



De feiten op tafel

Potentieel en
belemmeringen voor jouw
organisatie

Vertrouwelijk te behandelen; voor
deelnemers kennisworkshops deeltijd
in kinderopvang

KENNISWORKSHOP 2 – 2 FEBRUARI
DOOR KINDEROPVANG WERKT! EN STICHTING HET POTENTIEEL PAKKEN

Welkom en introductie



Als je doet
wat je altijd deed,
krijg je wat je
altijd kreeg.

Spreuktegelje.nl

Het team van vandaag



Davina Koudijs
Arbeidsmarktadviseur
Kinderopvang Werkt!



Breg Lodder
Projectadviseur
Kinderopvang Werkt!



Yvonne van Schaik
Regiomanager Kind &
Co Ludens



Marjo van Hezik
Manager HR Kind & Co
Ludens



Marjolijn Groenevelt
Clustermanager Kind &
Co Ludens



Geraldine Septer
CTO stichting Het
Potentieel Pakken



Rineke Veldhuis
Transformation Lead
stichting Het Potentieel
Pakken



**Michelle ten Bruggen
Cate**
Projectmanager
stichting Het Potentieel
Pakken



Pien van der Pol
Projectmanager
stichting Het Potentieel
Pakken



Welkom bij de tweede workshop



Wat gaan we vandaag
doen?

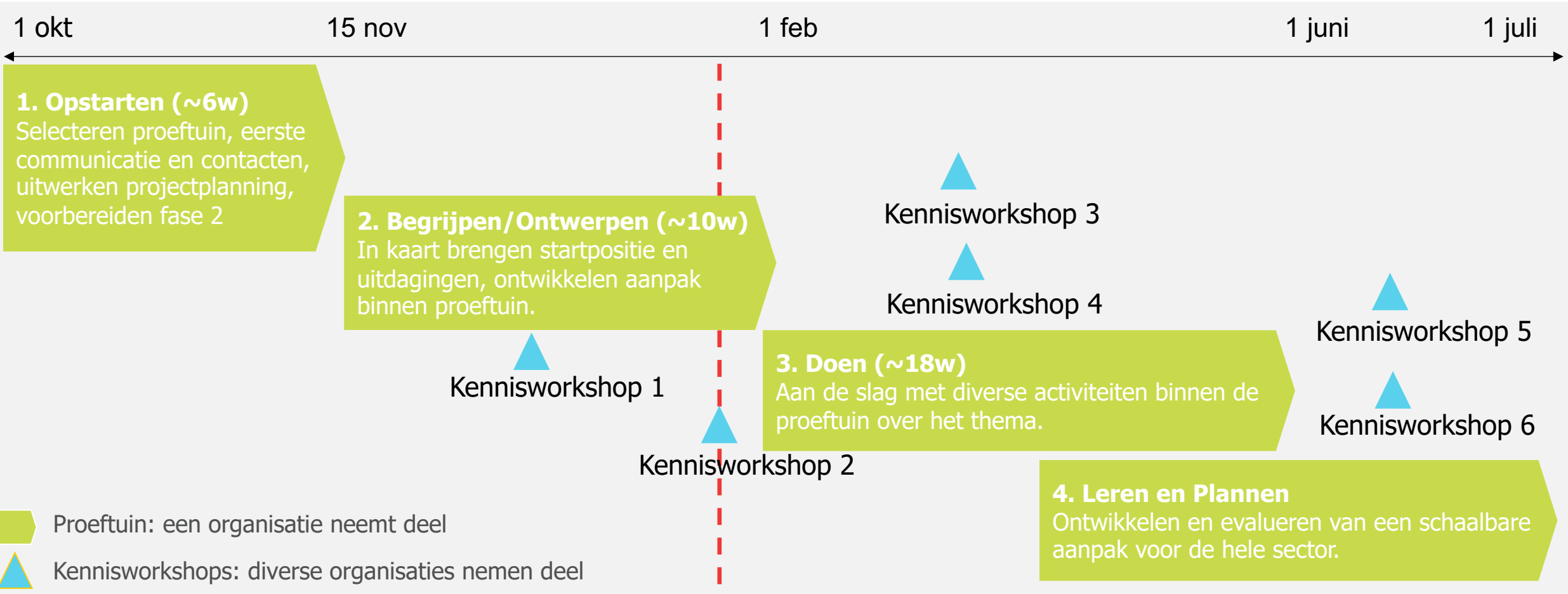
De kennisworkshops op een rijtje

Kennis-workshop	Thema
1	Een kijkje in de keuken: kennismaken met inzichten en de proeftuin
2	De feiten op tafel: potentieel en belemmeringen voor jouw organisatie
3	Enthousiasmeren en informeren: hoe neem je de organisatie mee?
4	Grotere contracten: hoe doe je dat?
5	Deeltijdfactor en hr: processen goed inrichten
6	Succesvol zelf aan de slag: hoe pak je dat aan?



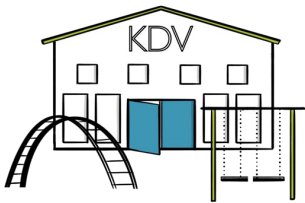
Kennisworkshop 2 bevindt zich aan het eind van de begrijpenfase

38 weken

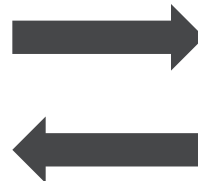


Korte terugblik op workshop 1: Samen gaan we aan de slag met de deeltijdfactor in kinderopvang

Proeftuin



- In de **proeftuin** onderzoeken we samen de mogelijkheden voor het verhogen van de deeltijdfactor in kinderopvang. Ook ontwikkelen we een aanpak voor de hele sector.

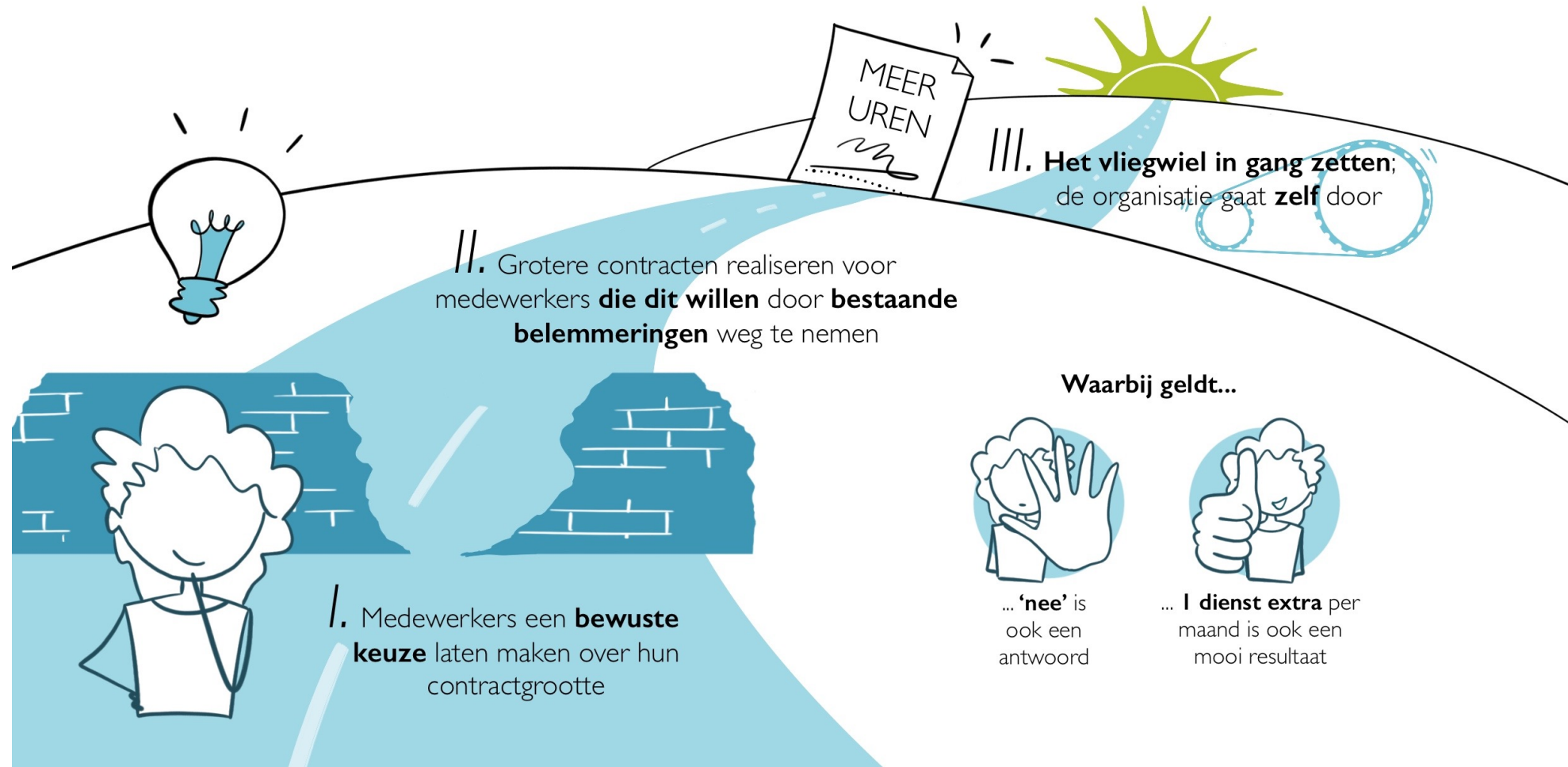


Kennisworkshops

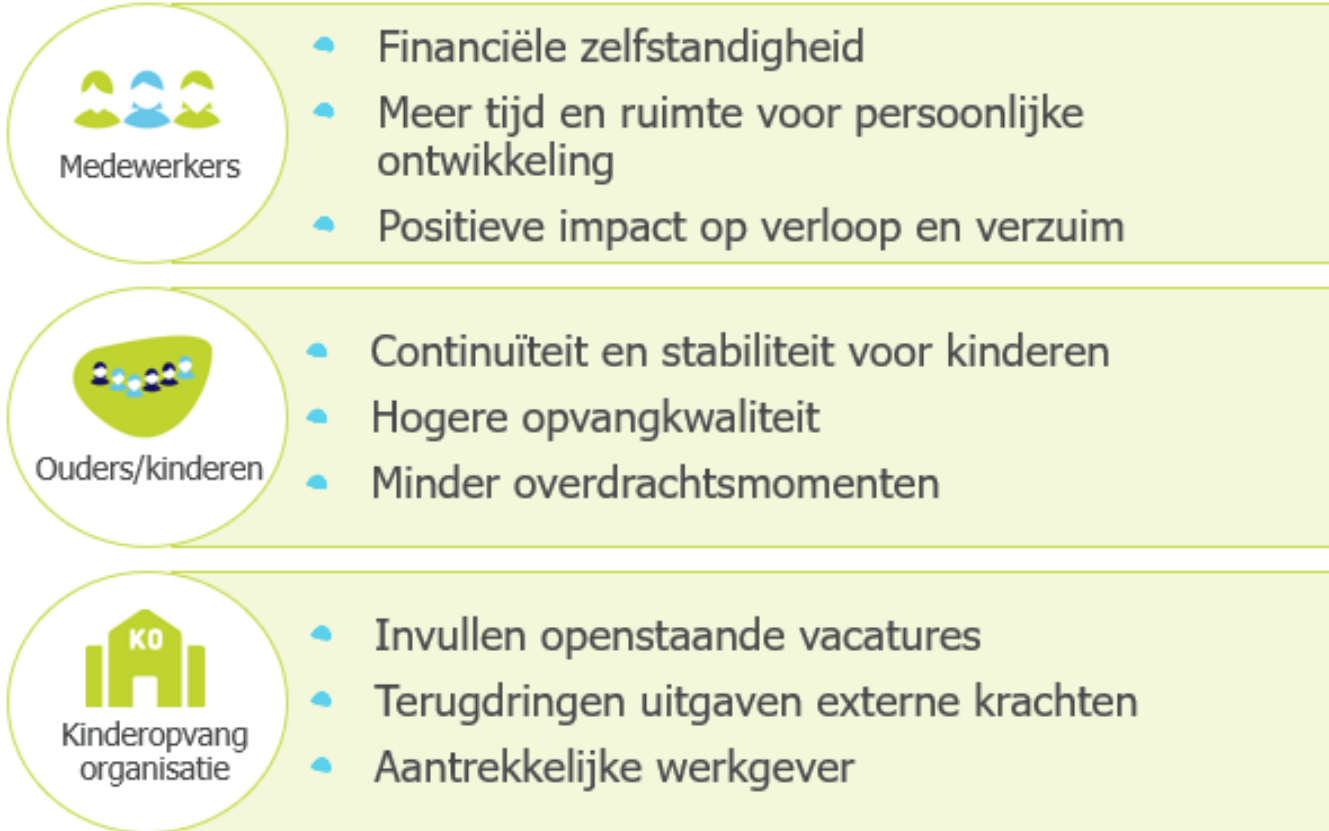


- In **kennisworkshops** delen we inzichten en handvatten om met de deeltijdfactor aan de slag te gaan. We nemen je mee op onze reis en testen waar mogelijk onze aanpak.

De insteek van onze aanpak: een bewuste keuze, belemmeringen wegnemen en het vliegwiel in gang zetten



Grotere contracten bieden een kans voor medewerkers, ouders/kinderen en de kinderopvang organisatie



Wat staat er vandaag op de agenda?

-
- 🟡 **09.30 – 10.20** Welkom en introductie
De feiten op tafel
Het potentieel op papier
 - 🟢 **10.20 – 10.30** Pauze
 - 🟠 **10.30 – 11.30** Het potentieel in de praktijk
Belemmeringen voor urenitbreiding
Afsluiting
-



Een aantal spelregels



Blijf zoveel mogelijk op **mute/dempen**, maar houd je camera aan



Je kunt vragen stellen en beantwoorden via de **chat**



We zullen **individuele vragen niet altijd direct kunnen beantwoorden**, dat kan altijd ook na de workshop



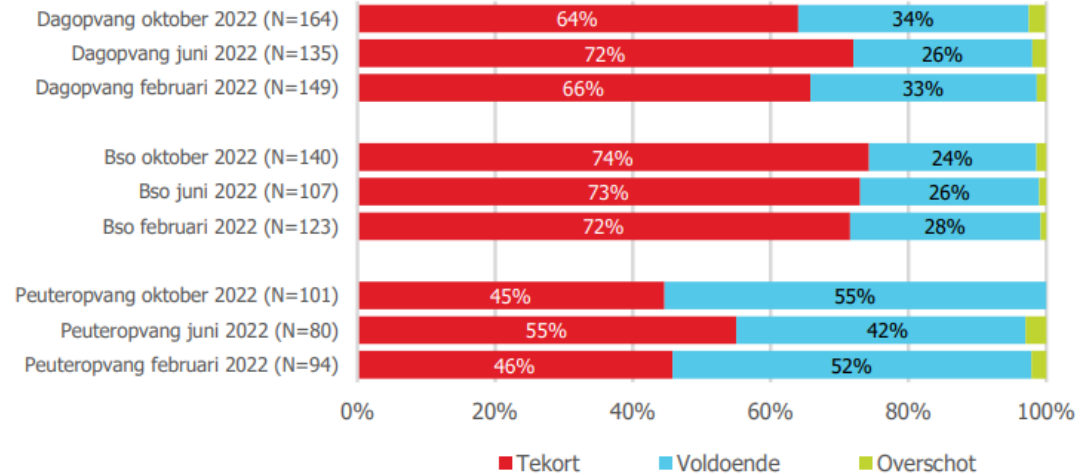
Je hebt **huiswerkbladen ontvangen voorafgaand aan de workshop**, houd deze bij de hand

Zijn er ontwikkelingen op het thema binnen jullie organisaties n.a.v. workshop 1?

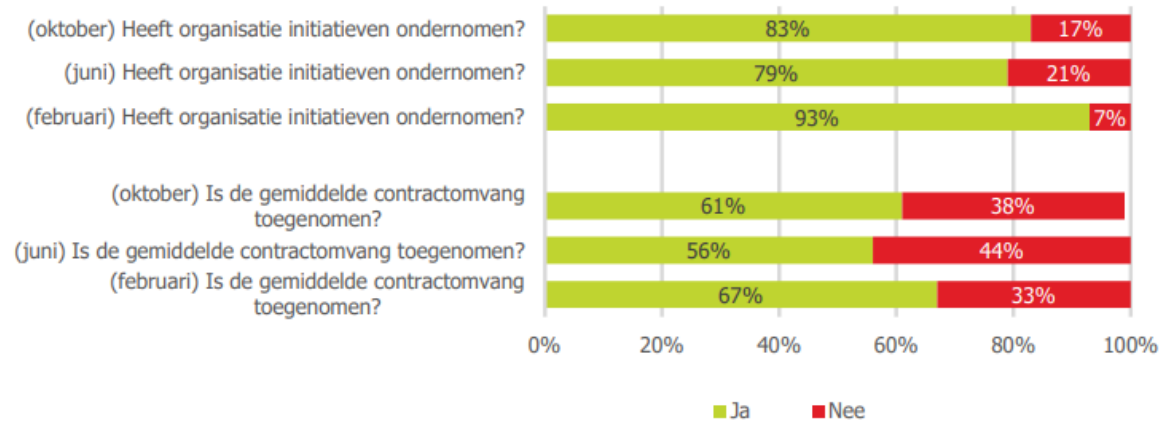


Laatste update, vanuit Kinderopvang Werkt! Branchecijfers (oktober '22)

Ontwikkeling tekorten

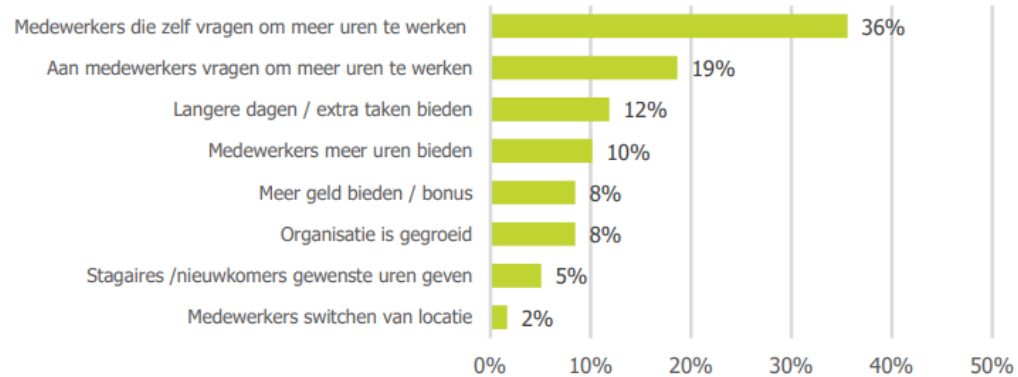


Inspanningen om medewerkers meer uren te laten werken

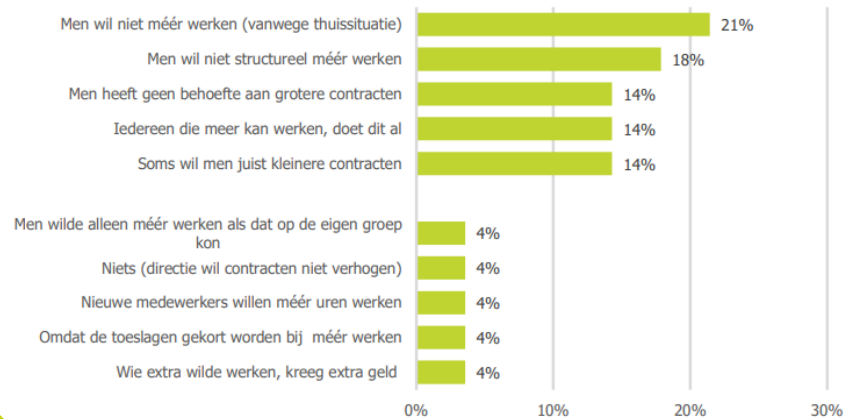


Branchecijfers (oktober '22)

Wat heeft jouw organisatie precies gedaan waardoor het is gelukt om de gemiddelde contractomvang te doen toenemen?



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?





De feiten op tafel
Value Case

Een gedegen Value Case helpt om het onderwerp contractuitbreiding op de radar te zetten binnen je organisatie...



*“Een zogeheten “Value Case” biedt een **feitelijk inzicht** in de **waarde**, het **potentieel**, de **belemmeringen** en de **oplossingen** rondom contractuitbreiding: hoe veel levert contractuitbreiding op en voor wie, en wat is er nodig om dit potentieel ook daadwerkelijk te realiseren?”*

Dit vormt een belangrijk startpunt voor verandering: een gedeeld en gedragen beeld van de organisatie helpt bij het formuleren van vervolgstappen, het vaststellen van doelstellingen, en uiteindelijk het meten van impact”

... en geeft een feitelijk inzicht in hoe het écht zit

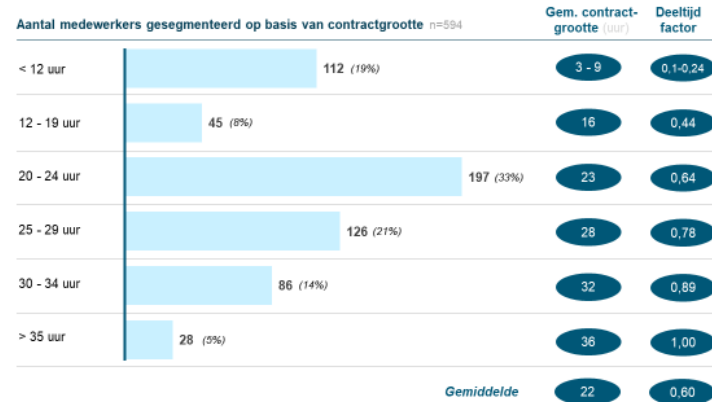
Aan het begin van onze trajecten horen we vaak dezelfde opmerkingen...

"Medewerkers willen toch niet meer werken"

"Iedereen moet van part-time naar fulltime"

"Wij hebben hier alles al aan gedaan rond grotere contracten"

"Grotere contracten passen niet in het rooster"



Binnen een organisatie zijn veel meningen en overtuigingen over het onderwerp 'deeltijd' en 'contractuitbreiding', die niet altijd kloppen met hoe het daadwerkelijk zit

Voor veel organisaties is het niet duidelijk hoeveel medewerkers een klein contract hebben en wat contractuitbreiding uiteindelijk kan opleveren

'Grotere contracten' is vaak geen onderwerp dat hoog op de agenda staat/prioriteit heeft binnen de organisatie

De data wordt gebaseerd op strategische documenten, een nulmeting van het personeelsbestand, enquêtes en interviews bij medewerkers



De opbouw van de Value Case

Om de kansen rondom grotere contracten voor Kind & Co Ludens voor de Value Case in kaart te brengen hebben we een aantal vragen beantwoord

1 Is er potentieel op papier voor grotere contracten binnen Kind & Co Ludens

2 Is er potentieel in de praktijk voor grotere contracten binnen Kind & Co Ludens en wat weten we van het potentieel?

3 Waarom is het potentieel (nog) niet gepakt is?

A Heeft het thema grotere contracten prioriteit binnen en leeft het op de vloer?

B ... Binnen het KDV

C ... Binnen de BSO

4 Welke rol speelt beloning voor het potentieel binnen Kind & Co Ludens?

5 Hoe gaan we de komende maanden verder met deze inzichten?



1. Potentieel op papier

De gezamenlijke startpositie op papier - belangrijkste inzichten uit de aangeleverde data

Kleinste opvangorganisatie 37 medewerkers; grootste opvangorganisatie 2.245 medewerkers

Gemiddeld aantal medewerkers 635 (422,3 fte)

PNIL inzet verschilt van 0% tot maximaal 22%

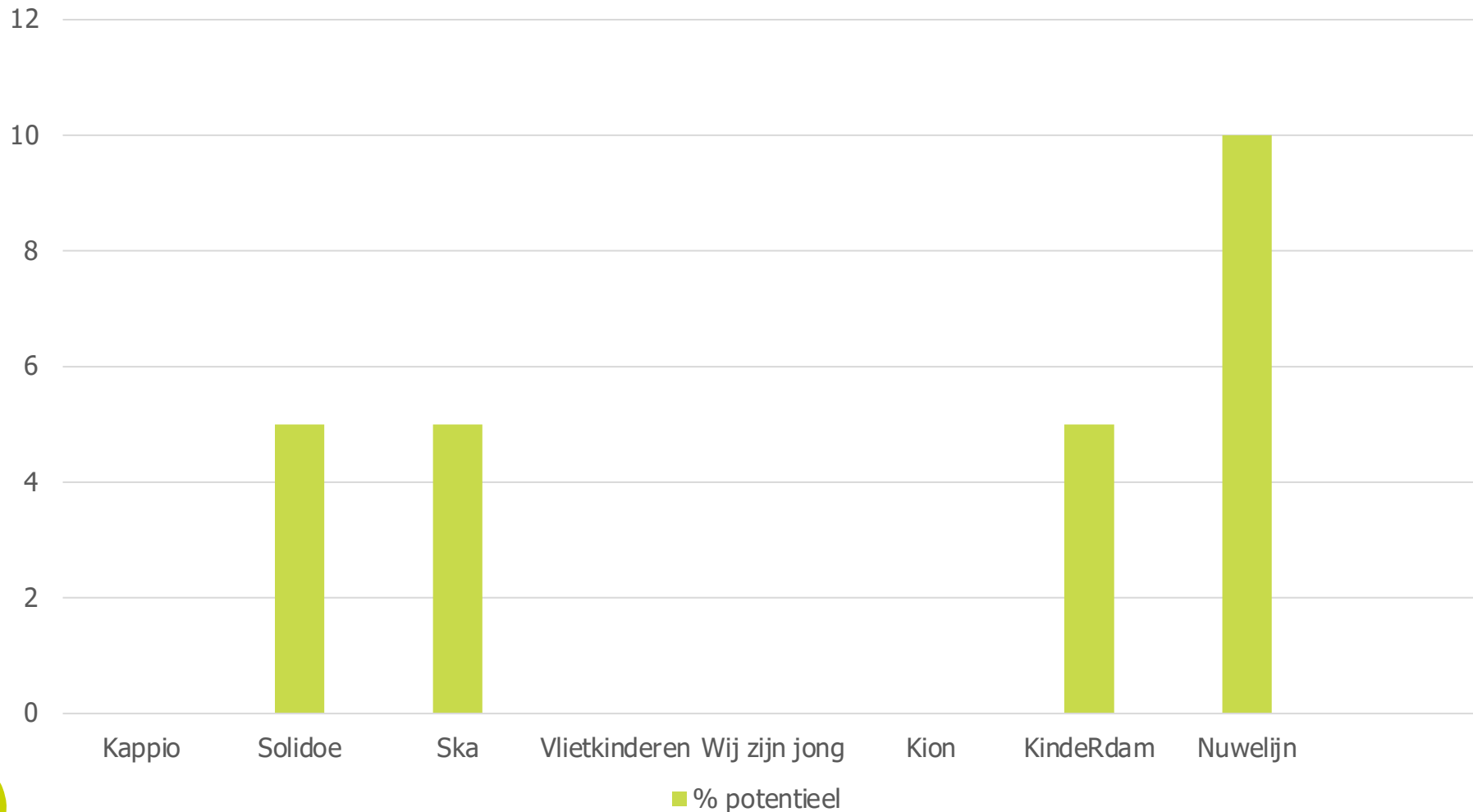
Gemiddeld 6,2% PNIL van totale personeelskosten

Gemiddelde deeltijdfactor verschilt van 0,52 fte (18,7 uur per week) tot 0,72 fte (25,9 uur per week).

De gemiddelde deeltijdfactor is 0,62 fte (24,9 uur per week). In de sector dit 0,65 fte, oftewel 23,4 uur per week

Contractgrootte is bij verschillende **leeftijdsgroepen grotendeels gelijk**, bij leeftijden <25 jaar en >55 jaar is de gemiddelde contractgrootte wat lager

Welk percentage medewerkers binnen jouw organisatie is volgens jou bereid tot contractuitbreiding?



De organisaties waar 0% staat; hebben aan geven dit niet te weten

Op papier is er zeker potentieel bij de proeftuin Kind & Co Ludens: 49% van de medewerkers heeft een contract van minder dan 25 uur



	Totaal Regio Noord*	KDV**	BSO**	PG**	Sector (totaal)
Aantal kinderopvangmedewerkers	322	128 (40%)	112 (35%)	29 (9%)	<i>n.v.t.</i>
Gemiddelde contractgrootte (uur)	22,0	26,4	21,3	18,7	25,8
Medewerkers met een <25 uur contract (%)	49%	20%	71%	72%	21% <20 uur
% ingezette uitzendkrachten van totaal aantal diensten <i>Gemiddelde van september t/m oktober '22</i>	13%	20%	10%	1%	<i>n.v.t.</i>
Openstaande vacatures (fte)	35,7	17,0	17,5	1,2	#52 Per 1.000 banen

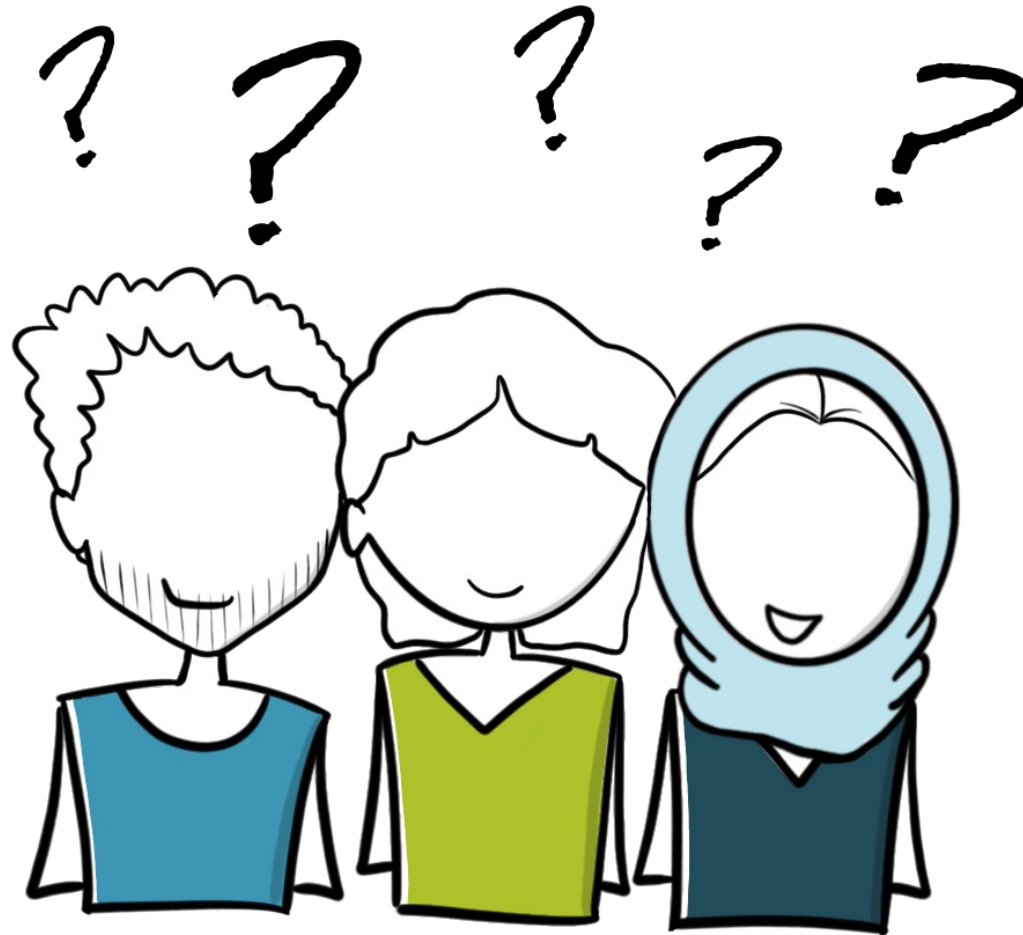
Er is urgentie: in totaal staan er voor 35,7 fte vacatures open. De vacature ruimte bevindt zich voornamelijk in het KDV en de BSO.

Er liggen kansen: de gemiddelde contractgrootte is 22,0 uur en 49% van de medewerkers heeft een contract van minder dan 25 uur

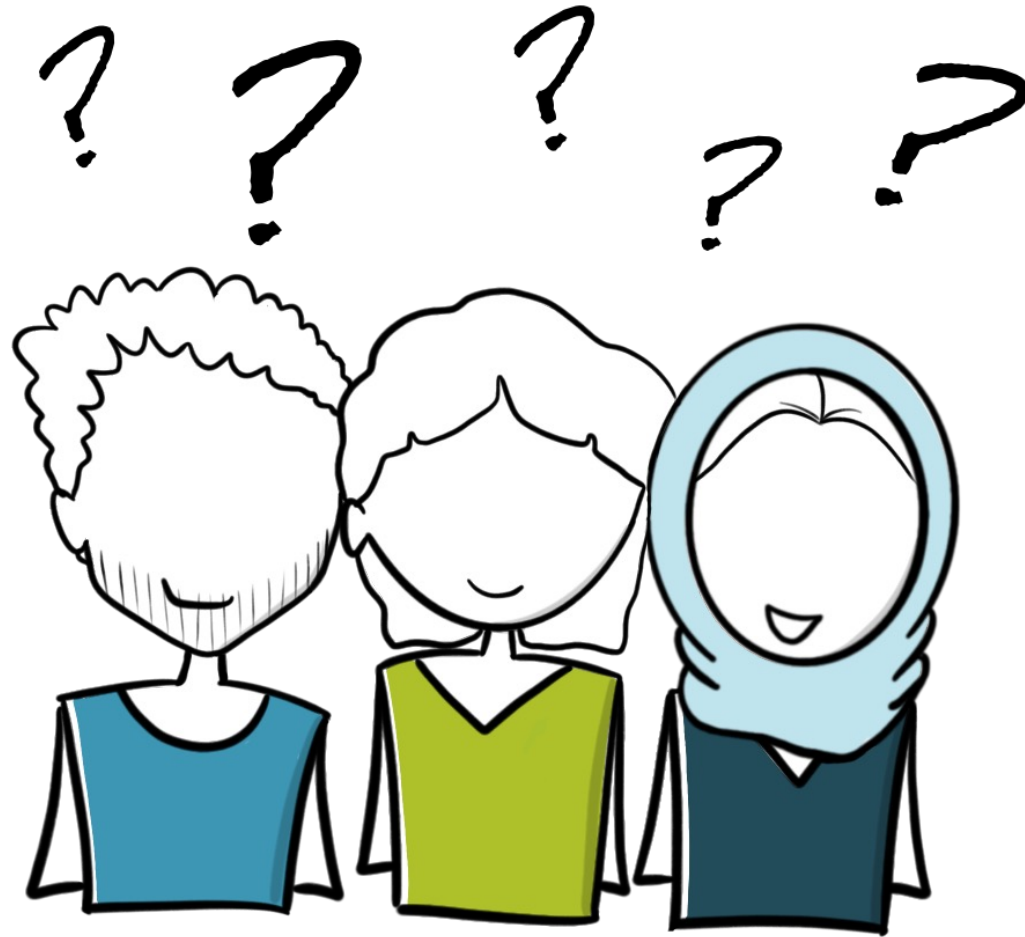
Kind & Co Ludens, wat vonden
jullie van deze inzichten?



Met elkaar in gesprek...



Interessante inzichten om met elkaar te delen

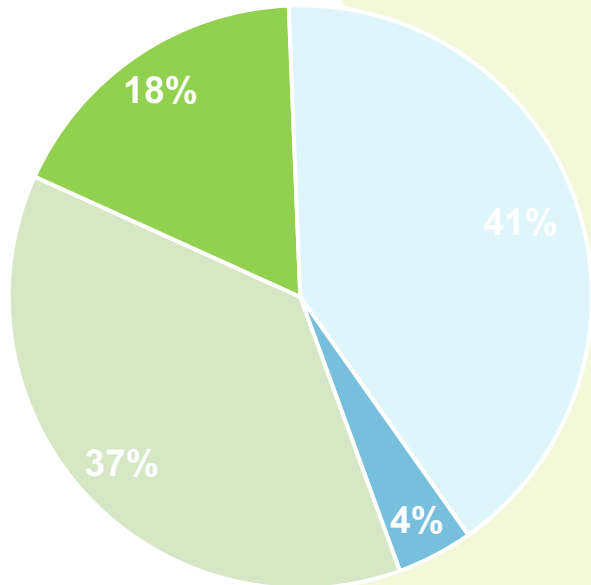


Tijd voor
een korte
break...



2. Potentieel in de praktijk

iIn de praktijk zien we bij Kind & Co Ludens veel potentieel, zowel sowieso als misschien: 55% staat open voor een groter contract



55% van de deeltijd respondenten* staat open voor een groter contract

18% wil sowieso meer uren werken

37% wil misschien meer uren werken, bijvoorbeeld onder bepaalde voorwaarden

41% wil niet meer of minder werken

4% wil graag minder uren werken

De belangrijkste **redenen** hiervoor zijn in alle soorten kinderopvang:

- Omdat ik dan meer geld kan verdienen
- Omdat ik plezier heb in mijn werk
- Ze dan meer kunnen doen voor de kinderen op de groep

Medewerkers in het KDV willen gemiddeld **4,4 uur** per week meer werken

Medewerkers in de BSO willen gemiddeld **7,0** uur per week meer werken

Kind & Co Ludens:
Hadden jullie dit
potentieel verwacht?



3. Waarom is het potentieel
(nog) niet gepakt?

3A Grotere contracten wordt als oplossing gezien, maar is nog geen prioriteit desondanks denken medewerkers er wel al over na

54% van de **medewerkers** en **81%** van de **aanspreekpunten** denken dat **grotere contracten een oplossing kunnen zijn voor de personeelstekorten** waar de organisatie mee te maken heeft

Oplossingen voor de grote tekorten hebben prioriteit en grotere contracten wordt als oplossingsrichting benoemd; maar dit is nog niet uitgewerkt in beleid en processen

Grotere contracten is **geen vast onderwerp van gesprek** in de organisatie; desondanks denken medewerkers er wel over na: 44% van de medewerkers heeft er in het afgelopen jaar bewust bij stilgestaan of een groter contract iets voor hen is

Aanspreekpunten zien mogelijkheden voor grotere contracten, maar **zoeken ook naar opties en regelruimte**

3B Een viertal belemmeringen bij KDV, waardoor het potentieel nog niet gepakt is

- 1 Er wordt gebruik gemaakt van externe flexkrachten, terwijl medewerkers die (misschien) meer willen werken in theorie ook op die dagen inzetbaar zijn



In de praktijk lijkt dit te komen doordat...

- 2 Aanspreekpunten die door medewerkers aangegeven flexibiliteit niet herkennen en zij zoeken naar concrete invulling daarvan



- 3 Het laagdrempeliger lijkt voor aanspreekpunten om ZZP'ers in te zetten dan vaste medewerkers, ook omdat ze beperkt zicht hebben op beschikbaarheid van medewerkers buiten het eigen cluster



- 4 Het onduidelijk is in hoeverre de door medewerkers gevraagde flexibiliteit ook daadwerkelijk haalbaar is binnen de wet- en regelgeving



4

Opvallende inzichten voor het KDV

- Het potentieel is **evenredig verdeeld over de leeftijdsgroepen**, met uitzondering van de medewerkers boven de 55 jaar. Werkt nu gemiddeld 25,6 uur (0,71 fte) en wil **gemiddeld 4,4 uur per week meer werken**
- **Medewerkers lijken in het algemeen best flexibel te zijn**: 54% van de medewerkers staat er voor open om ook team overstijgend uren te werken, het liefst wel op eigen locatie. In de **praktijk zien aanspreekpunten dit niet vaak gebeuren**
- **Personeelsplanning wordt op clusterniveau bekeken**, inzicht in interne beschikbaarheid buiten het eigen cluster is niet direct beschikbaar. Wel is er informeel contact tussen de cluster managers. Implementatie van het nieuwe systeem zal dit formaliseren
- Tegenover de flexibiliteit die medewerkers willen bieden, zouden zij ook graag **flexibiliteit krijgen vanuit de organisatie**; de belangrijkste voorwaarde om meer uren te werken is flexibele werktijden voor deze extra uren (53%), bijvoorbeeld een kortere dienst of een andere start- of eindtijd

3C Een aantal belemmeringen bij BSO, waardoor het potentieel nog niet gepakt is

1

Door korte dagen en doordat veel BSO-locaties op daldagen dicht zijn, kunnen medewerkers vaak geen groot contract krijgen



2

BSO-medewerkers staan ervoor open om meer uren te werken in KDV, PG of primair onderwijs: het is niet duidelijk of en hoe dit mogelijk is



Opvallende inzichten voor de BSO

- Het potentieel werkt nu gemiddeld 22,4 uur (0,62 fte) en **wil gemiddeld 7 uur per week meer werken**; de gewenste vaste contractgrootte is ~30 uur
- **94% van het potentieel werkt al vast op maandag, dinsdag én donderdag**. Ongeveer 6 op de 10 BSO-locaties zijn dicht op woensdag en/of vrijdag waardoor medewerkers op deze dagen niet kunnen werken (terwijl die interesse er wel is)
- Om grotere contracten mogelijk te maken lijkt **het nodig om het potentieel ook uren buiten de BSO te kunnen bieden**, naast de uren binnen de BSO. Ook aanspreekpunten zien hier kansen voor.
- Eerdere contractuitbreiding: **circa 1 op de 3 (31%)** van het potentieel is afgelopen jaar al meer gaan werken, maar **staat nu opnieuw open voor een (eventuele) contractuitbreiding**

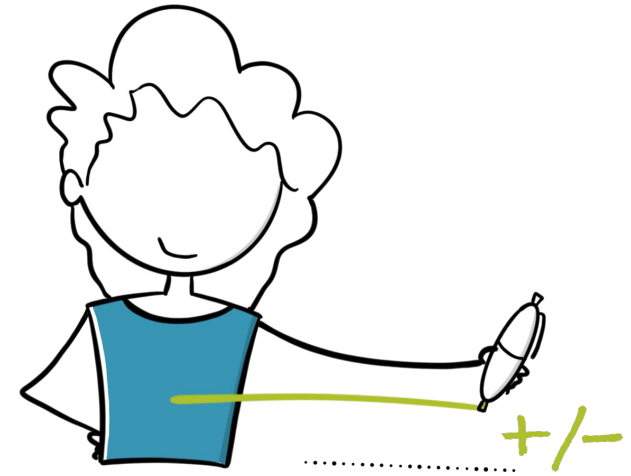
4. Welke rol speelt
beloning voor het potentieel?

4 Een groot aantal medewerkers geeft aan zonder hulp van een partner niet financieel rond te kunnen komen; beloning is dus een belangrijk thema

Momenteel kan slechts **minder dan 1 op de 10** in de **BSO** maandelijks **rondkomen** van het eigen inkomen zonder hulp van een (eventuele) partner; in het **KDV** geldt dit voor **1 op de 3 medewerkers**

- “Meer geld verdienen” is voor beide typen opvang één van de belangrijkste **redenen** om, onder voorwaarde(n), meer uren te willen werken
- De belangrijkste **voorwaarde** om meer te willen werken is: ‘Als het voor mij financieel voldoende aantrekkelijk is’

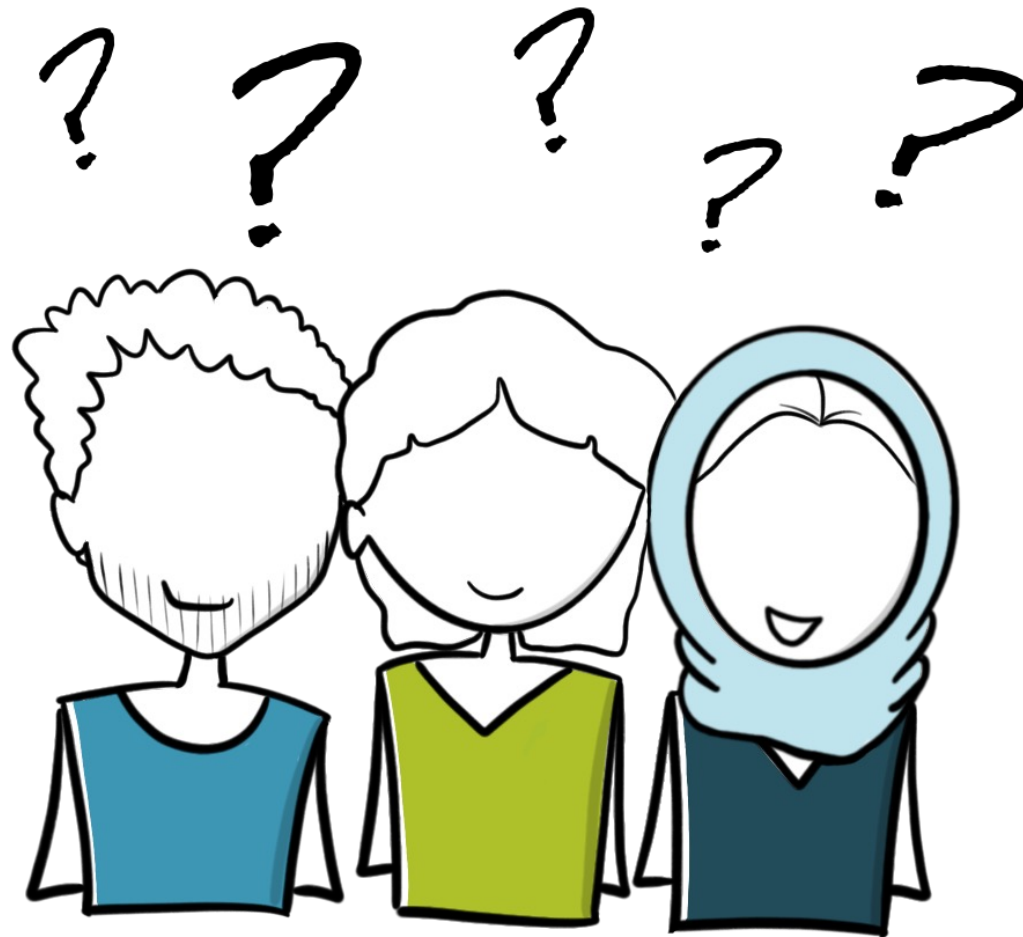
Een ruime meerderheid in zowel het KDV als de BSO denkt dat meer werken **financieel aantrekkelijk** is; respectievelijk 30% en 45% heeft dit daadwerkelijk wel eens uitgezocht



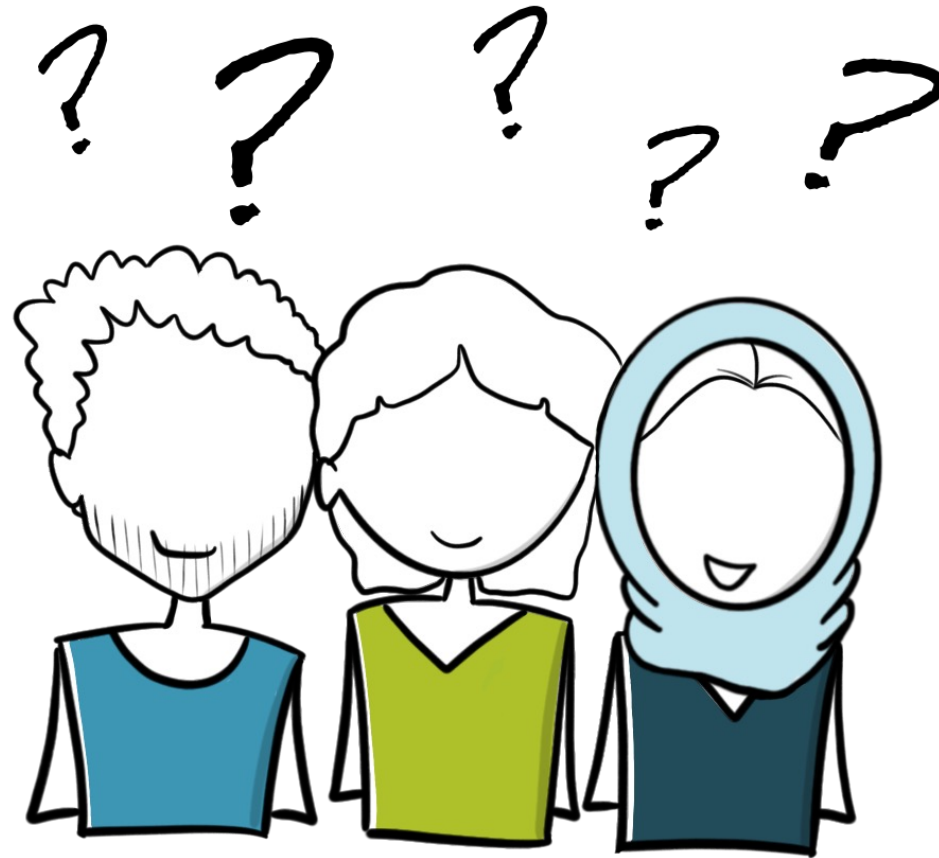
Kind & Co Ludens
Wat vonden jullie van
deze bevindingen?



Met elkaar in gesprek...



Interessante inzichten om met elkaar te delen



Onze eerste ideeën over waar we mee aan de slag willen... Volgende workshop gaan we het hebben over het enthousiasmeren en betrekken van de organisatie

De feiten op tafel

Value Case

Potentieel, kansen en belemmeringen in kaart



Spelregels & Speelruimte

Duidelijke kaders stellen om grotere contracten te realiseren

Enthousiasmeren & betrekken van de organisatie

Een pakkend verhaal voor de organisatie

De wat, waarom en hoe van dit traject



Communicatiecampagne

Inspirerende materialen over het thema

De juiste informatie voor medewerkers

Infolyer voor medewerkers

Handige info over meer uren werken



Materialen rondom de WerkUrenBerekenaar

Scenario's, communicatiematerialen

Het gesprek aangaan

Dialogosessies met medewerkers én aanspreekpunten

In gesprek over kansen en belemmeringen



Faciliteren van Goede Gesprekken met medewerkers

Workshop Goed Gesprek en handleiding met tips

Anders werken

HR-sessies

Integreren van thema in HR beleid en processen



Matchen van vraag en aanbod

Concrete matches maken binnen proeftuin

Afsluiting en vooruitblik naar
workshop 3

Volgende keer kennisworkshop 3: enthousiasmeren en informeren

Kennis-workshop	Thema
1	Een kijkje in de keuken: kennismaken met inzichten en de proeftuin
2	De feiten op tafel: potentieel en belemmeringen voor jouw organisatie
3	Enthousiasmeren en informeren: hoe neem je de organisatie mee?
4	Grotere contracten: hoe doe je dat?
5	Deeltijdfactor en hr: processen goed inrichten
6	Succesvol zelf aan de slag: hoe pak je dat aan?



Vooruitblik naar de volgende workshop: enthousiasmeren en informeren

Enthousiasmeren

HOE (VEEL) WIL JIJ WERKEN?



KAN IK OP DONDERDAG LATER BEGINNEN?
DAN BLIJF IK DIE DAG WEL LANGER OP SCHOOL.



HOE (VEEL) WIL JIJ WERKEN?



Wist jij dat...

JE EEN HOGER VAST INKOMEN EN EEN
HOGER PENSIOEN HEBT ALS JE MEER WERKT?



Informeren

URENUITBREIDING: OOK IETS VOOR JOU?



ALLES WAT JE MOET WETEN OVER URENUITBREIDING

Het primair onderwijs kampt met grote personeelstekorten, een uitdaging waar jij op school misschien ook wel mee te maken hebt. Er gebeurt al veel om dit probleem het hoofd te bieden, zoals het stimuleren van zij-instroom en doorstroom, de inzet van ondersteunend personeel en meer mensen enthousiasmeren voor de opleiding. Eén van de oplossingen die vaak nog onderbelicht blijft, is urenuitbreiding van bestaande onderwijsprofessionals. Jij dus! En urenuitbreiding heeft voordelen: voor jou als onderwijsprofessional, maar ook voor leerlingen, scholen en schoolbesturen.

De keuze om meer te gaan werken is natuurlijk aan jou! Het is echter is het wel het verkenmen waard en bedenkt zeker niet dat je meteen fulltime moet gaan werken. Een dagdeel of dag meer werken kan al een enorm verschil maken! Om een weloverwogen keuze te maken, is het belangrijk dat je de juiste informatie hebt. Deze flyer is dan ook bedoeld om antwoord te geven op de belangrijkste vragen over een grotere aanstelling.

HOE ZIT HET MET MEER UREN WERKEN EN BELONING?

Als je meer gaat werken gaat je brutosalaris omhoog, bouw je meer pensioen op voor later en je vergroot je financiële onafhankelijkheid. Een hoger inkomen betekent dat je financiële situatie (en die van je gezin) er beter uitziet als er iets onverwachts gebeurt, bijvoorbeeld als je er opeens alleen voor komt te staan. Meer werken heeft echter niet alleen invloed op je salaris maar ook op je totale inkomen. Dit bestaat namelijk niet alleen uit je salaris, maar ook uit toeslagen, zoals bijvoorbeeld huurtoeslag, zorgtoeslag en het kindgebonden budget, en bepaalde kortingen, zoals heffingskortingen.

Op www.WerkLerenBerekenaar.nl kun je op een eenvoudige manier berekenen wat het voor jou betekent als je meer of minder uren gaat werken. Daarbij zie je niet alleen de gevolgen voor je salaris, maar ook voor je toeslagen, pensioensopbouw en andere aftrekgelden.



Dit heb je nodig:

- Loonstrook (van jezelf en je partner)
- Bij koopwoning: WOZ-waarde, hypotheekpremie en hypotheekrente
- Bij kinderopvang: maandelijkse kosten
- Je pensioenpremie (%)

Let op: Wanneer je meer uren gaat werken is het belangrijk dat je tijdig je nieuwe inkomen doorgeeft bij de belastingdienst (Mijn Toeslagen). Anders krijg je misschien een verkeerd bedrag aan toeslag, en moet je dit op een later moment terugbetalen.



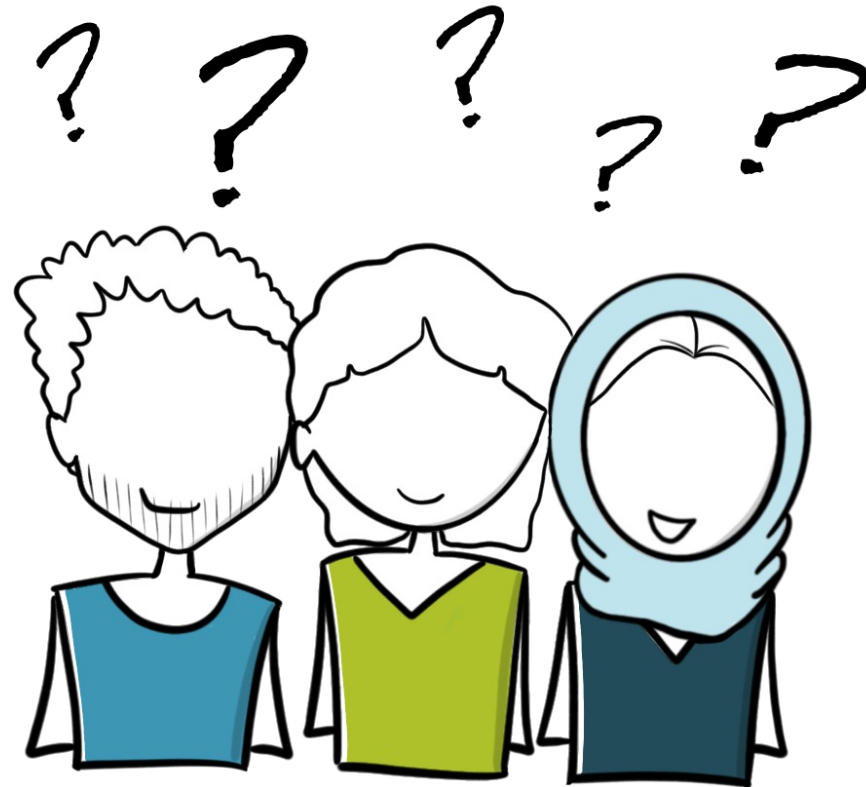
WAT ZIJN MIJN MOGELIJKHEDEN OM MEER UREN TE WERKEN?

Uit onderzoek blijkt dat een aanzienlijke groep onderwijsprofessionals ervoor open staat om meer te werken. Vaak vinden zij naast beloning, een aantal zaken dan wel belangrijk. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het behouden van een prettige werk-privébalans, meer flexibiliteit of een breder takenpakket. We horen vaak terug dat dit binnen het bestaande systeem, de bestaande processen of de cao niet mogelijk is. In de praktijk blijkt er kan vaak meer dan je denkt! Vooral als je aan beide kanten bereid bent om te denken in mogelijkheden: ga daarom altijd het gesprek aan met je schoolleider.

Behouden van een prettige werk-privébalans

Meer werken moet wel samengaan met je levenssituatie. Deze is voor iedereen uniek, ook voor jou! Misschien heb je een jong gezin of mantelzorgtaken. Zou je bijvoorbeeld best meer willen werken, maar alleen als je eerst je eigen kinderen naar school kan brengen? Of wil je administratieve taken vanuit huis doen? Bespreek jouw wensen eens met je schoolleider.

Wat vonden jullie van de workshop van vandaag?



Wat komt er aan vanuit Kinderopvang werkt!?



Delen met de branche

- Update NOS
- Artikel BBMP (beleid, bestuur, management & pedagogiek in de kinderopvang)
- Updates via socials, nieuwsbrief en website
- [Aanmelden mailings | Kinderopvang werkt!
\(kinderopvang-werkt.nl\)](https://kinderopvang-werkt.nl)

Meer informatie, vragen of feedback over deze sessie?



[Het besloten portaal](#)



pien.van.der.pol@hetpotentieelpakken.nl