



## Quickscan kinderopvang

### Arbeidsmarktontwikkelingen 2020

Meting juni 2020

22 juni 2020  
Utrecht  
Johan Siegert  
Joris de Rooij  
Versie 1.0

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting en conclusie.....</b>	<b>3</b>
<b>Bespiegelingen .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Respons .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Analyse .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Resultaten kinderopvangorganisaties .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. Bol-stages en bbl-leerwerktrajecten.....</b>	<b>6</b>
Bbl-leerwerkplekken.....	6
Bol-stages .....	6
<b>2.2. Inzetbaarheid van werknemers .....</b>	<b>7</b>
Verzuim .....	7
Niet inzetbare werknemers als gevolg van de coronamaatregelen.....	8
<b>2.3. Balans vraag en aanbod personeel.....</b>	<b>10</b>
Tekort, evenwicht of overschot naar omvang organisatie .....	10
Tekort, evenwicht of overschot naar type organisatie.....	11
<b>2.4 Groei of krimp.....</b>	<b>11</b>
Groei of krimp naar regio .....	12
Groei of krimp op sectorniveau .....	13
<b>2.5 Verwachtingen ontwikkelingen arbeidsmarkt .....</b>	<b>14</b>
<b>3. Resultaten gastouderbureaus .....</b>	<b>16</b>
<b>3.1 Inzetbaarheid van gastouders .....</b>	<b>16</b>
Verzuim .....	16
Niet inzetbare gastouders als gevolg van de coronamaatregelen.....	16
<b>3.2 Balans vraag en aanbod gastouders .....</b>	<b>17</b>
Tekort, balans of overschot .....	17
Groei of krimp gastouderbureaus.....	17
<b>Bijlage 1 .....</b>	<b>18</b>

## Samenvatting en conclusie

- Voor de korte termijn blijft het tekort aan personeel hoog. Een derde van de kinderopvangorganisaties geeft aan een personeelstekort te hebben tot september 2020. Bij grote organisaties ervaart meer dan de helft (53 procent) een tekort.
- Voor de periode na de zomervakantie (september tot en met december) verwacht een kwart van de organisaties een tekort en ongeveer 1 op de 10 organisaties een overschot. Er zijn verschillen tussen grote en kleine organisaties.
- De afgelopen jaren is het aantal stages en bbl-leerwerkplekken sterk gestegen. Die stijging lijkt ten einde. Eén op de drie grote kinderopvangorganisaties biedt minder of geen bol-stages of bbl-leerwerkplekken aan.
- Het verzuim in de periode maart en april 2020 was aanzienlijk hoger dan het verzuim exact één jaar eerder. Hoe groter de kinderopvangorganisatie, hoe hoger de stijging van het verzuim tijdens deze periode.
- Bijna de helft van de organisaties heeft werknemers die niet inzetbaar zijn als gevolg van de coronacrisis. De belangrijkste reden is dat pedagogisch medewerkers zelf tot een risicogroep behoren. Een andere veelgenoemde reden is het in dienst hebben van pedagogisch medewerkers in de derde termijn van de zwangerschap.
- Vooruitkijkend naar januari 2021 verwacht ongeveer 55 procent van de organisaties dat het aantal werknemers ongewijzigd zal blijven. Ongeveer 25 procent verwacht een krimp en 20 procent verwacht een groei. De tijd van groei en grote tekorten lijkt voorbij. De arbeidsmarkt komt meer in evenwicht. Werkgevers verwachten per saldo een krimp van circa 600 werknemers. Op een branche waarin meer dan 100.000 werknemers werken zouden de gevolgen van de aankomende recessie mee kunnen vallen. Al geven veel werkgevers daarbij ook aan dat het nog moeilijk is om de daadwerkelijke gevolgen te voorspellen. Ook zijn er regionale verschillen.

### Bespiegelingen

Alle werkgevers hebben met een open antwoord kunnen vertellen wat voor ontwikkelingen zij verwachten op de arbeidsmarkt.

- Een kwart van de organisaties kan niet aangeven of zij groei of krimp verwachten of gaven geen antwoord: 'Het is koffiedik kijken.'
- Het grootste deel (42 procent) geeft aan dat men verwacht dat de coronacrisis ertoe zal leiden dat er minder vraag naar kinderopvang zal zijn de komende twaalf maanden. Deze organisaties verwachten dat er in Nederland als gevolg van de coronacrisis structureel banen verloren gaan, waardoor ouders thuis komen te zitten en hun kinderen niet meer naar de opvang zullen brengen. Daarnaast verwachten ze een lagere vraag naar opvang als gevolg van thuiswerkende ouders.
- Bij een deel van de organisaties ontstaat hiermee meer evenwicht tussen vraag en aanbod van pedagogisch medewerkers. Minder vraag betekent voor een deel van de organisaties, dat het makkelijker wordt om al lang openstaande vacatures te vervullen. Sommigen geven aan dat ze eindelijk wat 'lucht' hebben en dat ze voor het eerst in lange tijd weer sollicitanten krijgen.
- Ongeveer een kwart van de organisaties verwacht dat de vraag naar kinderopvang ongeveer gelijk zal blijven. Sommigen geven aan op de korte termijn wel een kleine daling te verwachten, maar dat deze snel weer zal worden ingelopen op de iets langere termijn. De vraag naar pedagogisch medewerkers blijft daarmee onverminderd hoog, net als de krapte op de arbeidsmarkt.



- Een kleinere groep (9 procent) verwacht nog steeds een groei in de vraag naar kinderopvang voor de komende twaalf maanden. Voor een deel zijn dit organisaties met wachtlijsten, maar respondenten geven ook aan dat zij net nieuwe groepen zijn gestart en deze verwachten te kunnen handhaven of uitbreiden. Een enkeling geeft aan begin 2021 een geboortegolf te verwachten met 'coronababy's' wat vanaf medio 2021 zal leiden tot meer vraag naar dagopvang.

## 1. Inleiding

Als gevolg van de coronacrisis is de arbeidsmarkt kinderopvang enorm in beweging. De kinderopvang is afgelopen maanden gesloten geweest, alleen noodopvang was mogelijk voor gezinnen waarvan tenminste één van de ouders in een cruciaal beroep werkte. Kinderopvang Werkt! wil de gevolgen van de coronacrisis voor de arbeidsmarkt van kinderopvang in beeld brengen en heeft daarom een quickscan uitgezet.

### 1.1. Respons

In de periode van 29 mei 2020 tot en met 12 juni 2020 zijn er 2.522 e-mails verstuurd naar werkgevers in kinderopvang. 406 e-mails zijn niet aangekomen. Respondenten die de vragenlijst gedeeltelijk of niet hadden ingevuld, hebben één keer een herinnering ontvangen.

Van de 2.116 aangekomen uitnodigingen hebben 333 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld. Een respons van zestien procent. Deze respons voldoet aan de eisen voor representatief beleidsonderzoek<sup>1</sup>. De 333 respondenten zijn afkomstig uit 291 kinderopvangorganisaties en 42 gastouderbureaus.

De 291 organisaties in de kinderopvang vertegenwoordigen gezamenlijk een werkgelegenheid van ruim 16.000 medewerkers. Het gemiddeld aantal werknemers per organisatie is 55.

### 1.2. Analyse

In dit onderzoek zijn arbeidsmarktontwikkelingen geanalyseerd. Het onderzoek gaat in op een aantal onderwerpen: stages en leerwerkplekken, inzetbaarheid en verzuim, verwachtingen over groei en krimp. Er zijn uitsplitsingen gemaakt naar organisatieomvang. Om een goede verdeling te hebben van het aantal respondenten in iedere groep is er gekozen voor drie klassen:

- 1 tot en met 9 werknemers 105 respondenten
- 10 tot en met 49 werknemers 139 respondenten
- 50 werknemers en meer 47 respondenten

In dit onderzoek worden organisaties met 50 werknemers of meer grote organisaties genoemd.

---

<sup>1</sup> <http://www.steekproefcalculator.com/steekproefcalculator.htm>

## 2. Resultaten kinderopvangorganisaties

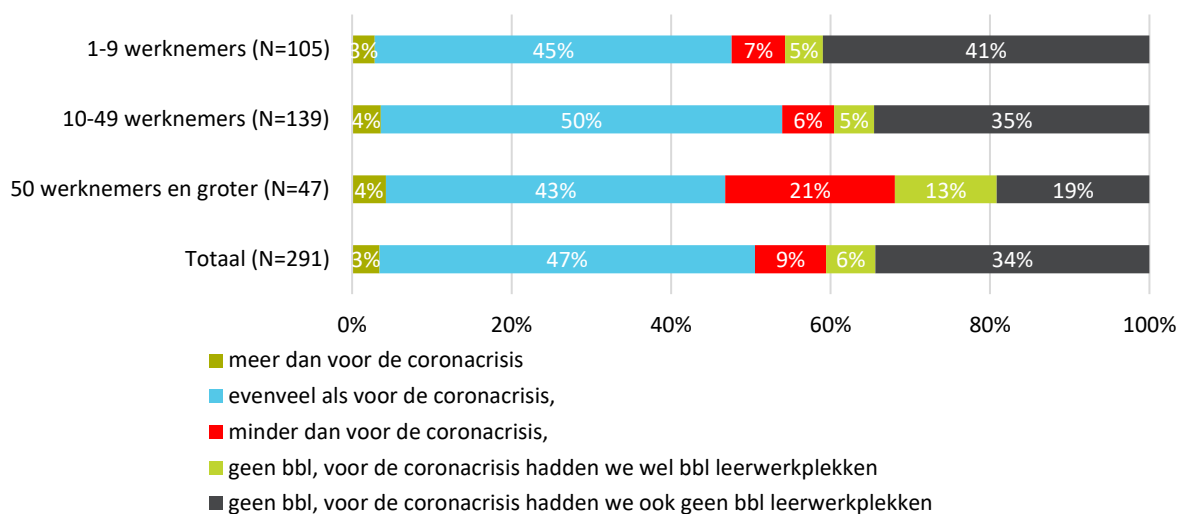
### 2.1. Bol-stages en bbl-leerwerktrajecten

#### Bbl-leerwerkplekken

Kinderopvangorganisaties zijn gevraagd of ze de komende drie maanden minder of meer stageplaatsen en leerwerktrajecten aanbieden. In figuur 1 is te zien dat 81 procent van de kinderopvangorganisaties geen verandering verwacht in het aantal bbl-plaatsen. Ze blijven evenveel bbl-plekken aanbieden (47 procent) of boden deze voor de coronacrisis ook niet (34 procent). Drie procent van de organisaties verwacht een toename van het aantal bbl-plekken. Negen procent van de kinderopvangorganisaties biedt minder bbl-plekken aan en zes procent is er na de coronacrisis mee gestopt.

We zien verschillen tussen kleine en grotere organisaties. Het zijn vooral de organisaties met 50 werknemers en meer die aangeven dat zij nu minder bbl-plekken aanbieden (21 procent tegen 9 procent in totaal) of geen bbl-plekken meer aanbieden waar zij dat voorheen wel deden (13 procent tegen 6 procent in totaal).

Figuur 1: Leerwerkplekken voor bbl-studenten

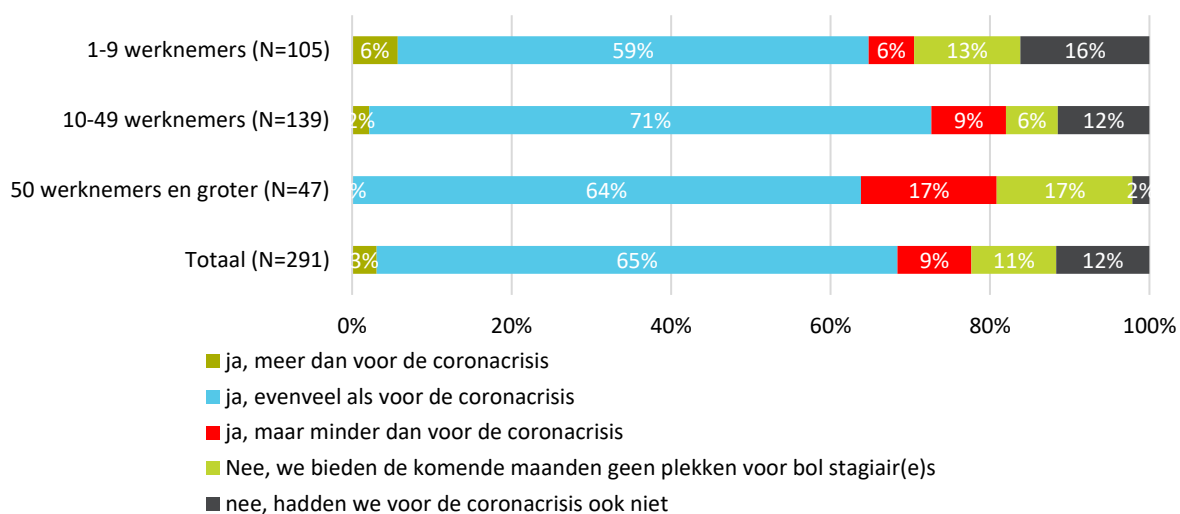


#### Bol-stages

77 procent van de kinderopvangorganisaties verwacht geen verandering in het aantal bol-stageplaatsen die ze de komende drie maanden aanbieden. 65 procent biedt evenveel stageplaatsen aan als voorheen. Twaalf procent bood voor de coronacrisis geen stageplaatsen aan en is dat nu ook niet van plan.

Drie procent van de kinderopvangorganisaties verwacht de komende drie maanden meer stageplaatsen aan te bieden. Twintig procent van de organisaties verwacht minder stageplaatsen aan te bieden (9 procent) of er helemaal mee te stoppen (11 procent).

Figuur 2: Bol-stages



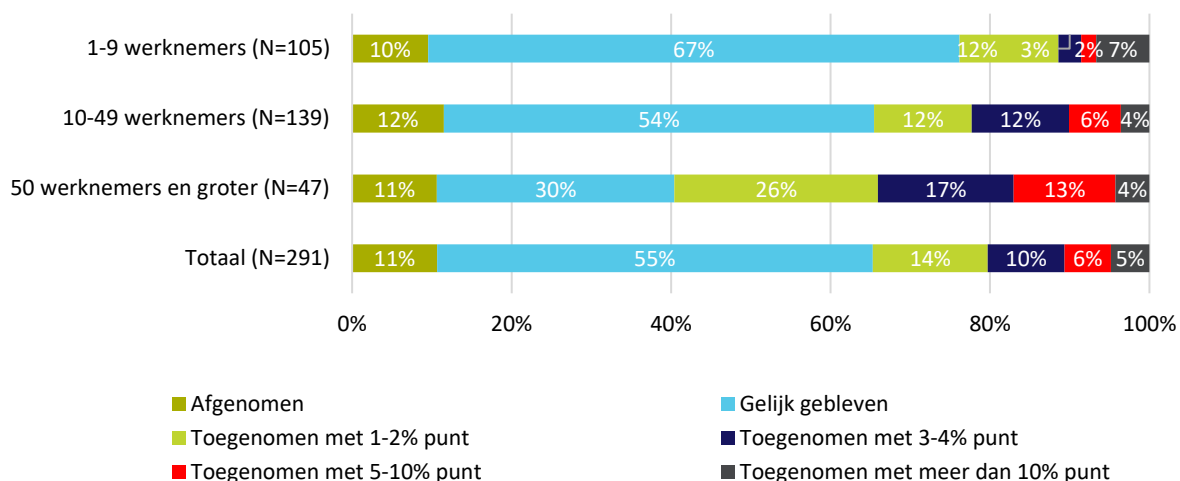
Ook voor de bol-stages zien we een verschil tussen kleine en grotere organisaties. Het zijn ook hier vooral de organisaties met 50 werknemers of meer die aangeven minder bol-stages aan te bieden (17 procent tegen 9 procent in totaal) of geen bol-stages aan te bieden (17 procent tegen 11 procent in totaal).

## 2.2. Inzetbaarheid van werknemers

### Verzuim

Ruim de helft van de kinderopvangorganisaties (55 procent) schat in dat het verzuimpercentage in de periode maart en april 2020 gelijk was aan het verzuim in dezelfde periode het jaar ervoor. Elf procent geeft aan dat het verzuim lager was dan een jaar geleden. 35 procent denkt dat het verzuimpercentage dit jaar hoger was. Volgens vijf procent van de organisaties was het verzuim zelfs tien procentpunt hoger dan vorig jaar.

Figuur 3. Inschatting werkgevers: verzuim maart – april 2020 ten opzichte van maart – april 2019 naar bedrijfsgrootte (N=291)



Organisaties met 50 werknemers of meer geven vaker dan gemiddeld aan dat het verzuim is toegenomen (59 procent tegen 35 procent gemiddeld). Organisaties met een omvang van 10 t/m 49 werknemers laten een gemiddeld beeld zien. Kleinere organisaties rapporteren minder vaak dan gemiddeld dat het verzuim is toegenomen.

### Niet inzetbare werknemers als gevolg van de coronamaatregelen

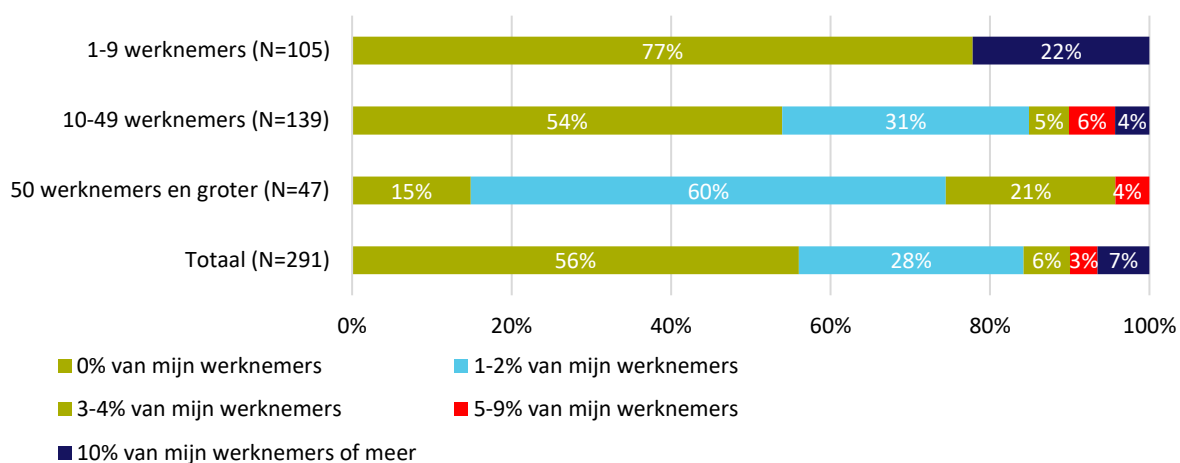
In figuur 4 is te zien dat bijna de helft van de organisaties (44 procent) ervaart dat niet alle pedagogisch medewerkers inzetbaar zijn als gevolg van de coronamaatregelen. Het gaat in de meeste gevallen om een aandeel van één tot twee procent van de pedagogisch medewerkers dat niet inzetbaar is. Zeven procent van de kinderopvangorganisaties geeft aan dat meer dan tien procent van de pedagogisch medewerkers niet inzetbaar is.

Grotere organisaties met 50 werknemers of meer geven in 85 procent van de gevallen aan dat minimaal één tot twee procent van de werknemers niet inzetbaar is, terwijl bij kleinere organisaties dit aandeel veel kleiner is (23 procent). Wel zien we dat het aandeel werknemers dat niet inzetbaar is bij de grotere organisaties in de steekproef nooit hoger ligt dan negen procent, terwijl van de kleinere organisaties twaalf procent aangeeft dat dit aandeel tien procent of hoger is. Deze verschillen zijn niet vreemd. De kans dat er ten minste één werknemer niet inzetbaar is in een grote organisatie, is groter dan bij een kleine organisatie. Als het voorkomt in een kleine organisatie dat één werknemer niet inzetbaar is, dan is het aandeel vanzelfsprekend omvangrijk<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Omdat bij een organisatie met minder dan tien medewerkers één medewerker tien procent vertegenwoordigt van het personeelsbestand.

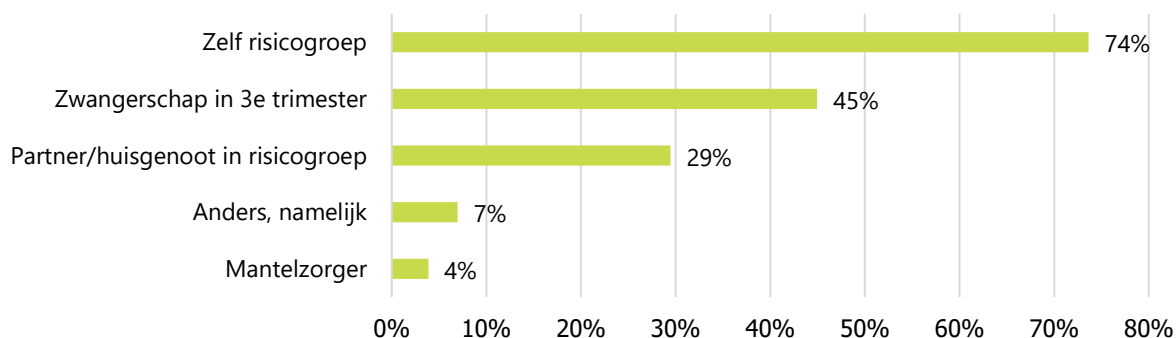


Figuur 4. Aandeel van werknemers niet inzetbaar naar grootte



We hebben aan de organisaties waarvan een deel van de pedagogisch medewerkers niet inzetbaar is, gevraagd naar de belangrijkste redenen. Organisaties konden meerdere antwoorden geven. De belangrijkste reden is dat pedagogisch medewerkers zelf tot een risicogroep behoren (bijvoorbeeld met hart- of longproblemen). 45 procent van de organisaties met werknemers die niet inzetbaar zijn heeft pedagogisch medewerkers in dienst in de derde termijn van de zwangerschap. Tot slot is het hebben van een huisgenoot die tot een risicogroep behoort een veel door organisaties genoemde reden.

Figuur 5. Voornaamste reden waarom pedagogisch medewerkers niet inzetbaar zijn (N=129)



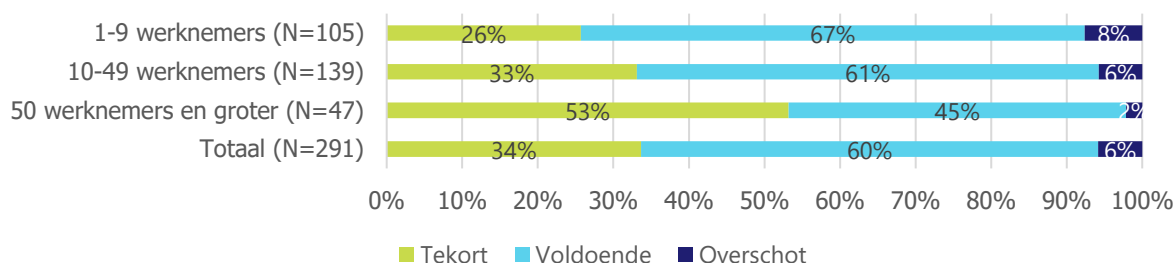
### 2.3. Balans vraag en aanbod personeel

Werkgevers zijn gevraagd naar hun verwachting voor de periode juni tot en met augustus en voor de periode september tot en met december. Het aandeel organisaties dat een tekort verwacht is in beide periodes groter dan het aandeel organisaties dat een overschot verwacht.

#### Tekort, evenwicht of overschot naar omvang organisatie

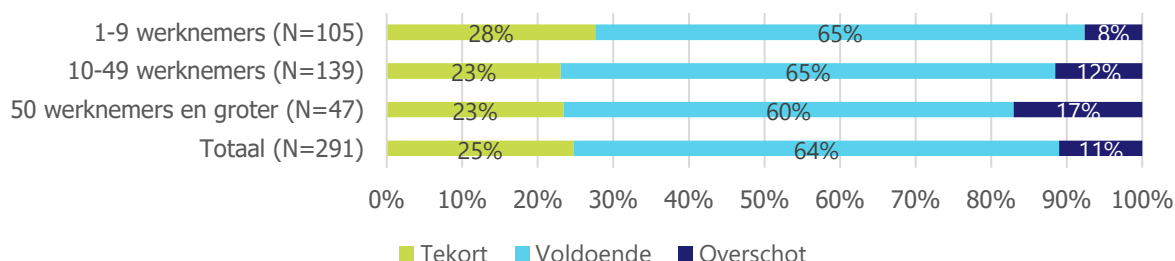
Eén op de drie werkgevers verwacht een tekort aan pedagogisch medewerkers op de korte termijn. Slechts zes procent van de werkgevers verwacht een overschot. We zien verschillen tussen kleine en grotere organisaties. Van de kleinere organisaties verwacht 26 procent een tekort en acht procent een overschot. Bij de grootste organisaties verwacht 53 procent een tekort en slechts twee procent een overschot op de korte termijn.

Figuur 6. Verwachting over de vraag en het aanbod van pedagogisch medewerkers in de organisatie juni t/m augustus (N=291)



Voor de periode na de zomervakantie (september tot en met december) verwacht een kwart van de organisaties een tekort en ongeveer één op de tien organisaties een overschot. Bij kleine organisaties zijn er nauwelijks verschillen tussen de korte termijn en de periode september - december. Bij grote organisaties zijn die verschillen wel duidelijk te zien. Ruim de helft van de grote organisaties ervaart een tekort voor de korte termijn (53 procent), slechts één van de grote organisaties rapporteert voor deze periode een overschot. Voor de periode september tot en met december verwacht minder dan een kwart (23 procent) een tekort aan pedagogisch medewerkers en zeventien procent een overschot. 60 procent van de grote organisaties verwacht dat vraag en aanbod in deze periode in balans zullen zijn.

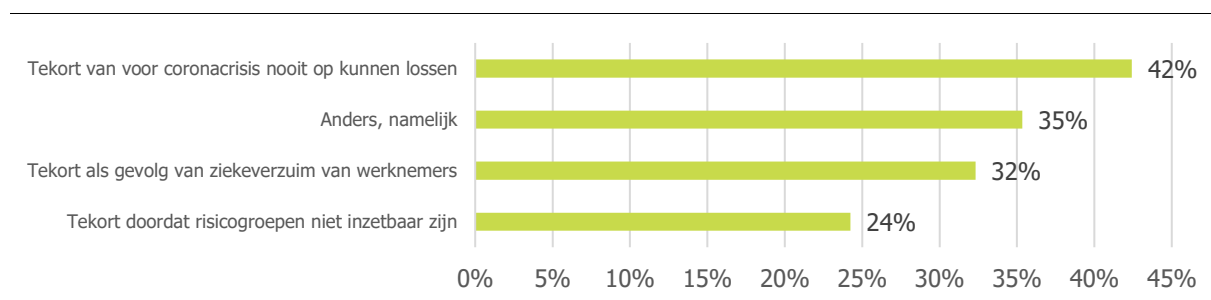
Figuur 7. Verwachting over de vraag en het aanbod van pedagogisch medewerkers in de organisatie september t/m december (N=291)



Werkgevers zijn gevraagd naar de oorzaken van de tekorten, daarbij waren meerdere antwoorden mogelijk. De meest genoemde oorzaak voor het tekort is dat werkgevers de tekorten van voor de coronacrisis nooit opgelost hebben, 42 procent van de werkgevers met een tekort geeft dit aan. Eén op de drie werkgevers noemt (ook) het ziekteverzuim als oorzaak en een kwart ervaart een tekort doordat

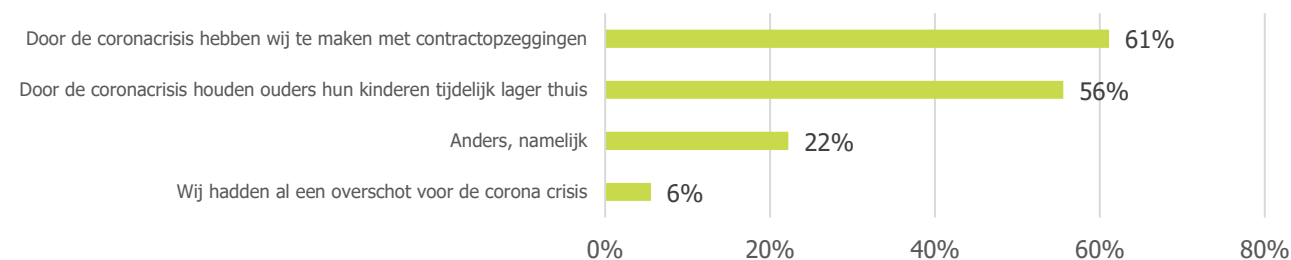
risicogroepen niet inzetbaar zijn. 35 procent van de respondenten gaf een ander (open) antwoord. Uit de open antwoorden blijkt dat vertrek van personeel naar andere branches een belangrijke oorzaak is en de wisselwerking van ouders/kinderen die minder met vakantie gaan en pedagogisch medewerkers die wel met vakantie gaan.

Figuur 8. Oorzaken voor het tekort dat wordt verwacht (N=99)



Ook zijn werkgevers in het geval van overschotten (N=18) gevraagd naar de oorzaken hiervan. De kleine groep werkgevers die een overschot verwacht gaf aan dat dit vooral te maken heeft met contractopzeggingen (61 procent) en met ouders die hun kinderen tijdelijk langer thuis houden (56 procent). Een enkele organisatie gaf aan al voor de coronacrisis met een overschot te kampen. Ook zijn enkele open antwoorden gegeven. Hieruit kwam naar voren dat men nu al groepen reorganiseert als voorbereiding op een economische reactie, dat de groepen kleiner zijn omdat kinderen met verkoudheid niet worden gebracht en vanwege vakantieperiode. Ook geeft een enkeling aan dat er nu meer sollicitanten zijn dan voorheen.

Figuur 9. Oorzaken van een overschot dat wordt verwacht (N=18)



### Tekort, evenwicht of overschot naar type organisatie

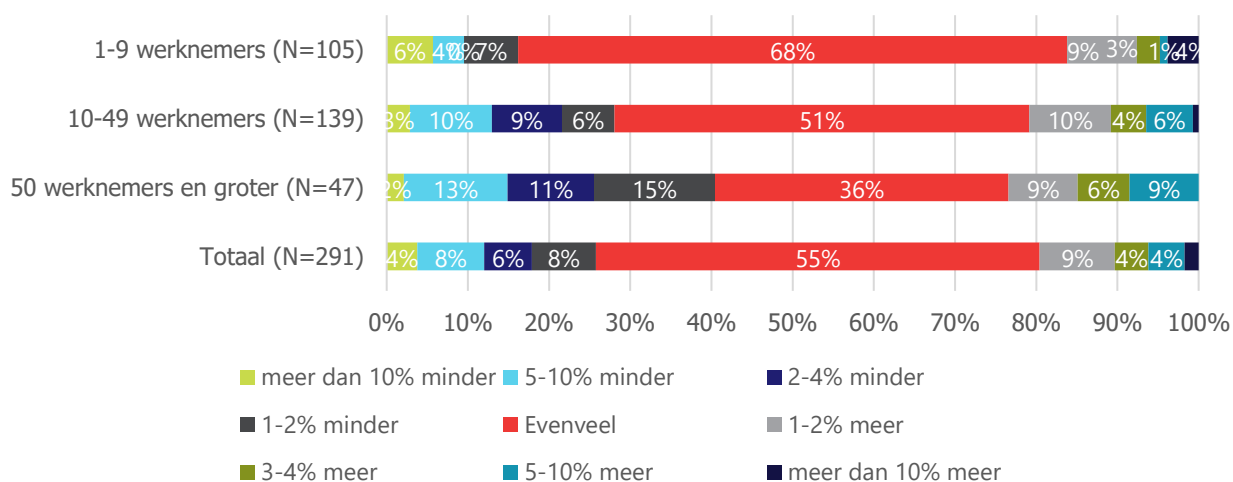
Voor deze vraag hebben we ook gekeken naar verschillen tussen organisaties die verschillende typen opvang aanbieden. Hiervoor hebben we de organisaties vergeleken die uitsluitend dagopvang (N=76) aanbieden met organisaties die uitsluitend bso aanbieden (N=29). Het valt op dat van de organisaties met alleen bso een kleiner percentage tekorten verwacht op de korte termijn (24%) dan organisaties die uitsluitend dagopvang aanbieden (33%). Het effect is niet groot te noemen. Omdat het aandeel bso organisaties klein is, is dit verschil indicatief.

### 2.4 Groei of krimp

Op de vraag: 'verwacht je op 2 januari 2021 meer of minder werknemers in dienst te hebben?' antwoordt 26 procent van de organisaties minder, 55 procent evenveel en 19 procent meer werknemers. Als we kijken naar de omvang van de organisaties dan zien we dat van de kleinste organisaties het grootste deel verwacht dat er in januari evenveel werknemers in dienst zullen zijn (68 procent tegen 55 procent in totaal).

We zien bij elke stap in grootte dat het aandeel organisaties dat minder of meer werknemers in dienst denkt te hebben in januari groter wordt. Van de grootste organisaties denkt 41 procent in januari minder werknemers in dienst te hebben, 24 procent denkt juist dat er in januari meer werknemers zullen zijn.

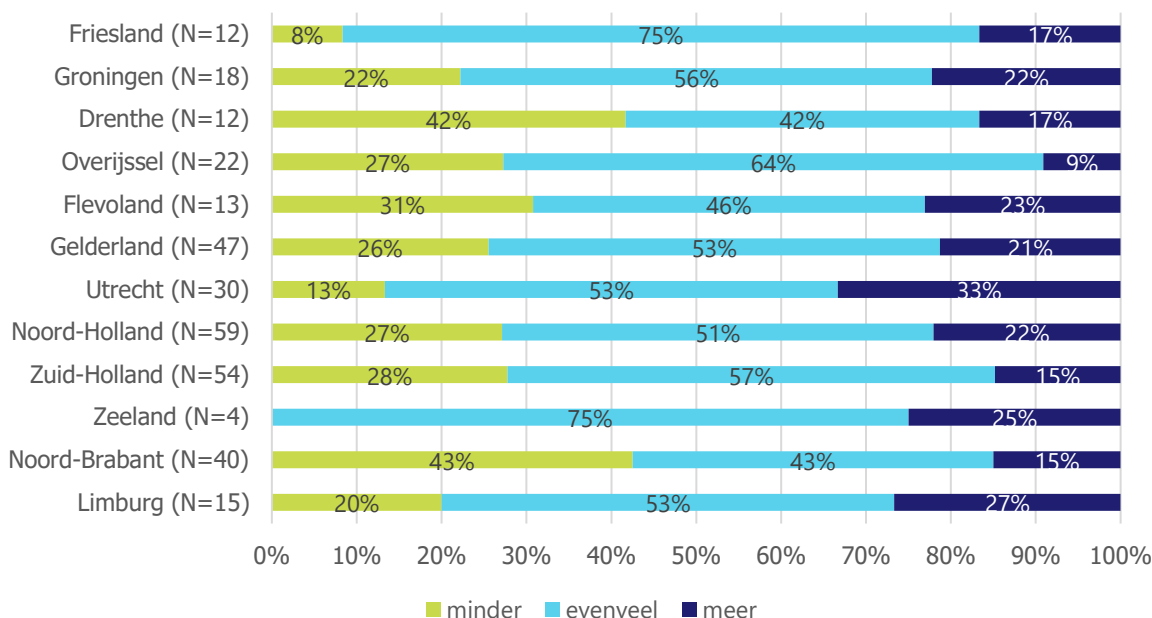
Figuur 10. Verwacht je op 2 januari 2021 meer of minder werknemers in dienst te hebben?



### Groei of krimp naar regio

Er is ook gekeken naar regionale verschillen in de verwachting over het aantal medewerkers wat men in januari 2021 in dienst zal hebben. De data is geregionaliseerd op het niveau van twaalf provincies (zie ook bijlage 1). Omdat in enkele regio's het aantal deelnemende organisaties gering was moeten de resultaten uit deze analyse als indicatief worden gezien. Vanwege de kleinere respons per regio hebben we de antwoorden die getoond zijn in figuur 10 voor deze analyse teruggebracht in drie categorieën: minder, evenveel of meer werknemers.

Figuur 11. Meer of minder werknemers in januari 2021 naar regio<sup>34</sup>.



Uit deze analyse zien we terug dat met uitzondering van de regio Zeeland (met N=4) in alle regio's organisaties zijn die verwachten in omvang gelijk te blijven, te krimpen of te groeien. Het grootste aandeel organisaties dat aangeeft dat zij verwachten te gaan groeien zien we in Utrecht (33%). Het grootste aandeel wat krimp verwacht zien we in Noord-Brabant (43%), gevolgd door Drenthe (42%). Overijssel heeft het kleinste aandeel wat verwacht te gaan groeien (9%). Deze cijfers tonen niet de omvang van de groei of krimp die wel in figuur 10 is getoond.

### Groei of krimp op sectorniveau

We hebben een nadere analyse gedaan op de steekproef waarbij de verwachtingen over groei of krimp van het aantal werknemers worden gewogen naar organisatieomvang. Op basis hiervan kunnen we de implicaties van de verwachtingen van werkgevers vertalen naar brancheniveau. Van de 291 organisaties verwacht ongeveer 55 procent dat het aantal werknemers ongewijzigd zal blijven. Ongeveer 25 procent verwacht een krimp en 20 procent verwacht een groei.

Om deze berekening te kunnen maken hebben we voor de vraag met groei- en krimppercentages het midden van de categorieën genomen en voor de hoogste categorie (meer dan tien procent) hebben we een groei of krimp van elf procent gehanteerd. Op basis van deze analyse zien we dat de grootste absolute krimp die wordt verwacht bij één organisatie ligt rond de 55 medewerkers. De grootste groei bij één organisatie ligt in rond de 50 medewerkers. Er komen geen extreme steekproefffecten naar boven waarbij grote organisaties onevenredig veel groei of krimp vertegenwoordigen<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Het aantal organisaties is hier groter dan de steekproef omdat een deel van de organisaties in meer dan één regio actief is.

<sup>4</sup> Bij een N kleiner dan twintig zijn de resultaten indicatief en bij regio's met een N kleiner dan tien organisaties zeer indicatief.

<sup>5</sup> Dit zou het geval kunnen zijn wanneer een grote organisatie ook een hoog percentage groei of krimp verwacht.

Wanneer we de absolute groei- en krimpcijfers salderen komen we op een krimp van iets minder dan 90 medewerkers op steekproefniveau. Dit is minder dan 0,6 procent van het aantal medewerkers in de steekproef. Als we dit doortrekken naar brancheniveau (102.000 q4 2019) dan zouden we in januari 2021 uit moeten gaan van een krimp met ongeveer 600 werknemers ten opzichte van nu. Omdat we gekozen hebben om voor de categorieën veel krimp en groei uit te gaan van elf procent kan het zijn dat het totale effect iets groter is. Op basis van de resultaten verwachten we een krimp tussen de 500 en 1.000 medewerkers op brancheniveau.

## **2.5 Verwachtingen ontwikkelingen arbeidsmarkt**

Aan alle kinderopvangorganisaties is aan het einde van de vragenlijst een open vraag voorgelegd welke arbeidsmarktontwikkelingen zij verwachten in de komende twaalf maanden in hun regio. Hierop zijn 177 open antwoorden gegeven. Zo'n 44 organisaties (25 procent) konden niet goed aangeven of zij groei of krimp verwachten, of lieten een antwoord leeg. Van hen noemt een flink deel het 'koffiedik kijken'. Het is eenvoudig niet te voorspellen hoe lang de coronacrisis gaat duren, hoeveel impact de maatregelen gaan hebben op de bredere economie en arbeidsmarkt en daarmee op de vraag naar kinderopvang.

Het grootste deel (74 organisaties, of 42 procent) geeft aan dat men verwacht dat de coronacrisis ertoe zal leiden dat er minder vraag naar kinderopvang zal zijn de komende twaalf maanden. Deze organisaties verwachten dat er in Nederland als gevolg van de coronacrisis structureel banen verloren gaan waardoor ouders thuis komen te zitten en hun kinderen niet meer naar de opvang zullen brengen. Daarnaast verwacht men dat het vele thuiswerken zal blijven. En ouders zijn creatiever geworden bij de opvang van hun kinderen en de combinatie met thuiswerken. Men ziet al dat kinderen na school niet meer of minder vaak naar de bso worden gebracht, maar thuis door thuiswerkende ouders worden opgevangen. Daarmee zal vooral de vraag naar bso naar verwachting afnemen.

Bij een deel van de organisaties ontstaat hiermee meer evenwicht tussen vraag en aanbod van pedagogisch medewerkers. Minder vraag betekent voor een deel van de organisaties, bijvoorbeeld in de regio Amsterdam, dat het makkelijker wordt om al lang openstaande vacatures te vervullen. Sommigen geven aan dat ze eindelijk wat 'lucht' hebben en dat ze voor het eerst in lange tijd weer sollicitanten krijgen. Maar, een groot deel van de organisaties ziet de vraag naar opvang (kind-uren) dalen en verwacht op de langere termijn ook een (sterkere) daling. Een deel heeft nu al te maken met een sterke daling van de vraag, moet nu al werknemers laten gaan en ziet het somber in voor de toekomst.

Organisaties verwachten hierop te reageren door tijdelijke contracten niet te verlengen en door flexibele medewerkers minder in te gaan zetten. Sommige organisaties geven aan dat dit een gelegenheid is om de kwaliteit in de opvang te verbeteren door de beste pedagogisch medewerkers te behouden. Een enkeling verwacht dat er vooral jonge nieuw afgestudeerde medewerkers zullen worden aangenomen in plaats van oudere vakervaren mensen. Ook lezen we terug dat men verwacht dat zzp'ers weer eerder geneigd zullen zijn om in loondienst te komen werken als het werk afneemt.

43 organisaties (24 procent) verwachten dat de vraag naar kinderopvang ongeveer gelijk zal blijven de komende twaalf maanden. Sommigen geven aan op de korte termijn wel een kleine daling te verwachten, maar dat deze snel weer zal worden ingelopen op de iets langere termijn. De vraag naar pedagogisch medewerkers blijft daarmee onverminderd hoog volgens hen, net als de ervaren krapte op de arbeidsmarkt.

Een kleinere groep van zestien organisaties (9 procent) verwacht nog steeds een positieve ontwikkeling in de vraag naar kinderopvang voor de komende twaalf maanden. Voor een deel zijn dit antwoorden uit grootstedelijk gebied waar men wachtlijsten heeft, maar respondenten geven ook aan dat zij net nieuwe



groepen zijn gestart en deze verwachten te kunnen handhaven of uitbreiden. Een enkeling is vooral actief in peuterwerk en verwacht een verschuiving van dagopvang naar peuterwerk doordat ouders geen volle dagen opvang meer nodig hebben. Ook een enkeling geeft aan begin 2021 een geboortegolf te verwachten met 'coronababy's' wat vanaf medio 2021 zal leiden tot meer vraag naar dagopvang.

### 3. Resultaten gastouderbureaus

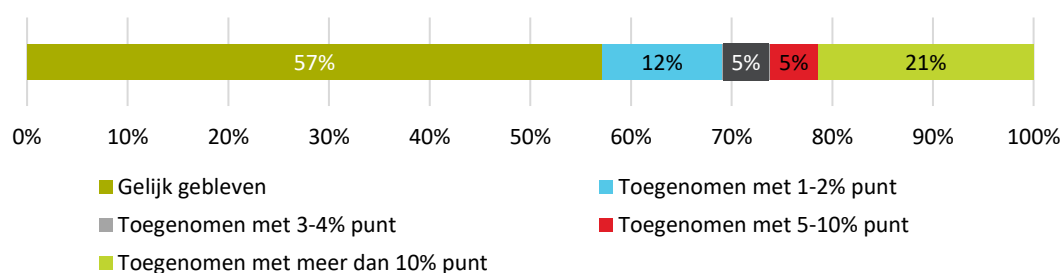
Aan het onderzoek hebben in totaal 42 gastouderbureaus deelgenomen. We presenteren hier de cijfers uit deze respondentgroep. Gemiddeld hadden de gastouderbureaus een actieve koppeling met 93 gastouders. Het kleinste bureau had één actieve koppeling, het grootste had er 600. Uit alle twaalf regio's hebben gastouderbureaus deelgenomen. Eén bureau gaf aan in alle regio's actief te zijn.

#### 3.1 Inzetbaarheid van gastouders

##### Verzuim

We zien dat geen van de gastouderbureaus aangeeft dat het verzuim onder gastouders is afgenomen. Bij meer dan de helft is het verzuim gelijk gebleven en bij 47 procent is het toegenomen. In 21 procent van de gevallen zelfs met meer dan tien procent punt.

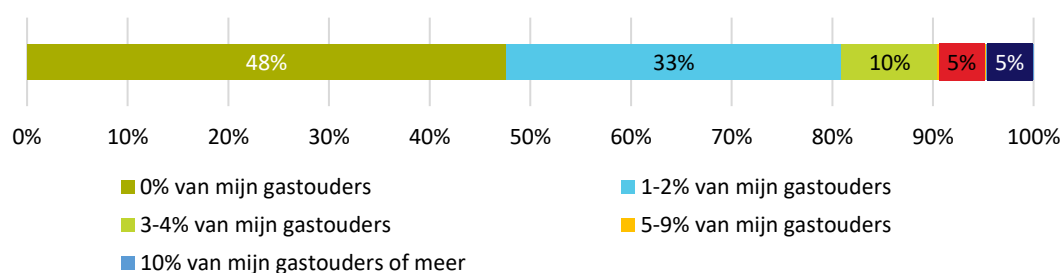
Figuur 12. Inschatting gastouderbureaus: verzuim maart – april 2020 ten opzichte van maart – april 2019 (N=42)



##### Niet inzetbare gastouders als gevolg van de coronamaatregelen

Bij bijna de helft van de gastouderbureaus was geen sprake van gastouders die niet aan het werk waren. Bij 52 procent was hiervan wel sprake. Bij het merendeel (33 procent) ging het om een klein aandeel van de gastouders (1 tot 2 procent). In vijf procent van de gevallen ging het om tien procent of meer.

Figuur 13. Aandeel van gastouders niet inzetbaar (N=42)



Gastouders waren volgens de bureaus vooral niet inzetbaar omdat zij zelf tot de risicogroep behoren (70 procent) en/of omdat zij een partner hadden die tot de risicogroep behoort (65 procent), omdat zij zwanger waren (9 procent) of omdat zij mantelzorg verlenen (5 procent).

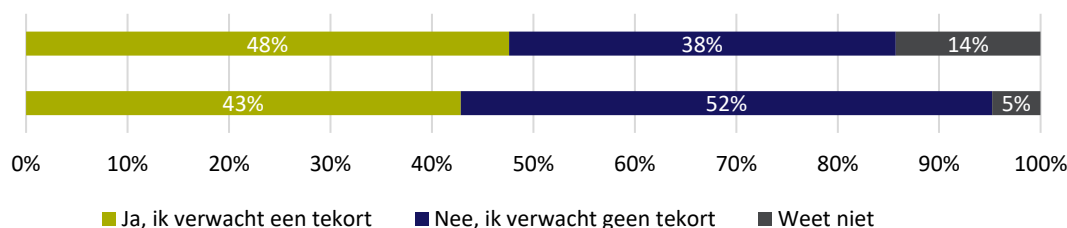


### 3.2 Balans vraag en aanbod gastouders

#### Tekort, balans of overschot

Gastouderbureaus zijn gevraagd of zij op de korte en langere termijn een tekort, balans of een overschot aan gastouders verwachten. Op de korte termijn verwacht bijna de helft (48%) een tekort, 38 procent verwacht op de korte termijn geen tekort. Op de lange termijn verwacht 43 procent een tekort. Dan verwacht ruim de helft (52%) geen tekort.

Figuur 14. Balans vraag en aanbod gastouders (N=42)

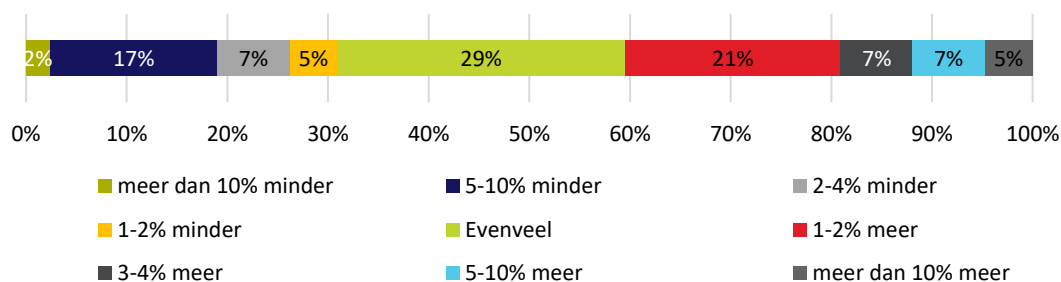


De belangrijkste oorzaken van het op de korte termijn verwachte tekort (N=18) zijn dat men het tekort van voor de coronacrisis nooit heeft kunnen oplossen (83 procent) en doordat risicogroepen niet inzetbaar zijn (21 procent).

#### Groei of krimp gastouderbureaus













Aan de gastouderbureaus is ook gevraagd of zij verwachten dat zij in januari 2021 met meer, evenveel of meer gastouders een actieve koppeling zullen hebben. We zien hier dat 29 procent verwacht dat er evenveel gastouders aan het bureau verbonden zullen zijn, 31 procent verwacht dat het er minder zullen zijn en 40 procent verwacht dat het er meer zullen zijn dan nu.

Figuur 15. Verwacht je op 2 januari 2021 met meer, evenveel of minder gastouders een actieve koppeling te hebben? (N=42)



## Bijlage 1

Tabel 1. Regio waarin de kinderopvangorganisatie actief is<sup>6</sup>

Provincie	Aantal		%
Friesland	12		4
Groningen	18		6
Drenthe	12		4
Overijssel	22		7
Flevoland	13		4
Gelderland	47		16
Utrecht	30		10
Noord-Holland	59		20
Zuid-Holland	54		18
Zeeland	4		1
Noord-Brabant	40		14
Limburg	15		5

<sup>6</sup> Het aantal telt hier op tot een hoger aantal dan het aantal deelnemende organisaties, omdat sommigen in meer dan één regio actief zijn.