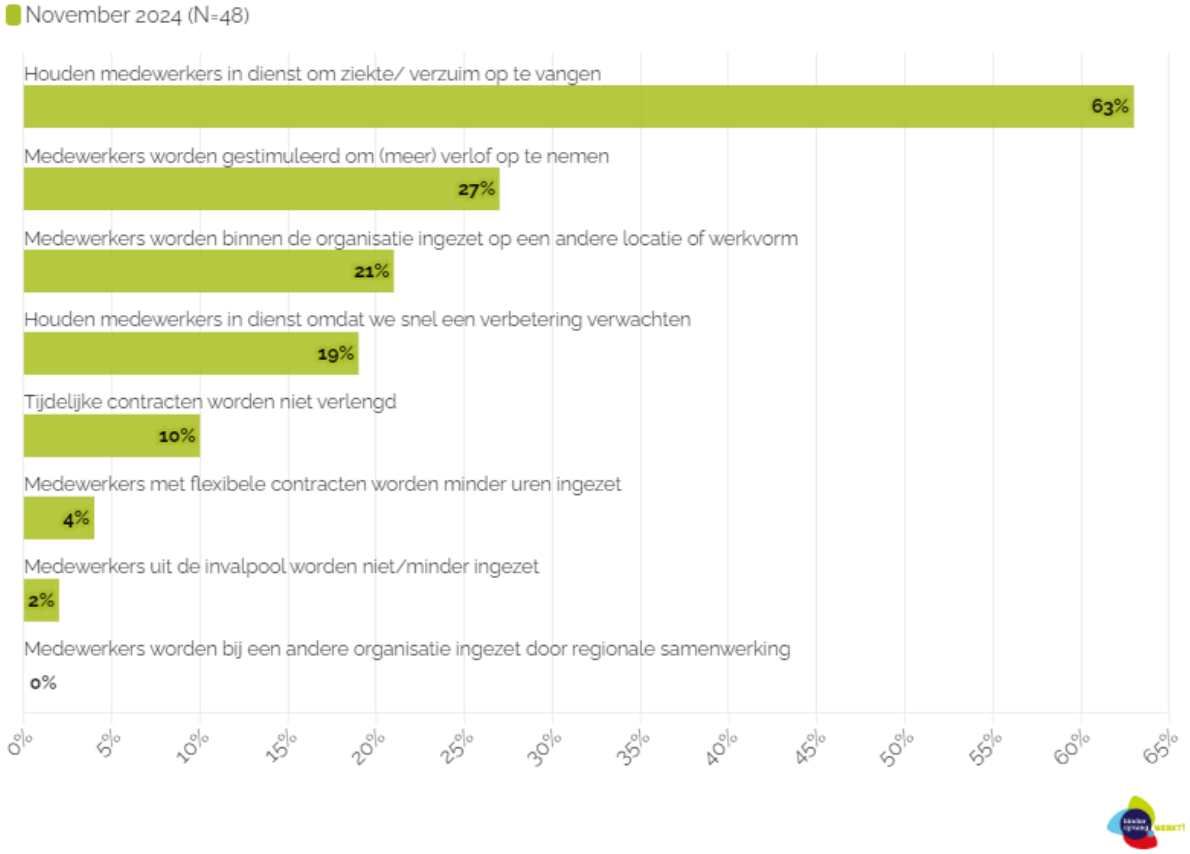
Er is te zien dat de voornaamste reden voor het overschot een bewuste keuze is. 71 procent van de organisaties kiest er bewust voor om een overschot te houden. 19 procent van de organisaties gaf ook een andere reden voor een overschot op. Bijvoorbeeld dat de organisatie net gestart is en daardoor nog groeit, of dat op deze manier ziekteverzuim of zwangerschapsverlof wordt opgevangen. Ook vroegen wij hoelang er al sprake is van dit overschot, wat te zien is in figuur 9.

Figuur 9. Duur overschot (november 2024, N=48)



Figuur 9 laat zien dat 71 procent van de organisaties dit overschot korter dan 1 jaar ervaart. Voor 25 procent van de organisaties duurt dit overschot tussen 1 en 3 jaar, en voor 4 procent is dit een aanhoudend overschot van langer dan 3 jaar. We vroegen hoe organisaties omgaan met het overschot dat zij ervaren. Dit is weergegeven in figuur 10.

Figuur 10. Aanpak overschot (november 2024, N=48)



De voornaamste aanpak voor het overschot in organisaties is het behouden van medewerkers om ziekte of verzuim op te vangen, met 63 procent. Organisaties zetten geen medewerkers in bij een andere organisatie door regionale samenwerkingen om het overschot aan te pakken.

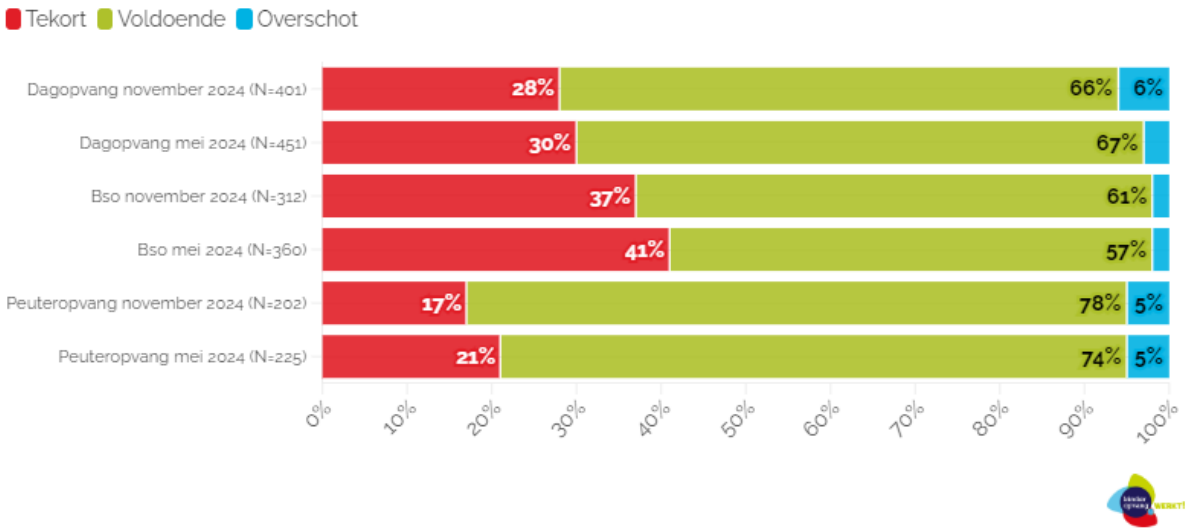
Ook noemde 33 procent van de organisaties nog andere aanpakken voor het overschot. Bijvoorbeeld dat dit een voorbereiding is voor medewerkers die binnenkort uit dienst gaan. Of dat de organisatie meer medewerkers op de groepen plaats voor de verhoging van de kwaliteit voor de kinderen en het verlagen van de werkdruk voor medewerkers. Zo is het mogelijk om meer activiteiten te plannen en neventaken te doen.

2.2 Balans vraag en aanbod personeel komende zes maanden

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

We vroegen de respondenten hoe zij verwachten dat de balans tussen vraag en aanbod zich in de komende zes maanden zal ontwikkelen. Figuur 11 laat de resultaten zien, samen met de resultaten uit mei 2024 over dezelfde vraag.

Figuur 11. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers de komende zes maanden (november 2024, N=477; mei 2024, N=451)



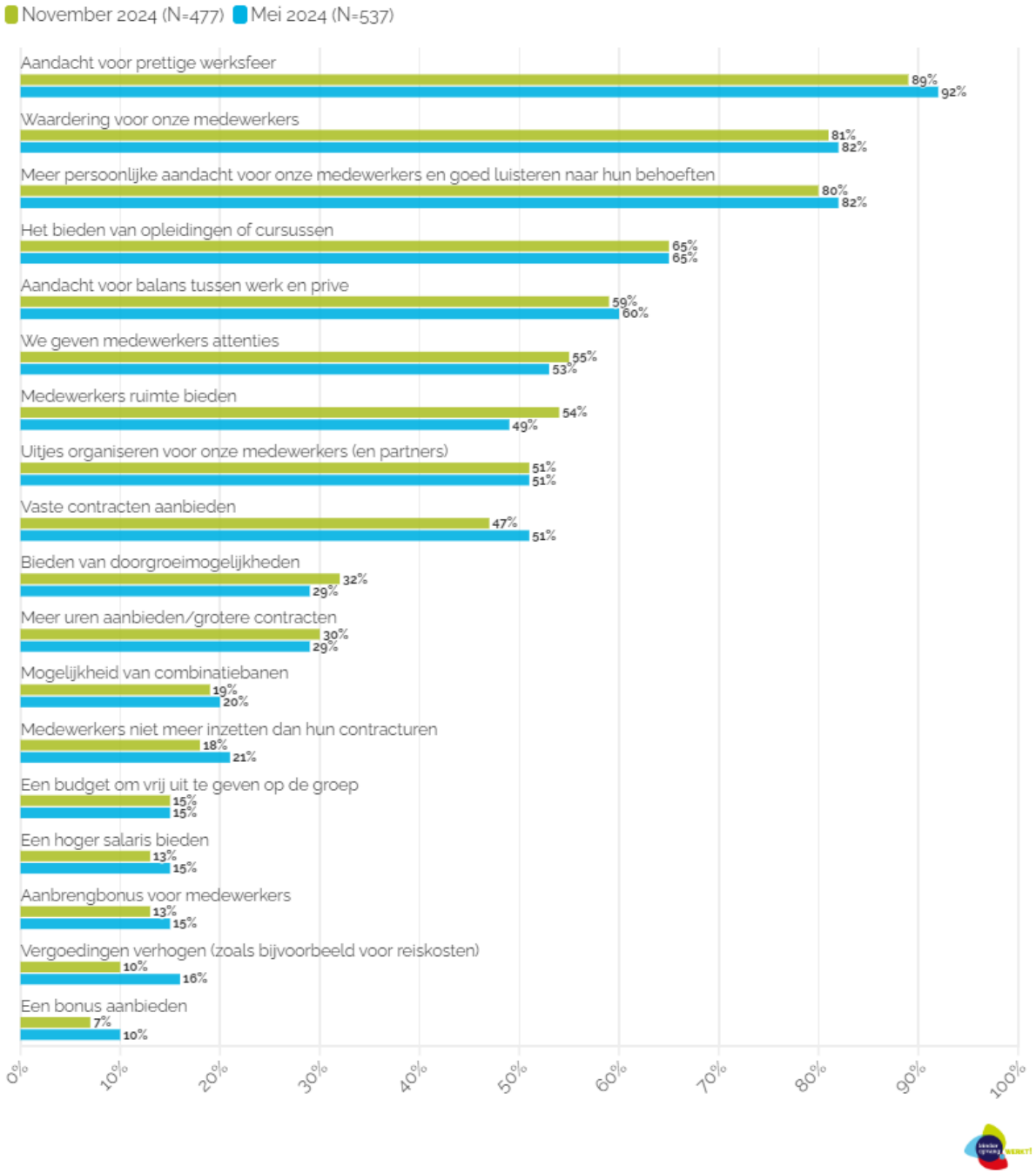
Het grootste aandeel organisaties dat de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers verwacht zien we in de bso met 37 procent. Dit beeld is gelijk aan de vorige peiling, waarbij het aandeel in de bso 41 procent was. Hierna volgt de dagopvang met 28 procent en de peuteropvang met 17 procent. De aandelen zijn in beide gevallen vergelijkbaar met de vorige peiling. De verwachting van een overschot aan pedagogisch medewerkers bleef bij alle drie de opvangsoorten gelijk.

2.3 Behoud medewerkers

Behoud

In deze peiling vroegen we opnieuw naar de initiatieven die organisaties nemen om huidige medewerkers te behouden, wat te zien is in figuur 12.

Figuur 12. Initiatieven behoud van medewerkers (november 2024; mei 2024)



Figuur 12 laat zien dat organisaties dezelfde initiatieven voor het behoud van medewerkers het vaakst noemen als in mei 2024. Dit zijn: aandacht voor een prettige werksfeer (89 procent in november en 92 procent in mei 2024), waardering voor onze medewerkers (81 procent in november en 82 procent in mei 2024), en meer persoonlijke aandacht voor onze medewerkers en goed luisteren naar hun behoeften (80 procent in november en 82 procent in mei 2024). In tegenstelling tot de vorige peiling bieden organisaties relatief vaker ruimte aan medewerkers. Ook verhogen ze relatief minder vaak vergoedingen.

Daarnaast gaf 5 procent van de organisaties een open antwoord op de vraag welke initiatieven er ondernomen worden om huidige medewerkers te behouden.

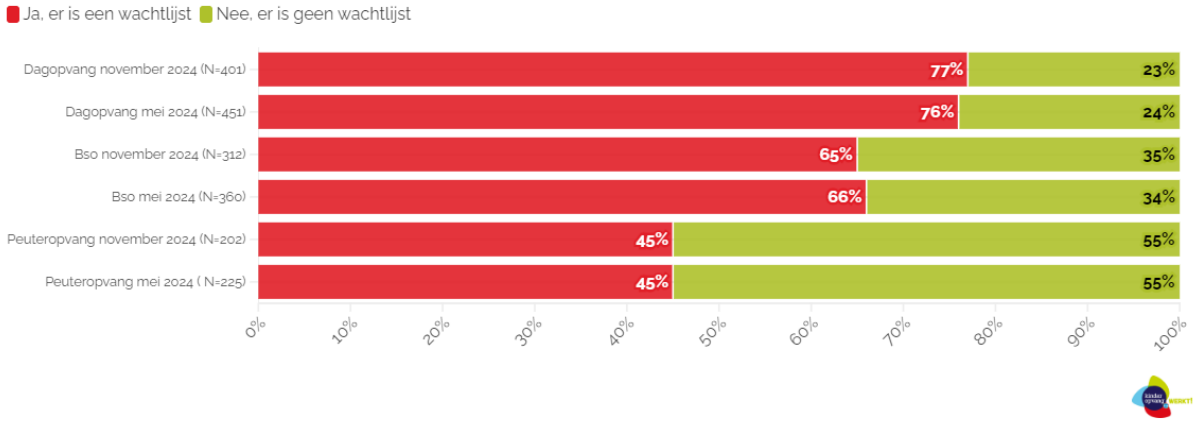
1. Focus op medewerker (5 keer). Initiatieven zijn bijvoorbeeld: persoonlijke coaching aan medewerkers en gesprekken over vitaliteit, waarbij goed werkgeverschap ook belangrijk is. Veel aandacht besteden aan respect en gelijkwaardigheid op de werkvloer met een focus op samenwerking wordt ook genoemd.
2. Beloningen (4 keer). Initiatieven zijn bijvoorbeeld: medewerkers in een hogere schaal plaatsen vanwege de hoeveelheid verantwoordelijkheden, zorgen dat alle werktijd ruim vergoed wordt en het afspreken van goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Het bieden van vaste contracten met vaste uren wordt ook genoemd.
3. Eigen regie (3 keer). Initiatieven zijn bijvoorbeeld: eigen creativiteit en inbreng van medewerkers stimuleren en gehoor geven aan de voorkeur in werkdag en groep van medewerkers.
4. Werkdruk (3 keer). Initiatieven zijn bijvoorbeeld: het aantal beroepskrachten op een groep verhogen en zo de beroepskracht-kindratio (BKR) verbeteren, groepshulpen aanstellen om de werkdruk te verlagen.

2.4 Wachtlijsten in kinderopvang

In deze veertiende meting vroegen we opnieuw of organisaties in de verschillende opvangsoorten een wachtlijst voor kindplaatsen hebben.

Figuur 13 laat de resultaten van deze vraag zien voor de metingen in november en mei 2024. Er is hier te zien dat het aandeel wachtlijsten in november 2024 in de dagopvang het grootst is, de bso daarna en het kleinst in de peuteropvang. Dit laat hetzelfde patroon zien als in mei 2024, waarbij de aandeelpercentages ook vrijwel gelijk bleven.

Figuur 13. Aanwezigheid wachtlijsten naar opvangsoort (november 2024, N=477; mei 2024, N=537)



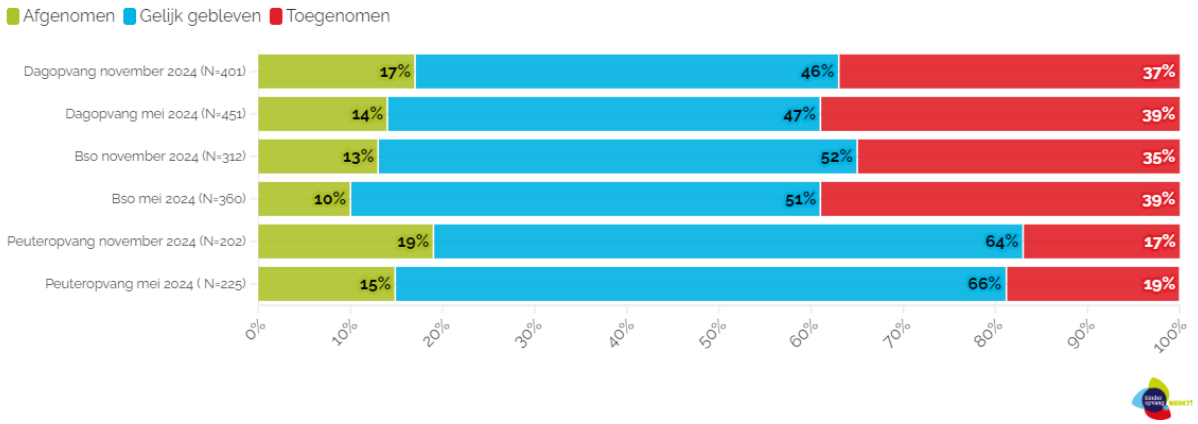
De ontwikkeling van het aandeel organisaties met wachtlijsten geeft een indicatie van de drukte in kinderopvang, maar zegt niets over de wachttijden voor ouders. Veel ouders schrijven kun kind(eren) in ruim voor ze kinderopvang nodig hebben. Inzicht in de wachttijden voor ouders is ontwikkeld door bureau Significant[3] in opdracht van het ministerie van VWS. Hieruit blijkt dat het aandeel ouders dat langer dan 3 maanden moet wachten voor een plek in de dagopvang of de bso daalde tussen het eerste en het vierde kwartaal van 2023. In de dagopvang nam het af van 23 procent in het eerste kwartaal naar 15 procent in het vierde kwartaal van 2023. In de bso daalde het van 16 procent in het eerste kwartaal naar 12 procent in het vierde kwartaal van 2023.

Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar

We vroegen de organisaties ook opnieuw of deze wachtlijsten het afgelopen jaar afnamen, gelijk bleven of toenamen, voor elke opvangsoort. Figuur 14 geeft een overzicht van de uitkomsten op deze vraag.

[3] https://open.overheid.nl/documenten/e9f14fe5-4391-40c5-be4d-39d5465e9ae2/file

Figuur 14. Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar naar opvangsoort (november 2024, N=477; mei 2024, N=537)



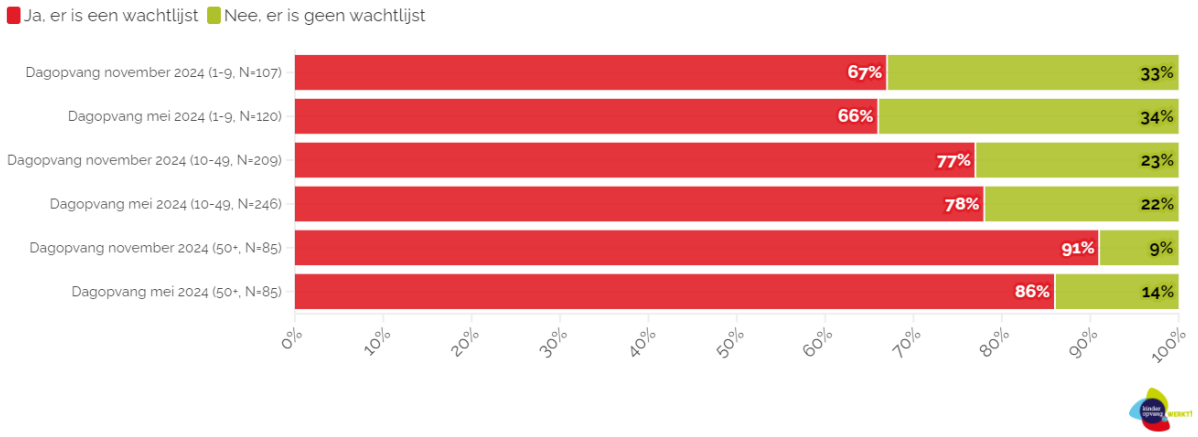
In figuur 14 is te zien dat in 17 procent van de dagopvangorganisaties de wachtlijsten het afgelopen jaar afnamen, terwijl deze in 46 procent van de dagopvangorganisaties gelijk bleven en in 37 procent van de dagopvangorganisaties toenamen. In de bso nam de wachtlijst in 13 procent van de gevallen af, bleef in 52 procent van de organisaties gelijk en nam in 35 procent van de organisaties toe. In 19 procent van de peuteropvangorganisaties nam de wachtlijst af, in 66 procent bleven ze gelijk en in 27 procent van de organisaties namen ze toe.

Vergeleken met de peiling uit mei 2024 was er een hoger percentage van dagopvangorganisaties waarbij de wachtlijsten afnamen. Dit beeld is ook te zien in de bso en in de peuteropvang.

Ontwikkeling wachtlijsten naar omvang en opvangsoort

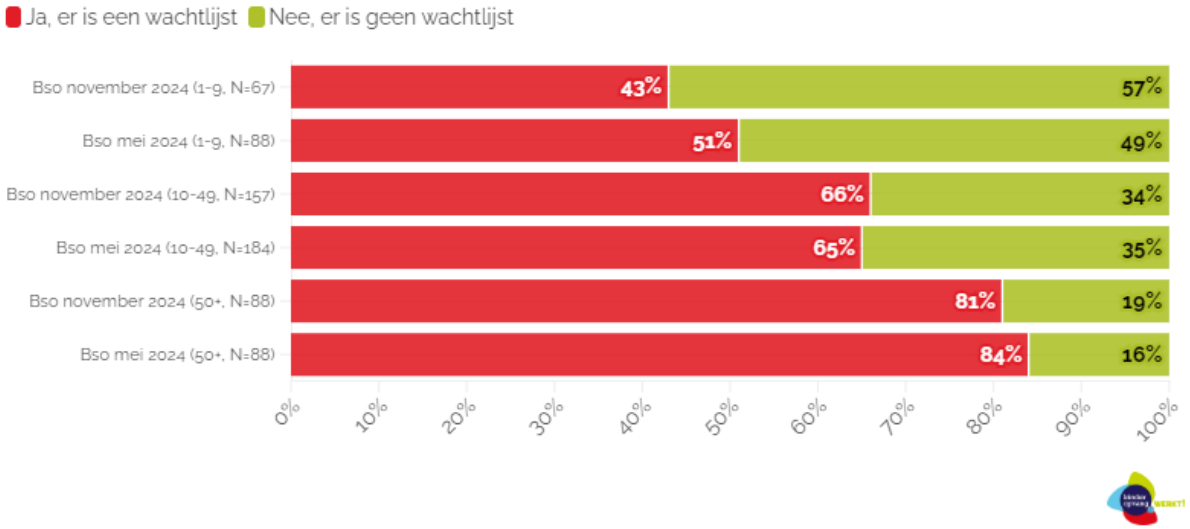
We keken ook naar de aanwezigheid van wachtlijsten naar omvang van organisatie voor de metingen uit november en mei 2024, voor de verschillende opvangsoorten. De uitkomsten hiervan staan in figuur 15 tot en met figuur 17.

Figuur 15. Aanwezigheid wachtlijsten dagopvang naar omvang organisatie (november 2024, N=401; mei 2024, N=451)



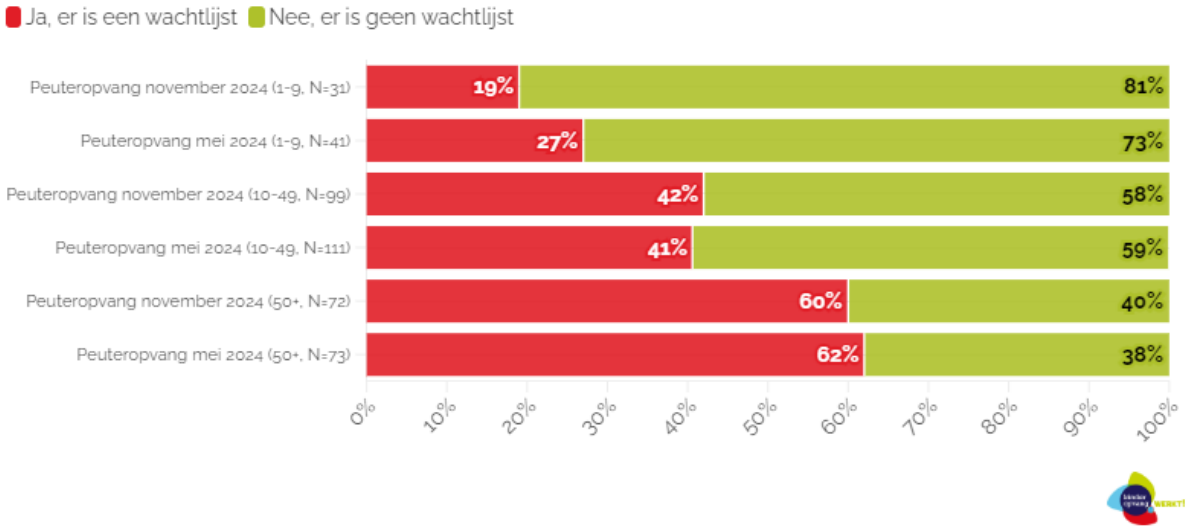
In de dagopvang zijn wachtlijsten het vaakst aanwezig in grote organisaties met meer dan 50 medewerkers. Er is hierbij een toename ten opzichte van de vorige peiling uit mei 2024, met 91 procent nu ten opzichte van 86 procent toen. Het aandeel kleine en middelgrote organisaties met een wachtlijst bleef vrijwel gelijk aan deze vorige meting.

Figuur 16. Aanwezigheid wachtlijsten bso naar omvang organisatie (november 2024, N=312; mei 2024, N=360)



Ook in de bso hebben grote organisaties het vaakst een wachtlijst, het aandeel hiervan is vergelijkbaar met het aandeel wachtlijsten in de peiling van mei 2024. Er is te zien dat het aandeel wachtlijsten in kleine organisaties verminderd is, waarbij nu 43 procent van de organisaties een wachtlijst heeft en dit in mei 2024 bij 51 procent van de organisaties het geval was.

Figuur 17. Aanwezigheid wachtlijsten peuteropvang naar omvang organisatie (november 2024, N=202; mei 2024, N=225)



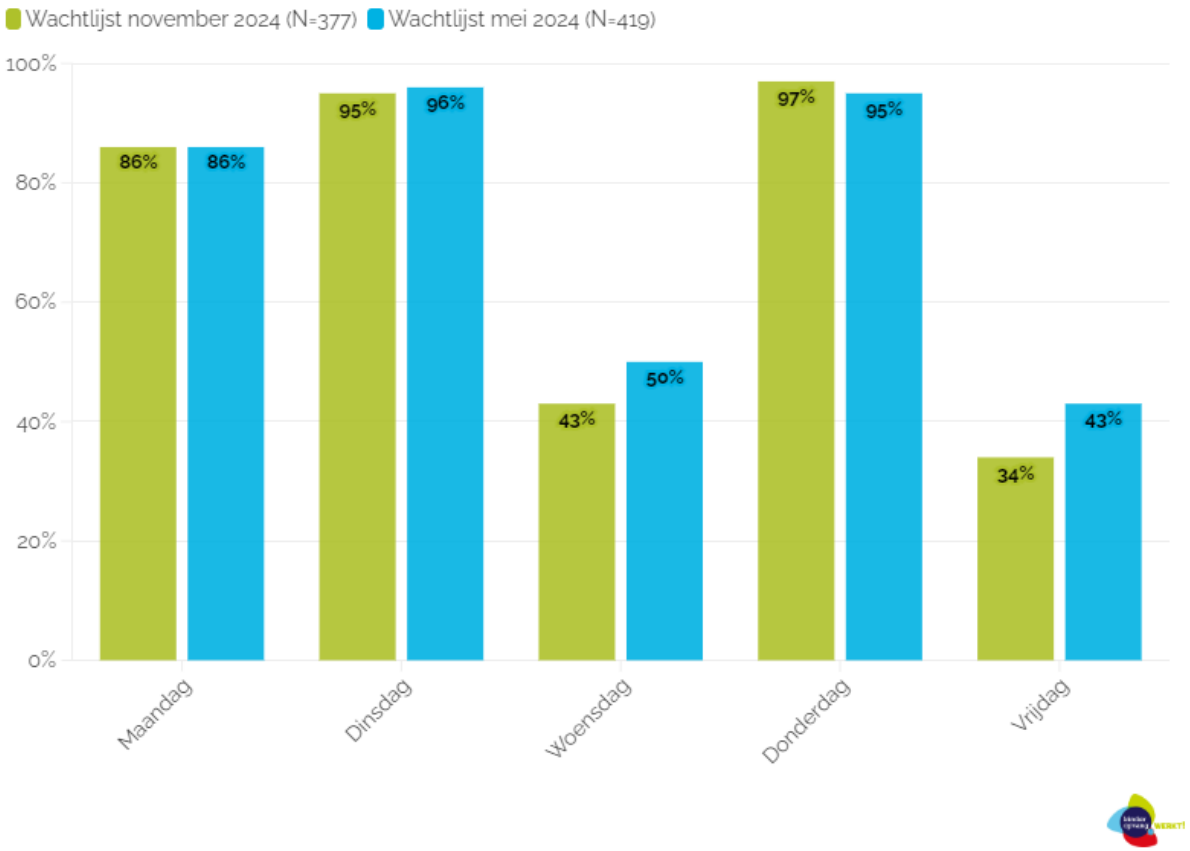
De wachtlijsten komen ook in de peuteropvang het vaakst voor in grote organisaties met meer dan 50 medewerkers. Het aandeel wachtlijsten in de middelgrote en grote organisaties bleef relatief gelijk aan het aandeel daarvan in de peiling in mei 2024. In de kleine organisaties verminderde het aandeel wachtlijsten ten opzichte van toen, met 19 procent nu en 27 procent in mei 2024.

Als we kijken naar opvangsoort, dan is het aandeel wachtlijsten het grootst in de dagopvang, gevolgd door de bso en daarna de kinderopvang. Dit zien we in de huidige en in de vorige peiling in mei 2024.

Wachtlijsten naar dag in de week

We vroegen organisaties op welke dagen zij een wachtlijst hebben. Ze konden hierbij meerdere dagen aanvinken. In figuur 18 staan de uitkomsten bij deze vraag.

Figuur 18. Wachtlijsten naar dag in week (november 2024, N=377; mei 2024, N=419)

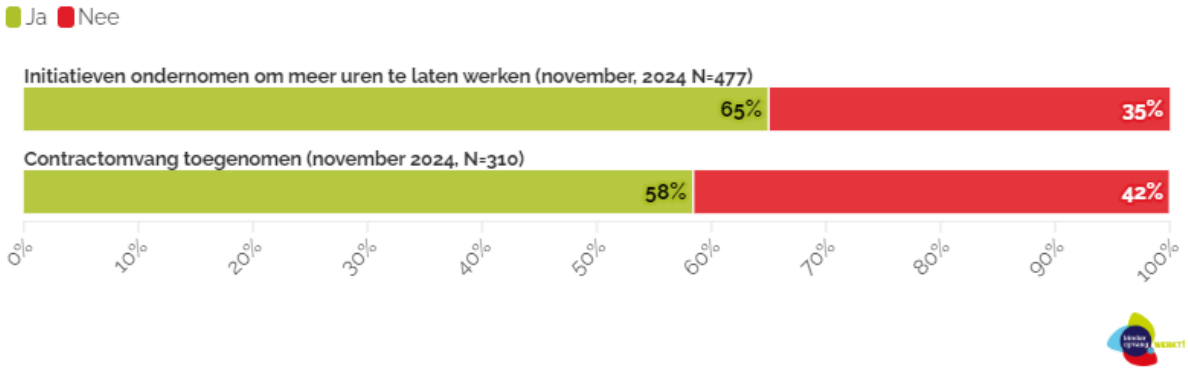


Bijna alle organisaties met een wachtlijst hebben deze op de maandag, dinsdag en de donderdag. Op deze dagen bleef het aandeel wachtlijsten vrijwel gelijk aan de vorige peiling in mei 2024. Op woensdag en vrijdag nam het aandeel wachtlijsten af ten opzichte van die vorige peiling. Op woensdag is het aandeel wachtlijsten nu 43 procent, in mei 2024 was dat 50 procent. Op vrijdag is het nu 34 procent ten opzichte van 43 procent in mei 2024.

2.5 Contractomvang

In deze peiling komt opnieuw de ontwikkeling van de omvang van contracturen aan de orde. We vroegen organisaties of ze tijdens het afgelopen jaar initiatieven ondernamen om medewerkers meer uren te laten werken. En wanneer dit het geval was, of de contractomvang ook daadwerkelijk toenam. De resultaten hiervan staan in figuur 19.

Figuur 19. Initiatieven toename contractomvang (november 2024)



Figuur 19 maakt duidelijk dat 65 procent van de ondervraagde organisaties initiatieven ondernam om medewerkers meer uren te laten werken. Dit is een afname in vergelijking met mei 2024, toen dit nog 68 procent was. In 58 procent van de organisaties nam de contractomvang na deze initiatieven ook daadwerkelijk toe, wat gelijk is aan resultaten van de vorige peiling. Op de vraag met hoeveel uren de gemiddelde contractomvang toenam in deze organisaties, kunnen nu we geen eenduidig antwoord geven. Hiervoor liepen de antwoorden van respondenten te veel uiteen.

Op basis van dataverzameling door CBS[4] zien we dat de deeltijdfactor in de periode van 2010 tot en met 2024 schommelt tussen de 0,61 en 0,68, wat neerkomt op een bandbreedte tussen ongeveer 22 en 24,5 uur gemiddeld per week per medewerker. De ontwikkeling gedurende de laatste twee jaar laat zien dat de deeltijdfactor in de tweede helft van het jaar iets hoger is dan in de eerste helft van het jaar. Dit geldt zowel in 2022 als in 2023. In het vierde kwartaal van 2023 is de deeltijdfactor met 0,68 gelijk aan de deeltijdfactor in het vierde kwartaal van 2022, maar iets hoger dan in het vierde kwartaal van 2021 (toen 0,67).

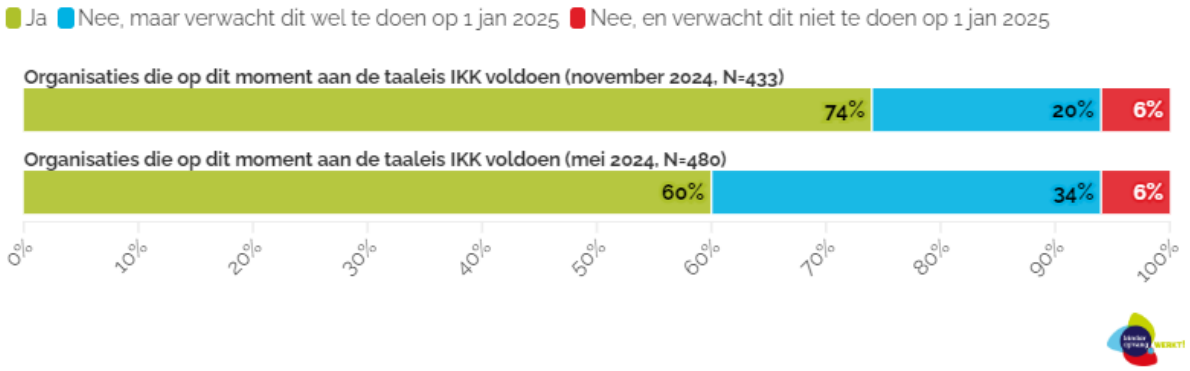
[4] https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24017NED/table?dl=A6500

2.6 Taaleis IKK

Vanaf 1 januari 2025 geldt de taaleis IKK. Pedagogisch medewerkers in de dagopvang en de peuteropvang moeten kunnen aantonen dat hun mondelinge taalvaardigheid minimaal op taalniveau 3F ligt.

We stelden aan alle 433 organisaties die dagopvang en/of peuteropvang aanbieden een aantal vragen over de taaleis IKK. Deze organisaties konden ook aangeven hoeveel pedagogisch medewerkers er werkzaam zijn in hun organisatie. 313 organisaties beantwoordden deze vraag. Bij deze organisaties zijn er 7.197 pedagogisch medewerkers werkzaam. Dit is 69 procent van hun totale aantal medewerkers. We vroegen de organisaties of zij op dit moment voldoen aan de taaleis IKK. En wanneer dit niet het geval was, of zij verwachtten dit wel of niet te doen op 1 januari 2025. Dit is te zien in figuur 20.

Figuur 20. Taaleis IKK (november 2024, N=433; mei 2024, N=480)

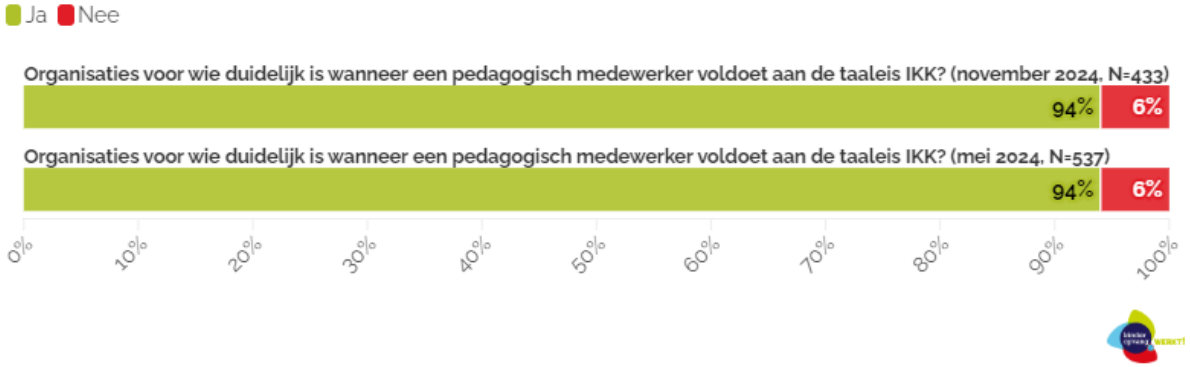


Uit figuur 20 blijkt dat op dit moment 74 procent van de organisaties voldoet aan de taaleis IKK. Dit is een toename in vergelijking met de vorige peiling uit mei 2024. 20 procent van de organisaties voldoet op dit moment nog niet aan de taaleis IKK, maar verwacht dit op 1 januari 2025 wel te doen. Dit is een afname in vergelijking met de vorige peiling. Dit valt deels te verklaren doordat organisaties die in mei 2024 aangaven te verwachten op 1 januari te voldoen, deze verwachting inmiddels waarmaakten. En 6 procent van de organisaties voldoet nu nog niet en verwacht ook op 1 januari 2025 niet aan de taaleis IKK te voldoen. Dit percentage is gelijk aan de peiling uit mei 2024.

Aan organisaties die verwachten niet aan de taaleis IKK te voldoen op 1 januari 2025, vroegen we voor welk deel van de pedagogisch medewerkers dit het geval zal zijn. 27 organisaties verwachten nog niet te voldoen aan de taaleis IKK. Daarvan gaven 26 organisaties aan om hoeveel medewerkers het gaat. Hun verwachting is dat 66 pedagogisch medewerkers nog niet zullen voldoen aan de taaleis IKK. Dit is 7 procent van de pedagogisch medewerkers die werken in de organisaties die deze vraag hebben beantwoordt. Ten opzichte van de in totaal 7.197 pedagogisch medewerkers is dat 0,9 procent.

We vroegen organisaties ook of het duidelijk is wanneer een medewerker voldoet aan de taaleis IKK. Dit is terug te zien in figuur 21.

Figuur 21. Duidelijkheid taaleis IKK (november 2024, N=433; mei 2024, N=537)



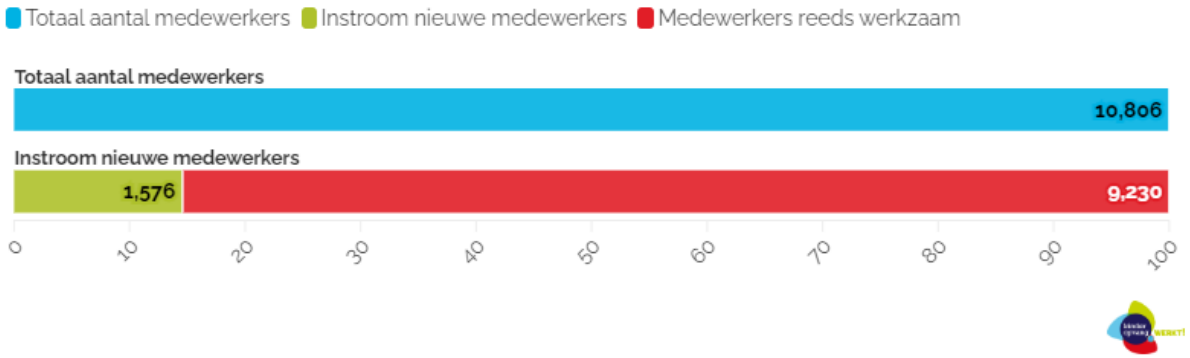
Van alle organisaties gaf 6 procent aan dat het voor hen niet duidelijk is wanneer een medewerker voldoet aan de taaleis IKK. Dit is gelijk aan het aandeel organisaties dat in de vorige peiling in mei 2024 aangaf dat het niet duidelijk was wanneer een medewerker voldoet aan de taaleis IKK.

Er is een gelijk percentage van 6 procent te zien tussen organisaties die niet voldoen en niet verwachten te voldoen aan de taaleis IKK op 1 januari 2025 en organisaties voor wie het niet duidelijk is wanneer een pedagogisch medewerker voldoet aan de taaleis IKK. Het is belangrijk om te vermelden dat het hierbij niet per se om dezelfde organisaties gaat. Kortom, sommige organisaties gaven aan wél te voldoen aan de taaleis IKK, maar vonden het onduidelijk wanneer een pedagogisch medewerker hieraan voldoet. Andere organisaties voldeden niet aan de taaleis en verwachtten dit op 1 januari 2025 ook niet te doen, maar voor hen was het wél duidelijk wanneer een pedagogisch medewerker aan de taaleis IKK voldoet.

2.7 Instroom nieuwe medewerkers

In deze peiling schonken we opnieuw aandacht aan de instroom van nieuwe medewerkers. We vroegen naar de samenstelling van de nieuwe medewerkers. In totaal beantwoordden 351 organisaties alle vragen hierover. In deze organisaties werken 10.806 medewerkers. Allereerst vroegen we hoeveel nieuwe medewerkers het afgelopen jaar binnenkwamen in de organisatie. Dit is te zien in figuur 22.

Figuur 22. Instroom nieuwe medewerkers (november 2024, N=351)

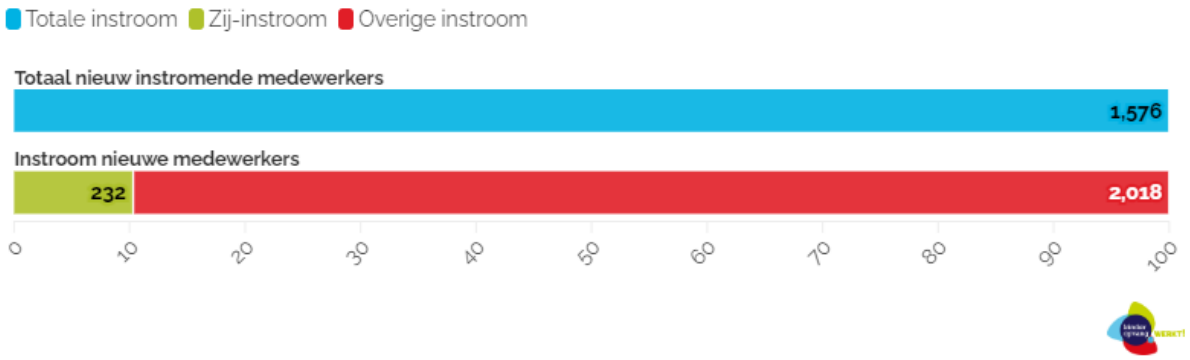


Figuur 22 laat zien dat in het afgelopen jaar 1.576 nieuwe medewerkers binnenstroomden in de 351 eerdergenoemde organisaties. Dit is 15 procent van het totale aantal medewerkers van deze organisaties. We vroegen ook hoeveel mannen er in het afgelopen jaar binnenkwamen in de organisaties. Dit is te zien in figuur 23.

Figuur 23. Instroom mannen (november 2024, N=351)

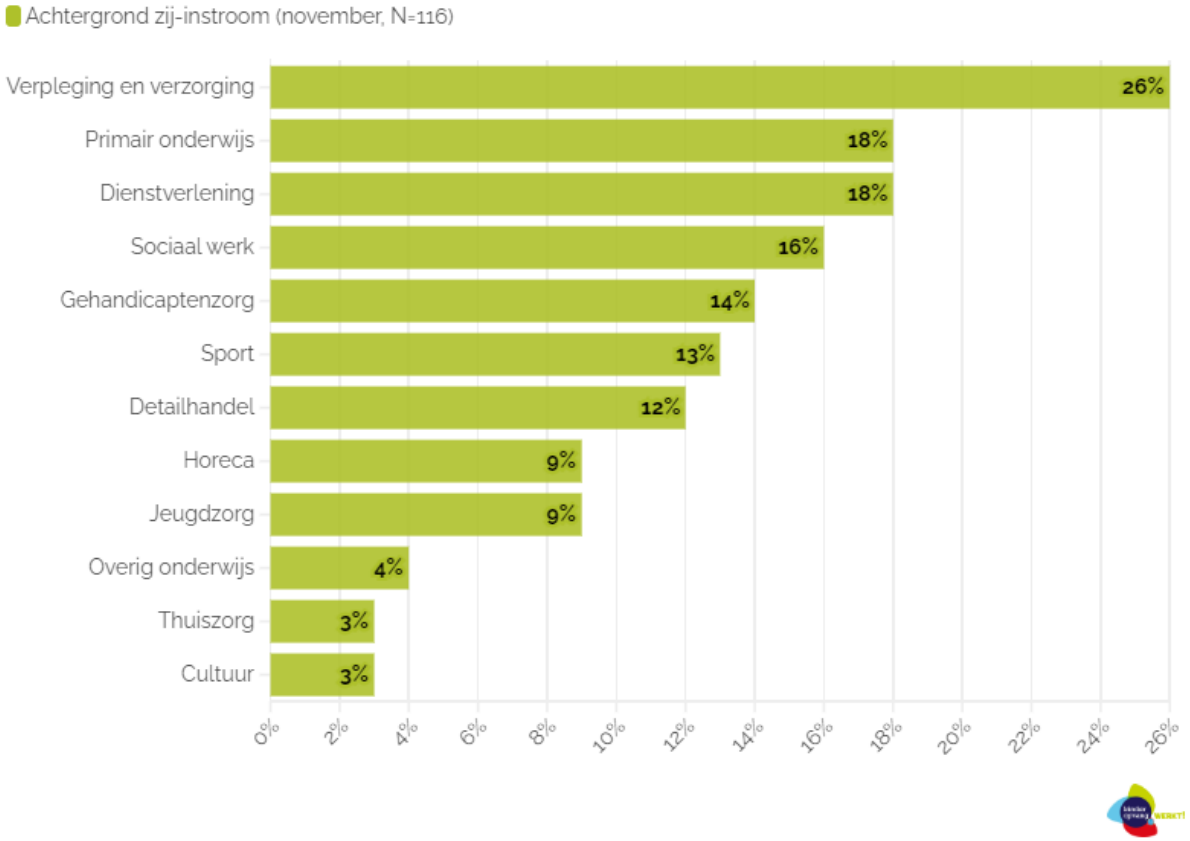
Er is te zien dat er in het afgelopen jaar 116 mannelijke medewerkers instroomden in de 351 organisaties. Dit komt neer op 7 procent van het totaal aan nieuwe instromende medewerkers. Deze mannen stroomden in 71 verschillende organisaties in. Daarnaast vroegen we ook aan organisaties hoeveel nieuwe medewerkers er binnenkwamen via zij-instroom, wat weergegeven is in figuur 24.

Figuur 24. Instroom zij-instromers (november 2024, N=351)



Uit figuur 24 valt op te maken dat 232 medewerkers instroomden via zij-instroom. Dit is 15 procent van alle nieuw instromende medewerkers. Deze zij-instromers begonnen met werken bij 116 verschillende organisaties. We vroegen deze organisaties naar de achtergrond van de zij-instromers. Organisaties konden hierbij meerdere antwoorden kiezen, waardoor de percentages niet optellen tot 100 procent. De resultaten hiervan staan in figuur 25.

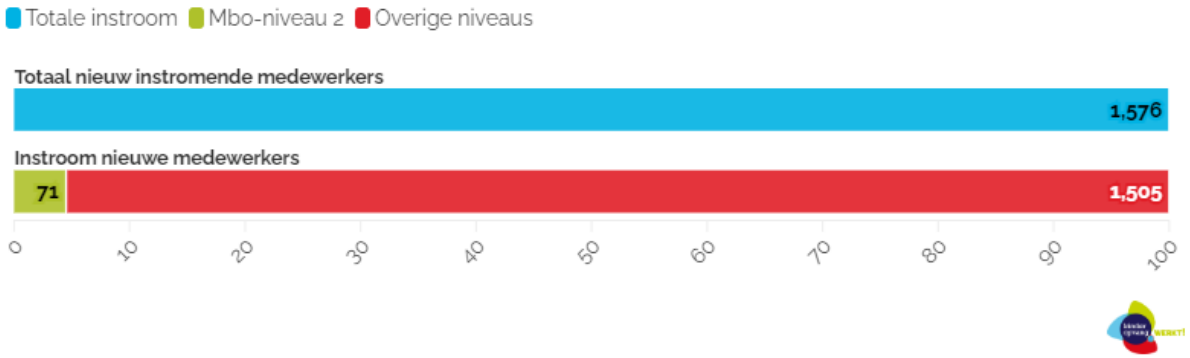
Figuur 25. Achtergrond zij-instroom (november 2024, N=116)



26 procent van de organisaties geeft aan dat de zij-instromers in hun organisatie een achtergrond hebben in de verpleging en de verzorging, en dat is hiermee de grootste groep. 18 procent heeft zij-instromers met een achtergrond in het primair onderwijs en eveneens 18 procent heeft zij-instromers uit de dienstverlening. Organisaties hebben minder zij-instromers met een opleidingsachtergrond in het overig onderwijs, thuiszorg of cultuur.

Verder gaf 17 procent van de organisaties met zij-instromers aan dat hun zij-instromers nog andere opleidingsachtergronden hebben. Meer dan eens werd een achtergrond genoemd als kapper, psycholoog en gastouder. We vroegen ook hoeveel nieuwe medewerkers een opleidingsachtergrond op mbo 2-niveau. hebben. Dit is te zien in figuur 26.

Figuur 26. Instroom mbo-niveau 2 (november 2024, N=351)

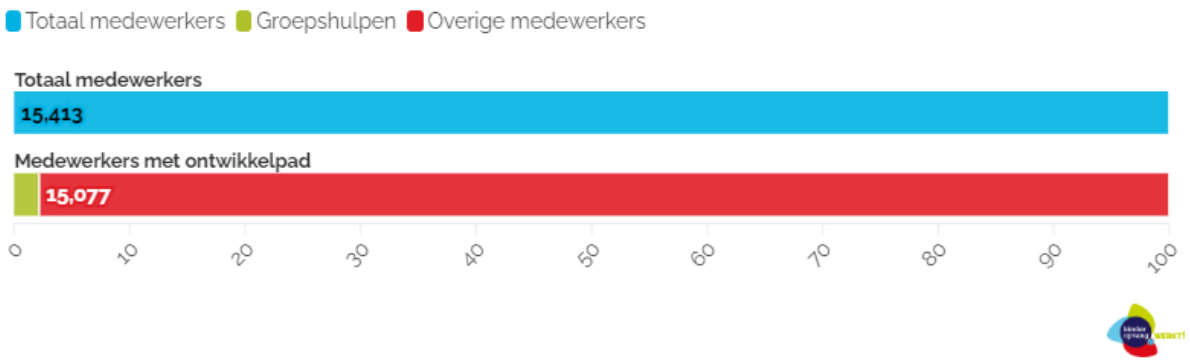


Het afgelopen jaar stroomden 71 medewerkers met mbo 2-niveau in, wat 5 procent van alle nieuwe medewerkers is.

2.8 Ontwikkelpad voor groepshulpen

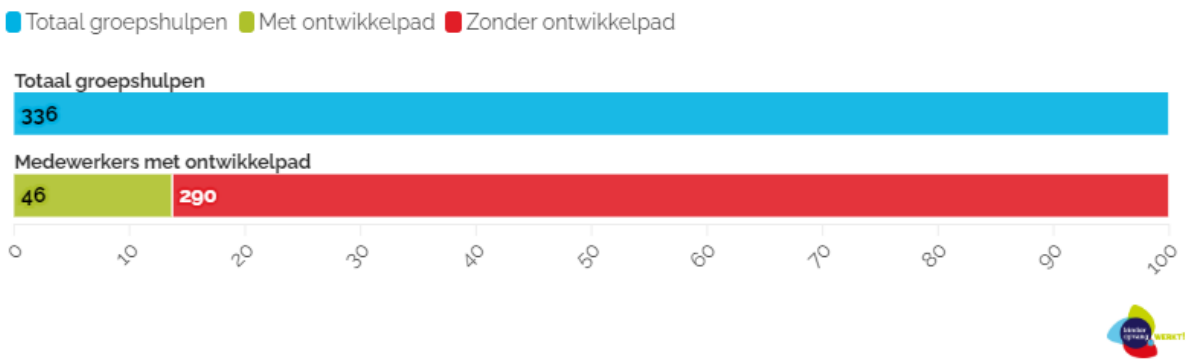
In deze quickscan besteedden we ook aandacht aan het Ontwikkelpad voor groepshulpen. Het ministerie van SZW stelt een subsidieregeling beschikbaar waarmee organisaties de kosten voor de ontwikkeling van groepshulpen tot pedagogisch medewerker deels vergoed kunnen krijgen. We vroegen organisaties of zij medewerkers hebben die groepshulp zijn, en zo ja hoeveel. 396 organisaties beantwoordden de vragen over groepshulpen. De uitkomsten staan in figuur 27.

Figuur 27. Groepshulpen (november 2024, N=396)



De organisaties hadden een totaal van 15.413 medewerkers, waarvan er 336 groepshulp waren en 15.077 geen groepshulp waren. Dit is een percentage van 2 procent. Deze groepshulpen werken in 130 verschillende organisaties. We vroegen de organisaties met groepshulpen hoeveel daarvan het Ontwikkelpad volgen tot pedagogisch medewerker. Dit is te zien in figuur 28.

Figuur 28. Medewerkers met het Ontwikkelpad (november 2024, N= 130)



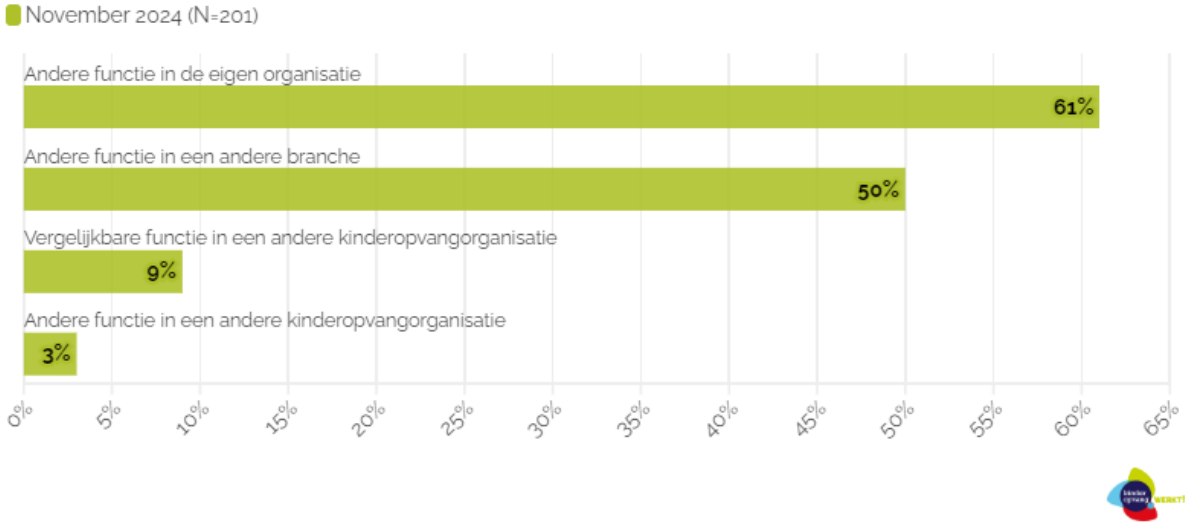
Uit figuur 28 blijkt dat 46 van de 336 groepshulpen het Ontwikkelpad volgen tot pedagogisch medewerker. Dit is 14 procent van de groepshulpen.

We vroegen organisaties of zij op de hoogte zijn van het initiatief voor een subsidieregeling. Dit is gedaan onder organisaties met en zonder groepshulpen in dienst. Van alle organisaties (N=477) gaf 69 procent aan bekend te zijn met de subsidieregeling. Wanneer we alleen kijken naar de 130 organisaties die groepshulpen in dienst hebben die het Ontwikkelpad volgen, geeft zelfs 78 procent aan op de hoogte te zijn van de subsidieregeling.

2.9 Combinatiebanen

In deze peiling stelden we opnieuw vragen over combinatiebanen. In 42 procent van de organisaties werken medewerkers met een combinatiebaan. We vroegen deze organisaties wat voor soort combinatiebanen hun medewerkers hebben. De organisaties konden meerdere combinatiebanen aangeven uit verschillende categorieën, waardoor de cijfers niet optellen tot 100 procent. De resultaten staan in figuur 29.

Figuur 29. Soort combinatiebanen (november 2024, N=201)



In figuur 29 is te zien dat 61 procent van de organisaties aangeeft dat medewerkers met een combinatiebaan ook nog een andere functie in de eigen organisatie hebben. Daarmee is deze groep het grootst. Een andere functie in een andere branche komt bij medewerkers met een combinatiebaan in 50 procent van de organisaties voor. Daarnaast heeft 9 procent van de organisaties medewerkers die hun baan combineren met een vergelijkbare functie in een andere kinderdagopvang, en in 3 procent van de organisaties hebben medewerkers (ook) een andere functie in een andere kinderdagopvang.

Daarnaast geeft 8 procent van de organisaties aan medewerkers met een ander soort combinatiebaan in dienst te hebben. Hierbij werden verschillende opties genoemd, zoals werk in het onderwijs, in de horeca of bij een eigen bedrijf.

Andere functie in de eigen organisatie

Binnen de categorie 'andere functie in de eigen organisatie' zijn 123 open antwoorden gegeven die in veel gevallen meerdere combinaties bevatten. De vaak voorkomende functies zijn ingedeeld in vier categorieën:

1. Pedagogisch werk (77 keer): pedagogisch medewerker, pedagogisch coach, pedagogisch beleidsmedewerker, pedagogisch professional, pedagogisch vve-specialist, en combinatietaken waarbij dit werk gecombineerd wordt met andere verantwoordelijkheden.

2. Administratief en facilitair werk (36 keer): planning, administratief medewerker, kantoorfunctie, facilitair medewerker. Ook combinatietaken waarbij administratief werk wordt gecombineerd met pedagogische taken zijn hierin opgenomen.

3. Andere specifieke rollen (34 keer): beleidsmedewerker, onderwijsmedewerker, beweegcoach, bewegingsmedewerker, stagebegeleider, en andere gespecialiseerde taken.

4. Leidinggevende rollen (19 keer): (assistent-) leidinggevende, adjunct-hoofd, (assistent-) manager, floormanager, directeur, facilitair teamleider, leidinggevende in opleiding, (assistent-) coördinator, en andere managementposities.

De 3 procent van organisaties die aangaven dat hun medewerkers een andere functie in een andere kinderopvangorganisatie hadden, vermelden dezelfde soort functies als hierboven genoemd.

Andere functie in een andere branche
Binnen de categorie 'andere functies in andere organisaties zijn in totaal 100 antwoorden gegeven, die vaak meerdere functies bevatten. We combineerden de antwoorden in de onderstaande vijf categorieën:

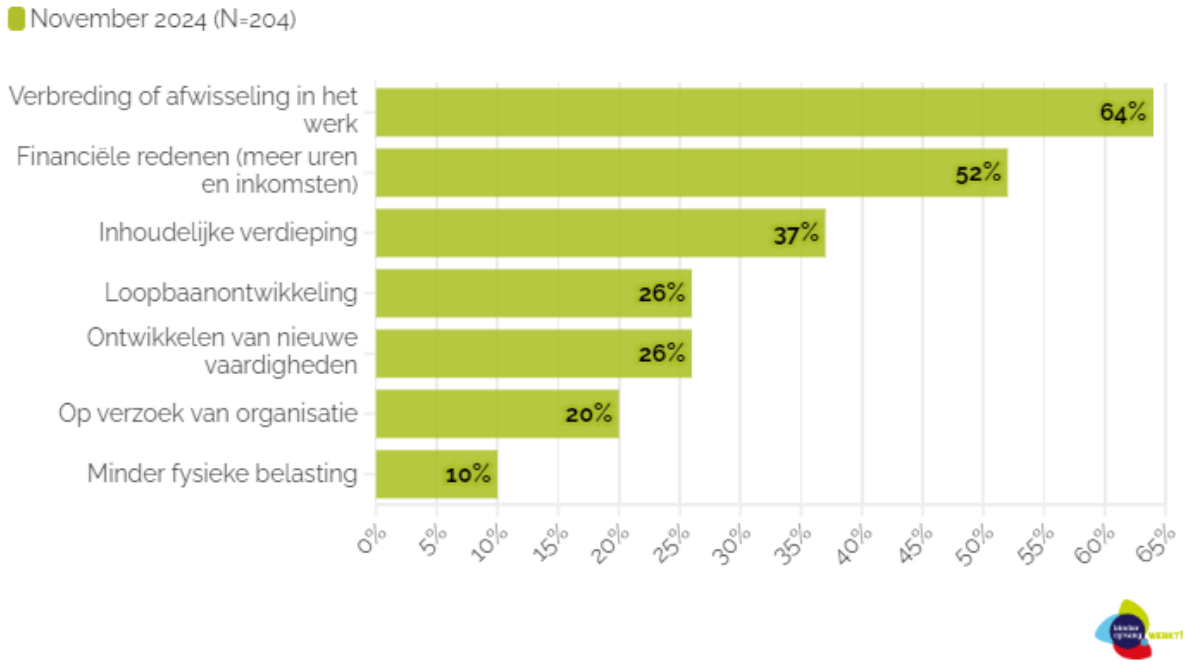
1. Onderwijs (24 keer): omvat functies die gerelateerd zijn aan onderwijs zoals leerkracht, onderwijsassistent, leerkrachtondersteuners en primair onderwijs.
2. Gezondheidszorg en welzijnszorg (19 keer): dit betreft functies in de gezondheidszorg zoals fysio, gehandicaptenzorg, zorg, jeugdzorg, ouderenzorg, en andere zorgfuncties. Ook gastouder en maatschappelijke zorg vallen hieronder, alsmede verzorgingsfuncties zoals schoonheidsspecialist, masseur en kapper.
3. Sport en beweging (12 keer): functies gerelateerd aan sport en beweging, inclusief eigenaar sportschool, personal trainer, sportinstructeur, zweminstructeur.
4. Horeca (8 keer): functies binnen de horeca zoals werken in restaurants, theaters, evenementen en combinaties met andere sectoren.
5. Detailhandel (8 keer): functies binnen de detailhandel zoals winkelmedewerker, supermarktmedewerker.

Hiernaast zijn er nog functies genoemd als schoonmaakmedewerker, fotograaf, huishouding, functies in de kunst en cultuursector, en het hebben van een eigen bedrijf.

Vergelijkbare functie in een andere kinderopvangorganisatie
In deze categorie treffen we slechts enkele antwoorden: als zzp'er, pedagogisch medewerker, invalkracht, en combinatiebanen peuteropvang en bso.

Belangrijkste redenen om voor een combinatiebaan te kiezen
We vroegen organisaties verder nog wat de belangrijkste redenen zijn voor medewerkers om te kiezen voor een combinatiebaan. We kregen op deze vraag een antwoord van 204 organisaties. Organisaties konden meerdere redenen aangeven. Daarom tellen de onderstaande percentages niet op tot 100 procent. In figuur 30 staan verschillende redenen van medewerkers om voor een combinatiebaan te kiezen.

Figuur 30. Belangrijkste redenen combinatiebanen (november 2024, N=204)



De vaakst genoemde reden voor een combinatiebaan is dat medewerkers behoefte hebben aan verbreding of afwisseling in hun werk (64 procent). Minder fysieke belasting blijkt de minst genoemde reden (10 procent), ondanks dat kinderopvang als relatief fysiek zwaar werk gezien wordt.

Loopbaanontwikkeling werd in deze peiling relatief minder vaak genoemd als reden voor een combinatiebaan dan in de vorige peiling van mei 2024 (26 procent in november 2024 ten opzichte van 31 procent in mei 2024).

Daarnaast gaf 20 procent van de organisaties een open antwoord, toen we vroegen naar andere redenen voor het kiezen van een combinatiebaan. Een deel van deze antwoorden komt overeen met de vooraf gegeven antwoordopties. De andere antwoorden categoriseerden we als volgt:

1. Persoonlijke interesses en passies (6 keer): medewerkers kiezen voor een combinatiebaan om hun interesses en talenten te kunnen benutten, en hebben breed uiteenlopende hobby's.

2. Financiële redenen (5 keer): medewerkers kiezen voor een combinatiebaan om extra uren te kunnen verkrijgen, wat voornamelijk in de bso vaak voorkomt.

3. Organisatorische behoeften (4 keer): medewerkers kiezen voor een combinatiebaan om personeelstekorten op te vullen en de werkdruk van collega's te verminderen.

4. Ontwikkeling (4 keer): medewerkers kiezen voor een combinatiebaan om meer (persoonlijke) ontwikkeling en uitdaging te verkrijgen, of om een relevante opleiding te volgen.

2.10 Inzet andersgekwalificeerden in bso

Vervolgens stelden we een aantal vragen over andersgekwalificeerde beroepskrachten in de bso. Deze vragen legden we alleen voor aan organisaties die bso aanbieden. Per 1 juli 2024 wordt het mogelijk om in de bso andersgekwalificeerde beroepskrachten formatief in te zetten (meetellend voor de BKR). Voorbeelden hiervan zijn mensen met een achtergrond in muziek, sport of natuur. Zij moeten dan wel een pedagogische module gevolgd hebben. Aan de organisaties vroegen we of zij andersgekwalificeerde beroepskrachten inzetten. De uitkomsten daarvan staan in figuur 31.

Figuur 31. Inzet andersgekwalificeerde beroepskrachten (november 2024, N=312)

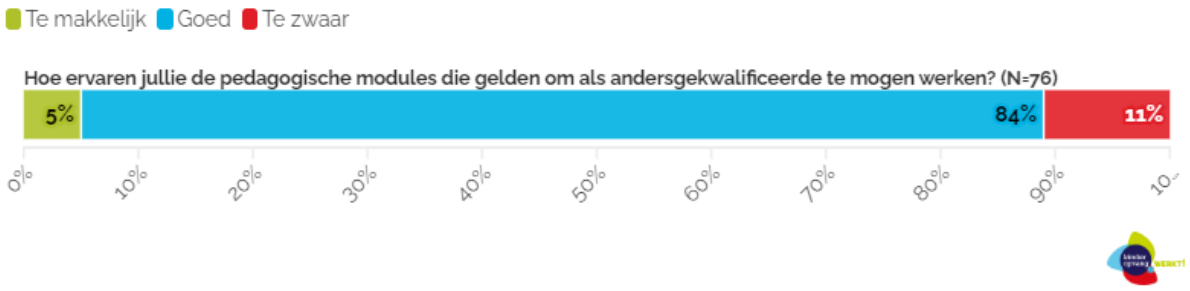
In figuur 31 is te zien dat 76 procent van de organisaties geen andersgekwalificeerde beroepskrachten inzet. In 11 procent van de organisaties gebeurt dat door de vernieuwde regelgeving wel, en in 13 procent van de organisaties was dit al het geval.

We vroegen organisaties die geen andersgekwalificeerde beroepskrachten inzetten (N=239) naar de redenen hiervoor. Ongeveer 62 procent van de organisaties geeft aan dat het niet nodig is, omdat er geen extra krachten nodig zijn of omdat hun personeel al een variërende opleidingsachtergrond heeft. 18 procent van de organisaties geeft aan dat er geen geschikte kandidaten te vinden zijn voor functies van andersgekwalificeerde beroepskracht.

Er werden ook enkele andere redenen genoemd. Sommige organisaties zouden klein zijn en hebben daar geen ruimte voor. Andere organisaties twijfelen eraan of de kwaliteit gelijk blijft met de inzet van andersgekwalificeerde beroepskrachten. Daarnaast geven sommige organisaties aan dat dit niet wenselijk is, omdat er dan alsnog een andere gekwalificeerde collega aanwezig moet zijn. Bovendien moeten deze beroepskrachten verder worden opgeleid via de pedagogische module, wat voor enkelen een drempel vormt om ze aan te nemen.

Tot slot vroegen we hoe organisaties die andersgekwalificeerde beroepskrachten inzetten de pedagogische modules beoordelen die op dit moment gelden. De resultaten staan in figuur 32.

Figuur 32. Beoordeling pedagogische module (november 2024, N=74)



In figuur 32 is te zien dat 5 procent van de organisaties deze voorgeschreven pedagogische modules te gemakkelijk vindt, 84 procent van de organisaties vindt deze goed, en 11 procent van de organisaties vindt deze te moeilijk.

Over Kinderopvang werkt!

Als Kinderopvang werkt! zetten we ons in voor een aantrekkelijke sector en een gezonde arbeidsmarkt met goede arbeidsvoorwaarden. Dit doen we in samenwerking met werkgeversorganisaties Brancheorganisatie Kinderopvang en Brancheverenigingen Maatschappelijke Kinderopvang en werknemersorganisaties FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn.

Onze missie
We streven ernaar dat werkgevers en medewerkers binnen kinderopvang beter, makkelijker en met meer voldoening kunnen werken. Dit doen we altijd in nauwe verbinding met het werkveld: voor, door en met de branche. We werken samen aan een aantrekkelijke sector waar mensen graag willen werken en met plezier blijven werken. We zetten ons in voor balans op de arbeidsmarkt en uitstekende kinderopvang waarin ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen en waar iedere medewerker met trots, plezier en onder goede arbeidsomstandigheden werkt.

Wat doen we?

Instroom en behoud
We werken aan het verhogen van de instroom van nieuwe medewerkers in kinderopvang en het behouden van bestaande medewerkers. We gaan voor een aantrekkelijke branche met goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Door contact met het werkveld weten we steeds beter wat nodig is om de branche aantrekkelijker te maken voor nieuwe medewerkers en aantrekkelijk te houden voor bestaande medewerkers. We versterken en ondersteunen werkgevers en medewerkers in de branche bij hun belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen.

Aanbod diensten en middelen
Om het werken in de kinderopvangsector aantrekkelijker te maken, ontwikkelen en verspreiden we verschillende middelen. Denk aan de Arbocatalogus, de cao-etalage, Diplomacheck, een e-book over combinatiebanen, de medewerkersreis, de cao-app en tools voor werkplezier. We ontwikkelen programma's, campagnes, halen goede voorbeelden uit de praktijk op en brengen de branche verder met ondersteuning, tools en relevante bijeenkomsten. We innoveren en ontwikkelen ons aanbod altijd door te kijken naar de behoefte van de sector. Voor, door en samen met het werkveld.

Onderzoek en beleid
We werken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor kinderopvang. Hiervoor doen wij regelmatig onderzoek, zoals een arbeidsmarktpeiling die wij meerdere keren per jaar uitvoeren, en doen we mee in het arbeidsmarktprogramma zorg en welzijn. Met onze onderzoeken halen we veel inzichten op wat ons helpt bij het ontwikkelen van een sterke branche voor de toekomst. Ook participeren we zo veel mogelijk in overheidsbeleid en praten we mee over de cao-afspraken. Alles voor een sterkere, aantrekkelijke branche.

Nieuwsgierig naar meer activiteiten? Bekijk het jaaroverzicht 2023.