



## Quickscan kinderopvang

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

10 oktober 2022  
Utrecht  
Joris de Rooij  
Versie 1.0



## Inhoudsopgave

<b>Conclusie</b> .....	3
Samenvatting .....	3
Bespiegelingen over het werven van nieuwe medewerkers.....	5
<b>1. Inleiding</b> .....	6
1.1 Respons.....	6
<b>2. Resultaten</b> .....	7
<b>2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu</b> .....	7
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang in het hier en nu.....	7
Tekorten naar provincie.....	7
Tekorten naar dag in de week .....	8
Oorzaken van tekorten en overschotten .....	8
Maatregelen tekort.....	9
<b>2.2 Wachlijsten in kinderopvang</b> .....	10
Ontwikkeling wachlijsten tijdens het afgelopen jaar .....	11
Ontwikkeling wachlijsten naar omvang en opvangsoort .....	12
Wachlijsten naar dag in de week.....	13
<b>2.3 Balans vraag en aanbod</b> .....	14
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang de komende 6 maanden.....	14
<b>2.5 Regeling Wet kinderopvang</b> .....	14
Redenen om niet meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling te hebben.....	16
2.5 Deeltijdfactor .....	17
Inspanning om de deeltijdfactor te verhogen .....	17
<b>2.6 Verwachtingen effect nieuw kabinetsbeleid op personeelsbehoefte</b> .....	18
<b>2.7 Goede manieren om medewerkers te werven</b> .....	21
<b>Over Kinderopvang werkt!</b> .....	23

## Conclusie en samenvatting

### Conclusie

Uit deze quickscan blijkt dat de branche kinderopvang nog steeds een groot personeelstekort heeft. Het aandeel organisaties dat nu een tekort heeft, is toegenomen ten opzichte van de vorige peiling in februari van dit jaar. In de dagopvang heeft 72 procent een tekort aan pedagogisch medewerkers, in de bso 73 procent en in de peuteropvang 55 procent. Er zijn bovendien tekorten in alle opvangsoorten in alle provincies. Het aandeel werkgevers dat voor het komende halfjaar opnieuw een tekort verwacht, is ook nog steeds hoog. Bij de dagopvang is dit 71 procent, in de bso 69 procent en in de peuteropvang 54 procent. Kinderopvang werkt! blijft de ontwikkelingen op de voet volgen.

### Samenvatting

- In alle opvangsoorten is het aandeel organisaties met een tekort aan pedagogisch medewerkers in deze meting toegenomen in vergelijking met de meting uit februari. In de peuteropvang zien we de sterkste toename, van 46 naar 55 procent. In de dagopvang zien we een toename van 66 naar 72 procent. In de bso is sprake van een kleine toename van 72 naar 73 procent. Slechts enkele organisaties hebben een personeeloverschot.
- Ook in deze meting komt naar voren dat er in alle regio's tekorten zijn. Er zijn wel regionale verschillen in de mate waarin tekorten voorkomen bij de verschillende opvangvormen.
- Organisaties hebben vooral een personeelstekort op de dinsdag (84 procent) en donderdag (87 procent), maar ook op de maandag (81 procent). Op de vrijdag (67 procent) en woensdag (66 procent) heeft een kleiner aandeel hiermee te maken.
- Organisaties hebben vooral een tekort als gevolg van te weinig aanbod van geschikte kandidaten (71 procent), ziekteverzuim (61 procent) en uitstroom van personeel (52 procent), of doordat er al lange tijd een tekort is wat men niet heeft kunnen oplossen (42 procent).
- Organisaties proberen het tekort op te lossen door pedagogisch medewerkers voor elkaar te laten invallen of bijspringen (82 procent) en door medewerkers te vragen meer uren te werken dan men op contract heeft (75 procent). Ook wordt er door 53 procent voor gekozen om gekwalificeerde medewerkers uit leiding en staf in te zetten op de groep. Nog eens 48 procent geeft aan groepen samen te voegen.
- Organisaties in de dagopvang hebben opnieuw het vaakst te maken met een wachtlijst: in 90 procent van de gevallen. In de bso heeft 77 procent van de organisaties een wachtlijst en in de peuteropvang 59 procent.
- Van de dagopvangorganisaties geeft 76 procent aan dat de wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar zijn gegroeid. In de bso speelt dat bij 53 procent en in de peuteropvang bij 45 procent van de organisaties.
- In de dagopvang zien we het vaakst een wachtlijst bij middelgrote organisaties (96 procent), gevolgd door grote organisaties (87 procent) en kleine organisaties (80 procent).
- Ook in de bso zien we het vaakst een wachtlijst bij middelgrote organisaties (83 procent), gevolgd door grote organisaties (75 procent) en kleine organisaties (64 procent).
- In de peuteropvang zien we het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (68 procent), gevolgd door middelgrote organisaties (44 procent) en kleine organisaties (33 procent).
- De meeste organisaties hebben een wachtlijst op de dinsdag (98 procent), gevolgd door de donderdag (96 procent) en de maandag (87 procent). Ook op de vrijdag (44 procent) en de woensdag (42 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties.
- In de dagopvang verwacht 71 procent van de organisaties de komende 6 maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers (tegenover 64 procent in februari 2022). In de bso is dit met 69 procent een iets kleiner aandeel dan in februari (toen was dit 70 procent). In de peuteropvang

verwacht 53 procent een tekort te hebben aan pedagogisch medewerkers (dit was 45 procent in februari).

- Het aandeel organisaties met minder dan 10 procent student-werknemers is afgenomen (van 48 procent in februari van dit jaar naar 44 procent nu) en het aandeel met meer dan 10 procent student-werknemers nam toe (van 48 procent in februari naar 54 procent nu). In de laatste meting zien we vooral het aandeel organisaties met meer dan 30 procent student-werknemers toenemen (van 5 naar 10 procent).
- Verder hebben we in deze enquête twee vragen gesteld over de verruiming in de Regeling Wet kinderopvang. Van de organisaties geeft bijna de helft aan nu meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling te hebben dan in het verleden. Nog eens 22 procent zegt dit nog niet te hebben, maar gaat dit in de nabije toekomst wel doen. 31 procent heeft niet meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling dan voorheen en heeft ook geen plannen om dit te gaan doen.
- Redenen om niet meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling te hebben, zijn: een gebrek aan (extra) begeleidingscapaciteit om leerlingen het vak te leren (27 procent), geen of onvoldoende aanbod van pedagogisch medewerkers in ontwikkeling (15 procent), om de kwaliteit te bewaken (11 procent) en omdat het begeleiden van leerlingen leidt tot een te hoge werkdruk (10 procent).
- 79 procent van de organisaties heeft initiatieven genomen om medewerkers meer uren te laten werken. Bij 56 procent van de organisaties is de gemiddelde contractomvang van medewerkers (ook) toegenomen.
- Organisaties hebben de gemiddelde deeltijdfactor weten te verhogen door medewerkers die meer uren willen werken deze uren ook op contract te geven (44 procent), door medewerkers (persoonlijk) te vragen of zij bereid zijn om meer uren te werken (23 procent), en door medewerkers hoger in te schalen of hen meer geld of een bonus te bieden (12 procent).
- Organisaties die het niet is gelukt om de deeltijdfactor te verhogen, gaven hiervoor de volgende verklaringen: medewerkers willen niet meer werken vanwege de thuissituatie (26 procent), medewerkers hebben geen behoefte aan een groter contract (16 procent), of er waren geen mogelijkheden voor medewerkers om meer uren te werken, omdat iedereen al maximaal werkte (13 procent). Nog eens 10 procent gaf aan dat medewerkers wel bereid zijn om af en toe extra te werken, maar niet structureel. Ook werd aangegeven dat er extra vraag is naar pedagogisch medewerkers op dagen in de week waarop alle medewerkers al werkzaam zijn, waardoor uitbreiding van contracten geen oplossing biedt.
- Organisaties verwachten de volgende gevolgen van het nieuwe kabinetsbeleid: een (verdere) toename van de vraag naar kinderopvang (90 procent), meer of langere wachtlijsten (81 procent), dat de organisatie meer personeel nodig zal hebben (78 procent) en dat het moeilijk zal zijn om het aanbod te organiseren wat voorziet in de toekomstige vraag (63 procent).
- De stap die de meeste organisaties nemen om zich voor te bereiden op de gevolgen van het nieuwe kabinetsbeleid is om te investeren in behoud van medewerkers (60 procent), gevolgd door het aannemen van stagiair(e)s en proberen deze te behouden (52 procent), door meer individuele aandacht te bieden aan medewerkers (46 procent) en/of door extra bbl'ers aan te nemen (44 procent). Een kleiner deel geeft te gaan groeien in medewerkers (37 procent) en/of in locaties (20 procent).

Aan deze achtste peiling van juni 2022 deden in totaal 150 organisaties mee door de enquête helemaal in te vullen. Deze organisaties komen uit alle provincies van Nederland. 135 organisaties bieden dagopvang aan, 107 (ook) bso en 80 (ook) peuteropvang. 26 organisaties hebben minder dan 10 medewerkers, 58 hebben tussen de 10 en 49 medewerkers en 63 organisaties hebben 50 of meer medewerkers.



### **Bespiegelingen over het werven van nieuwe medewerkers**

We hebben deelnemende organisaties gevraagd welke aanpak volgens hen het beste werkt om nieuwe medewerkers te werven.

Meest genoemd worden mond-tot-mondreclame en werving via de eigen medewerkers. Tevreden medewerkers treden op als ambassadeurs van de organisatie. In samenhang hiermee noemt men vaak het streven naar goed werkgeverschap, met persoonlijke aandacht voor medewerkers en het belonen van de goede, professionele mensen die de organisatie nu heeft. We zien dit ook terug in het streven om een goede organisatie te zijn, met goede arbeidsomstandigheden, een fijne werkplek en een lagere werkdruk, een positieve werksfeer en een teamgevoel.

Ook genoemd wordt het bieden van goede of betere arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld door medewerkers hoger in te schalen of in een hogere trede te plaatsen, of sneller stappen binnen de schaal te laten maken. Dit wordt ook genoemd in samenhang met de door inflatie snel stijgende kosten van levensonderhoud. Enkele respondenten noemen ook een betere cao. Daarnaast worden het bieden van de door medewerkers gewenste uren en het bieden van vaste uren en vaste contracten meerdere keren genoemd.

Organisaties geven ook ten dele aan dat zij aandacht besteden aan hun imago en hun naamsbekendheid. Ook geven ze aan te werken vanuit een duidelijke visie die wordt uitgevoerd in de praktijk. Enkele noemen ook dat ze duidelijk willen laten zien waar ze als organisatie voor staan. Mede door het vertellen van een eerlijk verhaal dat ze als organisatie kunnen waarmaken.



## 1. Inleiding

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

### 1.1 Respons

Van 30 mei tot en met 12 juni 2022 hebben we via een digitale vragenlijst gegevens verzameld. De vragen hebben we voorgelegd aan een panel. Hierin zaten 578 mensen, waarvan er 150 hebben deelgenomen door de enquête helemaal in te vullen (respons van 26 procent). Deze steekproef voldoet aan de eisen voor representatief beleidsonderzoek. Aan deze achtste meting deden minder organisaties mee dan aan de vorige meting, uit februari (toen 166 organisaties).

Van 147 organisaties is informatie verkregen over het aantal medewerkers. Deze organisaties vertegenwoordigen in totaal een werkgelegenheid van ruim dertigduizend medewerkers. Het gemiddelde aantal medewerkers per organisatie is 207 en daarmee iets lager dan het gemiddelde in de vorige meting (234 medewerkers). Net als in de vorige rapportage gebruiken we drie grootteklassen bij de resultaten van een deel van de vragen:

- |                                |                 |
|--------------------------------|-----------------|
| • 1 tot en met 9 medewerkers   | 26 respondenten |
| • 10 tot en met 49 medewerkers | 58 respondenten |
| • 50 medewerkers en meer       | 63 respondenten |

In dit onderzoek noemen we organisaties met minder dan 10 medewerkers 'kleine organisaties'. Organisaties uit de middelste grootteklasse met 10 tot en met 49 medewerkers zijn 'middelgrote organisaties'. En organisaties met 50 of meer medewerkers zijn 'grote organisaties'.

## 2. Resultaten

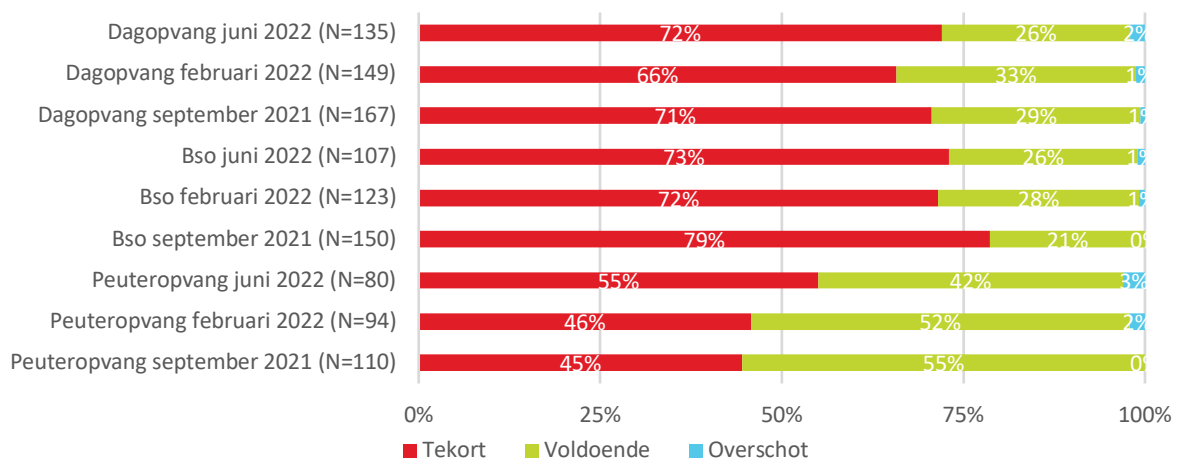
### 2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu

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 juni 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 juni 2022, februari 2022 en september 2021. De grootste groep die op dit moment een tekort heeft, zien we opnieuw in de bso (73 procent), gevolgd door de dagopvang (72 procent) en de peuteropvang (55 procent). In alle opvangsoorten is het aandeel organisaties met een tekort aan pedagogisch medewerkers toegenomen in vergelijking met de meting uit februari. In de peuteropvang zien we de sterkste toename, van 46 naar 55 procent. In de dagopvang zien we een toename van 66 naar 72 procent. In de bso is sprake van een kleine toename van 72 naar 73 procent. Slechts enkele organisaties hebben een personeelsoverschot.

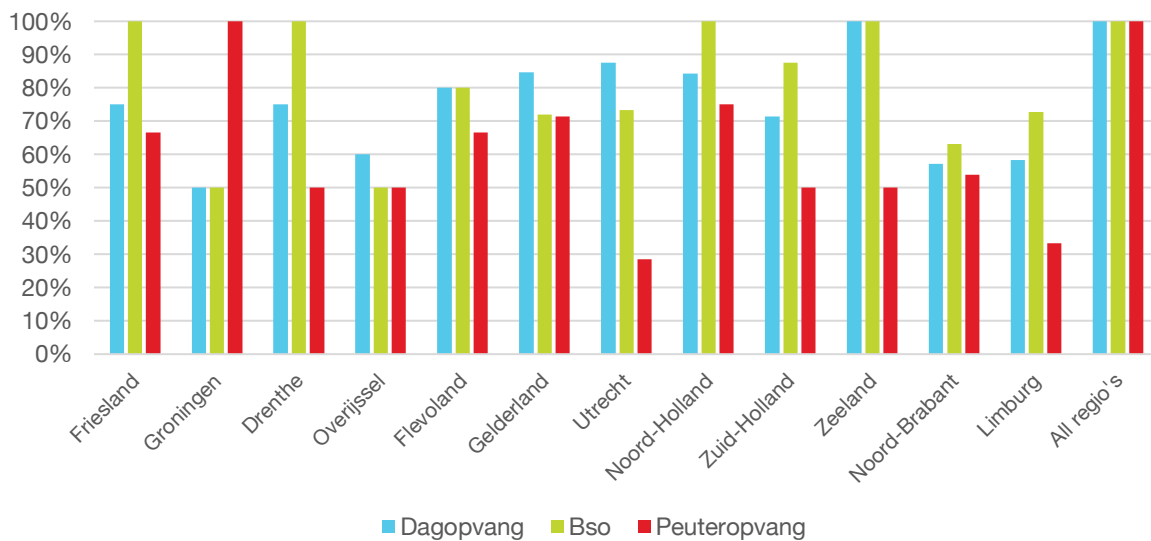
Figuur 1. Tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers nu (juni 2022, N=150, februari 2022, N=166, september 2021, N=185).



### Tekorten naar provincie

Aan organisaties hebben we gevraagd in welke provincie(s) zij actief zijn. Aan deze peiling hebben organisaties uit alle provincies meegedaan. Deze gegevens zijn gecombineerd met de uitkomsten over tekorten in figuur 2. In alle regio's blijken personeelstekorten te zijn. Er zijn wel verschillen tussen regio's in de mate waarin organisaties tekorten rapporteren. De steekproefomvang verschilt sterk 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 overall in Nederland tekorten zijn.

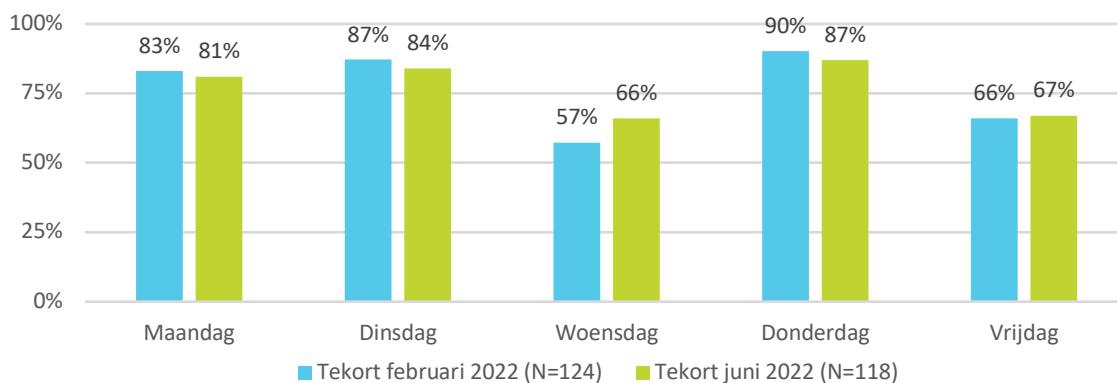
Figuur 2. Tekorten naar provincie en opvangsoort (juni 2022, N=150).



### Tekorten naar dag in de week

Figuur 3 geeft weer dat organisaties vooral een personeelstekort hebben op de dinsdag (84 procent) en donderdag (87 procent), maar ook op de maandag (81 procent). Op de vrijdag (67 procent) en woensdag (66 procent) heeft een kleiner aandeel hiermee te maken. Het aandeel organisaties dat een tekort ervaart op de dinsdag, donderdag en maandag is iets afgenomen. Het aandeel met een tekort op de vrijdag bleef nagenoeg gelijk, terwijl het aandeel met een tekort op de woensdag is toegenomen.

Figuur 3. Op welke dagen heeft men een tekort? (juni 2022, N=118 en februari 2022, N=124).

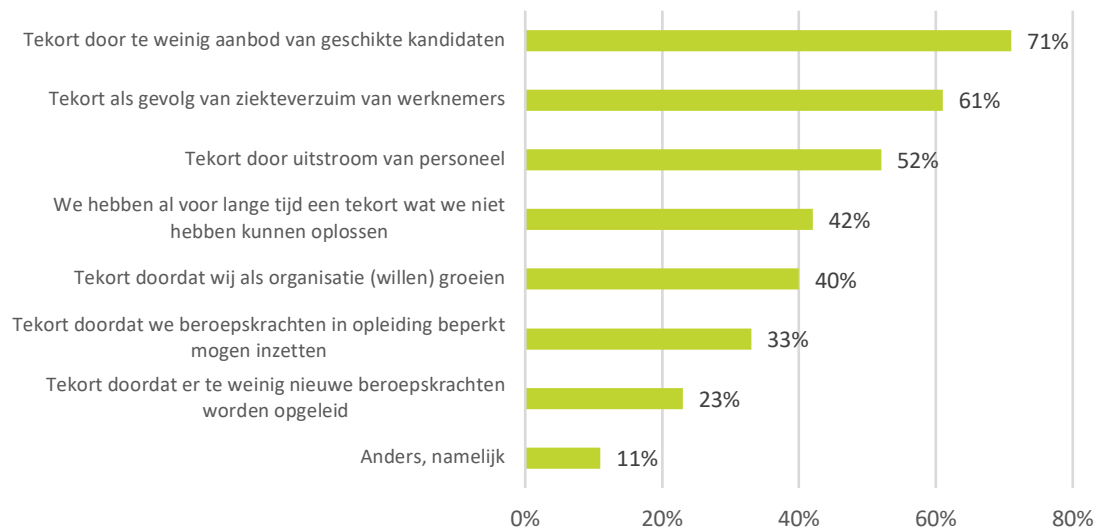


### Oorzaken van tekorten en overschotten

We hebben de organisaties die een personeelstekort in minimaal één van de drie soorten opvang hebben, gevraagd naar de oorzaken hiervan.



Figuur 4. Oorzaken van tekort (van meest naar minst geselecteerd, juni 2022, N=118).



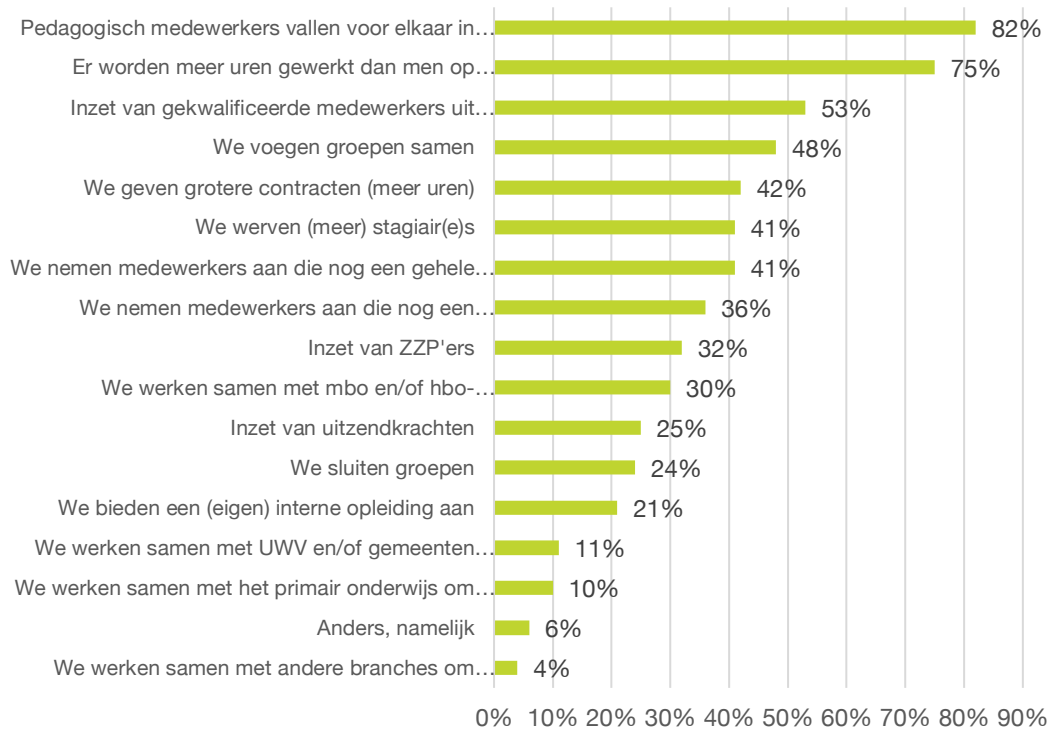
Omdat de effecten van de coronapandemie tijdens de meting van juni minder merkbaar zijn dan tijdens recente metingen, hebben we de vraagstelling bij deze vraag aangepast. Daardoor zijn de antwoorden niet één op één te vergelijken met de vorige metingen. Enkele antwoorden zijn wel hetzelfde gebleven en die vergelijken we hieronder in de toelichting.

Figuur 4 laat zien dat de meest genoemde oorzaak voor het personeelstekort is: te weinig aanbod van geschikte kandidaten (71 procent tegen 74 procent in februari). De tweede oorzaak van het tekort is ziekteverzuim (61 procent). Nog eens 52 procent van de organisaties heeft een tekort door uitstroom van personeel (in februari was dit 47 procent). Verder geeft 42 procent aan dat er al lange tijd een tekort is wat men niet heeft kunnen oplossen. Van de organisaties ervaart 40 procent een tekort omdat men wil groeien. Slechts enkele organisaties hebben aangegeven dat ze een personeelsoverschot hebben. Dit waren er te weinig om iets over de oorzaken van dit overschot te kunnen zeggen.

### Maatregelen tekort

In een vervolgvraag hebben we aan respondenten gevraagd hoe zij omgaan met het personeelstekort. De vraagstelling is hier aangepast door open antwoorden die in de vorige meting zijn gegeven op te nemen als voorgeprogrammeerd antwoord. In figuur 5 zie je de uitkomsten bij deze vraag. Meest genoemd (door 82 procent) is dat pedagogisch medewerkers voor elkaar invallen of bijspringen, gevolgd door meer uren werken dan men op contract heeft (75 procent). Ook wordt door 53 procent gekozen om gekwalificeerde medewerkers uit leiding en staf in te zetten op de groep. Nog eens 48 procent geeft aan groepen samen te voegen. Een relatief klein deel van de organisaties werkt samen met het primair onderwijs (10 procent) of andere sectoren (4 procent) om vacatures vervuld te krijgen.

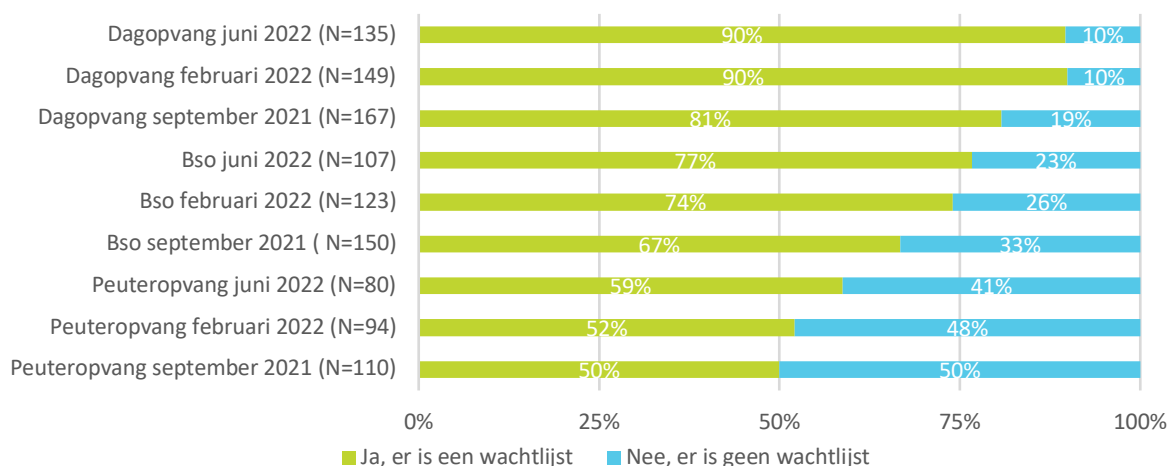
Figuur 5. Maatregelen tegen tekort dat organisaties nu ervaren (juni 2022, N=118).



## 2.2 Wachtlijsten in kinderopvang

In deze achtste meting hebben we voor de vijfde 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 februari 2022 en september 2021. De dagopvang heeft opnieuw het vaakst te maken met een wachtlijst: in 90 procent van de gevallen (gelijk aan het aandeel in februari).

Figuur 6. Aanwezigheid wachtlijsten naar opvangsoort (juni 2022, N=135, februari 2022, N=166 en september 2021, N=185).

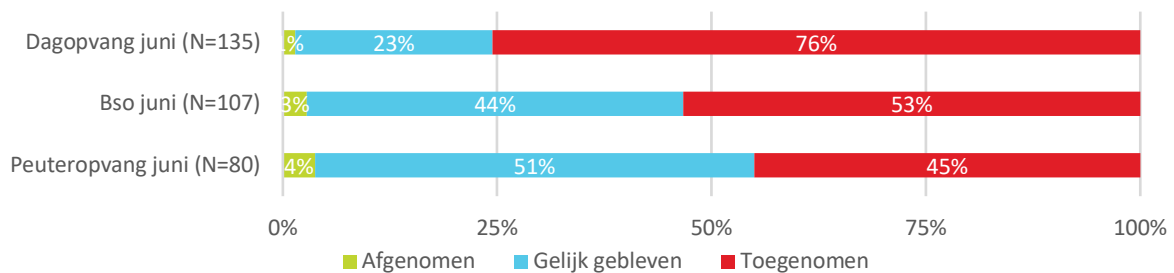


In de bso heeft 77 procent van de organisaties een wachtlijst (tegen 74 procent in februari). Ook in de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst toe naar 59 procent (tegen 52 procent in februari).

#### Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar

Verder hebben we in deze peiling opnieuw 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 (juni 2022, N=150).

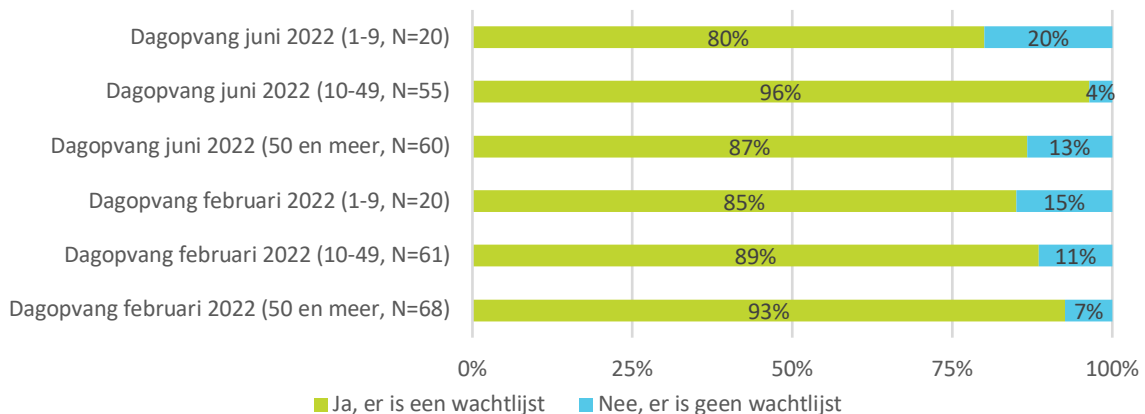


Figuur 7 laat zien dat bij 76 procent van de dagopvangorganisaties de wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar zijn toegenomen. In de bso speelt dat bij 53 procent van de organisaties en in de peuteropvang bij 45 procent van de organisaties. Daarentegen nam in de bso bij 3 procent van de organisaties de wachtlijst af. In de peuteropvang ging het om 4 procent van de organisaties. Het aandeel organisaties dat nu aangeeft dat de wachtlijsten het afgelopen jaar zijn toegenomen is hoger in de meting van juni dan het was in de meting van februari.

### Ontwikkeling wachtlijsten naar omvang en opvangsoort

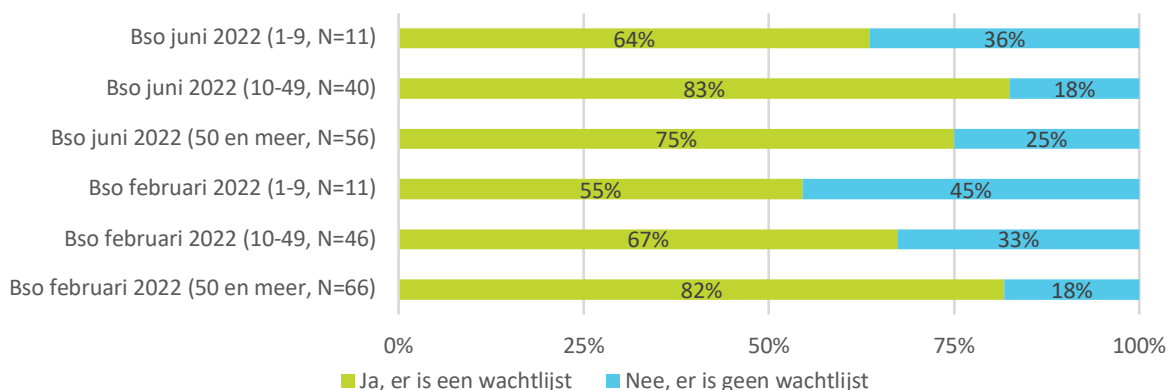
We hebben ook gekeken naar de aanwezigheid van wachtlijsten naar omvang en opvangsoort voor de twee laatste meetmomenten in juni en februari 2022. De uitkomsten hiervan staan in figuur 8 tot en met 10.

Figuur 8. Aanwezigheid wachtlijsten dagopvang naar omvang organisatie (juni 2022, N=135 en februari 2022, N=149).



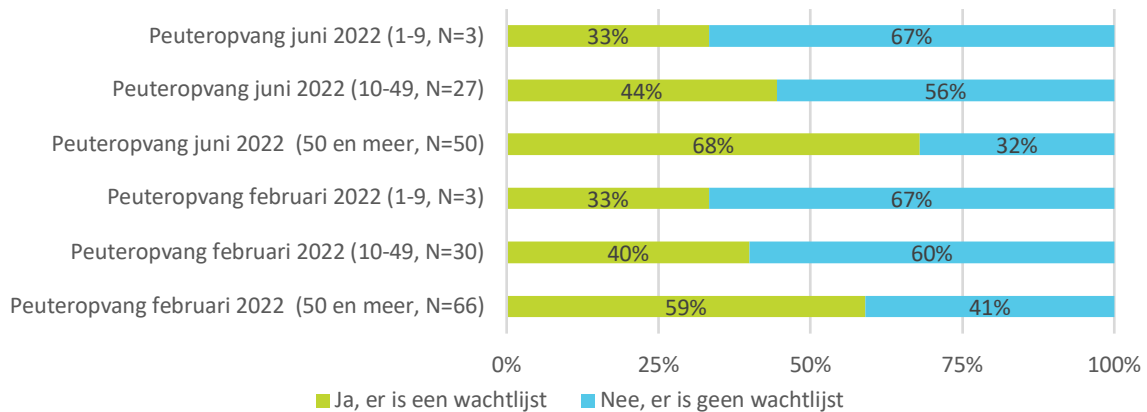
Figuur 8 geeft weer dat er in de dagopvang het vaakst een wachtlijst is bij middelgrote organisaties (96 procent tegen 89 procent in februari), gevolgd door grote organisaties (87 procent tegen 93 procent in februari) en kleine organisaties (80 procent tegen 85 procent in februari). Het aandeel organisaties met een wachtlijst nam daarmee toe bij de middelgrote organisaties, maar af bij de grote en kleine organisaties in dagopvang.

Figuur 9. Aanwezigheid wachtlijsten bso naar omvang organisatie (juni 2022, N=107 en februari 2022, N=123).



Figuur 9 laat zien dat ook in de bso het vaakst een wachtlijst is bij middelgrote organisaties (83 procent tegen 67 procent in februari), gevolgd door grote organisaties (75 procent tegen 82 procent in februari) en kleine organisaties (64 procent tegen 55 procent in februari). Het aandeel organisaties met een wachtlijst nam daarmee toe bij middelgrote en kleine organisaties, terwijl het afnam bij grote organisaties.

Figuur 10. Aanwezigheid wachtlijsten peuteropvang naar omvang organisatie (juni 2022, N=80 en februari 2022, N=94).

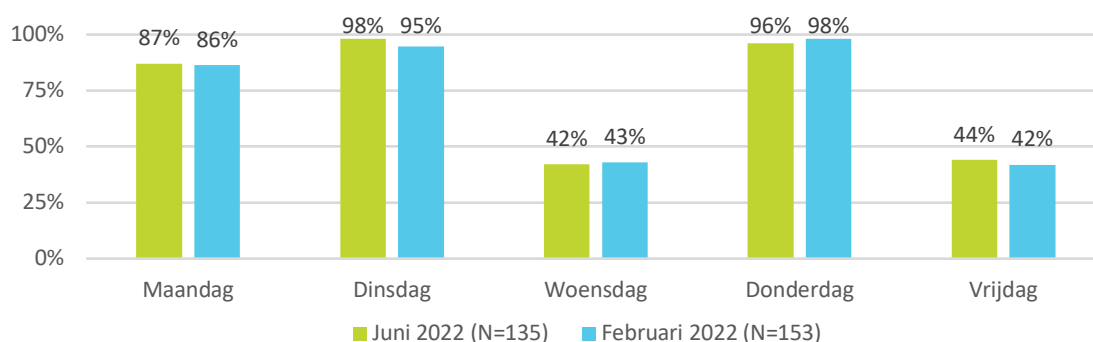


Figuur 10 laat zien dat in de peuteropvang het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (68 procent tegen 59 procent in februari), gevolgd door middelgrote organisaties (44 procent tegen 40 procent in februari) en kleine organisaties (33 procent, gelijk aan het aandeel in februari). Het aandeel organisaties met een wachtlijst nam daarmee toe bij middelgrote en grote organisaties. Vooral bij grote organisaties is sprake van een flinke toename. Het aantal respondenten in de categorie kleine organisaties is zeer gering. Daarom moeten de uitkomsten voor deze categorie worden gezien als indicatief.

### Wachtlijsten 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 staan de uitkomsten bij deze vraag. De meeste organisaties hebben een wachtlijst op de dinsdag (98 procent), gevolgd door de donderdag (96 procent) en de maandag (87 procent). Ook op de vrijdag (44 procent) en woensdag (42 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties. Het beeld over de aanwezigheid van wachtlijsten is vergelijkbaar met het beeld in februari 2022.

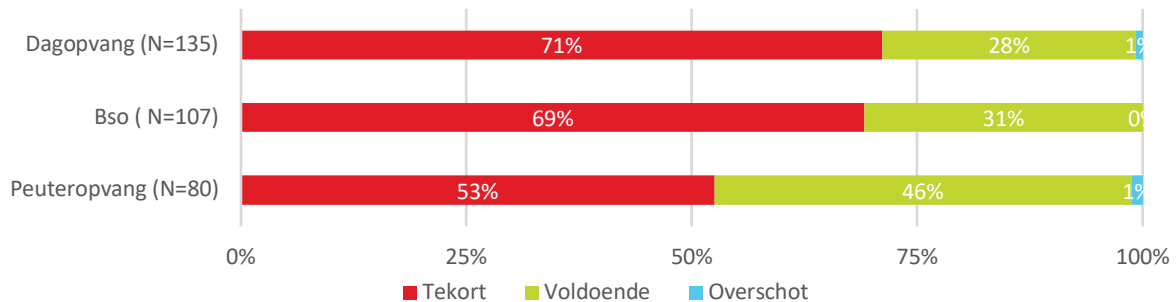
Figuur 11. Op welke dagen heeft men een wachtlijst (juni en februari 2022)?



### 2.3 Balans vraag en aanbod

Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang de komende 6 maanden  
 Figuur 12 laat de verwachtingen voor de komende 6 maanden zien. Wanneer we de uitkomsten van deze peiling vergelijken met de uitkomsten uit de vorige meting<sup>1</sup>, dan zien we het volgende beeld.

Figuur 12. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers de komende 6 maanden (juni 2022, N=150).

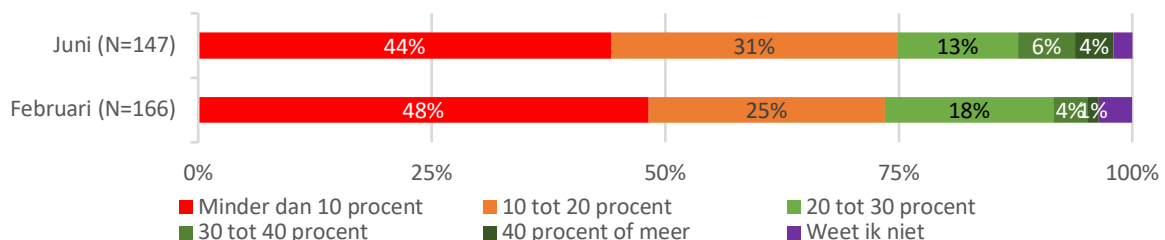


In de dagopvang verwacht nu 71 procent van de organisaties de komende 6 maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers (64 procent in februari). In de bso is dit met 69 procent een iets kleiner aandeel (in februari was dit 70 procent). In de peuteropvang verwacht 53 procent een tekort te hebben aan pedagogisch medewerkers (45 procent in februari).

### 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 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 13 staan de uitkomsten bij deze vraag.

Figuur 13. Aandeel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers en stagiair(e)s (juni en februari 2022).



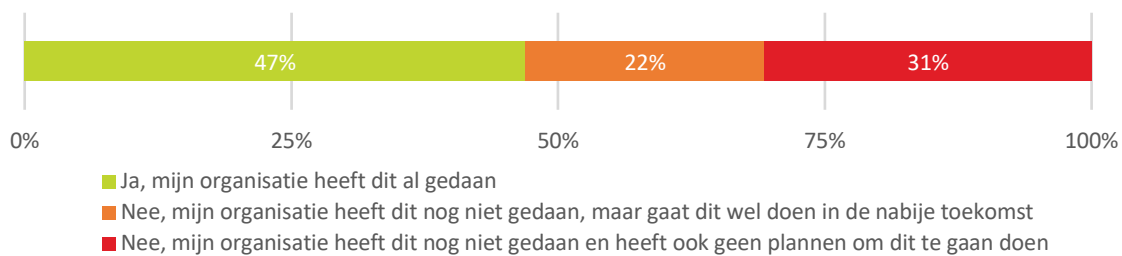
In figuur 13 zien we, net als in de vorige meting, dat het aandeel organisaties met minder dan 10 procent student-werknemers afneemt (van 48 procent in februari 2021 naar 44 procent nu) en het aandeel met meer dan 10 procent student-werknemers toeneemt (van 25 procent in februari naar 54 procent nu).

<sup>1</sup> In eerdere metingen maakten we onderscheid tussen de korte termijn en de iets langere termijn. We hebben deze cijfers gemiddeld voor de vergelijking.

procent nu). In de laatste meting zien we vooral het aandeel organisaties met meer dan 30 procent student-werknemers toenemen (van 5 naar 10 procent).

Aan organisaties is de vraag gesteld of ze na het verruimen van het maximum aantal beroepskrachten in opleiding van 33 naar 50 procent ook een groter aandeel student-werknemers hebben ingezet, of van plan zijn deze te gaan inzetten. De uitkomsten hiervan staan in figuur 14.

Figuur 14. Heeft jouw organisatie met het verruimen van deze regeling van 33 naar 50 procent een groter aandeel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers of stagiair(e)s ingezet en/of gaan jullie dit doen? (juni 2022, N=147).

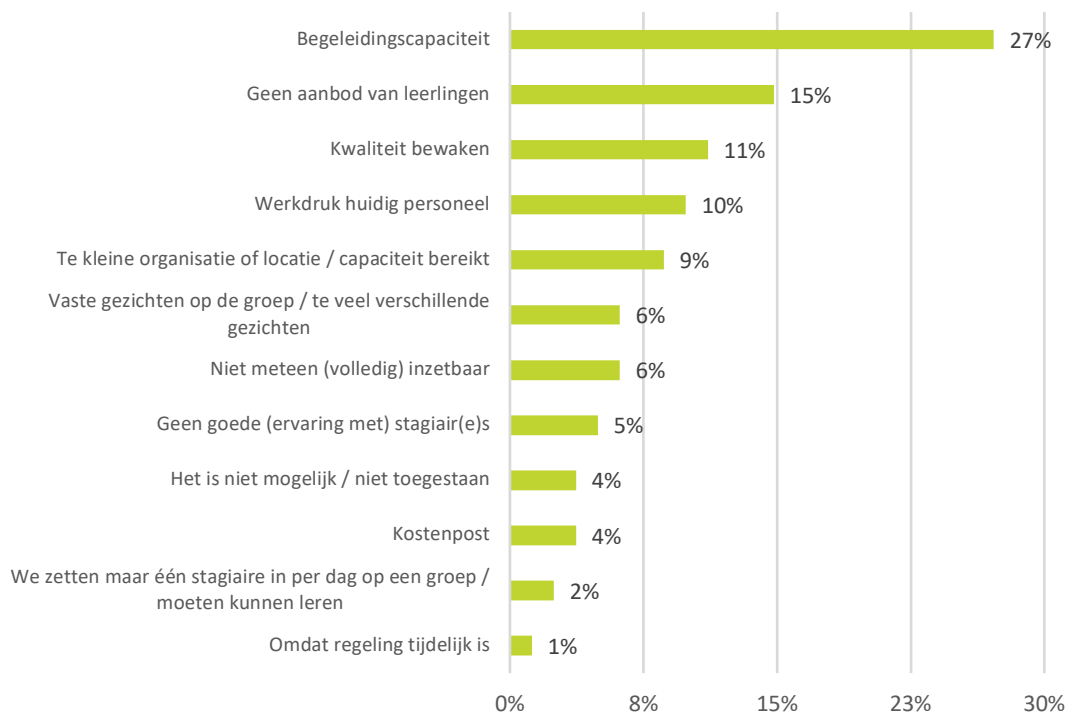


Van de deelnemende organisaties geeft bijna de helft aan dat de organisatie dit al heeft gedaan. Nog eens 22 procent heeft dit nog niet gedaan, maar gaat dit in de nabije toekomst wel doen. 31 procent heeft dit niet gedaan en heeft ook geen plannen om dit te gaan doen.

### Redenen om niet meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling te hebben

Om te achterhalen waarom organisaties niet méér pedagogisch medewerkers in ontwikkeling hebben, is hun dit als open vraag voorgelegd. Er zijn tachtig bruikbare open antwoorden gecodeerd in de categorieën die worden getoond in figuur 15. Meest genoemd (door 27 procent) is een gebrek aan (extra) begeleidingscapaciteit om leerlingen het vak te leren. 15 procent geeft aan dat er geen of onvoldoende aanbod is van pedagogisch medewerkers in ontwikkeling. 11 procent geeft aan dat men ervoor kiest om niet meer leerlingen in te zetten om de kwaliteit te bewaken. 10 procent geeft aan dat het begeleiden van leerlingen leidt tot een te hoge werkdruk bij de groep ervaren medewerkers die men juist probeert te behouden. Verder zien we in figuur 15 nog diverse andere redenen die minder vaak worden genoemd.

Figuur 15. Wat zijn voor jouw organisatie redenen om niet meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers of stagiair(e)s te hebben? (juni 2022, N=80)

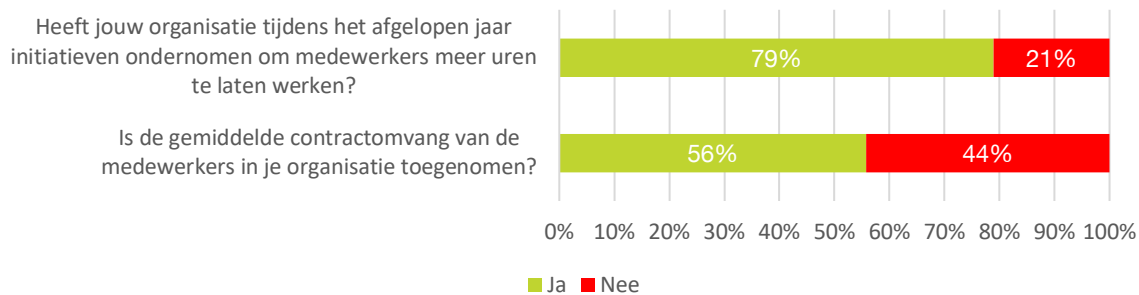




## 2.5 Deeltijdfactor

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.

Figuur 16. Inspanningen om medewerkers meer uren te laten werken (juni 2022, N=147).

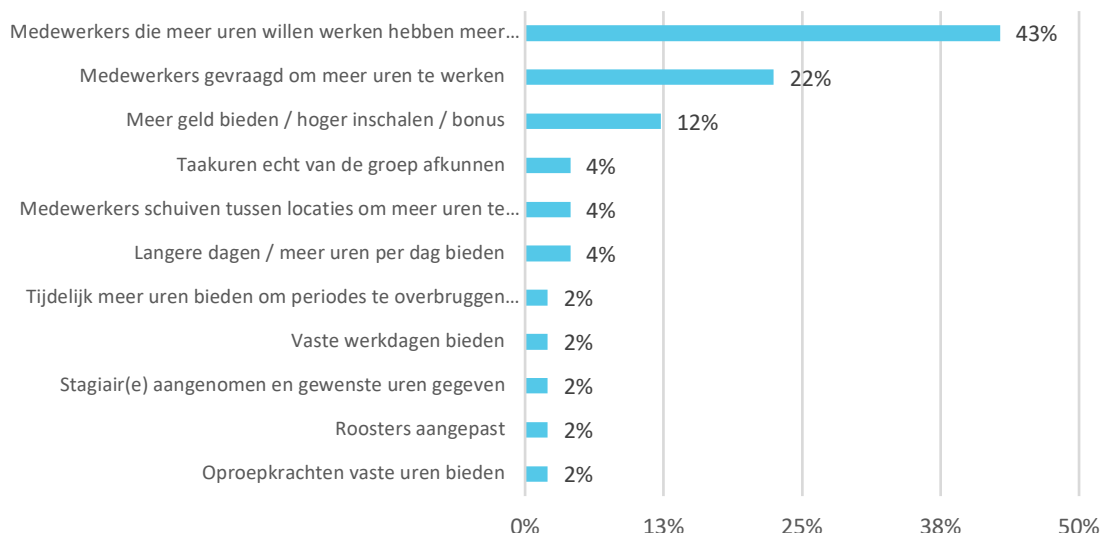


In figuur 16 zien we dat 79 procent van de organisaties dat heeft gedaan (tegen 93 procent in februari). Bij ruim de helft van de organisaties is de gemiddelde contractomvang van medewerkers toegenomen (tegen 67 procent in februari). Naar de mate waarin de gemiddelde contractomvang is toegenomen, is niet gevraagd.

### Inspanning om de deeltijdfactor te verhogen

Aan respondenten is afhankelijk van hun antwoord op de vorige vraag een vervolgvraag gesteld. De groep die aangaf dat de gemiddelde contractomvang van medewerkers was toegenomen, is gevraagd hoe ze dit bewerkstelligd hebben.

Figuur 17. Wat heeft jouw organisatie precies gedaan waardoor het is gelukt om de gemiddelde contractomvang te doen toenemen? (juni 2022, N=48)



We hebben 48 bruikbare antwoorden ontvangen op deze vraag. Deze zijn bewerkt en worden getoond in figuur 17. Het vaakst gaven organisaties (44 procent) het antwoord dat medewerkers die meer uren willen werken deze uren ook op contract hebben gekregen. Nog eens 23 procent gaf aan medewerkers (persoonlijk) te hebben gevraagd of zij bereid waren om meer uren te werken. Nog

eens 12 procent gaf aan dat medewerkers hoger zijn ingeschaald of dat ze hun meer geld (of een bonus) hebben aangeboden. Verder werden nog verschillende antwoorden enkele keren genoemd.

De groep die aangaf dat de deeltijdfactor niet was toegenomen kreeg ook de vraag wat men precies had gedaan en waarom dit niet heeft geresulteerd in een hogere contractomvang. Bij deze vraag hebben we 31 bruikbare antwoorden ontvangen. De uitkomsten bij deze vraag worden getoond in figuur 18.

Ruim een kwart van de organisaties gaf aan dat medewerkers niet meer willen werken vanwege de thuissituatie. Veel pedagogisch medewerkers hebben zelf kinderen voor wie ze willen zorgen. Nog eens 16 procent gaf aan dat medewerkers geen behoefte hebben aan een groter contract.

Figuur 18. Wat heeft jouw organisatie precies gedaan met de bedoeling om de gemiddelde contractomvang te verhogen en waarom heeft dit niet geresulteerd in een hogere contractomvang? (juni 2022, N=31)

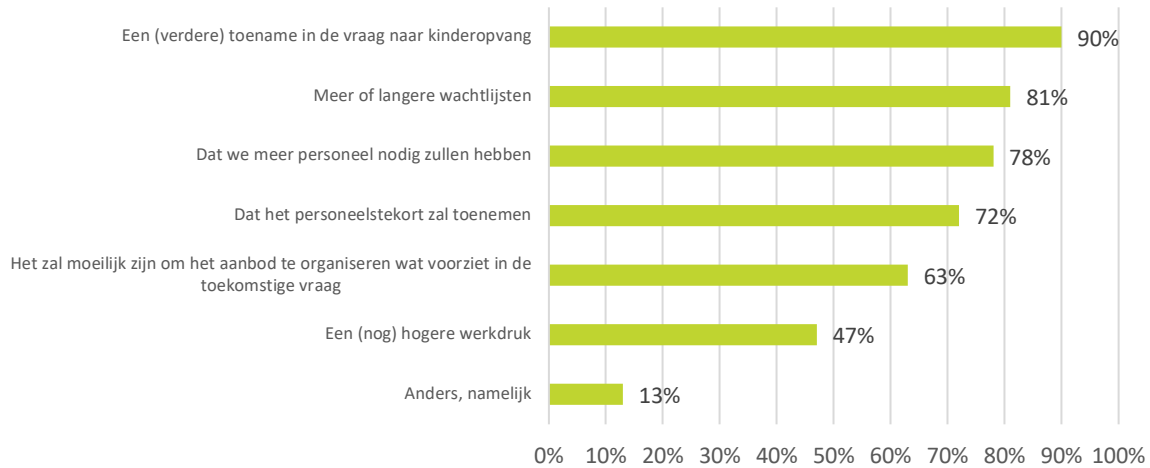


Verder gaf 13 procent aan dat er in de organisatie geen mogelijkheden waren voor medewerkers om meer uren te werken, omdat iedereen al maximaal werkte. Nog eens 10 procent gaf aan dat medewerkers wel bereid zijn om af en toe extra te werken, maar niet structureel. Ook 10 procent gaf aan dat er medewerkers met grotere contracten zijn vertrokken. Er werden ook nog diverse andere redenen genoemd door kleinere groepen. Een hiervan is dat er uitbreiding gewenst is op specifieke dagen waarop alle medewerkers al werken, waardoor uitbreiding van de contracten niet zinvol is.

## 2.6 Verwachtingen effect nieuw kabinetsbeleid op personeelsbehoefte

Aan het einde van de vragenlijst hebben we een 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. We hebben de vraagstelling aangepast op basis van de open antwoorden die zijn gegeven in de meting van februari. Figuur 19 toont de uitkomsten bij de verwachte gevolgen van het kabinetsbeleid op volgorde van meest naar minst geselecteerd.

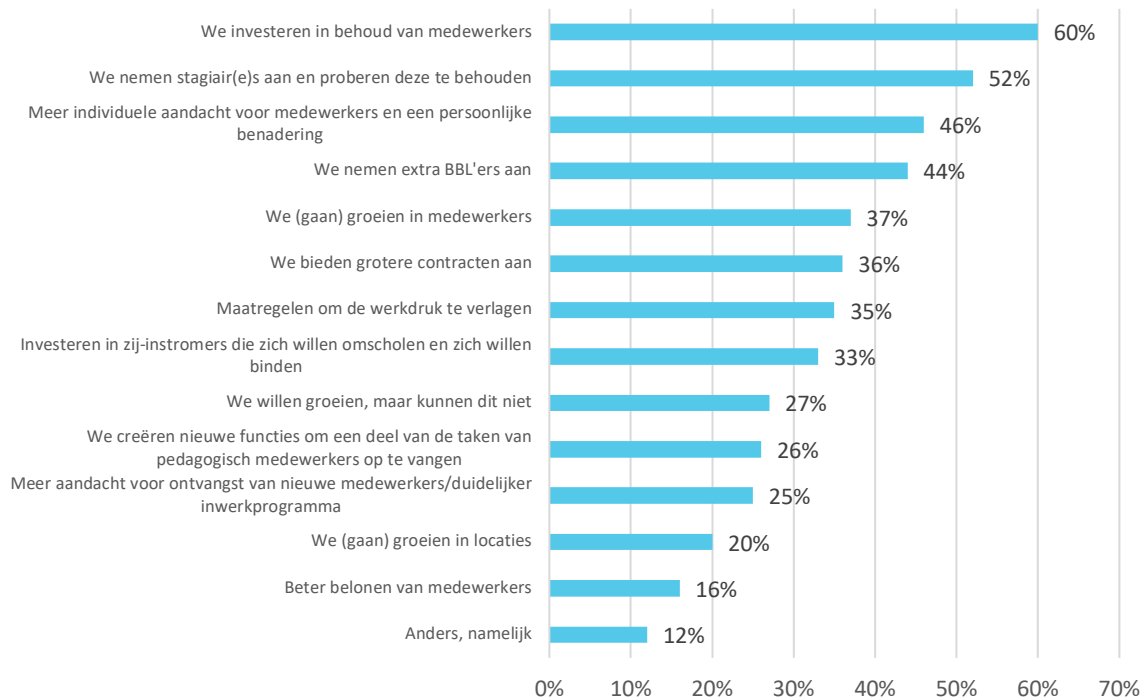
Figuur 19. Wat verwacht jij dat het effect van dit nieuwe beleid zal zijn op jouw organisatie en de personeelsbehoefte? (juni N=147)



Boven aan de lijst met verwachte gevolgen zien we een (verdere) toename in de vraag naar kinderopvang (90 procent), gevolgd door meer of langere wachtlijsten (81 procent) en dat de organisaties meer personeel nodig zullen hebben (78 procent). Nog eens 72 procent verwacht dat het personeelstekort zal toenemen. Van de organisaties verwacht 63 procent dat het moeilijk zal zijn om het aanbod te organiseren dat voorziet in de toekomstige vraag.

Figuur 20 toont de uitkomsten bij de tweede vraag, naar de stappen die de organisatie neemt om op de verwachte gevolgen van het nieuwe kabinetsbeleid voorbereid te zijn.

Figuur 20. Welke stappen onderneemt jouw organisatie om daarop voorbereid te zijn? (juni, N=147)

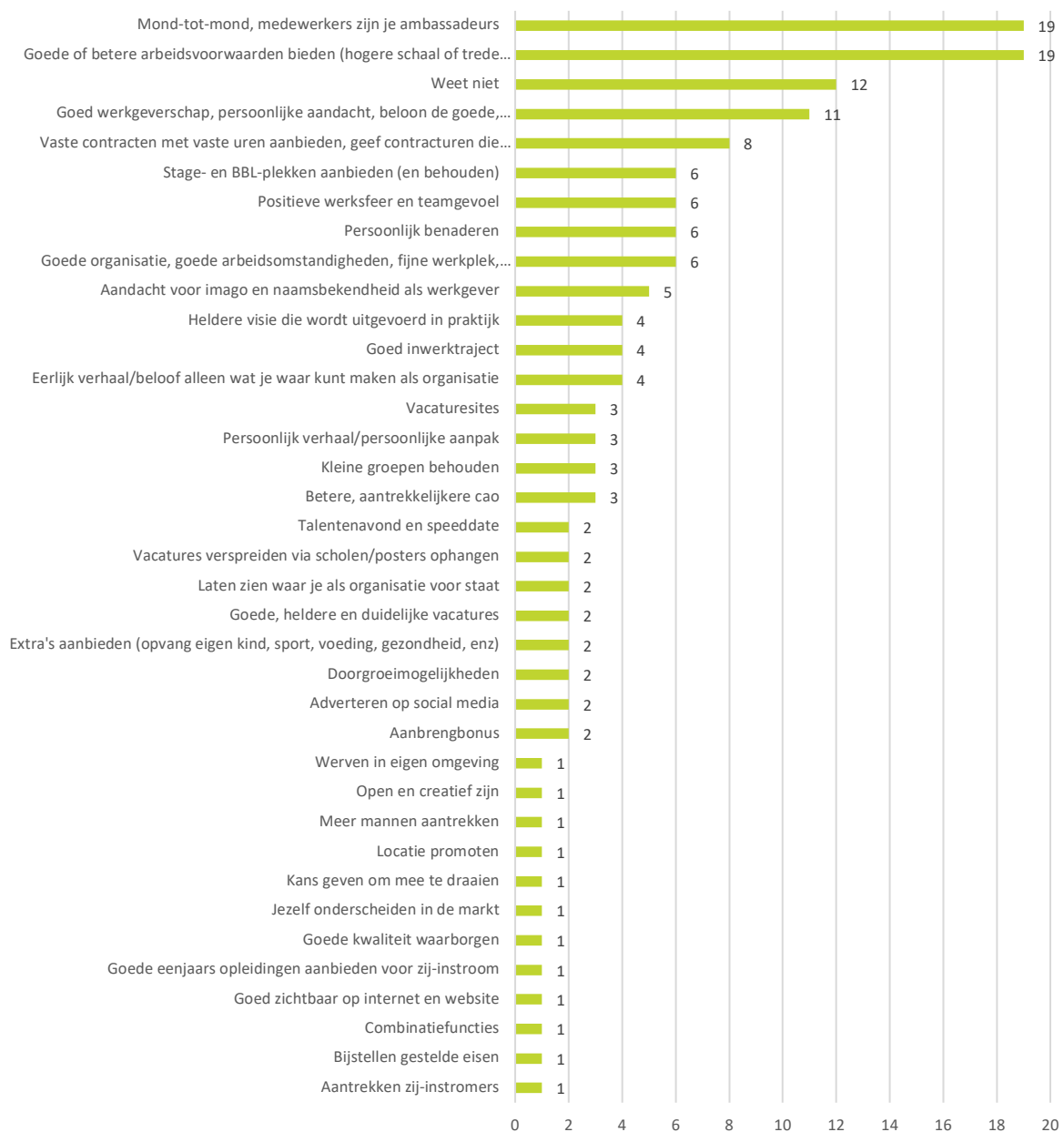


De stap die de meeste organisaties nemen, is investeren in het behoud van medewerkers (60 procent), gevolgd door het aannemen van stagiair(e)s en proberen deze te behouden (52 procent). Ook geeft 46 procent aan dat er meer individuele aandacht is voor medewerkers. Nog eens 44 procent neemt extra bbl'ers aan. Een kleiner deel geeft aan dat men gaat groeien in medewerkers (37 procent) en/of in locaties (20 procent). Ruim een kwart geeft aan wel te willen maar niet te kunnen groeien. Helemaal onder aan de lijst zien we het beter belonen van medewerkers (16 procent).

## 2.7 Goede manieren om medewerkers te werven

Aan het einde van de vragenlijst hebben we de open vraag gesteld welke aanpak volgens organisaties het beste werkt om nieuwe medewerkers te werven. Ongeveer 100 respondenten gaven een antwoord op deze vraag, waarbij soms meerdere onderwerpen werden genoemd. We hebben de lange lijst van open antwoorden (150 in totaal) samengevat in categorieën. De uitkomsten worden getoond in figuur 21.

Figuur 21. Welke aanpak werkt volgens jou het beste om nieuwe medewerkers te werven? (juni 2022, N=150)



Meest genoemd worden mond-tot-mondreclame en werving via de eigen medewerkers. Deze treden, als ze tevreden zijn, op als ambassadeurs van de organisatie (19 keer). Even vaak noemt men het bieden van goede of betere arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld door medewerkers hoger in te schalen



of in een hogere trede te plaatsen, of sneller stappen in de schaal te laten maken. Dit wordt ook genoemd in samenhang met de door inflatie snel stijgende kosten van levensonderhoud. Nog eens 11 keer noemt men goed werkgeverschap, met persoonlijke aandacht voor medewerkers en het belonen van de goede, professionele mensen die je nu hebt. Daarna volgt nog een lange lijst van aanpakken die organisaties hanteren om nieuwe medewerkers te werven. Een groot aantal respondenten (12 keer) geeft aan niet te weten welke aanpak (nog meer dan wat ze allemaal al doen en proberen) zou kunnen werken.



## Over Kinderopvang werkt!

Kinderopvang werkt! zoekt naar nieuwe manieren om mensen te vinden voor en te binden aan kinderopvang. De organisatie ontwikkelt instrumenten en trainingen die deze missie ondersteunen, zoals de diplomacheck, een e-book over combinatiebanen, de medewerkersreis en tools voor werkplezier. Met al deze praktische instrumenten kunnen organisaties direct aan de slag. Ook zijn wij bezig met het opzetten van een pilot om de deeltijdfactor te verhogen en hebben wij een hackathon georganiseerd.

Met input vanuit kinderopvangorganisaties werken we aan heldere en toegankelijke informatie over de kwalificatie-eisen. Daarnaast doen wij regelmatig onderzoek, zoals deze arbeidsmarktpelling die wij vier keer per jaar uitvoeren.

Ook zetten wij in op het interesseren van mensen voor werken of leren in kinderopvang. Met de campagne 'Kinderopvang dankzij jou' maken wij het waardevolle werk in kinderopvang zichtbaar en richten wij ons op studiekeziers, herintreders, zijinstromers en medewerkers voor de bso. Ook werken wij met deze campagne aan de beroepstrots en waardering van huidige medewerkers en daarmee aan behoud.

Kinderopvang werkt! is de samenwerking van werkgeversorganisaties Brancheorganisatie Kinderopvang en Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang met werknemersorganisaties FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn. In het Platform Arbeidsmarkt Kinderopvang en het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang zetten zij zich samen in voor een aantrekkelijke sector en een gezonde arbeidsmarkt met goede arbeidsvoorwaarden.