



## Quickscan kinderopvang

**Arbeidsmarktontwikkelingen maart 2023  
en vooruitblik tot en met eind 2023**

28 maart 2023  
Utrecht  
Joris de Rooij  
Versie 1

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1 Respons .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Resultaten .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu .....</b>	<b>7</b>
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang in het hier en nu.....	7
Tekorten naar provincie .....	7
Oorzaken van tekorten en overschotten .....	9
<b>2.2 Behoud medewerkers en maatregelen tekort.....</b>	<b>10</b>
Behoud .....	10
Maatregelen tegen tekort aan medewerkers .....	10
<b>2.2 Wachtlijsten in kinderopvang .....</b>	<b>11</b>
Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar .....	12
Ontwikkeling wachtlijsten naar omvang en opvangsoort.....	13
Wachtlijsten naar dag in de week .....	15
<b>2.3 Balans vraag en aanbod personeel komende zes maanden.....</b>	<b>15</b>
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang de komende zes maanden.....	15
<b>2.4 Regeling Wet kinderopvang .....</b>	<b>16</b>
Redenen om niet méér pedagogisch medewerkers in ontwikkeling te hebben.....	17
<b>2.5 Deeltijdfactor .....</b>	<b>18</b>
<b>2.6 Groepen op woensdag en vrijdag.....</b>	<b>18</b>
Sluiten locaties .....	19
<b>2.7. Samenwerking in netwerken .....</b>	<b>21</b>
<b>2.8 Instroom nieuwe medewerkers en zij-instromers.....</b>	<b>21</b>
<b>2.9 Verwachtingen effect nieuw kabinetsbeleid op personeelsbehoefte .....</b>	<b>22</b>
<b>Over Kinderopvang werkt! .....</b>	<b>25</b>

## Samenvatting

Uit deze quickscan blijkt dat de branche kinderopvang nog steeds een groot personeelstekort heeft. Het aandeel organisaties met een tekort in de bso nam opnieuw toe. Hier lijkt het grootste probleem te zitten. In de peuteropvang en dagopvang nam het aandeel dat een tekort heeft af ten opzichte van de vorige meting in oktober 2022. Het is de tweede keer op rij dat het aandeel met een tekort in peuteropvang en dagopvang afneemt ten opzichte van de vorige meting. Ook in de verwachtingen over het tekort in de komende zes maanden zien we dit beeld terugkomen. Hier zien we een toename van het aandeel dat een tekort verwacht bij de bso en een afname hiervan bij de peuteropvang en dagopvang. Kinderopvang werkt! blijft de ontwikkelingen op de voet volgen.

### Actueel tekort

- In de bso nam het aandeel organisaties met een tekort aan pedagogisch medewerkers licht toe (van 74 naar 76 procent). In de peuteropvang zien we een afname van 45 naar 33 procent en in de dagopvang van 64 naar 54 procent.
- In alle regio's blijken personeelstekorten te zijn. Er zijn wel verschillen tussen regio's in de mate waarin organisaties tekorten rapporteren.
- Organisaties hebben vooral een personeelstekort op de dinsdag (82 procent) en donderdag (88 procent), en ook op de maandag (81 procent). Op de vrijdag (66 procent) en woensdag (60 procent) heeft een kleiner aandeel hiermee te maken.
- Veelgenoemde oorzaken voor het personeelstekort zijn: ziekteverzuim van werknemers (67 procent tegen 69 procent in oktober), te weinig aanbod van geschikte kandidaten (66 procent, tegen 77 procent in oktober) en dat men al voor lange tijd een tekort heeft wat men niet kon oplossen (51 procent, tegen 49 procent in oktober).

### Inzet behoud en aanpak tekort

- Om medewerkers te behouden die al binnen de organisatie werken zet een meerderheid van organisaties zich in voor een prettige werksfeer (75 procent), waardering (74 procent) en meer persoonlijke aandacht voor medewerkers (71 procent). Nog eens 63 procent biedt medewerkers een opleiding of cursus aan. En nog eens 54 procent geeft medewerkers attenties.
- Organisaties proberen het tekort op te lossen door pedagogisch medewerkers voor elkaar te laten invallen of bijspringen (84 procent, tegen 82 procent in oktober), medewerkers meer uren te laten werken dan ze op hun contract hebben (68 procent, gelijk aan oktober) en door groepen samen te voegen (53 procent, tegen 50 procent in oktober).

### Wachlijsten

- Organisaties die dagopvang aanbieden hebben in 92 procent van de gevallen te maken met een wachtlijst (iets lager dan in oktober, toen 95 procent). In de bso heeft 86 procent van de organisaties een wachtlijst (tegen 84 procent in oktober). In de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst iets af naar 59 procent (tegen 62 procent in oktober).
- In de dagopvang namen de wachtlijsten bij 68 procent van de organisaties toe (tegen 76 procent in oktober), gevolgd door 57 procent in de bso (tegen 61 procent in oktober) en 30 procent in de peuteropvang (tegen 38 procent in oktober).
- In de dagopvang zien we het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (97 procent tegen 98 procent in oktober), gevolgd door middelgrote organisaties (93 procent tegen 98 procent in oktober) en kleine organisaties (68 procent tegen 75 procent in oktober).

- In de bso zien we het vaakst een wachtlijst bij middelgrote organisaties (90 procent, gelijk aan oktober) en grote organisaties (90 procent, tegen 85 procent in oktober). In de kleine organisaties is het aandeel met een wachtlijst met 50 procent veel kleiner (54 procent in oktober).
- In de peuteropvang zien we het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (70 procent gelijk aan oktober), gevolgd door middelgrote organisaties (41 procent tegen 52 procent in oktober) en kleine organisaties (0 procent, tegen 29 procent in oktober). Het gaat hier om een zeer kleine steekproef, waardoor deze uitkomsten niet meer zijn dan een voorzichtige indicatie.
- Organisaties hebben vooral een wachtlijst op de dinsdag (98 procent), gevolgd door de donderdag (96 procent) en de maandag (87 procent). Ook op de vrijdag (44 procent) en woensdag (42 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties.

### **Verwachting tekort komende zes maanden**

- Het grootste aandeel organisaties dat de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers verwacht zien we in de bso met 73 procent (tegen 68 procent in oktober). Hierna volgt de dagopvang met 56 procent (tegen 64 procent in oktober) en de peuteropvang met 31 procent (tegen 44 procent in oktober).

### **Pedagogisch medewerkers in ontwikkeling**

- In deze meting zien we net als in de vorige meting in oktober dat het aandeel organisaties met minder dan tien pedagogisch medewerkers in ontwikkeling afneemt (van 40 procent in oktober 2022 naar 37 procent nu). Het aandeel met meer dan 10 procent nam heel licht toe (van 56 procent in oktober 2022 naar 57 procent nu).
- Van de deelnemende organisaties geeft bijna de helft aan dat men nu meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling heeft (tegen 57 procent in oktober). Nog eens 15 procent heeft nog geen pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, maar wil hier in de nabije toekomst wel voor zorgen (21 procent in oktober). 35 procent heeft geen pedagogisch medewerkers in ontwikkeling en heeft hier ook geen plannen voor (tegen 22 procent in oktober).
- Gevraagd naar redenen waarom organisaties niet meer dan 20 procent pedagogisch medewerkers in ontwikkeling hebben geven zij aan dat men voor de gewenste stabiliteit en structuur niet meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling kunnen hebben (46 procent), dat de organisatie te klein is om een groter aandeel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling te hebben (43 procent) en dat men onvoldoende capaciteit heeft om meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling te begeleiden (41 procent).

### **Verhogen deeltijdfactor**

- 80 procent van de organisaties geeft aan inspanningen te hebben verricht om medewerkers meer uren te laten werken. Van deze groep blijkt bij iets meer dan 60 procent de gemiddelde contractomvang binnen de organisatie ook te zijn toegenomen.
- Een relatief kleine groep organisaties neemt initiatieven om meer kinderopvang aan te kunnen bieden op woensdag en vrijdag. 23 procent promoot het aanbieden van een continuooster in het primair onderwijs, 12 procent biedt extra activiteiten op deze dagen en 6 procent biedt arrangementen van kinderopvang aan op een populaire dag in combinatie met een minder populaire dag. Ruim 60 procent neemt geen van de voorgelegde initiatieven.
- Bij 16 procent van de organisaties is sprake van het sluiten van groepen op de woensdag en bij 15 procent komt dit (ook) voor op de vrijdag. Van deze organisaties sluit meer dan de helft een

kwart of minder van de groepen op de woensdag en/of vrijdag. Bij 80 procent komt geen van beide voor.

### **Deelname netwerk over de arbeidsmarktvragestukken**

- 27 procent van de organisaties neemt deel aan een netwerk dat gaat over arbeidsmarktvragestukken. De verschillen tussen de verschillende soorten kinderopvang zijn hierbij klein.

### **Nieuwe medewerkers en zij-instroom**

- Bij 149 organisaties is het afgelopen jaar minstens een nieuwe medewerker aangenomen. In totaal stroomden binnen deze organisaties bijna 3.500 nieuwe medewerkers in (wat neerkomt op een instroompercentage van 15 procent). Binnen de instroom is het aandeel zij-instroom 18 procent.
- Ongeveer een derde van de organisaties geeft aan dat zij-instromers een achtergrond hebben in de verpleging en verzorging, 28 procent rapporteert zij-instroom uit de gehandicaptenzorg, 27 procent uit sociaal werk en 20 procent uit het primair onderwijs. Daarnaast komt zij-instroom ook uit de middenstand/retail, de kappersbranche, horeca en andere branches.

### **Verwachting nieuwe kabinetsbeleid**

- Bovenaan de lijst met verwachte gevolgen van het nieuwe kabinetsbeleid zien we een (verdere) toename in de vraag naar kinderopvang (92 procent, tegen 94 procent in oktober), meer of langere wachtlijsten (87 procent, gelijk aan oktober), dat het een uitdaging is om nieuw personeel aan te trekken (76 procent, tegen 72 procent in oktober) en een hogere werkdruk (54 procent, gelijk aan oktober).
- De stap die de meeste organisaties nemen om zich voor te bereiden op de gevolgen van het nieuwe kabinetsbeleid is investeren in het behoud van medewerkers (65 procent), gevolgd door het aannemen van stagiair(e)s en proberen deze te behouden (44 procent). Nog eens 43 procent treft maatregelen om de werkdruk te verlagen, 42 procent geeft aan meer individuele aandacht te geven aan medewerkers en nog eens 36 procent neemt extra bbl'ers aan.

Aan deze tiende peiling van maart 2023 deden in totaal 168 organisaties mee door de enquête helemaal in te vullen. De organisaties komen uit alle provincies van Nederland. 151 organisaties bieden dagopvang aan, 132 (ook) bso en 90 (ook) peuteropvang. 24 organisaties hebben minder dan 10 medewerkers, 70 hebben tussen de 10 en 49 medewerkers en 74 organisaties hebben 50 of meer medewerkers.

## 1. Inleiding

In maart 2023 deden we een tiende quickscan van de arbeidsmarkt kinderopvang. De uitkomsten vind je in deze notitie. We vergelijken de metingen van maart met de vorige twee metingen (van oktober en juni 2022). Dat laten we zien in figuren.

### 1.1 Respons

Van 17 februari 2023 tot en met 10 maart 2023 verzamelden we gegevens via een digitale vragenlijst. De vragen legden we voor aan een panel. Hierin zaten 560 mensen, van wie 168 deelnamen door de enquête helemaal in te vullen (respons van 30 procent). Deze steekproef voldoet aan de eisen voor representatief beleidsonderzoek. Aan deze tiende meting deden minder organisaties mee dan aan de vorige meting, uit oktober (toen 181 organisaties).

Van alle organisaties verkregen we informatie over het aantal medewerkers. Deze organisaties vertegenwoordigen in totaal een werkgelegenheid van ruim 39.000 medewerkers. Het gemiddelde aantal medewerkers per organisatie is 232 en daarmee lager dan het gemiddelde in de vorige meting (272 medewerkers). Net als in de vorige rapportage gebruiken we drie grootteklassen bij de resultaten van een deel van de vragen:

- |                                |                              |
|--------------------------------|------------------------------|
| • 1 tot en met 9 medewerkers   | 24 respondenten (14 procent) |
| • 10 tot en met 49 medewerkers | 70 respondenten (42 procent) |
| • 50 medewerkers en meer       | 74 respondenten (44 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'. Het aandeel kleine organisaties is in deze quickscan iets kleiner dan in de vorige twee metingen.

## 2. Resultaten

### 2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu

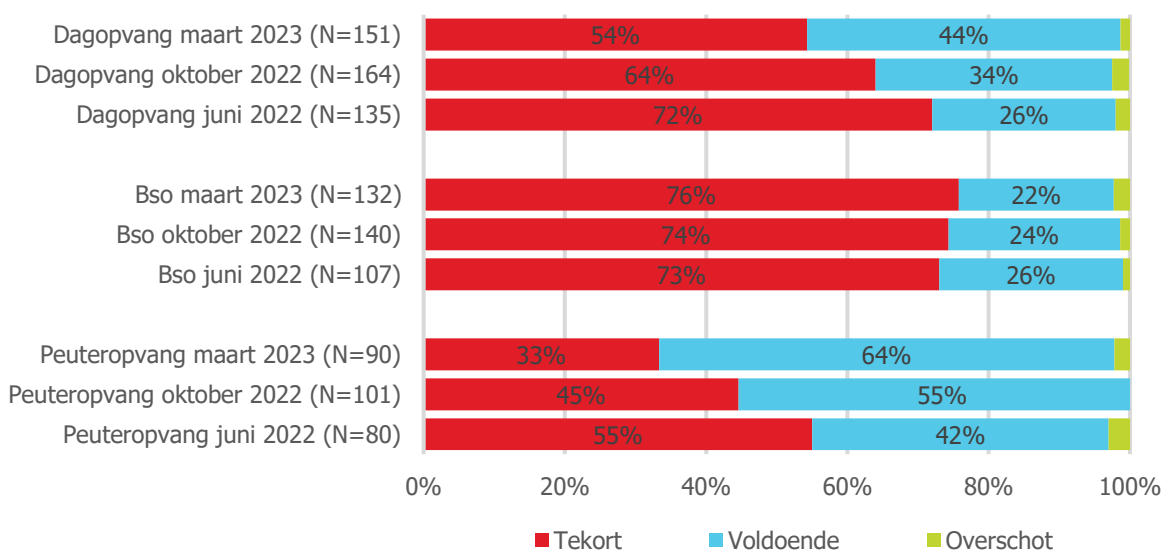
We vroegen werkgevers opnieuw in detail naar hun ervaringen en verwachtingen rondom vraag en aanbod van pedagogisch medewerkers, naar opvangsoort.

#### Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang in het hier en nu

Allereerst vroegen we organisaties naar de balans tussen vraag en aanbod op het moment van de enquête in maart 2023, voor alle soorten opvang die zij aanbieden. Waar we rapporteren per opvangsoort vermelden we de steekproef voor die opvangsoort. Een deel van de organisaties biedt meer dan één opvangsoort aan. De uitkomsten van deze organisaties nemen we bij alle opvangsoorten mee die zij aanbieden. Omdat men meerdere soorten opvang kon selecteren, is het niet mogelijk om hierbij een totaal voor alle opvangsoorten te berekenen.

In figuur 1 staan de resultaten van de metingen in maart 2023, oktober 2022 en juni 2022. De grootste groep die op dit moment een tekort heeft zien we opnieuw in de bso (76 procent), gevolgd door de dagopvang (54 procent) en de peuteropvang (33 procent). In de bso nam het aandeel organisaties met een tekort aan pedagogisch medewerkers licht toe (van 74 naar 76 procent). In de dagopvang en peuteropvang zien we echter een afname in vergelijking met de meting uit oktober. In de peuteropvang zien we de sterkste afname, van 45 naar 33 procent. In de dagopvang zien we een afname van 64 naar 54 procent. Slechts enkele organisaties hebben een personeelsoverschot.

Figuur 1. Tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers nu (maart 2023, N=168; oktober 2022, N=181 en juni 2022, N=150).

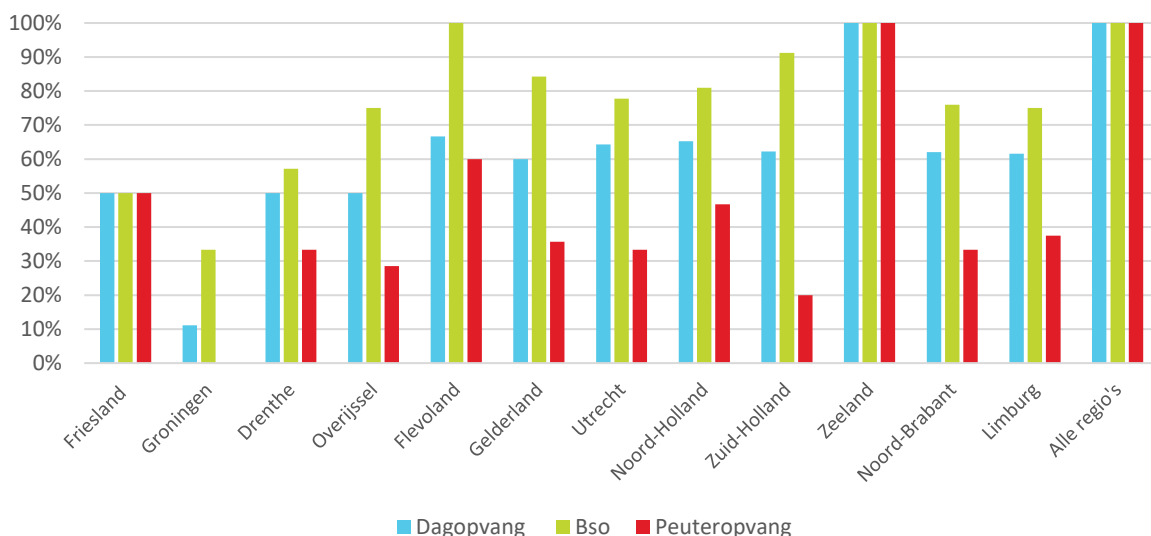


#### Tekorten naar provincie

Aan organisaties vroegen we in welke provincie(s) zij actief zijn. Aan deze peiling deden organisaties uit alle provincies mee. Deze gegevens worden in figuur 2 gecombineerd met de uitkomsten over tekorten. In alle regio's blijken personeelstekorten te zijn. Er zijn wel verschillen tussen regio's in de mate waarin organisaties tekorten rapporteren. De steekproefomvang verschilt sterk per regio en opvangsoort. Vooral voor de regio's Friesland en Zeeland zijn er weinig gegevens. Dat geldt in het algemeen ook voor peuteropvang, waar de tekorten minder groot zijn.

De resultaten in dit overzicht zijn daarom niet meer dan een indicatie, maar laten wel duidelijk zien dat overal in Nederland tekorten zijn.

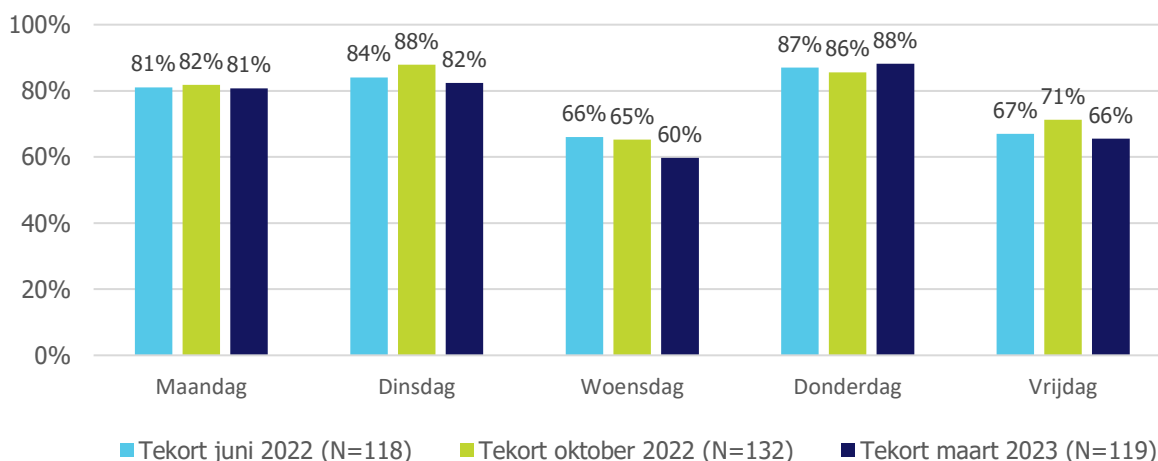
Figuur 2. Tekorten naar provincie en opvangsoort (maart 2023, N=168).



### Tekorten naar dag in de week

Figuur 3 geeft weer dat organisaties vooral een personeelstekort hebben op de dinsdag (82 procent) en donderdag (88 procent), maar ook op de maandag (81 procent). Op de vrijdag (66 procent) en woensdag (60 procent) heeft een kleiner aandeel hiermee te maken. Het aandeel organisaties dat een tekort ervaart op de donderdag nam heel licht toe. Op de dinsdag en woensdag nam het tekort af en op de maandag bleef het ongeveer gelijk.

Figuur 3. Op welke dagen heeft men een tekort? (maart 2023, N=119, oktober 2022, N=132 en juni 2022, N=118).

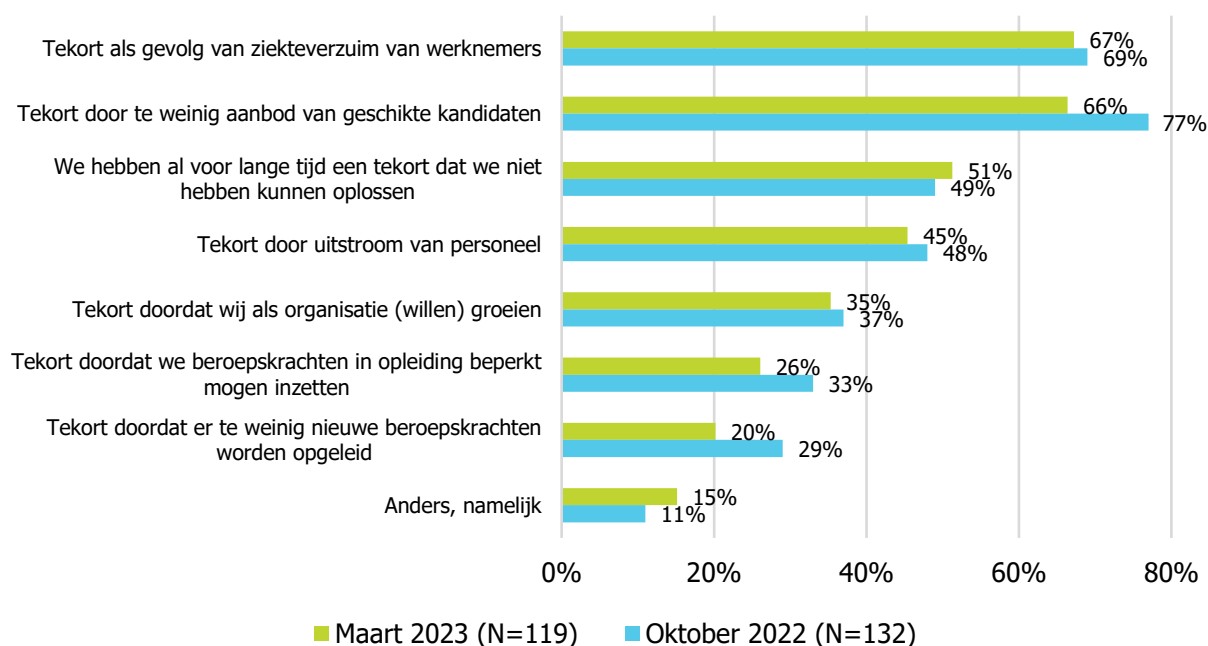




### Oorzaken van tekorten en overschotten

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

Figuur 4. Oorzaken van tekort (maart 2023, N=119).



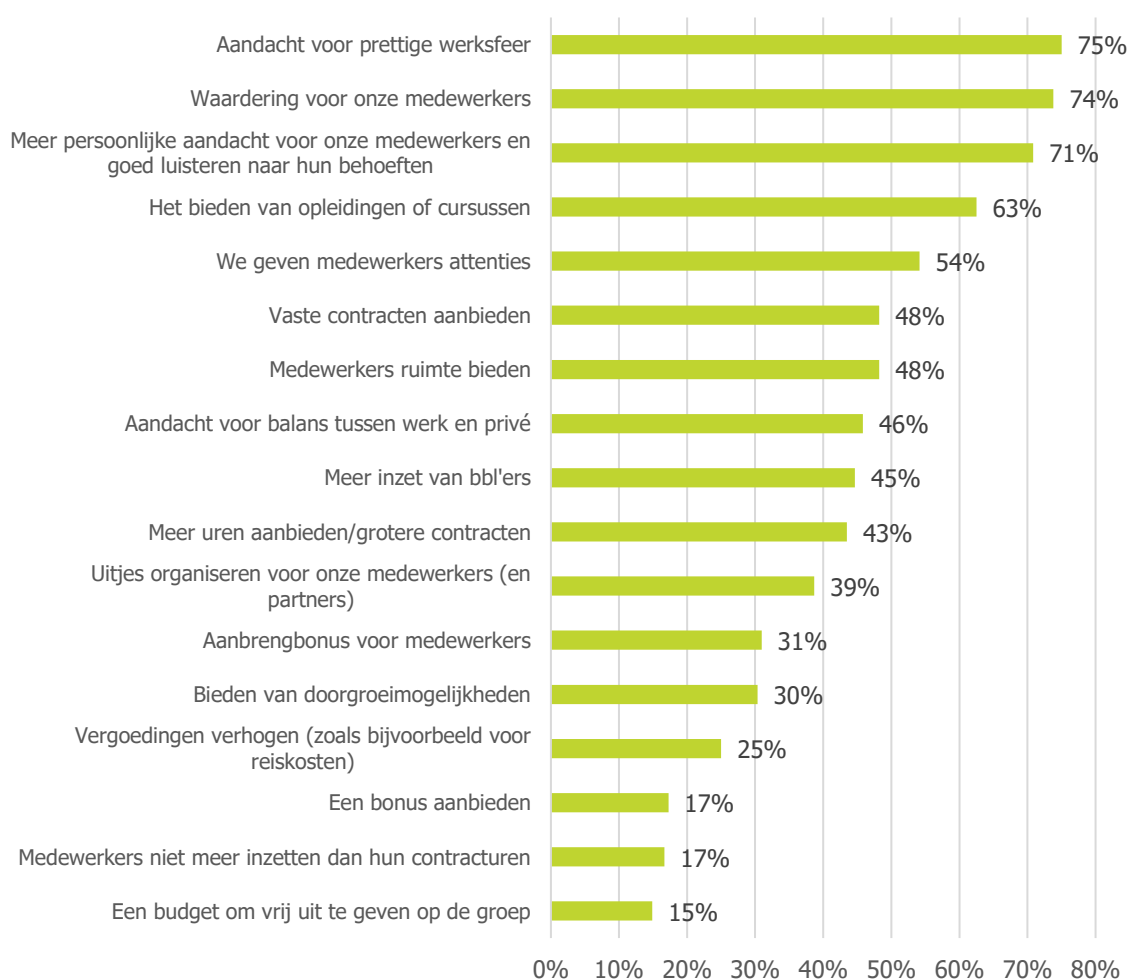
Figuur 4 laat zien dat de meest genoemde oorzaak voor het personeelstekort is: ziekteverzuim van werknemers (67 procent tegen 69 procent in oktober). De tweede oorzaak van het tekort is te weinig aanbod van geschikte kandidaten (66 procent, tegen 77 procent in oktober). Nog eens 51 procent geeft daarnaast aan dat men al voor lange tijd een tekort heeft dat men niet kon oplossen (in oktober 49 procent). Nog eens 45 procent van de organisaties heeft een tekort door uitstroom van personeel (in oktober was dit 48 procent). Van de organisaties ervaart 35 procent een tekort omdat men wil groeien (37 procent in oktober). Slechts enkele organisaties gaven aan dat ze een personeelsoverschot hebben. Dit zijn er te weinig om iets over de oorzaken van dit overschot te kunnen zeggen.

## 2.2 Behoud medewerkers en maatregelen tekort

### Behoud

In deze uitvraag schonken we opnieuw aandacht aan behoud. Hiervoor voegden we een nieuwe vraag toe over initiatieven gericht op het behouden van medewerkers die al binnen organisaties werkzaam zijn. Deze vraag baseerden we op de open antwoorden in de vorige arbeidsmarktpeiling van oktober.

Figuur 5. Wat voor initiatieven neemt jouw organisatie om medewerkers die er al werken te behouden? (maart 2023, N=168).



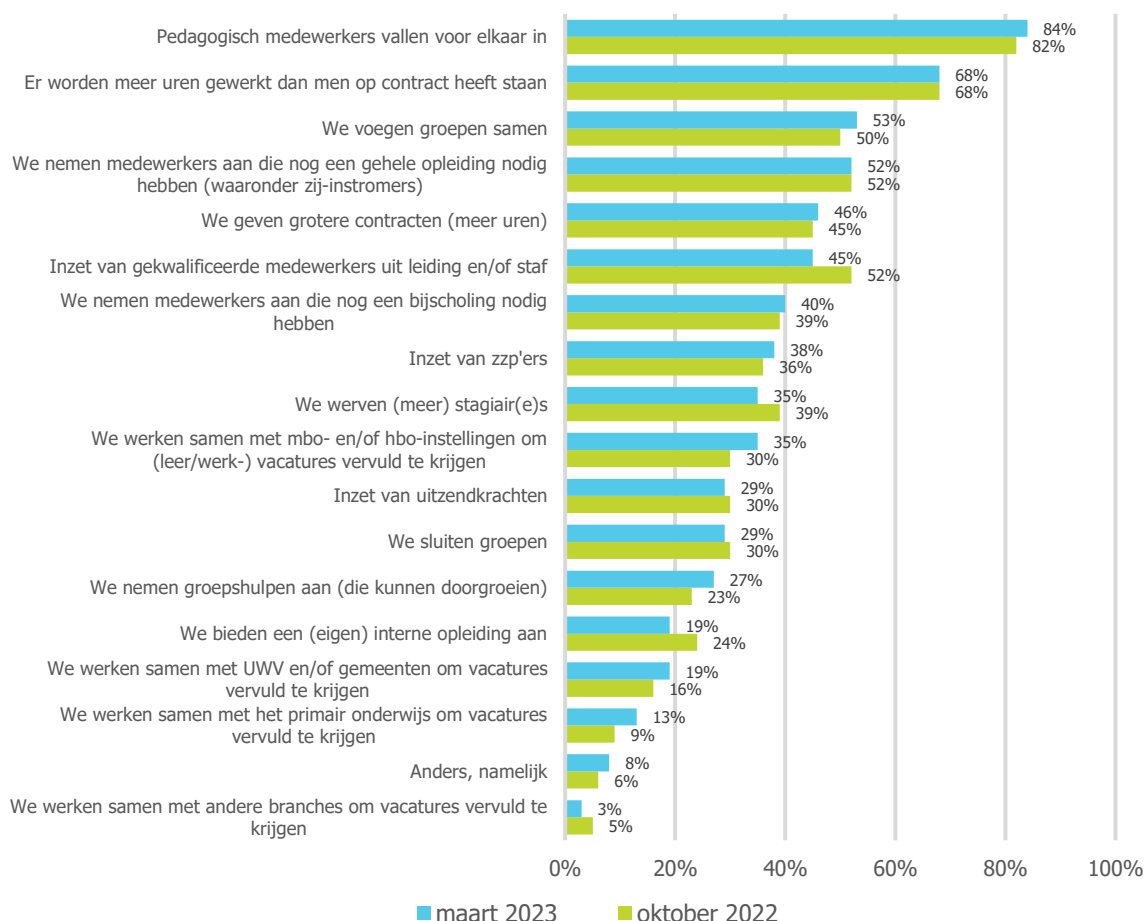
In figuur 5 zien we dat een meerderheid van organisaties zich inzet voor een prettige werksfeer (75 procent), waardering (74 procent) en meer persoonlijke aandacht voor medewerkers (71 procent). Nog eens 63 procent geeft aan medewerkers een opleiding of cursus aan te bieden. Ruim de helft geeft medewerkers attenties (54 procent).

### Maatregelen tegen tekort aan medewerkers

In een vervolgvraag vroegen we respondenten hoe zij omgaan met het personeelstekort. In figuur 6 zien we de uitkomsten bij deze vraag. Meest genoemd (door 84 procent) is dat pedagogisch medewerkers voor elkaar invallen of bijspringen (82 procent in oktober), gevolgd door meer uren werken dan men op contract heeft (68 procent, gelijk aan oktober). Nog eens 53 procent geeft aan groepen samen te voegen (50 procent in oktober). Daarnaast neemt 52 procent medewerkers aan die

nog een gehele opleiding moeten volgen (gelijk aan oktober). Nog eens 46 procent geeft grotere contracten (45 procent in oktober). Ook kiest 45 procent ervoor om gekwalificeerde medewerkers uit leiding en staf in te zetten op de groep (52 procent in oktober).

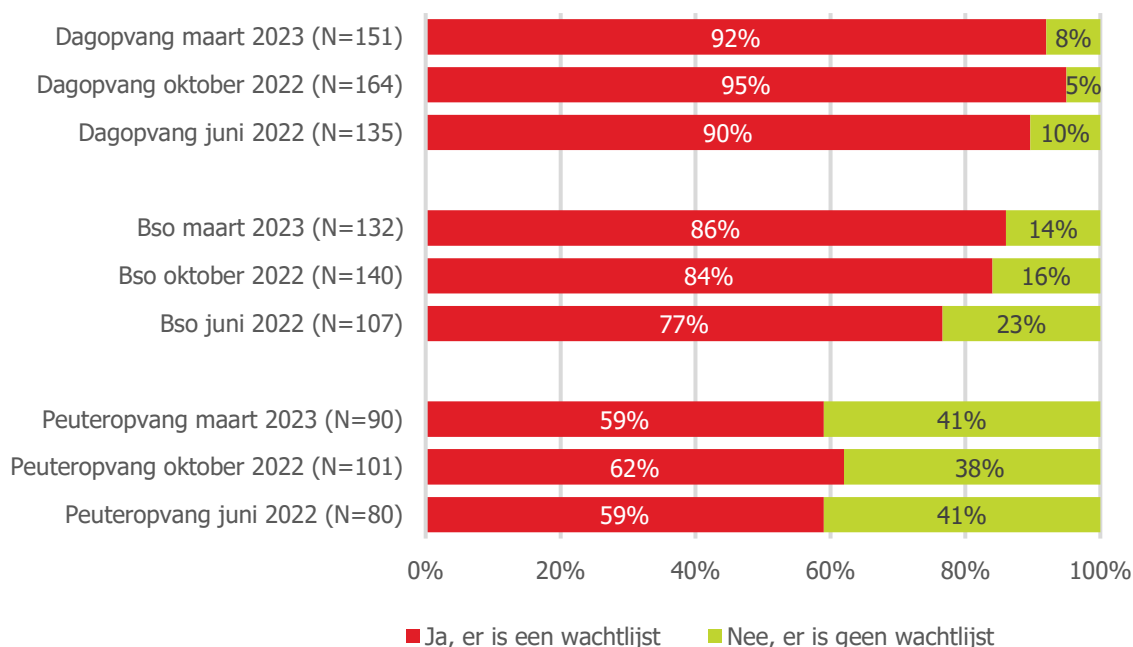
Figuur 6. Maatregelen tegen tekort dat organisaties nu ervaren (maart 2023, N=119 en oktober 2022, N=132).



## 2.2 Wachtlijsten in kinderopvang

In deze tiende meting vroegen we voor de zevende keer of organisaties een wachtlijst voor kindplaatsen in de verschillende opvangvormen hebben. Deze vraag stelden we per opvangvorm. In figuur 7 staan de resultaten van deze vraag voor deze meting en de metingen in oktober en juni 2022. De dagopvang heeft opnieuw het vaakst te maken met een wachtlijst: in 92 procent van de gevallen (iets lager dan in oktober, toen 95 procent). In de bso heeft 86 procent van de organisaties een wachtlijst (tegen 84 procent in oktober). In de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst iets af naar 59 procent (tegen 62 procent in oktober).

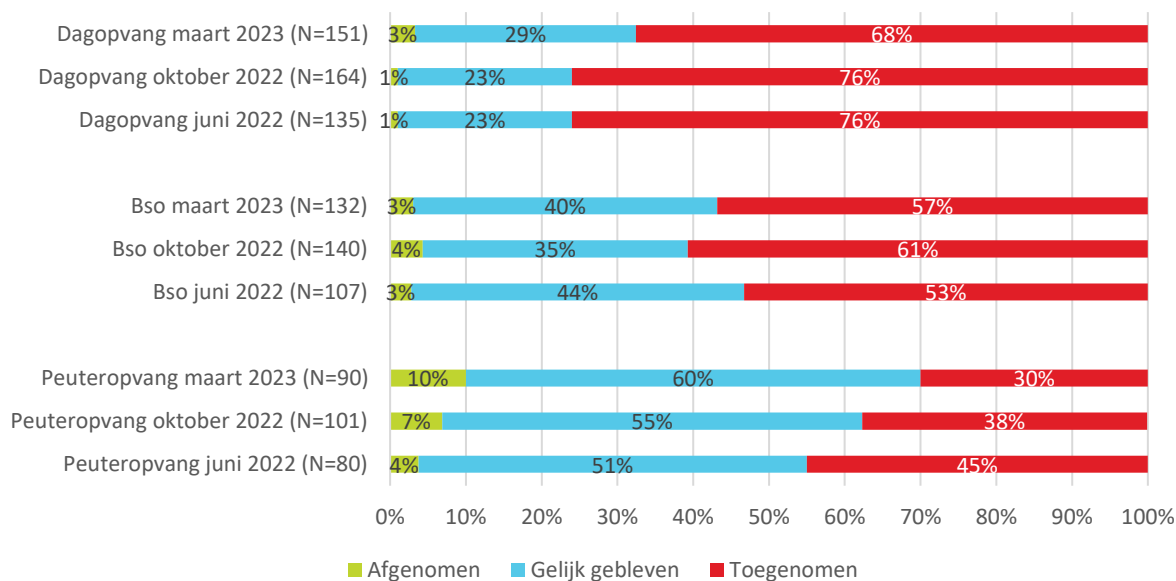
Figuur 7. Aanwezigheid wachtlijsten naar opvangsoort (maart 2023, N= juni 2022, N=135, februari 2022, N=166 en september 2021, N=185).



### Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar

Verder vroegen we de organisaties in deze peiling opnieuw of de wachtlijsten voor de verschillende opvangvormen toenamen, gelijk bleven of afnamen. Figuur 8 geeft de uitkomsten bij deze vraag weer.

Figuur 8. Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar naar opvangsoort (maart 2023, N=168, oktober 2022, N=181, juni 2022, N=150).

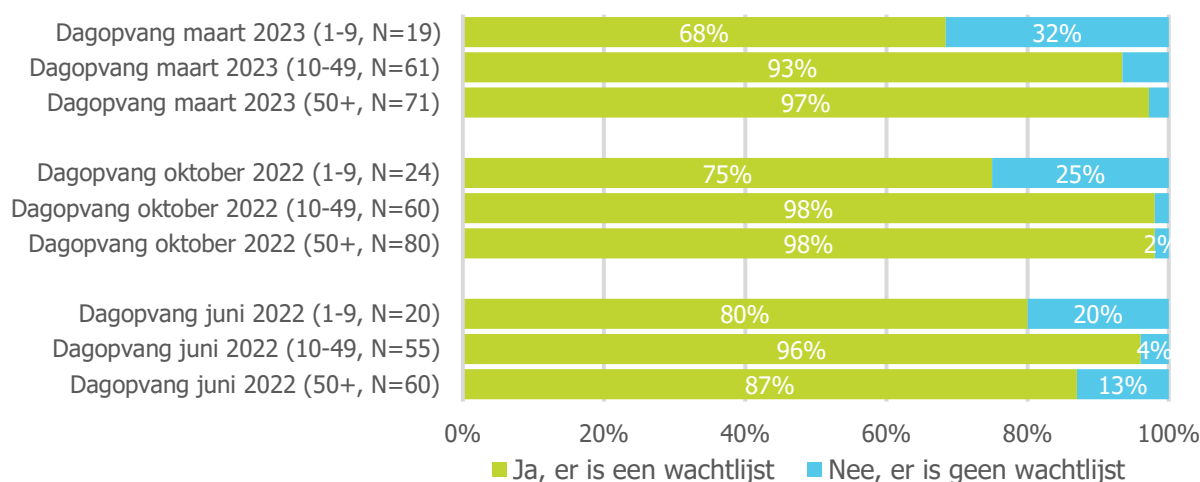


Figuur 8 laat zien dat bij 68 procent van de dagopvangorganisaties de wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar toenamen (tegen 76 procent in oktober). In de bso speelt dat bij 57 procent van de organisaties (tegen 61 procent in oktober) en in de peuteropvang bij 30 procent van de organisaties (tegen 38 procent in oktober). Daarentegen nam in de dagopvang bij 3 procent van de organisaties de wachtlijst af (tegen 1 procent in oktober). In de bso nam de wachtlijst ook bij 3 procent af (tegen 4 procent in oktober). In de peuteropvang ging het om 10 procent van de organisaties (tegen 7 procent in oktober).

### Ontwikkeling wachtlijsten naar omvang en opvangsoort

We keken ook naar de aanwezigheid van wachtlijsten naar omvang en opvangsoort voor de drie laatste meetmomenten. De uitkomsten hiervan staan in figuur 9 tot en met figuur 11.

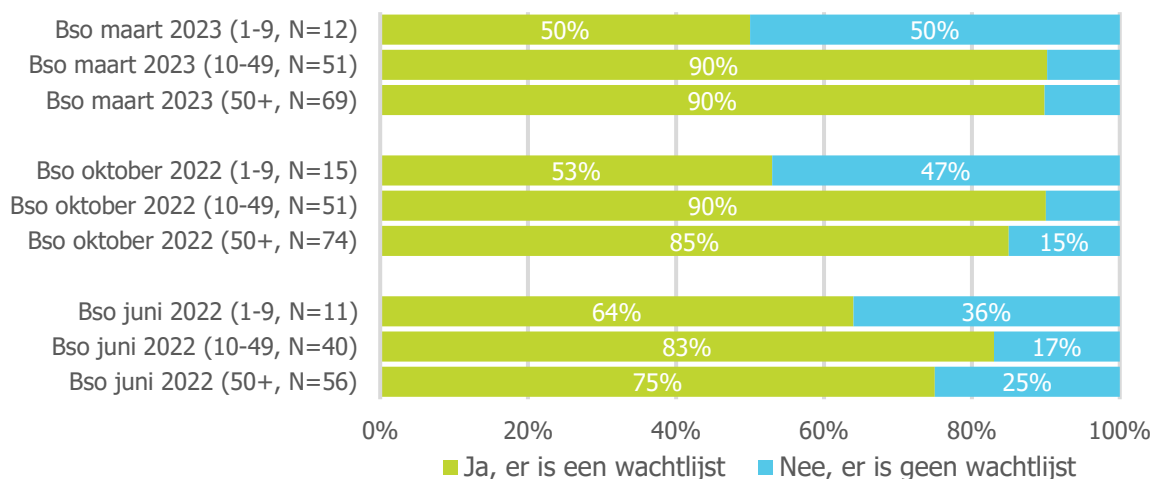
Figuur 9. Aanwezigheid wachtlijsten dagopvang naar omvang organisatie (maart 2023, N=151, oktober 2022, N=164 en juni 2022, N=135).



Figuur 9 geeft weer dat er in de dagopvang het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (97 procent tegen 98 procent in oktober), gevolgd door middelgrote organisaties (93 procent tegen 98 in oktober) en kleine organisaties (68 procent tegen 75 procent in oktober). Het aandeel organisaties met een wachtlijst nam daarmee (iets) af bij alle grootteklassen in dagopvang.

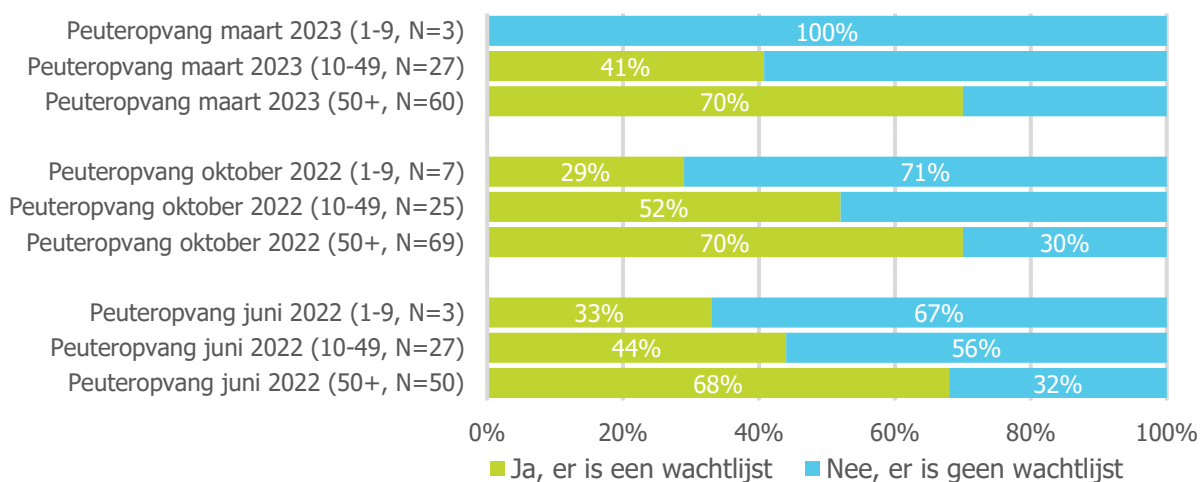
Figuur 10 laat zien dat in de bso het vaakst een wachtlijst is bij middelgrote en grote organisaties (allebei 90 procent). Bij de middelgrote organisaties bleef het aandeel daarmee gelijk met oktober, bij de grote organisaties nam het aandeel toe (85 procent in oktober). In de kleine organisaties is het aandeel met een wachtlijst veel kleiner (50 procent) en nam dat aandeel ook licht af ten opzichte van oktober (toen 54 procent).

Figuur 10. Aanwezigheid wachtlijsten bso naar omvang organisatie (maart 2023, N=132, oktober 2022, N=140 en juni 2022, N=107).



Figuur 11 laat zien dat in de peuteropvang het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (70 procent, gelijk aan oktober), gevolgd door middelgrote organisaties (41 procent tegen 52 procent in oktober) en kleine organisaties (0 procent, tegen 29 procent in oktober)<sup>1</sup>.

Figuur 11. Aanwezigheid wachtlijsten peuteropvang naar omvang organisatie (maart 2023, N=90, oktober 2022, N=101 en juni 2022, N=80).



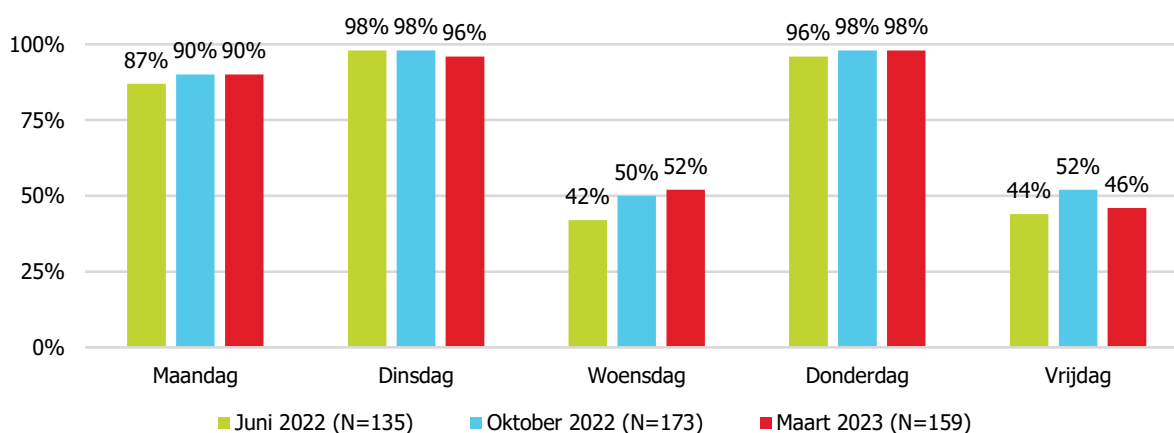
Het aandeel organisaties met een wachtlijst bleef hiermee constant bij de grote organisaties en nam af bij de middelgrote en kleine organisaties. Het aantal respondenten in de categorie kleine organisaties is zeer gering. Daarom moeten de uitkomsten voor deze categorie worden gezien als indicatief.

<sup>1</sup> Door de zeer kleine steekproef in de groep kleine organisaties in peuteropvang zijn deze uitkomsten niet meer dan een heel voorzichtigte indicatie.

### Wachlijsten naar dag in de week

Daarnaast vroegen we organisaties op welke dagen zij een wachtlijst hebben. Ze konden hierbij meerdere dagen aanvinken. In figuur 12 staan de uitkomsten bij deze vraag. De meeste organisaties hebben een wachtlijst op de dinsdag (98 procent), gevolgd door de donderdag (96 procent) en de maandag (87 procent). Ook op de vrijdag (44 procent) en woensdag (42 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties. Op wat kleine verschillen na is het beeld over de aanwezigheid van wachtlijsten in maart 2023 ongeveer gelijk aan het beeld in oktober 2022.

Figuur 12. Op welke dagen heeft men een wachtlijst (maart 2023, N=159, oktober 2022, N= 173 en juni 2022 (N=135).

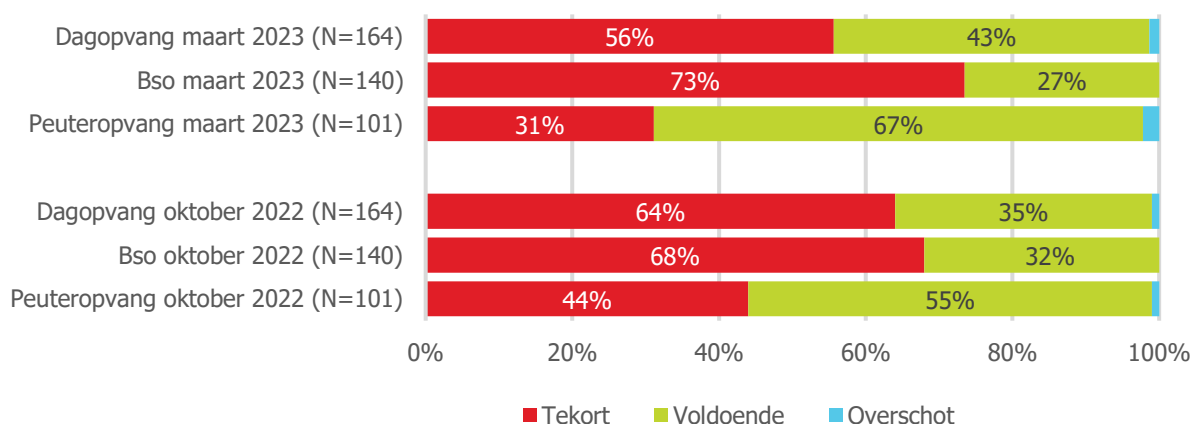


### 2.3 Balans vraag en aanbod personeel komende zes maanden

#### Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang de komende zes maanden

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

Figuur 13. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers de komende 6 maanden (maart 2023, N=168 en oktober 2022, N= 181).



Het grootste aandeel organisaties dat de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers verwacht zien we in de bso met 73 procent. En dit aandeel nam toe sinds de vorige meting (68 procent in oktober). Hierop volgt de dagopvang waarbij dit geldt voor 56 procent. Hier

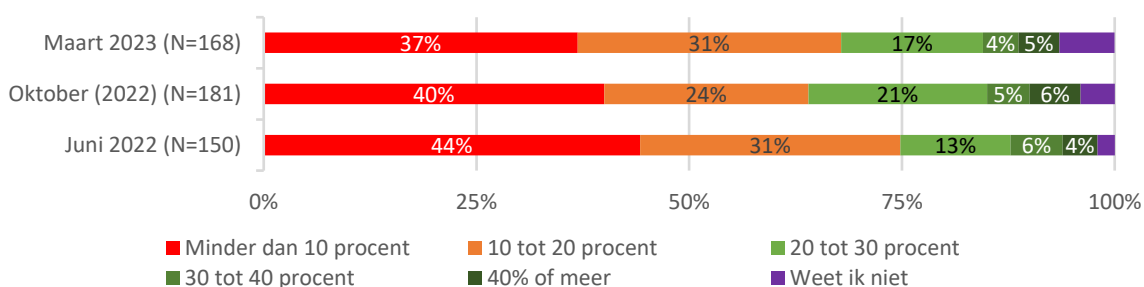
nam het aandeel af (in oktober was het nog 64 procent). In de peuteropvang zien we met 31 procent het laagste aandeel dat een tekort verwacht de komende zes maanden. Ook hier nam het aandeel af (het was 44 procent in oktober).

## 2.4 Regeling Wet kinderopvang

Verder stelden we in deze enquête twee vragen over de Regeling Wet kinderopvang. In het verleden is hierin bepaald dat maximaal een derde (33 procent) van het totaal aantal op een locatie in te zetten beroepskrachten mag bestaan uit pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers en stagiair(e)s (hierna student-werknemers genoemd).

Per 1 januari 2022 is deze bepaling tijdelijk verruimd naar 50 procent<sup>2</sup>. Aan alle organisaties vroegen we opnieuw hoeveel procent van hun personeelsbestand in het primair proces bestaat uit student-werknemers. In figuur 14 staan de uitkomsten bij deze vraag.

Figuur 14. Aandeel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers en stagiair(e)s (maart 2023, N=168, juni 2022, N=181 en februari 2022, N=150).



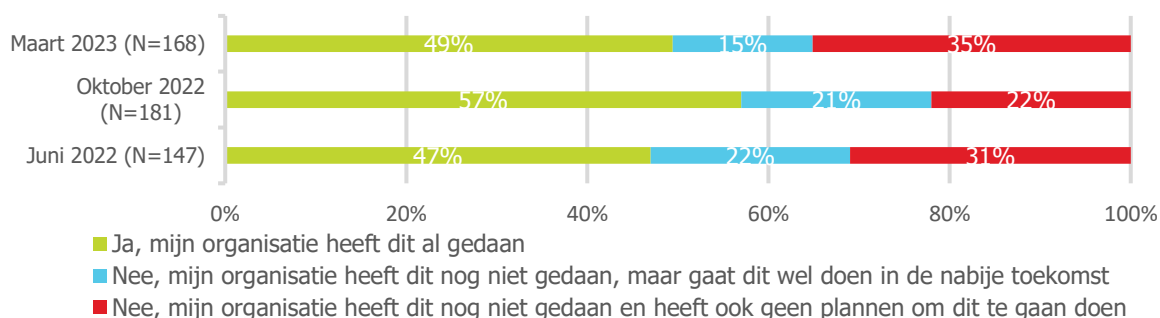
In figuur 14 zien we, net als in de vorige meting, dat het aandeel organisaties met minder dan 10 procent student-werknemers afnam (van 40 procent in oktober 2022 naar 37 procent nu). Het aandeel met meer dan 10 procent student-werknemers nam heel licht toe (van 56 procent in oktober 2022 naar 57 procent nu). In de laatste meting zien we dat het aandeel organisaties met meer dan 30 procent student-werknemers afnam (van 11 naar 9 procent).

Aan organisaties stelden we de vraag of ze na het verruimen van het maximum aantal beroepskrachten in opleiding van 33 naar 50 procent ook een groter aandeel student-werknemers hebben ingezet, of van plan zijn deze te gaan inzetten. De uitkomsten hiervan staan in figuur 15.

Figuur 15. Heeft jouw organisatie met het verruimen van deze regeling van 33 naar 50 procent een groter aandeel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling, student-werknemers of stagiair(e)s ingezet en/of gaan jullie dit doen? (maart 2023, N=168, oktober 2022 N=181 en juni 2022, N=147).

<sup>2</sup> Voor stagiairs geldt nog wel een maximum van 33 procent.



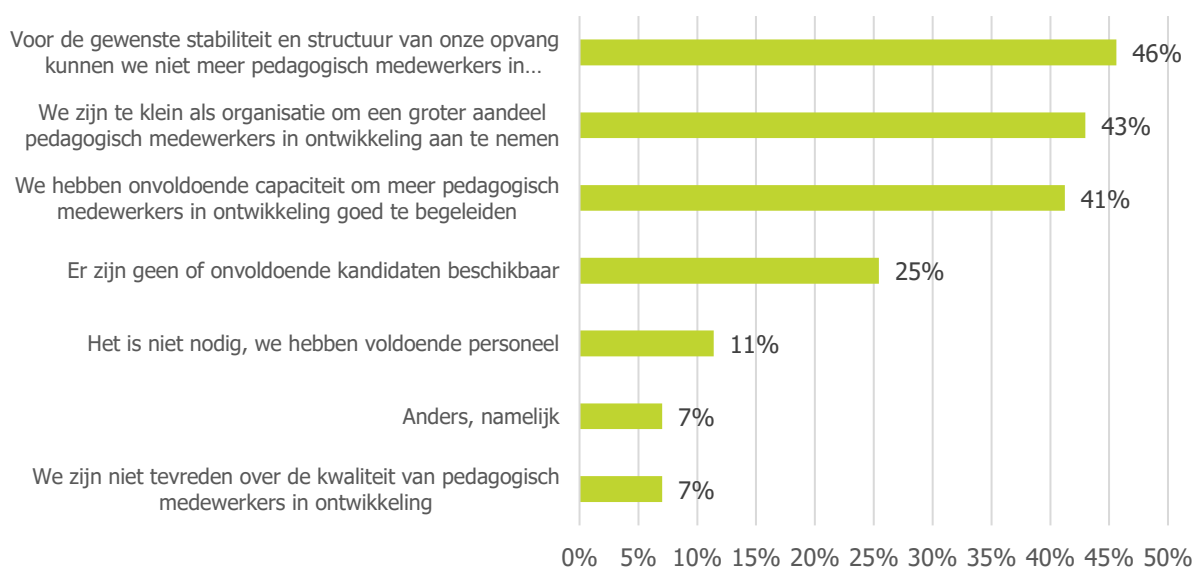


Van de deelnemende organisaties geeft bijna de helft aan dat de organisatie dit al doet (tegen 57 procent in oktober). Nog eens 15 procent doet dit nog niet, maar gaat dit in de nabije toekomst wel doen (21 procent in oktober). 35 procent doet dit niet en heeft ook geen plannen om dit te gaan doen (tegen 22 procent in oktober).

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

Om te achterhalen waarom organisaties niet méér dan 20 procent pedagogisch medewerkers in ontwikkeling hebben, stelden we hen hierover een vraag. Men kon hierbij maximaal drie antwoorden selecteren. De uitkomsten hierbij worden getoond in figuur 16. Meest genoemd (door 46 procent) is dat men voor de gewenste stabiliteit en structuur niet meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling kan hebben. Nog eens 43 procent geeft aan dat de organisatie te klein is om een groter aandeel pedagogisch medewerkers in ontwikkeling te hebben. Op de derde plaats zien we dat men onvoldoende capaciteit heeft om meer pedagogisch medewerkers in ontwikkeling te begeleiden (41 procent).

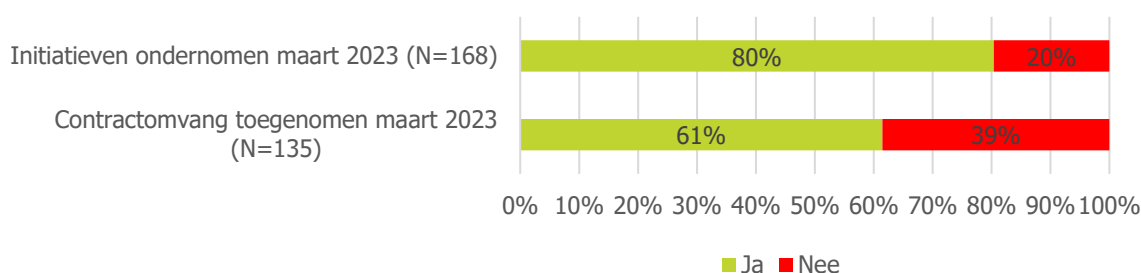
Figuur 16. Wat zijn volgens jou de belangrijkste redenen waarom jouw organisatie niet meer dan 20 procent pedagogisch medewerkers, student-werknemers of stagiair(e)s in ontwikkeling heeft? (maart 2023, N=114).



## 2.5 Deeltijdfactor

Daarnaast komt in deze peiling opnieuw de ontwikkeling van de omvang van contracturen aan de orde. Allereerst vroegen we aan alle respondenten of ze tijdens het afgelopen jaar initiatieven namen om medewerkers meer uren te laten werken. In figuur 17 zien we dat 80 procent van de organisaties aangeeft hiertoe inspanningen te hebben verricht.

Figuur 17. Inspanningen om medewerkers meer uren te laten werken en toename contractomvang (maart 2023).



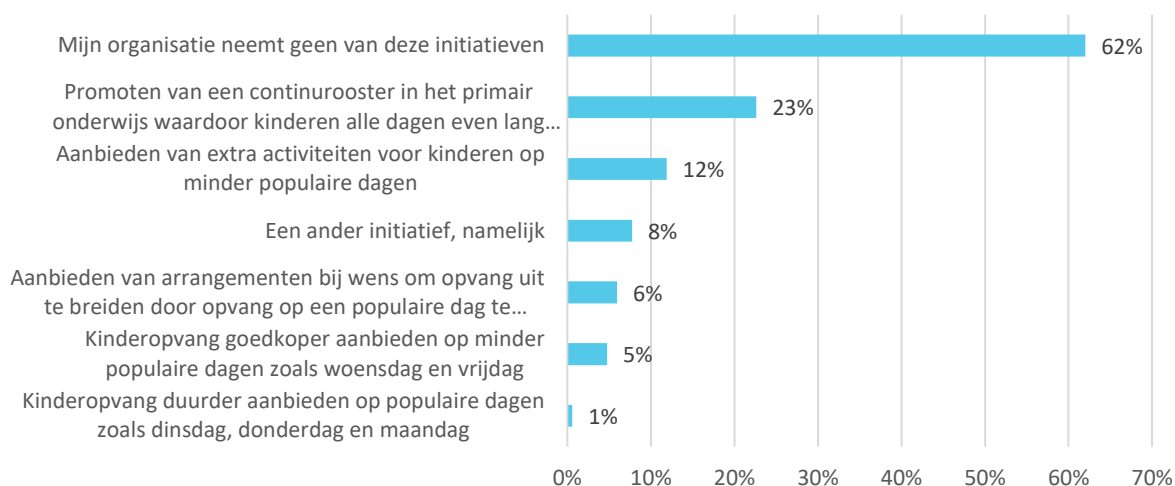
Van de organisaties die dit aangeven blijkt bij iets meer dan 60 procent de gemiddelde contractomvang binnen de organisatie ook te zijn toegenomen. We vroegen niet naar de mate waarin de gemiddelde contractomvang toenam.

## 2.6 Groepen op woensdag en vrijdag

Organisaties in kinderopvang hebben vaak te maken met minder vraag naar opvang op de woensdag en vrijdag dan op de dinsdag, donderdag en maandag. Hierdoor kan het moeilijk zijn om groepen op woensdag en vrijdag goed gevuld te krijgen. Als gevolg zijn er vooral veel pedagogisch medewerkers nodig op de populaire dagen en veel minder op andere dagen.

Hierdoor kunnen organisaties hun medewerkers (die dat willen) ook moeilijk grotere contracten aanbieden, in het bijzonder in de bso. We legden organisaties enkele vragen voor over initiatieven om meer kinderen opvang te bieden door (meer) groepen op woensdag en vrijdag (beter) te vullen. En zo hun medewerkers grotere contracten te kunnen aanbieden. In figuur 18 zijn hiervan de uitkomsten te zien.

Figuur 18. Kun jij aangeven welke van onderstaande initiatieven jouw organisatie ondernam met als doel om meer kinderen opvang te kunnen bieden door medewerkers grotere contracten te geven? (maart 2023, N=168).



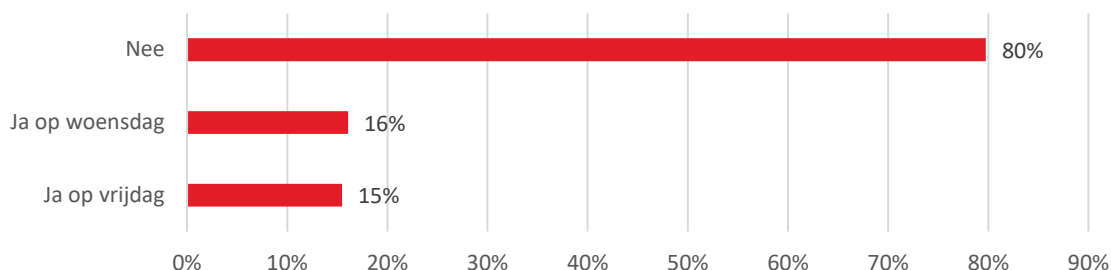
We zien dat binnen de deelnemende organisaties een relatief kleine groep initiatieven neemt gericht op het aanbieden van meer kinderopvang op woensdag en vrijdag. Ruim 60 procent geeft aan geen van de voorgelegde initiatieven te nemen. Meest geselecteerd van de initiatieven is het promoten van een continuooster in het primair onderwijs (23 procent), gevolgd door het aanbieden van extra activiteiten op de minder populaire dagen (12 procent). Een kleine groep van 6 procent geeft (daarnaast) aan arrangementen aan te bieden van kinderopvang op een populaire dag in combinatie met een minder populaire dag. Nog eens 5 procent biedt opvang goedkoper aan op de minder populaire dagen. Slechts enkele organisaties geven aan de opvang op populaire dagen duurder aan te bieden. Er zijn ook nog verschillende open antwoorden gegeven. Hieronder lezen we het volgende terug:

- "Er is in onze omgeving geen sprake meer van rustige en drukke dagen."
- "Doordat er lange wachtlijsten zijn op de populaire dagen starten kinderen al op de woensdag en vrijdag."
- "We geven al langere tijd korting op de minder populaire dagen, daarvoor hebben we nu ook een wachtlijst."
- "We zitten op alle dagen vol/we hoeven geen stappen te ondernemen."
- "Aanbieden van woensdag en vrijdag met daarbij voorrang op de maandag, dinsdag en donderdag."

### Sluiten locaties

In een vervolgvraag gingen we na hoeveel het bij organisaties voorkomt dat zij groepen sluiten op de woensdag en/of vrijdag vanwege weinig vraag op die dagen. Figuur 19 toont hiervan de uitkomsten.

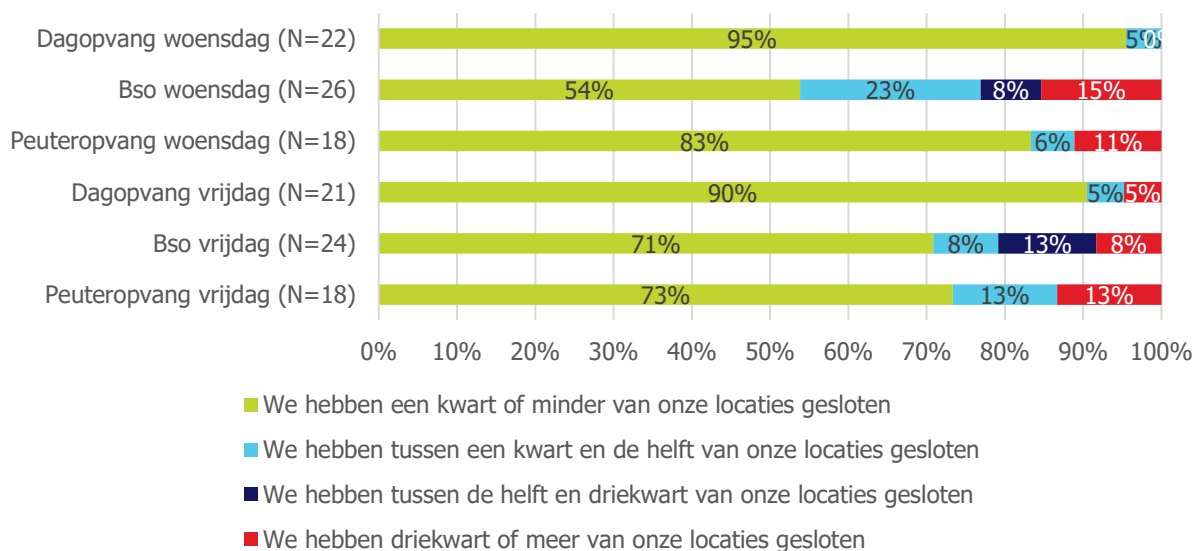
Figuur 19. Zijn er binnen jouw organisatie locaties gesloten op woensdag en/of vrijdag vanwege de lage vraag naar kinderopvang op die dagen? (maart 2023, N=168).



Van de organisaties geeft 80 procent aan dat hiervan geen sprake is op de woensdag, of de vrijdag. Bij de overige 20 procent komt het wel voor. Hiervan geeft 16 procent aan dat het voorkomt op de woensdag en nog eens 15 procent geeft aan dat het (ook) voorkomt op de vrijdag.

Aan de groep die aangaf dat er sprake is van sluiten van groepen op de woensdag en/of vrijdag vroegen we om welk aandeel van de locaties het hierbij ging. De uitkomsten hierbij worden getoond in figuur 20.

Figuur 20. Kun je aangeven welke van de beschrijvingen het beste past bij het sluiten van locaties op woensdag en/of vrijdag vanwege te weinig vraag? (maart 2023)

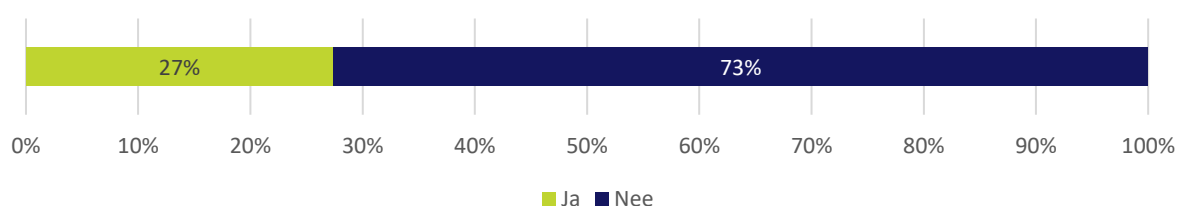


We zien hier dat in de dagopvang een grote meerderheid een kwart of minder van de locaties sloot op de woensdag (95 procent) en vrijdag (90 procent). In de peuteropvang geldt dit in iets mindere mate, hier sloot 83 procent maximaal een kwart op woensdag en 73 procent op vrijdag. In de bso zien we op vrijdag een vergelijkbaar beeld met de peuteropvang (71 procent sloot maximaal een kwart van de groepen). In de bso zien we een ander beeld op de woensdag. Daar sloot iets meer dan de helft een kwart of minder van de groepen.

## 2.7. Samenwerking in netwerken

In deze arbeidsmarktpeiling schonken we voor het eerst aandacht aan samenwerking in netwerken door aan organisaties te vragen of zij participeren in een of meerdere netwerken. Hierbij vroegen we naar netwerken, waarin aandacht is voor arbeidsmarkt vraagstukken zoals opleiden, personeelstekort en behoud van medewerkers. In figuur 21 zien we dat dit geldt voor 27 procent van de organisaties.

Figuur 21. Participeer jij in een (of meerdere) netwerk(en) over arbeidsmarkt vraagstukken? (maart 2023, N=168)

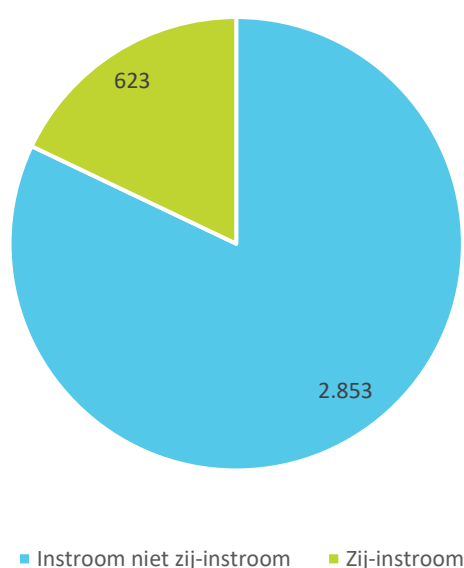


Een nadere analyse voor de verschillende opvangvormen laat weinig verschillen zien in de mate waarin organisaties deelnemen aan netwerken over arbeidsmarkt vraagstukken.

## 2.8 Instroom nieuwe medewerkers en zij-instromers

In deze peiling schonken we opnieuw aandacht aan de instroom van nieuwe medewerkers. Allereerst vroegen we hoeveel nieuwe medewerkers er in het afgelopen jaar binnen de organisatie zijn aangenomen. Op deze vraag kregen we een antwoord van 149 organisaties die minstens een nieuwe medewerker aannamen in het afgelopen jaar. Het aantal nieuw instromende medewerkers binnen de responderende organisaties wordt getoond in figuur 22.

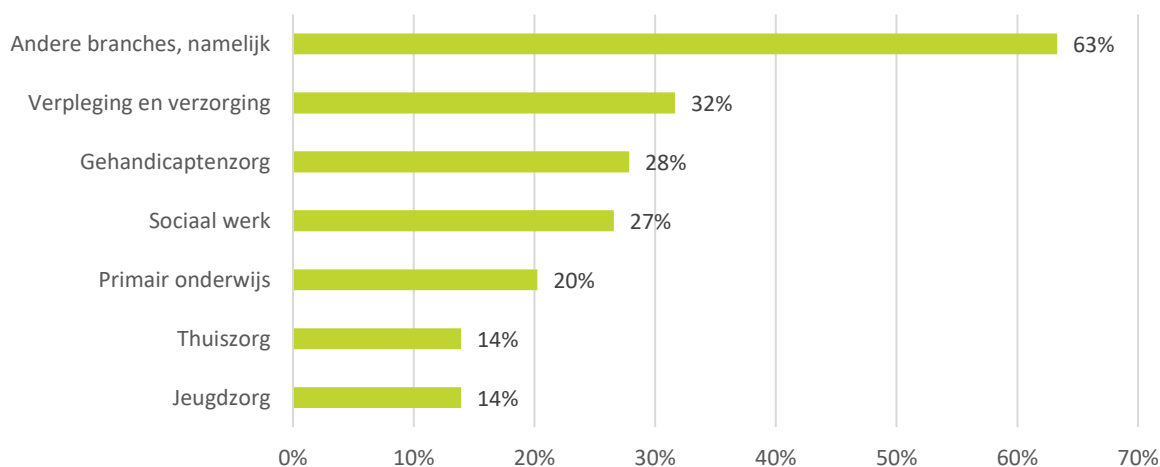
Figuur 22. Instroom en aandeel zij-instroom (maart 2023, N=149)



In totaal stroomden bij deze organisaties een groep van bijna 3.500 nieuwe medewerkers in. Dit komt neer op een instroompercentage van 15 procent van het totaal aantal medewerkers werkzaam binnen organisaties die deelnamen aan deze peiling. Binnen de instroom zien we ruim 620 zij-instromers wat neerkomt op een aandeel zij-instroom van 18 procent.

Vervolgens vroegen we welke achtergrond de verschillende zij-instromers zoal hebben. Hierbij hebben we gegevens van 79 organisaties die minimaal een zij-instromer hebben laten instromen in het afgelopen jaar. De uitkomsten bij de achtergrond van zij-instromers staan in figuur 23.

Figuur 23. Welke achtergrond(en) heeft (hebben) deze zij-instromer(s)? (maart 2023, N=79)



Ongeveer een derde van de organisaties geeft aan dat de zij-instromers een achtergrond hebben in de verpleging en verzorging<sup>3</sup>. Nog eens 28 procent geeft aan dat er zij-instroom is uit de gehandicaptenzorg, 27 procent uit sociaal werk en 20 procent uit het primair onderwijs. Ook de thuiszorg en jeugdzorg zijn met ieder 14 procent vertegenwoordigd.

Daarnaast zien we dat 63 procent (ook) een ander antwoord geeft. De antwoorden die we hieronder terugzien zijn:

- Detailhandel of retail
- Kapper
- Horeca
- Recreatie/sport
- Uitkering of niet werkend

## 2.9 Verwachtingen effect nieuw kabinetsbeleid op personeelsbehoefte

Aan het einde van de vragenlijst stelden we opnieuw een vraag over de verwachtingen 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. We pasten hiervoor dezelfde vraagstelling aan op basis van de open antwoorden die zijn gegeven in de meting van februari.

<sup>3</sup> Omdat men hierbij meerdere antwoorden kon aanvinken zijn deze antwoorden niet omgezet naar aantallen zij-instromers. Alle organisatie tellen 1 keer mee en er is niet gecorrigeerd voor grootte.

Figuur 24 toont de uitkomsten bij de verwachte gevolgen van het kabinetsbeleid op volgorde van meest naar minst geselecteerd.

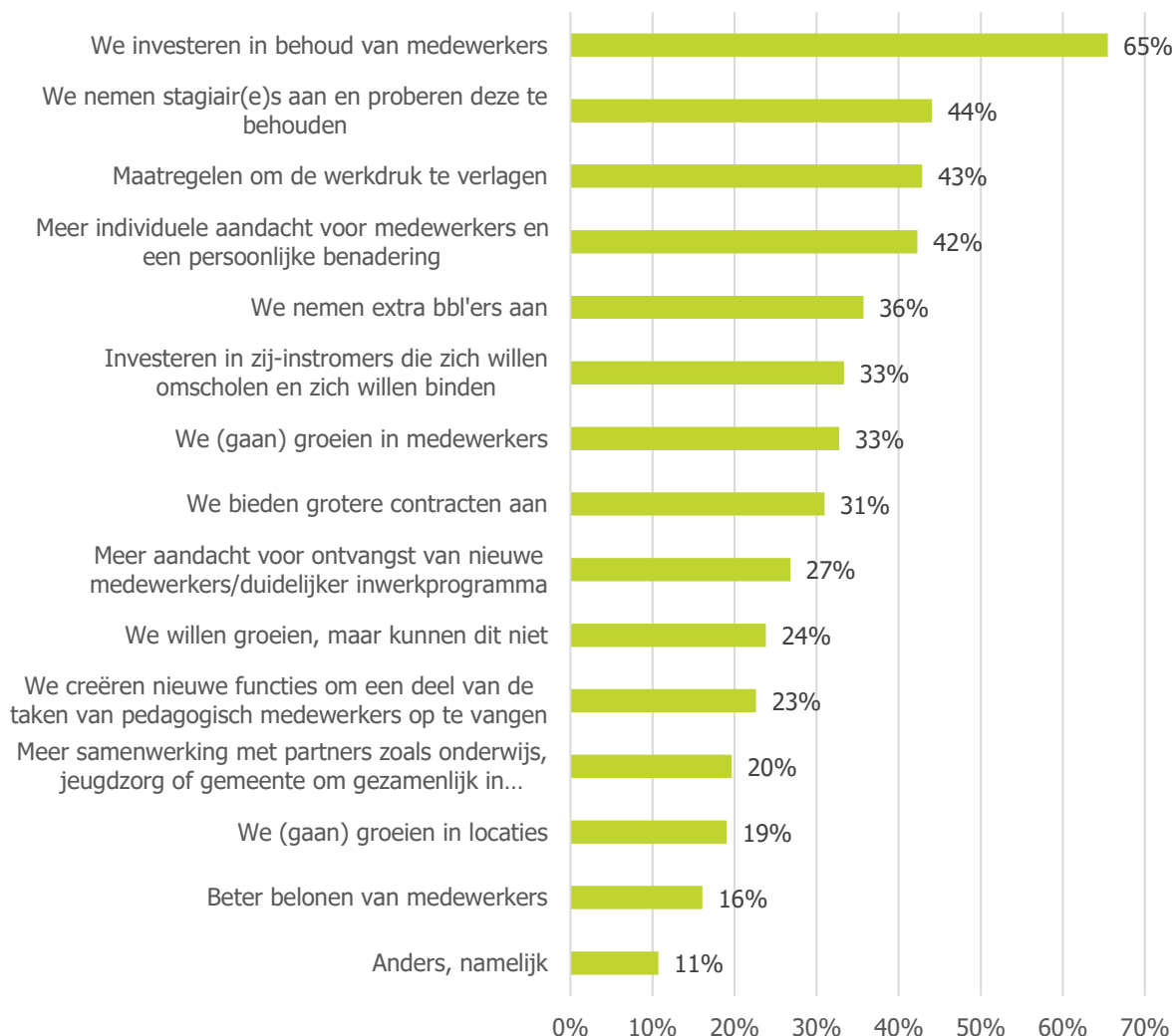
Figuur 24. Wat verwacht jij dat het effect van dit nieuwe beleid zal zijn op jouw organisatie en de personeelsbehoefte? (maart 2023, N=168 en oktober 2022, N=181).



Bovenaan de lijst met verwachte gevolgen zien we een (verdere) toename in de vraag naar kinderopvang (92 procent, tegen 94 procent in oktober), gevolgd door meer of langere wachtlijsten (87 procent, gelijk aan oktober). Op de derde plaats zien we dat organisaties verwachten dat het een uitdaging is om nieuw personeel aan te trekken (76 procent, tegen 72 procent in oktober). Nog eens ruim de helft verwacht een hogere werkdruk (gelijk aan oktober).

Vervolgens vroegen we welke stappen de organisatie onderneemt om hierop voorbereid te zijn. Figuur 25 toont de uitkomsten bij deze tweede vraag naar de stappen die de organisatie neemt om op de verwachte gevolgen van het nieuwe kabinetsbeleid voorbereid te zijn. We hebben de vraagstelling bij deze vraag aangepast ten opzichte van de vorige meting.

Figuur 25. Welke stappen onderneemt jouw organisatie om daarop voorbereid te zijn? (maart 2023, N=168)



De stap die de meeste organisaties nemen, is investeren in het behoud van medewerkers (65 procent), gevolgd door het aannemen van stagiair(e)s en proberen deze te behouden (44 procent). Nog eens 43 procent treft maatregelen om de werkdruk te verlagen. Daarnaast geeft 42 procent aan meer individuele aandacht te geven aan medewerkers. Nog eens 36 procent neemt extra bbl'ers aan. Een kleiner deel geeft aan dat er geïnvesteerd wordt in het werven van zij-instromers en dat men gaat groeien in locaties (beiden 33 procent). Helemaal onder aan de lijst zien we het beter belonen van medewerkers (16 procent).





## Over Kinderopvang werkt!

In de strijd tegen de personeelstekorten zoekt Kinderopvang werkt! steeds naar nieuwe manieren om mensen te vinden voor en te binden aan kinderopvang. Want nieuwe medewerkers in kinderopvang zijn hard nodig. We doen onderzoek en ontwikkelen instrumenten en tools die daarbij ondersteunen. Zoals het e-book Werkplezier werkt! met daarin de belangrijkste energiebronnen voor meer werkplezier, de medewerkersreis en trainingen en masterclasses. De Arbocatalogus en de Risicomonitor focussen op gezond en veilig werken in kinderopvang. Om te zorgen voor meer instroom zijn de kwalificatie-eisen verruimd en met een animatie laten we zien hoe de Diplomacheck precies werkt. Ook steeds meer kinderopvangmedewerkers behaalden een EVC-certificaat.

We zijn gestart met een proeftuin om te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn voor het verhogen van de deeltijdfactor en met een actieonderzoek naar combinatiebanen. Daarnaast doen wij regelmatig onderzoek, zoals deze arbeidsmarktpeiling die wij drie 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 met persoonlijke ervaringsverhalen van pedagogisch medewerkers. We richten ons op studiekeizers, 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.

Bezoek voor meer informatie de [website van Kinderopvang werkt!](#)