



Quickscan kinderopvang

**Arbeidsmarktontwikkelingen september 2021
en vooruitblik tot en met maart 2022**

12 oktober 2021
Utrecht
Joris de Rooij
Versie 1.0

Inhoudsopgave

Conclusie en samenvatting	3
Conclusie	3
Samenvatting	3
Bespiegelingen	4
1. Inleiding	5
1.1 Respons	5
2. Resultaten	6
2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu	6
Tekort, voldoende personeel of overschot naar soort opvang in het hier en nu.....	6
Tekorten naar regio	7
Tekorten naar dag in de week	8
Oorzaken van tekorten en overschotten	8
2.2 Wachlijsten in kinderopvang	9
Wachlijsten naar dag in de week	11
2.3 Balans vraag en aanbod op korte en lange termijn	12
Tekort, voldoende personeel of overschot naar soort opvang op de korte termijn	12
Tekort, voldoende personeel of overschot naar soort opvang op de lange termijn	12
2.4 Niet-inzetbare medewerkers.....	13
2.5 Regeling Wet kinderopvang	14
2.6 Verwachtingen arbeidsmarkt komende drie maanden	15

Conclusie en samenvatting

Conclusie

Uit deze quickscan blijkt dat de branche kinderopvang nog steeds kampt met een tekort aan personeel. Het aandeel werkgevers dat op erg korte termijn een tekort verwacht, is opnieuw sterk toegenomen. Ook op de iets langere termijn (eerste kwartaal 2022) zien we dat het aandeel organisaties dat een tekort verwacht in de dagopvang, buitenschoolse opvang (bso) en de peuteropvang hoog blijft. Kinderopvang werkt! blijft de ontwikkelingen op de voet volgen.

Samenvatting

- In de dagopvang, bso en de peuteropvang zien we een sterke toename van de tekorten aan medewerkers. Tijdens deze vijfde peiling heeft 71 procent van de dagopvangorganisaties een tekort aan pedagogisch medewerkers. In mei 2021 lag dit op 55 procent. In de bso geeft 79 procent van de organisaties aan een tekort te hebben. In mei van dit jaar was dit 70 procent. In de peuteropvang ervaart 45 procent een tekort aan personeel. In mei 2021 was dit 39 procent. Ook in vergelijking met de meting in februari 2021, is er een sterke toename van kinderopvangorganisaties met een personeelstekort.
- In alle regio's zijn er tekorten in alle opvangvormen. In lijn met het landelijk beeld zijn de tekorten in de meeste regio's het grootst in de bso, gevolgd door de dagopvang en de peuteropvang.
- Ook in een open vraag hebben we geïnformeerd naar regionale verschillen in de personeelstekorten. Hieruit blijkt dat tekorten overal voorkomen. De meest genoemde regio's waar tekorten zijn, zijn de grote steden zoals Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht. Ook daarbuiten zijn overal tekorten.
- Organisaties hebben vooral een tekort op de dinsdag (95 procent) en donderdag (94 procent), maar ook op de maandag hebben veel organisaties een tekort (84 procent). Op vrijdag (61 procent) en woensdag (53 procent) speelt dit bij een kleiner aandeel een rol.
- Het ervaren tekort heeft vooral te maken met te weinig beschikbare kandidaten (82 procent), een tekort door ziekteverzuim (53 procent), een tekort door uitstroom van personeel (ook 53 procent) en een tekort doordat de organisatie wil groeien (41 procent).
- Slechts één organisatie gaf aan dat er sprake was van een overschot aan personeel.
- In de dagopvang heeft 81 procent van de organisaties een wachtlijst, in de bso is dit 67 procent en in de peuteropvang 50 procent. In alle drie de opvangsoorten neemt het aantal organisaties met wachtlijsten toe.
- Wachtlijsten komen in de dagopvang het meest voor bij middelgrote organisaties en in de bso en peuteropvang het meest bij grote organisaties.
- Wachtlijsten hebben organisaties vooral op de donderdag (98 procent) en dinsdag (94 procent), gevolgd door de maandag (83 procent). Een kleiner deel van de organisaties heeft (ook) een wachtlijst op de vrijdag (40 procent) en/of woensdag (35 procent). Dit beeld komt overeen met de ervaren tekorten op het moment van dit onderzoek.
- De wachtlijsten zijn volgens veel organisaties toegenomen. Ze willen groeien, maar dit lukt niet door het personeelstekort. De toename van de wachtlijsten heeft volgens een deel wel en een deel niet te maken met COVID-19.
- Op de korte termijn (het vierde kwartaal van 2021) verwacht 72 procent van de dagopvangorganisaties een tekort aan pedagogisch medewerkers. In de bso verwacht 77 procent een tekort. In de peuteropvang verwacht 40 procent op de korte termijn een personeelstekort.

- Voor het eerste kwartaal van 2022 verwacht 71 procent van de organisaties in de dagopvang een tekort. Ook 75 procent van de organisaties in de bso verwacht een personeelstekort. In de peuteropvang is dat 41 procent. De verwachte tekorten blijven daarmee ook op de lange termijn op ongeveer hetzelfde hoge niveau.
- De situatie rondom niet-inzetbare medewerkers lijkt verbeterd. In de dagopvang heeft 25 procent van de organisaties te maken met 10 procent of meer niet-inzetbare medewerkers (dat was 35 procent in mei 2021). In de bso ligt dit aandeel op 16 procent (dit was 34 procent in mei van dit jaar). In de peuteropvang is dit aandeel met 13 procent een stuk kleiner (in mei 2021 was dit 21 procent).
- Ongeveer de helft van de organisaties (51 procent) geeft aan minder dan 10 procent pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers of stagiairs te hebben. Bij 29 procent van de organisaties ligt dit aandeel tussen de 10 en 20 procent.
- Voor ruim de helft (55 procent) van de organisaties vormt de Regeling Wet kinderopvang (waarin is voorgeschreven dat maximaal een derde (33 procent) van het totaal minimaal aantal op een locatie in te zetten beroepskrachten mag bestaan uit pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers en stagiairs) geen beperking om (meer) mensen in opleiding te hebben.
- 14 procent van de organisaties zou zonder de regeling tussen 0 tot en met 10 procent meer mensen in opleiding kunnen hebben, nog eens 14 procent zou 11 tot en met 20 procent meer mensen in opleiding kunnen hebben en 11 procent geeft zelfs aan dat men 21 procent of meer mensen meer in opleiding zou kunnen hebben. 7% geeft nog een ander antwoord. Hier lezen we onder andere terug dat door de arbeidsmarktkrapte niet meer leerlingen kunnen worden aangenomen omdat er onvoldoende capaciteit is om deze te begeleiden.

Aan deze vijfde peiling van september 2021 deden in totaal 185 organisaties mee door de enquête helemaal in te vullen. Deze organisaties komen uit alle provincies in Nederland. 167 organisaties bieden dagopvang aan, 150 (ook) bso en 110 (ook) peuteropvang. 25 organisaties hebben minder dan tien medewerkers, 74 hebben tussen de tien en 49 medewerkers en 86 organisaties hebben vijftig of meer medewerkers.

Bespiegelingen

We hebben deelnemende organisaties gevraagd naar hun verwachtingen over de regionale arbeidsmarkt in de komende drie maanden. Deze organisaties verwachten een constante of toenemende krapte aan personeel als gevolg van een stabiele of toenemende vraag naar kinderopvang. Er is veel vraag naar personeel, maar er is weinig instroom van nieuwe medewerkers. Organisaties ervaren meer uitstroom en beweging tussen organisaties binnen de branche. Met als gevolg: meer concurrentie tussen de organisaties. Dit drijft de kosten op. Daarnaast neemt door personeelskrapte de werkdruk toe. Medewerkers werken voor langere tijd meer uren dan waarvoor zij zijn aangenomen. Opgebouwd verlof (door extra uren werken) kunnen zij moeilijk of niet opnemen. Door de hoge werkdruk vallen medewerkers vaker uit. Ook denken medewerkers – volgens sommige organisaties – erover na over te stappen naar een andere branche, zoals het onderwijs. De hoge werkdruk leidt er verder toe dat het voor organisaties moeilijk is om meer stageplaatsen aan te bieden, omdat er onvoldoende begeleidingscapaciteit is.

1. Inleiding

In september 2021 hebben we een vijfde quickscan gedaan. De uitkomsten vind je in deze notitie. We vergelijken de metingen van september met de vorige twee metingen (van mei en februari 2021). Dat laten we zien in figuren.

1.1 Respons

Van 19 september tot en met 3 oktober 2021 hebben we via een digitale vragenlijst gegevens verzameld. De vragen hebben we voorgelegd aan een panel. Hierin zaten 624 organisaties. Daarvan hebben 185 organisaties deelgenomen aan de vijfde meting door de enquête helemaal in te vullen (respons van 30 procent). Deze steekproef voldoet aan de eisen voor representatief beleidsonderzoek. Aan deze vijfde meting deden meer organisaties mee dan aan de vorige meting (162 organisaties).

De 185 organisaties vertegenwoordigen in totaal een werkgelegenheid van bijna 54.000 medewerkers. Het gemiddeld aantal medewerkers per organisatie komt uit op 292 medewerkers en is iets lager dan het gemiddelde in de vorige meting (302 medewerkers). Net als in de vorige rapportage gebruiken we drie grootteklassen bij de resultaten van een deel van de vragen:

- | | |
|------------------------------------|-----------------|
| • één tot en met negen medewerkers | 25 respondenten |
| • tien tot en met 49 medewerkers | 74 respondenten |
| • vijftig medewerkers en meer | 86 respondenten |

In dit onderzoek noemen we organisaties met minder dan tien medewerkers kleine organisaties. Organisaties uit de middelste grootteklasse met tien tot en met 49 medewerkers zijn middelgrote organisaties. En organisaties met vijftig of meer medewerkers zijn grote organisaties.

2. Resultaten

2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu

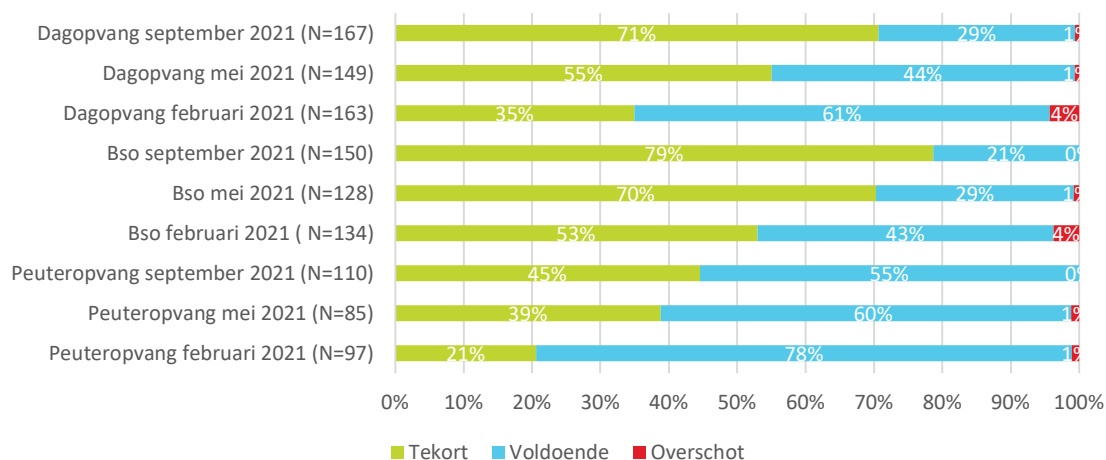
We hebben werkgevers opnieuw in detail gevraagd naar hun ervaringen en verwachtingen rondom vraag en aanbod van pedagogisch medewerkers, naar opvangsoort.

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

Allereerst hebben we organisaties gevraagd naar de balans tussen vraag en aanbod op het moment van de enquête in september 2021. We legden respondenten bij deze vraag alle soorten opvang voor die zij eerder hadden geselecteerd als soort opvang die zij binnen hun organisatie aanbieden. Daarom is de steekproef bij elke opvangsoort anders van omvang. Omdat deelnemende organisaties meerdere soorten opvang konden selecteren, kunnen we hier geen totaal van berekenen.

In figuur 1 staan de resultaten van de metingen in september, mei en februari 2021. Deze figuur laat zien dat er maar weinig organisaties een personeelsoverschot in een van de drie soorten kinderopvang hebben. De grootste groep die op dit moment een tekort ervaart, zien we opnieuw in de bso (79 procent), gevolgd door de dagopvang (71 procent) en het peuterwerk (45 procent). Als we de meting in september vergelijken met de meting uit mei, zien we bij alle opvangsoorten een fors groter tekort aan pedagogisch medewerkers. In de dagopvang zien we een toename van 55 naar 71 procent. In de bso stijgt dit aandeel van 70 naar 79 procent en in de peuteropvang van 39 naar 45 procent. Slechts één organisatie heeft een personeelsoverschot (in de dagopvang).

Figuur 1. Tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers nu (september 2021, N=185, mei 2021, N=162, februari 2021, N=178)



In de meting van mei 2021 hebben we respondenten gevraagd een inschatting te geven van het derde kwartaal (dat tijdens deze meting in september 2021 bijna achter de rug was). De percentages in de huidige meting over de situatie hier en nu zijn veel hoger dan de eerdere verwachtingen over deze periode. In mei was het aandeel organisaties dat voor het derde kwartaal een tekort verwachtte voor de dagopvang nog 52 procent, voor de bso 60 procent en voor de peuteropvang 39 procent.

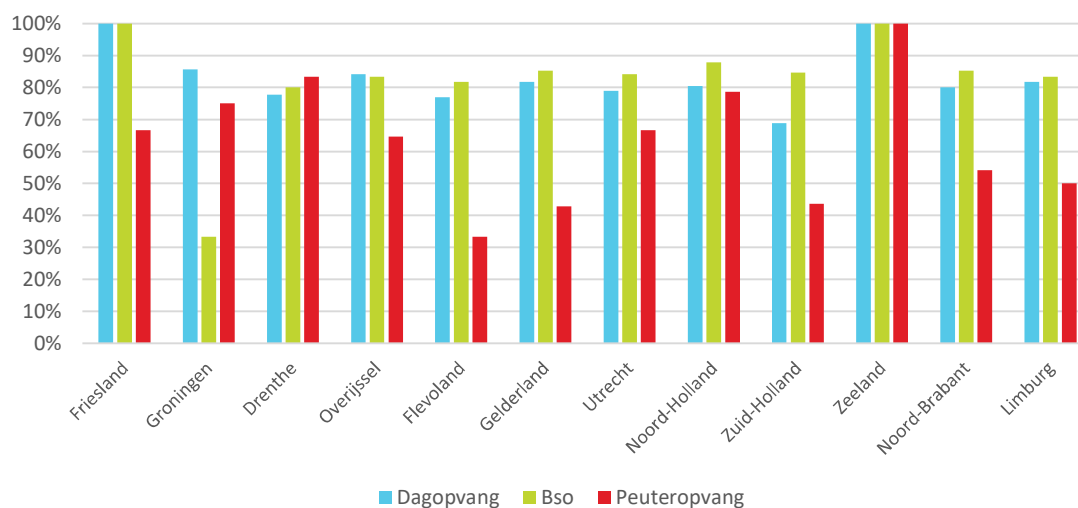
Tekorten naar regio

Aan organisaties die een tekort aan pedagogisch medewerkers hebben, hebben we ook gevraagd of dit tekort vooral speelt in bepaalde plaatsen of regio's. Hier zijn in totaal 72 antwoorden op gegeven. Vaak geven respondenten aan dat het personeelstekort een algemeen probleem is: binnen organisaties (die meerdere locaties hebben) zijn er eigenlijk overal tekorten. Ook voelen verschillende respondenten het probleem van de tekorten in de bso goed. Dat heeft onder andere te maken met de werktijden in deze opvangvorm. Maar ze noemen ook andere opvangvormen (zoals babygroepen, voorschoolse opvang en dagopvang) bij de tekorten.

In het bijzonder noemen de deelnemende organisaties de grotere steden waaronder Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Den Haag verschillende keren. In de antwoorden worden daarnaast veel verschillende gemeenten genoemd uit verschillende regio's. In kleinere gemeenten speelt een slechte bereikbaarheid met openbaar vervoer een rol bij het probleem om medewerkers te werven. In de grote steden spelen huisvesting en parkeerproblemen een rol.

Figuur 2 laat zien dat er in alle regio's personeelstekorten zijn. In lijn met het landelijk beeld zijn de tekorten in de meeste regio's het grootst in de bso, gevolgd door de dagopvang en de peuteropvang.

Figuur 2. Tekorten naar regio* en opvangsoort

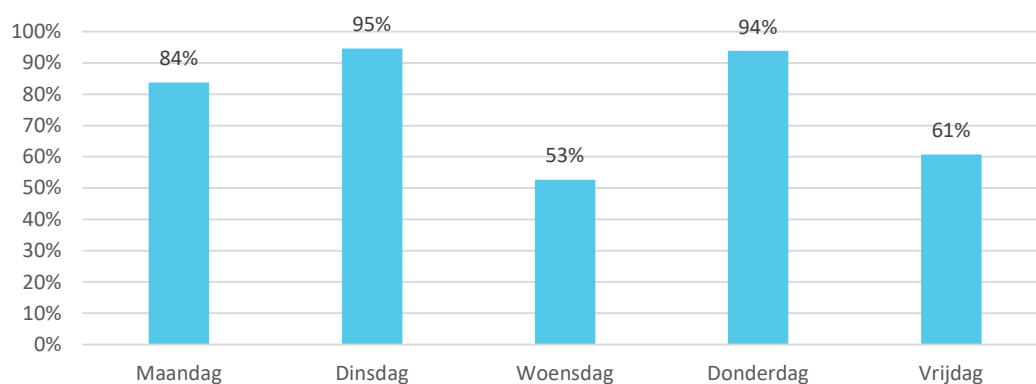


*De steekproefomvang verschilt sterk per regio en opvangsoort. Vooral de regio's Friesland, Groningen, Drenthe en Zeeland hebben weinig celvulling. Dat geldt in het algemeen ook voor peuteropvang waar de tekorten minder groot zijn. De resultaten in dit overzicht zijn daarom een indicatie.

Tekorten naar dag in de week

Figuur 3 geeft weer dat organisaties vooral een personeelstekort hebben op de dinsdag (95 procent) en donderdag (94 procent), maar ook op de maandag (84 procent). Op de vrijdag (61 procent) en woensdag (53 procent) speelt dit bij een kleiner aandeel een rol.

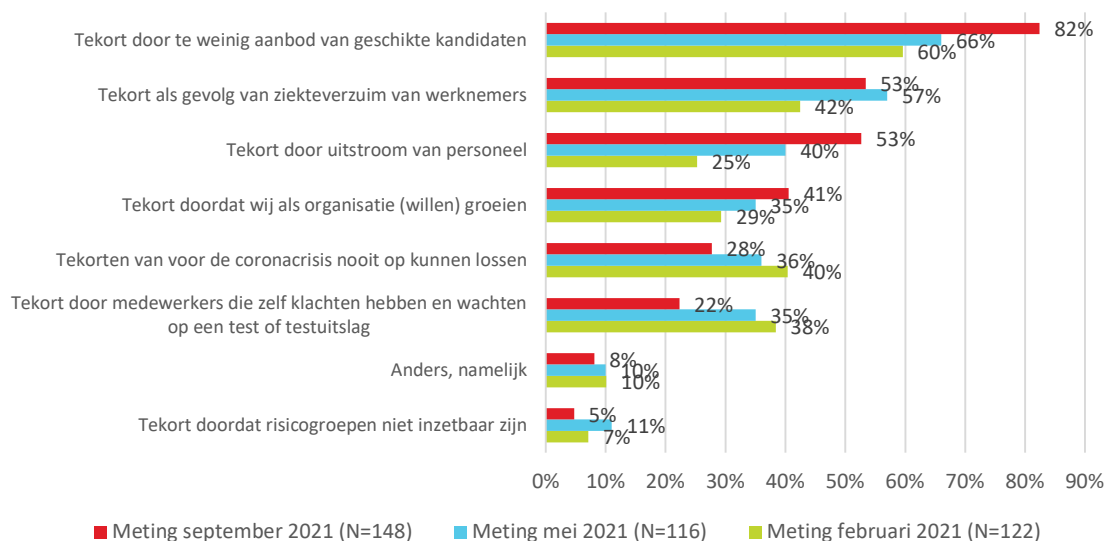
Figuur 3. Op welke dagen heeft men een tekort? (N=148)



Oorzaken van tekorten en overschotten

We hebben de organisaties, die een personeelstekort of een -overschot hebben in minimaal één van de drie soorten opvang, ook gevraagd naar de oorzaken hiervan. Omdat respondenten een overschot, een tekort of voldoende medewerkers konden aangeven, verschilt de steekproefomvang bij deze vragen. De antwoordcategorieën in deze meting zijn dezelfde als die van de meting in mei en februari 2021.

Figuur 4. Meest gekozen oorzaken van tekort (september 2021, N=148, mei 2021, N=116 en februari 2021 (N=122)



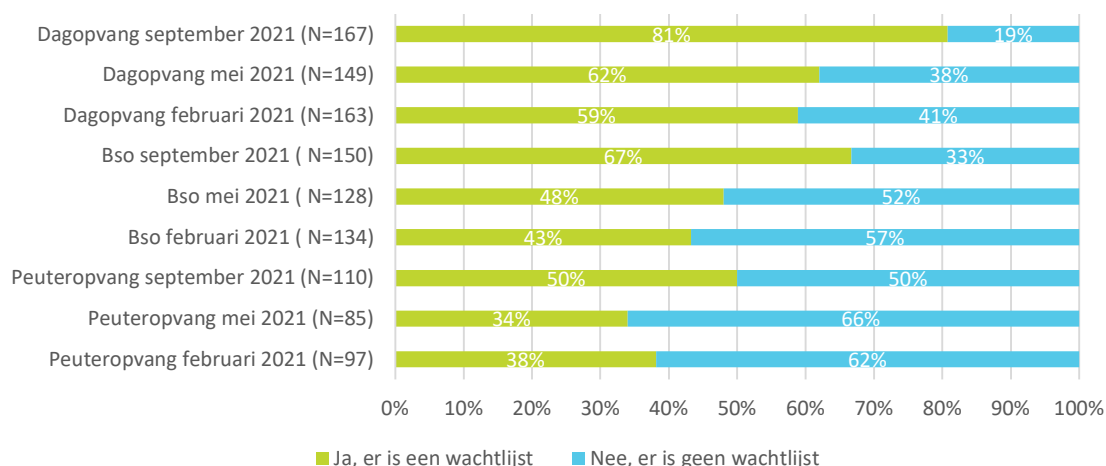
Figuur 4 laat zien dat de meest genoemde oorzaak voor het personeelstekort is: te weinig aanbod van geschikte kandidaten (82 procent tegen 66 procent in mei). Ook noemden respondenten vaak het

ziekteverzuim (53 procent tegen 57% procent in mei) en het tekort door uitstroom van personeel (53 procent tegen 40 procent in mei) als oorzaak. Nog eens 41 procent van de organisaties ervaart een tekort doordat zij als organisatie willen groeien (in mei was dit nog 35 procent). Slechts één organisatie heeft aangegeven dat ze een personeelsoverschot hebben. Daarom gaan we hier niet verder in op de oorzaken van dit overschot.

2.2 Wachtlijsten in kinderopvang

In deze vijfde meting hebben we voor de derde keer gevraagd of organisaties een wachtlijst hebben voor kindplaatsen in de verschillende opvangvormen. Deze vraag hebben we per opvangvorm gesteld. Figuur 5 toont de resultaten van deze vraag voor deze meting en de metingen van mei en februari 2021. In de dagopvang is het vaakst sprake van een wachtlijst: in 81 procent van de gevallen (tegen 62 procent in mei).

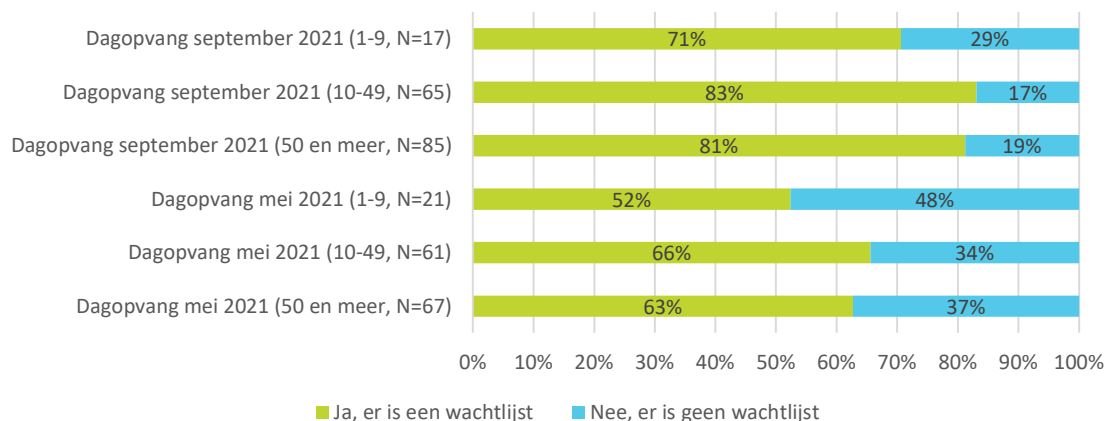
Figuur 5. Aanwezigheid wachtlijsten naar opvangsoort september 2021, (N=185) mei 2021, (N=162) en februari 2021, (N=178)



In de bso heeft 67 procent van de organisaties een wachtlijst (tegen 48 procent in mei). Ook in de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst toe naar 50 procent (tegen 34 procent in mei).

We hebben ook gekeken naar de aanwezigheid van wachtlijsten naar opvangsoort en omvang voor de twee meetmomenten mei en september 2021. De uitkomsten hiervan staan in de figuren 6, 7 en 8.

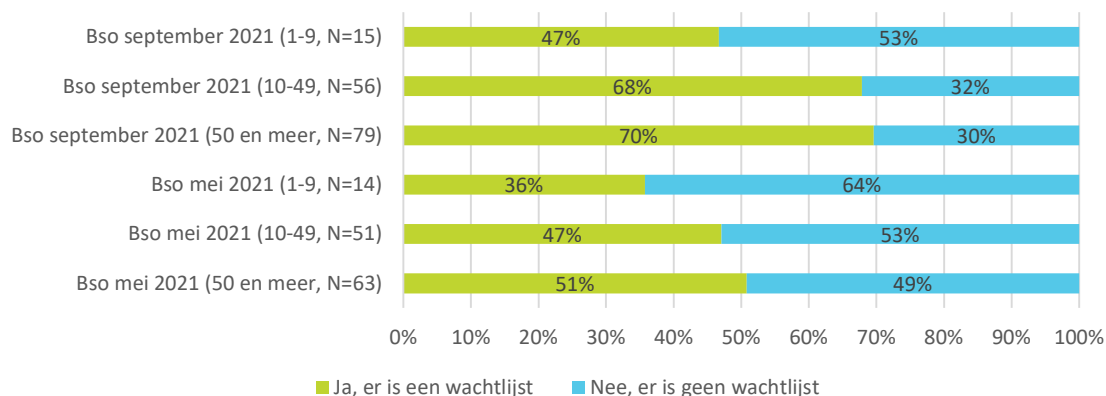
Figuur 6. Aanwezigheid wachtlijsten dagopvang naar omvang organisatie september 2021 (N=167), en mei 2021 (N=149).



Figuur 6 geeft weer dat er in de dagopvang het vaakst een wachtlijst is bij middelgrote organisaties (83 procent tegen 66 procent in mei), gevolgd door grote organisaties (81 procent tegen 63 procent in mei) en kleine organisaties (71 procent tegen 52 procent in mei). Het aandeel organisaties met een wachtlijst nam daarmee in alle grootteklassen toe in een vergelijkbare mate.

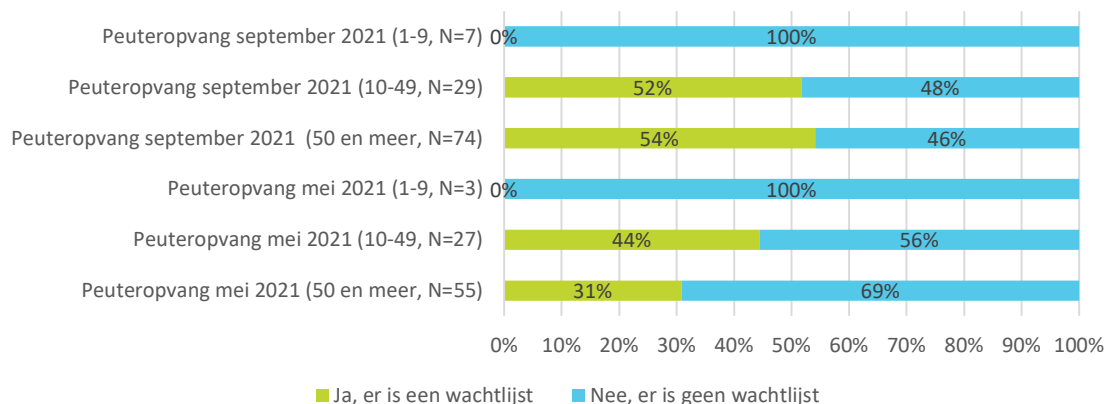
In figuur 7 zien we dezelfde gegevens, maar nu voor de bso op dezelfde twee meetmomenten.

Figuur 7. Aanwezigheid wachtlijsten bso naar omvang organisatie september 2021 (N=150) en mei 2021, (N=128).



In figuur 7 zien we dat ook in de bso het aandeel organisaties met een wachtlijst overall is toegenomen in vergelijking met de meting in mei. Het vaakst hebben grote organisaties een wachtlijst (70 procent tegen 51 procent in mei). Ook bij de middelgrote organisaties zien we een toename: van 47 procent in mei naar nu 68 procent. Daarnaast nam bij de kleine organisaties het aandeel toe (nu 47 procent tegen 36 procent in mei). Vooral bij de middelgrote organisaties (21 procentpunt) en grote organisaties (19 procentpunt) is de toename fors.

Figuur 8. Aanwezigheid wachtlijsten peuteropvang naar omvang organisatie september 2021 (N=110) en mei 2021 (N=85).



In figuur 8 zien we dat er geen wachtlijsten in de peuteropvang zijn bij kleine organisaties¹. Dit was ook in mei zo. Bij de middelgrote organisaties nam het aandeel van de organisaties met een wachtlijst toe van 44 procent in mei naar 52 procent nu. Bij de grote organisaties zien we de grootste toename van 31 procent in mei naar 54 procent in deze meting.

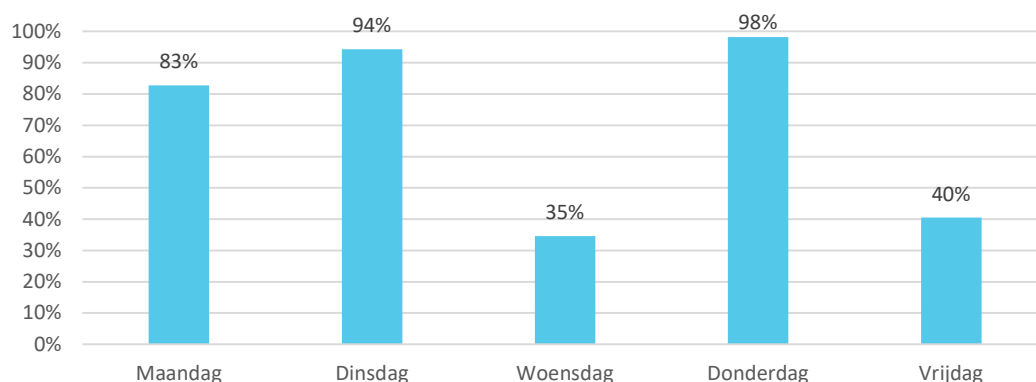
We hebben respondenten ook een open vraag gesteld over de ontwikkeling van de wachtlijsten in de afgelopen periode en of er bijzonderheden zijn in de toe- of afname ervan in relatie tot COVID-19. Hierop zijn 100 open antwoorden gegeven. Een deel van de respondenten geeft aan dat de wachtlijsten al langere tijd onverminderd groot zijn, maar dat er geen duidelijk verband is met COVID-19. Ook geven verschillende respondenten aan dat ze willen groeien, maar dat dit niet lukt vanwege onvoldoende beschikbaar personeel. Daardoor lopen de wachtlijsten verder op. Een andere groep respondenten ziet een toename in de vraag en zegt dat de wachtlijsten wel verband houden met COVID-19, dat wil zeggen met een lokale babyboom.

Wachtlijsten naar dag in de week

We hebben ook aan organisaties gevraagd op welke dagen zij een wachtlijst hebben. Ze konden hierbij meerdere dagen aanvinken. Figuur 9 toont de uitkomsten bij deze vraag. We zien hier dat de meeste organisaties een wachtlijst hebben op de donderdag, gevolgd door dinsdag en de maandag. Ook op de vrijdag en woensdag komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties.

¹ Deze categorie heeft in beide metingen een kleine steekproefomvang waardoor de cijfers indicatief zijn.

Figuur 9. Op welke dagen heeft men een wachtlijst?

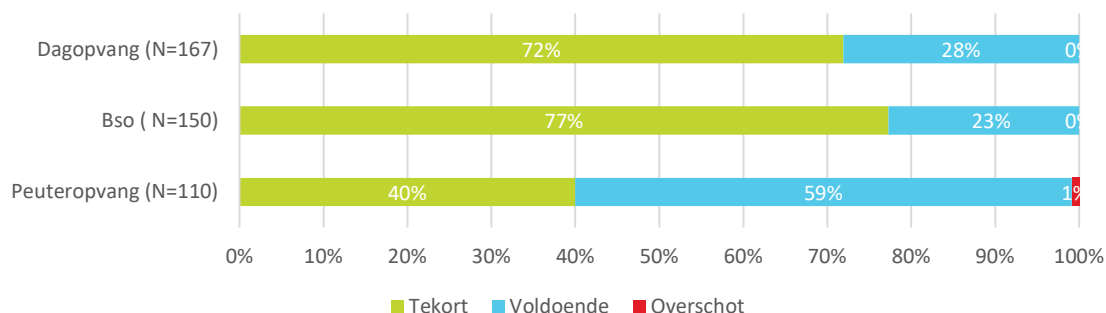


2.3 Balans vraag en aanbod op korte en lange termijn

Tekort, voldoende personeel of overschot naar soort opvang op de korte termijn

We hebben werkgevers opnieuw gevraagd naar hun verwachtingen voor de toekomst. Hierbij gaat het om de korte termijn, het vierde kwartaal van 2021 en de langere termijn, het eerste kwartaal van 2022. We onderscheiden de verwachtingen per soort kinderopvang (dagopvang, bso en peuteropvang). Ongeveer een even groot aandeel van organisaties in de dagopvang verwacht op korte termijn een tekort (72 procent) als het deel van de organisaties dat nu een tekort ervaart (71 procent). In de bso is het beeld vergelijkbaar, maar met een groter aandeel respondenten dat een tekort verwacht. 77 procent van de organisaties verwacht op de korte termijn een tekort (nu is dat 79 procent). Ook in de peuteropvang zien we dat het aandeel organisaties dat op korte termijn een tekort verwacht met 40 procent iets kleiner is dan het aandeel organisaties dat nu een tekort ervaart (45 procent). In de peuteropvang gaf één organisatie aan dat ze op de korte termijn een overschot verwacht.

Figuur 10. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers vierde kwartaal 2021, (N=185).

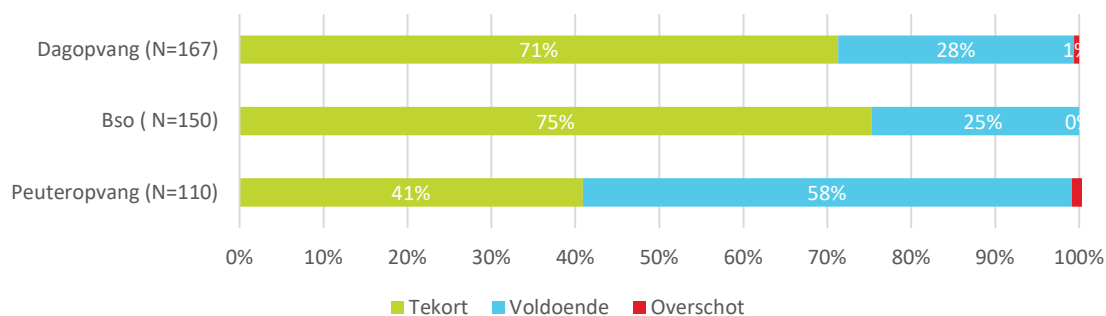


Tekort, voldoende personeel of overschot naar soort opvang op de lange termijn

Figuur 11 toont de verwachtingen voor het eerste kwartaal van 2022. Het beeld voor het eerste kwartaal van 2022 is ongeveer hetzelfde als voor het vierde kwartaal van 2021. Vooral in de bso en de

dagopvang verwachten veel organisaties een tekort aan pedagogisch medewerkers. In de peuteropvang is dit net als voor het vierde kwartaal een kleiner aandeel.

Figuur 11. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers eerste kwartaal 2022, (N=185)

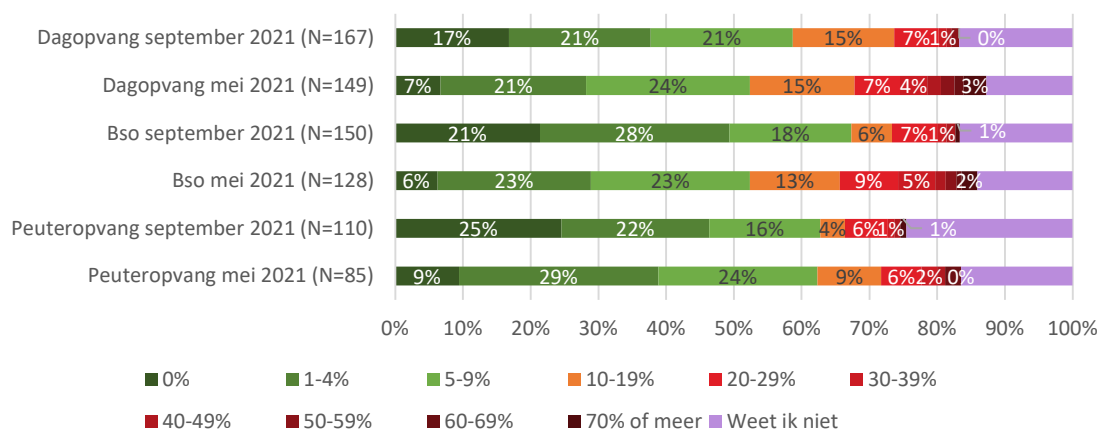


Verder zien we dat de groep die in de dagopvang een tekort verwacht in het eerste kwartaal van 2022 (71 procent) iets kleiner is dan in het vierde kwartaal van 2021 (72 procent). Ook in de bso (75 procent in het eerste kwartaal van 2022 tegen 77 procent in het vierde kwartaal van 2021) zien we dit terug. In de peuteropvang zien we het omgekeerde: 41 procent verwacht een tekort in het eerste kwartaal van 2022, tegen 40 procent in het vierde kwartaal van 2021.

2.4 Niet-inzetbare medewerkers

In deze vijfde meting hebben we voor de tweede keer aan organisaties gevraagd welk deel van hun pedagogisch medewerkers zij in de afgelopen maand niet in hebben kunnen zetten op de groep als gevolg van de coronacrisis.

Figuur 12. Aandeel niet-inzetbare medewerkers september 2021 (N=185) en mei 2021 (N=162)



Figuur 12 laat de uitkomsten bij deze vraag zien. Het beeld rond niet-inzetbare medewerkers als gevolg van de coronacrisis is in deze meting iets positiever dan in de meting van mei.

Bij dagopvangorganisaties heeft nu 25 procent met 10 procent of meer niet inzetbare medewerkers te maken (in mei was dit 35 procent). In de bso gaat het nu om 16 procent van de organisaties met 10

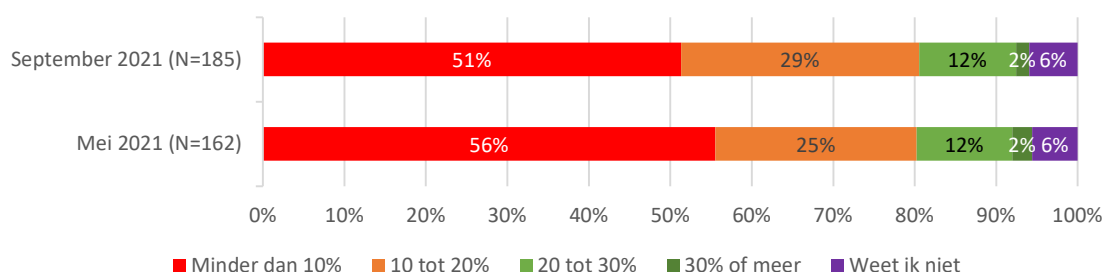
procent of meer niet inzetbare medewerkers (in mei was dit nog 34 procent). In de peuteropvang ligt het percentage organisaties dat te maken heeft met 10 procent of meer niet inzetbare medewerkers op 13 procent (dat was in mei nog 21 procent).

2.5 Regeling Wet kinderopvang

In deze enquête hebben we ook twee vragen gesteld over de Regeling Wet kinderopvang. Deze wet schrijft voor dat maximaal een derde (33 procent) van het totaal minimaal aantal op een locatie in te zetten beroepskrachten mag bestaan uit pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers en stagiairs.

Aan alle organisaties hebben we gevraagd hoeveel procent van hun personeelsbestand in het primair proces bestaat uit pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers of stagiairs². In figuur 13 staan de uitkomsten van deze vraag.

Figuur 13. Aandeel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers en stagiairs september 2021 (N=185) en mei 2021 (N=162)

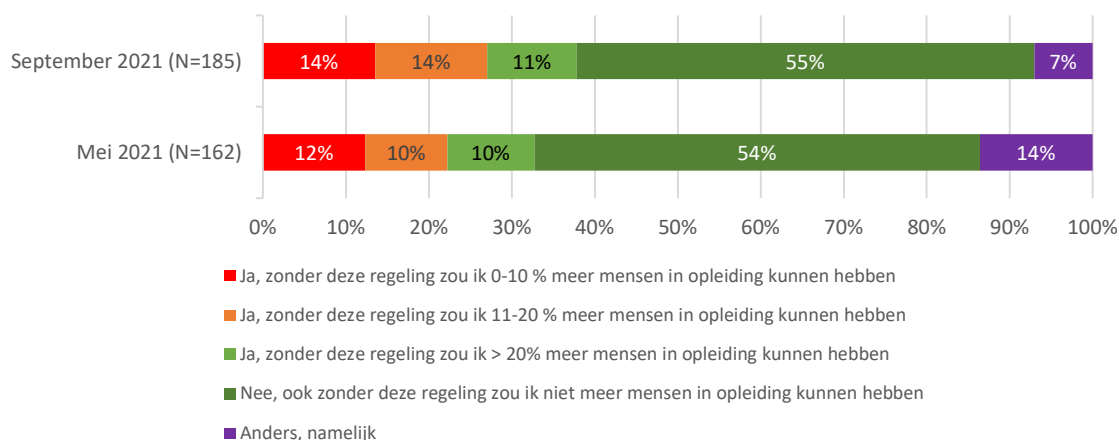


Ongeveer de helft van de organisaties (51 procent) geeft aan minder dan 10 procent pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers of stagiairs te hebben (in mei was dit 56 procent). Bij 29 procent van de organisaties ligt dit aandeel tussen de 10 en 20 procent (25 procent in mei). Bij nog eens 12 procent van de organisaties ligt dit aandeel tussen de 20 en 30 procent (gelijk aan het aandeel in mei). Slechts 2 procent van de deelnemende werkgevers heeft 30 procent of meer medewerkers in deze categorie (gelijk aan het aandeel in mei).

Daarna hebben we gevraagd of de regeling een beperking vormt voor de organisaties om (meer) mensen in opleiding te kunnen hebben. De uitkomsten bij deze vraag staan in figuur 14.

² We hebben deze vraag iets anders geformuleerd dan bij de vorige meting in mei 2021. Dat kan invloed hebben op de uitkomsten.

Figuur 14. Vormt de Regeling Wet kinderopvang een beperking om (meer) mensen in opleiding te hebben? September 2021 (N=185) en mei 2021 (N=162)



Voor ruim de helft (55 procent) van de organisaties vormt de Regeling Wet kinderopvang geen beperking om (meer) mensen in opleiding te hebben (in mei was dit 54 procent). Voor 38 procent van de organisaties is de regeling wel een beperking (in mei was dit 32 procent). 14 procent geeft aan dat ze zonder de regeling tussen 0 tot en met 10 procent meer mensen in opleiding zouden kunnen hebben (12 procent in mei). Nog eens 14 procent zegt dat ze 11 tot en met 20 procent meer mensen in opleiding zouden kunnen hebben (10 procent in mei) en 11 procent geeft zelfs aan dat ze 21 procent of meer mensen in opleiding zouden kunnen hebben (10 procent in mei). 7 procent geeft nog een ander antwoord. Hier lezen we verschillende keren terug dat het plaatsen van meer leerlingen niet kan vanwege onvoldoende begeleidingscapaciteit door de arbeidsmarktkrapte.

2.6 Verwachtingen arbeidsmarkt komende drie maanden

Aan het einde van de vragenlijst hebben we ook een open vraag gesteld over welke arbeidsmarktontwikkelingen respondenten de komende drie maanden verwachten in de regio. Hierop hebben zij 110 open antwoorden gegeven. Hierbij noemden ze vaak meerdere aspecten in één antwoord.

Ruim de helft van de organisaties rapporteert een blijvend of groter wordend tekort aan pedagogisch medewerkers. Soms in combinatie met (gewenste) groei van de organisatie. Ongeveer een op de tien organisaties geeft aan dat er een toenemende vraag naar kinderopvang is. Nog een deel geeft aan dat zij geen veranderingen verwachten, maar dat de vraag onverminderd hoog is.

Een deel van de organisaties noemt ook een toenemende uitstroom van personeel en (soms) angst voor een verdere toename van de uitstroom³. Organisaties vissen in dezelfde vijver en het aanbod neemt op de meeste plaatsen niet toe. Respondenten ervaren weinig nieuwe instroom van jonge medewerkers. Daardoor ontstaat er meer concurrentie tussen organisaties en meer mobiliteit van medewerkers binnen de branche. In de praktijk betekent dit dat de ene organisatie iemand aanneemt, waardoor bij een andere organisatie een probleem ontstaat. Ook onderhandelen kandidaten meer over het salaris. Ook daardoor nemen de kosten van vast (en flexibel) personeel toe. Ook de inhuur van medewerkers (bijvoorbeeld via uitzendbureaus of een zelfstandige zonder personeel (zzp'er) wordt duurder, zo geven enkele organisaties aan. Verschillende organisaties geven (ook) aan dat de

³ De meeste organisaties noemen hierbij de uitstroom binnen de branche.



werkdruk hoog is en dat daardoor meer medewerkers uitvallen. Medewerkers werken voor langere tijd meer uren dan waarvoor zij zijn aangenomen. Door de hoge werkdruk is het vaak niet goed mogelijk om (extra opgebouwd) verlof op te nemen. Organisaties geven verder aan dat de werkdruk leidt tot meer uitval van medewerkers en tot uitstroom naar andere sectoren, zoals het onderwijs. De hoge werkdruk zorgt er ook voor dat organisaties moeilijker meer stageplaatsen kunnen aanbieden, omdat er onvoldoende begeleidingscapaciteit is.