



De Staat van de arbeidsmarkt kinderopvang 2023

Joris de Rooij & Amy Raateland
oktober 2023



Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Samenvatting	3
3. Beschrijving branche	5
Samenstelling branche kinderopvang.....	5
Kleine ondernemingen in de branche kinderopvang.....	5
Aantal werkenden in de branche kinderopvang.....	5
Gemiddeld aantal fte's in kinderopvang.....	6
Meest voorkomende kwalificaties in de kinderopvang.....	7
Werknemers in loondienst naar leeftijd	8
Prognose omvang branche kinderopvang	8
4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid	10
Werkbeleving	10
Werktijden	10
Werkdruk	11
Agressie.....	12
Vitaliteit.....	13
Vermoeidheid	13
Verzuim	14
Aandeel werkgerelateerd verzuim.....	15
Oorzaken werkgerelateerd verzuim	15
Verzuim door overgangsklachten	16
HRM-knelpunten.....	16
5. Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid	18
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken	18
Maatregelen beperken uitstroom	18
Maatregelen tegen werkdruk	18
Maatregelen tegen agressie	19
Maatregelen voor langer doorwerken.....	20
6. Inzet van technologie	21
Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties.....	21
Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën	21
Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties	22
Verwacht effect van nieuwe technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers.....	22

1. Inleiding

In 2021 heeft het AZW-programma voor alle branches binnen zorg en welzijn een brancheanalyse gemaakt, in samenwerking met PFZW. Deze brancheanalyses zijn opgesteld om de basis te vormen van activiteitenplannen die cao-tafels en fondsen in zorg en welzijn op dat moment voor de verschillende branches in zorg en welzijn aan het ontwikkelen waren. Deze plannen waren gericht op het verhogen van de duurzame inzetbaarheid en het faciliteren van eerder uittreden.

Meerdere branches hebben in juni 2023 om een update gevraagd van deze brancheanalyse. Daarom is voor deze branches een update gemaakt van de brancheanalyse met een nieuwe naam: 'De Staat van de arbeidsmarkt'. Hierbij is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- Kerncijfers AZW-StatLine
- Kerncijfers PFZW, 2022 (met dank aan PFZW)
- AZW Werknemerspanel, eerste en tweede meting 2022 en eerste meting 2023
- AZW Werkgeverspanel, eerste en tweede meting 2022 en eerste meting 2023
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research, 2022
- TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), 2022
- CBS Verzuimklachten overgangsgelateerd, 2022

In deze brancheanalyse is een vergelijking gemaakt met de data die zijn opgeleverd in de vorige brancheanalyse. Daarom wijken de jaartallen waarmee we in deze brancheanalyse vergelijken bij de verschillende onderwerpen in sommige gevallen af.

www.azwinfo.nl

2. Samenvatting

Voor u ligt 'De Staat van de arbeidsmarkt van de branche kinderopvang'. Enkele highlights zijn:

- In de branche kinderopvang zijn in het vierde kwartaal van 2022 in totaal 131.900 mensen werkzaam. Van deze groep zijn 121.900 mensen werkzaam als werknemers in loondienst. Daarnaast zijn er ongeveer 10.000 mensen werkzaam als zelfstandige.
- De branche bevat 72% kleinere organisaties met minder dan 25 medewerkers. In deze categorie is ongeveer 20% van de werknemers werkzaam.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar met ongeveer 14% zal toenemen.
- 55% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral door de hoeveelheid werk en hectische omstandigheden.
- 20% van de werknemers heeft te maken met verbale agressie.
- Van de medewerkers voelt 57% zich fit en sterk tijdens het werk. Tegelijkertijd is te zien dat 23% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met het eerste kwartaal van 2023 ligt het gemiddelde verzuim in de kinderopvang hoger dan het Nederlands gemiddelde en schommelt het verzuim rond het gemiddelde voor de sector zorg en welzijn (Z&W).
- In de branche kinderopvang zien we dat het verzuim net als in de sector Z&W recent hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2022 ligt het verzuim met 8,3% op het hoogste niveau van de afgelopen 10 jaren (0,4%-punt hoger dan het verzuim in Z&W).
- In het eerste kwartaal van 2023 is het verzuim een stuk lager dan in het eerste kwartaal van 2022. Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging begint af te nemen.
- Van de medewerkers die verzuimden, gaf 31% aan dat de oorzaak hiervan (deels) in het werk lag.
- Personeelstekorten zijn het meest genoemde HRM-knelpunt (56%). Een ander knelpunt is ziekteverzuim en/of WIA-instroom (38%). 27% van de organisaties in de kinderopvang ervaart geen knelpunten in het personeelsbeleid.
- De gemiddelde uittreedleeftijd in 2022 is 65,4 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 42% van de organisaties aan om minder te werken. Daarnaast biedt 19% van de organisaties mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling.

Opvallende verschillen ten opzichte van de vorige brancheanalyse

- Het aantal kleinere organisaties met minder dan 25 werknemers is met 2% gedaald (van 74% naar 72%).
- De groep van 65 jaar en ouder is toegenomen. Die was 0,6% in april 2021 en is 0,8% in december 2022.
- Het percentage werknemers dat in dienst is voor een vast aantal uren per week, is gestegen van 93% in 2019 naar 96% in 2023.
- Medewerkers voelen zich minder fit en sterk tijdens het werk. In de vorige brancheanalyse (Werknemersenquête (WNE), 2019) gaf 68% aan zich fit en sterk te voelen tegen 59% in de WNE van 2022. Ook bruisen medewerkers minder van de energie (was 68%, WNE 2019 en is nu 60%, WNE 2022). Daarnaast is het percentage medewerkers dat aangeeft 's ochtends zin te hebben om aan het werk te gaan gedaald met 6% (van 67% naar 61%).
- Van alle branches in de sector Z&W hebben medewerkers in de kinderopvang relatief weinig te maken met agressie door kinderen en hun ouders/verzorgers (cliënten). De uitkomsten over het voorkomen van verschillende typen agressie zijn in de kinderopvang in 2022 ongeveer gelijk aan de uitkomsten in de vorige brancheanalyse.

- Organisaties zetten meer maatregelen in tegen agressie. Er wordt voornamelijk meer ingezet op het bespreekbaar maken van agressie in het team (van 29% in 2020 naar 43% in 2023).
- Om medewerkers langer door te laten werken bieden meer organisaties in 2023 aan medewerkers aan om de arbeidstijden aan te passen (19% in 2023, tegen 12% in 2021). Ook bieden ze vaker de mogelijkheid aan om minder uren te werken (42% in 2023, tegen 38% in 2021) en om opleiding en ontwikkeling in te zetten (19% in 2023, tegen 16% in 2021).

3. Beschrijving branche

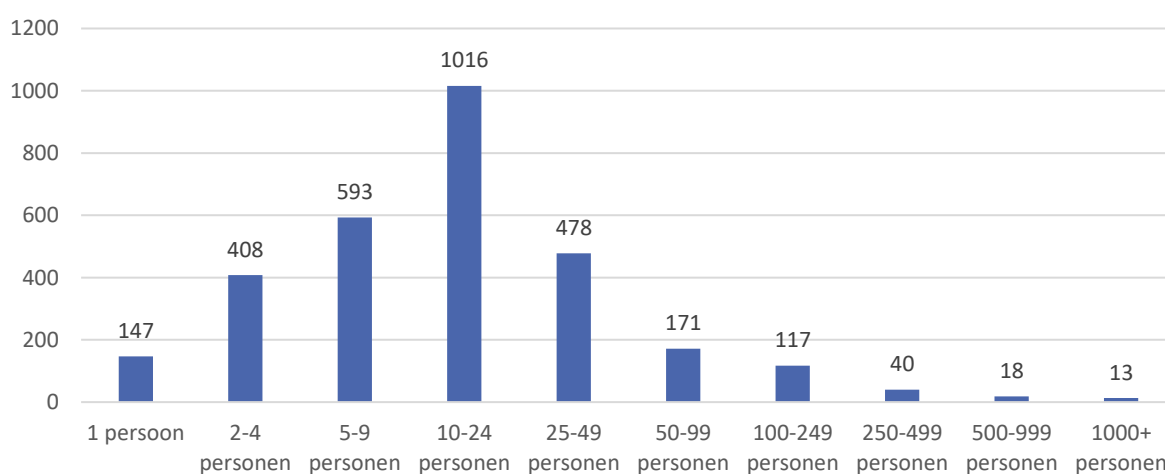
Samenstelling branche kinderopvang

Binnen de branche kinderopvang zien we dat in het vierde kwartaal van 2022 zo'n 3.000 organisaties actief¹ zijn. De volgende SBI-code wordt gerekend tot de branche kinderopvang:

- 88910 Kinderopvang

Figuur 1 toont de verdeling naar grootteklassen op peilmoment december 2022. Het grootste aantal organisaties zien we in de grootteklassen 10-24 personen.

Figuur 1. Organisaties naar grootteklasse branche kinderopvang (Bron: PFZW, december 2022)



Kleine ondernemingen in de branche kinderopvang

Een aanzienlijk deel van de organisaties (2.164, 72%) heeft minder dan 25 medewerkers. In 2021 was dit aandeel 74%. Als we kijken naar het aantal medewerkers in kleine organisaties op basis van gegevens uit 2021 (meest recent), dan zien we dat bijna 20% van de werknemers werkzaam is in organisaties met minder dan 25 medewerkers.

Aantal werkenden in de branche kinderopvang

In de branche kinderopvang werken in het vierde kwartaal van 2022 in totaal 131.900 mensen. Van deze groep werken 121.900 mensen in loondienst² en ongeveer 10.000 mensen als zelfstandige³. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in het vierde kwartaal van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren⁴.

In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden in 2014 is afgenomen. Daarna zien we een sterke toename van de werkgelegenheid in de periode van 2015 tot en met 2020. In 2021 zien we een kleine afname, maar daarna zet de groei weer door in 2022. De sterkste groei zien we in 2018 (10.300 werknemers ten opzichte van het jaar ervoor).

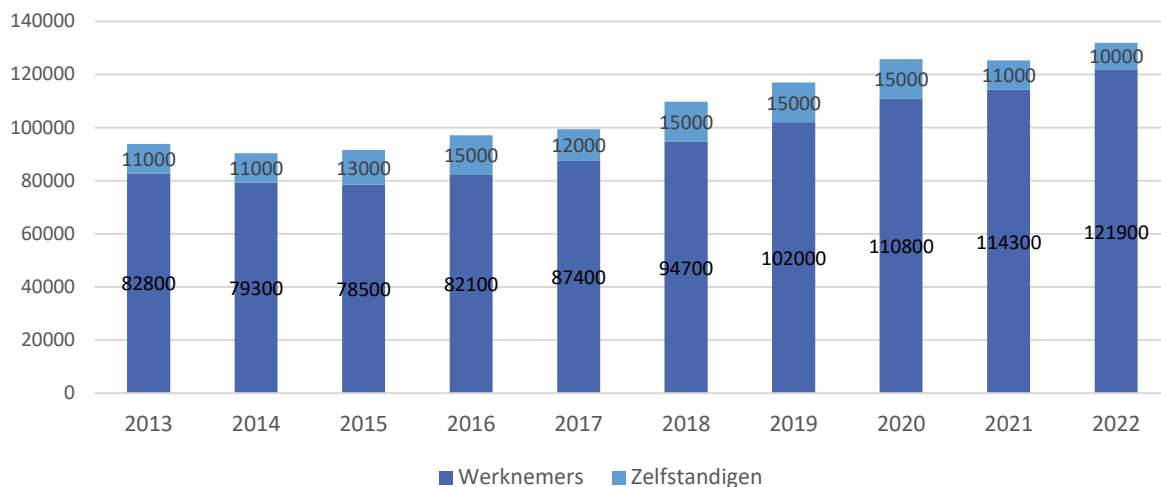
¹ PFZW, sectoranalyses branches zorg en welzijn (december 2022)

² <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=99558>

³ Aantal gerapporteerde zelfstandigen zijn zelfstandigen zonder personeel die eigen arbeid verrichten <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=99558> en <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24145NED/table?dl=921A5>

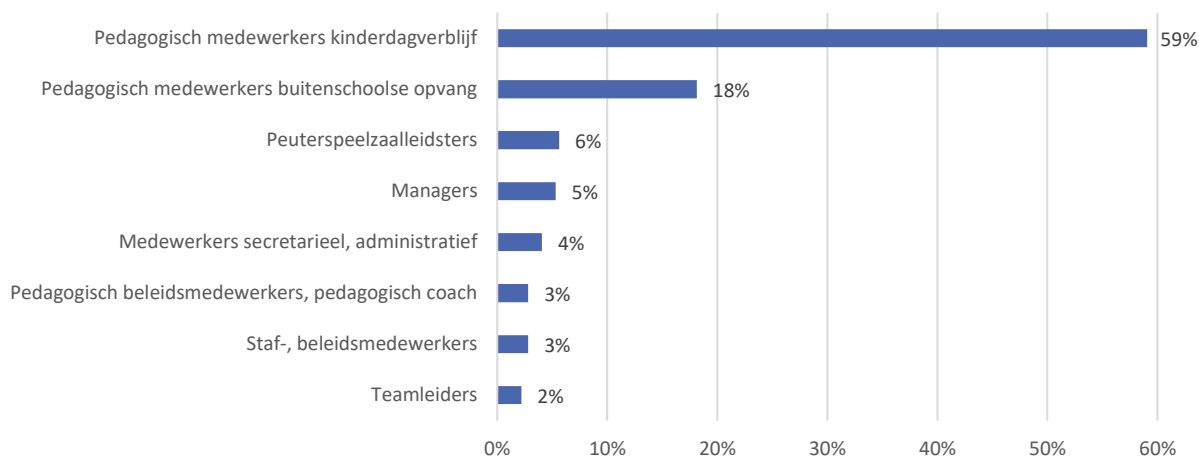
Figuur 2. Werkzame beroepsbevolking branche kinderopvang (2013-2022) naar arbeidsrelatie (Bron: CBS AZW Statline)



Gemiddeld aantal fte's in kinderopvang

Gemiddeld heeft aantal fte per organisatie in de kinderopvang 28,0 in het vierde kwartaal van 2022. De meest voorkomende functies zijn in de figuur hieronder weergegeven als percentage van het totaal aantal fte's.

Figuur 3. Meest voorkomende functies als aandeel van de werkgelegenheid (Bron: WGE 2022, tweede meting)^{5*}



*Bovenstaand overzicht bevat uitsluitend kwalificaties van medewerkers in loondienst.

⁵ In de werkgeversenquête uitgevoerd door het CBS in 2022 is uitgegaan van een vaste lijst met meest voorkomende functies. Andere functies zijn buiten beschouwing gelaten en er was geen mogelijkheid voor de respondent om andere functies in te vullen.

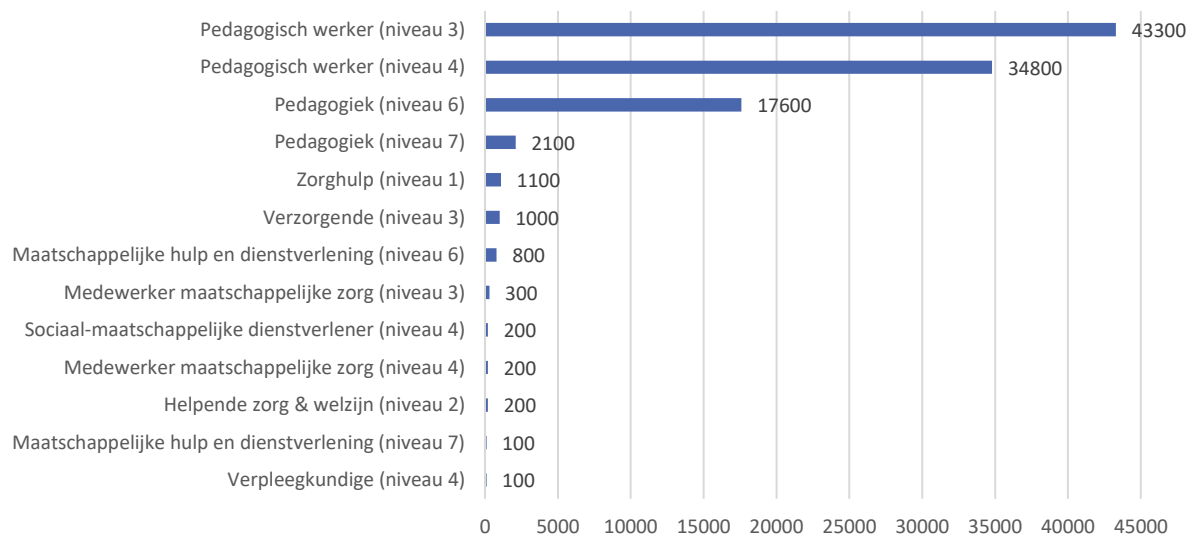
Meest voorkomende kwalificaties in de kinderopvang

Onderzoeksbureau ABF Research heeft in opdracht van het ministerie van VWS een prognosemodel ontwikkeld op basis waarvan de toekomstige werkgelegenheid binnen kinderopvang is geraamd. In dit prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn (PMZW) worden ook cijfers geraamd over het aantal medewerkers naar functie-/kwalificatieniveau.

Het prognosemodel beperkt zich tot kwalificaties in het primaire proces op met name mbo- en hbo-niveau. Ook zitten er enkele wo-kwalificaties in. De medische beroepen met een academische achtergrond vallen allemaal buiten de scope van het PMZW, omdat de gegevens hierover worden geschat door het Capaciteitsorgaan. Ook werkenden die niet in loondienst zijn, vallen buiten de scope van het PMZW.

Figuur 4 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2022 op basis van gegevens uit het PMZW. Niet van alle medewerkers is de opleidingsachtergrond bekend en in het overzicht worden alleen functies in het primair proces getoond. Binnen de kinderopvang zien we dat de grootste groep medewerkers een achtergrond heeft als pedagogisch werker (niveau 3). Ze worden gevolgd door pedagogisch werkers (niveau 4) en pedagogiek (niveau 6).

Figuur 4. Vervulde vraag in functies/kwalificaties in loondienst binnen de branche kinderopvang (bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn, jaar 2022)*

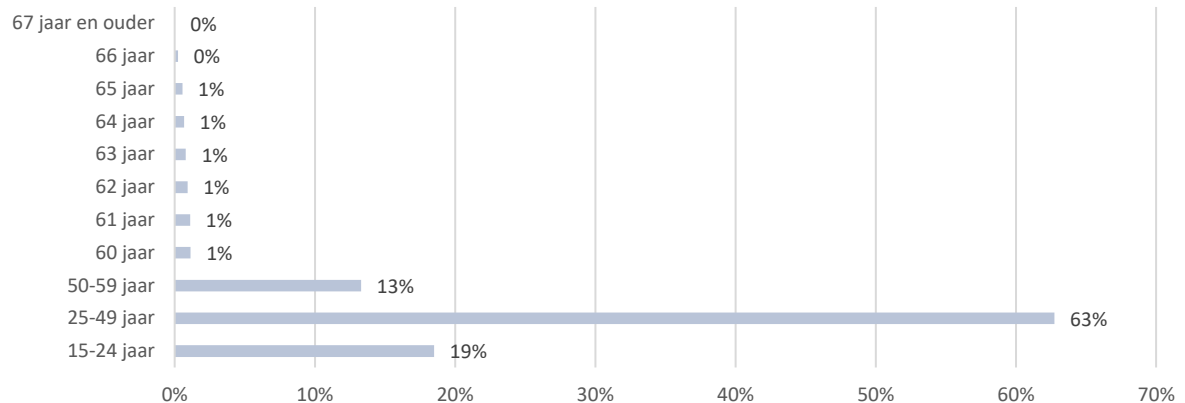


* Bovenstaand overzicht bevat uitsluitend kwalificaties van medewerkers in loondienst in het primair proces.

Werknemers in loondienst naar leeftijd

PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers. Deze zijn te zien in figuur 5.

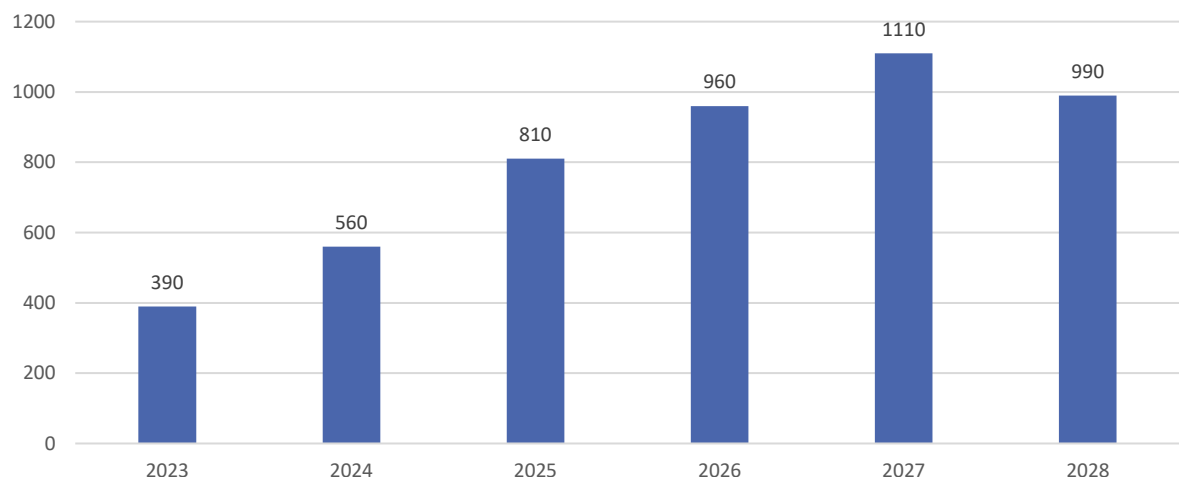
Figuur 5. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, december 2022)



Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (95%) in de kinderopvang dan mannen (5%). 63% van de werknemers is tussen 25 en 49 jaar. In de groep van 65 jaar en ouder zien we 0,8% van de werknemers. In 2021 was dit aandeel 0,6%.

De afgelopen jaren steeg de gemiddelde pensioenleeftijd van 64,9 jaar in 2018 tot 65,4 jaar in 2022 (PFZW, 2022). De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, toe van 390 in 2023 naar ruim 1.110 in 2027. Daarna zien we een daling in 2028. Dit kan worden verklaard door de verhoging van de AOW-leeftijd met drie maanden in 2028. In Q1 2028 bereikt hierdoor niemand de AOW-gerechtigde leeftijd. Het aantal AOW-gerechtigden is in 2028 daarom lager dan in voorliggende jaren.

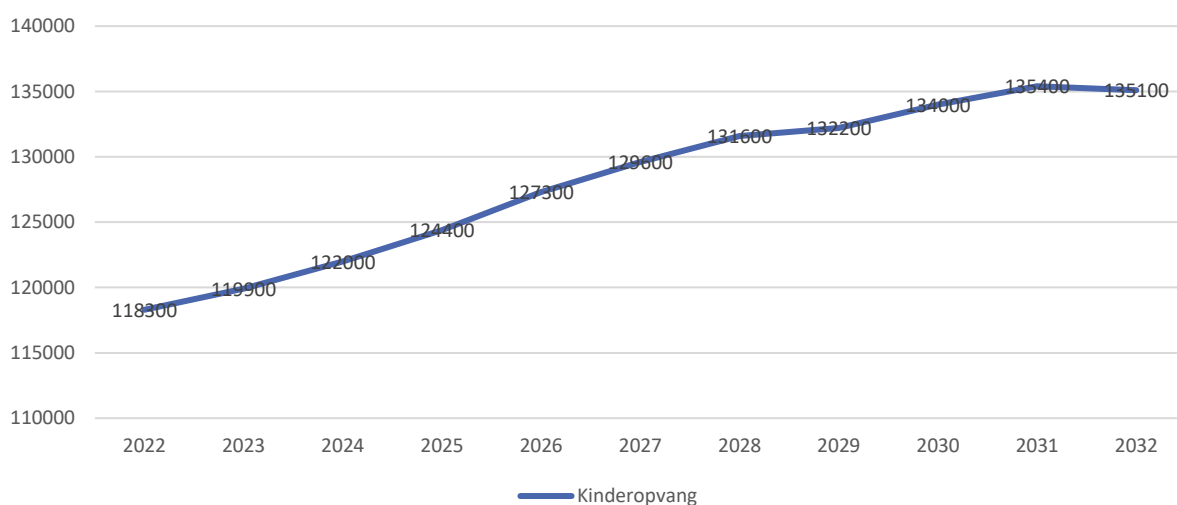
Figuur 6. Medewerkers in AOW-gerechtigde leeftijd (Bron: PFZW, december 2022)



Prognose omvang branche kinderopvang

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers met een functie in loondienst. Binnen het prognosemodel worden verschillende grootheden in kaart gebracht. In figuur 7 tonen we de prognose in de vorm van de vervulde vraag naar werknemers onder het in het model gehanteerde NieuwBeleid-scenario. Door arbeidsvraag en personeelsaanbod tegen elkaar af te zetten wordt de vervulde vraag in het prognosemodel bepaald. De vervulde vraag correspondeert met het aantal werknemers.

Figuur 7: Prognose vervulde vraag werknemers branche kinderopvang (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, NieuwBeleid)⁶



Volgens de prognose neemt de vervulde vraag in de prognoseperiode toe met 16.800 werknemers, wat neerkomt op een stijging van 14%. Hierin zijn onderstaande relevante (voorgenomen) beleidsmaatregelen opgenomen:

- het Integraal Zorgakkoord (IZA);
- het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO);
- het regeerakkoord (incl. aanpassingen Prinsjesdag);
 - kinderopvang: 96% vergoeding van de maximumprijs per 1 januari 2025;
 - herinterpretatie van het kwaliteitskader verpleegzorg;
 - eigen bijdrage huishoudelijke hulp;
- de afspraken over versterking dienstverlening aan kwetsbaren.

Meerdere actuele maatregelen en programma's zijn (nog) geen onderdeel van het NieuwBeleid-scenario dat in het kader van het PMZW-2022 is doorgerekend. Een voorbeeld hiervan is het akkoord Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) dat op 3 februari 2023 is ondertekend en de Specifieke Uitkering (SPUK)-middelen. Dit geldt ook voor alle maatregelen in het kader van het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) en de Hervormingsagenda Jeugd.

⁶ <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/kinderopvang--incl--peuterspeelzaalwerk->

4. Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

Werkbeleving

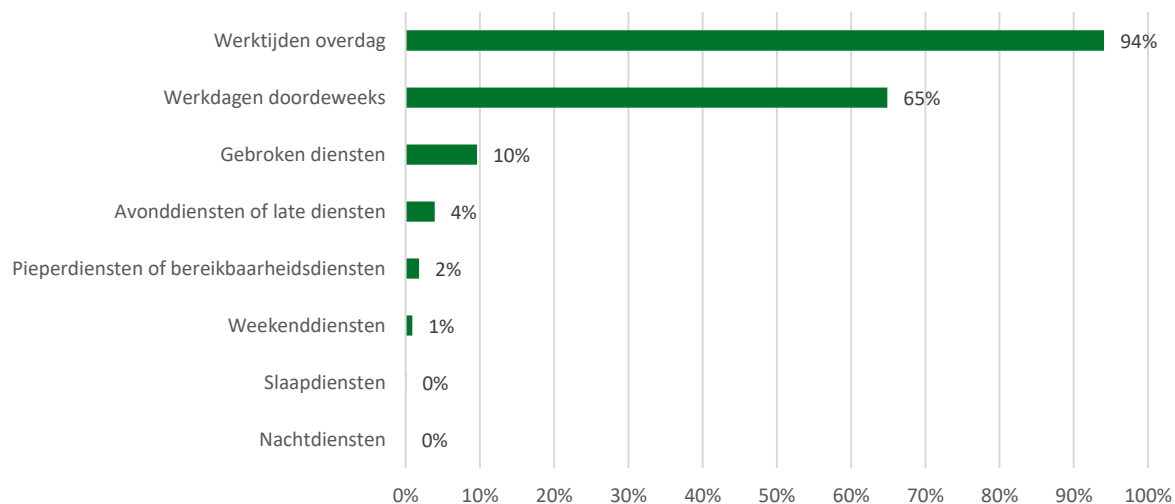
In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersenquête (WNE) die twee keer per jaar wordt uitgevoerd. Ook wordt elk jaar minstens één onderzoek uitgevoerd onder werkgevers, waarin grotendeels dezelfde thema's worden bevestigd en waarin aandacht wordt besteed aan beleid. We vergelijken de branche jeugdzorg in dit deel voor een aantal thema's met het gemiddelde binnen de sector Z&W als geheel.

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in kinderopvang 25,6 uren per week⁷. 96% is in dienst voor een vast aantal uren per week. In 2019 was dit aandeel 93%.

Figuur 8 toont de werktijden en diensten binnen de branche kinderopvang van veel naar weinig voorkomend. 94% werkt (onder andere) op werktijden overdag. 65% werkt (ook) doordeweeks. Nog eens 10% van de werknemers geeft aan in gebroken diensten te werken. Avonddiensten of late diensten komen voor bij 4% van de werknemers.

Figuur 8. Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster? Percentages, branche kinderopvang (Bron: WNE 2022, tweede meting)⁸



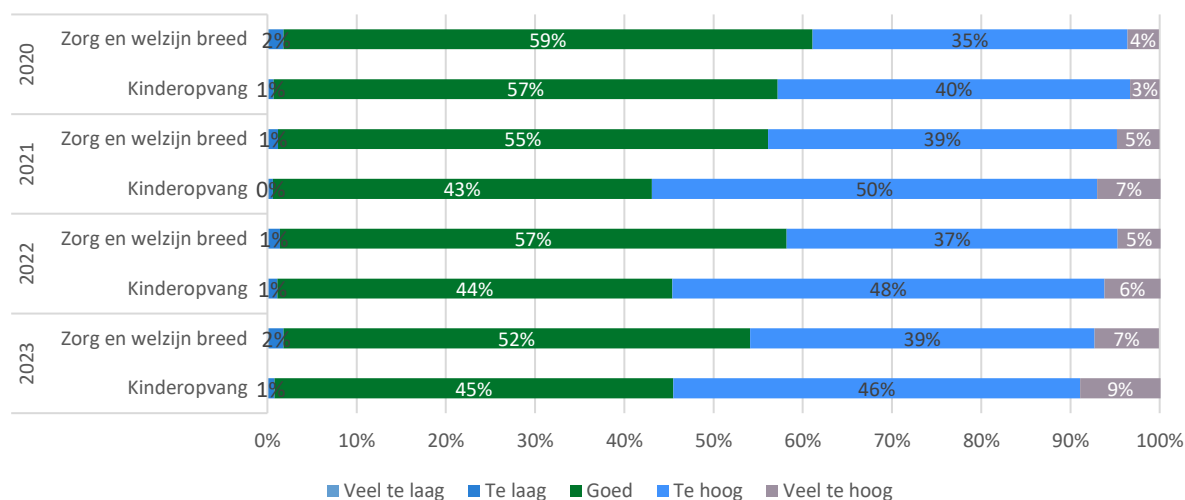
⁷ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

⁸ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

Werkdruk

De werkdruk in de branche kinderopvang is volgens 55% van de werknemers in 2023 (veel) te hoog. 45% van de werknemers vindt de werkdruk goed. Het aandeel dat we de werkdruk goed vindt, is lager dan gemiddeld in de sector Z&W (52%). Als we deze uitkomsten van 2023 vergelijken met de uitkomsten uit de eerdere meting van 2022, dan zien we dat het aandeel medewerkers dat de werkdruk goed vindt, in 2023 ongeveer gelijk is aan het aandeel in 2022. In de sector Z&W nam dit aandeel af van 75% naar 52%. Het aandeel van de medewerkers in de kinderopvang dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, is ongeveer gelijk gebleven.

Figuur 9. Werkdruk branche kinderopvang in vergelijking met sector zorg en welzijn breed (Bron: WNE 2020, 2021, 2022 tweede meting en 2023, eerste meting)⁹



Als we verder kijken naar elementen uit het werk die opvallen bij de werkbelasting (figuur 10), dan zien we dat de werkdruk vooral te maken heeft de hoeveelheid werk (53%, tegen 50% in Z&W breed), met hectische omstandigheden (48%, tegen 42% in Z&W breed) en met extra hard moeten werken (37%, tegen 33% in Z&W breed).

⁹ Bronnen

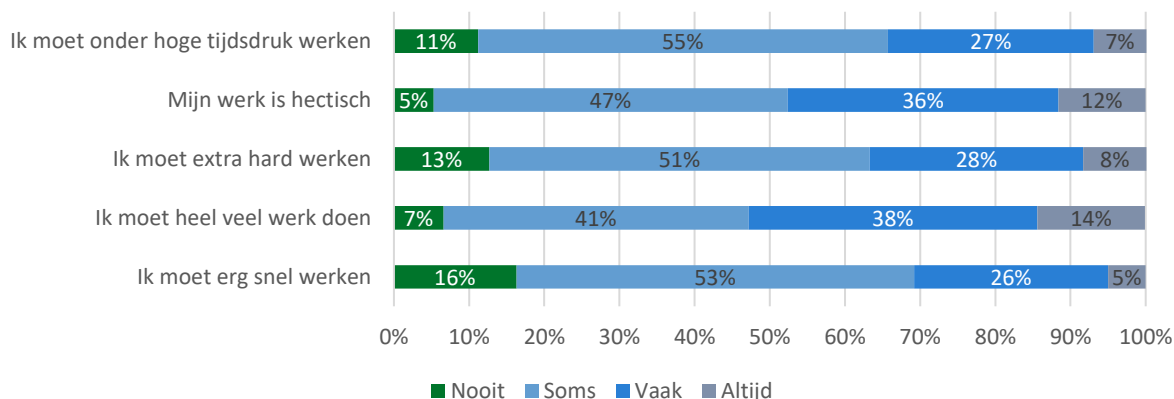
- Werknemersenquête 2020, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2020>

- Werknemersenquête 2021, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2022/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2021>

- Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

-Werknemersenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/azw-uitkomsten-werknemersenquete-2e-kwartaal-2023>

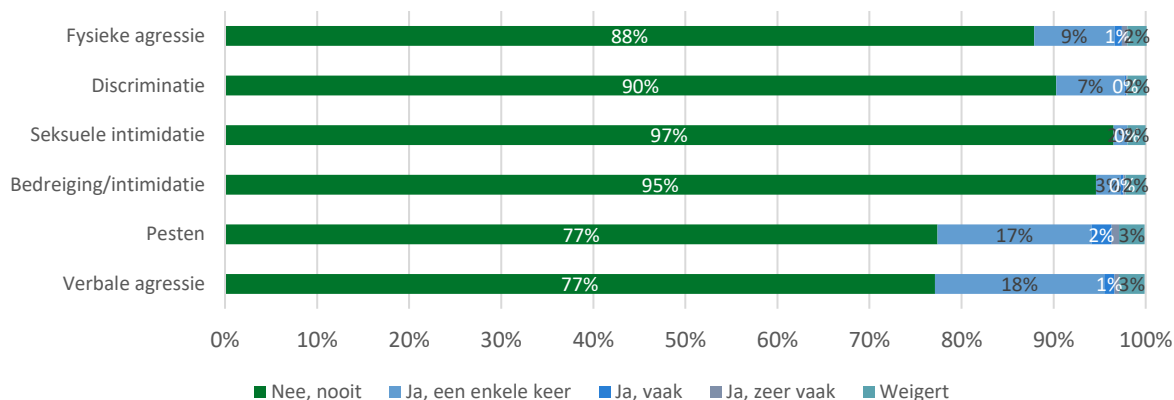
Figuur 10. Elementen werkdruk branche kinderopvang (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹⁰



Agressie

Medewerkers in kinderopvang hebben gemiddeld minder te maken met vormen van agressie dan gemiddeld binnen de sector Z&W. Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie. In de branche kinderopvang heeft 20% van de medewerkers ermee te maken. In de sector Z&W is dit 52%.

Figuur 11. Agressie door kinderen of ouders/verzorgers in de branche kinderopvang (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹¹



Met pesten heeft 20% van de medewerkers te maken (tegen 23% in Z&W). 10% van de medewerkers heeft te maken met fysieke agressie (tegen 23% in Z&W) en 8% met discriminatie (tegen 14% in Z&W). De vormen van agressie die in de kinderopvang het minst voorkomen, zijn bedreiging en intimidatie, en seksuele intimidatie (beide bij 2% van de medewerkers). Als we deze uitkomsten vergelijken met de uitkomsten van de eerdere meting in 2020, dan zien we dat de mate waarin de meeste soorten agressie in 2022 voorkomen, ongeveer gelijk is aan die in de vorige meting.

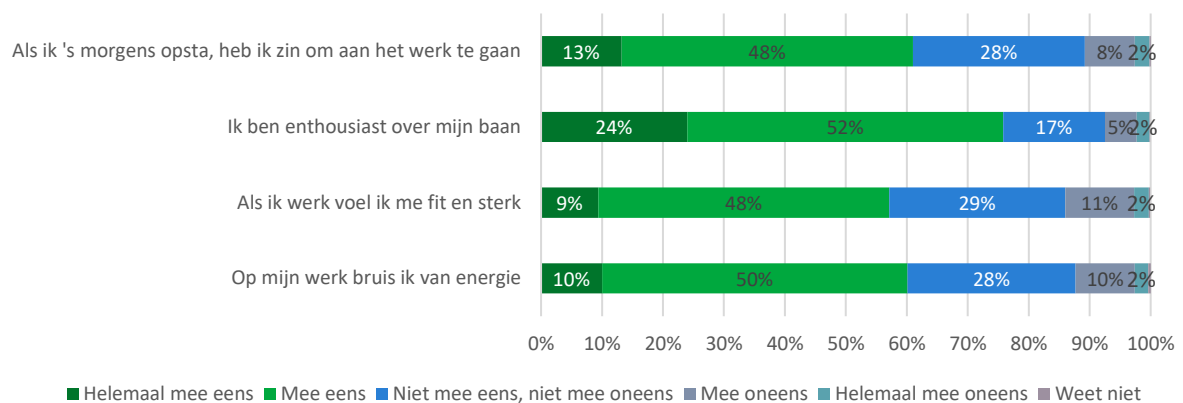
¹⁰ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

¹¹ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

Vitaliteit

In de branche kinderopvang is het grootste deel van de werknemers enthousiast over hun baan: 76% (tegen 78% in Z&W). Het aandeel medewerkers dat aangeeft enthousiast te zijn over hun baan, is wel gedaald ten opzichte van de tweede meting van 2019 (toen 79%). 57% voelt zich fit en sterk tijdens het werk (tegen 58% in Z&W). Ter vergelijking: in de tweede meting van 2019 gaf 68% binnen de branche kinderopvang aan zich fit en sterk te voelen). 60% van de werknemers geeft aan te bruisen van de energie (tegen 57% in Z&W). Ook hier is sprake van een afname: in de tweede meting van 2019 gaf 68% aan te bruisen van de energie binnen de branche kinderopvang. 61% heeft 's ochtends zin om aan het werk te gaan (59% in Z&W). Ter vergelijking: in de tweede meting van 2019 gaf 67% aan 's ochtends zin te hebben om aan het werk te gaan.

Figuur 12. Vitaliteit in de branche kinderopvang (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹²

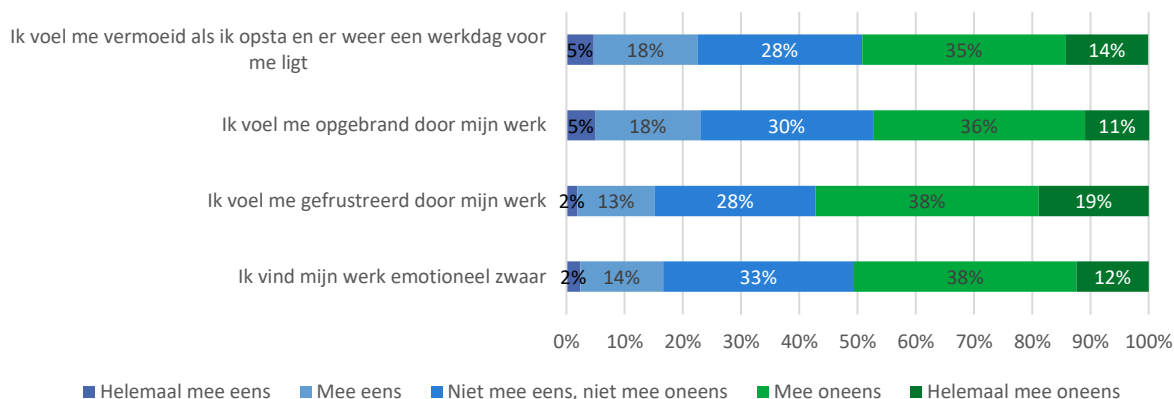


Vermoeidheid

Gemiddeld is de score van medewerkers in de branche kinderopvang op een aantal stellingen over vermoeidheid vergelijkbaar met die van medewerkers in de gehele sector Z&W. In de branche kinderopvang vindt 16% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 26% in Z&W). 23% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (tegen 19% in Z&W). 23% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (tegen 16% in Z&W) en 15% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (tegen 14% in Z&W). Als we deze resultaten vergelijken met de tweede meting uit 2020, dan zien we dat het aandeel medewerkers dat zich vermoeid of opgebrand voelt bij deze laatste meting hoger is dan bij de vorige meting. Vooral op de stelling 'Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt' reageren meer medewerkers in vergelijking tot 2020 met '(helemaal) eens' (23% in 2022, tegen 16% in 2020).

¹² Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

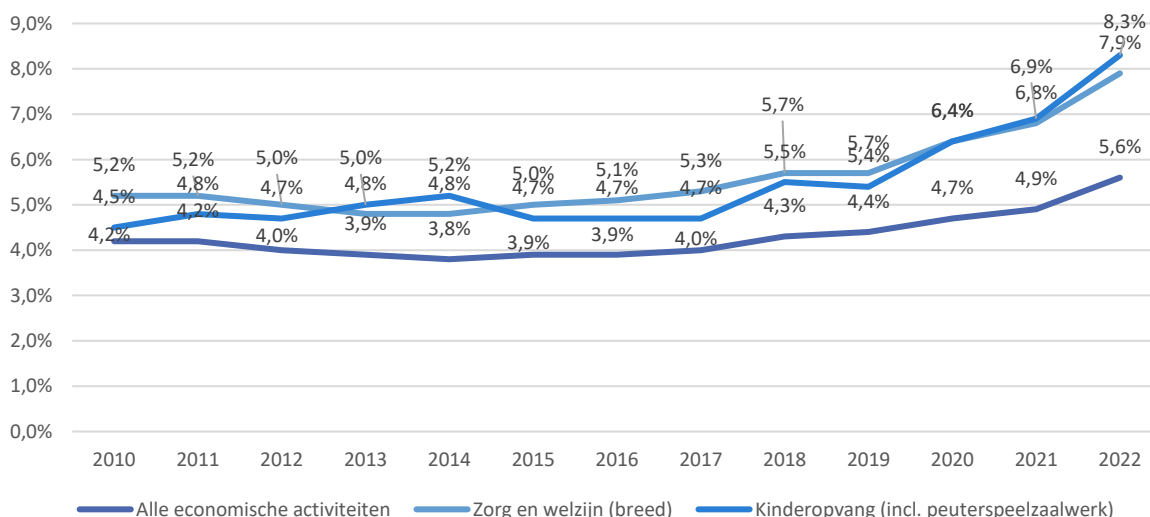
Figuur 13. Vermoeidheid in de branche kinderopvang (Bron: WNE 2022, tweede meting)¹³



Verzuim

In figuur 14 wordt het langjarig verzuim getoond voor de periode 2010 tot en met 2022. Over deze periode zien we dat het verzuim in de branche kinderopvang schommelt rond het gemiddelde in Z&W en fors hoger is dan het Nederlands gemiddelde. In de branche kinderopvang zien we dat het verzuim net als in Z&W recent hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2022 ligt het verzuim met 8,3% op het hoogste niveau van de afgelopen tien jaren (0,4%-punt hoger dan het verzuim in Z&W).

Figuur 14. Ontwikkeling verzuim in de branche kinderopvang, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten¹⁴



In het eerste kwartaal van 2023 (niet getoond) is het verzuim met 8,8% een stuk lager dan het was in het eerste kwartaal van 2022 (toen 10,0%). Dit is een voorzichtig signaal dat het verzuimpercentage na jaren van stijging begint af te nemen.

¹³ Bron: Werknemersenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werknemersenquete-4e-kwartaal-2022>

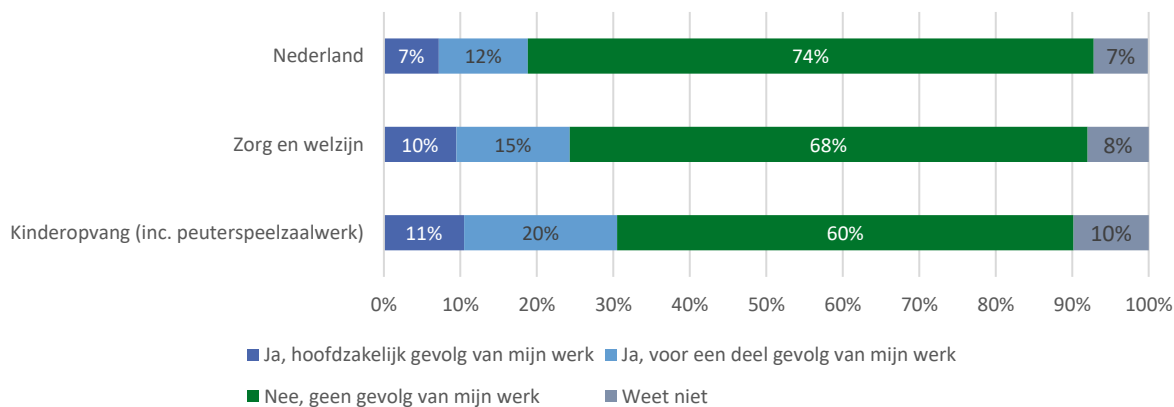
¹⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24015NED/table?dl=99460>

Aandeel werkgerelateerd verzuim

TNO heeft in het kader van beleidsrijk onderzoek in 2022 een secundaire analyse gemaakt op basis van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In deze enquête zitten enkele vragen over oorzaken van verzuim die zijn uitgevraagd bij werknemers die aangaven dat zij hadden verzuimd. In figuur 15 zien we cijfers op basis van de vraag of de klachten waarmee men verzuimde, een oorzaak hadden in het werk. Gevraagd is of het meest recente verzuim wegens ziekte een gevolg was van het werk, waarbij het gaat om een inschatting van de werknemer. Er kon gekozen worden uit de antwoordopties: ja, hoofdzakelijk werkgerelateerd; ja, voor een deel werkgerelateerd; nee, niet werkgerelateerd of weet niet.

Hieruit komt naar voren dat 31% van de medewerkers in de branche kinderopvang aangaf dat de oorzaak van het verzuim hoofdzakelijk of voor een deel het gevolg was van het werk. Ter vergelijking: dit percentage ligt gemiddeld voor Nederland op 19% en voor de sector Z&W op 25%.

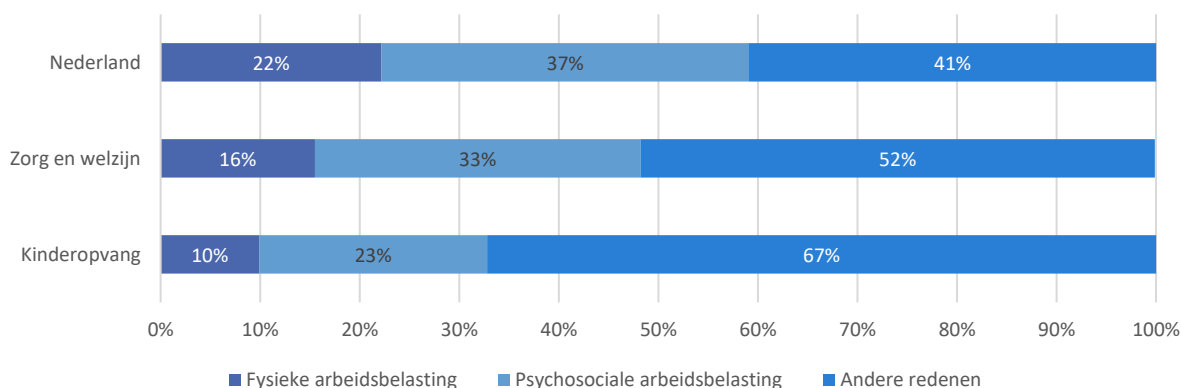
Figuur 15. Werkgerelateerd verzuim branche kinderopvang (Bron: TNO NEA, 2022)¹⁵



Oorzaken werkgerelateerd verzuim

In hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim, wanneer die in het werk lagen.

Figuur 16. Oorzaken werkgerelateerd verzuim in de branche kinderopvang (Bron: TNO NEA, 2022)¹⁶



¹⁵ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24153NED/table?dl=95E06>

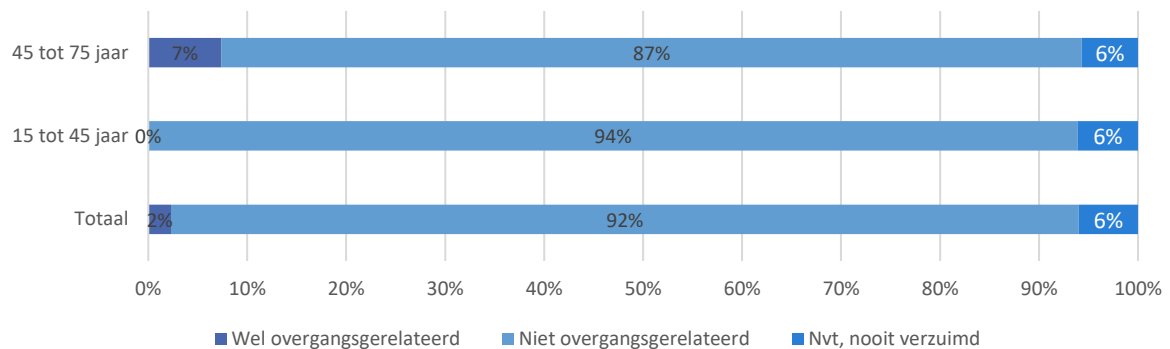
¹⁶ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24153NED/table?dl=95E06>

In figuur 16 is te zien dat het grootste aandeel werknemers aangaf dat een andere reden de oorzaak is geweest van het verzuim (67%). Relatief weinig medewerkers in de kinderopvang verzuimen vanwege de psychosociale arbeidsbelasting (23%, tegen 33% in de sector Z&W). Dit geldt ook voor de fysieke arbeidsbelasting, die een rol speelt bij 10% van de medewerkers (tegen 16% in Z&W).

Verzuim door overgangsklachten

In het kader van het AZW-onderzoeksprogramma heeft het ministerie van VWS gevraagd om cijfers over overgangsklachten bij vrouwen. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is bekend of de klachten bij het meest recente verzuimgeval gerelateerd waren aan de overgang. De populatie voor dit onderzoek bestaat uit alle vrouwelijke werknemers van 15 tot 75 jaar die in Nederland wonen en werken. Er is onderscheid gemaakt in drie groepen: totaal, 15 tot 45 jaar en 45 tot 75 jaar. In de branche kinderopvang geeft in totaal 2% aan dat de klachten bij het laatste verzuimgeval overgangsgelateerd waren. Voor de categorie 15 tot 45 jaar ligt dit percentage op 0,0%. Binnen de groep 45 tot 75 jaar geeft 7,4% aan dat overgangsgelateerde klachten de oorzaak waren van het laatste verzuimgeval (2022).¹⁷

Figuur 17. Verzuimklachten wel/niet overgangsklachten naar leeftijd branche kinderopvang (Bron: CBS, 2022)¹⁸



HRM-knelpunten

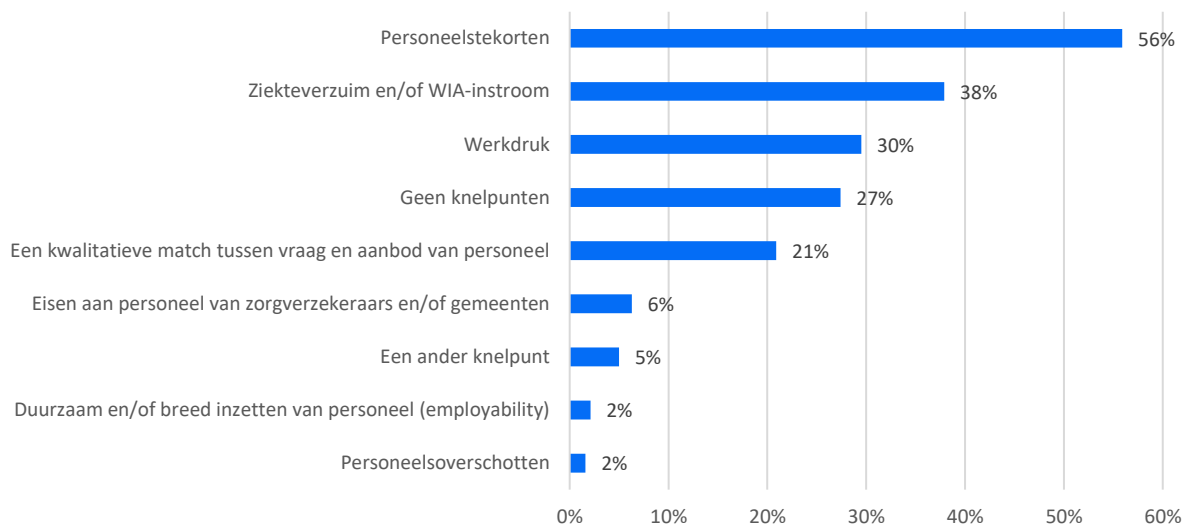
In de werkgeversenquête (WGE) van 2023 (eerste meting) is aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 18 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de branche kinderopvang en voor de sector Z&W als geheel, geordend naar de mate van voorkomen.

Het meest genoemde knelpunt betreft personeelstekorten (56%, tegen 51% in Z&W), gevolgd door ziekteverzuim en/of WIA-instroom (38%, tegen 30% in Z&W). Ook werkdruk wordt door veel organisaties genoemd (30%, tegen 35% in Z&W). Op de vierde plek zien we een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod van personeel (21%, tegen 19% in Z&W). 27% van de organisaties rapporteert geen knelpunten (tegen 31% in Z&W).

¹⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgelateerd-2022>

¹⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/24/azw-verzuimklachten-overgangsgelateerd-2022>

Figuur 18. HRM-knelpunten kinderopvang (Bron: WGE 2023, eerste meting)¹⁹



¹⁹ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

5. Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

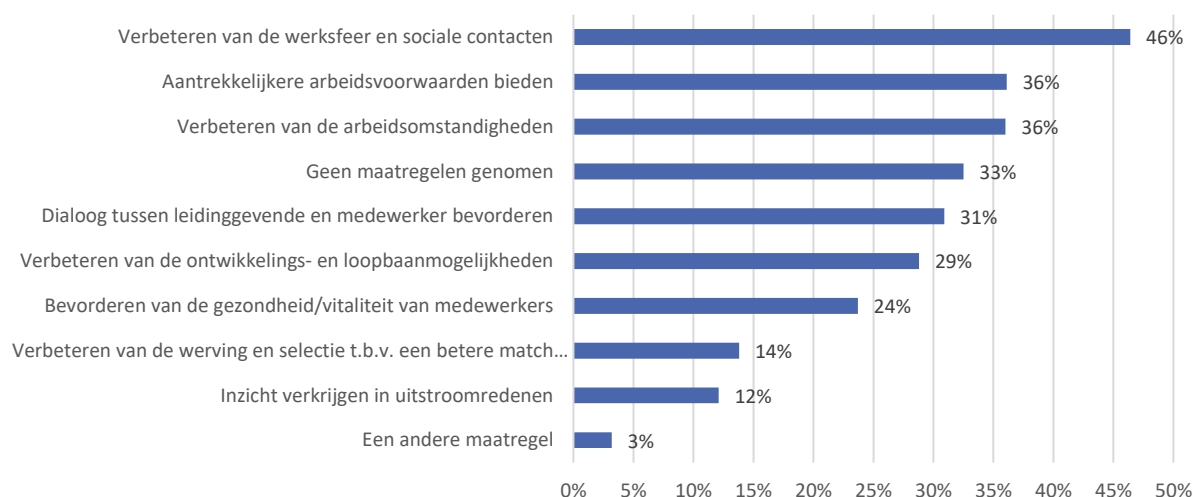
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de werkgeversenquête (WGE) van 2022 (eerste en tweede meting) zijn verschillende thema's binnen het personeelsbeleid uitgevraagd. In dit deel presenteren we een overzicht van de cijfers over thema's rond duurzame inzetbaarheid.

Maatregelen beperken uitstroom

In figuur 19 zijn de maatregelen te zien die organisaties in de branche kinderopvang hebben getroffen om de uitstroom te beperken.

Figuur 19. Maatregelen beperken uitstroom kinderopvang (Bron: WGE 2022, tweede meting)²⁰



Bijna de helft van de organisaties in de kinderopvang nam maatregelen om de werksfeer en sociale contacten te verbeteren (46%, tegen 35% in Z&W). Nog eens 36% van de organisaties koos ervoor om aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden te bieden (tegen 34% in Z&W). Een even groot aandeel nam maatregelen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren (tegen 29% in Z&W). Ongeveer een derde van de organisaties nam geen maatregelen (tegen 41% in Z&W).

Als we deze uitkomsten vergelijken met die van de meting van 2020, dan valt op dat organisaties vooral meer zijn gaan investeren in het verbeteren van de werksfeer en sociale contacten (46% in 2022, 34% in 2020), aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden (36% in 2022, 25% in 2020) en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden (ook 36% in 2022, 25% in 2020). Het deel van de organisaties dat geen maatregelen heeft genomen, is gedaald van 48% in 2020 naar 33% in 2022.

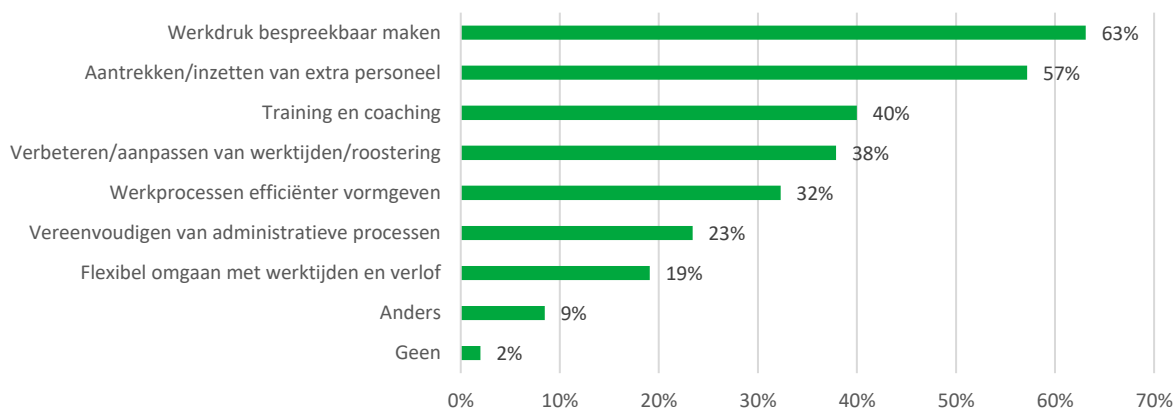
Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 20 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk tegen te gaan. Meest genoemde maatregelen zijn het bespreekbaar maken van de werkdruk (63%, tegen 50% in Z&W), het aantrekken of inzetten van extra personeel (57%, tegen 46% in Z&W) en training en coaching (40%, tegen 22% in Z&W). Op de vierde plaats zien we het verbeteren of aanpassen van werktijden en roostering (38%, tegen 36% in Z&W). Als we de uitkomsten van deze meting

²⁰ Bron: Werkgeversenquête 2022, tweede meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/17/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-4e-kwartaal-2022>

vergelijken met een eerdere meting in 2020, dan zien we dat dezelfde vier maatregelen het meest worden ingezet. De volgorde is wel iets anders. Opvallend is vooral dat meer organisaties in deze meting kozen voor het bespreekbaar maken van de werkdruk (41% in 2020). Ook het vereenvoudigen van administratieve processen kwam vaker voor in 2023 (14% in 2020). Het aandeel organisaties dat geen maatregelen nam, is afgenomen van 9% in 2020 naar 2% in 2023.

Figuur 20. Maatregelen tegen werkdruk kinderopvang (Bron: WGE 2023, eerste meting)²¹

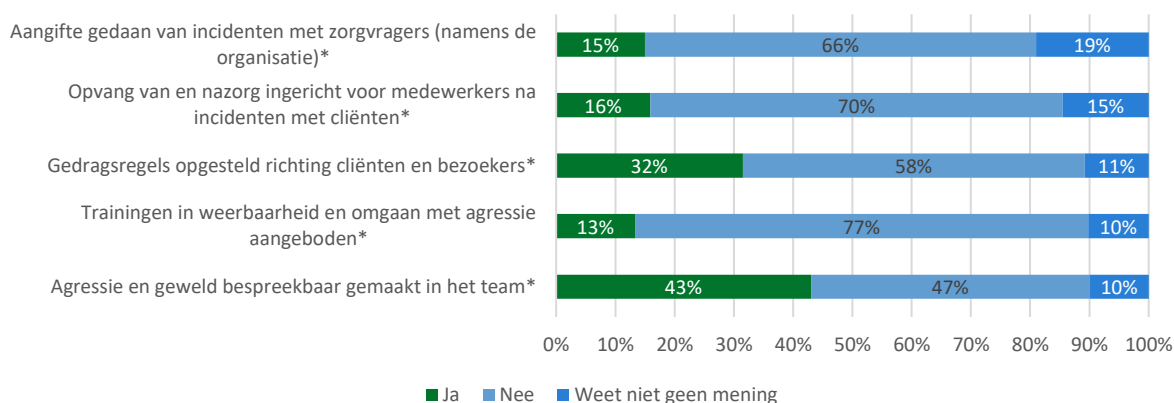


Maatregelen tegen agressie

In de branche kinderopvang is de belangrijkste maatregel die wordt genomen: agressie en geweld bespreekbaar maken in de teams (43%, tegen 58% in Z&W). Ook worden gedragsregels opgesteld voor kinderen en ouders/verzorgers (32%, tegen 44% in Z&W) en wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (16%, tegen 36% in Z&W). Daarnaast worden trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie aangeboden aan medewerkers (13%, tegen 25% in Z&W) en wordt aangifte gedaan van incidenten met zorgvragers (namens de organisatie) (15%, tegen 22% in Z&W).

Als we de resultaten uit deze meting vergelijken met de resultaten van de tweede meting in 2020, dan zien we dat alle maatregelen in 2023 vaker zijn geselecteerd dan in 2020: bespreekbaar maken in het team (was 29%), ook trainingen (was 7%), het bieden van opvang en nazorg (was 11%), gedragsregels opstellen (was 25%) en aangifte doen (was 8%).

Figuur 21. Maatregelen tegen agressie branche kinderopvang (Bron: WGE 2023, eerste meting)²²



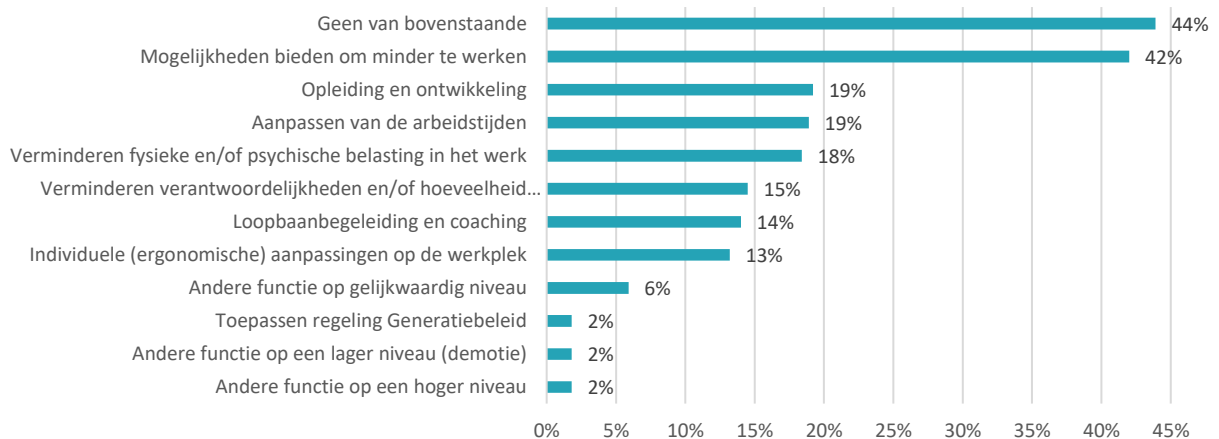
²¹ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

²² Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

Maatregelen voor langer doorwerken

In de eerste meting van de WGE 2023 is ook een serie maatregelen voorgelegd aan respondenten met de vraag of deze werden toegepast om medewerkers te faciliteren en stimuleren om langer door te werken. In de branche kinderopvang wordt er vooral voor gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (42%, tegen 40% in Z&W), gevolgd door opleiding en ontwikkeling (19%, tegen 17% in Z&W). 44% van de deelnemende organisaties gaf aan geen van de genoemde maatregelen in te zetten (tegen 48% in Z&W).

Figuur 22. Maatregelen langer doorwerken branche kinderopvang (Bron: WGE 2023, eerste meting)²³



Als we deze uitkomsten vergelijken met die uit een eerdere meting in 2021, dan zien we dat organisaties nu vaker de kans bieden om de arbeidstijden aan te passen (12% in 2021) en ook vaker de mogelijkheid bieden om minder uren te werken (38% in 2021) en om opleiding en ontwikkeling in te zetten (16% in 2021) om langer te kunnen doorwerken.

²³ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

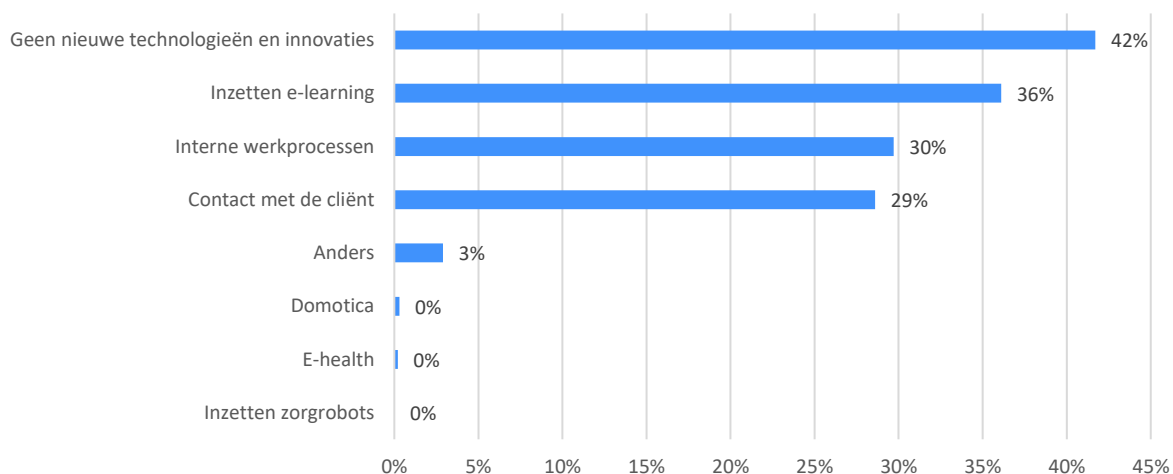
6. Inzet van technologie

In de WGE is een aantal vragen opgenomen over technologie. Er wordt zowel gevraagd welke vormen van nieuwe technologie en innovaties zijn ingezet als in welke mate medewerkers opgeleid worden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties. Daarnaast wordt uitgevraagd in welke mate er aandacht is binnen organisaties om medewerkers te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties en wat het te verwachten effect is van nieuwe technologie en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers. Dit onderdeel is nieuw in de brancheanalyses. Daarom wordt bij de cijfers geen vergelijking gemaakt met uitkomsten uit een eerdere versie van deze rapportage.

Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties

Aan werkgevers is de vraag voorgelegd welke vormen van nieuwe technologieën en innovaties zijn ingevoerd. 36% geeft aan dat ze e-learnings inzetten (tegen 34% in Z&W). Nog eens 30% geeft aan dat ze gebruikmaken van nieuwe vormen van technologieën en innovaties voor de interne werkprocessen (tegen 36% in Z&W). Daarnaast geeft 29% aan dat ze nieuwe technologieën en innovaties inzetten in het contact met de cliënt (tegen 46% in Z&W). 42% geeft aan dat ze geen nieuwe technologieën en innovaties hebben ingevoerd (tegen 31% in Z&W).

Figuur 23. Ingevoerde vormen van nieuwe technologieën en innovaties in de branche kinderopvang (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁴

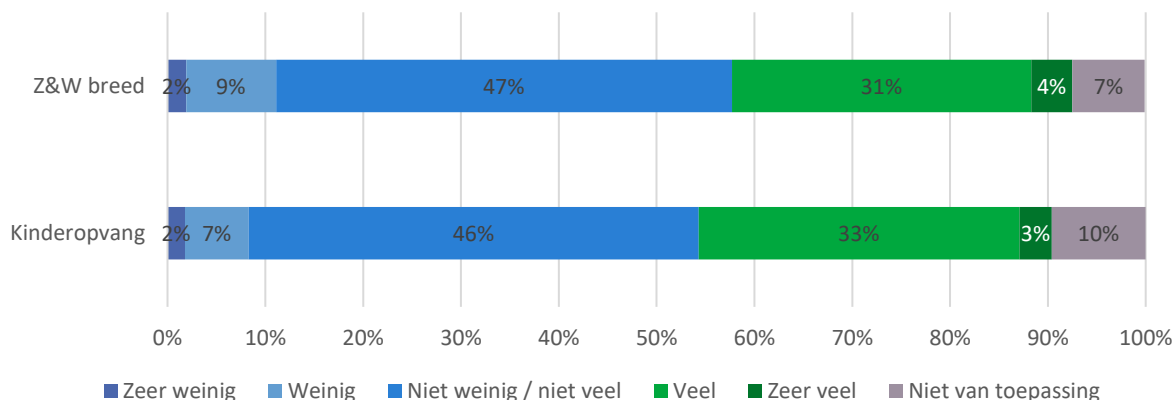


Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën

36% van de organisaties geeft aan dat ze hun medewerkers (zeer) veel opleiden om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties (tegen 35% in Z&W). 46% heeft aangegeven dat ze niet weinig, maar ook niet veel gebruik maken van het opleiden van de medewerkers (tegen 47% in Z&W) en 9% besteedt hier (zeer) weinig aandacht aan (tegen 11% in Z&W).

²⁴ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

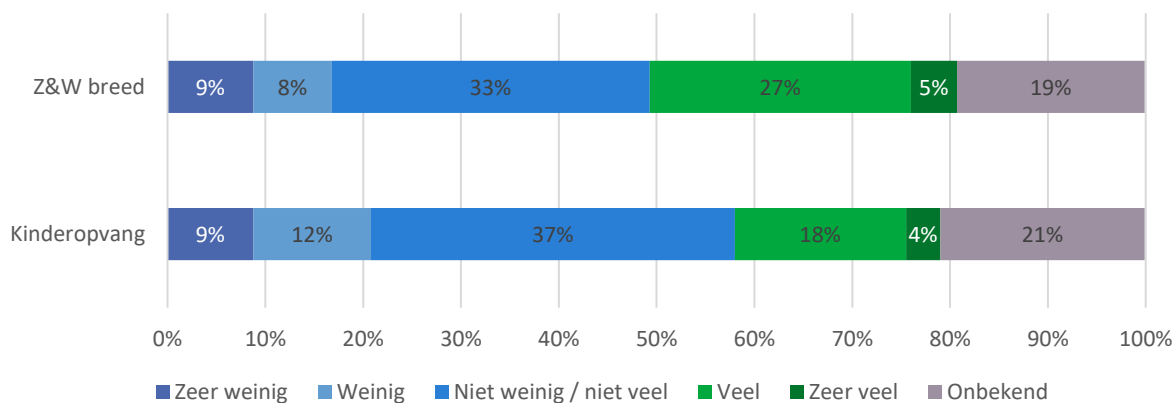
Figuur 24. Opleiden van medewerkers om te leren werken met nieuwe technologieën en innovaties in de branche kinderopvang (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁵



Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties

22% van de organisaties geeft aan de medewerkers (zeer) veel te betrekken bij het doorvoeren van technologische innovaties (tegen 32% in Z&W). 37% van de organisaties heeft aangegeven dat ze dit niet weinig doen, maar ook niet veel (tegen 33% in Z&W). En 21% geeft aan dat ze medewerkers er (zeer) weinig bij betrekken (tegen 17% in Z&W).

Figuur 25. Betrekken van medewerkers bij het doorvoeren van technologische innovaties in de branche kinderopvang (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁶



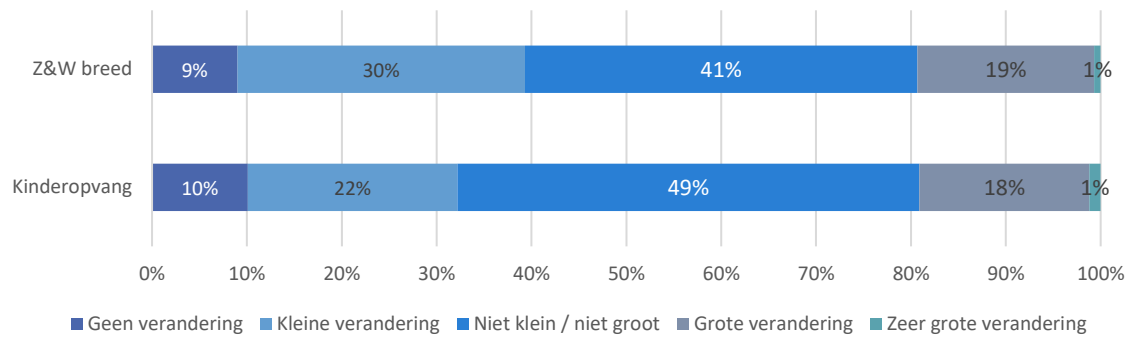
Verwacht effect van nieuwe technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers

Ongeveer de helft van de organisaties (49%) geeft aan dat ze een ‘gemiddelde’ verandering verwachten van technologieën en innovaties op de gevraagde competenties van medewerkers (tegen 41% in Z&W). 19% verwacht een (zeer) grote verandering in de gevraagde competenties. Dit aandeel is ongeveer gelijk aan het gemiddeld aandeel in Z&W (20%).

²⁵ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

²⁶ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>

Figuur 26. Verwacht effect op de gevraagde competenties van medewerkers in de branche kinderopvang (Bron: WGE 2023, eerste meting)²⁷



²⁷ Bron: Werkgeversenquête 2023, eerste meting <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2023/39/azw-uitkomsten-werkgeversenquete-2e-kwartaal-2023>



Contact

Contactadres FCB
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

Telefoon 085 105 1850

www.azwinfo.nl