



Arbeidsmarktpeiling kinderopvang oktober 2022

Arbeidsmarktontwikkelingen oktober 2022 en vooruitblik tot en met april 2023

16 november 2022
Leiden/Utrecht
Ruud Hoevenagel
Joris de Rooij
Versie 1.0

Inhoudsopgave

Conclusies en samenvatting	3
Conclusies	3
Samenvatting	4
1. Inleiding	8
1.1 Respons	8
2. Resultaten	9
2.1 Personeelstekort in kinderopvang	9
Personeelstekort naar soort opvang	9
Personeelstekort naar dag in de week.....	10
Personeelstekort naar aantal dagen in de week	11
Personeelstekort: oorzaken	11
Maatregelen tegen personeelstekort	12
2.2 Aanwezigheid wachtlijsten	12
Wachtlijsten naar opvangsoort	12
Ontwikkeling wachtlijsten oktober en juni.....	13
Wachtlijsten naar opvangsoort en organisatiegrootte	14
Wachtlijsten naar dag in de week	16
2.3 Personeelstekort in kinderopvang in de komende zes maanden	16
Vooruitblik personeelstekort	16
2.4 Regeling Wet kinderopvang	17
Aantal student-werknemers in dienst naar opvang.....	17
Redenen om niet meer student-werknemers in dienst te nemen	18
2.5 Verhogen contractomvang	19
Initiatieven ondernomen om medewerkers meer uren te laten werken.....	19
Inspanningen om de gemiddelde contractomvang te verhogen.....	20
2.6 Nieuwe instroom en zij-instroom	22
Nieuwe instroom.....	22
Achtergrond van de zij-instromers	23
2.7 Verwachtingen effect nieuw kabinetsbeleid op personeelsbehoefte	24
2.8 Initiatieven om medewerkers te behouden	26
Over Kinderopvang werkt	27

Conclusies en samenvatting

Conclusies

Uit deze arbeidsmarktpeiling blijkt dat de branche kinderopvang nog steeds een tekort aan pedagogisch medewerkers ervaart. Het tekort bij organisaties met buitenschoolse opvang bleef met 74 procent ongeveer gelijk aan de meting van juni (toen 73 procent). In de dagopvang nam het aandeel organisaties dat een tekort ervaart af naar 64 procent (in juni was dit 72 procent). Ook in de peuteropvang nam het aandeel organisaties dat een tekort ervaart af: van 55 procent in juni naar 45 procent in deze meting.

Het aandeel organisaties dat voor het komende halfjaar een tekort aan pedagogisch medewerkers verwacht is nog steeds hoog, maar bij twee opvangvormen wel lager dan in de vorige meting in juni. In de buitenschoolse opvang bleef het aandeel dat de komende zes maanden een tekort verwacht met 68 procent ongeveer gelijk aan de meting in juni (toen 69 procent). In de dagopvang verwacht 64 procent van de organisaties de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers (in juni was dit 71 procent). Ook in de peuteropvang nam het aandeel dat een tekort verwacht af (van 53 procent in juni naar 44 procent nu).

Kinderopvang werkt! blijft de ontwikkelingen op de voet volgen.

Samenvatting

Tekort aan pedagogisch medewerkers

- In twee van de drie opvangsoorten nam het aandeel organisaties met een tekort aan pedagogisch medewerkers af, in vergelijking met de meting in juni. In de peuteropvang zien we de sterkste afname naar 45 procent. Ook in de dagopvang zien we een afname naar 64 procent. In de bso blijft het aandeel dat een tekort ervaart met 74 procent ongeveer gelijk (in juni 73 procent).
- Ook in deze meting komt naar voren dat in alle provincies tekorten zijn. Er zijn wel verschillen in de mate van tekorten bij de verschillende opvangvormen.
- Organisaties ervaren vooral een personeelstekort op de dinsdag (88 procent), de donderdag (86 procent) en op de maandag (82 procent). Op de vrijdag (71 procent) en de woensdag (65 procent) heeft een kleiner deel hiermee te maken. Een vergelijkbaar patroon zien we in de vorige twee metingen.

Oorzaken tekort aan pedagogisch medewerkers

- De organisaties die een tekort ervaren, vroegen we naar de oorzaken van dit tekort. De meest genoemde oorzaak voor het tekort is te weinig aanbod van geschikte kandidaten (77 procent tegen 71 procent in juni). De tweede oorzaak van het tekort is het ziekteverzuim (69 procent tegen 61 procent in juni). Verder geeft 49 procent van de organisaties aan dat er al lange tijd een tekort is wat men niet kon oplossen (42 procent in juni). 48 procent van de organisaties ervaart een tekort door uitstroom van personeel (in juni was dit 52 procent).

Omgang met tekort aan pedagogisch medewerkers

- De 132 organisaties die een tekort ervaren, geven aan dat hun organisatie probeert het tekort op te lossen door pedagogisch medewerkers voor elkaar te laten invallen (82 procent nu en in juni) en door medewerkers te vragen meer uren te werken dan men op contract heeft (68 procent tegen 75 procent in juni). Ook geeft 52 procent van de organisaties aan dat hun organisatie gekwalificeerde medewerkers uit leiding en staf inzet (53 procent in juni). Verder geeft 52 procent van de organisaties aan dat hun organisatie medewerkers aanneemt die nog een opleiding nodig hebben (41 procent in juni).

Wachtlijsten

- Organisaties die actief zijn in de dagopvang hebben het vaakst te maken met een wachtlijst (95 procent), gevolgd door organisaties in de buitenschoolse opvang (84 procent) en in de peuteropvang (62 procent).
- Volgens 76 procent van de organisaties die actief is in de dagopvang namen de wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar toe (dit aandeel is gelijk aan de meting in juni). In de buitenschoolse opvang geeft 61 procent aan dat de wachtlijsten toenamen (53 procent in juni). Bij organisaties die actief zijn in de peuteropvang ligt dit aandeel op 38 procent (45 procent in juni).
- In de dagopvang zien we in 98 procent van de gevallen een wachtlijst bij middelgrote en grote organisaties (een toename ten opzichte van de vorige metingen dit jaar). Bij de kleine organisaties in de dagopvang nemen de wachtlijsten af ten opzichte van de vorige metingen dit jaar (75 procent).
- Ook in de bso zien we het vaakst een wachtlijst bij middelgrote organisaties (90 procent, een toename ten opzichte van de vorige metingen dit jaar), gevolgd door grote organisaties (85

procent, ook een toename ten opzichte van de vorige metingen dit jaar). Bij de kleine organisaties in de bso neemt het aandeel organisaties met een wachtlijst af naar 53 procent (in juni was dit nog 90 procent).

- In de peuteropvang zien we het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (70 procent, een toename ten opzichte van de vorige metingen dit jaar), gevolgd door middelgrote organisaties (52 procent, een toename ten opzichte van de vorige metingen dit jaar). Bij de kleine organisaties zien we het minst vaak een wachtlijst (29 procent, een afname ten opzichte van de vorige metingen dit jaar).
- De meeste organisaties hebben een wachtlijst op de dinsdag en de donderdag (98 procent), gevolgd door de maandag (90 procent). Ook op de vrijdag (52 procent) en de woensdag (50 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties.

Vooruitblik tekort aan pedagogisch medewerkers

- Het aandeel organisaties dat voor het komende halfjaar een tekort aan pedagogisch medewerkers verwacht, is nog steeds hoog. In de dagopvang verwacht 64 procent een tekort (dit was 71 procent in juni). In de bso ligt dit aandeel op 68 procent (dit was 69 procent in juni). In de peuteropvang verwacht 44 procent een tekort (dit was 53 procent in juni).

Regeling Wet Kinderopvang

- Per 1 januari 2022 is de bepaling in de Regeling Wet Kinderopvang over het aandeel pedagogisch medewerkers tijdelijk verruimd naar 50 procent. Aan organisaties is gevraagd of zij sinds deze verruiming een groter aandeel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling hebben. Van de organisaties geeft meer dan de helft aan nu meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling te hebben dan in het verleden (57 procent tegen 47 procent in juni), 21 procent heeft hier nog niet voor gekozen, maar gaat dit in de nabije toekomst wel doen (was 22 procent). 22 procent heeft dit niet gedaan en heeft ook geen plannen om dit te gaan doen (was 31 procent).
- Het aandeel organisaties met minder dan 10 procent pedagogisch medewerkers in ontwikkeling nam af (40 procent tegen 44 procent in juni) en het aandeel met meer dan 10 procent pedagogisch medewerkers in ontwikkeling nam toe. (56 tegen 54 procent in juni).
- Redenen om niet meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling te hebben, zijn vooral te weinig aanbod van pedagogisch medewerkers in ontwikkeling (24 procent tegen 15 procent in juni) en een gebrek aan begeleidingscapaciteit om leerlingen het vak te leren (19 procent tegen 27 procent in juni.) Verder kiest 15 procent van de organisaties ervoor om niet meer leerlingen in te zetten om de kwaliteit te bewaken (11 procent in juni) en 12 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 (10 procent in juni).

Verhogen contractomvang

- 83 procent van de organisaties geeft aan dat hun organisatie initiatieven nam om medewerkers meer uren te laten werken (79 procent in juni). Ruim de helft van de organisaties geeft aan dat in hun organisatie de gemiddelde contractomvang van medewerkers toenam (61 procent tegen 56 procent in juni).
- 36 procent van de organisaties geeft aan dat zij de gemiddelde deeltijdfactor wisten te verhogen door medewerkers die meer uren willen werken, deze uren ook op contract te geven (44 procent in juni). Nog eens 19 procent van de organisaties gaf aan dat zij hun

medewerkers vroegen naar hun bereidheid om meer uren te werken. Verder gaf 12 procent van de organisaties aan dat medewerkers langere dagen konden werken of extra taken kregen.

- De groep die aangaf dat de deeltijdfactor niet was toegenomen, kreeg ook de vraag wat men precies had gedaan en waarom dit niet leidde tot een hogere contractomvang. 21 procent 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 18 procent gaf aan dat medewerkers wel bereid waren om af en toe extra te werken, maar niet structureel. 14 procent gaf aan dat de medewerkers geen behoefte hadden aan grotere contracten. Nog eens 14 procent gaf aan dat er in de organisatie geen mogelijkheden waren voor medewerkers om meer uren te werken, omdat iedereen al maximaal werkte.

Aandeel instroom nieuwe medewerkers en zij-instromers

- Aan alle organisaties vroegen we hoeveel nieuwe medewerkers hun organisatie het afgelopen jaar aannam. 161 respondenten gaf een antwoord. Bij elkaar namen de 161 organisaties 3.508 medewerkers aan. Dit is ongeveer 19 procent van het aanwezige personeelsbestand binnen deze groep.
- Grote organisaties hebben met 16 procent relatief de kleinste instroom van nieuwe medewerkers. Een iets groter aandeel nieuwe medewerkers zien we bij de middelgrote organisaties (17 procent). Kleine organisaties hebben het grootste aandeel instroom van nieuwe medewerkers (28 procent).
- Aan de 150 organisaties die aangaven dat er het afgelopen jaar nieuwe medewerkers bijkwamen, vroegen we hoeveel van deze nieuwe werknemers zij-instromers waren. 82 organisaties gaven hierop antwoord. Bij elkaar namen de 82 organisaties in totaal 614 zij-instromers aan.
- Gemiddeld lag het aandeel zij-instromers binnen de instroom van nieuwe medewerkers op 42 procent. Er zijn ook hier nauwelijks verschillen tussen de diverse opvangvormen.
- Bij de grote organisaties bestaat 35 procent van de instroom van nieuwe medewerkers uit zij-instromers. Bij de middelgrote organisaties ligt dit aandeel op 44 procent en bij de kleine organisaties op 88 procent.
- Veel van de zij-instromers komen uit de gehandicaptenzorg (34 procent), gevolgd door de verpleging en verzorging (28 procent). Opvallend is het aandeel zij-instromers dat voorheen werkte in de detailhandel (21 procent).

Verwachtingen van nieuw kinderopvangbeleid in regeerakkoord

- Het overgrote deel van de organisaties is van mening dat er door de plannen in het regeerakkoord een toename komt in de vraag naar opvang (94 procent). Als gevolg hiervan verwacht men ook meer of langere wachttijden (87 procent). Het wordt een uitdaging om nieuw personeel aan te trekken, vindt bijna driekwart van de organisaties (72 procent). Iets meer dan de helft van de organisaties denkt dat het nieuwe beleid leidt tot een hogere werkdruk (54 procent).
- De stap die de meeste organisaties nemen, is investeren in het behoud van medewerkers (61 procent tegen 60 procent in juni), gevolgd door het aannemen van stagiair(e)s en proberen deze te behouden (45 procent tegen 52 procent in juni). Ook geeft 41 procent aan dat er meer individuele aandacht is voor medewerkers (46 procent in juni). Nog eens 39 procent neemt extra bbl'ers aan (44 procent in juni).

Bespiegelingen over het behouden van medewerkers

Aan de deelnemende organisaties vroegen we welke initiatieven zij nemen om medewerkers te behouden. Organisaties geven vooral aan dat zij inzetten op het geven van aandacht aan hun medewerkers (14 procent), het creëren van een prettige werksfeer (11 procent). 9 procent geeft aan een bonus of goede secundaire arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Ook genoemd: het bieden van een hoger salaris, luisteren naar wensen en het aanbieden (en betalen) van opleidingen (allen door 8 procent). Van de respondenten geeft 10 procent aan dat zij niets merkten van initiatieven gericht op behoud van medewerkers.

Over de arbeidsmarktpeiling

Aan deze negende arbeidsmarktpeiling van oktober 2022 deden in totaal 181 respondenten mee door de enquête helemaal in te vullen. Deelnemende organisaties komen uit alle provincies van Nederland. 164 organisaties bieden dagopvang aan, 140 (ook) bso en 101 (ook) peuteropvang. 32 organisaties hebben minder dan 10 medewerkers, 67 organisaties hebben tussen de 10 en 49 medewerkers en 82 organisaties hebben 50 of meer medewerkers.

1. Inleiding

In oktober 2022 vond de negende arbeidsmarktpeiling in kinderopvang plaats. De uitkomsten hiervan staan in deze notitie. Voor zover mogelijk vergelijken we de uitkomsten van de meting van oktober met de vorige twee metingen van juni 2022 en februari 2022.

1.1 Respons

Van 5 oktober tot en met 25 oktober 2022 verzamelden we gegevens via een online vragenlijst. De vragen legden we voor aan een panel van bestuurders, hr-medewerkers en pedagogisch medewerkers in kinderopvang. We verstuurden de vragenlijst naar 586 contacten (unieke e-mailadressen), waarvan er 181 de enquête helemaal invulden (respons 31 procent). Aan deze negende meting deden meer organisaties mee dan aan de vorige twee metingen: 150 in juni en 166 in februari.

Van de 181 organisaties kregen we informatie over het aantal medewerkers in de organisatie waar men werkzaam is. De 181 organisaties vertegenwoordigen in totaal een werkgelegenheid van ruim 49.000 medewerkers. Het gemiddelde aantal medewerkers is 272 en daarmee een stuk hoger dan het gemiddelde van de vorige twee metingen: 207 in juni en 234 in februari.

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 32 respondenten (18 procent)
- 10 tot en met 49 medewerkers 67 respondenten (37 procent)
- 50 medewerkers en meer 82 respondenten (45 procent)

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 Personeelstekort in kinderopvang

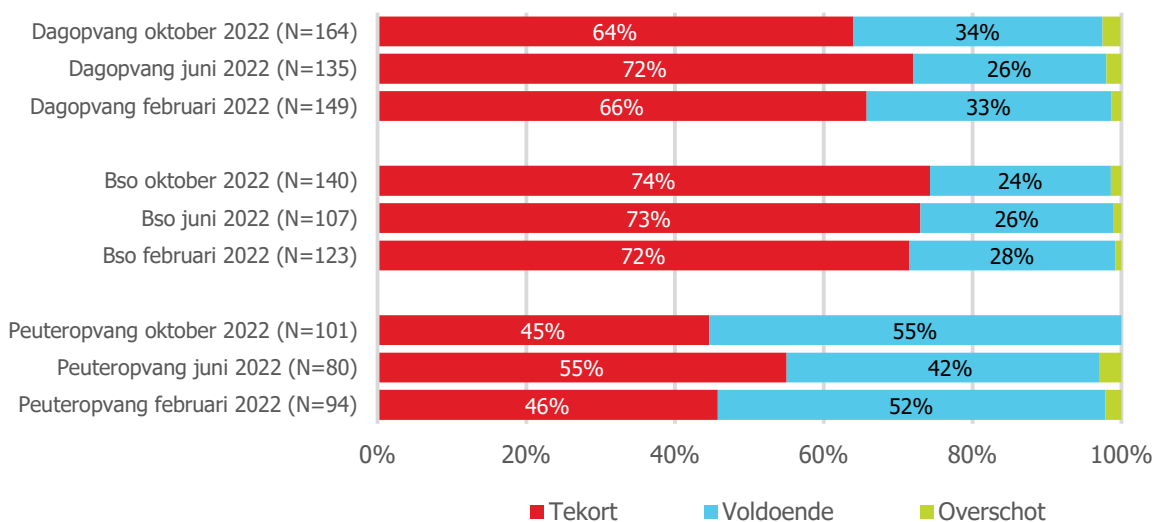
De 181 panelleden zijn opnieuw in detail gevraagd naar hun ervaringen en verwachtingen rondom de vraag naar en het aanbod van pedagogisch medewerkers.

Personeelstekort naar soort opvang

Allereerst vroegen we de organisaties naar de balans tussen vraag en aanbod op het moment van de enquête in oktober 2022, voor alle soorten opvang die zij aanbieden. Waar gerapporteerd wordt per opvangsoort is het totaal aantal organisaties van die opvangsoort vermeld. Een deel van de organisaties biedt meer dan één opvangsoort aan. De uitkomsten van die organisaties nemen we mee bij alle opvangsoorten die zij aanbieden.

In figuur 1 staan de resultaten vermeld van de metingen van oktober, juni en februari. De grootste groep die op dit moment een tekort aan personeel heeft, is de buitenschoolse opvang (74 procent), gevolgd door de dagopvang (64 procent) en de peuteropvang (45 procent). In de buitenschoolse opvang is het aandeel met een tekort aan pedagogisch medewerkers licht toegenomen in vergelijking met de metingen in juni (73 procent) en februari (72 procent). In de dagopvang is er een afname, vergeleken met juni (72 procent) en februari 2022 (66 procent). Ook in de peuteropvang is er een afname, vergeleken met juni (55 procent) en februari 2022 (46 procent). Te zien is dat slechts enkele van de 181 organisaties een personeelsoverschot hebben.

Figuur 1. Tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers (oktober 2022, N=181; juni 2022, N=150 en februari 2022, N=166).

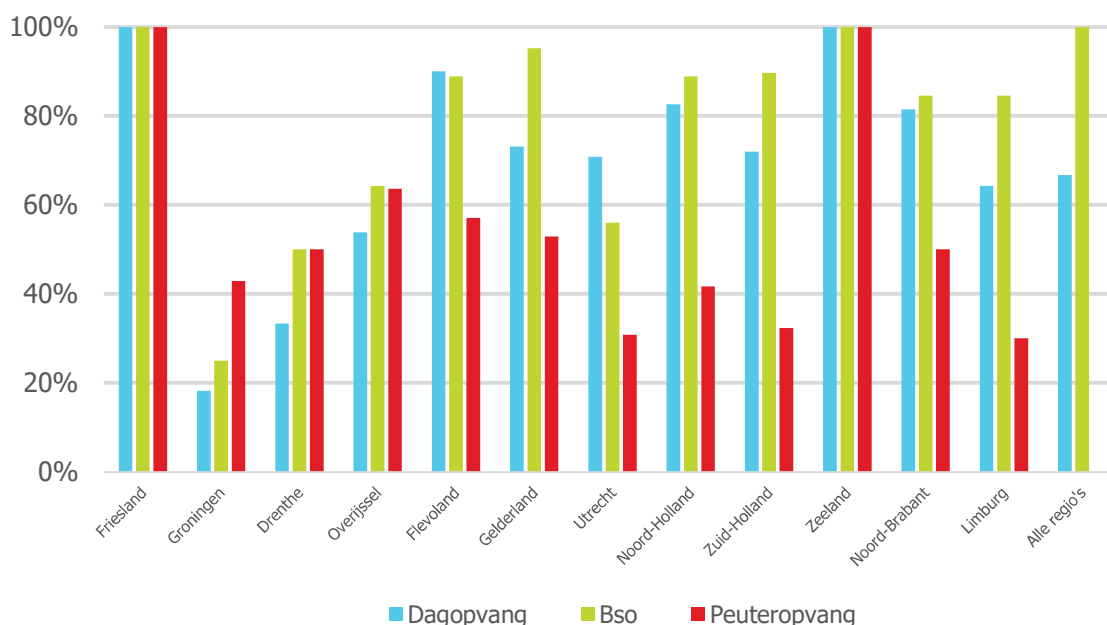


Personeelstekort naar provincie

Aan de respondenten vroegen we in welke provincie(s) hun organisatie actief is (zijn). Aan deze peiling deden organisaties mee uit alle provincies. 90 procent van de respondenten werkt in een organisatie die slechts in één provincie actief is. Verder blijkt dat in de provincie Zeeland één organisatie actief is en in Friesland twee. Daarentegen zijn in de provincies Zuid-Holland, Noord-Holland en Utrecht 109 organisaties actief. Drie organisaties zijn in alle provincies van Nederland actief.

Deze gegevens zijn gecombineerd met de uitkomsten over tekorten. Het blijkt dat in alle provincies personeelstekorten zijn. Er zijn wel verschillen tussen provincies. De steekproefomvang verschilt sterk per provincie en opvangsoort. Vooral voor de provincies Zeeland, Friesland, Drenthe, Flevoland en Groningen zijn er weinig gegevens. Dat geldt in het algemeen ook voor de peuteropvang, waar de tekorten minder groot zijn. De resultaten in dit overzicht zijn daarom een indicatie, maar laten wel zien dat overal in Nederland er personeelstekorten zijn.

Figuur 2. Tekorten naar provincie en opvangsoort (oktober 2022).

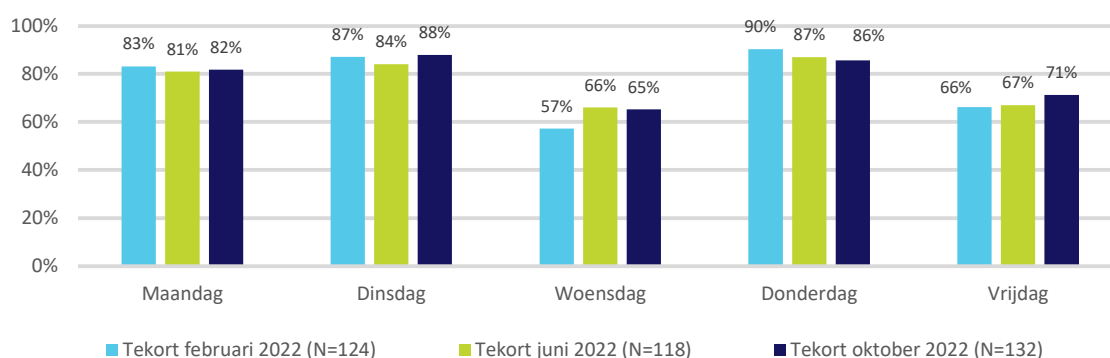


Personeelstekort naar dag in de week

Figuur 3 geeft het aantal organisaties weer met een personeelstekort (N=132). De vraag luidde: Op welke dagen in de week ervaart u een tekort aan pedagogisch medewerkers?

Men ervaart vooral een tekort op de dinsdag (88 procent), de donderdag (86 procent) en de maandag (82 procent). Op de vrijdag (71 procent) en de woensdag (65 procent) heeft een kleiner aandeel hiermee te maken. Een vergelijkbaar patroon zien we in de vorige twee metingen.

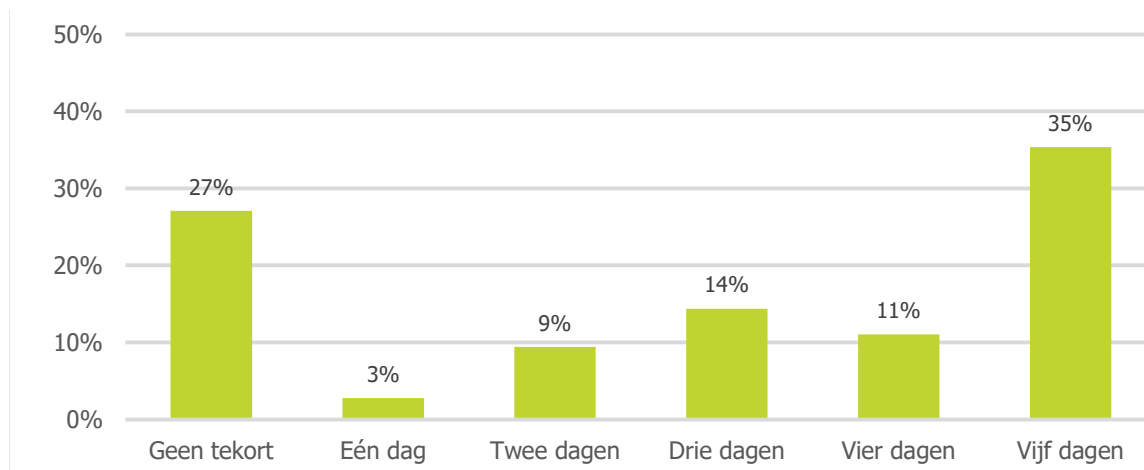
Figuur 3. Op welke dagen heeft u een tekort? (Oktober 2022, N=132; juni 2022, N=118 en februari 2022, N=124).



Personeelstekort naar aantal dagen in de week

In deze meting bleek dat 27 procent van de organisaties geen tekort ervaart (zie figuur 4). Verder blijkt dat ruim een derde van de organisaties tekorten ervaart op alle dagen in de werkweek.

Figuur 4. Het aantal dagen in de week dat men een tekort ervaart (oktober 2022, N=181).

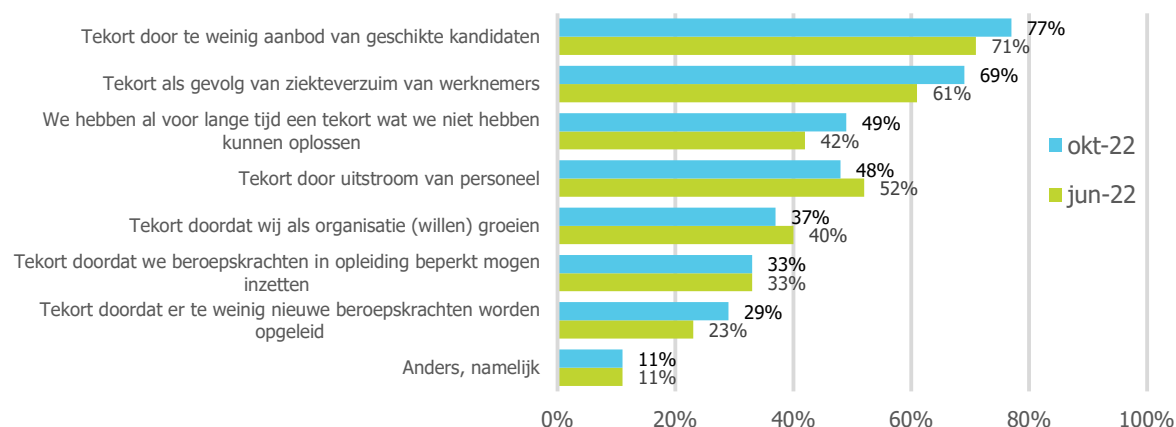


Personeelstekort: oorzaken

Aan de organisaties met een personeelstekort vroegen we naar de oorzaken hiervan. Op deze vraag kon men meerdere antwoorden aanvinken.

Figuur 5 laat zien dat de meest genoemde oorzaak voor het personeelstekort is 'te weinig aanbod van geschikte kandidaten' (77 procent tegen 71 procent in juni). De tweede oorzaak van het tekort is het ziekteverzuim (69 procent tegen 61 procent in juni). Verder geeft 49 procent van de organisaties aan dat er al lange tijd een tekort is wat men niet kon oplossen (42 procent in juni) en 48 procent van de organisaties ervaart een tekort door uitstroom van personeel (in juni was dit 52 procent). Van de organisaties ervaart 37 procent een tekort, omdat men wil groeien (in juni was dit 40 procent).

Figuur 5. Oorzaken van tekort (oktober 2022, N=132 en juni 2022, N=118).



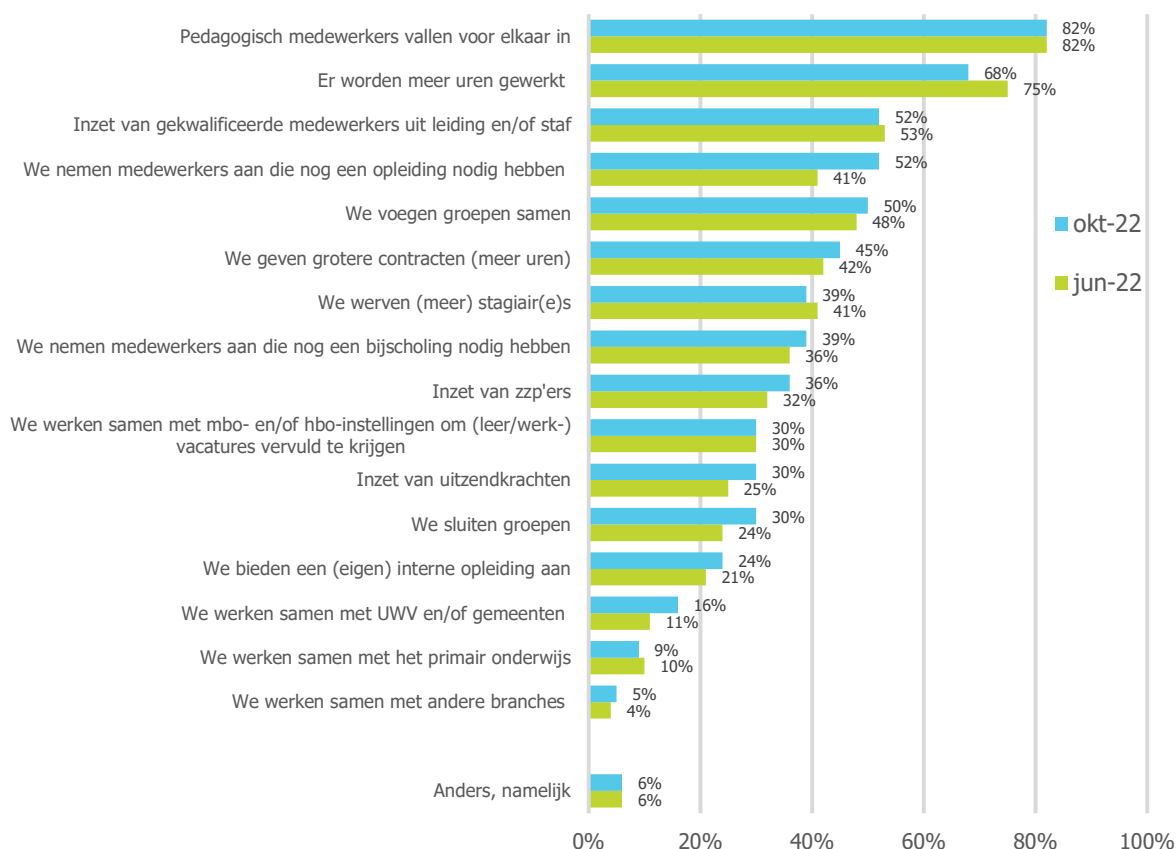
Slechts enkele van de 181 organisaties gaven aan dat zij een personeeloverschot hebben (vijf organisaties). Dit zijn te weinig leden om iets betrouwbaars over de oorzaken van dit overschot te kunnen zeggen.

Maatregelen tegen personeelstekort

In een vervolgvraag vroegen we aan de 132 organisaties met een personeelstekort hoe zij omgaan met het tekort in hun organisatie. In figuur 6 staan de uitkomsten van deze vraag. Meest genoemd (door 82 procent in deze meting en in de meting van juni) is dat 'pedagogisch medewerkers voor elkaar invallen of bijspringen' gevolgd door 'meer uren werken dan men op zijn of haar contract heeft' (68 procent nu en 75 procent in de meting van juni). Ook geeft 52 procent (53 procent in juni) van de organisaties aan dat 'gekwalificeerde medewerkers uit de leiding en staf ingezet worden op de groep'. Nog eens 52 procent van de organisaties geeft aan dat ze medewerkers aannemen die nog opleiding nodig hebben (41 procent in juni). Een klein deel van de organisaties geeft aan dat hun organisatie samenwerkt met het primair onderwijs om vacatures vervuld te krijgen (9 procent nu en 10 procent in juni) of met andere branches (5 procent nu en 4 procent in juni).

In 30 procent van de organisaties worden groepen gesloten (door 24 procent in juni). Ook de inzet van zzp'ers en uitzendkrachten nam in oktober toe.

Figuur 6. Maatregelen tegen personeelstekort (oktober 2022, N=132 en juni 2022, N=118).

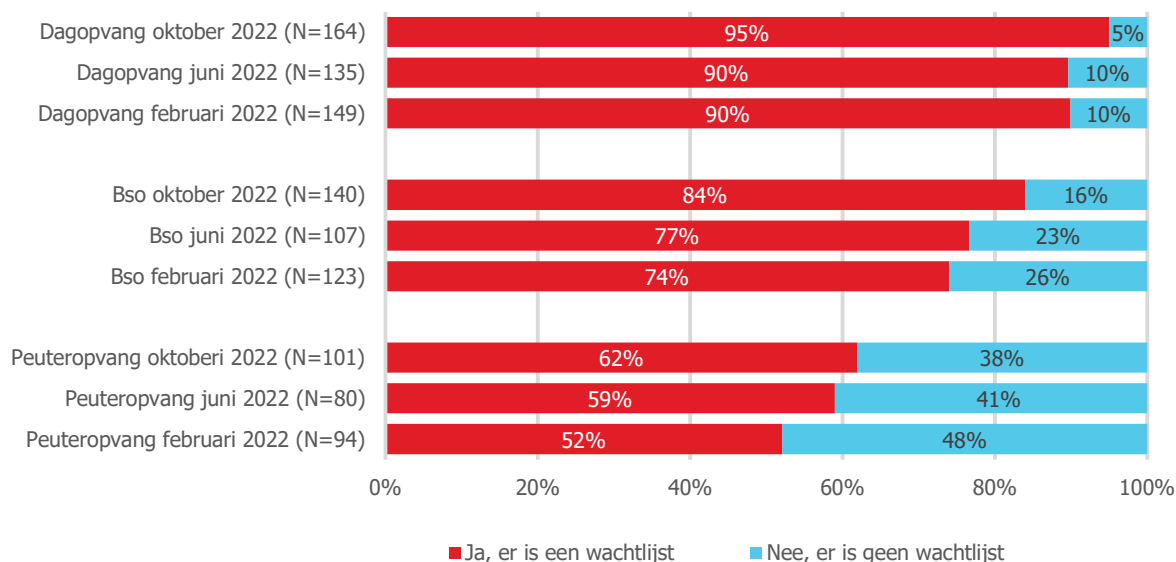


2.2 Aanwezigheid wachtlijsten

Wachtlijsten naar opvangsoort

In deze meting vroegen we voor de zesde keer of organisaties een wachtlijst hebben in de verschillende opvangvormen. Deze vraag is per opvangvorm gesteld. In figuur 7 staan de resultaten van deze vraag voor deze meting en de metingen in juni en februari.

Figuur 7. Aanwezigheid wachtlijsten naar opvangsoort (oktober 2022, N=181, juni 2022, N=135 en februari 2022, N=166).

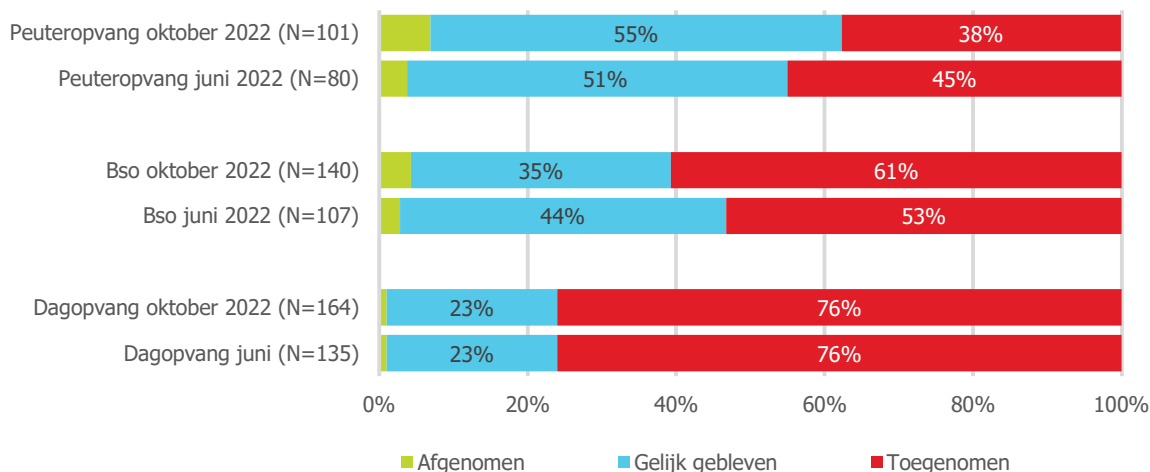


Het blijkt opnieuw dat de dagopvang het vaakst te maken heeft met wachtlijsten: in 95 procent van de gevallen (tegen 90 procent in juni en 90 procent in februari). In de bso heeft 84 procent van de organisaties nu een wachtlijst (tegen 77 procent in juni en 74 procent in februari). Ook in de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst toe naar 62 procent (tegen 59 procent in juni en 52 procent in februari).

Ontwikkeling wachtlijsten oktober en juni

Verder vroegen we in deze arbeidsmarktpelling opnieuw aan de respondenten of de wachtlijsten voor de verschillende opvangvormen toenamen, gelijk bleven of afnamen. Figuur 8 geeft de uitkomsten van deze vraag weer.

Figuur 8. Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar naar opvangsoort (oktober 2022, N=181 en juni 2022, N=150).



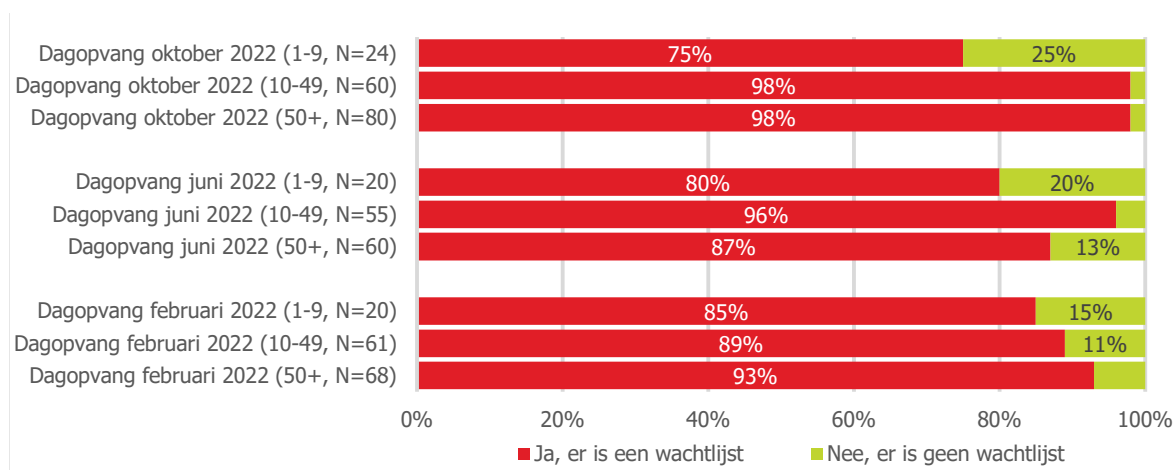
Figuur 8 laat zien dat bij 76 procent van de dagopvangorganisaties de wachtlijsten tijdens het

afgelopen jaar toenamen (76 procent in juni). In de bso speelt dat bij 61 procent van de organisaties (53 procent in juni) en in de peuteropvang bij 38 procent van de organisaties (45 procent in juni). Daarentegen nam in de bso nu bij 4 procent van de organisaties de wachtlijst af. In de peuteropvang ging het om 7 procent van de organisaties en in de dagopvang om 1 procent. Het aandeel respondenten dat nu aangeeft dat de wachtlijsten het afgelopen jaar toenamen, is hoger dan het was in de meting van juni.

Wachtlijsten naar opvangsoort en organisatiegrootte

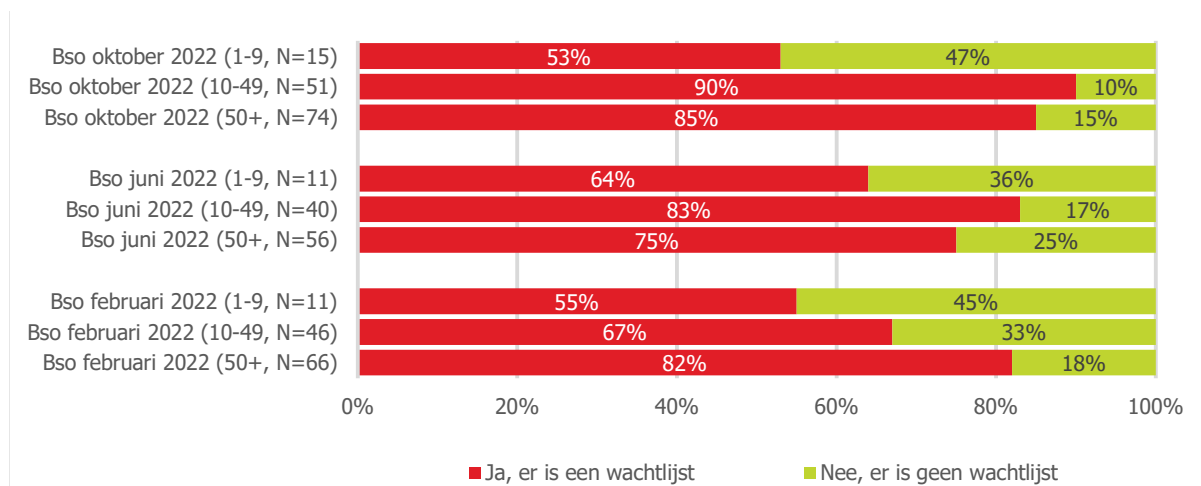
Vervolgens is gekeken naar verschillen in wachtlijsten tussen de verschillende opvangvormen en tussen grote, middelgrote en kleine organisaties. De uitkomsten van de laatste drie metingen hierover zijn weergegeven in figuur 9 tot en met 11.

Figuur 9. Aanwezigheid wachtlijsten dagopvang naar omvang organisatie (oktober 2022, N=164; juni 2022, N=135 en februari 2022, N=149).



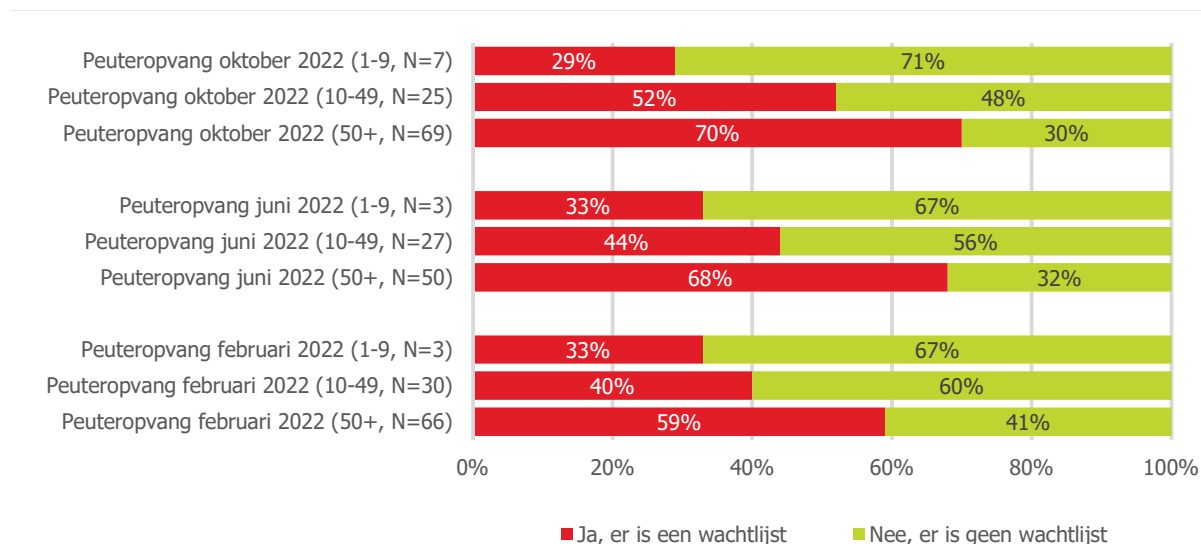
Figuur 9 geeft weer dat er in de dagopvang het vaakst een wachtlijst is bij middelgrote organisaties (98 procent; tegen 96 procent in juni en 89 procent in februari) en grote organisaties (98 procent; tegen 87 procent in juni en 93 procent in februari). Bij de kleine organisaties nemen de wachtlijsten af (75 procent; tegen 80 procent in juni en 85 procent in februari).

Figuur 10. Aanwezigheid wachtlijsten bso naar omvang organisatie (oktober 2022, N=140; juni 2022, N=107 en februari 2022, N=123).



Figuur 10 laat zien dat in de bso het vaakst een wachtlijst is bij middelgrote organisaties (90 procent; tegen 83 procent in juni en 67 procent in februari), gevolgd door grote organisaties (85 procent; tegen 75 procent in juni en 82 procent in februari). Bij de kleine organisaties nemen de wachtlijsten weer af (53 procent tegen 64 procent in juni en 55 procent in februari).

Figuur 11. Aanwezigheid wachtlijsten peuteropvang naar omvang organisatie (oktober 2022, N=101; juni 2022, N=80 en februari 2022, N=94).



Figuur 11 laat zien dat in de peuteropvang het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (70 procent; tegen 68 procent in juni en 59 procent in februari), gevolgd door middelgrote organisaties (52 procent; tegen 44 procent in juni en 40 procent in februari). Bij de kleine organisaties nemen de wachtlijsten af (29 procent; tegen 33 procent in juni en in februari).

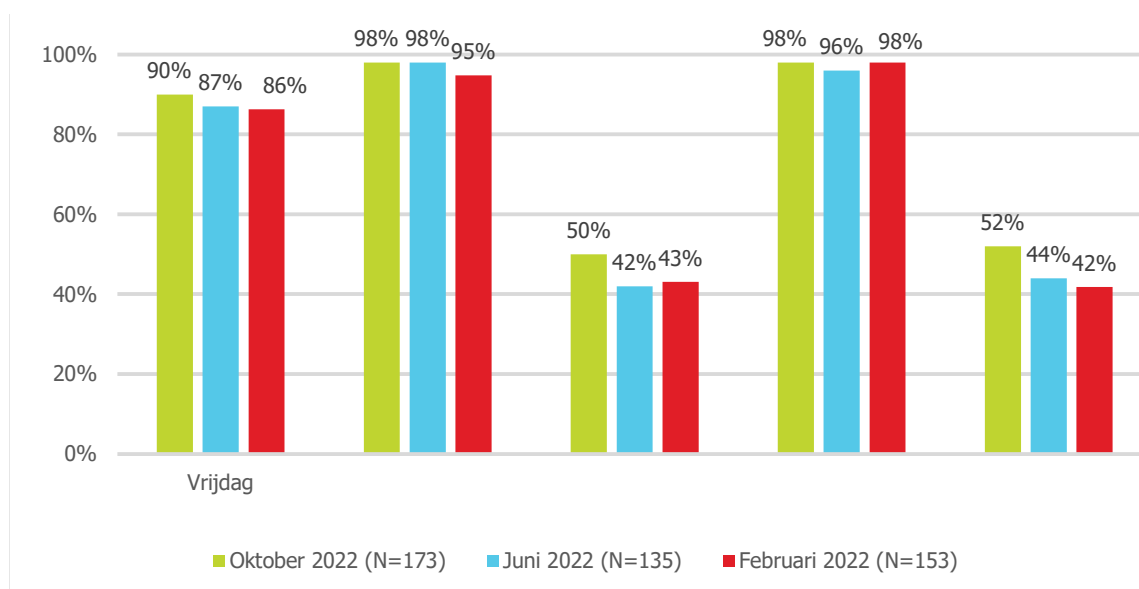
Het aandeel organisaties in de peuteropvang met een wachtlijst nam daarmee toe bij de middelgrote en grote organisaties, maar af bij de kleine organisaties (net als bij de bso en dagopvang). Het aantal

organisaties in de categorie kleine organisaties is gering. Daarom moeten de uitkomsten voor deze categorie worden gezien als indicatief.

Wachlijsten naar dag in de week

Daarnaast vroegen we aan de organisaties met een wachtlijst (N=173) op welke dagen zij een wachtlijst hebben. Ze konden hierbij meerdere dagen aanvinken. In figuur 12 staan de uitkomsten van deze vraag. De meeste organisaties hebben een wachtlijst op de dinsdag en de donderdag (98 procent), gevolgd door de maandag (90 procent). Ook op de vrijdag (52 procent) en woensdag (50 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij minder organisaties. Het beeld over de aanwezigheid van wachtlijsten is vergelijkbaar met het beeld in juni en februari.

Figuur 12. Op welke dagen heeft men een wachtlijst? (Oktober 2022, N=173; juni 2022, N=135 en februari 2022, N=153)

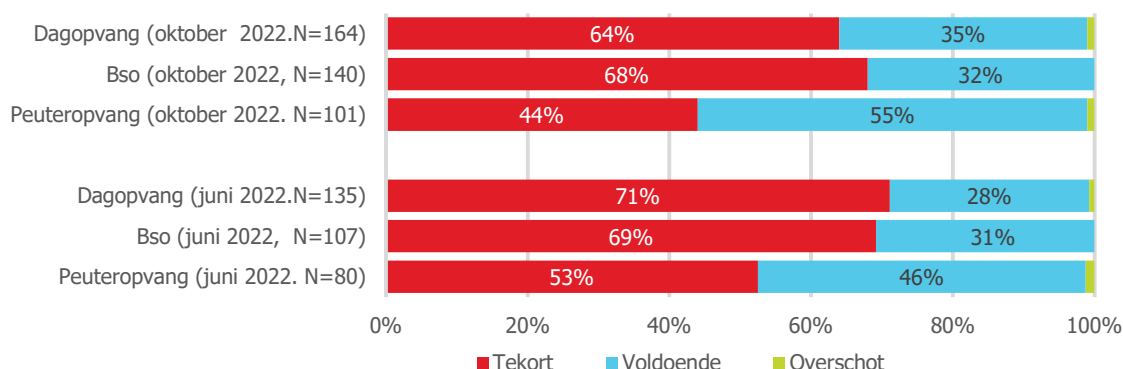


2.3 Personeelstekort in kinderopvang in de komende zes maanden

Vooruitblik personeelstekort

Figuur 13 laat de verwachtingen voor de komende zes maanden zien. Wanneer de uitkomsten van deze peiling worden vergeleken met de uitkomsten uit de vorige meting, dan ontstaat het volgende beeld.

Figuur 13. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers voor de komende zes maanden (oktober 2022, N=181 en juni 2022, N=150).



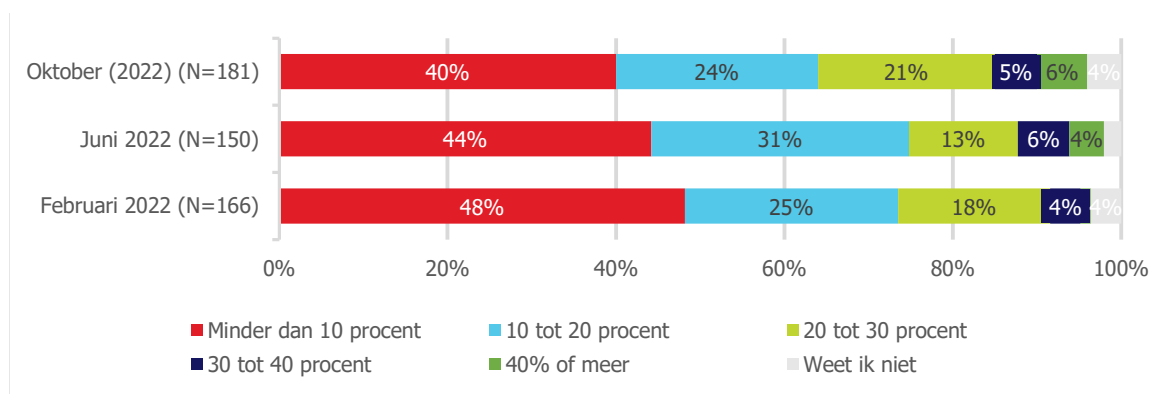
In de dagopvang verwacht 64 procent van de organisaties voor de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers (71 procent in juni). In de bso is dit met 68 procent een iets hoger aandeel (in juni was dit 69 procent). In de peuteropvang verwacht 44 procent een tekort te hebben aan pedagogisch medewerkers (53 procent in juni).

2.4 Regeling Wet kinderopvang

Aantal student-werknemers in dienst naar opvang

Er zijn in deze enquête twee vragen gesteld over de Regeling Wet kinderopvang. In deze Regeling staat dat maximaal 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 (N=181) vroegen we hoeveel procent van hun personeelsbestand in het primair proces bestaat uit student-werknemers. In figuur 14 staan de uitkomsten bij deze vraag.

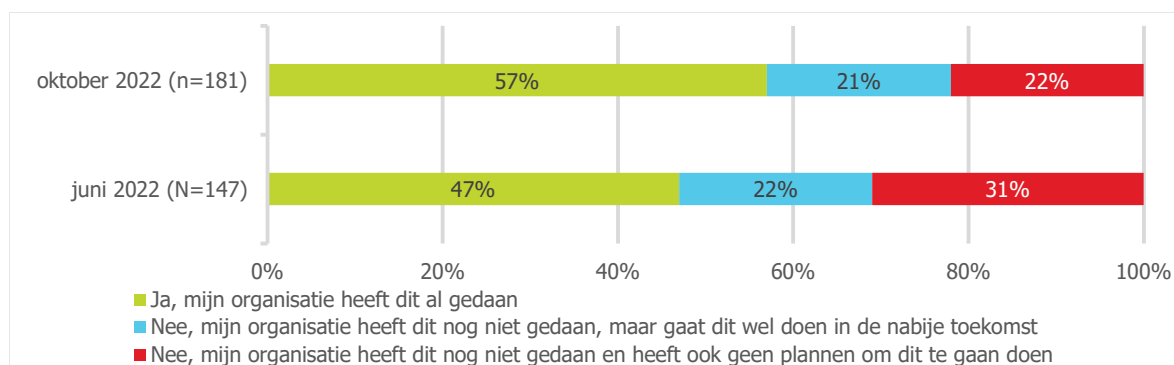
Figuur 14. Aandeel student-werknemers (oktober 2022, N=181, juni 2022, N=150 en februari 2022, N=166).



In figuur 14 is te zien - net als in de vorige meting - dat het aandeel organisaties met minder dan 10 procent student-werknemers afnam (van 44 procent in juni naar 40 procent nu) en het aandeel met meer dan 10 procent student-werknemers toenam (van 54 procent in juni naar 56 procent. In deze meting zien we het aandeel organisaties met meer dan 30 procent student-werknemers licht toenemen (van 10 procent in juni naar 11 procent nu).

Aan de organisaties vroegen we of hun organisatie na het verruimen van het maximum aantal beroepskrachten in opleiding van 33 naar 50 procent ook een groter aandeel student-werknemers heeft ingezet, of van plan is dit te gaan doen. De uitkomsten hiervan staan in figuur 15.

Figuur 15. Heeft jouw organisatie met het verruimen van deze regeling van 33 naar 50 procent een groter aandeel student-werknemers ingezet en/of gaan jullie dit doen? (Oktober 2022, N=181 en juni 2022, N=147).



Van de 181 organisaties geeft nu meer dan de helft aan dat hun organisatie dit al heeft gedaan (57 procent tegen 47 procent in juni), 21 procent heeft dit nu nog niet gedaan, maar gaat dit in de nabije toekomst wel doen (was 22 procent). 22 procent heeft dit niet gedaan en heeft ook geen plannen om dit te gaan doen (was 31 procent).

Redenen om niet meer student-werknemers in dienst te nemen

Om te achterhalen waarom organisaties die minder dan 20 procent student-werknemers in dienst hebben niet méér student-werknemers aannamen, legden we hen dit als open vraag voor. Er zijn 93 bruikbare open antwoorden gegeven en gecodeerd volgens de categorieën die in de vorige meting zijn ontwikkeld (zie figuur 16).

Figuur 16. Wat zijn voor jouw organisatie redenen om niet meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers of stagiair(e)s te hebben? (Oktober 2022, N=93; juni 2022, N=80)



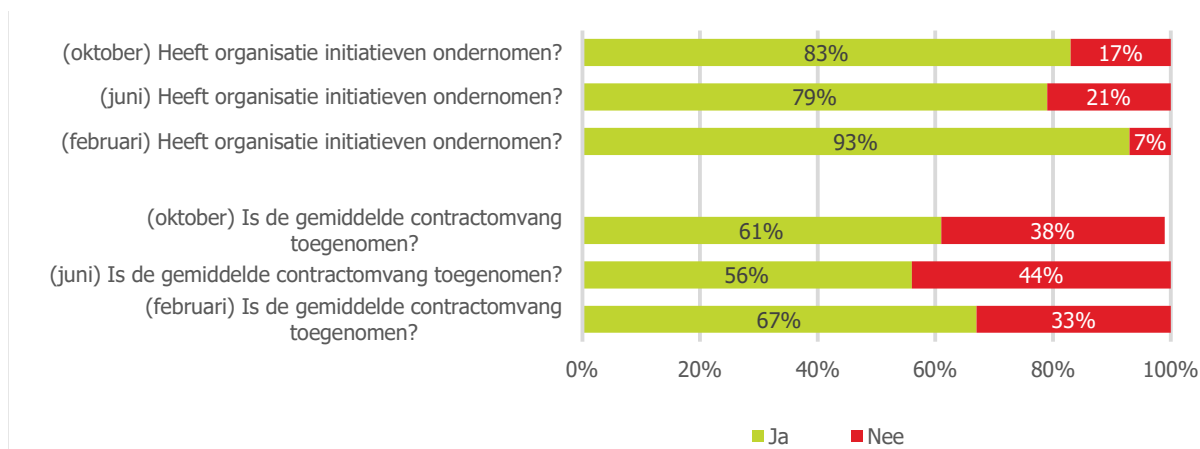
Meest genoemd (door 24 procent) is een 'gebrek aan een goed aanbod van leerlingen' (in juni was dit 15 procent). 19 procent geeft aan dat men een 'gebrek heeft aan voldoende begeleidingscapaciteit' (in juni was dit 27 procent). 15 procent kiest ervoor om niet meer leerlingen in te zetten om de huidige 'kwaliteit te bewaken' (in juni was dit 11 procent). 12 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' (10 procent in juni). 11 procent beroept zich op het feit dat ze een te kleine organisatie is (9 procent in juni). Verder zien we in figuur 16 nog diverse andere redenen die minder vaak worden genoemd.

2.5 Verhogen contractomvang

Initiatieven ondernomen om medewerkers meer uren te laten werken

Daarnaast komt in deze peiling ook de ontwikkeling van de omvang van contracturen aan de orde. Allereerst vroegen we aan alle organisaties of zij tijdens het afgelopen jaar initiatieven ondernamen om medewerkers meer uren te laten werken. Vervolgens vroegen we of de gemiddelde contractomvang van de medewerkers in hun organisatie ook toenam.

Figuur 17. Inspanningen om medewerkers meer uren te laten werken (oktober 2022, N=181, juni 2022, N=150 en februari 2022, N=166).



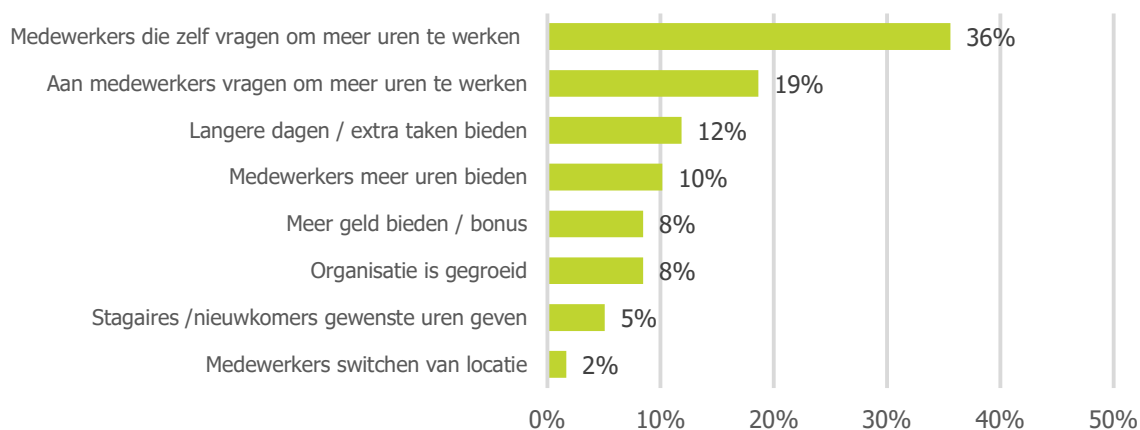
In figuur 17 zien we dat 83 procent van de organisaties initiatieven nam om medewerkers meer uren te laten werken (tegen 79 procent in juni en 93 procent in februari). Ruim de helft van de organisaties geeft aan dat de gemiddelde contractomvang van medewerkers toenam (61 procent tegen 56 procent in juni en 67 procent in februari). We vroegen naar de mate waarin de gemiddelde contractomvang toenam.

Inspanningen om de gemiddelde contractomvang te verhogen

Aan de groep organisaties die aangaf dat de gemiddelde contractomvang van medewerkers toenam, vroegen we hoe hun organisatie dit realiseerde.

Er zijn 59 bruikbare antwoorden ontvangen op deze vraag die worden getoond in figuur 18. Het vaakst gaven organisaties (36 procent) het antwoord dat medewerkers die meer uren wilden werken, deze uren ook hebben gekregen. Nog eens 19 procent van de organisaties gaf aan dat ze hun medewerkers hebben gevraagd of zij bereid waren om meer uren te werken. 12 procent gaf aan dat medewerkers het aanbod kregen om langere dagen te werken of extra taken te doen. Verder werden nog verschillende antwoorden enkele keren genoemd. Deze figuur is niet te vergelijken met figuur 17 van het vorige rapport. Dit komt door de diversiteit van de gegeven antwoorden.

Figuur 18. Wat heeft jouw organisatie precies gedaan waardoor het is gelukt om de gemiddelde contractomvang te doen toenemen? (Oktober 2022, N=59)



De groep die aangaf dat de deeltijdfactor niet toenam, vroegen we ook wat men precies had gedaan en waarom dit niet leidde tot een hogere contractomvang. Op deze vraag ontvingen we 28 bruikbare antwoorden. De uitkomsten worden getoond in figuur 19.

Figuur 19. 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? (Oktober 2022, N=28)



Een op de vijf organisaties gaf aan dat medewerkers niet meer willen werken vanwege de thuissituatie (21 procent). Veel pedagogisch medewerkers hebben zelf kinderen voor wie ze willen zorgen. Nog eens 18 procent gaf aan dat medewerkers wel bereid waren om af en toe extra te werken, maar niet structureel. 14 procent gaf aan dat hun medewerkers geen behoefte hadden aan grotere contracten. Verder gaf 14 procent aan dat er in de organisatie geen mogelijkheden waren voor medewerkers om meer uren te werken, omdat iedereen al maximaal werkte. Ook 14 procent gaf

aan dat er soms medewerkers waren die juist kleinere contracten wilden. Kleinere groepen noemden ook nog diverse andere redenen.

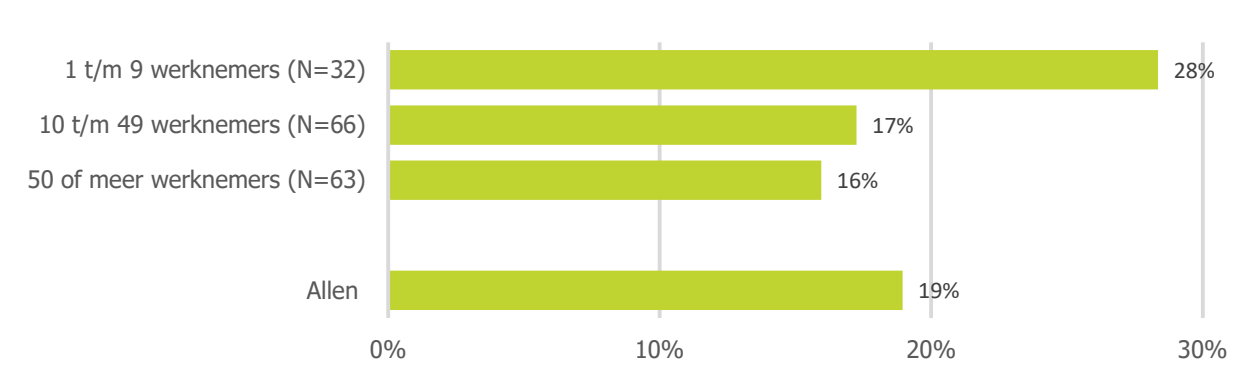
Deze figuur is niet te vergelijken met figuur 18 van het vorige rapport. Dit komt door de diversiteit van de gegeven antwoorden.

2.6 Nieuwe instroom en zij-instroom

Nieuwe instroom

Aan alle 181 organisaties vroegen we hoeveel nieuwe medewerkers hun organisatie het afgelopen jaar aannam. 161 organisaties gaven hierop een antwoord. In figuur 20 staan de antwoorden. Hierbij is onderscheid gemaakt naar grootteklasse. In de figuur wordt getoond wat de omvang is van het aandeel nieuwe medewerkers ten opzichte van het totale personeelsbestand.

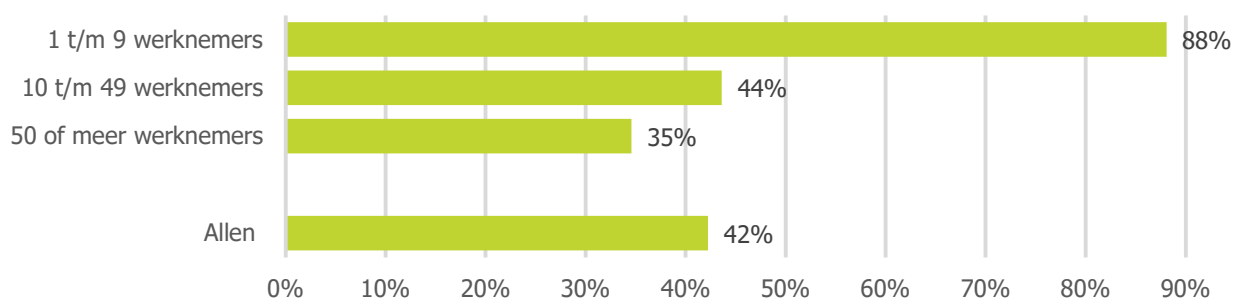
Figuur 20. Hoeveel nieuwe medewerkers zijn er in het afgelopen jaar in jouw organisatie aangenomen? (Oktober 2022, N=161).



Bij elkaar namen de 161 organisaties 3.508 medewerkers aan. Uit deze groep gaven 11 organisaties aan dat hun organisatie het afgelopen jaar geen nieuwe medewerkers aannam. Gemiddeld over alle organisaties is de omvang van de instroom van nieuwe medewerkers ongeveer 19 procent van het aanwezige personeelsbestand. Er zijn nauwelijks verschillen tussen de diverse opvangvormen (niet getoond), wat deels te maken heeft met het feit dat organisaties vaak meerdere opvangvormen aanbieden. Er zijn wel verschillen tussen organisaties in de verschillende grootteklassen. Grote organisaties hadden met 16 procent relatief de kleinste instroom van nieuwe medewerkers. Ze worden gevolgd door de middelgrote organisaties met 17 procent. Kleine organisaties hebben relatief een hoge instroom van nieuwe medewerkers (28 procent).

Aan de 150 organisaties die aangaven dat er afgelopen jaar nieuwe medewerkers bijkwamen, vroegen we hoeveel van deze nieuwe werknemers zij-instromers waren. Uit deze groep gaven 82 organisaties antwoord op deze vraag. Figuur 21 laat de resultaten zien. Getoond wordt het aandeel van de nieuwe medewerkers dat bestaat uit zij-instromers.

Figuur 21. Hoeveel van de nieuwe medewerkers zijn zij-instromers? (Oktober 2022, N=82)

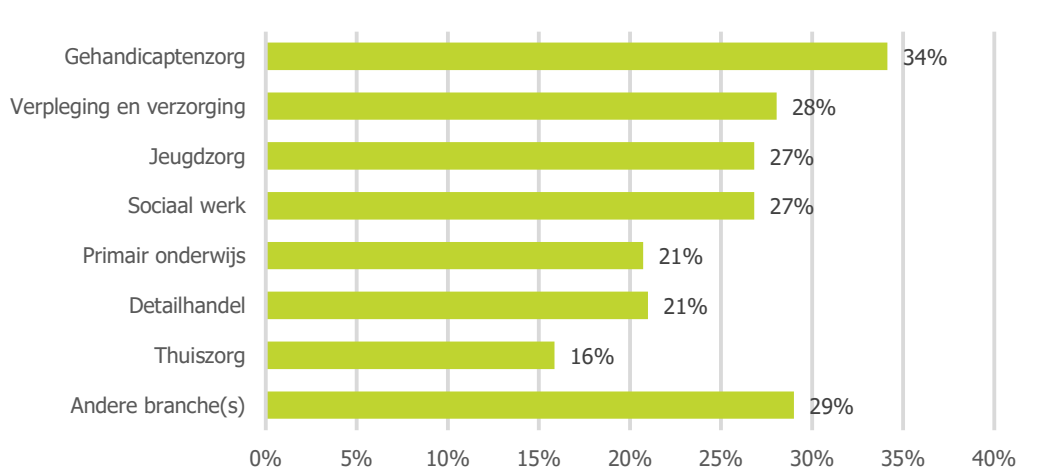


Bij elkaar namen de 82 organisaties in totaal 614 zij-instromers aan. Gemiddeld lag het aandeel zij-instromers binnen de instroom van nieuwe medewerkers op 42 procent. Er zijn ook hier nauwelijks verschillen tussen de diverse opvangvormen. Wel zien we opnieuw een verschil tussen grote, middelgrote en kleine organisaties. Bij de grote organisaties bestaat 35 procent van de instroom van nieuwe medewerkers uit zij-instromers. Bij de middelgrote organisaties ligt dit aandeel op 44 procent en bij de kleine organisaties op 88 procent. Hierbij moet worden opgemerkt dat in de groep kleine organisaties slechts 7 organisaties aanwezig zijn. De resultaten zijn daarmee niet meer dan indicatief.

Achtergrond van de zij-instromers

Aan de 82 organisaties vroegen we vervolgens naar de achtergrond van de zij-instromers. Figuur 22 laat de resultaten zien. Men kon hier meerdere antwoorden selecteren, waardoor het totaal niet optelt tot 100 procent.

Figuur 22. Welke achtergrond hebben deze zij-instromers? (oktober 2022, N=82).



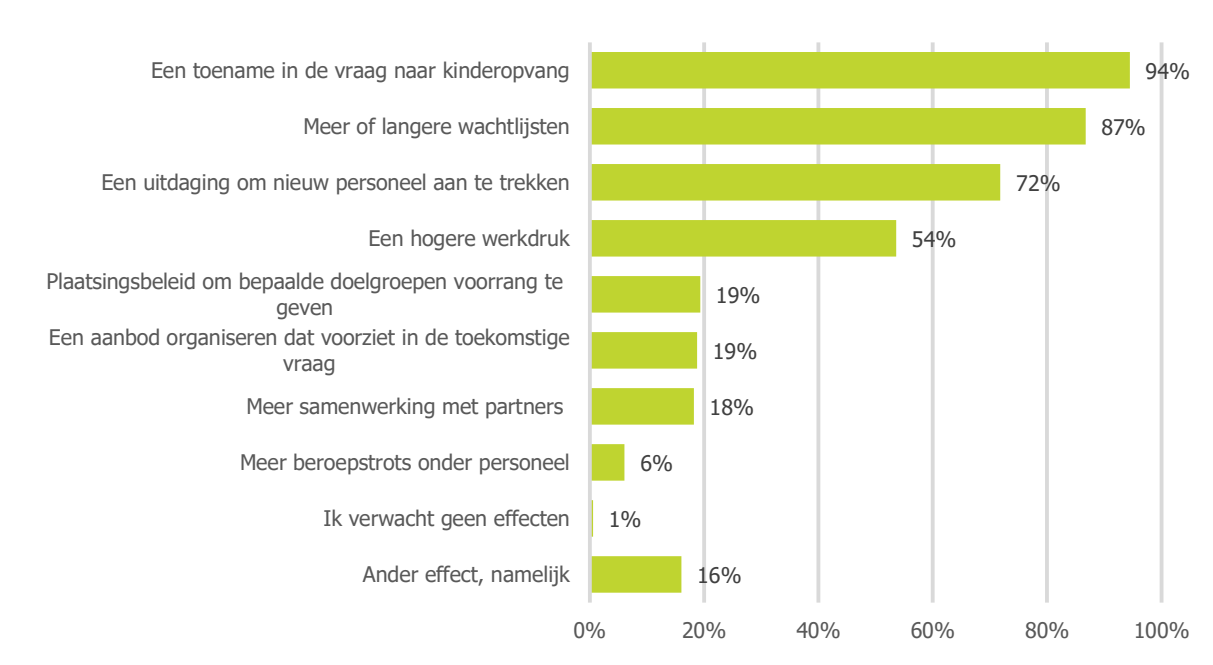
Veel van de zij-instromers komen uit de gehandicaptenzorg (34 procent), gevolgd door de verpleging en verzorging (28 procent). Opvallend is het aandeel zij-instromers dat voorheen werkzaam was in de detailhandel (21 procent).

2.7 Verwachtingen effect nieuw kabinetsbeleid op personeelsbehoefte

Aan het einde van de vragenlijst stelden we een vraag over de verwachtingen van de organisaties van het effect van het nieuwe kabinetsbeleid op de personeelsbehoefte van organisaties. Daarnaast vroegen we of organisaties stappen ondernemen om zich hierop voor te bereiden. De vraagstelling is aangepast op basis van de gegeven antwoorden in de meting van februari.

In het regeerakkoord van VVD, D66, CDA en ChristenUnie wordt kinderopvang voor kinderen van werkende ouders voor 96 procent betaald door de overheid. Dit gaat in het jaar 2025 in. Gevraagd werd aan alle organisaties: Wat verwacht jij dat het effect van dit nieuwe beleid is op jouw organisatie en de personeelsbehoefte? Figuur 23 laat de resultaten zien.

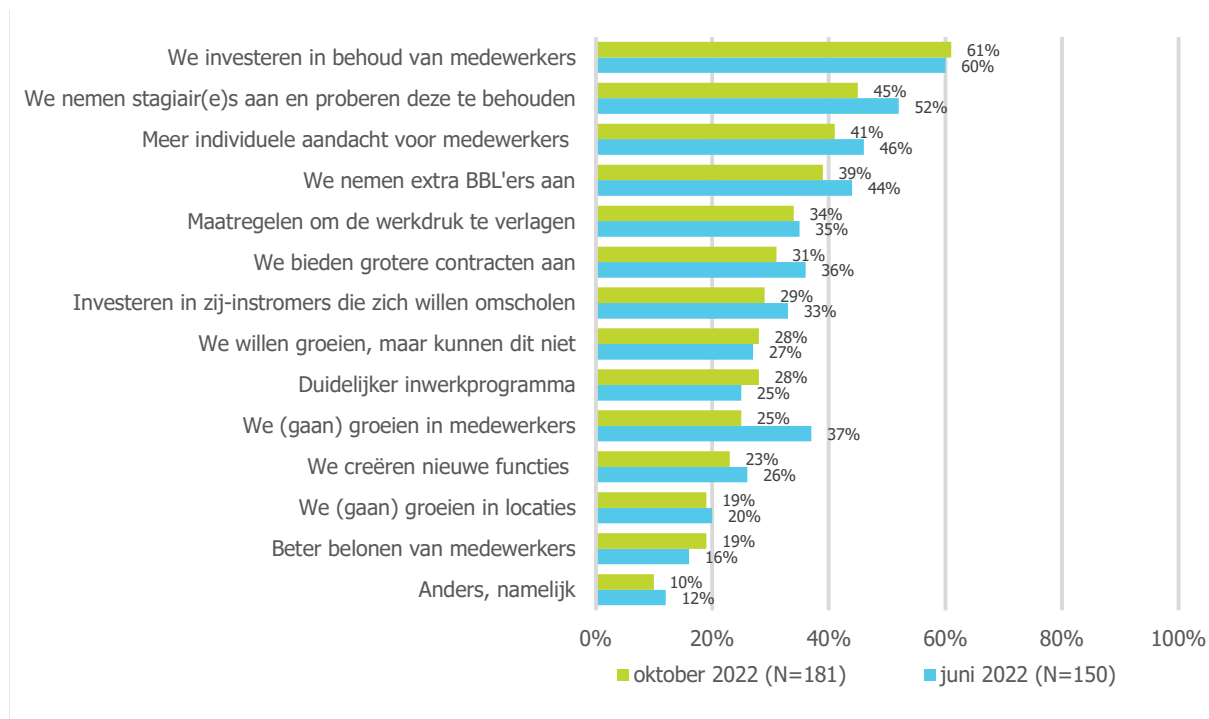
Figuur 23. Wat verwacht jij dat het effect van dit nieuwe beleid zal zijn op jouw organisatie en de personeelsbehoefte (oktober 2022, N=181).



Het overgrote deel van de organisaties is van mening dat er door de plannen in het regeerakkoord een toename komt in de vraag naar opvang (94 procent). Als gevolg hiervan verwacht men ook meer of langere wachttijden (87 procent). Het wordt een uitdaging om nieuw personeel aan te trekken, vindt bijna driekwart van de organisaties (72 procent). Iets meer dan de helft van de organisaties denkt dat het nieuwe beleid leidt tot een hogere werkdruk (54 procent). De mogelijk andere effecten vindt een minderheid van de organisaties aan..

Figuur 24 toont de uitkomsten van de tweede vraag, naar de stappen die de organisatie neemt om op de verwachte gevolgen van het nieuwe kabinetsbeleid voorbereid te zijn.

Figuur 24. Welke stappen onderneemt jouw organisatie om daarop voorbereid te zijn? (Oktober 2022, N=181 en juni, N=150)

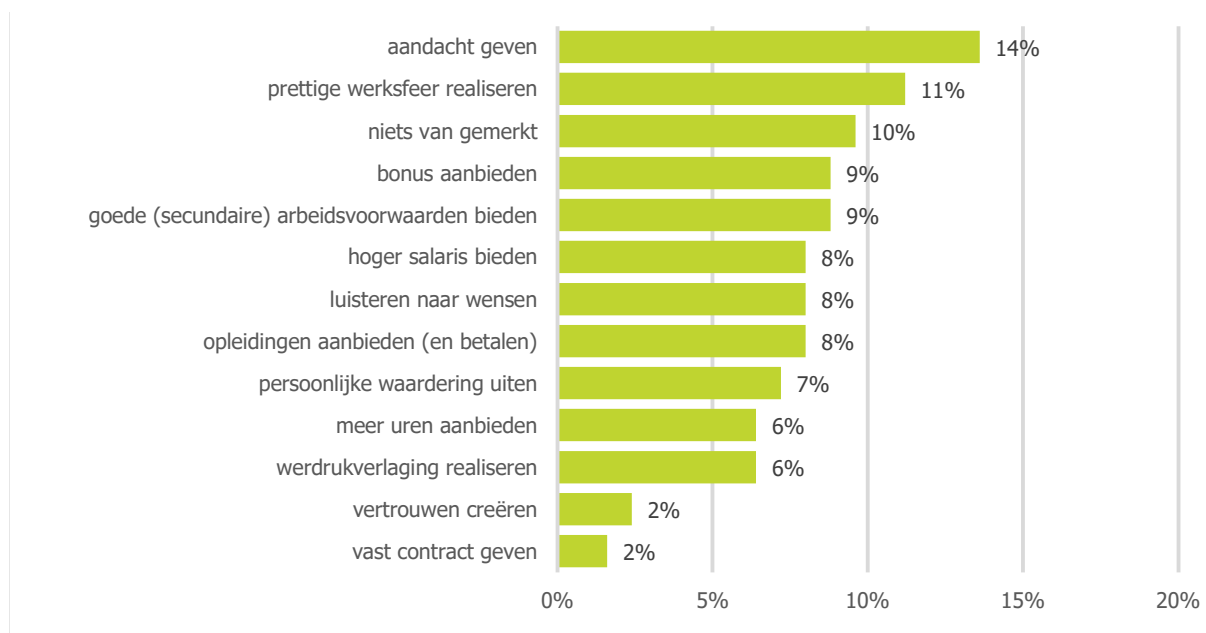


De stap die de meeste organisaties nemen, is investeren in het behoud van medewerkers (61 procent tegen 60 procent in juni), gevolgd door het aannemen van stagiair(e)s en proberen deze te behouden (45 procent tegen 52 procent in juni). Ook geeft 41 procent aan dat er meer individuele aandacht is voor medewerkers (46 procent in juni). Nog eens 39 procent neemt extra bbl'ers aan (44 procent in juni). Wat opvalt aan figuur 24 is dat de volgorde in oktober bijna hetzelfde is als in juni, uitgezonderd het antwoord 'We (gaan) groeien in medewerkers' (25 procent tegen 37 procent in juni). Helemaal onder aan de lijst zien we het beter belonen van medewerkers (19 procent tegen 16 procent in juni).

2.8 Initiatieven om medewerkers te behouden

In het begin van de vragenlijst stelden we de open vraag welke initiatieven de organisaties nemen om medewerkers die er al werken te behouden. 125 respondenten beantwoordden deze vraag, waarbij soms meerdere onderwerpen werden genoemd. De open antwoorden zijn samengevat in 13 categorieën. De uitkomsten worden getoond in figuur 25.

Figuur 25. Welke initiatieven neemt jouw organisatie om medewerkers te behouden? (Oktober 2022, N=125)



Aan de deelnemende organisaties vroegen we welke initiatieven zij nemen om medewerkers te behouden. Organisaties geven vooral aan dat zij inzetten op het geven van aandacht aan hun medewerkers (14 procent), het creëren van een prettige werksfeer (11 procent). 9 procent geeft aan een bonus of goede secundaire arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Ook genoemd: het bieden van een hoger salaris, luisteren naar wensen en het aanbieden (en betalen) van opleidingen (allen door 8 procent). Van de respondenten geeft 10 procent aan dat zij niets merkten van initiatieven gericht op behoud van medewerkers.



Over Kinderopvang werkt!

In de strijd tegen de personeelstekort zoekt Kinderopvang werkt! naar nieuwe manieren om mensen te vinden voor en te binden aan kinderopvang. We ontwikkelen instrumenten, tools die daarbij ondersteunen. Zoals een e-book over combinatiebanen, de medewerkersreis en tools, trainingen en masterclasses voor meer werkplezier. We ontwikkelden de Diplomacheck en werkten met input van kinderopvangorganisaties aan heldere en toegankelijk informatie over de kwalificatie-eisen. Een animatie en stappenplan zijn daarvan het resultaat.

We zijn gestart met een proeftuin om de deeltijdfactor te verhogen. Daarnaast doen wij regelmatig onderzoek, zoals deze arbeidsmarktpeiling 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 studenten met een bijbaan. 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.