



## Quickscan kinderopvang

### Arbeidsmarkontwikkelingen januari 2021 en vooruitblik Q1 en Q2

Meting februari 2021

1 april 2021  
Utrecht  
Joris de Rooij  
Versie 1.0

## Inhoudsopgave

<b>Conclusie en samenvatting .....</b>	<b>3</b>
<b>Conclusie .....</b>	<b>3</b>
<b>Samenvatting .....</b>	<b>3</b>
<b>Bespiegelingen .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Inleiding .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Respons .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Resultaten .....</b>	<b>6</b>
Niet inzetbare werknemers in januari als gevolg van de lockdown.....	6
<b>2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu .....</b>	<b>6</b>
Tekort, evenwicht of overschot naar soort opvang in het hier en nu .....	6
Tekorten en overschotten naar regio .....	7
Oorzaken van tekorten en overschotten .....	7
Wachlijsten in kinderopvang .....	9
<b>2.2 Balans vraag en aanbod op korte en lange termijn .....</b>	<b>11</b>
Tekort, evenwicht of overschot naar soort opvang op de korte termijn .....	11
Tekort, evenwicht of overschot naar soort opvang op de lange termijn .....	11
<b>2.3 Bekendheid arbeidsmarkt campagne Kinderopvang dankzij jou.....</b>	<b>12</b>
<b>2.4 Verwachtingen arbeidsmarktontwikkelingen .....</b>	<b>12</b>

## Conclusie en samenvatting

### Conclusie

Uit de quickscan blijkt dat de branche kinderopvang nog steeds kampt met een tekort aan personeel. We zien wel dat het aantal werkgevers met een tekort terugloopt. Voor de toekomst is het beeld bij organisaties verschillend. Ruim de helft verwacht dat er een tekort blijft bestaan in de kinderopvang, maar ook een kwart denkt dat er overschotten kunnen ontstaan door toenemende werkloosheid onder ouders. Kinderopvang werkt! blijft de ontwikkelingen op de voet volgen.

### Samenvatting

- Aan deze derde peiling die heeft plaatsgevonden in februari 2021 hebben 178 organisaties deelgenomen. Van 173 van de organisaties weten we ook de organisatieomvang. 163 organisaties bieden dagopvang aan, 134 (ook) buitenschoolse opvang (bso) en 97 (ook) peuteropvang. 30 organisaties hebben minder dan 10 medewerkers, 73 hebben tussen de 10 en 49 medewerkers en 70 organisaties hebben 50 medewerkers of meer.
- 80% van de organisaties heeft te maken gehad met het niet inzetten van medewerkers op de groep als gevolg van de lockdown (dit was 87% in oktober).
- Bij 69% van de organisaties is nu 10% van het personeel of meer niet inzetbaar (dat was nog 32% in oktober). Ongeveer de helft (55%) heeft te maken met 20% of meer medewerkers die niet zijn ingezet. We zien verschillen tussen grote en kleine organisaties. Bij de kleine organisaties zien we het grootste aandeel organisaties dat alle medewerkers heeft kunnen inzetten in januari (37% tegen 20% totaal).
- Ten tijde van deze derde peiling heeft in de dagopvang 35% een tekort aan pedagogisch medewerkers. In oktober lag dit op 45%. In de bso geeft 53% van de organisaties aan een tekort te hebben. Dit is ongeveer gelijk aan de meting in oktober (toen 52%). In de peuteropvang ervaart nu 21% een tekort. In oktober was dit 24%. Alles overziend zien we een afname van de tekorten in de dagopvang en peuteropvang en een constant beeld in de bso.
- Respondenten noemen de volgende steden en regio's meerdere keren als gebieden waarin tekorten voorkomen: Amsterdam (Oost-) Gelderland, Den Haag en Haarlem. Daarnaast worden nog verschillende steden en regio's één keer genoemd. Er worden geen specifieke gebieden genoemd waar vooral overschotten voorkomen.
- Het ervaren tekort (N=122) heeft vooral te maken met weinig beschikbare kandidaten (60%), een tekort door ziekteverzuim (42%), het tekort van voor de coronacrisis nooit kunnen oplossen (40%) en door medewerkers die wachten op een test of testuitslag (38%).
- Bij het kleine aantal organisaties met een overschot (N=12) wordt aangegeven dat dit komt doordat men veel minder kinderen opvangt tijdens de lockdown (67%) en door contractopzeggingen (42%), naast het al hebben van een overschot van voor de coronacrisis (25%).
- In de dagopvang heeft 59% van de organisaties een wachtlijst, in de bso is dit 43% en in de peuteropvang 38%. Uit open antwoorden kunnen we afleiden dat bij ongeveer 40% de wachtlijsten de afgelopen tijd ongeveer constant zijn gebleven (of er niet waren). Bij ongeveer 30% namen de wachtlijsten toe en ook bij ongeveer 30% namen ze af.
- Op de korte termijn (rest van Q1) verwacht in de dagopvang 34% een tekort (in oktober was dit voor Q1 nog 47%). In de bso verwacht 42% een tekort (in oktober was dit nog 52%). In de peuteropvang verwacht 24% een tekort (dit was 27% in oktober). Het aandeel dat een tekort verwacht voor het resterende deel van Q1 is daarmee over de gehele linie afgenomen.

- Op de langere termijn (Q2) verwachten weer meer organisaties een tekort dan op de korte termijn (39% in de dagopvang, 47% in de bso en 29% in de peuteropvang).
- 64% van de organisaties kent de arbeidsmarktcampagne Kinderopvang dankzij jou. In kleine organisaties is dit aandeel met 53% gemiddeld iets kleiner dan bij middelgrote en grote organisaties.

### **Bespiegelingen**

Alle werkgevers hebben in een open vraag kunnen aangeven wat hun verwachtingen zijn voor de arbeidsmarkt in hun regio in de komende drie maanden. Uit 95 bruikbare antwoorden verkrijgen we het volgende beeld:

- Ongeveer 40% verwacht weinig verandering en dat de tekorten (waar deze er nu zijn) zullen blijven bestaan. De meesten geven hier een antwoord in de trend van 'geen verandering' of 'weinig verandering'. Eén van de respondenten geeft aan dat minder organisaties nu ten tijde van COVID-19 stageplaatsen aanbieden. Ook verwacht deze respondent vertraging in de diplomering van studenten.
- 24% geeft aan dat men verwacht dat de vraag naar kinderopvang gaat afnemen met als meest genoemde reden een economische recessie, waarin ouders hun baan verliezen. Hier zien we regionale verschillen terug in de antwoorden. In de omgeving van Schiphol ervaart of verwacht men bijvoorbeeld meer werkloosheid.
- Nog eens 15% kan niet goed aangeven wat men verwacht. De meeste antwoorden zijn hier 'geen idee' of 'niet in te schatten'. Enkele antwoorden geven aan dat er zowel positieve als negatieve indicatoren zijn voor de vraag naar kinderopvang en dat men niet weet wat de uiteindelijke uitkomst zal zijn.
- 14% geeft aan dat men een toename verwacht in de vraag en/of het tekort in kinderopvang. Men verwacht onder andere een toename in de vraag door meer baby's, een toenemend tekort door weinig woonruimte voor personeel in de directe omgeving en een toename in de vraag door uitstelgedrag van ouders bij het zoeken van een plaats voor hun kind en doordat opa's en oma's niet meer willen of kunnen oppassen.
- Nog eens 7% verwacht, of spreekt de hoop uit dat er meer beschikbaar gekwalificeerd personeel zal zijn, doordat het verloop in de organisatie afneemt, dat andere organisaties contracten niet verlengen en dat men meer sollicitaties ontvangt van opgeleide medewerkers.

## 1. Inleiding

Als gevolg van de coronacrisis blijft de arbeidsmarkt kinderopvang enorm in beweging. Tijdens de eerste golf in 2020 is kinderopvang enige tijd gesloten geweest. Daarna opende deze weer een tijd om vervolgens opnieuw te moeten sluiten aan het einde van 2020. In februari is een derde QuickScan uitgevoerd waarvan we hier de uitkomsten presenteren.

### 1.1 Respons

In de periode van 9 t/m 23 februari zijn door middel van een digitale vragenlijst gegevens verzameld. Er is gebruikt gemaakt van een panel wat is opgebouwd uit eerdere metingen. Hierin zaten 647 organisaties. Van deze groep hebben er 178 deelgenomen aan de derde meting door de enquête volledig in te vullen (een respons van 28%)<sup>1</sup>. Deze steekproef voldoet aan de eisen voor representatief beleidsonderzoek<sup>2</sup>. Aan deze derde meting hebben meer organisaties deelgenomen dan aan de vorige meting (toen 122). De foutenmarge bij de uitkomsten is daardoor kleiner dan 8%.

De 178 organisaties vertegenwoordigen in totaal een werkgelegenheid van ruim 38.000 medewerkers. Het gemiddeld aantal medewerkers per organisatie komt uit op 220 medewerkers en is hiermee ongeveer gelijk aan het gemiddelde in de vorige meting (toen 222). Net als in de vorige rapportage worden de resultaten bij de meeste vragen gerapporteerd in drie grootteklassen met de volgende aantallen per klasse:

- 1 tot en met 9 medewerkers                      30 respondenten
- 10 tot en met 49 medewerkers                      73 respondenten
- 50 medewerkers en meer                      70 respondenten

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

---

<sup>1</sup> Van deze 178 organisaties hebben er 173 aangegeven hoeveel medewerkers zij in dienst hebben. Daarom varieert de steekproefomvang tussen figuren met en zonder de variabele omvang organisatie.

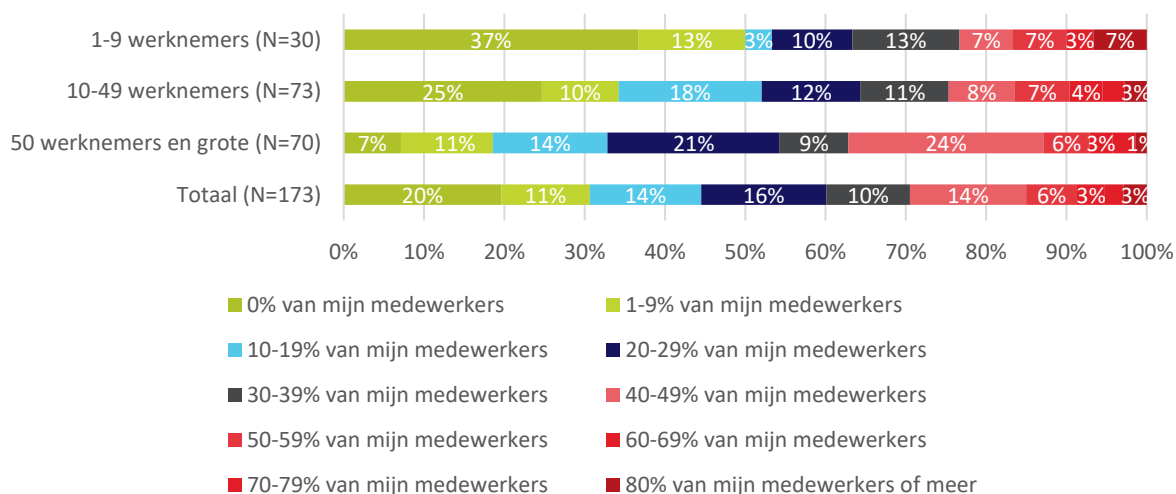
<sup>2</sup> [www.steekproefcalculator.nl](http://www.steekproefcalculator.nl)

## 2. Resultaten

### Niet inzetbare werknemers in januari als gevolg van de lockdown

Organisaties zijn wederom gevraagd of zij te maken hebben met medewerkers die niet worden ingezet als gevolg van de coronamaatregelen. Er is deze keer gevraagd naar cijfers over de maand januari, tijdens de lockdown waarin alleen noodopvang werd geboden. Figuur 1 toont ons dat 80% van de organisaties te maken heeft met het niet inzetten van medewerkers als gevolg van de lockdown. Dit percentage is daarmee iets lager dan in de meting van oktober (toen 87%). Bij 69% van de organisaties is nu 10% van het personeel of meer niet inzetbaar. In de meting van oktober was dit bij 32% van de organisaties het geval. Ongeveer de helft (55%) heeft te maken met 20% of meer niet inzetbare medewerkers. We zien verschillen tussen grote en kleine organisaties. De kleine organisaties hebben het grootste aandeel dat geen niet-inzetbare medewerkers heeft (37% tegen 20% totaal). In de figuur is te zien dat vooral organisaties met 50 werknemers en meer te maken hebben met een groot aandeel niet-inzetbare medewerkers.

Figuur 1: Aandeel van werknemers niet ingezet op de groep in januari als gevolg van de lockdown (naar grootte)



### 2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu

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

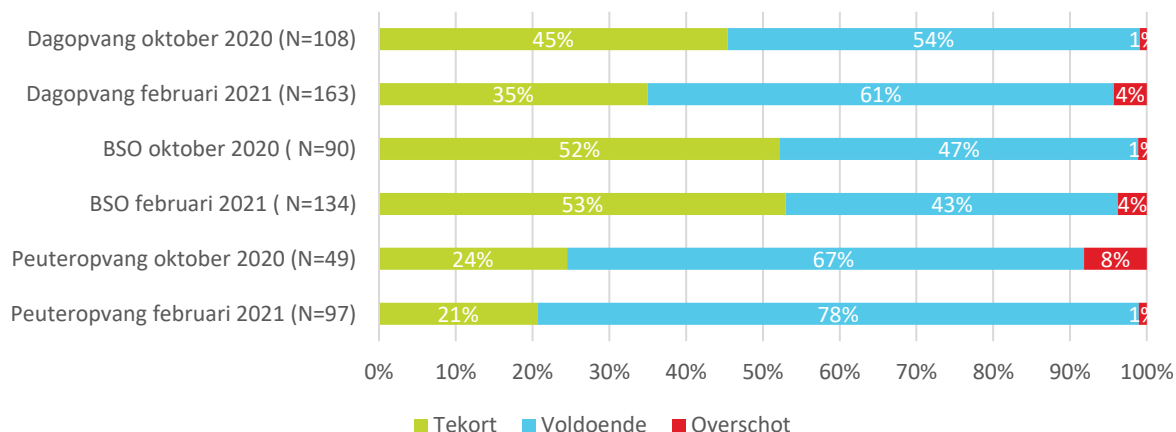
#### Tekort, evenwicht of overschot naar soort opvang in het hier en nu

Allereerst zijn organisaties bevroegd over de balans tussen vraag en aanbod op het moment van de enquête in februari. Respondenten kregen bij deze vraag alle soorten opvang voorgelegd die zij eerder hadden geselecteerd als soort opvang die binnen de organisatie wordt aangeboden. Daarom is de steekproef bij elke opvangsoort anders van omvang. Omdat men meerdere soorten kon selecteren kan hier geen totaal worden berekend. In de figuur zijn zowel de resultaten getoond van de meting in februari, als die van oktober.

Figuur 2 laat zien dat er maar weinig organisaties te maken hebben met een overschot aan personeel in één van de drie soorten kinderopvang. De grootste groep die op dit moment een tekort ervaart zien we opnieuw terug in de bso, gevolgd door de dagopvang en het peuterwerk. Als we de twee meetmomenten vergelijken dan zien we dat in de dagopvang het aandeel met een tekort is

afgenomen (nu 35%, eerder 45%) en het aandeel met een overschot is toegenomen (nu 4%, eerder 1%). In de bso zien we nu 53% van de organisaties met een tekort (eerder 52%), maar ook 4% met een overschot (eerder 1%). In de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een tekort af van 24% naar 21%, maar nam ook het aandeel met een overschot af (van 8% naar 1%).

Figuur 2. Tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers nu (januari, N=178 en oktober N=122)



### Tekorten en overschotten naar regio

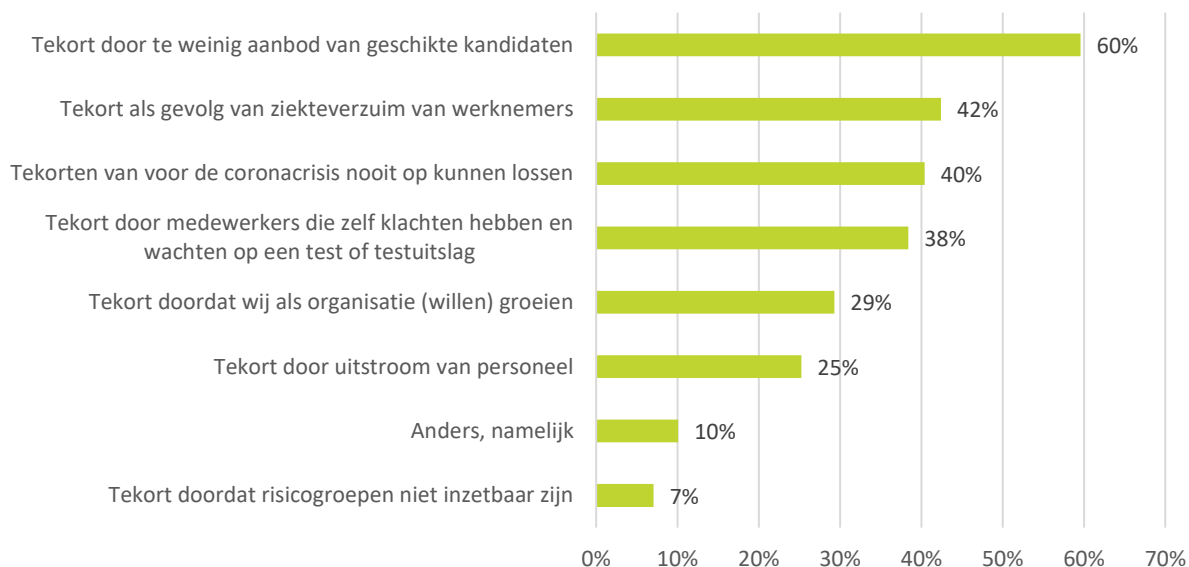
Aan organisaties die een tekort ervaren is ook gevraagd of dit tekort vooral speelt in bepaalde plaatsen of regio's. Bij de tekorten zijn hier 61 antwoorden gegeven. In een deel van de antwoorden zijn plaatsen genoemd. Een deel van de organisaties (6x) geeft aan dat er geen regionale bijzonderheden zijn, maar dat het tekort overal speelt. Ongeveer de helft van de organisaties noemt een regio. Meest genoemd wordt daarbij Amsterdam (6x), (Oost-) Gelderland (3x), Den Haag en Haarlem (beiden 2x). Daarna worden nog verschillende steden één keer genoemd, waaronder Eindhoven, Waddinxveen, Nijmegen, Wageningen, Zeist en ook kleinere plaatsen zoals Odijk en Belfeld.

Bij overschotten werden slechts drie antwoorden gegeven. Men gaf hierbij aan dat men geen regionale verschillen ziet, dat men het binnen de hele organisatie terugziet of in alle regio's.

### Oorzaken van tekorten en overschotten

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

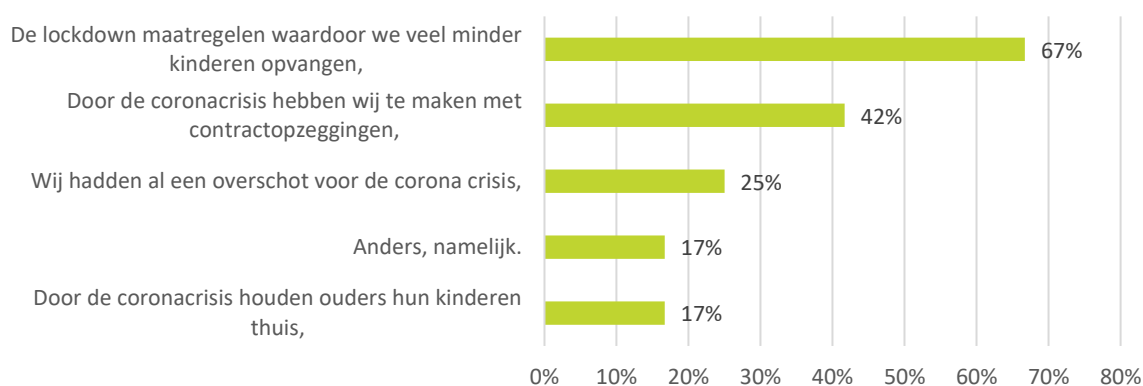
Figuur 3. Meest voorname oorzaken van tekort (N=122)



Het meest gekozen antwoord (60%) is te weinig aanbod van geschikte kandidaten (in oktober niet opgenomen). Ook wordt het ziekteverzuim als oorzaak aangegeven door 42% (51% in de meting van oktober). Het tekort van voor de crisis niet hebben kunnen oplossen wordt genoemd door nog eens 40% (in oktober was dit 51%).

Van de steekproef hebben 12 organisaties (of 7%) aangegeven dat zij te maken hebben met een overschot aan (één of meerdere soorten) pedagogisch medewerkers<sup>3</sup>. Dit waren er 5 in de vorige meting (toen 4%). Hierbij is ook gevraagd wat hiervan de oorzaken zijn. Vanwege de zeer geringe steekproef zijn deze resultaten slechts bruikbaar als voorzichtige indicatie. Men geeft vooral aan dat men door de lockdown maatregelen veel minder kinderen opvangt, en/of dat men door de crisis te maken heeft met contractopzeggingen.

Figuur 4. Meest voorname oorzaken van overschot (N=12)



<sup>3</sup> Ze kunnen tegelijk ook een tekort hebben aan pedagogisch medewerkers met een andere specialisatie.

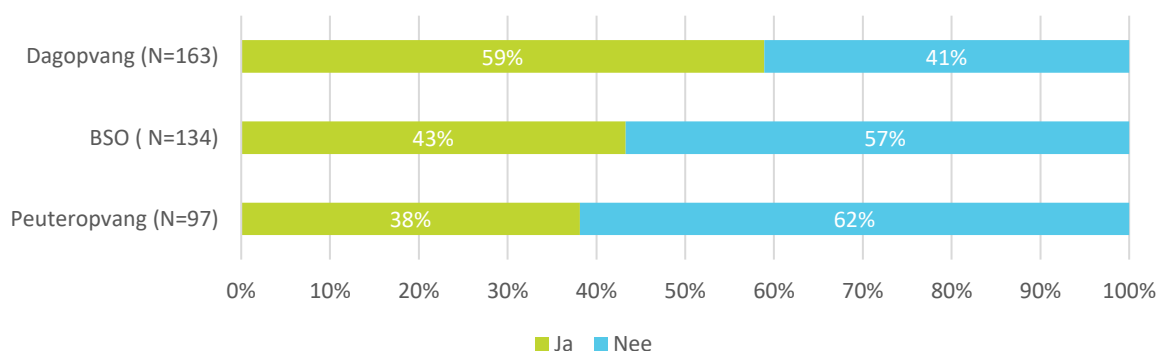


Er is ook gevraagd hoe organisaties die een overschot ervaren (N=12) hiermee omgaan. Tweederde van de organisaties lost dit op door medewerkers op een andere locatie of in een andere werkvorm in te zetten, of door medewerkers met een min-max contract minder uren in te zetten. Een derde geeft (daarnaast) aan medewerkers in dienst houden omdat ze snel verbetering verwachten. Enkele organisaties geven aan dat medewerkers in de invalpool minder worden ingezet, of dat tijdelijke contracten niet worden verlengd.

### Wachlijsten in kinderopvang

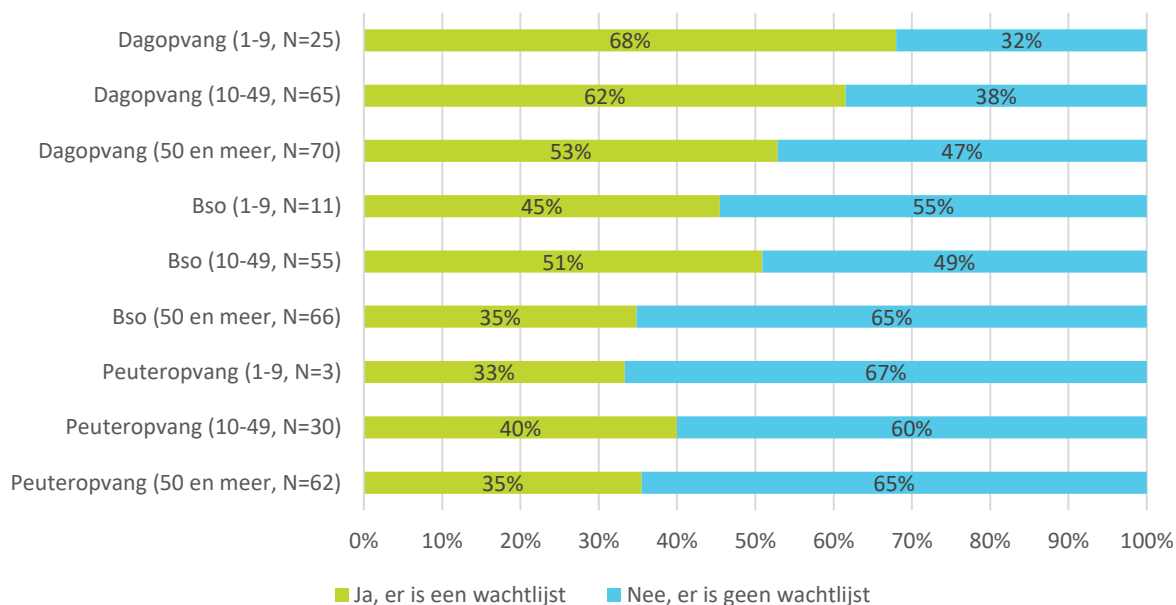
In deze derde meting is voor het eerst een vraag gesteld over de aanwezigheid van een wachtlijst voor kindplaatsen in de verschillende opvangvormen. Deze vraag is per opvangvorm gesteld. Figuur 5 toont de resultaten van deze vraag. In de dagopvang is het vaakst sprake van een wachtlijst in 59% van de gevallen, gevolgd door de bso (met 43%) en de peuteropvang (33%). Deze vraag dient ook als startmeting om de ontwikkeling van wachtlijsten te gaan volgen. In de volgende peiling die eind april zal worden uitgevoerd, komt deze vraag terug.

Figuur 5. Aanwezigheid wachtlijsten naar opvangsoort (N=178)



We hebben ook gekeken naar de aanwezigheid van wachtlijsten naar opvangsoort en omvang. Hiervan zijn de uitkomsten getoond in figuur 6.

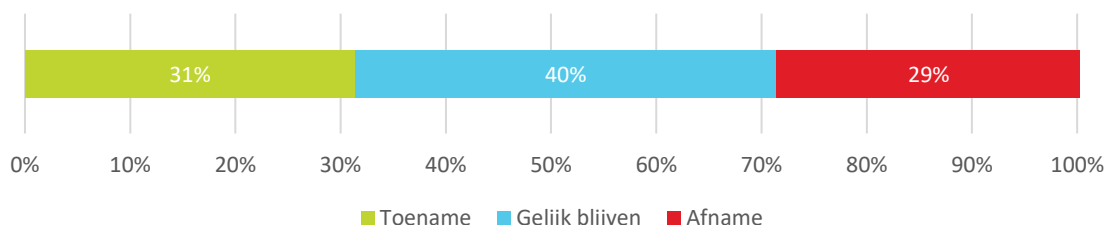
Figuur 6. Aanwezigheid wachtlijsten naar soort en omvang organisatie (N=173)



In figuur 6 is te zien dat er in de dagopvang het vaakst sprake is van een wachtlijst bij kleine organisaties (68%), gevolgd door middelgrote (62%) en grote organisaties (53%). In de bso zien we dat wachtlijsten het meest voorkomen bij middelgrote organisaties (51%), gevolgd door kleine (45%) en grote organisaties (35%). In de peuteropvang komen wachtlijsten ook het vaakst voor bij middelgrote organisaties (40%), gevolgd door grote (35%) en kleine organisaties (33%).

Aan de respondenten is ook een open vraag gesteld over de ontwikkeling van de wachtlijsten in de afgelopen periode. Iedereen kon deze invullen, ongeacht of men had aangegeven wel of geen wachtlijst te hebben. In totaal hebben we 104 open antwoorden ontvangen bij deze vraag. Lang niet alle respondenten gaven in hun antwoord duidelijk aan of er sprake was van een toe- of afname van wachtlijsten. Bij een deel van de antwoorden was dit wel alsnog af te leiden uit het overige antwoord. Op basis van codering van de open antwoorden bij deze vragen ontstaat het volgende beeld. 86 open antwoorden zijn ingedeeld in toename, gelijk blijven of afname. Figuur 6 toont hiervan de uitkomst. 40% geeft aan dat de wachtlijsten ongeveer constant zijn gebleven (of er niet waren). Bij 29% nam de wachtlijst af en bij 31% nam deze toe. Bij de antwoorden waarin sprake was van constant blijven lezen we vooral terug dat het gaat om wachtlijsten die er langere tijd zijn voor specifieke dagen, zoals maandag, dinsdag en donderdag. Ook lezen we enkele keren dat het geen verband heeft met COVID-19. Bij de antwoorden waarin sprake was van een toename lezen we vooral terug dat het gaat om dagopvang en in het bijzonder om plaatsen voor baby's. Ook wordt de bso enkele keren genoemd. In enkele antwoorden lezen we terug dat na de zomer een kleine geboortegolf wordt verwacht. Bij de antwoorden waarin een afname werd genoemd zien we vooral dat het de bso betreft en dat komt door de financiële situatie van ouders. Ook geeft men aan dat ouders twijfelen over opvang en langer wachten met aanmelden.

Figuur 7. Toename, constant blijven of afname van wachtlijsten (N=86 gecodeerde open antwoorden).

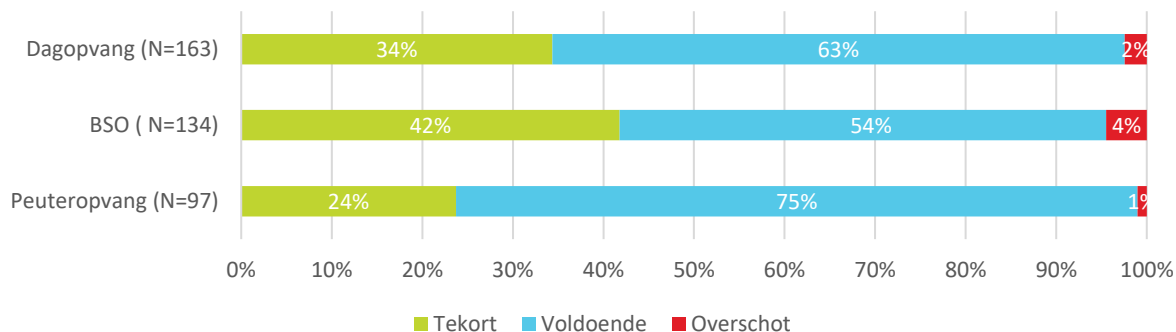


## 2.2 Balans vraag en aanbod op korte en lange termijn

### Tekort, evenwicht of overschot naar soort opvang op de korte termijn

Werkgevers zijn ook opnieuw gevraagd naar hun verwachtingen voor de toekomst. Hierbij is gevraagd naar de korte termijn (Q1 van 2021) en de wat langere termijn (Q2 van 2021). Ook hier is aandacht besteed aan de verwachtingen per soort kinderopvang (dagopvang, bso en peuteropvang). Ongeveer hetzelfde aandeel van organisaties in de dagopvang verwacht op korte termijn een tekort (34%) als zij nu ervaren (35%). In de bso ligt dit anders, daar verwacht op de korte termijn slechts 42% een tekort (nu is dat 53%). In de peuteropvang zien we dat het aandeel dat op korte termijn een tekort verwacht met 24% iets groter is dan het aandeel dat nu een tekort ervaart (21%).

Figuur 8. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers Q1 2021 (N=178)



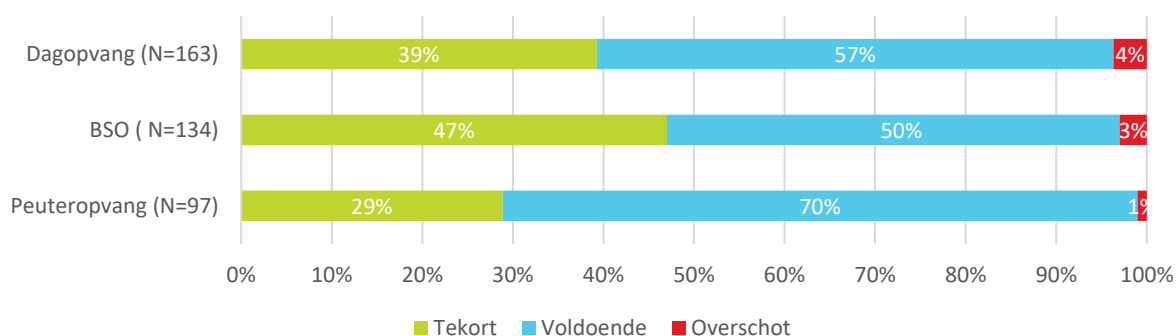
Verder zien we dat de antwoorden op deze vraag over de korte termijn nu anders zijn dan ze waren in oktober. Toen verwachtte in de dagopvang voor Q1 2021 nog 47% een tekort, in de bso was dit 52% en in de peuteropvang 27%. Een klein deel van de organisaties verwacht een overschot op de korte termijn. Bij de dagopvang is dit 2%, bij de bso is dit 4%, bij de peuteropvang 1%.

### Tekort, evenwicht of overschot naar soort opvang op de lange termijn

Figuur 9 toont de verwachtingen voor Q2 van 2021. Hier zien we dat de groep die een overschot verwacht in de dagopvang met 4% iets groter is. In de bso wordt deze iets kleiner (3%) en in de peuteropvang zien we geen verschil. Wat we wel duidelijk zien is dat de groep die voldoende personeel denkt te hebben in Q2 van 2021 kleiner is dan bij de verwachting over Q1 van 2020. In lijn hiermee verwacht een groter deel van de organisaties in Q2 een tekort. In de dagopvang is dit 39% (tegen 34% op de korte termijn), in de bso 47% (tegen 42% op korte termijn) en in de peuteropvang 29% (tegen 24% op de korte termijn). In de meting van oktober verwachtten meer organisaties een

tekort op de korte termijn dan op de lange termijn. Dit beeld is nu omgekeerd, men verwacht vanaf Q2 weer toenemende tekorten aan pedagogisch medewerkers.

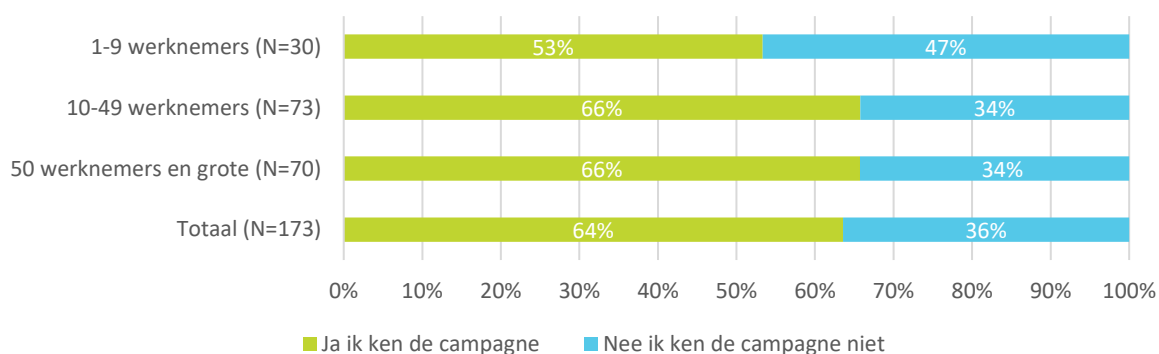
Figuur 9. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers Q2 2021 (N=178)



### 2.3 Bekendheid arbeidsmarkt campagne Kinderopvang dankzij jou

Ook is opnieuw aan alle respondenten gevraagd of zij bekend zijn met de campagne Kinderopvang dankzij jou. Figuur 10 laat de resultaten hiervan zien.

Figuur 10. Bekendheid arbeidsmarkt campagne Kinderopvang dankzij jou

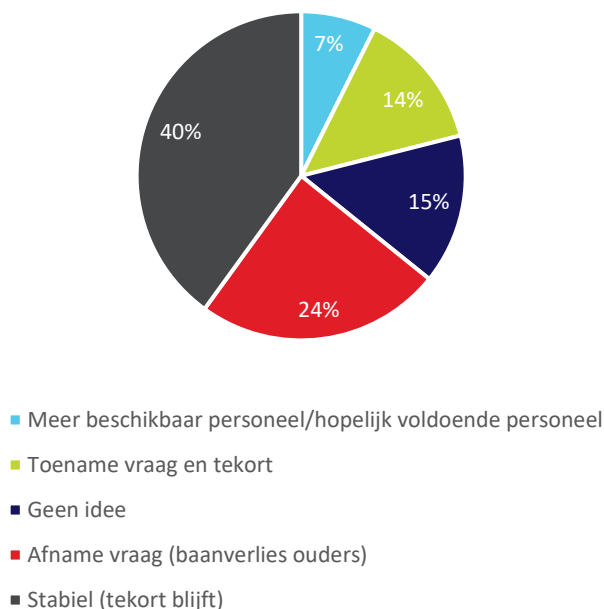


Gemiddeld kent 64% van de organisaties de campagne Kinderopvang dankzij jou (tegen 68% in de meting van oktober). Er is een verschil tussen kleine organisaties enerzijds (53%) en middelgrote en grote organisaties anderzijds (66%). Onder kleine organisaties is de bekendheid nu flink lager dan in de meting van oktober (toen 67%). Een mogelijke verklaring hiervoor is een andere samenstelling van de steekproef, mede als gevolg van de aangroei in het panel kinderopvang.

### 2.4 Verwachtingen arbeidsmarktontwikkelingen

Aan het einde is een open vraag gesteld aan respondenten welke ontwikkelingen zij verwachten voor de arbeidsmarkt in de komende drie maanden in hun regio. Uit 95 bruikbare open antwoorden kwam het volgende beeld naar voren.

Figuur 11. Open antwoorden verwachting ontwikkelingen arbeidsmarkt (gecodeerd)



Ongeveer 40% verwacht weinig verandering en dat de tekorten (waar deze er nu zijn) zullen blijven bestaan. De meesten geven hier een antwoord in de trend van 'geen verandering' of 'weinig verandering'. Zo geeft iemand bijvoorbeeld aan dat men nog steeds rondleidingen geeft, zoals eerder het geval was. Ook wordt aangegeven dat weinig organisaties nu stagiaires aannemen en dat studenten rond de zomer naar verwachting nog niet klaar zullen zijn met hun opleiding, wat het tekort zal vergroten. Enkelen geven aan dat ze op de korte termijn geen veranderingen verwachten, maar op langere termijn door ontslagen wel.

Bijna een kwart geeft aan dat men verwacht dat de vraag naar kinderopvang gaat afnemen met als meest genoemde reden een economische recessie, waarin ouders hun baan verliezen. We zien hier een koppeling aan de regionale werkgelegenheidsontwikkeling als gevolg van de coronacrisis. Sommige regio's worden hard geraakt omdat veel ouders daar werken in sectoren die het zwaar hebben, zo wordt Schiphol bijvoorbeeld genoemd. In andere regio's speelt dit veel minder of niet. Enkelen geven aan dat zij de wachtlijsten zien afnemen. Ook geven sommigen aan dat ouders hun kinderen uitschrijven, of het contract wijzigen omdat zij veel thuiswerken.

Nog eens 15% kan niet goed aangeven wat men verwacht (geen idee in het figuur). De meeste antwoorden zijn hier 'geen idee' of 'niet in te schatten'. Dat komt onder andere doordat men ten tijde van de uitvraag in de lockdown zit en heel moeilijk kan inschatten waar men staat. Verder is een aantal antwoorden meer beschouwend. Men geeft dan aan dat men enerzijds opzeggingen verwacht omdat men afhankelijk is van tweeverdieners waar de werkloosheid kan gaan toenemen. Maar tegelijk verwacht men bijvoorbeeld ook weer meer baby's omdat er in coronatijd meer zwangerschappen zijn in de omgeving. En men kan ook moeilijk inschatten hoe het verzuim zich zal ontwikkelen en wat dit doet met de tekorten aan personeel.

14% geeft aan dat men een toename verwacht in de vraag en/of het tekort in kinderopvang. Een deel verwacht een toename in de vraag door meer baby's. Ook wordt genoemd dat personeel moeilijk

woonruimte kan vinden in de nabijheid van de organisatie. Een enkeling geeft aan dat men verwacht dat na de lockdown de markt nog sterker zal aantrekken, ook vanwege uitstelgedrag van ouders die nu echt een plaats moeten gaan regelen. Tenslotte wordt aangegeven dat opa's en oma's minder worden ingezet voor de opvang, wat een toename oplevert in de vraag.

Nog eens 7% verwacht, of spreekt de hoop uit dat er meer beschikbaar gekwalificeerd personeel zal zijn. Hier zien we een enkel antwoord waarin men aangeeft dat andere organisaties in de omgeving contracten minder snel zullen verlengen waardoor het aanbod toeneemt. Ook geeft een enkeling aan dat de arbeidsmarkt aan het veranderen is en dat men meer sollicitaties ontvangt van geschoolde pedagogisch medewerkers en dat ook de uitstroom afneemt.