



Quickscan kinderopvang

**Arbeidsmarktontwikkelingen februari 2022
en vooruitblik tot en met juni 2022**

18 februari 2022
Utrecht
Joris de Rooij
Versie 1.0

Inhoudsopgave

Conclusie en samenvatting	3
Conclusie	3
Samenvatting	3
Bespiegelingen	4
1. Inleiding	6
1.1 Respons	6
2. Resultaten	7
2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu	7
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang in het hier en nu.....	7
Tekorten naar provincie	8
Tekorten naar dag in de week	8
Oorzaken van tekorten en overschotten	9
Maatregelen tekort	9
2.2 Wachlijsten in kinderopvang	10
Ontwikkeling wachlijsten tijdens het afgelopen jaar	11
Ontwikkeling wachlijsten naar omvang en opvangsoort.....	11
Wachlijsten naar dag in de week	13
2.3 Balans vraag en aanbod op korte en lange termijn	13
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang op de korte termijn.....	13
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang op de lange termijn	14
2.5 Regeling Wet kinderopvang	14
2.5 Deeltijdfactor	15
2.6 Verwachtingen effect nieuwe kabinetsbeleid op personeelsbehoefte	17

Conclusie en samenvatting

Conclusie

Uit deze quickscan blijkt dat de branche kinderopvang nog steeds een groot personeelstekort heeft. Wel neemt het aandeel organisaties dat nu een tekort heeft iets af ten opzichte van de vorige peiling in september 2021. Het aandeel werkgevers dat voor het resterende deel van het eerste kwartaal van 2022 een tekort verwacht, is nog steeds hoog. Bij de dagopvang is dit 64 procent, in de bso 72 procent en in de peuteropvang 47 procent. Ook op de iets langere termijn (tweede kwartaal 2022) zien we dat het aandeel organisaties dat een tekort verwacht hoog blijft, al daalt het iets ten opzichte van het beeld over het eerste kwartaal. In de dagopvang verwacht 64 procent een tekort in het tweede kwartaal, in de buitenschoolse opvang (bso) 67 procent en in de peuteropvang 44 procent. Kinderopvang werkt! blijft de ontwikkelingen op de voet volgen.

Samenvatting

- Bij de dagopvang en de bso is het aandeel organisaties dat een tekort aan pedagogisch medewerkers rapporteert iets gedaald in vergelijking met de meting uit september. In de dagopvang zien we een afname van 71 naar 66 procent. In de bso daalt dit aandeel van 79 naar 72 procent. In de peuteropvang ervaart in februari ongeveer een even groot aandeel organisaties als in september een tekort (van 46 procent naar 45 procent).
- In alle regio's zijn er tekorten. Er zijn wel regionale verschillen in de mate waarin tekorten voorkomen bij de verschillende opvangvormen.
- Organisaties hebben vooral een personeelstekort op de donderdag (90 procent), dinsdag (87 procent) en maandag (83 procent). Ook op vrijdag (66 procent) en woensdag (57 procent) spelen tekorten een rol, maar in iets mindere mate. Het aandeel dat een tekort ervaart op de dinsdag, donderdag en maandag is iets afgenomen ten opzichte van september. Terwijl het aandeel met een tekort op de woensdag en vrijdag juist iets is toegenomen.
- Het ervaren tekort heeft vooral te maken met ziekteverzuim (79 procent tegen 53 procent in september) en te weinig aanbod van geschikte kandidaten (74 procent tegen 82 procent in september). Op de derde plaats zien we een tekort door medewerkers die zelf coronaklachten hebben en wachten op een coronatest of de uitslag ervan. Hierbij is het aandeel veel hoger dan in de vorige meting (72 procent tegen 22 procent in september).
- Slechts 1 à 2 procent van de organisaties gaf aan dat er sprake was van een overschot aan personeel.
- Organisaties proberen het tekort vooral aan te pakken door het aannemen van medewerkers die nog in opleiding zijn (59 procent), gevolgd door het werven van (meer) stagiair(e)s (52 procent) en het aannemen van medewerkers die nog een bijscholing nodig hebben (38 procent) of samenwerken met mbo- en/of hbo-instellingen om (leer-/werk)vacatures vervuld te krijgen (ook 38 procent).
- In de dagopvang heeft 90 procent van de organisaties een wachtlijst (tegen 81 procent in september), in de bso 74 procent (tegen 67 procent in september) en in de peuteropvang 52 procent (tegen 50 procent in september).
- Wachtlijsten hebben organisaties vooral op de donderdag (98 procent) en dinsdag (95 procent), gevolgd door de maandag (86 procent). Een kleiner deel van de organisaties heeft (ook) een wachtlijst op de woensdag (43 procent) en/of de vrijdag (42 procent).
- In de dagopvang zijn tijdens het afgelopen jaar bij 73 procent van de organisaties de wachtlijsten toegenomen. In de bso is dit het geval bij 51 procent van de organisaties en in de peuteropvang bij 34 procent van de organisaties.

- In de dagopvang is het vaakst sprake van een wachtlijst bij grote organisaties (93 procent), gevolgd door middelgrote organisaties (89 procent) en kleine organisaties (85 procent).
- Ook in de bso hebben grote organisaties het vaakst een wachtlijst (98 procent), gevolgd door middelgrote organisaties (67 procent) en kleine organisaties (55 procent).
- In de peuteropvang geldt hetzelfde. Het meest hebben grote organisaties een wachtlijst (59 procent), gevolgd door middelgrote organisaties (40 procent) en kleine organisaties (33 procent).
- Op de korte termijn (resterende deel eerste kwartaal van 2022) verwacht 64 procent van de dagopvangorganisaties een tekort aan pedagogisch medewerkers. In de bso verwacht 72 procent een tekort. In de peuteropvang verwacht 47 procent op de korte termijn een personeelstekort.
- Op de langere termijn (tweede kwartaal van 2022) verwacht in de dagopvang eveneens 64 procent een tekort. In de bso is het aandeel organisaties dat in het tweede kwartaal een tekort verwacht met 67 procent iets kleiner dan in het eerste kwartaal (72 procent). We zien dit ook terug in de peuteropvang waarbij 44 procent een tekort verwacht in het tweede kwartaal (tegen 47 procent in het eerste kwartaal).
- Het aandeel organisaties dat 0 tot 10 procent student-werknemers heeft ligt op 48 procent, nog eens 25 procent heeft 10 tot 20 procent student-werknemers, 18 procent heeft 20 tot 30 procent student-werknemers en 5 procent heeft 30 procent of meer student-werknemers.
- We zien een voorzichtige trend waarbij het aandeel organisaties met minder dan 10 procent student-werknemers afneemt (van 56 procent in mei vorig jaar naar 48 procent nu) en het aandeel met meer student-werknemers toeneemt (van 39 procent in mei vorig jaar naar 48 procent nu).
- Van de organisaties verwacht 63 procent dat zij meer student-werknemers aannemen nu de regeling Wet kinderopvang tijdelijk is verruimd van maximaal 33 naar maximaal 50 procent beroepskrachten in opleiding.
- 93 procent van de organisaties heeft initiatieven genomen om medewerkers meer uren te laten werken. Bij 67 procent van de organisaties is de gemiddelde contractomvang van medewerkers toegenomen.

Aan deze zevende peiling van februari 2022 deden in totaal 166 organisaties mee door de enquête helemaal in te vullen. Deze organisaties komen uit alle provincies in Nederland. 149 organisaties bieden dagopvang aan, 123 (ook) bso en 94 (ook) peuteropvang. 28 organisaties hebben minder dan tien medewerkers, 67 hebben tussen de tien en 49 medewerkers en 71 organisaties hebben vijftig of meer medewerkers.

Bespiegelingen

We hebben deelnemende organisaties gevraagd naar hun verwachtingen over het effect van het nieuwe kabinetsbeleid op hun personeelsbehoefte en welke stappen de organisatie neemt om daarop voorbereid te zijn.

De meest genoemde verwachtingen zijn dat organisaties meer personeel nodig zullen hebben als gevolg van een toename in de vraag. Ook verwacht een groot deel van de respondenten een aanhoudend of groter tekort en meer of langere wachtlijsten. Een deel geeft ook aan dat de plannen moeilijk haalbaar zijn, omdat de branche niet kan voorzien in een aanbod dat voldoet aan de vraag die zal ontstaan.

Bij de stappen die organisaties nemen wordt de wens om te groeien in gebouwen (locaties) en/of personeel het meest genoemd, maar even vaak antwoordden respondenten dat ze geen mogelijkheden zien om te groeien. Dat heeft te maken met onvoldoende beschikbare locaties en de



breed gevoelde personeelskrapte. Even vaak geven organisaties aan dat ze extra bbl'ers willen aannemen en inzetten op het aannemen en behouden van stagiair(e)s.

1. Inleiding

In februari 2022 hebben we een zevende quickscan van de arbeidsmarkt gedaan. De uitkomsten vind je in deze notitie. We vergelijken de metingen van februari met de vorige twee metingen (van september en mei 2021). Dat laten we zien in figuren.

1.1 Respons

Van 27 januari tot en met 13 februari 2022 hebben we via een digitale vragenlijst gegevens verzameld. De vragen hebben we voorgelegd aan een panel. Hierin zaten 596 mensen, waarvan er 166 hebben deelgenomen door de enquête helemaal in te vullen (respons van 28 procent). Deze steekproef voldoet aan de eisen voor representatief beleidsonderzoek. Aan deze zevende meting deden minder organisaties mee dan aan de vorige meting uit september (toen 185 organisaties).

De 166 organisaties vertegenwoordigen in totaal een werkgelegenheid van bijna 39.000 medewerkers. Het gemiddeld aantal medewerkers per organisatie is 234 medewerkers en is lager dan het gemiddelde in de vorige meting (292 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 | 28 respondenten |
| • tien tot en met 49 medewerkers | 67 respondenten |
| • 50 medewerkers en meer | 71 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 50 of meer medewerkers zijn grote organisaties.

2. Resultaten

2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu

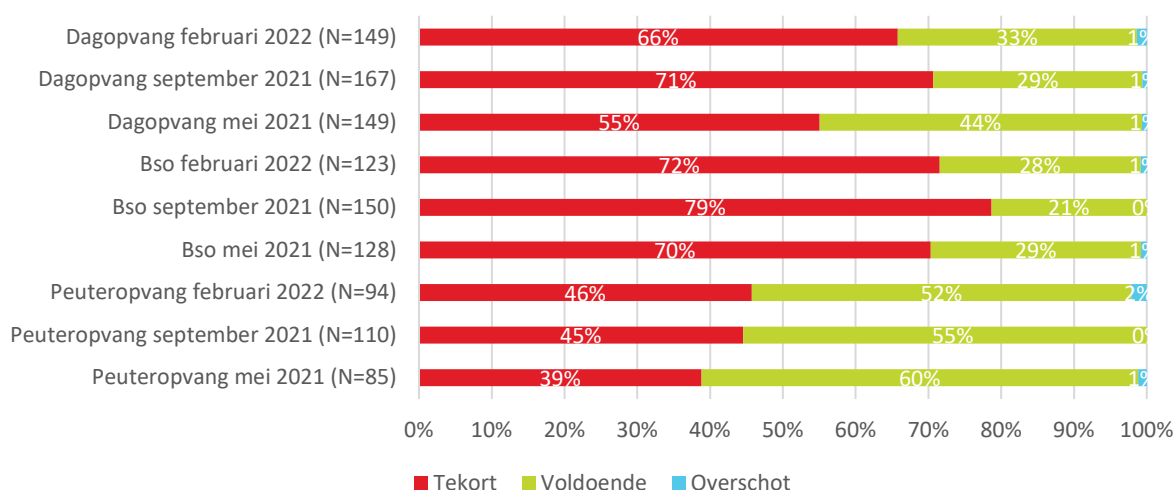
We hebben werkgevers opnieuw in detail gevraagd naar hun ervaringen en verwachtingen rondom vraag en aanbod van pedagogisch medewerkers, naar opvangsoort.

Tekort, voldoende of overschot personeel 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 februari 2022 voor alle soorten opvang die zij aanbieden. Waar we rapporteren per opvangsoort is de steekproef voor die opvangsoort vermeld. Een deel van de organisaties biedt meer dan één opvangsoort aan. De uitkomsten van deze organisaties nemen we bij alle opvangsoorten mee die zij aanbieden. Omdat men meerdere soorten opvang kon selecteren, is het niet mogelijk om hierbij een totaal voor alle opvangsoorten te berekenen.

In figuur 1 staan de resultaten van de metingen in februari 2022, september 2021 en mei 2021. Deze figuur laat zien dat er maar heel weinig organisaties een personeelsoverschot in een van de drie soorten kinderopvang hebben. De grootste groep die op dit moment een tekort heeft, zien we opnieuw in de bso (72 procent), gevolgd door de dagopvang (66 procent) en de peuteropvang (46 procent). Bij de dagopvang en de bso is het aandeel organisaties met een tekort aan pedagogisch medewerkers iets gedaald in vergelijking met de meting uit september. In de dagopvang zien we een afname van 71 naar 66 procent. In de bso daalt dit aandeel van 79 naar 72 procent. In de peuteropvang ervaart ongeveer een even groot aandeel organisaties een tekort in februari (46 procent) als in september (45 procent). Slechts enkele organisaties hebben een personeelsoverschot.

Figuur 1. Tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers nu (februari 2022, N=166, september 2021, N=185 en mei 2021, N=162).

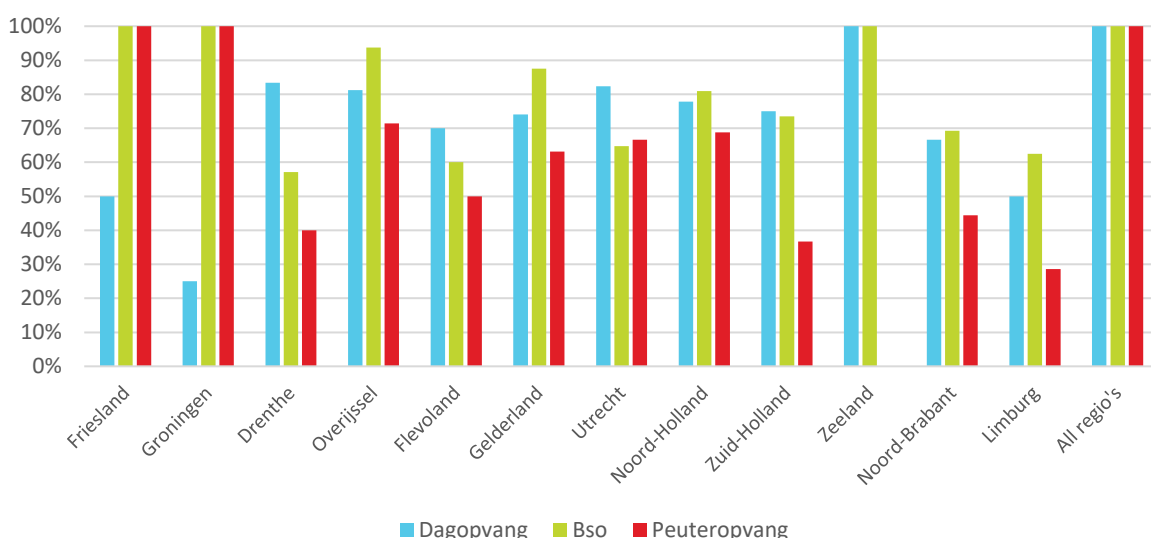


In de meting van september 2021 hebben we respondenten gevraagd een inschatting te geven van het eerste kwartaal van 2020. De cijfers over de huidige tekorten zijn voor de dagopvang en de bso lager dan de eerdere verwachtingen over deze periode. In september was het aandeel organisaties dat voor het eerste kwartaal een tekort verwachtte voor de dagopvang nog 71 procent en voor de bso 75 procent. In de peuteropvang is het nu juist iets hoger dan in de eerdere verwachting over het eerste kwartaal (in september verwachtte 41 procent hier nog een tekort).

Tekorten naar provincie

Aan organisaties hebben we gevraagd in welke provincies zij actief zijn. Organisaties uit alle provincies hebben aan deze peiling meegedaan. Deze gegevens zijn gecombineerd met de uitkomsten over tekorten in figuur 2. Je ziet dat er in alle regio's personeelstekorten zijn. Er zijn wel verschillen tussen regio's in de mate waarin organisaties tekorten rapporteren. De steekproefomvang verschilt sterk in omvang per regio en opvangsoort. Vooral voor de regio's Friesland, Groningen, Drenthe en Zeeland zijn er weinig gegevens. Dat geldt in het algemeen ook voor peuteropvang, waar de tekorten minder groot zijn. De resultaten in dit overzicht zijn daarom een indicatie, maar laten wel duidelijk zien dat er overal in Nederland tekorten zijn.

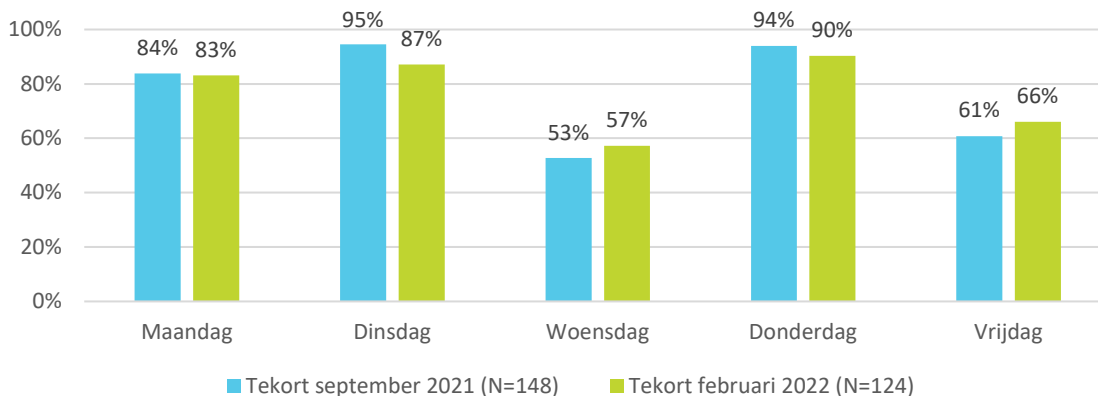
Figuur 2. Tekorten naar provincie en opvangsoort (februari 2022, N=166).



Tekorten naar dag in de week

Figuur 3 geeft weer dat organisaties vooral een personeelstekort hebben op de dinsdag (87 procent) en donderdag (90 procent), maar ook op de maandag (83 procent). Op de vrijdag (66 procent) en woensdag (57 procent) heeft een kleiner aandeel hiermee te maken. Het aandeel organisaties dat een tekort ervaart op de dinsdag, donderdag en maandag is iets afgenomen. Terwijl het aandeel met een tekort op de woensdag en vrijdag is toegenomen.

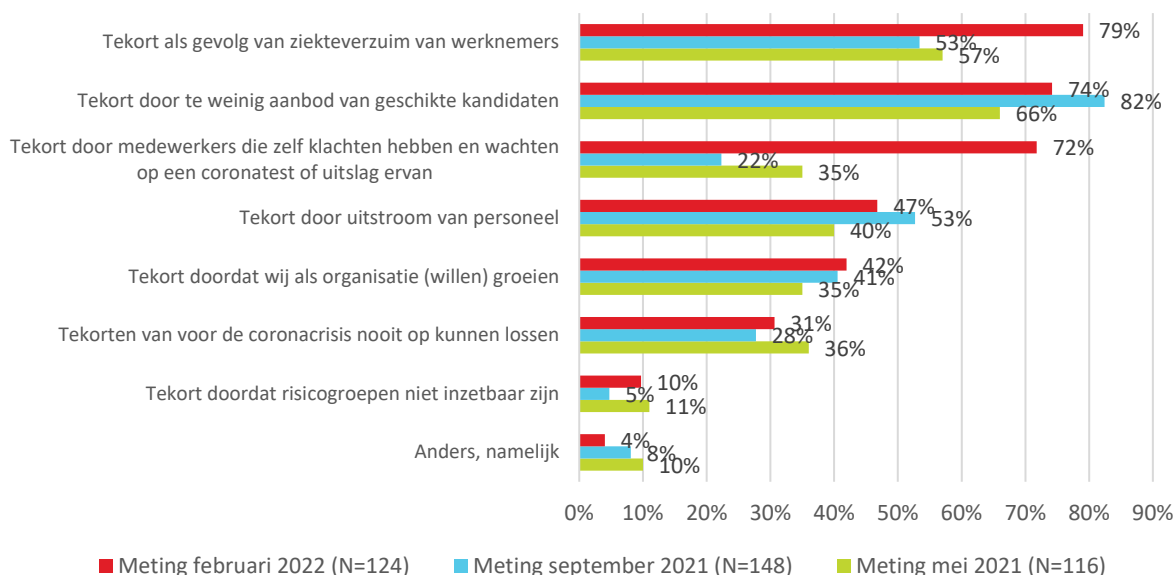
Figuur 3. Op welke dagen heeft men een tekort? (februari 2022, N=124 en september 2021, N=148).



Oorzaken van tekorten en overschotten

We hebben de organisaties, die een personeelstekort of een -overschot in minimaal een van de drie soorten opvang hebben, ook gevraagd naar de oorzaken hiervan. We beginnen met de oorzaken van een ervaren tekort.

Figuur 4. Meest gekozen oorzaken van tekort (februari 2022, N=124, september 2021, N=148 en mei 2021, N=116).



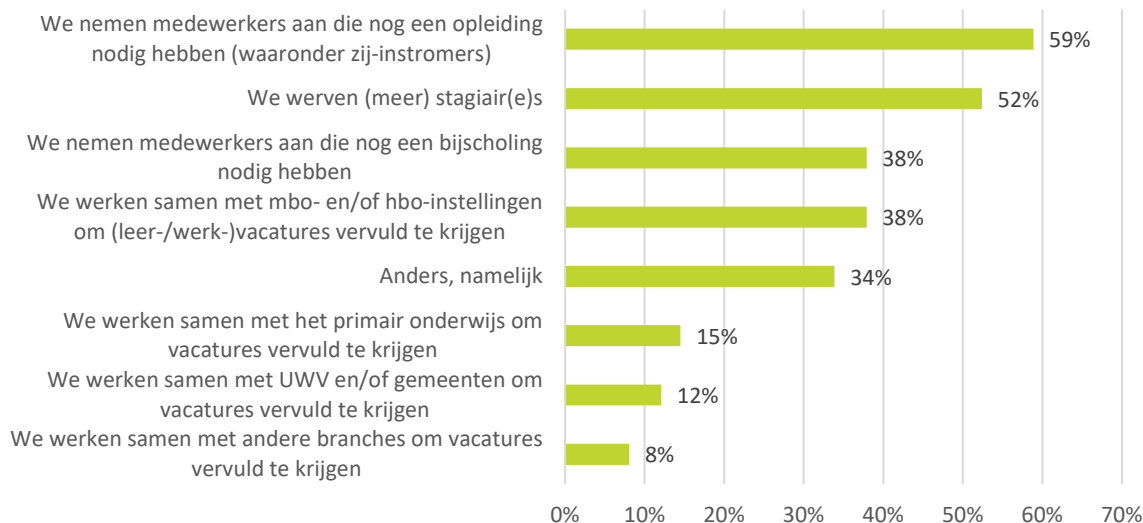
Respondenten gaven aan of ze een overschot, een tekort of voldoende medewerkers hebben. Daarom verschilt de steekproefomvang bij deze vragen. De antwoordcategorieën in deze meting zijn dezelfde als die van de meting in september en mei 2021.

Figuur 4 laat zien dat de meest genoemde oorzaak voor het personeelstekort is: ziekteverzuim (79 procent tegen 53 procent in september). Ook noemden respondenten vaak te weinig aanbod van geschikte kandidaten (74 procent tegen 82 procent in september). Een opvallend verschil zien we bij een tekort door medewerkers die zelf coronaklachten hebben en wachten op een coronatest of uitslag ervan (72 procent tegen 22 procent in september). Nog eens 47 procent van de organisaties heeft een tekort door uitstroom van personeel (in september was dit 53 procent). Slechts enkele organisaties hebben aangegeven dat ze een personeelsoverschot hebben. Dit is te weinig om iets over de oorzaken van dit overschot te noemen.

Maatregelen tekort

In een vervolgvraag hebben we aan respondenten gevraagd hoe zij omgaan met het personeelstekort. In figuur 5 zie je de uitkomsten bij deze vraag. Meest genoemd (door 59 procent) is het aannemen van medewerkers die nog in opleiding zijn, gevolgd door het werven van (meer) stagiair(e)s (52 procent) en het aannemen van medewerkers die nog een bijscholing nodig hebben of samenwerken met mbo- en/of hbo-instellingen om (leer-/werk)vacatures vervuld te krijgen (beide 38 procent).

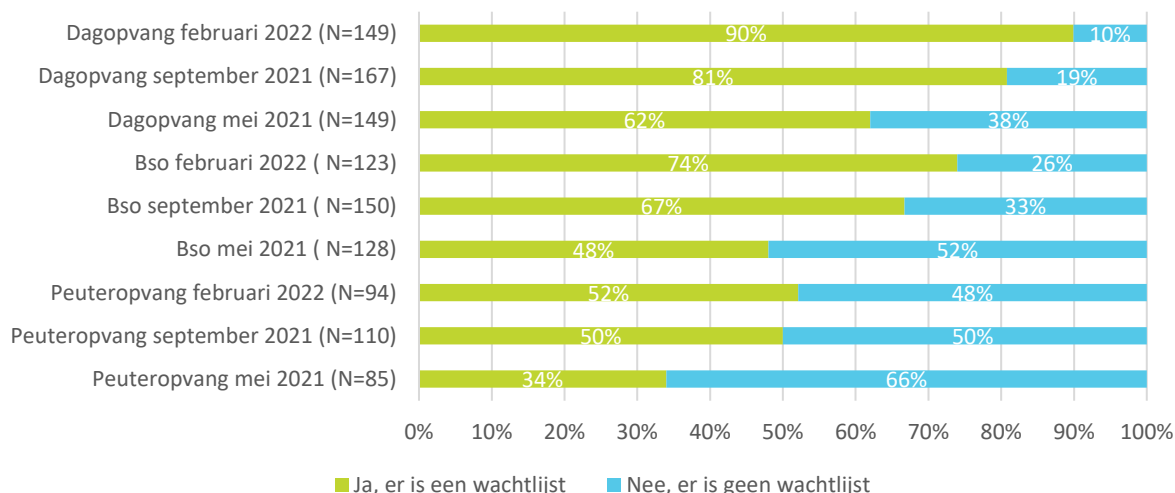
Figuur 5. Maatregelen tegen tekort dat organisaties nu ervaren (februari 2022, N=124).



2.2 Wachtlijsten in kinderopvang

In deze zevende meting hebben we voor de vierde keer gevraagd of organisaties een wachtlijst voor kindplaatsen in de verschillende opvangvormen hebben. Deze vraag hebben we per opvangvorm gesteld. In figuur 6 staan de resultaten van deze vraag voor deze meting en de metingen in september en mei 2021. De dagopvang heeft het vaakst te maken met een wachtlijst: in 90 procent van de gevallen (tegen 81 procent in september).

Figuur 6. Aanwezigheid wachtlijsten naar opvangsoort (februari 2022, N=166, september 2021, N=185 en mei 2021, N=162).

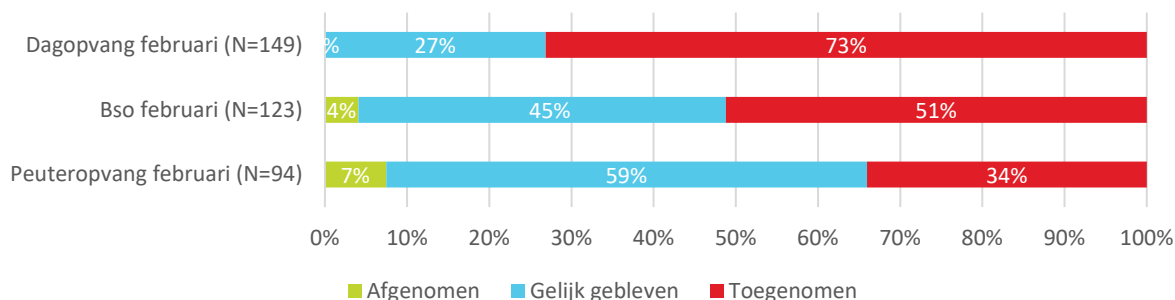


In de bso heeft 74 procent van de organisaties een wachtlijst (tegen 67 procent in september). Ook in de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst toe naar 52 procent (tegen 50 procent in september).

Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar

Verder hebben we in deze peiling aan de organisaties gevraagd of de wachtlijsten voor de verschillende opvangvormen zijn toegenomen, gelijk gebleven of afgenomen. Figuur 7 geeft de uitkomsten bij deze vraag weer.

Figuur 7. Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar naar opvangsoort (februari 2022, N=166).

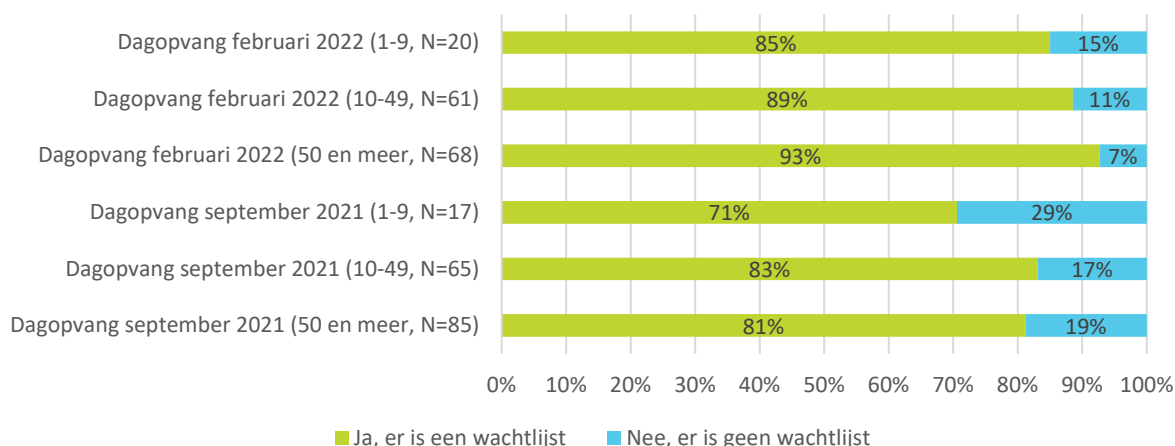


Figuur 7 laat zien dat bij 73 procent van de dagopvangorganisaties de wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar zijn toegenomen. In de bso speelt dat bij 51 procent van de organisaties en in de peuteropvang bij 34 procent van de organisaties. Daarentegen nam in de bso bij 4 procent van de organisaties de wachtlijst af. In de peuteropvang ging het om 7 procent van de organisaties.

Ontwikkeling wachtlijsten naar omvang en opvangsoort

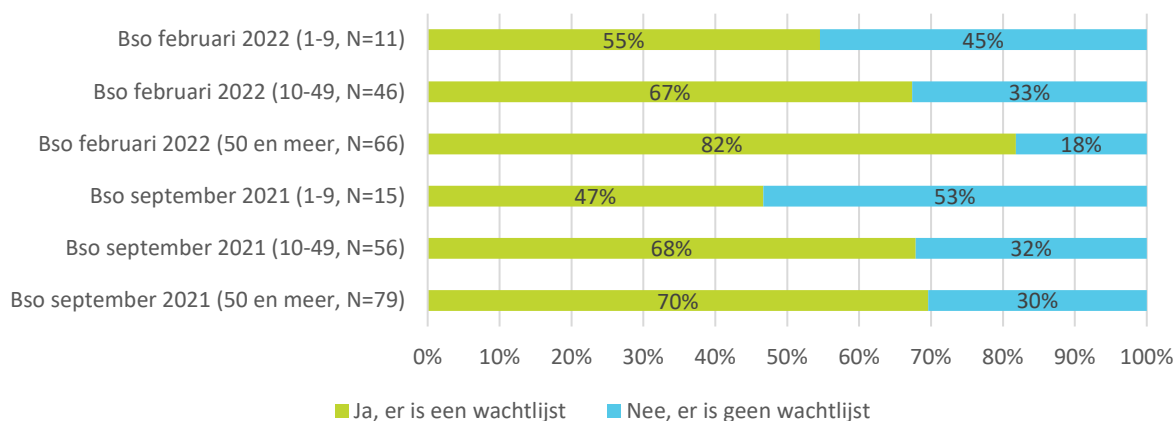
We hebben ook gekeken naar de aanwezigheid van wachtlijsten naar omvang en opvangsoort voor de twee laatste meetmomenten in februari 2022 en september 2021. De uitkomsten hiervan staan in figuur 8 tot en met 10.

Figuur 8. Aanwezigheid wachtlijsten dagopvang naar omvang organisatie (februari 2022, N=149 en september 2021, N=167).



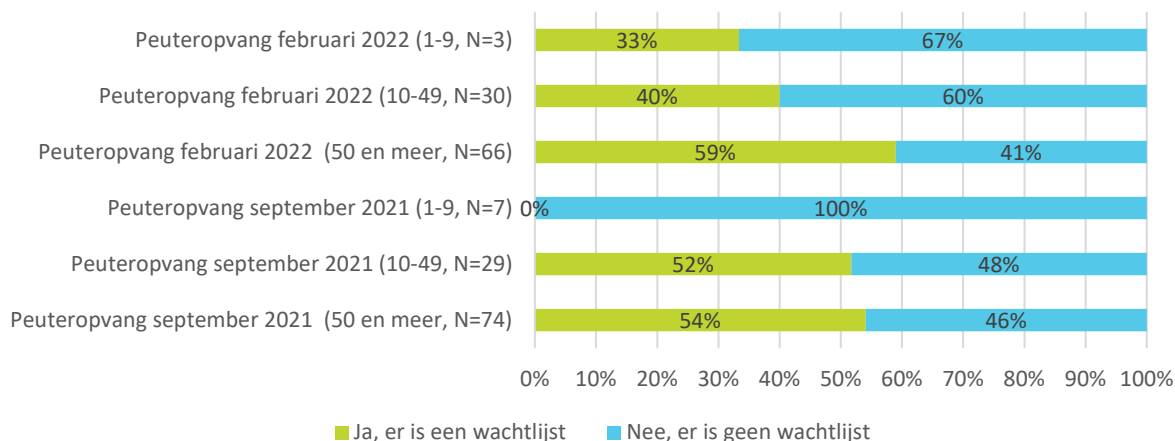
Figuur 8 geeft weer dat er in de dagopvang het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (93 procent tegen 81 procent in september), gevolgd door middelgrote organisaties (89 procent tegen 83 procent in september) en kleine organisaties (85 procent tegen 71 procent in september). Het aandeel organisaties met een wachtlijst nam daarmee in alle grootteklassen toe, maar de toename was het sterkst bij kleine organisaties.

Figuur 9. Aanwezigheid wachtlijsten bso naar omvang organisatie (februari 2022, N=123 en september 2021, N=150).



Figuur 9 laat zien dat in de bso het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (98 procent tegen 70 procent in september), gevolgd door middelgrote organisaties (67 procent tegen 68 procent in september) en kleine organisaties (55 procent tegen 47 procent in september). Het aandeel organisaties met een wachtlijst nam daarmee toe bij grote en kleine organisaties. Terwijl het ongeveer constant bleef bij middelgrote organisaties.

Figuur 10. Aanwezigheid wachtlijsten peuteropvang naar omvang organisatie (februari 2022, N=94 en september 2021, N=110).

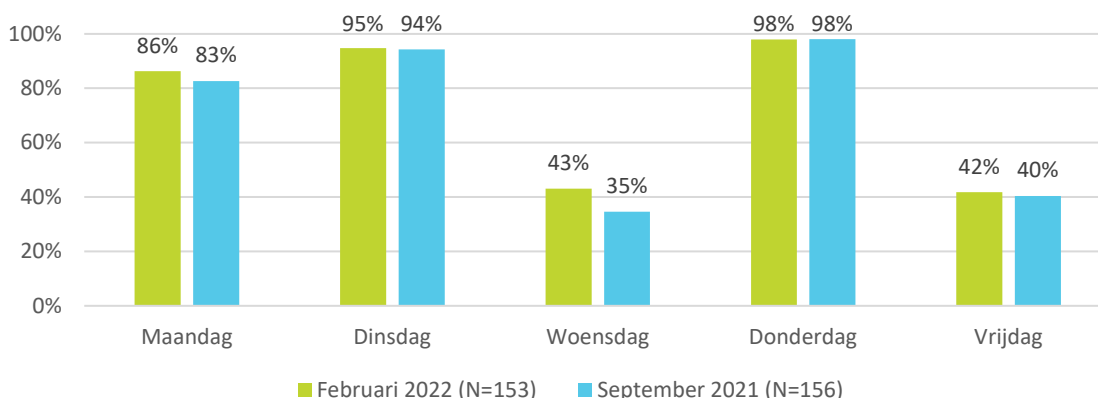


Figuur 10 laat zien dat in de peuteropvang het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (59 procent tegen 54 procent in september), gevolgd door middelgrote organisaties (40 procent tegen 52 procent in september) en kleine organisaties (33 procent tegen 0 procent in september). Het aandeel organisaties met een wachtlijst nam daarmee toe bij grote organisaties en af bij middelgrote organisaties. Het aantal respondenten in de categorie kleine organisaties is erg gering. Daarom kunnen we geen zinvolle uitspraken doen over de ontwikkeling van de wachtlijsten binnen deze categorie.

Wachlijsten naar dag in de week

Daarnaast hebben we aan organisaties gevraagd op welke dagen zij een wachtlijst hebben. Ze konden hierbij meerdere dagen aanvinken. In figuur 11 vind je de uitkomsten bij deze vraag. De meeste organisaties hebben een wachtlijst op de donderdag (98 procent), gevolgd door de dinsdag (95 procent) en de maandag (86 procent). Ook op de vrijdag (42 procent) en woensdag (43 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties. Het beeld over de aanwezigheid van wachtlijsten is vergelijkbaar met het beeld in september 2021. Vooral op de woensdag zijn de wachtlijsten iets toegenomen.

Figuur 11. Op welke dagen heeft men een wachtlijst? (februari 2022 en september 2021).



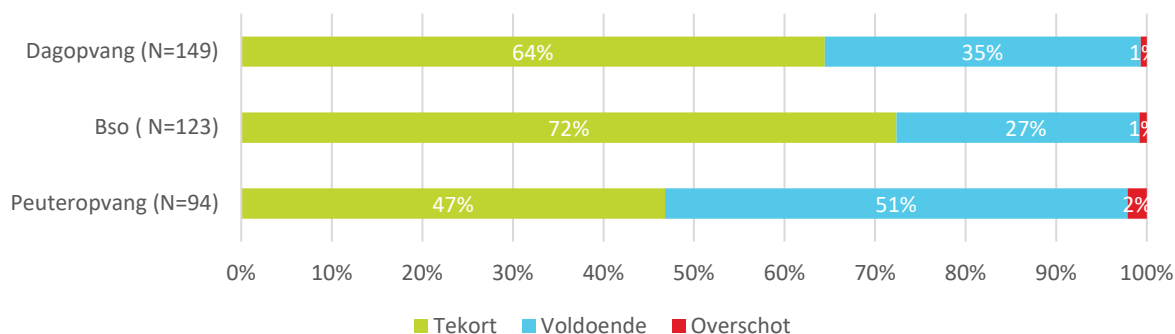
2.3 Balans vraag en aanbod op korte en lange termijn

Tekort, voldoende of overschot personeel 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 resterende deel van het eerste kwartaal van 2022 en de langere termijn, het tweede kwartaal van 2022.

In figuur 12 onderscheiden we de verwachtingen per soort kinderopvang (dagopvang, bso en peuteropvang). In de bso verwacht 72 procent op korte termijn een tekort. In de dagopvang gaat het om ongeveer twee derde van de organisaties (64 procent) en in de peuteropvang om 47 procent van de organisaties. Daar staat tegenover dat een klein percentage een overschot verwacht bij de drie opvangsoorten. Dat deel is gelijk aan het deel dat nu een overschot heeft.

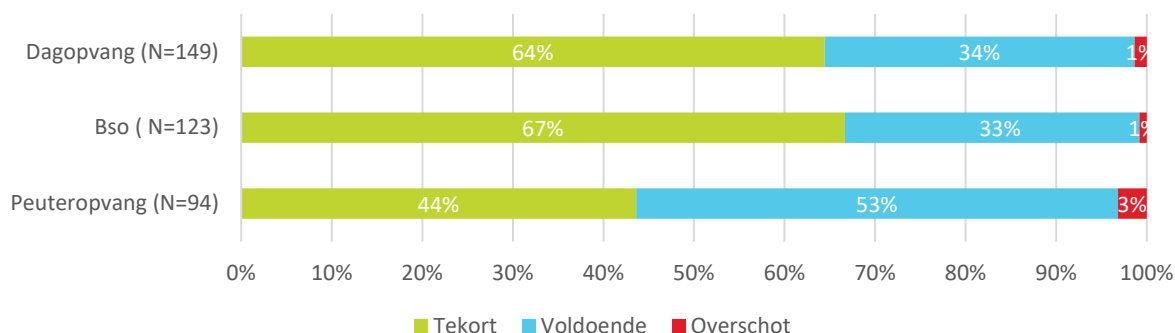
Figuur 12. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers (resterende deel eerste kwartaal 2022, N=166).



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

Figuur 13 laat de verwachtingen voor het tweede kwartaal van 2022 zien.

Figuur 13. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers (eerste kwartaal 2022, N=185).



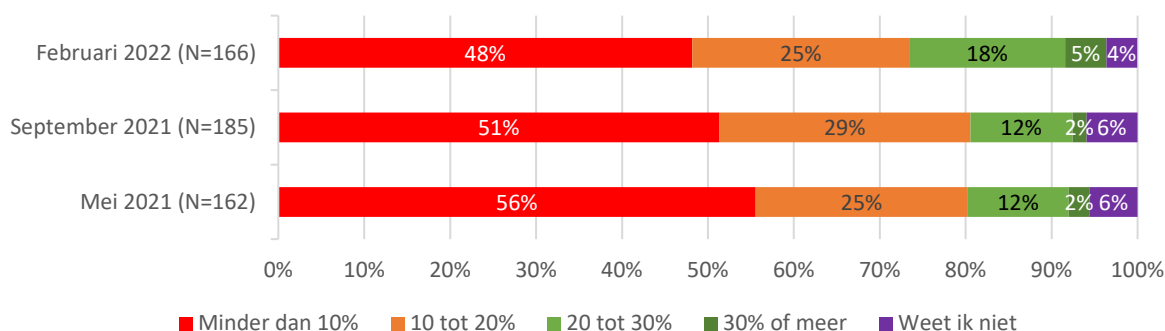
Het beeld voor het tweede kwartaal van 2022 is in de dagopvang ongeveer hetzelfde als voor het eerste kwartaal van 2022. In de bso zien we echter dat het aandeel dat in het tweede kwartaal een tekort verwacht (67 procent) kleiner is dan in het eerste kwartaal (72 procent). Dit zien we ook terug in de peuteropvang waarbij 44 procent een tekort verwacht in het tweede kwartaal (tegen 47 procent in het eerste kwartaal).

2.5 Regeling Wet kinderopvang

Verder hebben we in deze enquête twee vragen gesteld over de Regeling Wet kinderopvang. Hierin was bepaald 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 stagiair(e)s (hierna student-werknemers genoemd). Per 1 januari 2022 is deze bepaling tijdelijk verruimd naar 50 procent.

Aan alle organisaties hebben we opnieuw gevraagd hoeveel procent van hun personeelsbestand in het primair proces bestaat uit student-werknemers. In figuur 14 staan de uitkomsten bij deze vraag.

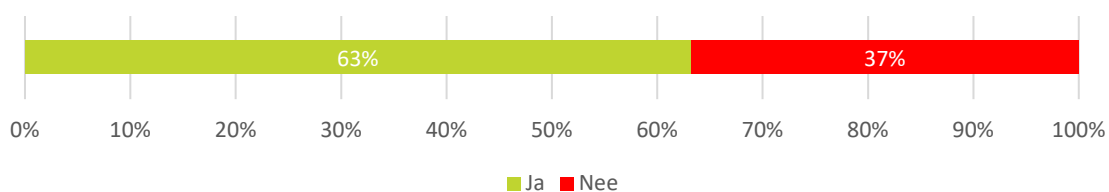
Figuur 14. Aandeel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers en stagiair(e)s (februari 2022, N=166, september, N=185 en mei 2021, N=162).



In deze figuur zien we een voorzichtige trend waarbij het aandeel organisaties met minder dan 10 procent student-werknemers afneemt (van 56 procent in mei 2021 naar 48 procent nu) en het aandeel met meer student-werknemers toeneemt (van 39 procent in mei 2021 naar 48 procent nu). In de laatste meting zien we vooral het aandeel organisaties met 20-30 procent student-werknemers toenemen (van 12 naar 18 procent). De categorie met 20 procent of meer nam zelfs toe van 2 procent naar 5 procent¹.

Vervolgens hebben we gevraagd of organisaties met het verruimen van het maximum aantal beroepskrachten in opleiding van 33 naar 50 procent verwachten dat hun organisatie een groter aandeel student-werknemers gaat inzetten. De uitkomsten hiervan staan in figuur 15.

Figuur 15. Denk je dat jouw organisatie met het verruimen van de regeling een groter aandeel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers of stagiair(e)s gaat aannemen? (februari 2022, N=166).



In figuur 15 zien we dat 63 procent verwacht dat dit inderdaad het geval zal zijn.

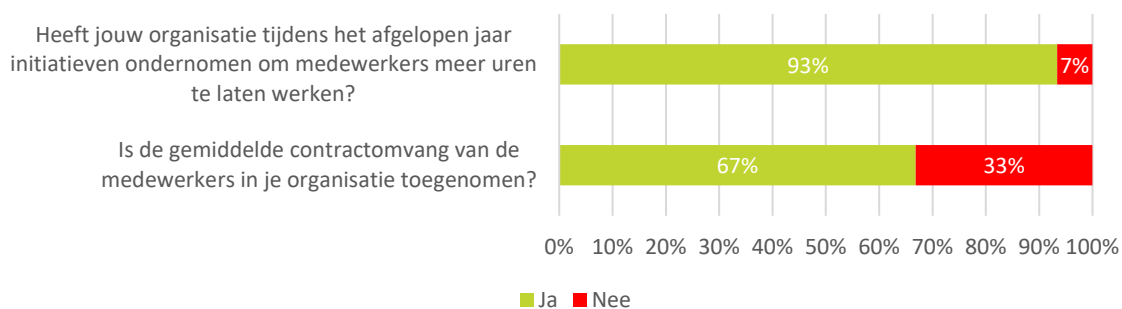
2.5 Deeltijdfactor

Daarnaast komt in deze peiling de ontwikkeling van de omvang van contracturen aan de orde. Allereerst hebben we aan alle respondenten gevraagd of ze tijdens het afgelopen jaar initiatieven hebben genomen om medewerkers meer uren te laten werken. In figuur 16 zien we dat 93 procent van de organisaties dat heeft gedaan. Bij driekwart van de organisaties is de gemiddelde

¹ We hebben in de laatste uitvraag een verdere verfijning in de hogere categorieën toegepast. Van de 5 procent organisaties met 50 of meer medewerkers had 4 procent 30-40 procent student-werknemers en 1 procent had 40-50 procent student-werknemers.

contractomvang van medewerkers toegenomen. We hebben niet gevraagd naar de mate waarin de gemiddelde contractomvang is toegenomen.

Figuur 16. Inspanningen om medewerkers meer uren te laten werken (februari 2022, N=166).



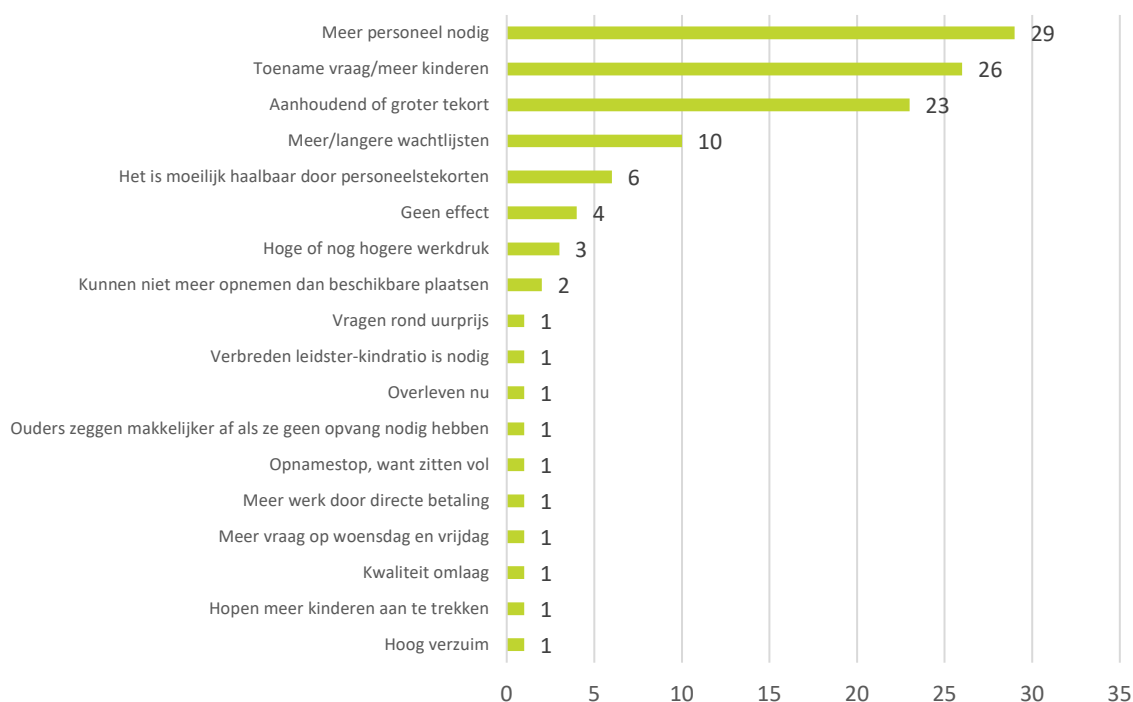
2.6 Verwachtingen effect nieuwe kabinetsbeleid op personeelsbehoefte

Aan het einde van de vragenlijst hebben we een open vraag gesteld over de verwachtingen van het effect van het nieuwe kabinetsbeleid op de personeelsbehoefte van organisaties. Daarnaast hebben we gevraagd of organisaties stappen ondernemen om zich hierop voor te bereiden.

De organisaties gaven hierop 126 open antwoorden. Hierbij noemden ze vaak meerdere aspecten in één antwoord (in totaal 184 losse antwoorden). Een groot deel van de organisaties gaf het antwoord dat ze geen idee hebben wat de gevolgen kunnen zijn en hoe ze hierop gaan reageren, of dat ze hier nog niet mee bezig zijn (19 keer).

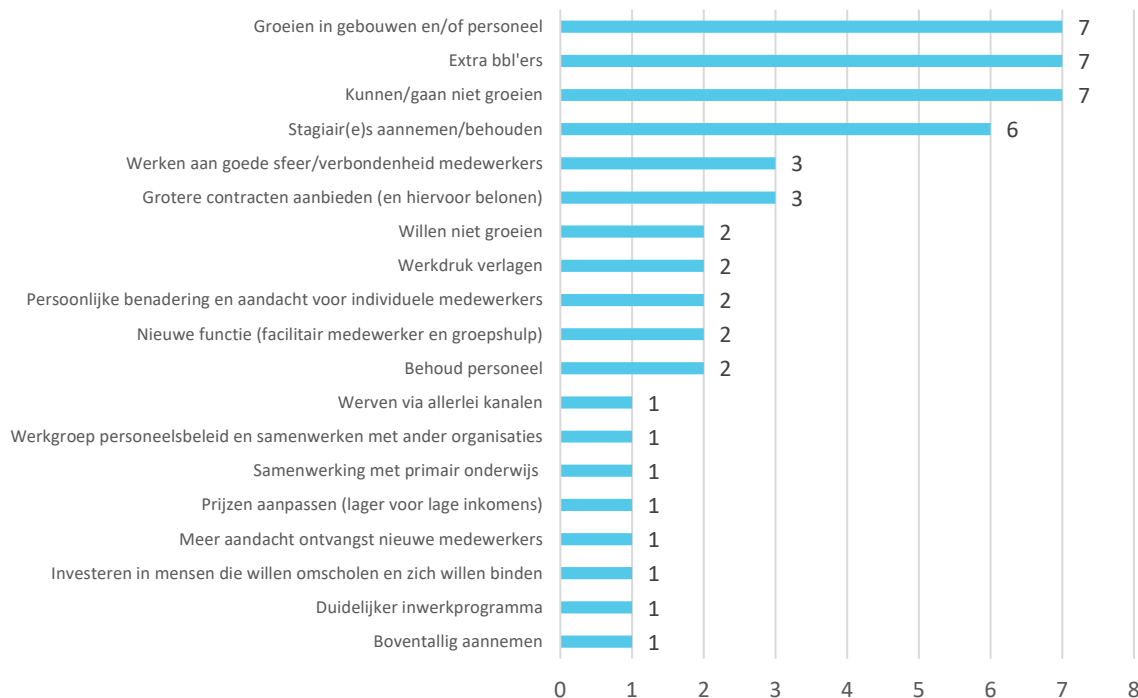
We hebben de overige 165 antwoorden gecodeerd en ingedeeld in twee hoofdcategorieën: gevolgen van het kabinetsbeleid en initiatieven die organisaties nemen om zich hierop voor te bereiden. Hieronder laten we de uitkomsten in twee figuren zien.

Figuur 17. Verwachte gevolgen van het kabinetsbeleid



Op de vraag wat respondenten aan gevolgen verwachten, zijn in totaal 113 antwoorden gecodeerd. De organisaties verwachten het meest dat ze meer personeel nodig hebben (29 keer), als gevolg van een toename in de vraag, of meer aanmeldingen van kinderen of meer uren (26 keer). Ook verwacht een groot deel een aanhoudend of groter tekort (23 keer) en meer of langere wachtlijsten (10 keer). Een deel geeft verder aan dat de plannen moeilijk haalbaar zijn, omdat de branche niet kan voorzien in een aanbod dat voldoet aan de vraag die zal ontstaan (6 keer).

Figuur 18. Initiatieven om voor te bereiden op het kabinetsbeleid



Op het tweede deel van de vraag hebben we 52 antwoorden kunnen coderen in de categorieën in figuur 18. Meest genoemd is de wens om te groeien in gebouwen (locaties) en/of personeel (7 keer). Maar even vaak gaven organisaties het antwoord dat ze geen mogelijkheden zien om te groeien. Dat heeft te maken met onvoldoende beschikbare locaties en de breed gevoelde personeelskrapte. Even vaak (7 keer) antwoordden organisaties dat ze extra bbl'ers willen aannemen en ze inzetten op het aannemen en behouden van stagiair(e)s (6 keer). Enkele keren noemden respondenten het werken aan een goede sfeer binnen de organisatie en het aanbieden van grotere contracten en hiervoor belonen (beide 3 keer genoemd). Verder geven organisaties één of meerdere keren een breed spectrum aan antwoorden. Het gaat hierbij vaak om personeelsbeleid dat is gericht op meer persoonlijk contact, meer aandacht voor inwerken en het werven van mensen die willen omscholen en in brede zin om het behouden van medewerkers en het verlagen van de werkdruk.