



## **Quickscan kinderopvang**

### **Arbeidsmarktontwikkelingen mei 2024 en vooruitblik tot en met november 2024**

22 Mei 2024  
Utrecht  
Joris de Rooij  
Versie 1

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting .....</b>	<b>4</b>
Actueel personeelstekort .....	4
Inzet behoud en aanpak personeelstekort .....	5
Wachlijsten .....	5
Verwachting tekort komende zes maanden .....	5
Verhogen deeltijdfactor .....	6
Taaleis IKK.....	6
Nieuwe medewerkers en zij-instroom .....	6
Combinatiebanen.....	6
Ontwikkelpad groepshulpen.....	7
Inzet anders gekwalificeerden in de bso .....	7
<b>1. Inleiding .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Respons .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Resultaten .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Balans vraag en aanbod personeel .....</b>	<b>10</b>
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang in het hier en nu .....	10
Tekorten naar provincie .....	11
Oorzaken van tekorten en overschotten .....	14
<b>2.2 Behoud medewerkers en maatregelen tekort.....</b>	<b>16</b>
Behoud .....	16
Maatregelen tegen tekort aan medewerkers .....	17
<b>2.3 Wachlijsten in kinderopvang .....</b>	<b>19</b>
Ontwikkeling wachlijsten tijdens het afgelopen jaar .....	19
Ontwikkeling wachlijsten naar omvang en opvangsoort.....	20
Wachlijsten naar dag in de week .....	24
<b>2.4 Balans vraag en aanbod personeel komende zes maanden.....</b>	<b>24</b>
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang de komende zes maanden.....	24
<b>2.5 Deeltijdfactor .....</b>	<b>26</b>
<b>2.6 Taaleis IKK .....</b>	<b>27</b>
<b>2.7 Instroom nieuwe medewerkers .....</b>	<b>28</b>
<b>2.8 Combinatiebanen .....</b>	<b>32</b>
Andere functie in de eigen organisatie .....	32

Andere functie in een andere branche.....	33
Vergelijkbare functie in een andere kinderopvangorganisatie.....	33
Belangrijkste redenen om voor een combinatiebaan te kiezen .....	33
Ondersteuning combinatiebanen.....	35
<b>2.9 Ontwikkelpad voor groepshulpen .....</b>	<b>35</b>
<b>2.10 Inzet anders gekwalificeerden in bso .....</b>	<b>36</b>
Waarom geen anders gekwalificeerde beroepskrachten inzetten? .....	37
<b>2.11 Gastouderopvang .....</b>	<b>38</b>
<b>Over Kinderopvang werkt! .....</b>	<b>39</b>

## Samenvatting

Bij deze quickscan kozen we ervoor om organisaties op een andere manier te benaderen, met als gevolg een veel grotere respons dan in eerdere peilingen. Ook is de samenstelling van de respons in termen van verdeling in grote en kleinere organisaties veel meer gelijkend op de samenstelling van de branche. De representativiteit van de quickscan is hiermee sterk verbeterd.

Deze nieuwe aanpak is waarschijnlijk (mede) de oorzaak van andere uitkomsten. Omdat nu veel meer kleinere organisaties meedoen, waarin de dynamiek anders is dan in grote organisaties, pakken de totale uitkomsten anders uit dan in eerdere metingen. Hoewel in deze uitkomsten mogelijk ook een daadwerkelijk effect zit, kunnen we dit door de andere aanpak niet met zekerheid vaststellen. Het maken van een zinvolle vergelijking tussen metingen is pas vanaf de volgende meting (waarin we dezelfde aanpak hanteren) weer goed mogelijk.

Met betrekking tot het personeelstekort laat deze peiling daarom een ander beeld zien dan de vorige peilingen van november en juni 2023. In deze meting heeft een fors kleiner deel van de organisaties een personeelstekort dan in de vorige metingen. Dit geldt voor zowel de dagopvang, als de bso en de peuteropvang. Desondanks is het aandeel organisaties met een tekort aan pedagogisch medewerkers nog steeds substantieel. Bij een vergelijking van personeelstekorten bij kleine en grote organisaties zien we dat deze tekorten minder voorkomen bij kleine en middelgrote organisaties, dan bij grote organisaties.

Wat betreft de verwachtingen over het tekort in de komende zes maanden wordt bij alle opvangvormen een afname van dit tekort verwacht. Ook dit effect is waarschijnlijk grotendeels toe te schrijven aan de andere samenstelling van de respons.

Aan deze dertiende peiling van mei 2024 deden in totaal 537 organisaties mee door de enquête helemaal in te vullen. De organisaties komen uit alle provincies van Nederland en bieden een of meerdere soorten opvang aan. 451 organisaties bieden dagopvang aan, 360 organisaties (ook) bso, 225 organisaties (ook) peuteropvang en 13 organisaties (ook) gastouderopvang. 171 organisaties hebben minder dan 10 medewerkers, 271 hebben tussen de 10 en 49 medewerkers en 89 organisaties hebben 50 of meer medewerkers.

### Actueel personeelstekort

- Vergeleken met de vorige meting in november 2023 is in alle opvangvormen het aandeel organisaties met een tekort nu fors kleiner. In de dagopvang nam dit aandeel af van 50 naar 30 procent, in de bso van 73 naar 44 procent en in de peuteropvang van 38 naar 20 procent.
- Kleine en middelgrote organisaties hebben minder vaak een tekort dan grote organisaties. Dit geldt voor alle opvangvormen.
- In alle regio's blijken personeelstekorten te zijn. Er zijn wel verschillen tussen de regio's.
- Organisaties hebben vooral een personeelstekort op de donderdag (83 procent), dinsdag (82 procent) en maandag (73 procent). Op de vrijdag (61 procent) en woensdag (52 procent) heeft een iets kleiner aandeel hiermee te maken.
- De meest genoemde oorzaken voor het personeelstekort zijn: te weinig aanbod van geschikte kandidaten (78 procent, tegen 81 procent in november 2023), ziekteverzuim van medewerkers (50 procent tegen 64 procent in november 2023) en als organisatie (willen) groeien (36 procent tegen 35 procent in november 2023).

### **Inzet behoud en aanpak personeelstekort**

- Om medewerkers te behouden zet een meerderheid van de organisaties zich in voor een prettige werksfeer (92 procent, tegen 88 procent in november). Op de tweede plaats staat opnieuw meer persoonlijke aandacht voor medewerkers (82 procent, tegen 79 procent in november 2023). Op de derde plaats vinden we opnieuw waardering voor de medewerkers (82 procent, tegen 73 procent in november 2023).
- Organisaties proberen het tekort op te lossen door pedagogisch medewerkers voor elkaar te laten invallen of bijspringen (78 procent, tegen 82 procent in november 2023), gevolgd door de inzet van gekwalificeerde medewerkers uit leiding of staf (60 procent, tegen 47 procent in november 2023) en door medewerkers meer uren te laten werken dan men op contract heeft (48 procent tegen 69 procent in november 2023).

### **Wachlijsten**

- In de dagopvang heeft 76 procent van de organisaties te maken met een wachtlijst. Dat is lager dan in de meting van november, toen 88 procent. In de bso heeft 66 procent van de organisaties een wachtlijst (tegen 88 procent in november 2023). In de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst af naar 45 procent (tegen 61 procent in november 2023).
- In de dagopvang namen de wachtlijsten bij 39 procent van de organisaties toe (tegen 50 procent in november 2023). In de bso speelt dat bij 39 procent van de organisaties (tegen 48 procent in november 2023). In de peuteropvang namen de wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar toe bij 19 procent van de organisaties (tegen 28 procent in november 2023).
- In de dagopvang zien we ook nu het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (86 procent, tegen 93 procent in november 2023). Bij middelgrote organisaties is er nu minder vaak een wachtlijst (78 procent, tegen 88 procent in november 2023). Bij kleine organisaties nam het percentage wachtlijsten toe van 61 procent in november 2023, naar 66 procent in de huidige meting.
- Ook in de bso zien we het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (84 procent tegen 87 procent in november 2023). Bij middelgrote organisaties is het aandeel in deze meting met 65 procent veel kleiner dan in de meting van november 2023 (toen 97 procent). Bij de kleine organisaties in de bso zien we een toename van het aandeel met een wachtlijst naar 51 procent (dit was 46 procent in november 2023).
- Ook in de peuteropvang is het vaakst een wachtlijst bij grote organisaties (62 procent, tegen 70 procent in november 2023). In middelgrote organisaties gaat het om 41 procent, een afname ten opzichte van de 50 procent in november 2023. In de peuteropvang zijn er in deze steekproef meer kleine organisaties en hiervan geeft 27 procent aan dat er sprake is van een wachtlijst (tegen 0 procent in de voorgaande metingen).
- Organisaties hebben het vaakst een wachtlijst op de dinsdag en de donderdag (respectievelijk 96 en 95 procent) en in iets mindere mate op de maandag (86 procent). Ook op de woensdag (50 procent) en vrijdag (43 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties. Een iets kleiner deel van de organisaties heeft in deze meting een wachtlijst dan in november 2023 het geval was. De verdeling over de dagen in de week is vergelijkbaar met de vorige meting.

### **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 41 procent (tegen 66 procent in november 2023).

Hierna volgt de dagopvang met 30 procent (tegen 50 procent in november 2023) en de peuteropvang met 21 procent (tegen 45 procent in november 2023).

### **Verhogen deeltijdfactor**

- Van de organisaties gaf 68 procent aan initiatieven te hebben genomen om medewerkers meer uren te laten werken (in de meting van november lag dit aandeel op 85 procent).
- Van deze organisaties blijkt dat bij 58 procent de gemiddelde contractomvang binnen de organisatie ook daadwerkelijk toenam (dat aandeel lag op 63 procent in november 2023).

### **Taaleis IKK**

- Van de organisaties geeft 60 procent aan dat op dit moment alle medewerkers voldoen aan de taaleis IKK.
- Van de organisatie voor wie dit niet geldt, verwacht 86 procent dat per 1 januari 2025 alsnog alle medewerkers voldoen aan de taaleis.
- Binnen de deelnemende organisaties voldoen naar verwachting 365 medewerkers per 1 januari 2025 niet aan de taaleis. Omgerekend naar de totale omvang van de respons binnen de deelnemende organisaties van 32.869 medewerkers komt dit neer op ongeveer 1 procent van alle medewerkers.
- Van alle organisaties gaf 6 procent aan dat het voor hen niet duidelijk was wanneer een medewerker voldoet aan de taaleis IKK.

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

- Het afgelopen jaar nam 87 procent van de organisaties uit de peiling minstens één nieuwe medewerker aan. In totaal stroomden binnen deze 455 organisaties 4.090 nieuwe medewerkers in. Dit komt neer op een instroompercentage van 12 procent.
- Met betrekking tot de groep zij-instromers vroegen we welke achtergrond de zij-instromers hebben. 28 procent van de organisaties geeft aan dat de zij-instromers een achtergrond hebben in de verpleging en verzorging. 20 procent heeft zij-instromers uit de detailhandel. 19 procent geeft aan dat er zij-instroom is uit de gehandicaptenzorg. Nog eens 18 procent heeft zij-instroom uit het primair onderwijs. Daarnaast komen zij-instromers nog vooral uit horeca, dienstverlening, sociaal werk en jeugdzorg.

### **Combinatiebanen**

- In 41 procent van de organisaties zijn er op dit moment medewerkers die een combinatiebaan hebben. In de meeste gevallen gaat het om een andere functie in de eigen organisatie (56 procent), terwijl 50 procent aangeeft dat de medewerkers een andere functie hebben in een andere branche.
- Belangrijkste redenen voor een combinatiebaan zijn behoefte aan verbreding of afwisseling in het werk (67 procent), financiële redenen, meer uren en inkomsten hebben (54 procent), inhoudelijke verdieping (31 procent) en/of loopbaanontwikkeling (29 procent).
- Van de organisaties geeft 10 procent aan bekend te zijn met het e-book 'In vijf stappen naar een combinatiebaan'. 8 procent is (ook) bekend met het rapport 'Vier profielen van medewerkers met combinatiebanen'. Van de groep die bekend is met het e-book geeft 19 procent aan het te hebben gebruikt. Van de groep die bekend is met het rapport heeft 24 procent het rapport gebruikt.

### **Ontwikkelpad groepshulpen**

- 63 procent van de organisaties geeft aan bekend te zijn met de subsidieregeling om groepshulpen een ontwikkelpad aan te bieden naar niveau 3 of 4.
- Bijna twee derde van de organisaties (64 procent) acht het (zeer) onwaarschijnlijk dat men vanwege deze regeling meer groepshulpen gaat aannemen. Ongeveer een derde (36 procent) acht het (zeer) waarschijnlijk dit wel te gaan doen.

### **Inzet andersgekwalficeerden in de bso**

- Van de 360 organisaties die bso aanbieden gaf 50 procent aan andersgekwalficeerden formatief te gaan inzetten. De andere helft gaf aan dit niet te gaan doen.
- Bso's willen andersgekwalficeerden vooral formatief inzetten in sport (78 procent), creatief (62 procent) en muziek (55 procent).
- Ongeveer een derde (34 procent) verwacht andersgekwalficeerden 1-4 uur per week formatief in te zetten, 40 procent verwacht dit te doen voor 5-10 uur per week en ongeveer een kwart (26 procent) van de organisaties verwacht deze mensen 10 uur of meer per week formatief te gaan inzetten.

## 1. Inleiding

In april en mei 2024 voerden we een dertiende quickscan van de arbeidsmarkt kinderopvang uit. De uitkomsten vind je in deze notitie. We vergeleken de metingen met de vorige twee metingen van november en juni 2023. Dat laten we zien in figuren. We maakten bij deze peiling voor het eerst gebruik van het Landelijk Register Kinderopvang (LRK) om organisaties te benaderen. Hierdoor is de respons groter dan bij voorgaande onderzoeken en anders van samenstelling.

### 1.1 Respons

Van 18 april tot en met 3 mei 2024 verzamelden we gegevens via een digitale vragenlijst. De vragen legden we voor aan een selectie van het LRK. De basis voor deze selectie bestond uit locaties in het LRK met dagopvang en/of bso, waarvan de contactgegevens beschikbaar waren. Vervolgens ontdebelden we de inschrijvingen op KvK-nummer, waarbij we de grootste vestiging (met de meeste kindplaatsen) opnamen. Daarnaast schreven we de vijftien grootste kinderopvangorganisaties aan op een bij Kinderopvang werkt! bekend e-mailadres van de hoofdvestiging.

In totaal zaten 2.480 adressen in ons steekproefbestand. Hiervan namen er 537 deel door de enquête helemaal in te vullen (respons van 22 procent). Deze steekproef voldoet aan de eisen voor representatief beleidsonderzoek. Aan deze dertiende meting deden veel meer organisaties mee dan aan de vorige meting in november 2023 (toen 132 organisaties). Dit kwam door de andere methode van benaderen en het grotere steekproefbestand. In vergelijking met eerdere metingen deden aan deze meting naar verhouding meer kleine en minder grote organisaties mee.

Van alle organisaties ontvingen we informatie over het aantal medewerkers. Deze organisaties vertegenwoordigen in totaal een werkgelegenheid van ruim 32.500 medewerkers. Het gemiddelde aantal medewerkers per organisatie is 61 en daarmee veel lager dan het gemiddelde in de vorige meting van november 2023 (327 medewerkers). Net als in de vorige rapportage gebruiken we drie grootteklassen bij de resultaten van een deel van de vragen.

In dit onderzoek noemen we organisaties met minder dan 10 medewerkers 'kleine organisaties'. Organisaties met 10 tot en met 49 medewerkers zijn 'middelgrote organisaties'. En organisaties met 50 of meer medewerkers zijn 'grote organisaties'.

Tabel 1. Samenstelling respons

Grootteklasse (N=537)		Aantal organisaties	Aantal medewerkers
Kleine organisaties	1 tot en met 9 medewerkers	177 respondenten (33 procent)	1.016 (3 procent)
Middelgrote organisaties	10 tot en met 49 medewerkers	271 respondenten (51 procent)	5.551 (17 procent)
Grote organisaties	50 medewerkers en meer <sup>1</sup>	89 respondenten (16 procent)	26.002 (79 procent)
Totaal	Alle grootteklassen	537 respondenten	32.869 (100 procent)

De samenstelling van de respons is bij deze meting meer gelijkend op de samenstelling van de totale

<sup>1</sup> In deze categorie heeft 32 procent van de organisatie meer dan 100 medewerkers en 8 procent zelfs meer dan 1.000 medewerkers, waarbij de grootste organisatie zo'n 8.000 medewerkers in dienst heeft.



kinderopvangbranche dan in eerdere metingen het geval was (CBS, AZW Statline<sup>2</sup>). In de branche is het aandeel kleine organisaties ongeveer 37 procent, het aandeel middelgrote organisaties 48 procent en het aandeel grote organisaties 15 procent. De verhouding tussen de verschillende grootteklassen wijkt hiermee wel af ten opzichte van de vorige meting(en), wat de uitkomsten beïnvloedt.

Op medewerkersniveau is het beeld totaal anders. We zien dat in de kleinste categorie van 33 procent slechts 3 procent van de medewerkers werkzaam is. Bij de middelgrote organisaties (51 procent van de respons) werkt 17 procent van de medewerkers in de responsgroep. Bij de grootste 16 procent van de organisaties is 79 procent van de medewerkers werkzaam. Dit betekent dat de uitkomsten van de relatief kleine groep grote organisaties (16 procent in de respons) gelden voor 79 procent van de werkenden in de respons.

We verzamelden ook informatie over het aantal mannen en mbo-2-opgeleiden in de organisatie. Zo krijgen we meer zicht op specifieke doelgroepen die mogelijk interesse hebben om te werken in kinderopvang.

In 41 procent van de organisaties werken ook mannen. Het aandeel mannen ligt meestal onder de 20 procent van het totale aantal medewerkers. Gemiddeld is 5 procent van de werkenden in de responsgroep man.

In 25 procent van de organisaties werkt minstens één iemand met een mbo-2-opleidingsachtergrond. Het gaat meestal om hooguit 10 procent van het totale aantal medewerkers, gemiddeld is 2 procent van de medewerkers opgeleid op mbo-niveau 2.

---

<sup>2</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24127NED/table?dl=A59DF>

## 2. Resultaten

### 2.1 Balans vraag en aanbod personeel

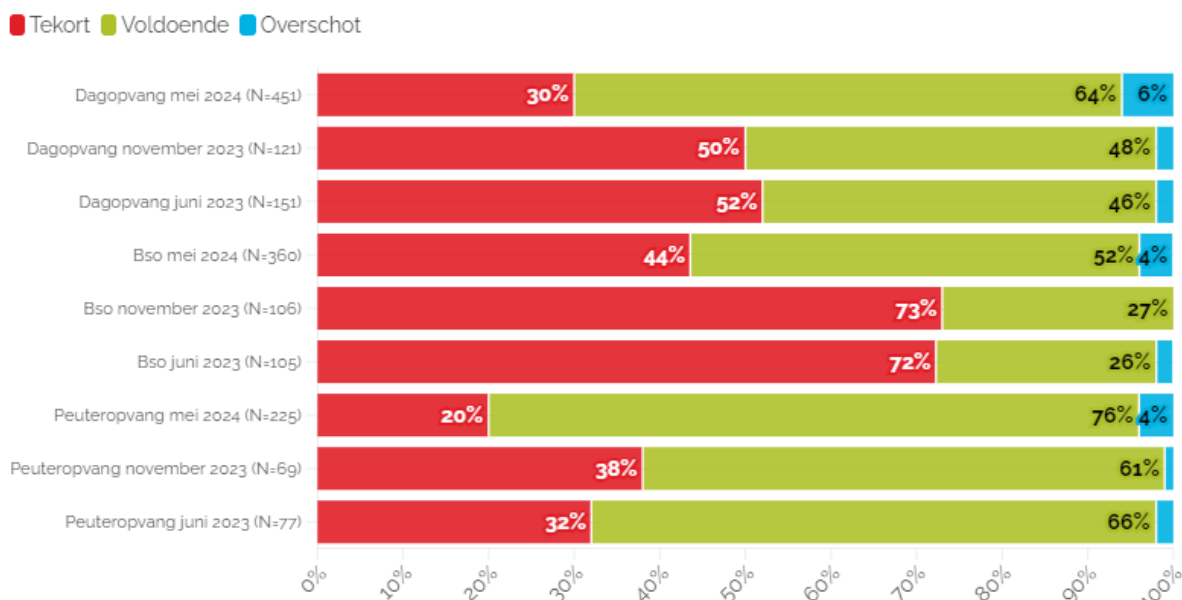
We vroegen werkgevers opnieuw in detail naar hun ervaringen en verwachtingen rondom vraag en aanbod van pedagogisch medewerkers, naar opvangsoort.

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

Allereerst vroegen we in deze peiling organisaties naar de balans tussen vraag en aanbod, 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.

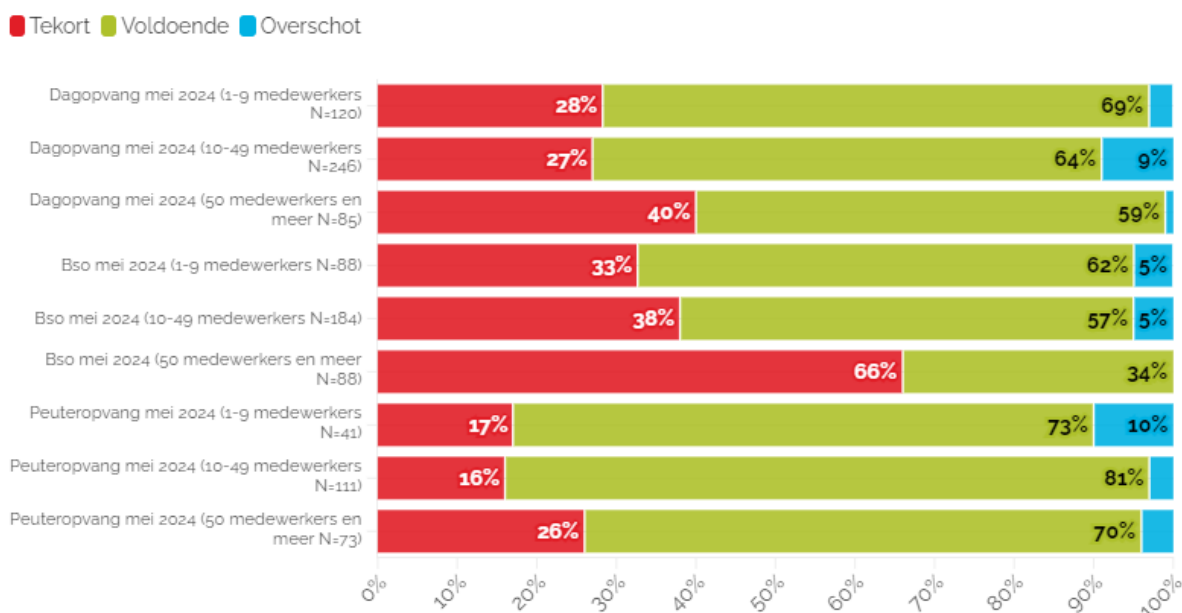
In figuur 1 staan de resultaten van de metingen in mei 2024, november 2023 en juni 2023. De grootste groep die op dit moment een tekort heeft zien we opnieuw in de bso (44 procent, tegen 73 procent in november), gevolgd door de dagopvang (30 procent, tegen 50 procent in november) en de peuteropvang (20 procent, tegen 38 procent in november). Het aandeel organisaties met een tekort is bij alle opvangvormen veel lager dan in de voorgaande meting, wat waarschijnlijk wordt veroorzaakt door het andere steekproefkader. Slechts een klein deel van de organisaties heeft een personeelsoverschot.

Figuur 1. Tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers (mei 2024, N=537, november 2023, N=134 en juni 2023, N=139)



Vanwege de andere samenstelling van de respons in deze meting keken we ook naar verschillen tussen kleine, middelgrote en grote organisaties binnen de verschillende opvangvormen in de huidige meting. De uitkomsten hiervan staan in figuur 2.

Figuur 2. Tekort voldoende of overschot pedagogisch medewerkers naar opvangsoort en naar omvang organisatie (mei, 2024 N=537)

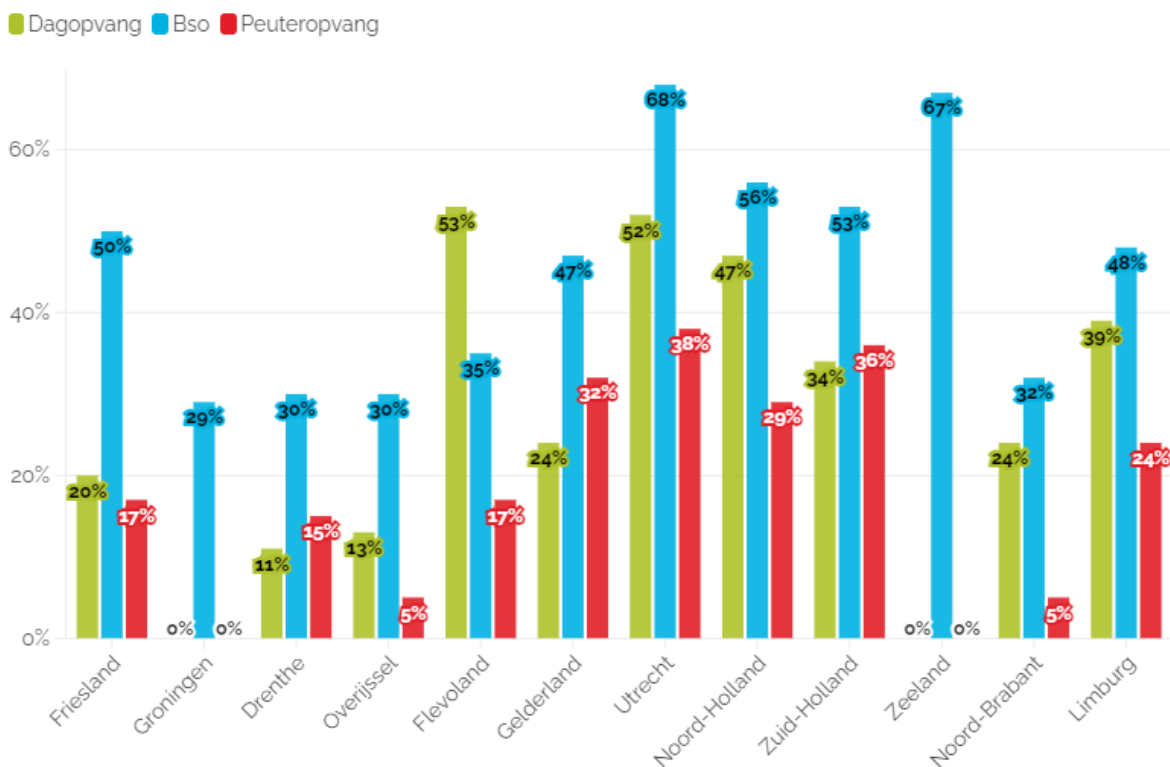


In figuur 2 zien we duidelijk dat kleine en middelgrote organisaties minder vaak een tekort hebben dan grote organisaties. In de bso wordt het aandeel met een tekort groter naarmate organisaties gemiddeld groter zijn. Mede door het relatief grote aandeel kleine en middelgrote organisaties in de respons zien we andere gemiddelde uitkomsten dan in eerdere metingen, waarin het aandeel grote organisaties fors groter was.

### Tekorten naar provincie

Aan organisaties vroegen we in welke provincie(s) zij actief zijn. Aan deze peiling deden organisaties uit alle twaalf provincies mee. De gegevens over provincies en opvangsoort combineren we in figuur 3 met de uitkomsten over tekorten. In alle regio's blijken personeelstekorten te zijn in één of meer opvangsoorten. Er zijn wel verschillen tussen regio's in de mate waarin organisaties tekorten rapporteren. De steekproefomvang verschilt per regio en opvangsoort. In de provincie Zeeland was de respons gering. Voor die provincie zijn de uitkomsten daarom niet meer dan een indicatie. Uit figuur 3 valt op te maken dat bijna overal in Nederland tekorten zijn aan pedagogisch medewerkers.

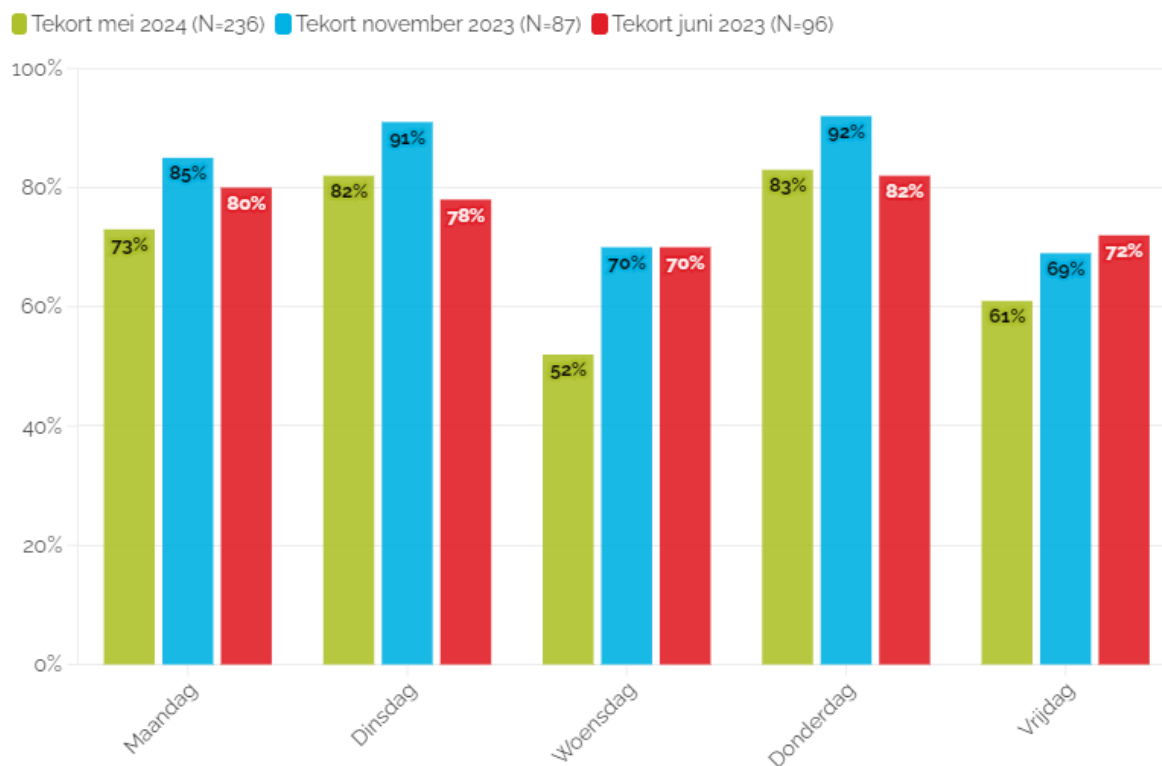
Figuur 3. Tekorten naar provincie en opvangsoort (mei 2024, N=537)



### Tekorten naar dag in de week

Figuur 4 geeft weer dat organisaties vooral een personeelstekort hebben op de donderdag (83 procent), de dinsdag (82 procent) en de maandag (73 procent). Op de vrijdag (61 procent) en woensdag (52 procent) heeft een iets kleiner aandeel hiermee te maken. Op alle dagen zien we dat het aandeel organisaties met een tekort lager is dan in de vorige meting.

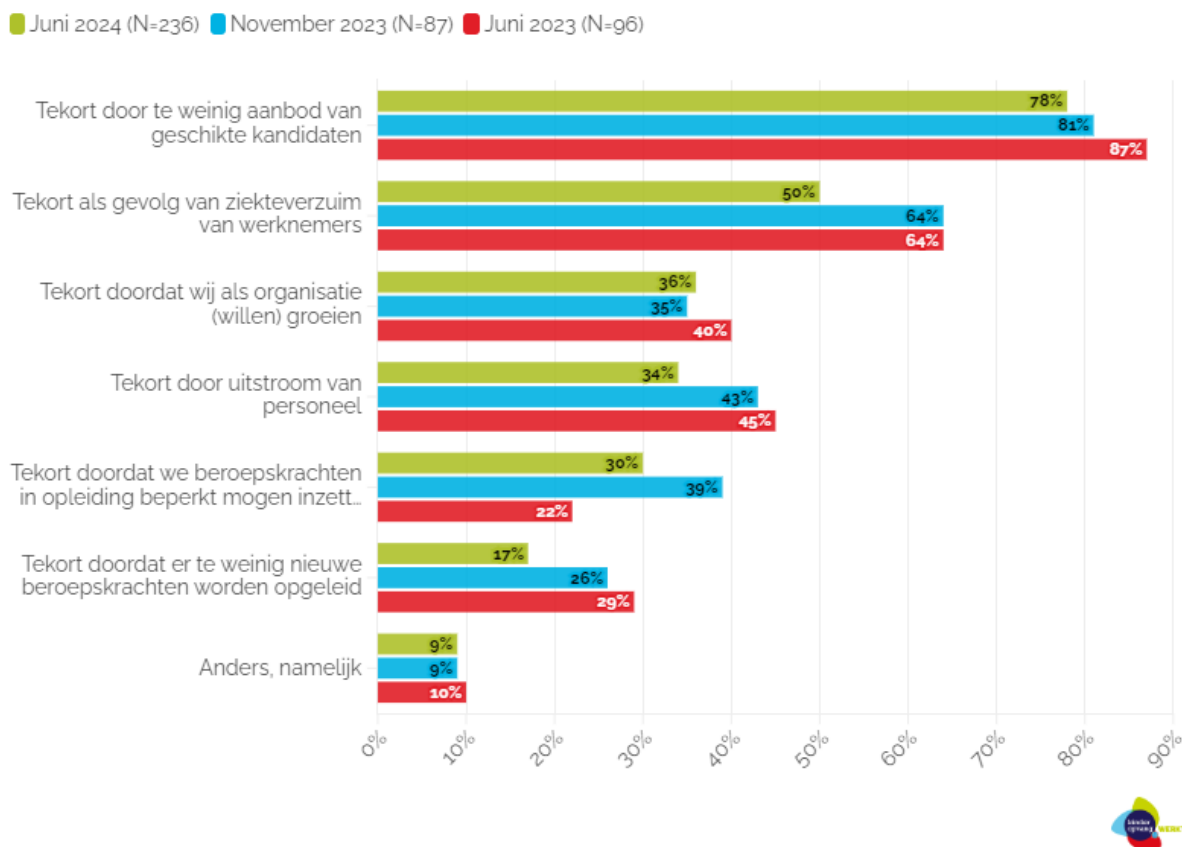
Figuur 4. Op welke dagen heeft men een tekort? (mei 2024, N=236, november 2023, N=87 en juni 2023, N=96)



### Oorzaken van tekorten en overschotten

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

Figuur 5. Oorzaken van tekort (mei 2024, N=236, november 2023, N=87 en juni 2023, N=96)



Figuur 5 laat zien dat de meest genoemde oorzaak voor het personeelstekort is: te weinig aanbod van geschikte kandidaten (78 procent, tegen 81 procent in november 2023). De tweede oorzaak van het tekort is ziekteverzuim van medewerkers (50 procent, tegen 64 procent in november 2023).

Op de derde plaats zien we een tekort doordat organisaties (willen) groeien (36 procent, tegen 35 procent in november 2023). Nog eens 34 procent van de organisaties heeft een tekort door uitstroom van personeel (in november was dit 43 procent). Nog eens 30 procent van de organisaties geeft aan dat er sprake is van een tekort doordat beroepskrachten in opleiding beperkt mogen worden ingezet. Dit aandeel nam af ten opzichte van november (toen 39 procent).

Respondenten die het antwoord ‘anders namelijk’ aankwamen gaven in de meeste gevallen een open antwoord. Hieruit kwamen de volgende redenen naar voren.

1. Verandering in arbeidsverhoudingen (5 keer). Redenen zijn bijvoorbeeld dat medewerkers zzp'ers worden vanwege betere verdiensten of hoge woonkosten in steden zoals Amsterdam/Amstelveen. Ook de verminderde inzet van zzp'ers en de vermindering van arbeidsuren zijn genoemd.

2. Zwangerschapsverlof, flexibiliteit en werklast (5 keer). Er is een tekort door zwangerschapsverlof en een gebrek aan flexibiliteit bij medewerkers om op wisselende dagen te werken. Weinig animo voor tijdelijke vervanging tijdens zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof of ziekte en de onwilligheid van huidige medewerkers om meer uren te werken.
3. Werkschema en voorkeuren van medewerkers (4 keer). Redenen zijn bijvoorbeeld dat medewerkers het niet prettig vinden om alleen 's middags bij de bso te werken en geven de voorkeur aan meer uren in de dagopvang. Beperkte beschikbaarheid tijdens drukke middagen bso en de voorkeur voor vaste locaties zijn ook genoemd.
4. Kwalificatie en opleiding (3 keer). Redenen omvatten strikte kwalificatie-eisen (taaleis 3F) samen met onvoldoende vaardigheden van medewerkers en de roep om versoepeling van opleidingseisen.
5. Aanbod van personeel (2 keer). Redenen zijn onder meer een tekort aan kwalitatief goede medewerkers en een beperkt aanbod van vakantie- en invalkrachten.

Aan organisaties is deze keer ook gevraagd of het tekort al langere tijd bestaat. Twee derde gaf aan dat het tekort al langere tijd bestaat, volgens 31 procent is er nog niet zo lang sprake van een tekort.

Figuur 6. Bestaat het tekort al langere tijd? (mei 2024, N=236)



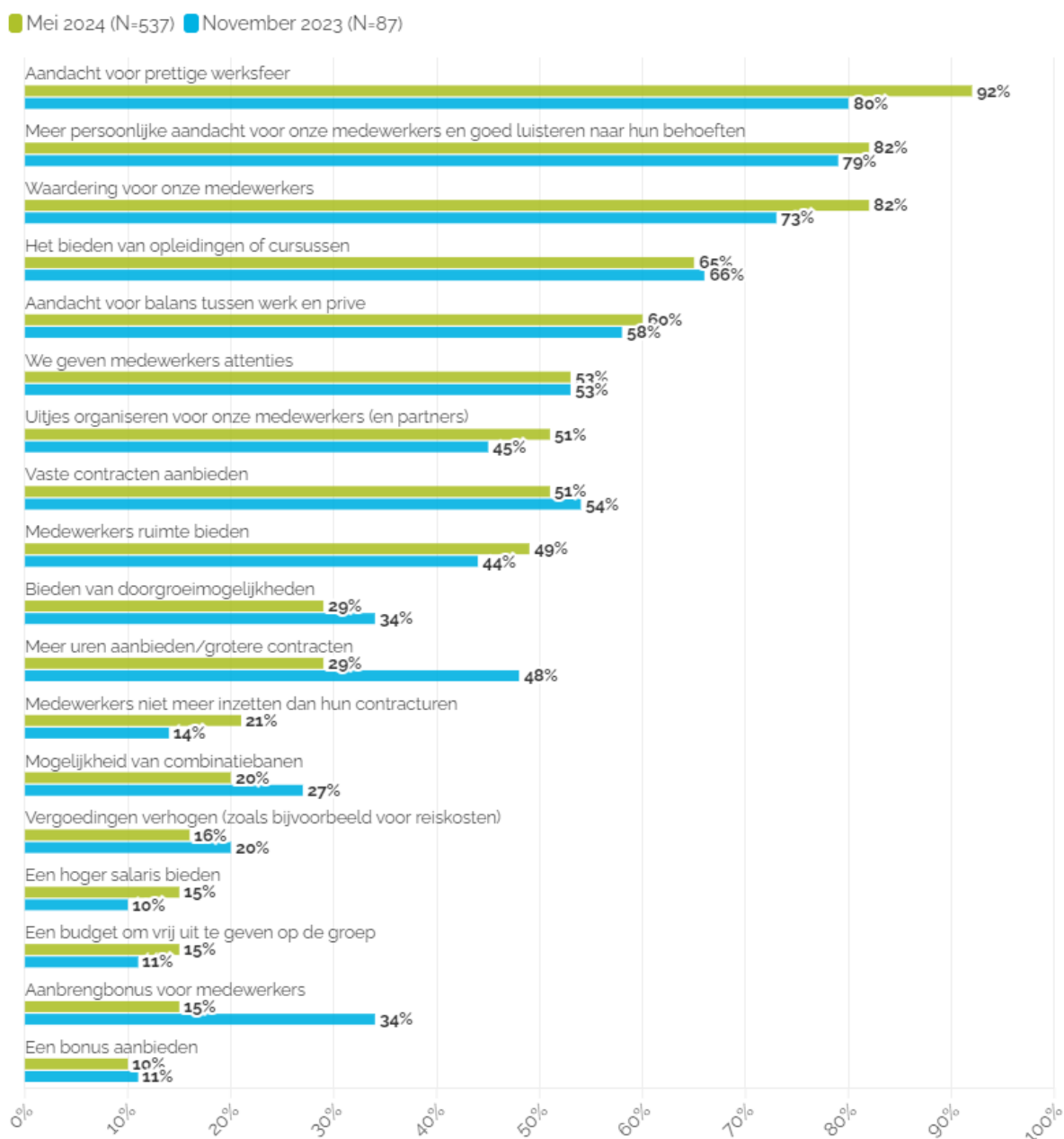
Slechts enkele organisaties gaven aan dat ze een personeelsoverschot hebben. Dit zijn er te weinig om iets over de oorzaken van dit overschot te kunnen zeggen.

## 2.2 Behoud medewerkers en maatregelen tekort

### Behoud

In deze peiling vroegen we opnieuw naar initiatieven gericht op het behouden van medewerkers.

Figuur 7. Wat voor initiatieven neemt jouw organisatie om medewerkers die er al werken te behouden? (mei 2024 en november 2023)





In figuur 7 zien we dezelfde top drie van maatregelen voor behoud als in de meting van november 2023. Ook zien we dat de maatregelen door een groter deel van de organisaties worden getroffen. Een zeer ruime meerderheid van organisaties zet zich in voor een prettige werksfeer (92 procent, tegen 88 procent in november 2023). Op de tweede plaats staat opnieuw meer persoonlijke aandacht voor medewerkers (82 procent, tegen 79 procent in november 2023). Op de derde plaats vinden we opnieuw waardering voor de medewerkers (82 procent, tegen 73 procent in november 2023).

Op de vierde en vijfde plaats zien we het bieden van opleidingen of cursussen (65 procent, tegen 66 procent in november 2023) en aandacht voor balans tussen werk en privé (60 procent, tegen 58 procent in november 2023).

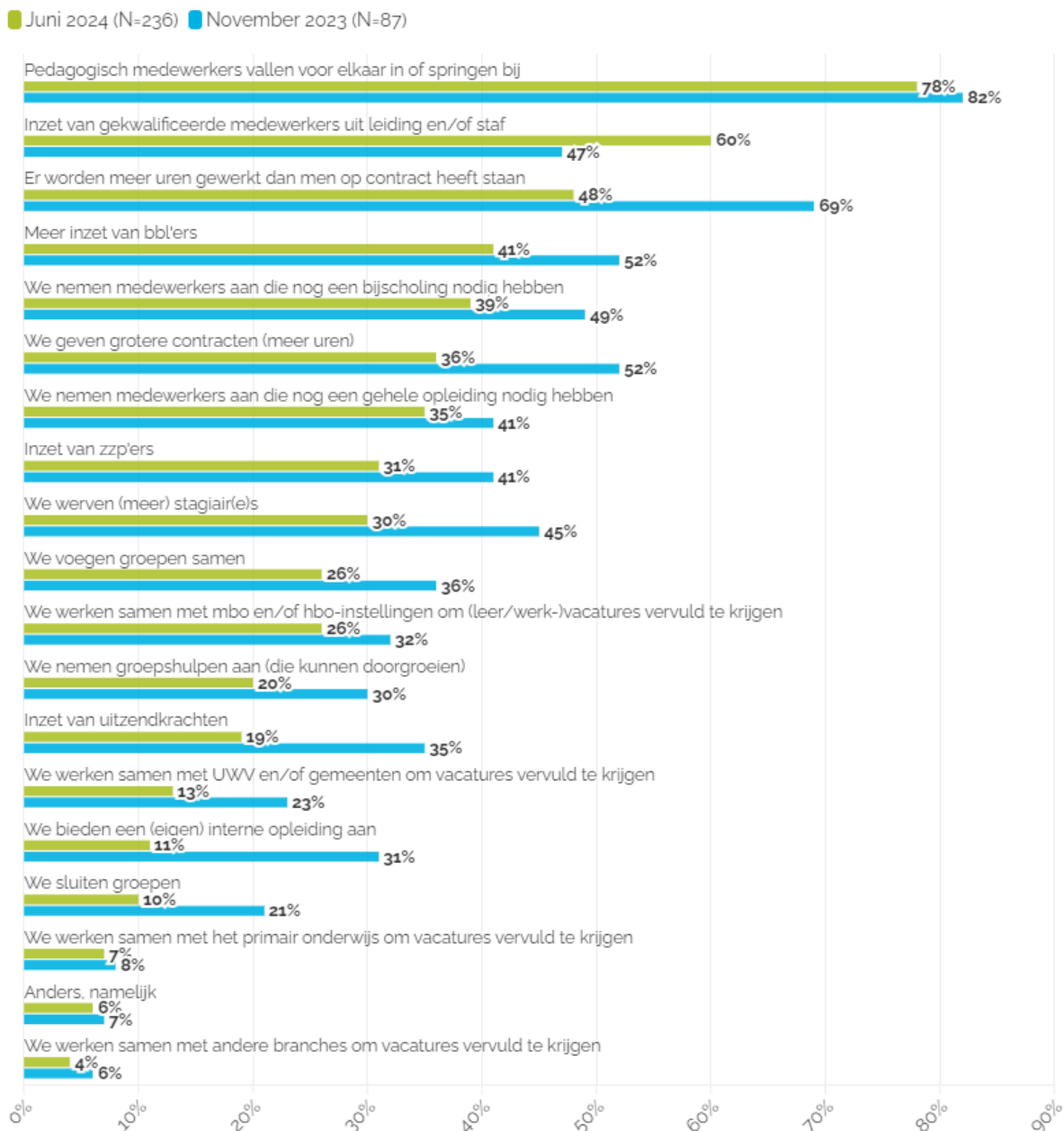
### **Maatregelen tegen tekort aan medewerkers**

In een vervolgvraag vroegen we respondenten hoe zij omgaan met het personeelstekort. In figuur 8 zien we de uitkomsten bij deze vraag.

Meest genoemd, door 78 procent van de organisaties, is dat pedagogisch medewerkers voor elkaar invallen of bijspringen (82 procent in november 2023), gevolgd door de inzet van gekwalificeerde medewerkers uit leiding of staf (60 procent, tegen 47 procent in november 2023). Op de derde plaats zien we dat er meer uren worden gewerkt dan men op contract heeft (48 procent tegen 69 procent in november 2023). Verder zet 41 procent meer bbl'ers in. In november 2023 was dat 52 procent.

Daarnaast neemt 39 procent medewerkers aan die nog een bijscholing nodig hebben (49 procent in november 2023). Nog eens 36 procent geeft grotere contracten (52 procent in november 2023) en 35 procent neemt medewerkers aan die nog een gehele opleiding nodig hebben (41 procent in november 2023). 31 procent zet zzp'ers in (dat was 41 procent in november 2023). Het samenvoegen van groepen gebeurt nu minder vaak (26 procent) dan in november 2023 (36 procent).

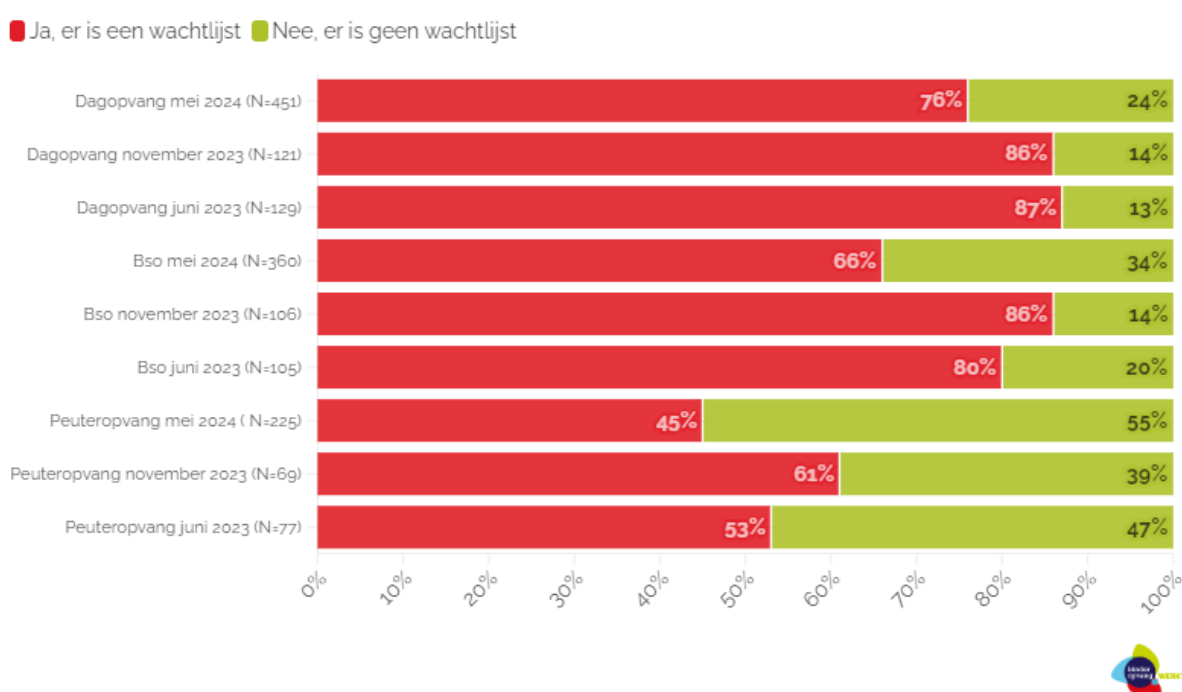
Figuur 8. Maatregelen tegen tekort dat organisaties nu ervaren (mei 2024, N=236 en november 2023, N=87)



## 2.3 Wachtlijsten in kinderopvang

In deze dertiende meting vroegen we opnieuw of organisaties een wachtlijst voor kindplaatsen in de verschillende opvangvormen hebben. Deze vraag stelden we per opvangvorm. In figuur 9 staan de resultaten van deze vraag voor deze meting en voor de metingen in november en juni 2023. In de dagopvang heeft 76 procent van de organisaties te maken met een wachtlijst. Dat is lager dan in de meting van november, toen 88 procent. In de bso heeft ook 66 procent van de organisaties een wachtlijst (tegen 88 procent in november 2023). In de peuteropvang nam het aandeel organisaties met een wachtlijst af naar 45 procent (tegen 61 procent in november 2023).

Figuur 9. Aanwezigheid wachtlijsten naar opvangsoort (mei 2024, N=537; november 2023, N=134; juni 2023 N=139)



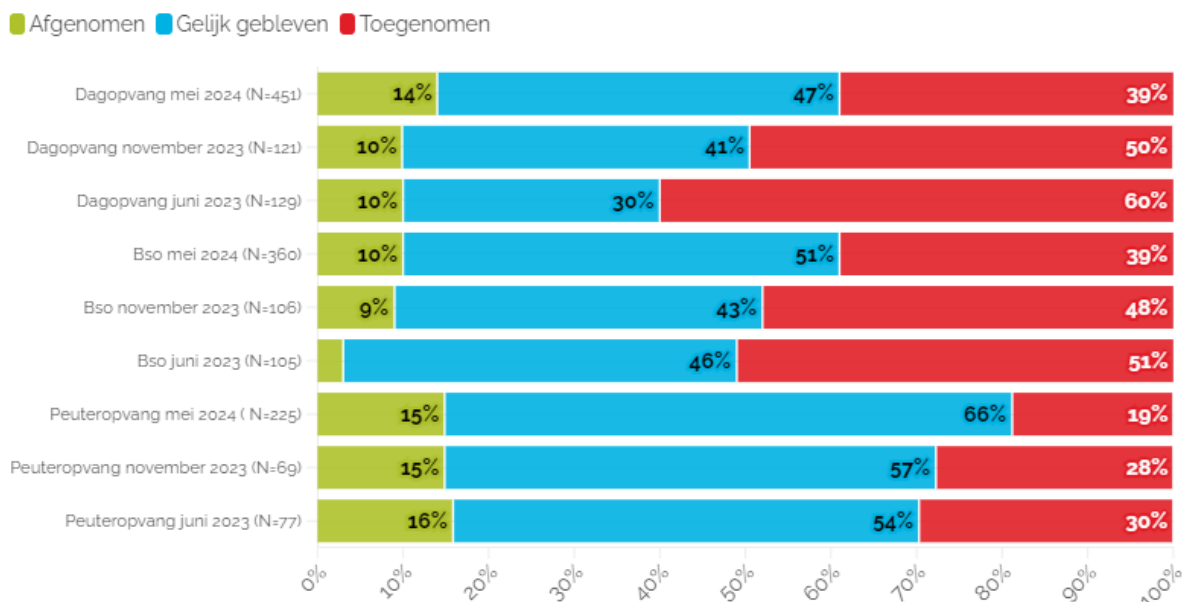
De ontwikkeling van het aandeel organisaties met wachtlijsten geeft een indicatie van de drukte in kinderopvang, maar zegt niets over de wachttijden voor ouders. Veel ouders schrijven kun kind(eren) in ruim voor ze kinderopvang nodig hebben. Inzicht in de wachttijden voor ouders is ontwikkeld door bureau Significant<sup>3</sup> in opdracht van het ministerie van VWS. Hieruit komt naar voren dat het aandeel ouders dat langer dan drie maanden moet wachten voor een plek in de dagopvang of de bso daalde tussen het eerste en het vierde kwartaal van 2023. In de dagopvang nam het af van 23 procent in het eerste kwartaal naar 15 procent in het vierde kwartaal van 2023. In de bso daalde het van 16 procent in het eerste kwartaal naar 12 procent in het vierde kwartaal van 2023.

### 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.

<sup>3</sup> <https://open.overheid.nl/documenten/e9f14fe5-4391-40c5-be4d-39d5465e9ae2/file>

Figuur 10. Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar naar opvangsoort (mei 2024, N=537; november 2023, N=134 en juni 2023, N=139)



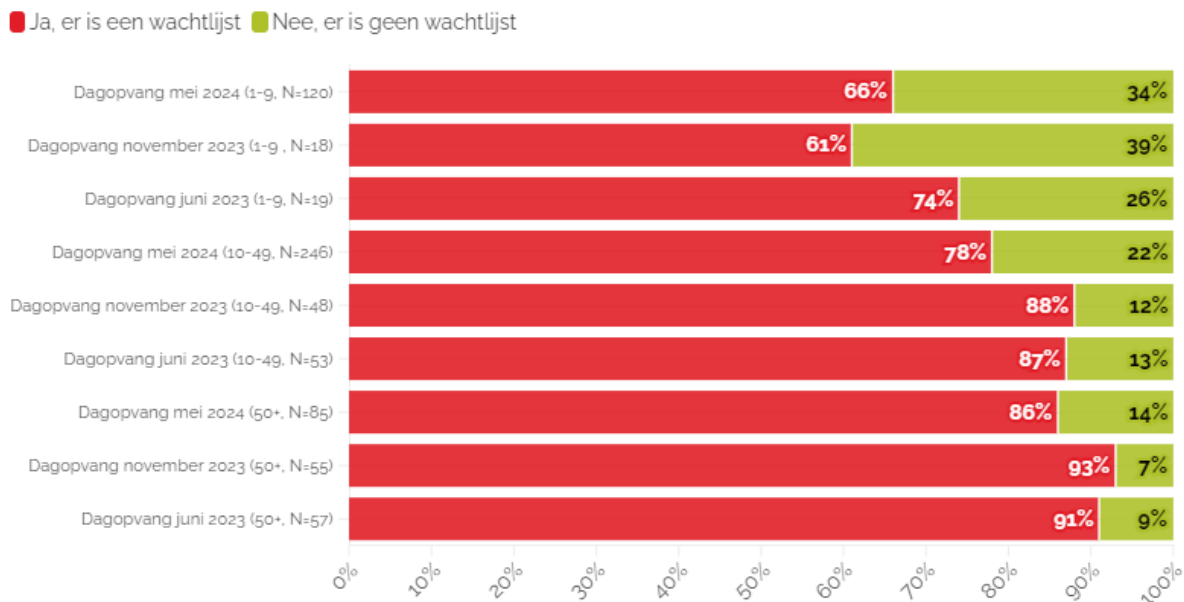
Figuur 10 laat zien dat bij 39 procent van de dagopvangorganisaties de wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar toenamen (tegen 50 procent in november 2023). In de bso speelt dat ook bij 39 procent van de organisaties (tegen 48 procent in november 2023). In de peuteropvang namen de wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar toe bij 19 procent van de organisaties (tegen 28 procent in november 2023).

Daarentegen nam in de dagopvang de wachtlijst ook weer af bij 14 procent van de organisaties (tegen 10 procent in november 2023). In de bso nam de wachtlijst af bij 10 procent (ongeveer gelijk aan de meting in november 2023, toen 9 procent). In de peuteropvang nam de wachtlijst af bij 15 procent van de organisaties, wat gelijk is aan het aandeel in november 2023.

### Ontwikkeling wachtlijsten naar omvang en opvangsoort

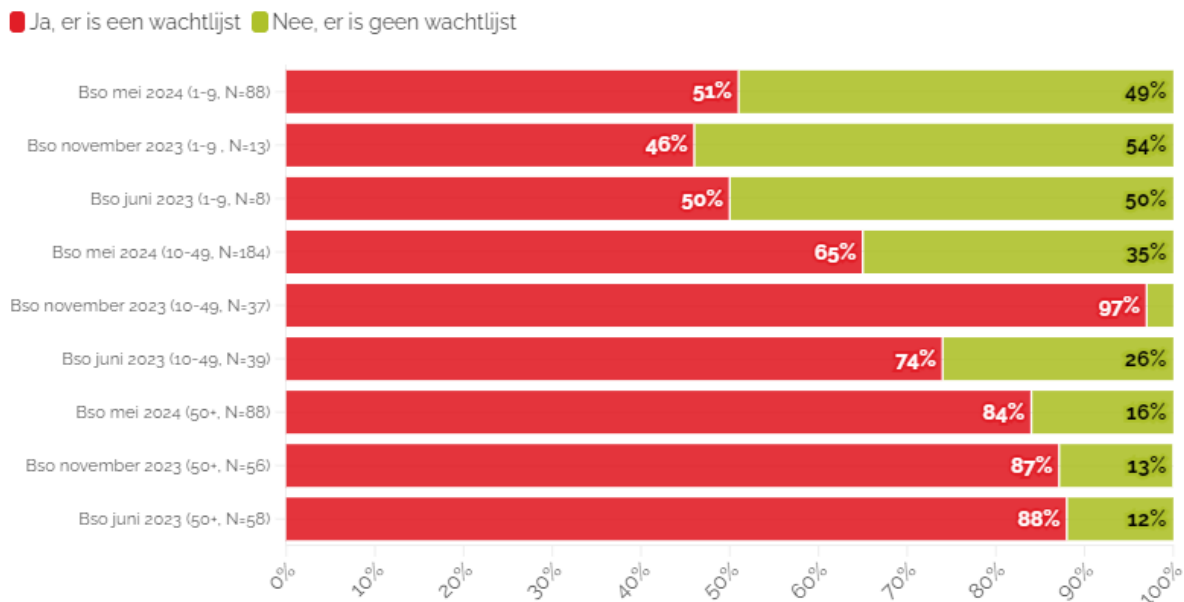
We keken ook naar de aanwezigheid van wachtlijsten naar omvang organisatie en opvangsoort voor de drie laatste meetmomenten. De uitkomsten hiervan staan in figuur 9 tot en met figuur 11.

Figuur 11. Aanwezigheid wachtlijsten dagopvang naar omvang organisatie (mei 2024, N=451; november 2023, N=121 en juni 2023, N=129)



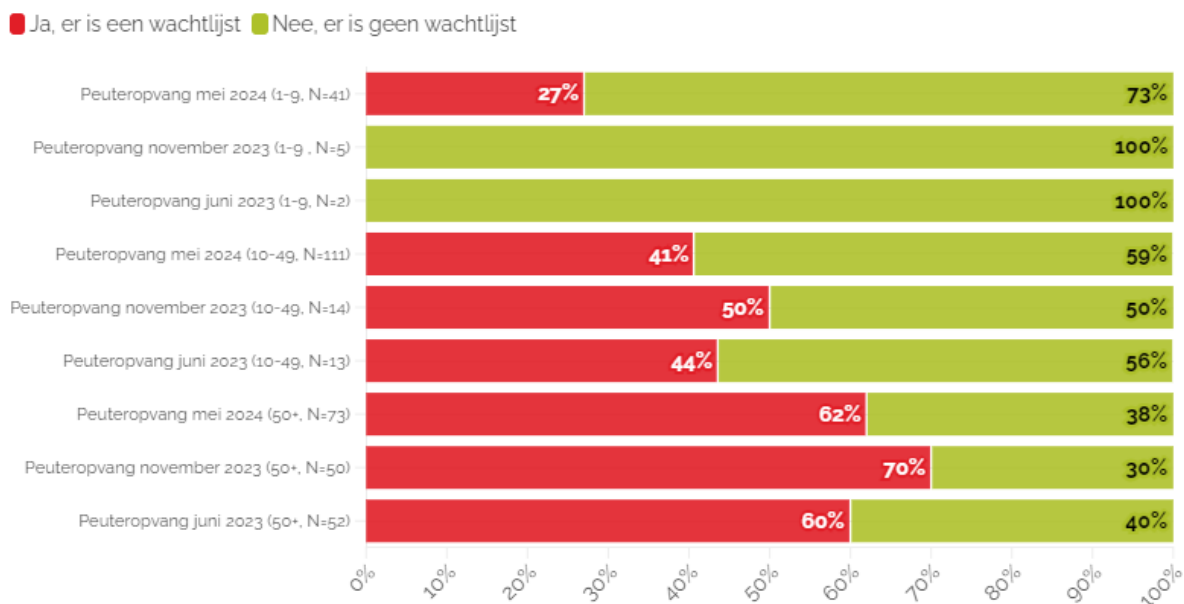
Figuur 11 geeft weer dat er in de dagopvang ook nu het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (86 procent, tegen 93 procent in november 2023). Bij middelgrote organisaties is er nu minder vaak een wachtlijst (78 procent, tegen 88 procent in november 2023). Bij kleine organisaties nam het percentage wachtlijsten toe van 61 procent in november 2023 naar 66 procent in de huidige meting.

Figuur 12. Aanwezigheid wachtlijsten bso naar omvang organisatie (mei 2024, N=360; november 2023, N=106 en juni 2023, N=105)



Figuur 12 laat zien dat in de bso nu het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (84 procent tegen 87 procent in november 2023). Bij middelgrote organisaties is het aandeel in deze meting met 65 procent veel kleiner dan in de meting van november 2023 (toen 97 procent). Bij de kleine organisaties in de bso zien we een toename van het aandeel met een wachtlijst naar 51 procent (dit was 46 procent in november 2023).

Figuur 13. Aanwezigheid wachtlijsten peuteropvang naar omvang organisatie (mei 2024, N=225; november 2023, N=69 en juni 2023, N=77)

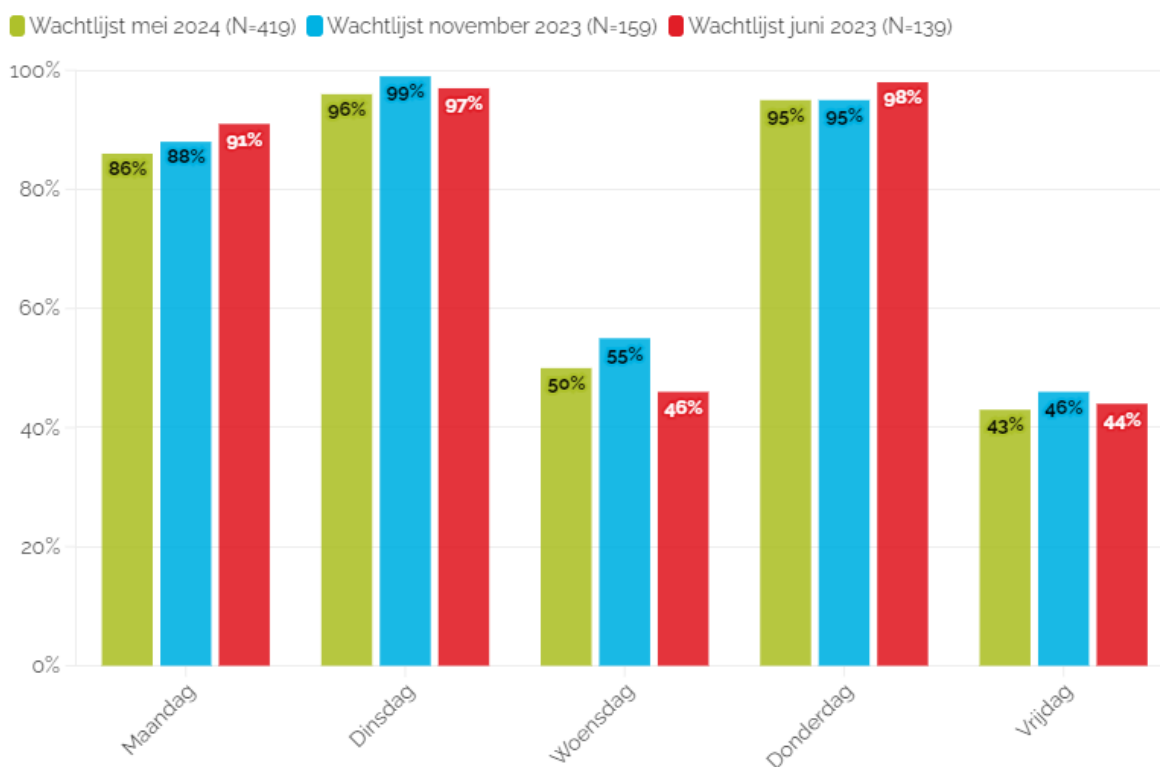


Figuur 13 laat zien dat in de peuteropvang het vaakst een wachtlijst is bij grote organisaties (62 procent, tegen 70 procent in november 2023). In middelgrote organisaties gaat het om 41 procent, een afname ten opzichte van de 50 procent in november 2023. In de peuteropvang zijn er in deze steekproef meer kleine organisaties en hiervan geeft 27 procent aan dat er sprake is van een wachtlijst (tegen 0 procent in de voorgaande metingen).

### Wachlijsten naar dag in de week

We vroegen organisaties op welke dagen zij een wachtlijst hebben. Ze konden hierbij meerdere dagen aanvinken. In figuur 14 staan de uitkomsten bij deze vraag.

Figuur 14. Op welke dagen heeft men een wachtlijst? (mei 2024, N=419; november 2023, N=134 en juni 2023, N=139)



De meeste organisaties hebben een wachtlijst op de dinsdag en de donderdag (respectievelijk 96 en 95 procent) en in iets mindere mate op de maandag (86 procent). Ook op de woensdag (50 procent) en vrijdag (43 procent) komen wachtlijsten voor, maar bij veel minder organisaties. Een iets kleiner deel van de organisaties heeft in deze meting een wachtlijst dan in de meting van november 2023 het geval was. De verdeling over de dagen in de week is vergelijkbaar met de vorige meting.

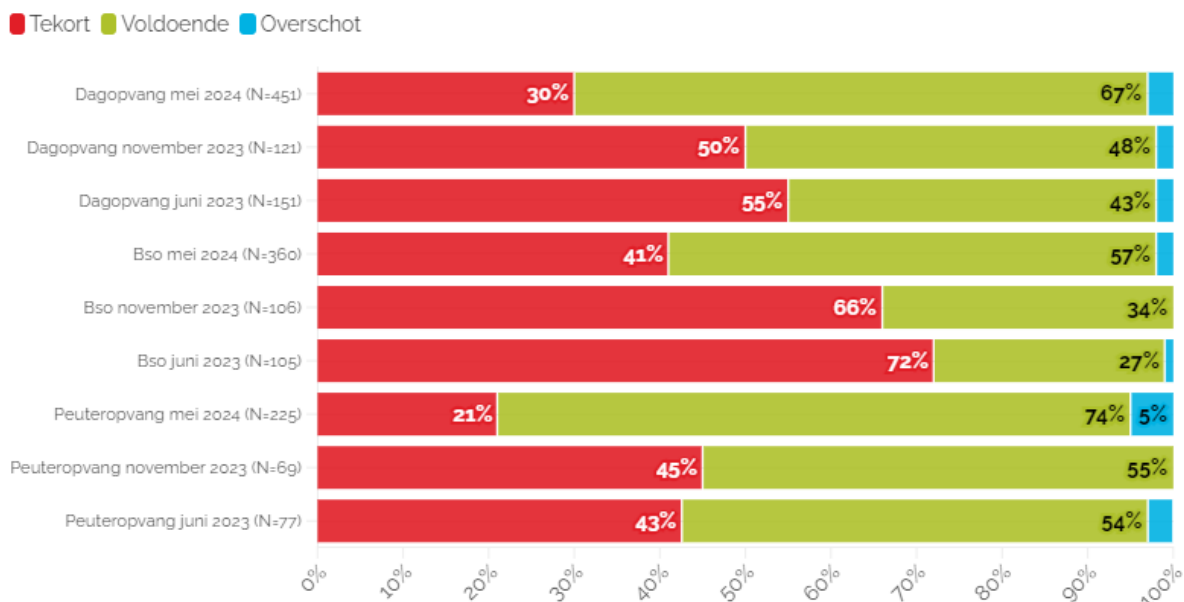
### 2.4 Balans vraag en aanbod personeel komende zes maanden

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

Figuur 15 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 15. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch medewerkers de komende zes maanden (mei 2024, N=451; november 2023, N=134 en juni 2023, N=139)



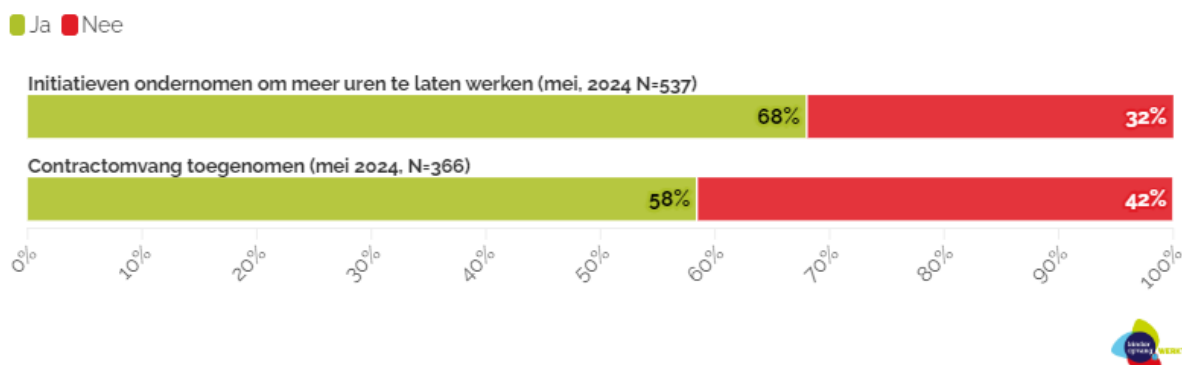
Het grootste aandeel organisaties dat de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers verwacht zien we in de bso met 41 procent. Dit aandeel nam af sinds de vorige meting (66 procent in november 2023). Hierop volgt de dagopvang, waarbij dit geldt voor 30 procent. Hier nam het aandeel ook af (in november 2023 was dit 50 procent). In de peuteropvang zien we met 21 procent het laagste aandeel respondenten dat de komende zes maanden een tekort verwacht aan pedagogisch medewerkers. Dit is ook een afname ten opzichte van de 45 procent in november 2023. Er wordt nauwelijks een overschot verwacht aan pedagogisch medewerkers.

## 2.5 Deeltijdfactor

In deze peiling komt opnieuw de ontwikkeling van de omvang van contracturen aan de orde.

Allereerst vroegen we aan alle respondenten of ze tijdens het afgelopen jaar initiatieven ondernamen om medewerkers meer uren te laten werken. En als dit het geval was ook of de contractomvang toenam.

Figuur 16. Initiatieven om medewerkers meer uren te laten werken en toename contractomvang (mei 2024)



In figuur 16 zien we dat 68 procent van de organisaties aangeeft initiatieven te hebben genomen om medewerkers meer uren te laten werken (in de meting van november lag dit aandeel op 85 procent). Van deze organisaties blijkt dat bij 58 procent de gemiddelde contractomvang binnen de organisatie ook daadwerkelijk toenam (dat aandeel lag op 63 procent in november 2023). We vroegen niet naar de mate waarin de gemiddelde contractomvang toenam.

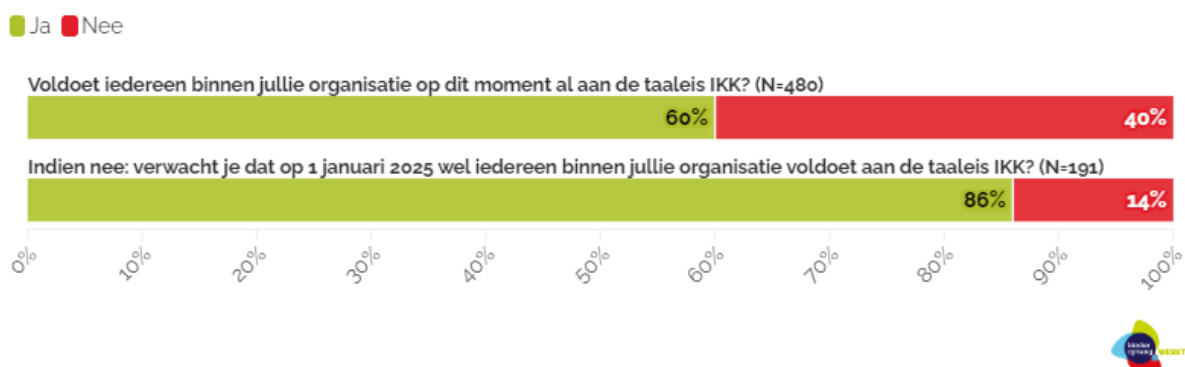
Op basis van dataverzameling door CBS<sup>4</sup> zien we dat de deeltijdfactor in de periode van 2010 tot en met 2023 schommelt tussen de 0,61 en 0,68, wat neerkomt op een bandbreedte tussen ongeveer 22 en 24,5 uur gemiddeld per week per medewerker. De ontwikkeling gedurende de laatste twee jaar laat zien dat de deeltijdfactor in de tweede helft van het jaar iets hoger is dan in de eerste helft van het jaar. Dit geldt zowel in 2022 als in 2023. In het vierde kwartaal van 2023 is de deeltijdfactor met 0,68 gelijk aan de deeltijdfactor in het vierde kwartaal van 2022, maar iets hoger dan in het vierde kwartaal van 2021 (toen 0,67).

<sup>4</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24017NED/table?dl=A6500>

## 2.6 Taaleis IKK

Vanaf 1 januari 2025 geldt de taaleis IKK. Medewerkers in de dagopvang en de peuteropvang moeten kunnen aantonen dat hun mondelinge taalvaardigheid minimaal op taalniveau 3F ligt. We vroegen aan alle organisaties die dagopvang en/of peuteropvang aanbieden of op dit moment alle medewerkers voldoen aan de taaleis. In figuur 17 is te zien dat 60 procent van de organisaties aangeeft dat op dit moment alle medewerkers voldoen aan de taaleis.

Figuur 17. Taaleis IKK

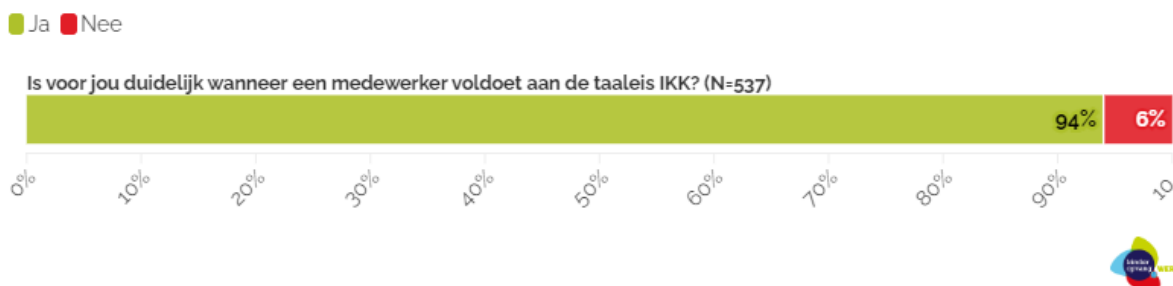


Wanneer het antwoord op deze vraag nee was, vroegen we ook of men verwacht dat per 1 januari alle medewerkers voldoen aan de taaleis IKK. Van de groep organisaties die deze vraag invulde geeft 86 procent aan dat men verwacht dat op 1 januari alle medewerkers aan de taaleis voldoen.

Als ook op de tweede vraag het antwoord nee was, stelden we de vervolgvraag welk deel van de medewerkers naar verwachting per 1 januari nog niet voldoet aan de taaleis. Hierbij vroegen we om een aantal medewerkers in te vullen. In totaal gaven 31 organisaties aan te verwachten dat niet alle medewerkers per 1 januari 2025 voldoen aan de taaleis. Al deze organisaties vulden ook een aantal medewerkers in voor wie dit naar verwachting geldt. In totaal werken bij deze organisaties 3.114 medewerkers, waarvan er 365 (ongeveer 12 procent) naar verwachting niet zullen voldoen aan de taaleis. Binnen deze groep is dit een substantieel aandeel. Wanneer we het aantal medewerkers in verband brengen met het totaal aantal medewerkers werkzaam bij alle deelnemende organisaties aan dit onderzoek (32.869), dan komt het aandeel uit op ongeveer 1 procent.

Vervolgens vroegen we aan respondenten of het ze duidelijk is wanneer een medewerker voldoet aan de taaleis IKK. Indien men aangaf dat dit niet duidelijk was, vroegen we welke onduidelijkheden men ervaart.

Figuur 18. Duidelijkheid taaleis IKK



Van alle organisaties gaf 6 procent aan dat het voor hen niet duidelijk was wanneer een medewerker voldoet aan de taaleis IKK. Aan deze organisaties vroegen we welke onduidelijkheden zij ervaren bij het aantonen of iemand aan de taaleis voldoet. 24 organisaties gaven een antwoord op deze vraag, waarin ze soms meerdere aspecten noemden. We categoriseerden de antwoorden en vatten ze hieronder samen.

1. Diploma en certificering onzekerheden (13 keer genoemd).
  - a. Diplomacheck geeft niet altijd duidelijkheid (4 keer).
  - b. Diploma's en certificaten die niet aantonen dat de taaleis behaald is (4 keer).
  - c. Oude diploma's tonen niet altijd taalniveau 3F, soms is aanvullende training of SBB-check nodig (3 keer).
  - d. Onzekerheid over welke diploma's en vanaf welk jaar voldoen aan de taaleis (2 keer).
2. Specifieke en uitzonderlijke situaties (9 keer genoemd).
  - a. Onduidelijkheid over specifieke situaties, zoals medewerkers met dyslexie of oude diploma's (4 keer).
  - b. Specifieke situaties, zoals schoolverlaters of zij-instromers (2 keer).
  - c. Verouderde diploma's en buitenlandse diploma's (3 keer).
3. Regels en behoefte aan duidelijkheid (3 keer genoemd).
  - a. Regels zijn onduidelijk en complex, behoefte aan vereenvoudigde uitleg (2 keer).
  - b. Versoepelde regels, maar behoefte aan heldere uitleg in begrijpelijke taal (1 keer).
4. Kosten en tijdsinvestering (2 keer genoemd).
  - a. Tijd en geld kost het voldoen aan nieuwe eisen, vooral voor lang werkende medewerkers (2 keer).

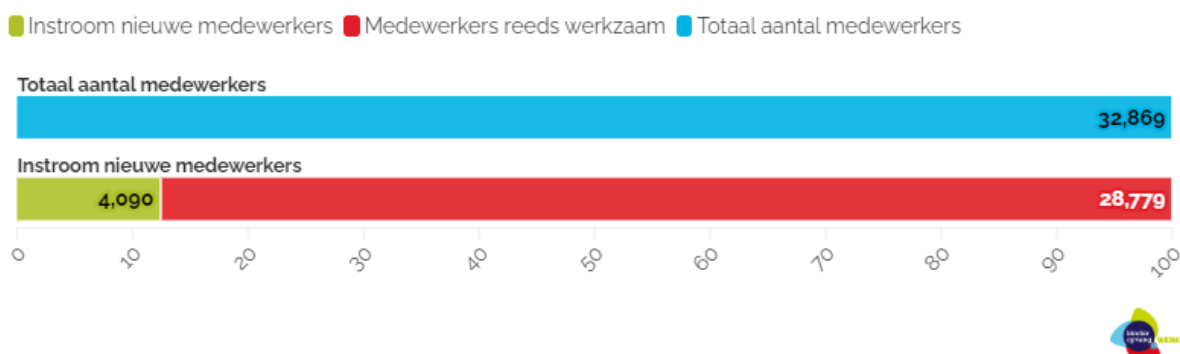
## 2.7 Instroom nieuwe medewerkers

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 526 organisaties. Van hen nam 87 procent (455 organisaties) minstens één nieuwe medewerker aan in het afgelopen jaar (in november was dit met 86 procent ongeveer gelijk). Omdat de organisaties variëren in grootte varieert ook het aantal nieuwe medewerkers dat ze aannamen: tussen de 1 en 397 nieuwe medewerkers. In totaal ging het bij deze 455 organisaties om 4.090 nieuwe medewerkers.

Voor verschillende groepen medewerkers keken we naar het aandeel dat zij vormen in het totaal van nieuwe medewerkers. Het gaat hier om de doelgroepen: mannen, zij-instromers, mbo-2-medewerkers en meer specifiek mbo-2-medewerkers die een opleiding op niveau 3 of 4 volgen. Mensen kunnen tot

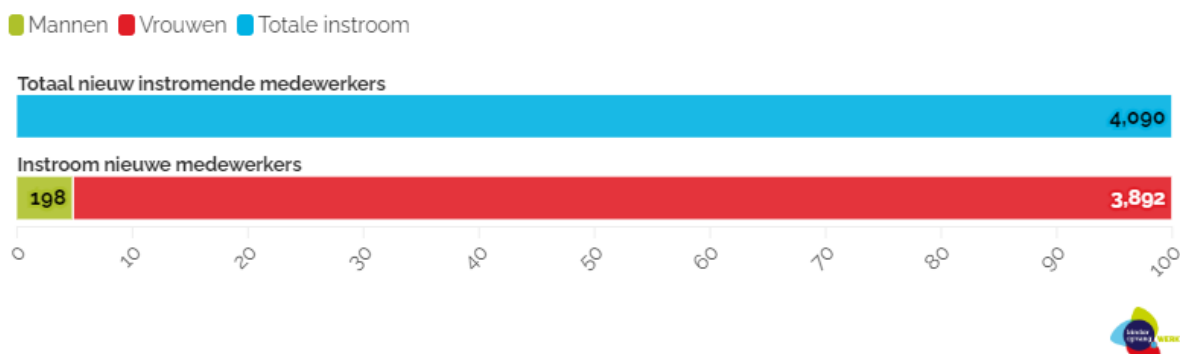
verschillende groepen horen, bijvoorbeeld mannelijke zij-instromers. In de figuren 17-21 staat weergegeven hoe de verhouding is voor de verschillende doelgroepen.

Figuur 19. Instroom nieuwe medewerkers ten opzichte van het totaal aantal medewerkers (N=455)



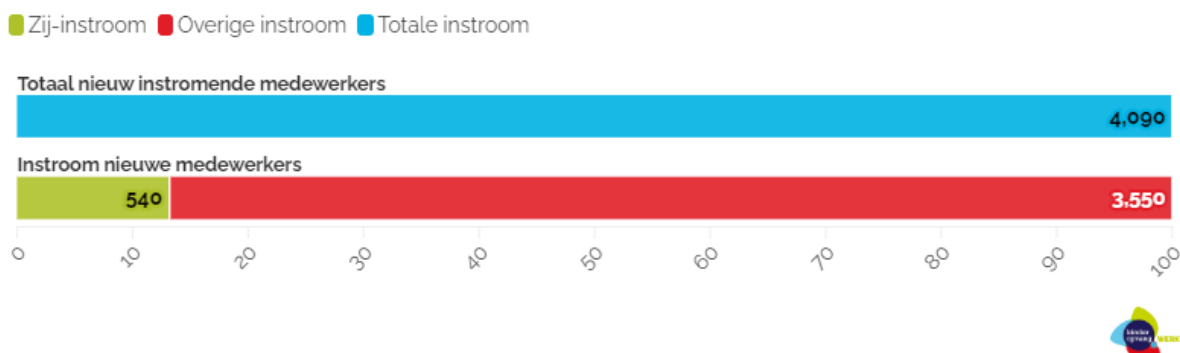
Zoals te zien in figuur 19 stroomden bij deze organisaties in totaal een groep van 4.090 nieuwe medewerkers in. Dit komt neer op een instroompercentage van 12 procent van het totaal aantal medewerkers dat werkt binnen de organisaties die deelnamen aan deze peiling.

Figuur 20. Aandeel mannen in nieuwe instroom (mei 2024, N=446)



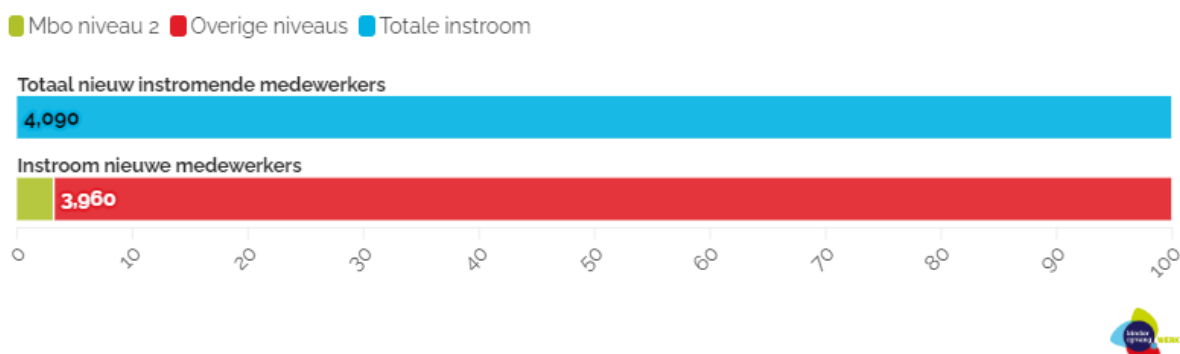
We kregen van 446 organisaties een antwoord over het aantal mannen binnen de nieuwe instroom. Bij 350 organisaties binnen deze groep lag het aantal instromende mannen op 0. Bij 96 organisaties stroomden daadwerkelijk mannen in. Het gaat om 198 mannen in totaal, met een minimum van 1 en een maximum van 12 per organisatie. Mannen vormen hiermee 5 procent van de nieuwe instroom.

Figuur 21. Instroom zij-instromers (mei 2024, N=446)



Zoals in figuur 21 weergegeven waren in de groep van 4.090 nieuwe medewerkers 540 zij-instromers. Dat is 13 procent van het totale aantal nieuwe medewerkers.

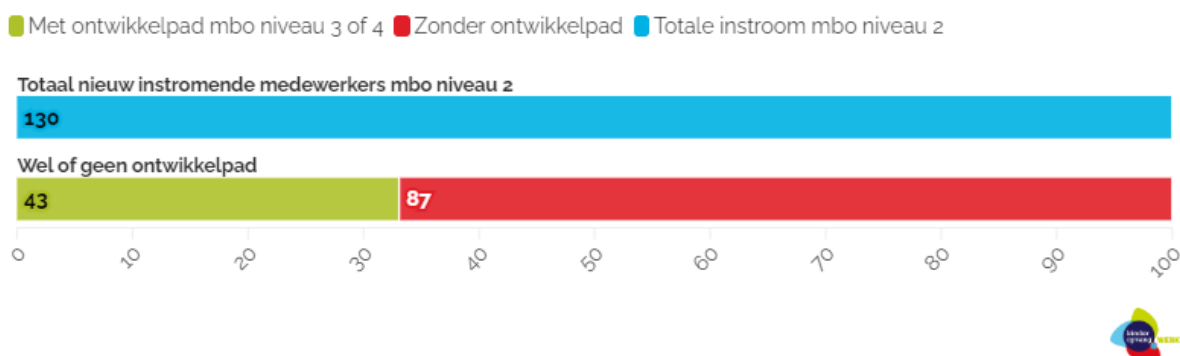
Figuur 22. Instroom mbo-2 (mei 2024, N=423)



Figuur 22 geeft informatie over het aantal nieuwe medewerkers met een mbo-2-kwalificatie. In de groep van 4.090 nieuwe medewerkers waren 130 medewerkers met een mbo-2-kwalificatie. Daarmee vormen zij 3 procent van de instroom aan nieuwe medewerkers.

De organisaties die nieuwe medewerkers aannamen met een mbo-2-kwalificatie vroegen we of deze medewerkers op dit moment een opleidingspad mbo-3 of 4 volgen. We kregen van 56 organisaties een antwoord op deze vraag.

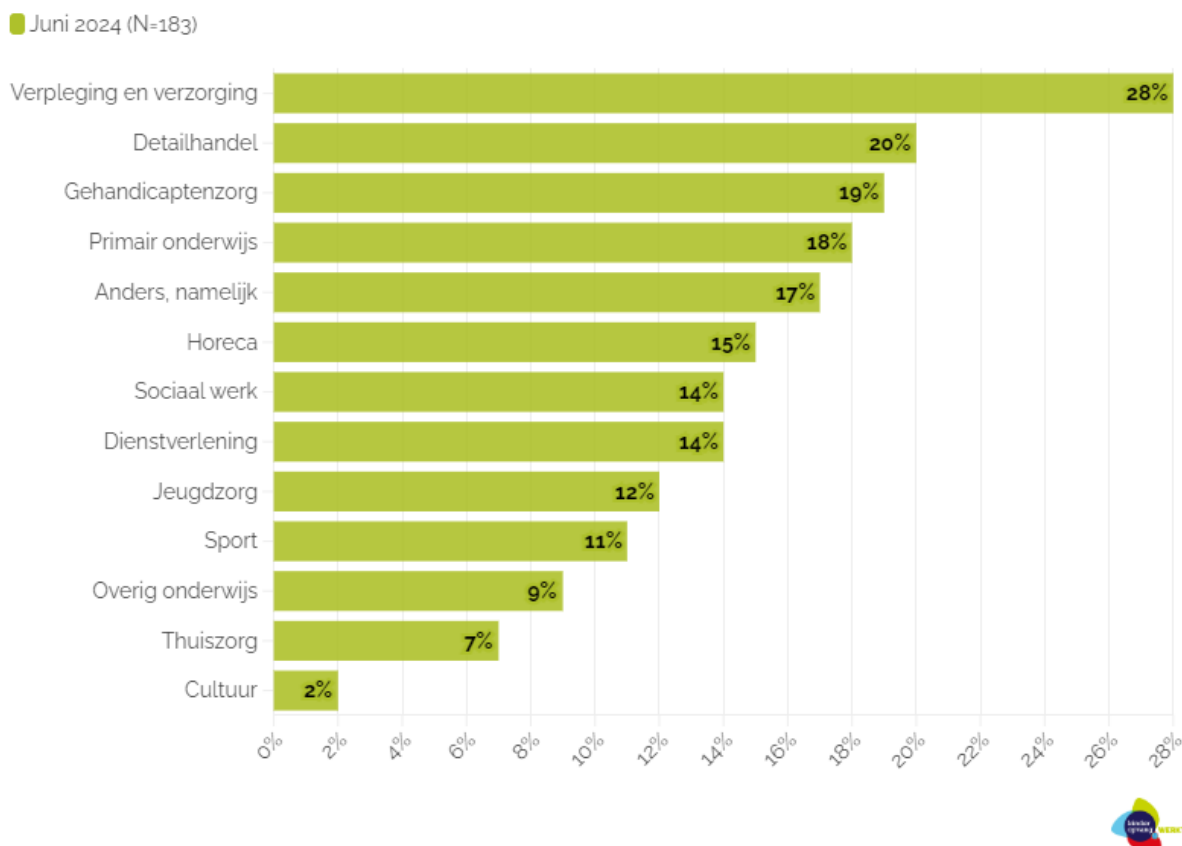
Figuur 23. Instroom mbo-2 met opleidingspad mbo-3 of mbo-4 (mei 2024, N=56)



Zoals te zien in figuur 21 zijn van de 130 medewerkers met een mbo-2 kwalificatie 43 medewerkers bezig met een opleidingspad mbo-3 of 4. Dit is 33 procent van het totale aantal medewerkers met een mbo-2-kwalificatie.

Vervolgens vroegen we welke achtergrond de verschillende zij-instromers hebben. Hierbij hebben we gegevens van 183 organisaties die minimaal één zij-instromer in dienst namen in het afgelopen jaar. Organisaties konden hierbij meerdere antwoorden aanvinken, omdat ze vaak meerdere zij-instromers hebben. De percentages tellen dus niet op tot 100 procent. De achtergronden van de zij-instromers staan in figuur 24.

Figuur 24. Welke achtergrond(en) heeft (hebben) deze zij-instromer(s)? (mei 2024, N=183)



28 procent van de organisaties geeft aan dat de zij-instromers een achtergrond hebben in de verpleging en verzorging en 20 procent heeft zij-instromers uit de detailhandel. 19 procent geeft aan dat er zij-instroom is uit de gehandicaptenzorg. Nog eens 18 procent heeft zij-instroom uit het primair onderwijs. Daarnaast zien we bij 15 procent van de organisaties zij-instroom uit de horeca en 14 procent geeft aan zij-instroom te hebben uit dienstverlening en/of sociaal werk.

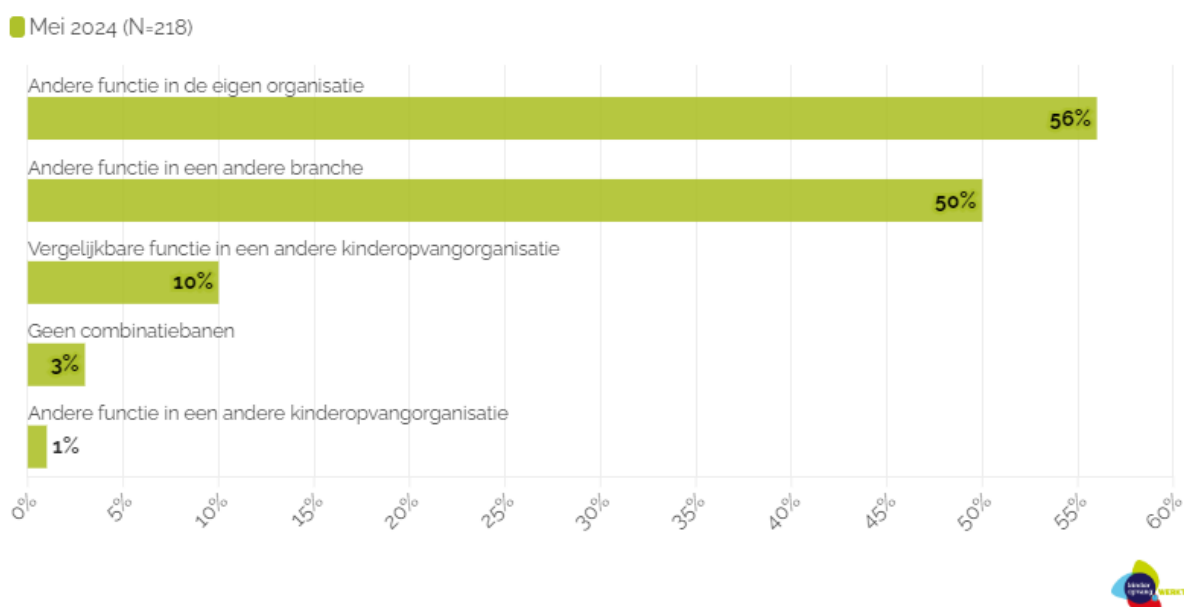
Daarnaast zien we dat 17 procent van de organisaties (ook) zij-instromers heeft uit andere bronnen. Hierbij zijn de volgende antwoorden genoemd:

1. Kapper/Schoonheid (7 keer)
2. Gezondheidszorg (7 keer)
3. Administratie en Financieel (4 keer)
4. Onbekend/Verschillend (4 keer)
5. Onderwijs en Kinderopvang (3 keer)
6. Buitenland (2 keer)
7. Creatief en Vormgeving (2 keer)
8. Techniek en Wetenschap (2 keer)
9. Recreatie (1 keer)

## 2.8 Combinatiebanen

In deze peiling stelden we opnieuw vragen over combinatiebanen. In 41 procent van de organisaties zijn er op dit moment medewerkers met een combinatiebaan. Vervolgens vroegen we wat voor soort combinatiebanen de medewerkers hebben. Hierop kregen we een antwoord van 218 organisaties. In ruim de helft van de organisaties (56 procent) gaat het om een andere functie in de eigen organisatie. Nog eens 50 procent geeft aan dat de medewerkers (ook) een andere functie hebben in een andere branche. En 10 procent geeft aan (ook) medewerkers te hebben met als combinatie een vergelijkbare functie in een andere kinderopvangorganisatie. De combinatie met een andere functie in een andere kinderopvangorganisatie komt nog nauwelijks voor (1 procent).

Figuur 25. Wat voor soort combinatiebanen hebben jullie medewerkers? (mei 2024, N=218, meerdere antwoorden mogelijk)



### Andere functie in de eigen organisatie

Binnen de categorie 'andere functie in de eigen organisatie' zijn 110 open antwoorden gegeven die in enkele gevallen meerdere combinaties bevatten. We categoriseerden deze antwoorden en vatten ze hieronder samen.

1. Pedagogisch werk (53 keer): Deze categorie omvat alle functies die direct betrokken zijn bij pedagogische werkzaamheden, inclusief pedagogisch medewerkers, pedagogisch coaches en pedagogisch beleidsmedewerkers. En ook combinatietaken waarbij pedagogisch werk wordt gecombineerd met andere verantwoordelijkheden zoals sportactiviteiten en opvang.
2. Administratief werk en kantoorwerk (42 keer): Dit betreft functies die voornamelijk administratieve en kantoorwerkzaamheden omvatten, zoals administratief medewerkers, administratief medewerkers in combinatie met andere rollen, kantoorwerkzaamheden gecombineerd met pedagogische taken, en administratieve functies binnen het servicebureau. Ook combinatietaken waarbij administratief werk wordt gecombineerd met pedagogische taken zijn hierin opgenomen.



3. Andere specifieke rollen (20 keer): Dit betreft een diverse groep van specifieke functies zoals bewegingsonderwijs, onderwijsassistenten, beleidsmedewerkers, hr-rollen, roosteraars, planners, en andere gespecialiseerde taken die niet direct onder de andere categorieën vallen.
4. Leidinggevende rollen (12 keer): Deze categorie bevat functies met leidinggevende verantwoordelijkheden, zoals assistent-leidinggevende, leidinggevende, hr-assistent-manager, teamleider, en andere managementposities die tevens pedagogische of administratieve taken kunnen omvatten.

### **Andere functie in een andere branche**

Binnen de categorie 'andere functies in andere organisaties' zijn in totaal 99 antwoorden gegeven, die soms meerdere antwoorden bevatten. We combineerden de antwoorden in onderstaande zeven categorieën.

1. Onderwijs (39 keer): Deze categorie omvat functies die gerelateerd zijn aan het onderwijs, zoals basisonderwijs, onderwijsassistenten, klassenassistenten, leerkrachtondersteuners.
2. Gezondheidszorg en welzijnzorg (19 keer): Dit betreft functies in de gezondheidszorg zoals thuiszorg, geestelijke gezondheidszorg, verzorgingshuizen en andere medische functies, evenals persoonlijke verzorging en mantelzorg, inclusief schoonmaken en werken in kledingzaken. Ook social work en gastouder vallen hieronder.
3. Diversen (12 keer): Een brede categorie die verschillende functies omvat zoals klussen, administratief werk, tuinbouw, chauffeur, winkelmedewerker en meer.
4. Sport en beweging (11 keer): Functies gerelateerd aan sport en beweging, inclusief fitnessinstructeurs, sportleraren en sportcoaches.
5. Horeca (10 keer): Functies binnen de horeca zoals werken in restaurants, theaters, evenementen en combinaties met andere sectoren.
6. Coaching en therapie (7 keer): Functies in coaching, yoga, therapie en andere begeleidende rollen zoals rouwverwerkingscoaches.
7. Creatieve sector (5 keer): Functies binnen de creatieve industrie zoals danslerares, dansschool en andere kunst gerelateerde banen.

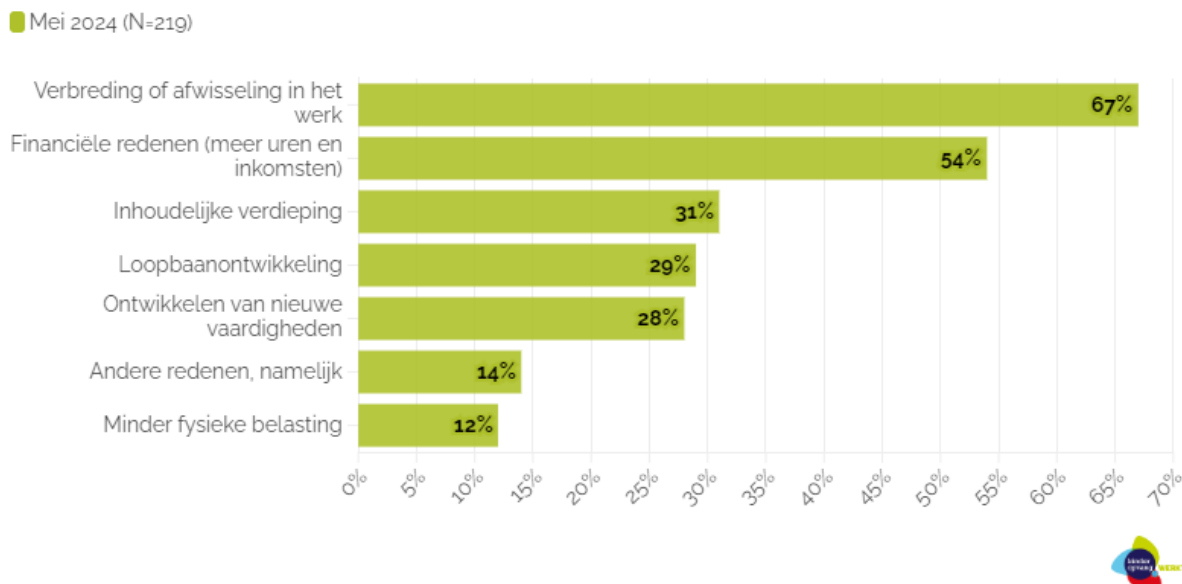
### **Vergelijkbare functie in een andere kinderopvangorganisatie**

In deze categorie treffen we slechts enkele antwoorden: als zzp'er, combinatiebanen peuterspeelzaalgroep en bso, gastouder en pedagogisch medewerker, meewerkend vestigingsmanager en pedagogisch medewerker.

### **Belangrijkste redenen om voor een combinatiebaan te kiezen**

Tot slot vroegen we wat de belangrijkste redenen zijn voor de medewerkers om voor een combinatiebaan te kiezen. We kregen op deze vraag een antwoord van 219 organisaties. In figuur 26 staan deze redenen weergegeven.

Figuur 26. Wat zijn de belangrijkste redenen voor de medewerkers om voor een combinatiebaan te kiezen? (mei 2024, N=219)



Als redenen voor een combinatiebaan worden vooral genoemd dat medewerkers behoefte hebben aan verbreding of afwisseling in het werk (67 procent) of vanwege financiële redenen, zodat ze meer uren en inkomsten hebben (54 procent). Inhoudelijke verdieping (31 procent), loopbaanontwikkeling (29 procent) en het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden (28 procent) waren volgens iets minder dan een derde van de organisaties redenen waarom medewerkers kiezen voor een combinatiebaan. 12 procent noemde daarnaast een vermindering van de fysieke belasting. Nog eens 14 procent gaf nog een ander open antwoord. Hierin zien we ook antwoorden terug die vallen onder de vooraf gegeven antwoordopties in de vraagstelling. Deze antwoorden verdeelden we onder in onderstaande zes categorieën.

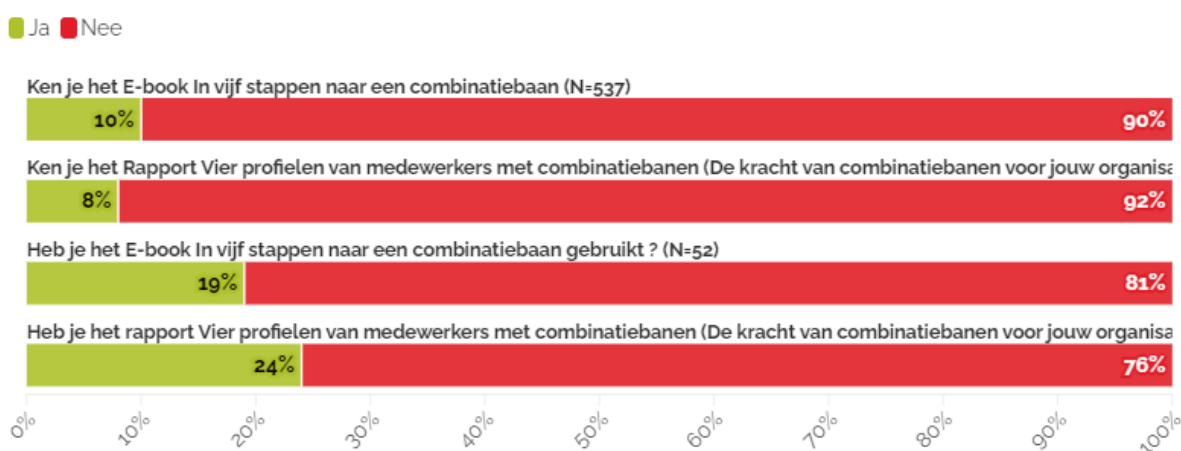
1. Financiële redenen (8 keer): Medewerkers combineren banen om financiële redenen, zoals het verkrijgen van extra uren bij de bso, het behalen van een volledige werkweek, en het verzamelen van voldoende uren om in hun levensonderhoud te voorzien.
2. Praktische overwegingen (7 keer): Deze categorie omvat praktische redenen voor het aannemen van combinatiebanen, zoals het behoud van professionele registraties, ondersteuning van de eigen onderneming van de partner, en voorkeur voor bekende medewerkers bij nieuwe locaties. Ook de kleinschaligheid van de organisatie speelt een rol.
3. Organisatorische behoeften (6 keer): Deze categorie betreft de noodzaak van organisaties om personeelstekorten aan te vullen, roosters rond te krijgen, en gaten op te vullen bij ziekte of verlof van medewerkers. Combinatiebanen helpen om de operationele continuïteit te waarborgen.
4. Persoonlijke interesse en passie (4 keer): Medewerkers kiezen voor combinatiebanen om hun brede interesses en passies te volgen. Werk in combinatie met hun hobby's en passie voor het onderhouden van contact met kinderen en ouders motiveert ze om diverse rollen te vervullen.
5. Balans en flexibiliteit (3 keer): Deze categorie omvat redenen waarom medewerkers kiezen voor combinatiebanen om een betere balans tussen werk en privéleven te bereiken. Flexibiliteit in werktijden en minder verantwoordelijkheid helpen ze om hun gezinsleven en andere verplichtingen beter te beheren.

- Aantrekkelijkheid van de functie (3 keer): Combinatiebanen worden als aantrekkelijk ervaren door zowel externe kandidaten als huidige medewerkers. De veelzijdigheid en afwisseling die deze functies bieden, maken ze tot een aantrekkelijke keuze.

### Ondersteuning combinatiebanen

Vervolgens stelden we een aantal vragen over ondersteuning vanuit Kinderopvang werkt! bij het inzetten van combinatiebanen. De uitkomsten bij deze vragen zijn weergegeven in figuur 27.

Figuur 27. Welke ondersteuning op het gebied van combinatiebanen op de site van Kinderopvang werkt! ken je en gebruik je?



Van alle organisaties geeft 10 procent aan bekend te zijn met het e-book 'In vijf stappen naar een combinatiebaan' en nog eens 8 procent is (ook) bekend met het rapport 'Vier profielen van medewerkers met combinatiebanen'. Van de groep die bekend is met het e-book geeft 19 procent aan het te hebben gebruikt. Van de groep die bekend is met het rapport heeft 24 procent het rapport gebruikt.

### 2.9 Ontwikkelpad voor groepshulpen

In deze quickscan schonken we ook aandacht aan het ontwikkelpad voor groepshulpen. Het ministerie van SZW werkt aan een subsidieregeling waarmee organisaties de kosten voor de ontwikkeling van groepshulpen tot pedagogisch medewerker deels vergoed kunnen krijgen. We vroegen organisaties of zij op de hoogte zijn van dit initiatief. 63 procent van de organisaties geeft aan bekend te zijn met dit initiatief. Vervolgens vroegen we hoe waarschijnlijk het is dat organisaties door deze regeling meer groepshulpen gaan aannemen. De uitkomsten bij deze vraag staan in Figuur 28.

Figuur 28. Hoe waarschijnlijk is dat jullie door deze regeling meer groepshulpen gaan aannemen? (N=537)

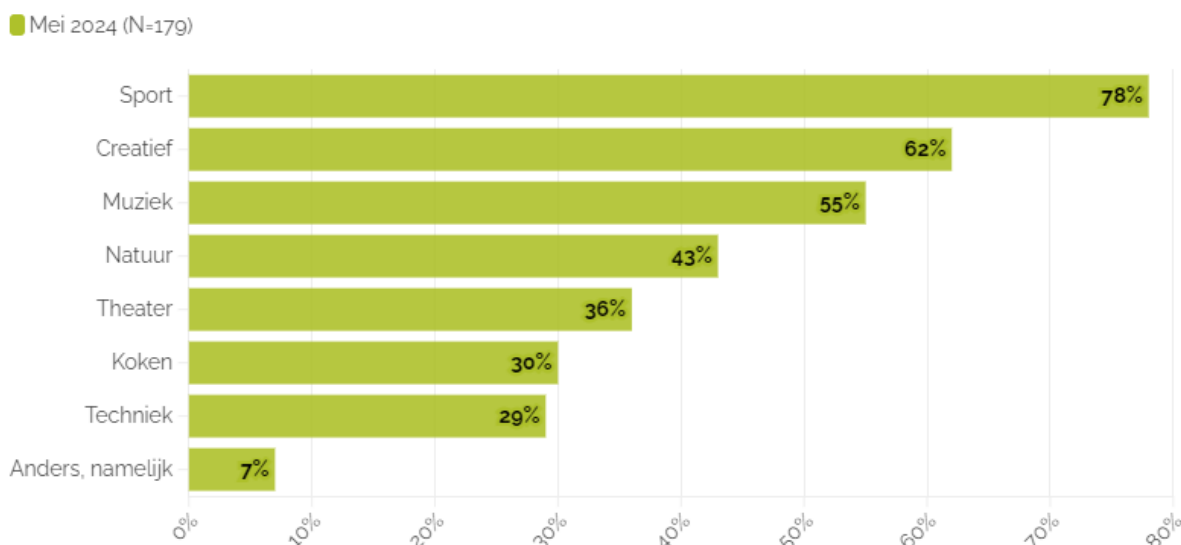


We zien dat bijna twee derde van de organisaties (64 procent) het (zeer) onwaarschijnlijk vindt dat men meer groepshulpen gaat aannemen. Ongeveer een derde (36 procent) acht het (zeer) waarschijnlijk dit wel te gaan doen.

### 2.10 Inzet andersgekwalficeerden in bso

Vervolgens stelden we een aantal vragen over andersgekwalficeerden in de bso. Deze vragen legden we alleen voor aan organisaties die bso aanbieden. Per 1 juli 2024 wordt het mogelijk om in de bso andersgekwalficeerde beroepskrachten formatief in te zetten (meetellend voor de BKR). Voorbeelden hiervan zijn mensen met een achtergrond in muziek, sport of natuur. Zij moeten dan wel een pedagogische module gevolgd hebben. Aan organisaties vroegen we of zij door deze regeling andersgekwalficeerde beroepskrachten formatief zullen gaan inzetten. Van de 360 organisaties die bso aanbieden gaf 50 procent aan dit te gaan doen. De andere helft gaf aan dit niet te gaan doen. Aan de organisaties die aangaven dit te gaan doen vroegen we op welk gebied men dit wil doen. De uitkomsten bij deze vraag staan weergegeven in figuur 29.

Figuur 29. Op welk gebied willen jullie vooral anders gekwalficeerde beroepskrachten formatief inzetten? (N=190, meerdere antwoorden mogelijk)



In figuur 27 zien we dat bso's vooral andersgekwalficeerden formatief willen inzetten in sport (78 procent), creatief (62 procent) en muziek (55 procent). Daarnaast kiest ongeveer een derde (ook) voor theater, koken en/of techniek. 7 procent geeft nog een ander antwoord, waaronder dansen, huishoudelijke taken, kinderyoga, psychologie, wetenschap, geschiedenis, ambacht en scouting.

Vervolgens vroegen we de organisaties voor hoeveel uren per week zij andersgekwalficeerden formatief willen inzetten. De uitkomsten bij deze vraag staan weergegeven in figuur 30.

Figuur 30. Voor hoeveel uur per week verwachten jullie andersgekwalficeerde beroepskrachten formatief in te zetten? (N=179)



In figuur 30 is te zien dat iets minder dan een derde (34 procent) van de organisaties verwacht om deze mensen 1-4 uur per week formatief in te zetten. Nog eens 40 procent verwacht dit te doen voor 5-10 uur per week. Ongeveer een kwart (26 procent) van de organisaties verwacht deze mensen 10 uur of meer per week formatief te gaan inzetten.

### Waarom geen anders gekwalficeerde beroepskrachten inzetten?

Ten slotte vroegen we waarom organisaties er niet voor kiezen om andersgekwalficeerde beroepskrachten in te zetten. In totaal ontvingen we van 146 organisaties een open antwoord op deze vraag. Veel van deze antwoorden waren een kort verhaal, of bevatten meerdere redenen. We categoriseerden de antwoorden als volgt.

1. Voldoende personeel/geen vacatures (48 keer): Dit thema bevat antwoorden die aangeven dat organisaties momenteel genoeg personeel hebben en dat er geen openstaande vacatures zijn. Dit wijst op een algemeen gevoel van voldoende personeelscapaciteit binnen deze organisaties.
2. Kwaliteitswaarborging (30 keer): Veel organisaties benadrukken het belang van kwaliteitswaarborging in hun dienstverlening. Ze uiten een sterke wens om de kwaliteit van zorg en onderwijs op een hoog niveau te houden, wat de terughoudendheid kan verklaren om minder gekwalficeerd personeel aan te nemen.
3. Toekomstige overwegingen (22 keer): Verschillende reacties bevatten informatie over het in de toekomst mogelijk openstaan voor het aanwerven van andersgekwalficeerd personeel, afhankelijk van veranderende behoeften of omstandigheden.
4. Pedagogische overwegingen (18 keer): Deze categorie richt zich op het belang van pedagogische vaardigheden en kwalificaties voor personeel, met nadruk op de noodzaak van adequate training en ervaring voor degenen die met kinderen werken.

5. Behoeftte aan andersgekwalficeerd personeel (15 keer): Enkele organisaties overwegen het inzetten van personeel met andere kwalificaties, vooral voor speciale rollen zoals sport- of kunstleraren, die waardevolle aanvullingen kunnen bieden op het bestaande aanbod.
6. Regelgeving en administratieve overwegingen (12 keer): Antwoorden in deze categorie bespreken de uitdagingen en belemmeringen die regelgeving en administratieve taken vormen bij het aannemen of inzetten van nieuw personeel.
7. Sluiting van locaties (5 keer): Een klein aantal vermeldingen heeft betrekking op locaties die gesloten zijn vanwege personeelstekorten, wat de ernstige gevolgen van personeelstekorten in deze sector benadrukt.

### **2.11 Gastouderopvang**

Aan deze peiling deden 13 organisaties mee die gastouderopvang aanbieden, in alle gevallen in combinatie met een of meerdere andere vormen van kinderopvang. Van deze organisaties gaven er 12 informatie over het aantal gastouders waarmee zij een actieve koppeling hebben. Dit aantal varieert tussen de 9 en 375. Gemiddeld ligt het aantal gastouders per bureau op 91 en het vertoont een hiermee een lichte daling ten opzichte van een jaar geleden (toen 95). In totaal waren tijdens deze meting 1.090 gastouders gekoppeld aan deze bureaus (een jaar geleden waren het er 1.138).

Aan organisaties die gastouderopvang aanbieden vroegen we welke arbeidsmarktontwikkelingen zij de komende zes maanden verwachten in hun regio. Hieruit kwamen de volgende ontwikkelingen naar voren.

1. Afname van het aantal gastouders (10 keer): De belangrijkste redenen voor de afname van het aantal gastouders zijn te veel regels en hogere kwaliteitseisen. Dit leidt tot een hogere drempel voor gastouders, vooral degenen op leeftijd, om actief te blijven in het veld. Dit is een zorg die vaak wordt uitgedrukt, met meerdere vermeldingen van een vermindering in aantal door nieuwe regelgeving en het stoppen van oudere gastouders. Ongeveer 10 procent van de ondervraagde gastouders zou mogelijk stoppen als bepaalde maatregelen in 2025 worden ingezet.
2. Stabiliteit versus variabiliteit (4 keer): Er zijn gemengde signalen over de stabiliteit in de gastoudermarkt. Sommige bronnen melden dat de situatie redelijk stabiel is met een balans tussen vertrekkende en nieuwe gastouders. Echter, er is ook een toename van wisselende locaties en snelle veranderingen in registraties, wat duidt op een onderliggende onstabieliteit en mogelijke generatietrends.
3. Toename van vraag- en regeldruk (3 keer): Er is een toename in de vraag van vraagouders door tekorten in de reguliere kinderopvang, terwijl gastouders tegelijkertijd aan steeds meer eisen moeten voldoen. Dit maakt het werk voor hen meer beperkt en minder aantrekkelijk, waardoor de druk op bestaande gastouders verder toeneemt.
4. Economische en organisatorische uitdagingen (2 keer): De toenemende kosten om te voldoen aan aanvullende maatregelen en een nauwe winstmarge voor gastouderbureaus worden gezien als significante uitdagingen. Vooral als financiële problemen ontstaan door de verschillen in Kinderopvangtoeslag (KOT) tussen gastouders en reguliere kinderopvang/bsou.



## Over Kinderopvang werkt!

Als Kinderopvang werkt! zetten we ons in voor een aantrekkelijke sector en een gezonde arbeidsmarkt met goede arbeidsvoorwaarden. Dit doen we in samenwerking met werkgeversorganisaties Brancheorganisatie Kinderopvang en Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang en werknemersorganisaties FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn.

### **Onze missie**

We streven ernaar dat werkgevers en medewerkers binnen kinderopvang beter, makkelijker en met meer voldoening kunnen werken. Dit doen we altijd in nauwe verbinding met het werkveld: voor, door en met de branche. We werken samen aan een aantrekkelijke sector waar mensen graag willen werken en met plezier blijven werken. We zetten ons in voor balans op de arbeidsmarkt en uitstekende kinderopvang waarin ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen en waar iedere medewerker met trots, plezier en onder goede arbeidsomstandigheden werkt.

### **Wat doen we?**

#### **Instroom en behoud**

We werken aan het verhogen van de instroom van nieuwe medewerkers in kinderopvang en het behouden van bestaande medewerkers. We gaan voor een aantrekkelijke branche met goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Door contact met het werkveld weten we steeds beter wat nodig is om de branche aantrekkelijker te maken voor nieuwe medewerkers en aantrekkelijk te houden voor bestaande medewerkers. We versterken en ondersteunen werkgevers en medewerkers in de branche bij hun belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen.

#### **Aanbod diensten en middelen**

Om het werken in de kinderopvangsector aantrekkelijker te maken, ontwikkelen en verspreiden we verschillende middelen. Denk aan de Arbocatalogus, de cao-etalage, Diplomacheck, een e-book over combinatiebanen, de medewerkersreis, de cao-app en tools voor werkplezier. We ontwikkelen programma's, campagnes, halen goede voorbeelden uit de praktijk op en brengen de branche verder met ondersteuning, tools en relevante bijeenkomsten. We innoveren en ontwikkelen ons aanbod altijd door te kijken naar de behoefte van de sector. Voor, door en samen met het werkveld.

#### **Onderzoek en beleid**

We werken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor kinderopvang. Hiervoor doen wij regelmatig onderzoek, zoals een arbeidsmarktpeiling die wij meerdere keren per jaar uitvoeren, en doen we mee in het arbeidsmarktprogramma zorg en welzijn. Met onze onderzoeken halen we veel inzichten op wat ons helpt bij het ontwikkelen van een sterke branche voor de toekomst. Ook participeren we zo veel mogelijk in overheidsbeleid en praten we mee over de cao-afspraken. Alles voor een sterkere, aantrekkelijke branche.

Nieuwsgierig naar meer activiteiten? Bekijk het [jaaroverzicht 2023](#).