



Quickscan kinderopvang

Gevolgen en oplossingen arbeidsmarkttekort november 2021

22 november 2021
Utrecht
Joris de Rooij
Versie 1.0

Inhoudsopgave

Conclusie en samenvatting	3
Conclusie	3
Samenvatting	3
Oplossingen	3
Bespiegelingen	4
1. Inleiding	5
1.1 Respons	5
2. Resultaten	6
2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu	6
Tekort aan pedagogisch medewerkers	6
Gevolgen personeelstekorten	7
Gevolgen personeelstekorten naar omvang	7
Gevolgen personeelstekorten naar opvangsoort.....	9
2.2 Voorgelegde maatregelen aanpak personeelstekort	9
Relatief vaak ingezette maatregelen dagopvang	11
Weinig ingezette, maar zinvolle maatregelen dagopvang	12
Relatief vaak ingezette maatregelen bso	12
Weinig ingezette, maar zinvolle maatregelen bso.....	13
Relatief vaak ingezette maatregelen peuteropvang	13
Weinig ingezette, maar zinvolle maatregelen peuteropvang	14
2.3 Aanvullende maatregelen organisaties.....	14
Overig genoemde maatregelen	14
2.4 Verdieping combinatiebanen	15
Bereidheid om meer uren te werken.....	16
2.5 Verdieping mogelijkheden zij-instromers.....	17
Omvang zij-instroom	17
Achtergrond zij-instromers.....	18
Bereiken zij-instromers.....	19
2.6 Oplossingen arbeidsmarktkrapte	19

Conclusie en samenvatting

Conclusie

Deze quickscan (uitgevoerd in oktober 2021) laat zien dat de arbeidsmarktkrapte in kinderopvang nog steeds groot is. In deze meting hebben we gevraagd wat de belangrijkste gevolgen van de personeelskrapte zijn en hebben we een overzicht met mogelijke maatregelen voorgelegd om de personeelskrapte op te lossen. Ook hebben we verdiepende vragen gesteld over de mogelijkheden met combinatiebanen, over de omvang van zij-instroom en de achtergrond van zij-instromers die in kinderopvang komen werken. Kinderopvang werkt! volgt de ontwikkelingen op de voet.

Samenvatting

- In de dagopvang heeft 82 procent van de kinderopvangorganisaties in oktober 2021 een tekort aan pedagogisch medewerkers, in de buitenschoolse opvang (bso) ligt dit aandeel met 87 procent hoger en in de peuteropvang is dit aandeel lager met 51 procent. Deze percentages zijn hoger dan in de meting van september 2021.
- De meest genoemde gevolgen van de personeelstekorten zijn: wachtlijsten (80 procent), het inzetten van het management op de groepen (62 procent), oplopende wachtlijsten (52 procent) en de inzet van stafmedewerkers op de groepen (50 procent).
- Van de organisaties zegt 40 procent dat zij geen nieuwe groepen kunnen starten en 26 procent kan geen nieuwe locaties openen. Hiermee lijkt het erop dat de personeelstekorten een belemmering zijn voor de groei van de sector.
- De dagopvang, de bso en de peuteropvang voelen de gevolgen. De verschillen in de mate waarin ze worden ervaren, zijn klein.
- De grote organisaties, gevolgd door middelgrote en kleine organisaties voelen de gevolgen van de personeelstekorten (met enkele uitzonderingen) het meest.

Oplossingen

- Organisaties proberen de personeelstekorten vooral op te lossen door: nieuwe en bestaande medewerkers grotere contracten aan te bieden (tussen de 62 en 67 procent), door de instroom vanuit het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) te vergroten (tussen de 49 en 53 procent), door combinatiebanen aan te bieden (tussen de 41 en 53 procent) en door de mogelijkheden voor zij-instromers te vergroten (tussen de 39 en 48 procent).
- Daarnaast nemen organisaties de volgende maatregelen (ingevuld bij een open vraag): verbetering van de werving en actiever zoeken, meer stagiaires en/of studenten die een beroepsbegeleidende leerweg volgen (bbl'ers) aannemen en proberen deze aan de organisatie te binden en gebruikmaken van uitzendbureaus en/of zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).
- 72 procent van de organisaties die een aanvullend open antwoord gaven, vond de genoemde maatregelen ook effectief.
- Gemiddeld zetten kleine organisaties de verschillende oplossingen minder vaak in dan middelgrote en grote organisaties.
- Maatregelen die organisaties met de drie opvangvormen veel minder inzetten, maar die zij wel zinvol vinden, zijn: verdere verruiming van de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerkers, de beroepskracht-kindratio (BKR) bepalen op locatieniveau in plaats van op groepsniveau en formatief inzetten van de groepshulp naast pedagogisch medewerkers op de babygroepen en/of op de (grotere) bso's.
- Volgens de organisaties biedt een combinatiebaan in kinderopvang en het onderwijs het meest interessante perspectief voor medewerkers (gekozen door 79 tot 86 procent van de organisaties). Gevolgd door een combinatiebaan in kinderopvang en sport(onderwijs) (tussen de 68 en 74

procent). Op plaats drie en vier zien we de volgende combinatiebanen binnen kinderopvang: pedagogisch medewerker en coach (tussen de 59 en 66 procent) en pedagogisch medewerker en administratief medewerker (tussen de 46 en 55 procent).

- Iets minder dan de helft van de organisaties verwacht dat hun medewerkers meer uren willen werken dan zij nu doen. De verschillen tussen de opvangvormen zijn hier klein (de percentages liggen tussen de 46 en 48 procent).
- De verschillen in zij-instroom tussen de opvangvormen zijn klein. In de peuteropvang zien we het grootste aandeel organisaties waarbij in het afgelopen jaar zij-instromers kwamen werken (45 procent), gevolgd door de bso (41 procent) en de dagopvang (39 procent).
- Slechts 4 procent van de kleine organisaties gaf aan dat in het afgelopen jaar zij-instromers bij hen zijn komen werken. In de middelgrote organisaties is dit aandeel met 26 procent al veel groter, maar in de grote organisaties is dit met 57 procent veruit het grootst.
- De meest genoemde achtergrond van zij-instromers is die in de zorg, gevolgd door het antwoord 'diverse achtergronden'. Andere vaker voorkomende achtergronden zijn een commerciële achtergrond (bijvoorbeeld in de detailhandel), sport, onderwijs, kapper, een (oude of niet afgemaakte) opleiding in kinderopvang, kunst/cultuur, dans en horeca. Verder noemden organisaties enkele keren diverse achtergronden.
- Manieren om zij-instromers beter te bereiken zijn volgens organisaties: een wervingscampagne, de branche positief belichten en betere arbeidsvoorwaarden, gevolgd door contacten met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)/de gemeente, het promoten van opleidingen, meer mogelijkheden voor zij-instroom (verruiming van de instroomeisen), meer bekendheid over mogelijkheden voor zij-instromers en betere contracten met meer uren (en minder flexibiliteit) aanbieden. Ook noemden organisaties een aantal keer inzicht in verkorte opleidingen en het betalen van opleidingen (omscholing). Verder kwamen ze met verschillende andere mogelijkheden, die noemden ze meestal één of twee keer.

Aan deze zesde peiling van oktober 2021 deden in totaal 165 organisaties mee door de enquête helemaal in te vullen. 148 organisaties bieden dagopvang aan, 126 (ook) bso en 96 (ook) peuteropvang. Van 163 organisaties weten we ook het aantal medewerkers. 23 organisaties hebben minder dan tien medewerkers, 68 organisaties hebben tussen de 10 en 49 medewerkers en 72 organisaties hebben 50 of meer medewerkers.

Bespiegelingen

We hebben de deelnemende organisaties aan het einde van de vragenlijst een open vraag gesteld naar de beste oplossing om de arbeidsmarktkrapte in kinderopvang op te lossen. Hier zien we vooral terug: het versoepelen van de kwalificatie-eisen en het aanpassen (verruimen) van de diplomalijst, beter belonen (een beter salaris bieden), minder regeldruk, meer opleiden/ruimere mogelijkheden om op te leiden en het verminderen van de werkdruk. Ook noemden ze het aanpassen van de BKR en de mogelijkheid om pedagogisch medewerkers in opleiding/ontwikkeling formatief in te zetten. Tenslotte benoemden de organisaties het verlagen van de eisen in de Wet Innovatie en Kwaliteit in de Kinderopvang (Wet IKK) en een versoepeling in het vaste-gezichtencriterium.

1. Inleiding

Vanwege de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt van kinderopvang hebben we in oktober 2021 een zesde aanvullende quickscan gedaan. Het accent in deze quickscan lag op het inventariseren van de gevolgen van de personeelstekorten en de (mogelijke) oplossingen van deze tekorten. De uitkomsten vind je in deze notitie.

1.1 Respons

Van 13 tot en met 31 oktober 2021 hebben we via een digitale vragenlijst gegevens verzameld. De vragen hebben we voorgelegd aan een panel. Hierin zaten 611 organisaties. Daarvan hebben 165 organisaties aan deze zesde meting deelgenomen door de enquête helemaal in te vullen (respons van 27 procent). Deze steekproef voldoet aan de eisen voor representatief beleidsonderzoek. Aan deze zesde meting deden minder organisaties mee dan aan de vorige meting (toen: 185 organisaties).

Van 163 organisaties hebben we ook informatie over het aantal medewerkers. Deze organisaties vertegenwoordigen in totaal een werkgelegenheid van ruim 41.000 medewerkers. Het gemiddeld aantal medewerkers per organisatie komt uit op 252 medewerkers en is lager dan het gemiddelde in de vorige meting (292 medewerkers). Net als in de vorige rapportage gebruiken we drie grootteklassen bij de resultaten van een deel van de vragen:

- 1 tot en met 9 medewerkers 23 respondenten
- 10 tot en met 49 medewerkers 68 respondenten
- 50 medewerkers en meer 72 respondenten

In dit onderzoek noemen we organisaties met minder dan tien medewerkers kleine organisaties. Organisaties uit de middelste grootteklasse met 10 tot en met 49 medewerkers zijn middelgrote organisaties en organisaties met 50 of meer medewerkers zijn grote organisaties.

2. Resultaten

2.1 Balans vraag en aanbod personeel nu

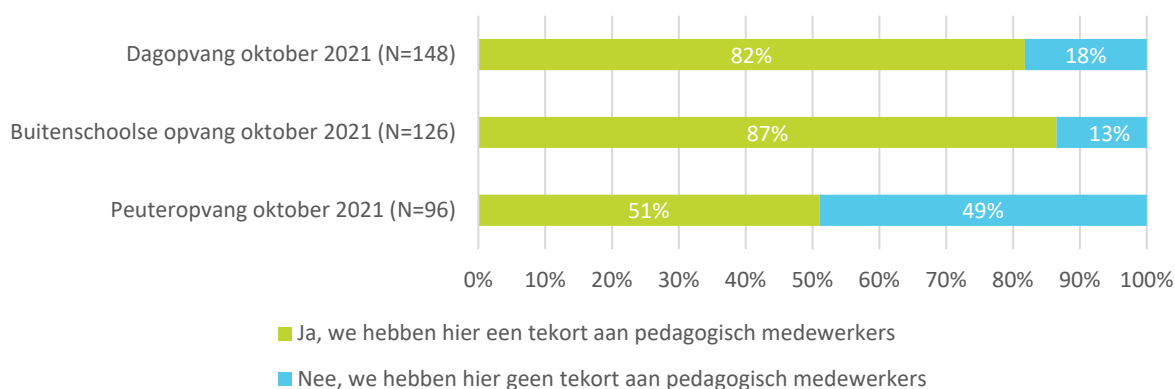
We hebben werkgevers opnieuw gevraagd naar hun ervaringen en verwachtingen rondom vraag en aanbod van pedagogisch medewerkers, naar opvangsoort.

Tekort aan pedagogisch medewerkers

Allereerst hebben we organisaties gevraagd naar de balans tussen vraag en aanbod op het moment van de enquête in oktober 2021. We legden respondenten bij deze vraag alle soorten opvang voor waarvan zij eerder hadden aangegeven dat ze die binnen hun organisatie aanbieden. Daarom is de steekproef bij elke opvangsoort anders van omvang. We kunnen hier geen totaal van berekenen, omdat deelnemende organisaties meerdere soorten opvang konden selecteren.

In figuur 1 staan de resultaten van de meting in oktober 2021. In deze meting hebben we gevraagd of er wel of geen sprake was van een tekort aan pedagogisch medewerkers. We hebben aan de groep die geen tekort ervaart niet afzonderlijk gevraagd of er misschien sprake was van een overschot¹. De grootste groep die op dit moment een tekort ervaart, zien we opnieuw in de bso (87 procent tegen 79 procent in de meting van september 2021), gevolgd door de dagopvang (82 procent tegen 71 procent in de meting van september 2021) en het peuterwerk (51 procent tegen 45 procent in de meting in september 2021).

Figuur 1. Tekort of geen tekort aan pedagogisch medewerkers (oktober 2021, N=165)

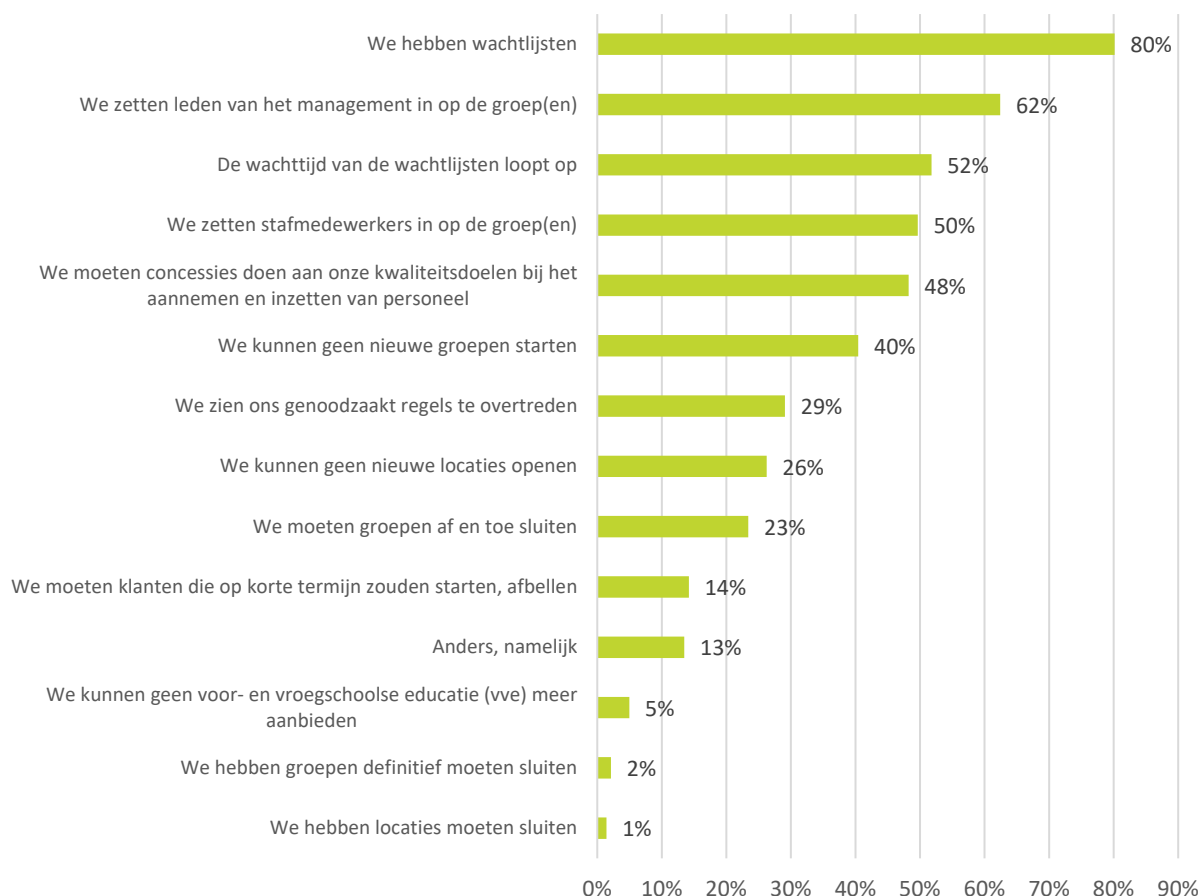


¹ Een overschot aan personeel kwam in slechts één organisatie in de quickscan van september 2021 voor.

Gevolgen personeelstekorten

We hebben de organisaties, die een personeelstekort hebben in minimaal één van de drie soorten opvang, vervolgens gevraagd naar de gevolgen hiervan. De resultaten van deze vraag staan in figuur 2.

Figuur 2. Meest gekozen gevolgen van tekort aan pedagogisch medewerkers (oktober 2021, N=141)



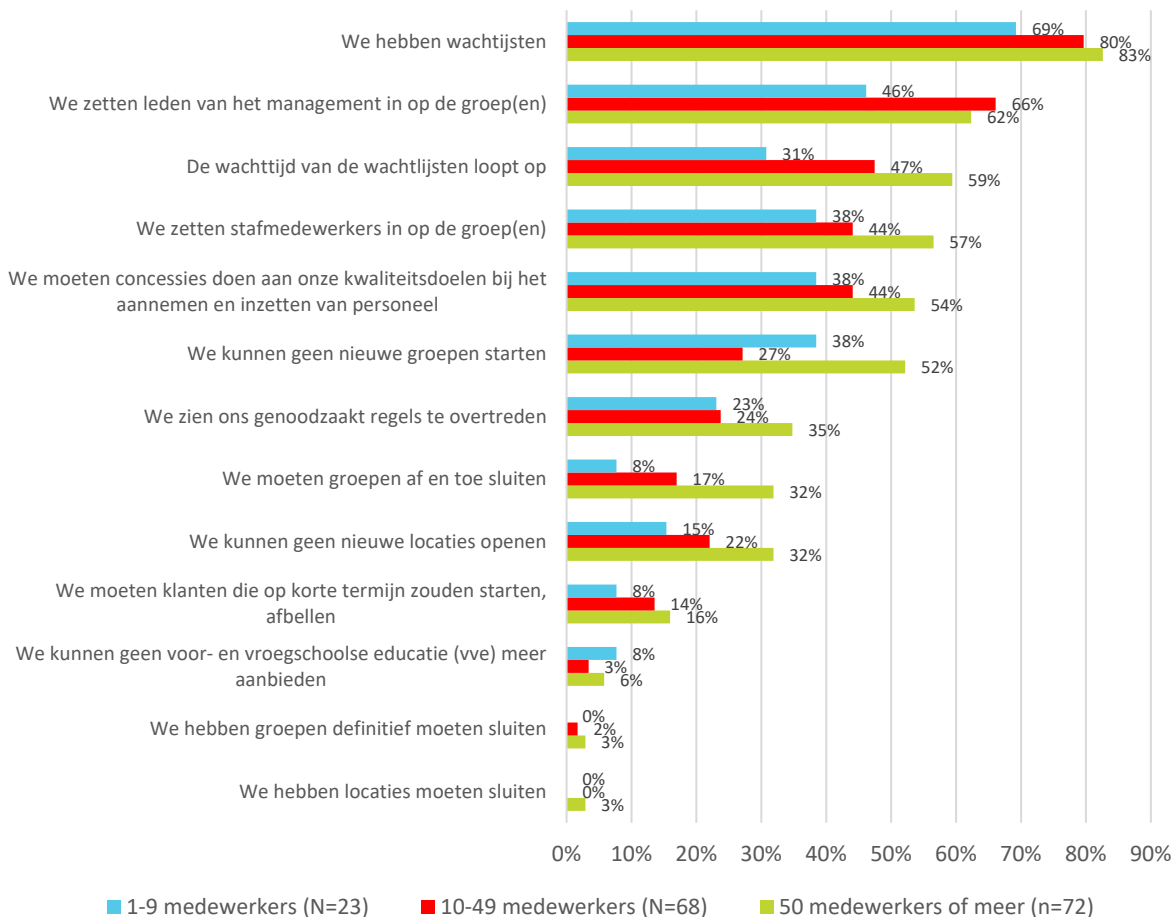
Figuur 2 laat zien dat het meest genoemde gevolg van het personeelstekort is dat organisaties wachtlijsten hebben (80 procent). Nog eens 62 procent geeft aan leden van het management in te zetten op de groepen. Ruim de helft wijst erop dat de wachttijd van de wachtlijsten oploopt en 48 procent moet concessies doen aan de kwaliteitsdoelen. Ook zien we dat 40 procent geen nieuwe groepen kan starten, 29 procent niet anders kan doen dan regels overtreden en dat 26 procent geen nieuwe locaties kan openen.

Gevolgen personeelstekorten naar omvang

Ook hebben we gekeken naar de mate waarin de gevolgen van de tekorten voorkomen bij organisaties met een verschillende omvang. Hiervoor zijn de uitkomsten gesplitst in kleine, middelgrote en grote organisaties. De uitkomsten hiervan vind je in figuur 3.

Wat opvalt is dat de grote organisaties de meeste gevolgen van de personeelstekorten (met enkele uitzonderingen) ervaren, gevolgd door de middelgrote en kleine organisaties. Vooral de kleinere organisaties hebben minder te maken met wachtlijsten, de inzet van het management op de groepen en het oplopen van de wachttijd van de wachtlijsten.

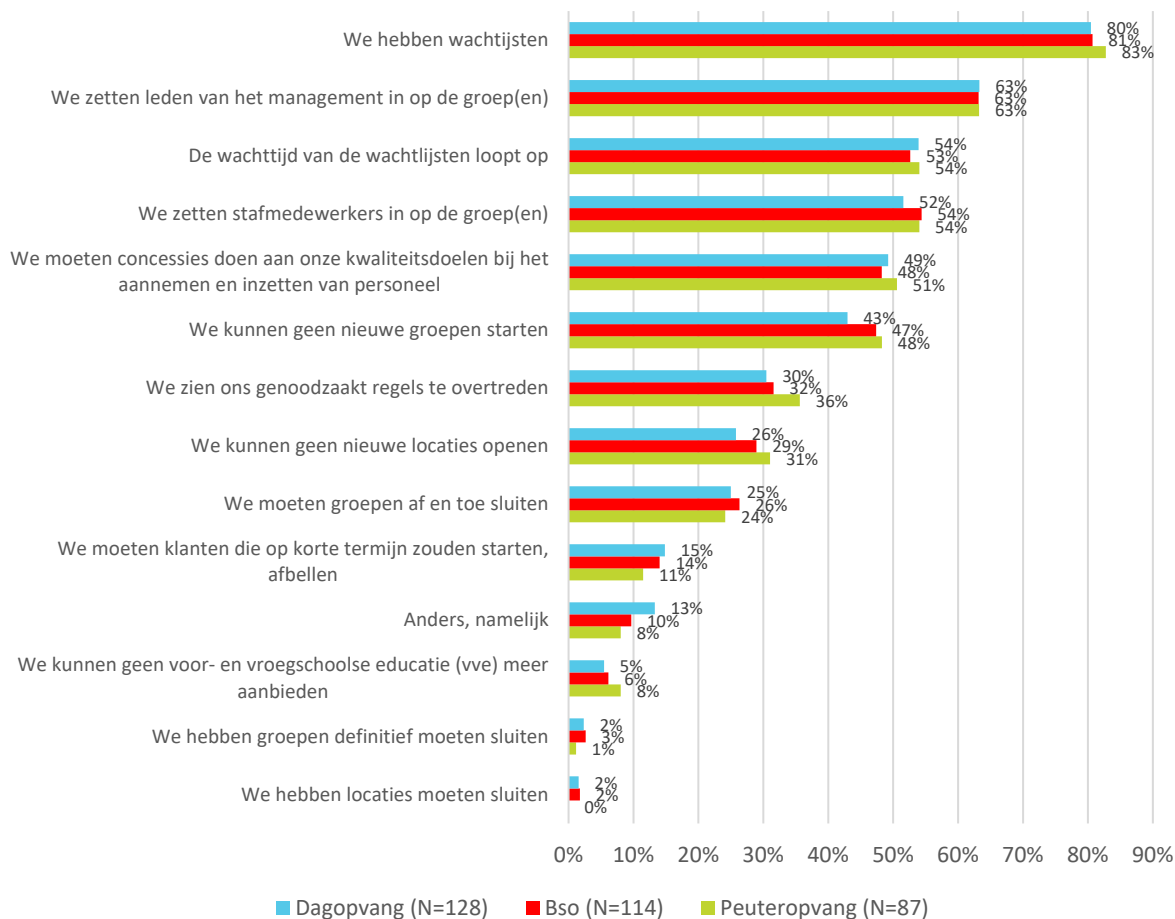
Figuur 3. Meest gekozen gevolgen van tekort aan pedagogisch medewerkers naar omvang organisatie (oktober 2021, N=141)



Gevolgen personeelstekorten naar opvangsoort

Vervolgens hebben we gekeken naar de mate waarin de organisaties met de verschillende opvangvormen de voorgelegde gevolgen ervaren. De uitkomsten hiervan staan in figuur 4.

Figuur 4. Meest gekozen gevolgen van tekort aan pedagogisch medewerkers naar opvangsoort (oktober 2021, N=165)



Figuur 4 laat zien dat de meeste gevolgen in alle drie de soorten opvang worden ervaren. Voor een deel heeft dit ermee te maken dat de deelnemende organisaties meerdere soorten opvang aanbieden. De verschillen tussen de opvangsoorten zijn in het algemeen klein.

2.2 Voorgelegde maatregelen aanpak personeelstekort

In deze zesde meting hebben we een serie (mogelijke) maatregelen aan organisaties voorgelegd. We vroegen of zij deze maatregelen wel of niet hebben ingezet om het personeelstekort aan te pakken en of zij verwachten dat deze (mogelijke) maatregelen zinvol zijn. Deze vraag is voorgelegd aan alle respondenten. Dus ook aan respondenten die niet eerder hebben aangegeven dat zij nu een personeelstekort ervaren. De reden hiervoor is dat zij mogelijk in het verleden wel een personeelstekort hebben gehad.

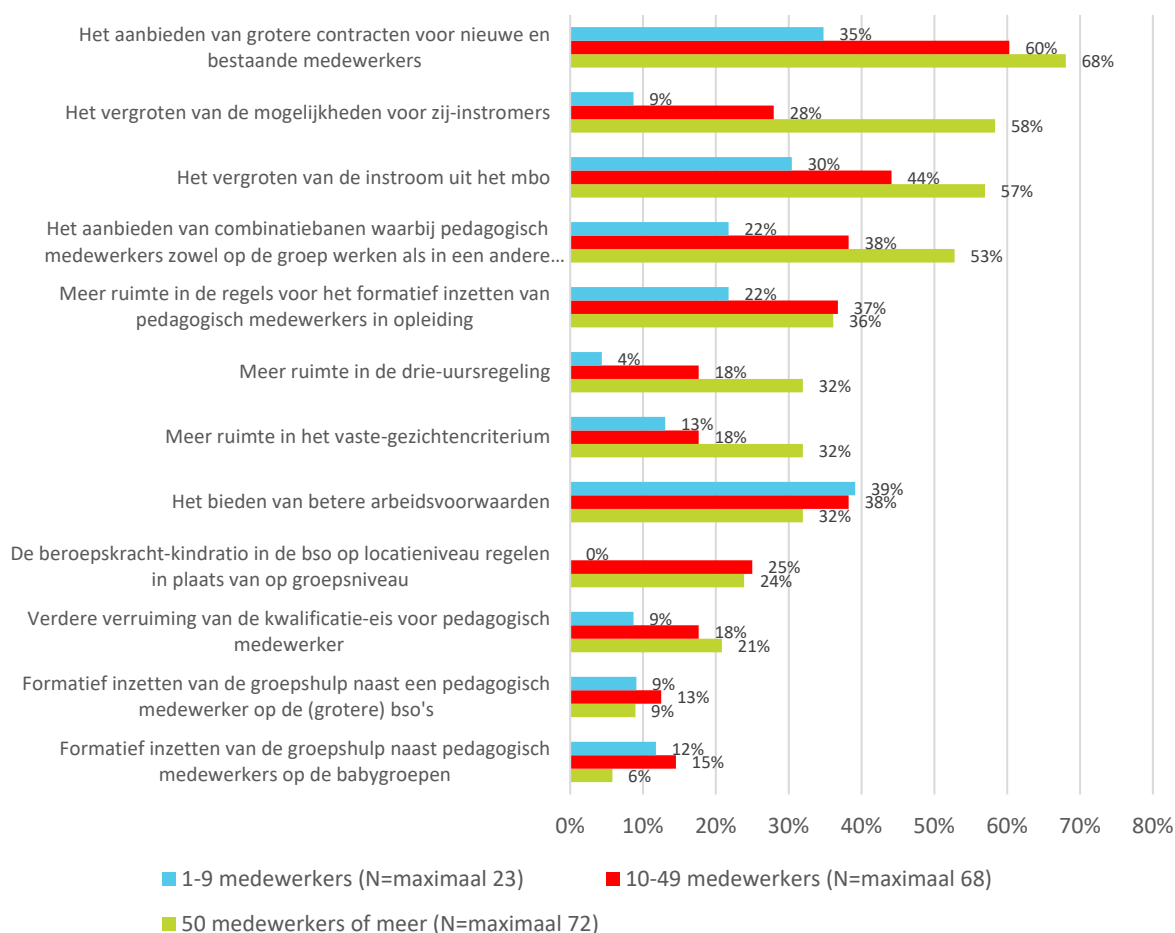
Bij het antwoord op deze vraag konden werkgevers kiezen uit vier categorieën:

- (1) wel ingezet, wel zinvol
- (2) wel ingezet, niet zinvol
- (3) niet ingezet, wel zinvol
- (4) niet ingezet, niet zinvol

In de volgende figuren zie je de resultaten bij deze vraag.

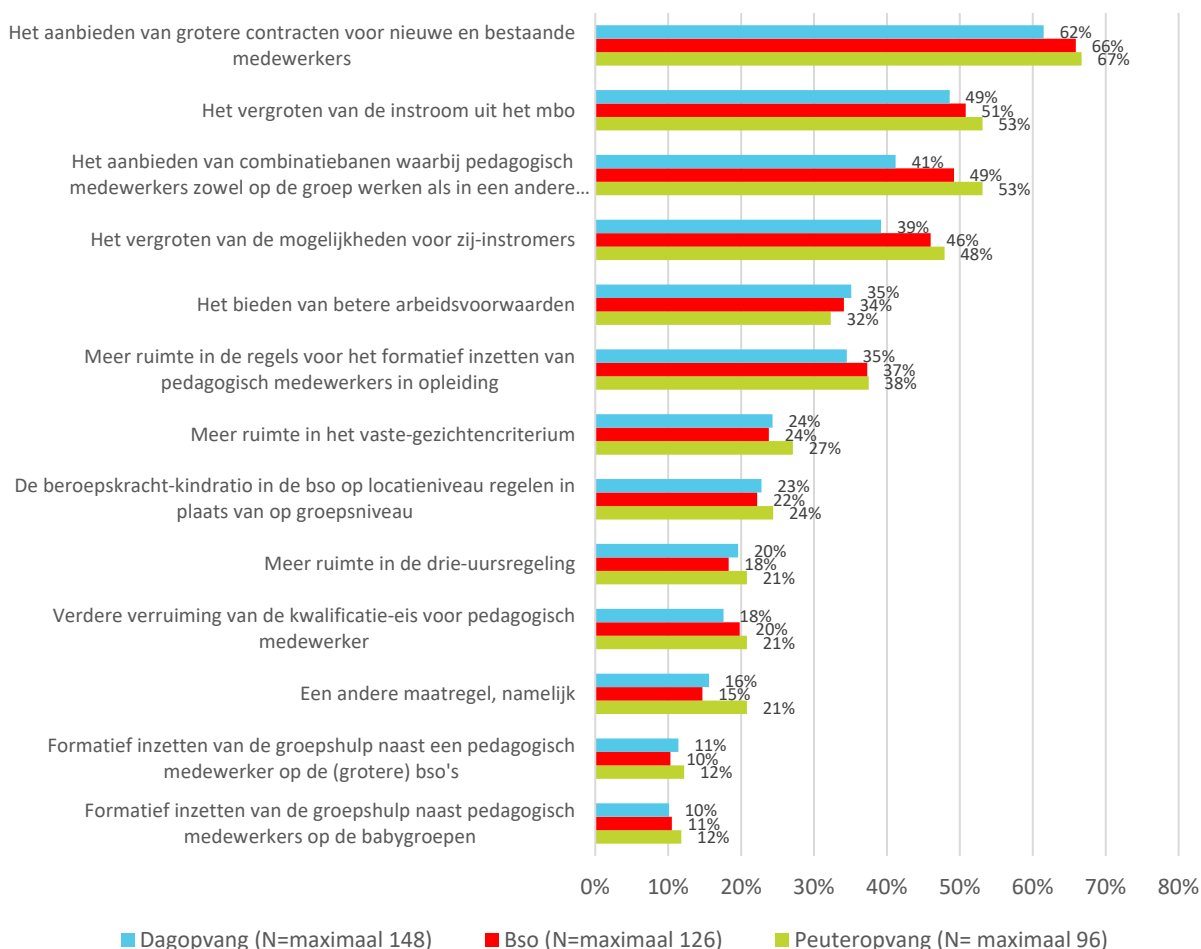
In figuur 5 hebben we de uitkomsten uitgesplitst naar omvang van de organisatie. Hier zie je duidelijk dat de grote organisaties het vaakst de meeste maatregelen inzetten. Daarna volgen de middelgrote en kleine organisaties. Er zijn grote verschillen tussen de organisaties van verschillende grootte. Vooral het aandeel kleine organisaties dat de maatregelen inzet, is opvallend laag. De kleine (en middelgrote) organisaties zijn maar in een paar gevallen, denk aan het bieden van betere arbeidsvoorwaarden, in de meerderheid. Middelgrote organisaties zetten het vaakst een groepshulp formatief in op de babygroepen.

Figuur 5. Ingezette (mogelijke) maatregelen tegen arbeidsmarktkrapte naar omvang organisatie (oktober 2021, N=141)



Figuur 6 laat de resultaten zien van welke maatregelen de werkgevers hebben ingezet naar opvangsoort. De steekproefomvang varieert hier per opvangsoort en vraag.

Figuur 6. Ingezette (mogelijke) maatregelen tegen arbeidsmarktkrapte naar opvangsoort (oktober 2021, N=gerapporteerd per opvangsoort)



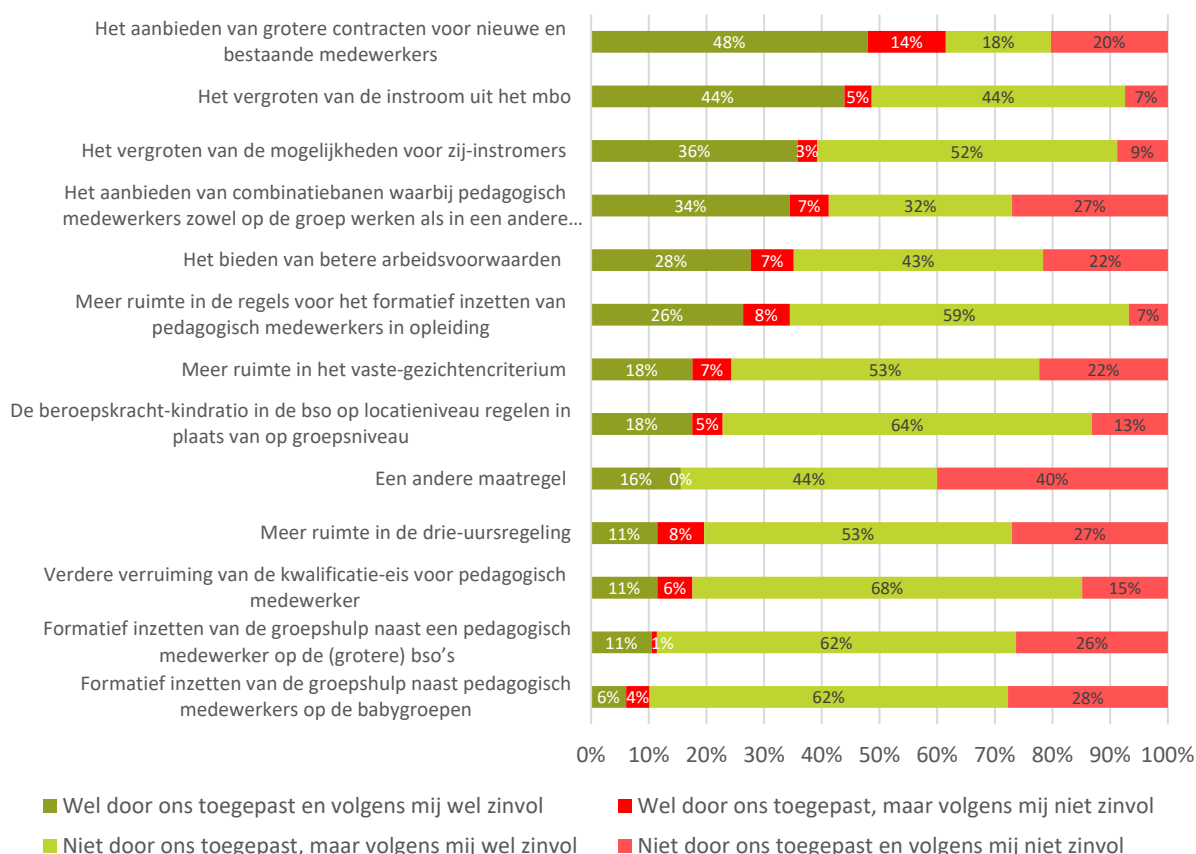
Figuur 6 laat zien dat de verschillende maatregelen door alle drie de opvangsoorten zijn ingezet. De maatregelen die het meest genomen worden, zijn: het aanbieden van grotere contracten, het vergroten van de instroom uit het mbo, het aanbieden van combinatiebanen en het vergroten van de mogelijkheden voor zij-instromers. De mate waarin de maatregelen zijn ingezet, is ongeveer gelijk bij de verschillende opvangsoorten. Bij een aantal van de maatregelen zien we dat het aandeel organisaties dat deze maatregelen heeft genomen het grootste is in de peuteropvang, gevolgd door de bso en de dagopvang.

Relatief vaak ingezette maatregelen dagopvang

In figuur 7 zien we dat de meest ingezette maatregel in de dagopvang (62 procent) is: het aanbieden van grotere contracten aan bestaande en nieuwe medewerkers. Van deze groep vindt het grootste deel (48 procent) de maatregel ook zinvol. Ook hebben werkgevers relatief vaak het vergroten van de instroom uit het mbo (49 procent) ingezet. Ook hier geldt dat de grootste groep (44 procent) de maatregel zinvol vindt. Andere maatregelen die de dagopvang relatief vaak heeft genomen, zijn: het

vergroten van de mogelijkheden voor zij-instromers (39 procent, waarvan 36 procent het zinvol vindt) en het aanbieden van combinatiebanen (41 procent, waarvan 34 procent het zinvol vindt).

Figuur 7. Mogelijke maatregelen om het tekort aan te pakken naar toegepast (wel of niet) en wel of niet zinvol dagopvang (oktober 2021, N=maximaal 148)



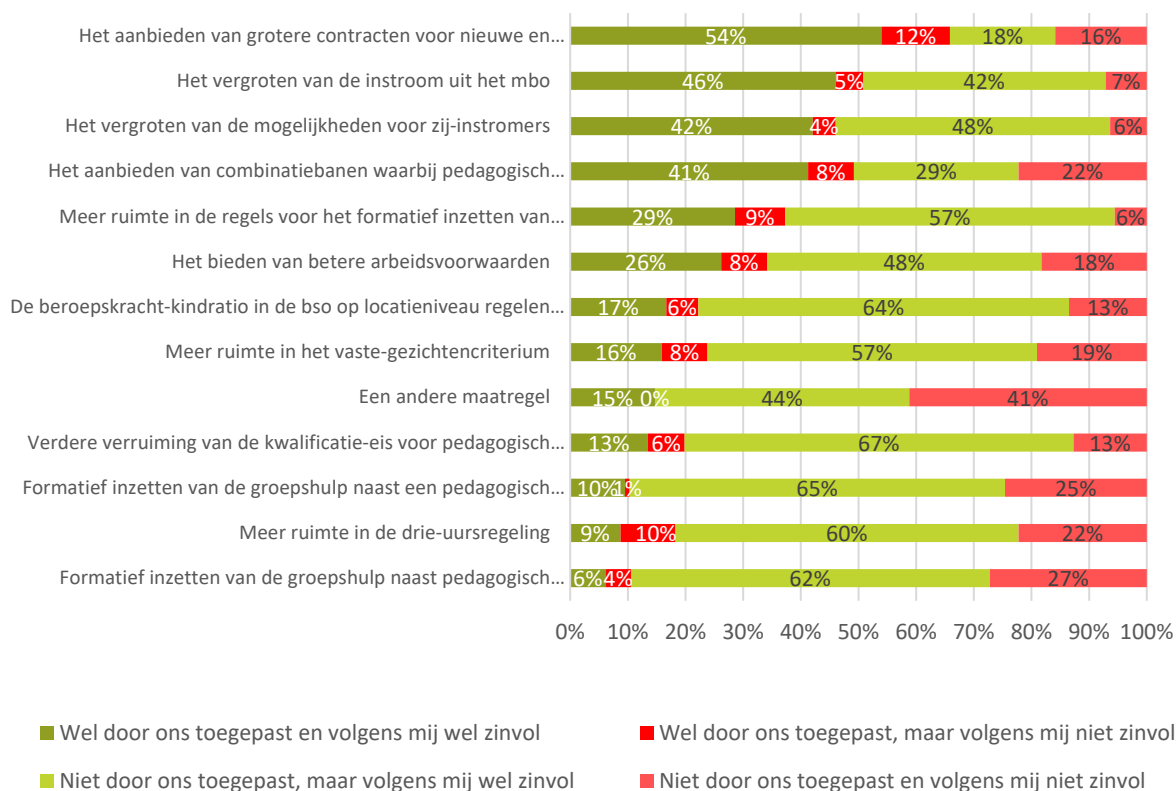
Weinig ingezette, maar zinvolle maatregelen dagopvang

Bij de maatregelen die weinig werkgevers hebben ingezet, maar die ze wel zinvol vinden, zien we vooral het volgende: een verdere verruiming van de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerkers (68 procent vindt dit zinvol), het bepalen van de beroepskracht-kindratio op locatieniveau in plaats van op groepsniveau (64 procent vindt dit zinvol) en het formatief inzetten van de groepshulp naast pedagogisch medewerkers op de babygroepen en/of op de (grotere) bso's (62 procent vindt dit zinvol). Deze maatregelen zijn waarschijnlijk weinig genomen, omdat richtlijnen het niet mogelijk maken om dit te doen.

Relatief vaak ingezette maatregelen bso

In figuur 8 kun je zien dat de meest ingezette maatregel in de bso (66 procent) is: het aanbieden van grotere contracten aan bestaande en nieuwe medewerkers. Van deze groep vindt het grootste deel (54 procent) de maatregel ook zinvol. Ook hebben werkgevers het vergroten van de instroom uit het mbo relatief vaak ingezet (51 procent). Ook hier geldt dat de grootste groep (46 procent) de maatregel zinvol vindt. Andere maatregelen die de bso relatief vaak heeft genomen, zijn: het vergroten van de mogelijkheden voor zij-instromers (46 procent, waarvan 42 procent het zinvol vindt) en het aanbieden van combinatiebanen (49 procent, waarvan 41 procent het zinvol vindt).

Figuur 8. Mogelijke maatregelen om het tekort aan te pakken naar toegepast (wel of niet) en wel of niet zinvol bso (oktober 2021, N=maximaal 126)



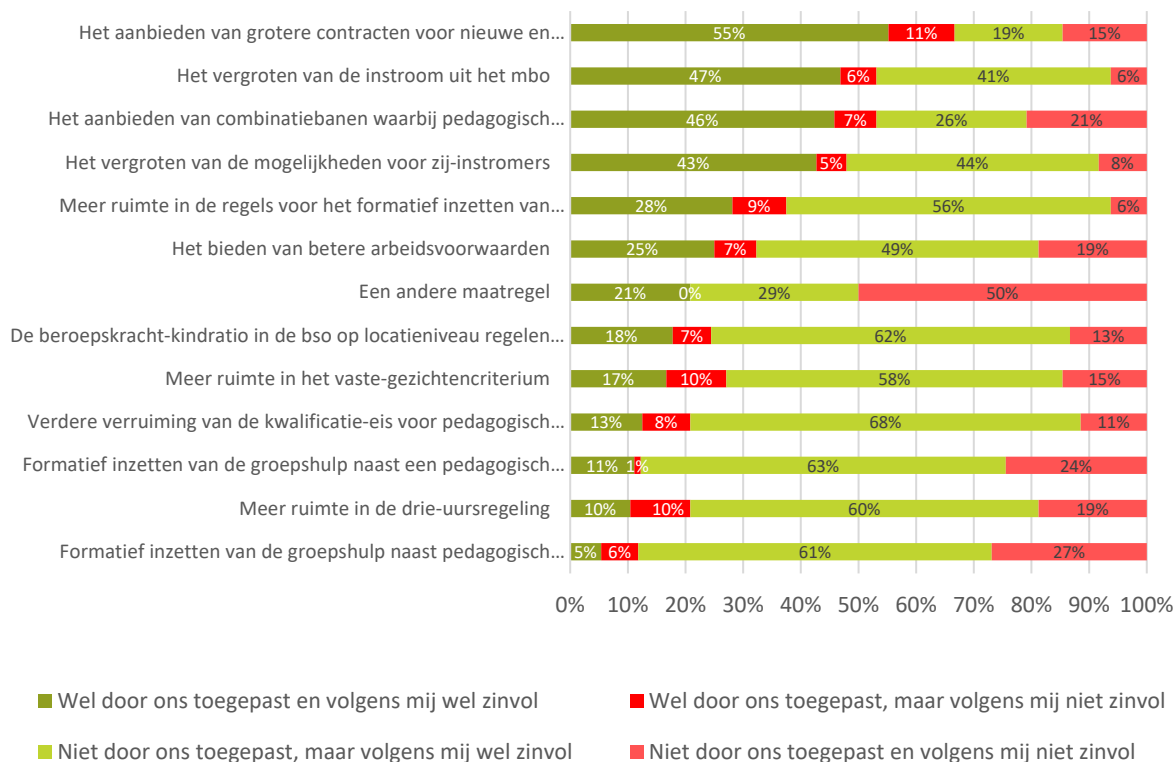
Weinig ingezette, maar zinvolle maatregelen bso

Hierbij zien we vooral het volgende: een verdere verruiming van de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerkers (67 procent vindt dit zinvol), het formatief inzetten van de groepshulp naast pedagogisch medewerkers op de (grotere) bso's (65 procent vindt dit zinvol) en het bepalen van de beroepskracht-kindratio op de bso op locatieniveau in plaats van op groepsniveau (64 procent vindt dit zinvol).

Relatief vaak ingezette maatregelen peuteropvang

In figuur 9 staat dat ook in de peuteropvang de meest ingezette maatregel (66 procent) is: het aanbieden van grotere contracten aan bestaande en nieuwe medewerkers. Van deze groep vindt het grootste deel (55 procent) de maatregel ook zinvol. Ook heeft de peuteropvang relatief vaak het vergroten van de instroom uit het mbo (53 procent) ingezet. Ook hier geldt dat de grootste groep (47 procent) de maatregel zinvol vindt. Andere maatregelen die de werkgevers in de peuteropvang relatief vaak hebben genomen, zijn: het aanbieden van combinatiebanen (53 procent, waarvan 46 procent het zinvol vindt) en het vergroten van de mogelijkheden voor zij-instromers (48 procent, waarvan 43 procent het zinvol vindt).

Figuur 9. Mogelijke maatregelen om het tekort aan te pakken naar toegepast (wel of niet) en wel of niet zinvol peuteropvang (oktober 2021, N=maximaal 96)



Weinig ingezette, maar zinvolle maatregelen peuteropvang

Hierbij zien we vooral de volgende maatregelen terugkomen: een verdere verruiming van de kwalificatie-eis voor pedagogisch medewerkers (68 procent vindt dit zinvol), het formatief inzetten van de groepshulp naast pedagogisch medewerkers op de grotere bso's (63 procent vindt dit zinvol) en het bepalen van de beroepskracht-kindratio op de bso op locatieniveau in plaats van op groepsniveau (62 procent vindt dit zinvol).

2.3 Aanvullende maatregelen organisaties

We hebben organisaties gevraagd of ze ook andere maatregelen hebben genomen die we niet in de vorige vraag hebben voorgelegd. Deze vraag luidde: *Heeft jouw organisatie (nog andere) maatregelen genomen om het personeelstekort op te lossen?*

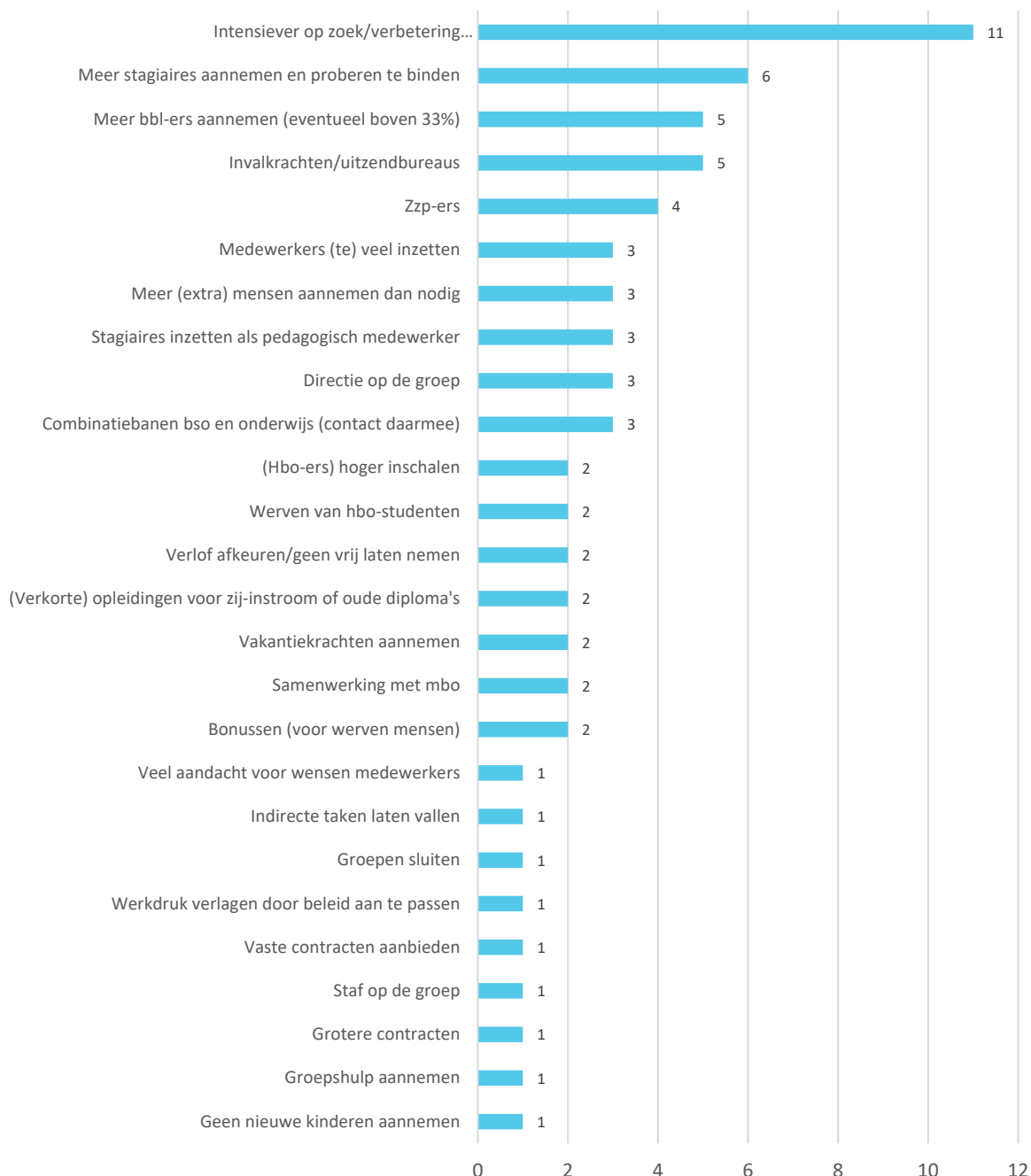
Van de 163 organisaties die een antwoord gaven op deze vraag gaf 38 procent aan dat ze inderdaad aanvullende maatregelen hebben genomen. We vroegen deze respondenten om deze aanvullende maatregelen toe te lichten.

Overig genoemde maatregelen

In totaal hebben 58 organisaties ook nog andere maatregelen genoemd (69 in totaal). De open antwoorden die de organisaties het meest noemden, zijn: het verbeteren van het wervingsproces en actiever op zoek gaan naar mensen (11 keer), onder andere door beurzen en activiteiten te organiseren en via social media; het meer aannemen van bbl'ers (6 keer) en/of stagiaires (5 keer) en

proberen hen te binden aan de organisatie; het gebruikmaken van invalkrachten/uitzendbureaus (5 keer) en zzp'ers (4 keer). Ook noemden werkgevers verschillende keren andere maatregelen.

Figuur 10. Heeft jouw organisatie (nog andere) maatregelen genomen om het personeelstekort op te lossen en waaruit bestonden die maatregelen? (oktober 2021, N=58)



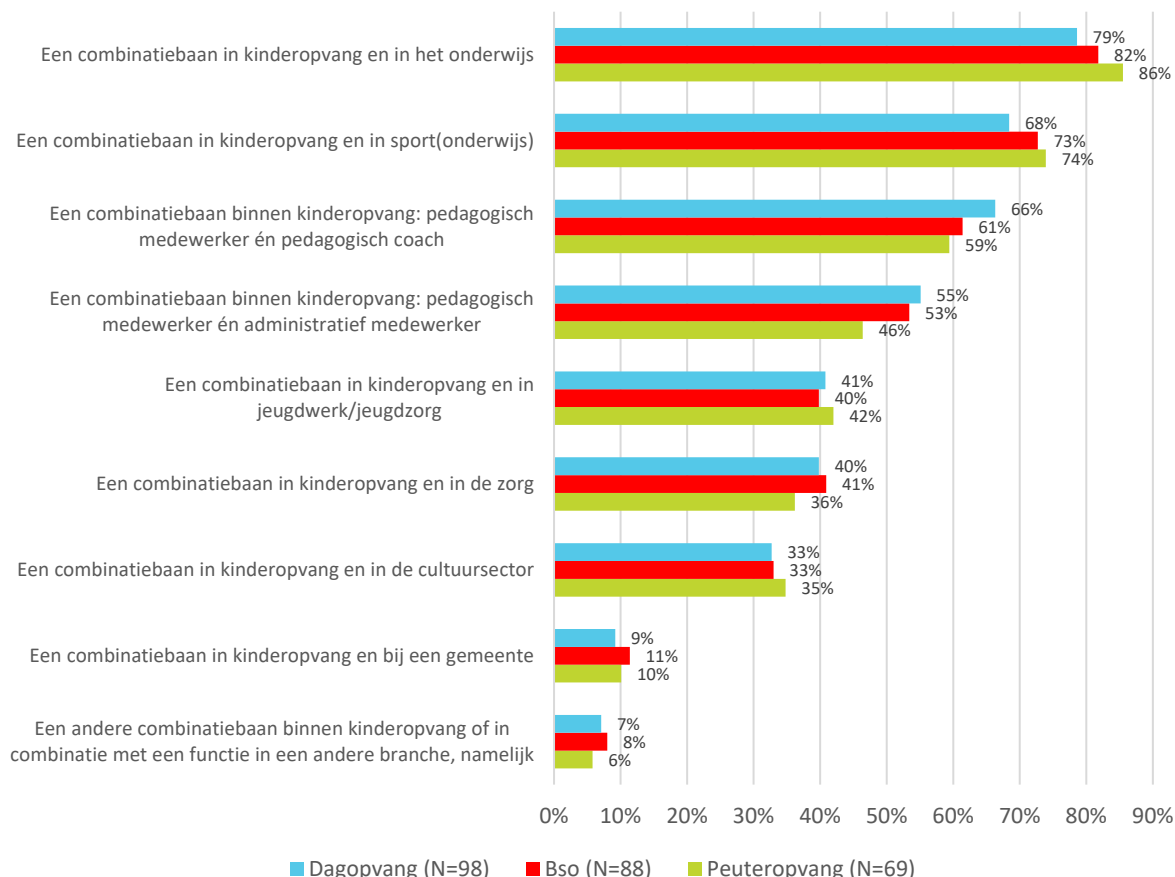
Van deze 58 organisaties gaf 72 procent aan dat de genoemde maatregelen ook effectief waren.

2.4 Verdieping combinatiebanen

In deze peiling hebben we een aantal verdiepvragen gesteld over het thema combinatiebanen. Allereerst hebben we een lijst met mogelijke combinatiebanen voorgelegd. We vroegen aan de

respondenten welke van die mogelijke combinatiebanen een interessant perspectief bieden voor medewerkers. In figuur 11 staan de uitkomsten bij deze vraag, uitgesplitst naar type opvangvorm.

Figuur 11. Welke combinatiebanen bieden volgens jou een interessant perspectief voor medewerkers? naar opvangvorm (oktober 2021, N=gerapporteerd per opvangsoort)

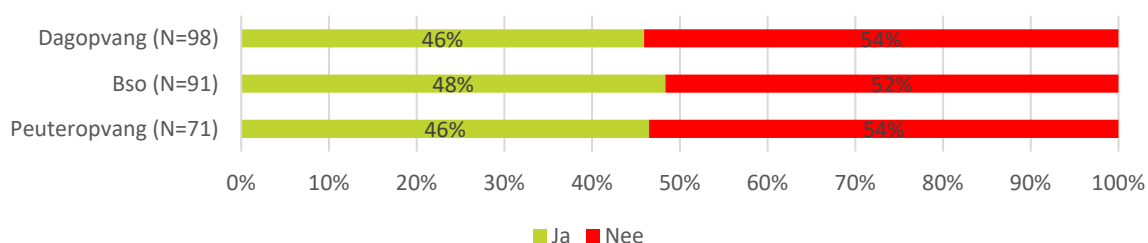


De werkgevers kozen het vaakst voor een combinatiebaan in kinderopvang en het onderwijs (minimaal 79 procent) en een combinatiebaan in kinderopvang en sport(onderwijs) (minimaal 68 procent). Op de derde en vierde plaats staan combinatiebanen die de kinderopvangorganisatie kan bieden: pedagogisch medewerker en pedagogisch coach (minimaal 59 procent) en pedagogisch en administratief medewerker (minimaal 46 procent). Er zijn verschillen tussen de opvangvormen, maar de volgorde waarin de werkgevers de combinatiebanen hebben gekozen, is ongeveer gelijk.

Bereidheid om meer uren te werken

Daarnaast hebben we organisaties gevraagd of zij verwachten dat hun medewerkers bereid zijn om meer uren te werken. De resultaten van deze vraag voor de verschillende opvangvormen staan in figuur 12. Iets minder dan de helft van de organisaties verwacht dat medewerkers bereid zijn om meer uren te werken. De verschillen tussen de opvangvormen zijn niet groot.

Figuur 12. Denk jij dat medewerkers in jouw organisatie bereid zijn om meer uren te werken dan zij nu doen? (oktober 2021, N=gerapporteerd per opvangsoort)



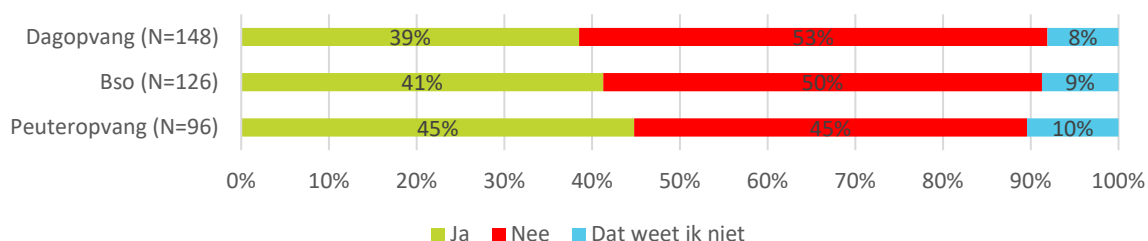
2.5 Verdieping mogelijkheden zij-instromers

Over het thema zij-instromers hebben we ook enkele verdiepvingsvragen gesteld. Allereerst vroegen we of er nieuwe zij-instromers² binnen de organisatie zijn ingestroomd tijdens het afgelopen jaar.

Omvang zij-instroom

In figuur 13 zien we dat het aandeel organisaties met zij-instromers het grootste is in de peuteropvang (45 procent), gevolgd door de bso (41 procent) en de dagopvang (39 procent). Ongeveer de helft van de organisaties had niet te maken met zij-instromers. De verschillen tussen organisaties met verschillende opvangvormen zijn klein.

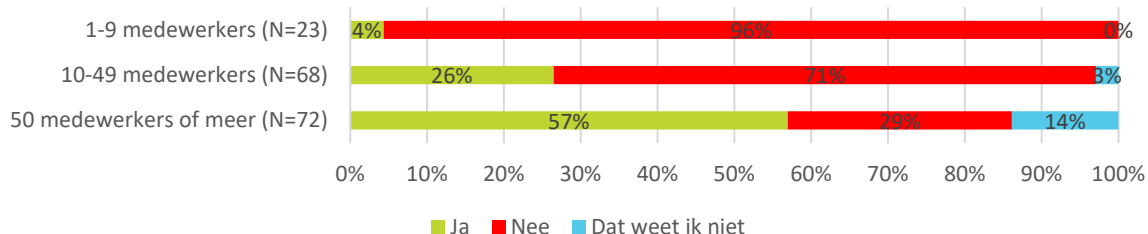
Figuur 13. Zijn er tijdens het afgelopen jaar nieuwe zij-instromers in jouw organisatie komen werken? (oktober 2021, N=163)



Daarna hebben we gekeken of er verschillen zijn in de zij-instroom als de omvang van de organisaties variëert. In figuur 14 staan de resultaten hiervan. De verschillen zijn groot. Bij slechts 4 procent van de kleine organisaties zijn in het afgelopen jaar zij-instromers gaan werken. In de middelgrote organisaties is dit aandeel met 26 procent al veel groter, maar in de grote organisaties is dit aandeel met 57 procent veruit het grootst.

² Zij-instromers zijn medewerkers die na een loopbaan buiten kinderopvang voor het eerst instromen binnen kinderopvang.

Figuur 14. Zijn er gedurende het afgelopen jaar nieuwe zij-instromers in jouw organisatie komen werken? (oktober 2021, N=163)



Achtergrond zij-instromers

Daarnaast hebben we gevraagd naar de achtergrond van deze zij-instromers. We hebben in totaal 79 bruikbare antwoorden van 60 organisaties gekregen. In figuur 15 staan de resultaten hiervan.

Figuur 15. Achtergrond zij-instromers (oktober 2021, N=60)



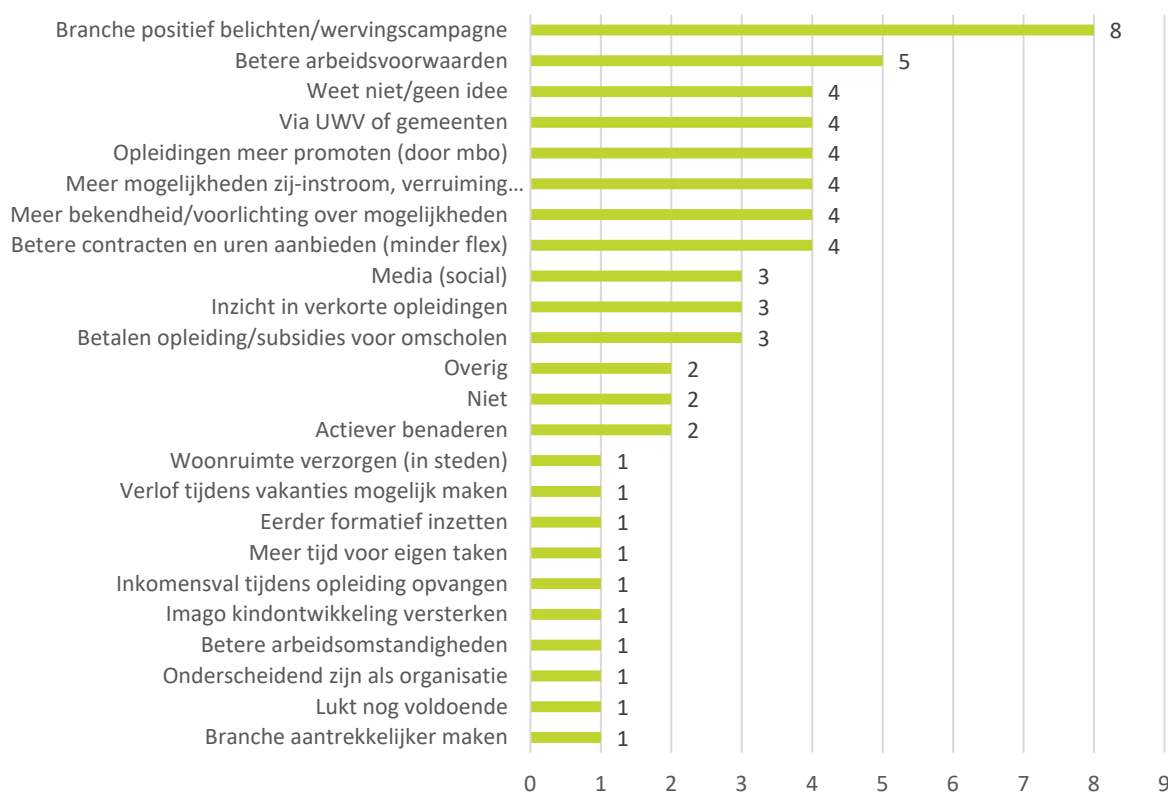
Het meest (21 keer) hebben de organisaties een achtergrond of opleiding in de zorg genoemd. Meestal noemden ze deze algemene term en soms noemden ze specifieke zorg (zoals gehandicaptenzorg, maatschappelijke zorg, kraamzorg, ouderenzorg en verpleging). Veel organisaties gaven het antwoord divers (11 keer). Soms gaven zij een concreter antwoord. Die concretere antwoorden hebben we in de andere antwoorden verwerkt. Ook vermeldden organisaties 8 keer een commerciële of verkoopachtergrond. Onderwijs, sport en kapper noemden ze allemaal 5 keer. Verder gaven ze 4 keer een (deel)opleiding of een oude opleiding in kinderopvang op. Tot slot noemden werkgevers enkele keren verschillende achtergronden.

Bereiken zij-instromers

Als laatste hebben we organisaties gevraagd hoe we de groep zij-instromers beter kunnen bereiken. Ze konden het antwoord in hun eigen woorden aangeven.

Op basis van de antwoorden van 43 organisaties hebben we in totaal 62 aspecten kunnen onderscheiden. Die elementen staan in figuur 16. Werkgevers noemden het meest: de branche positief belichten of een wervingscampagne starten (8 keer). Een paar organisaties vermeldden hierbij als voorbeeld de campagne Kinderopvang dankzij jou! Op de tweede plaats meldden ze: het bieden van betere arbeidsvoorwaarden (5 keer). Ook noemden organisaties: via UWV of gemeenten, meer promoten van opleidingen, meer mogelijkheden voor zij-instroom (verruiming van de instroomeisen), meer bekendheid over de mogelijkheden voor zij-instroom en betere contracten en uren aanbieden (allemaal 4 keer). Inzicht in verkorte opleidingen en het betalen van opleidingen (omscholing) gaven werkgevers 3 keer aan. Verder noemden ze verschillende mogelijkheden één of twee keer.

Figuur 16. Hoe kunnen we deze groep beter bereiken? (oktober 2021, N=43)



2.6 Oplossingen arbeidsmarktkrapte

Aan het einde van de vragenlijst hebben we aan alle respondenten de volgende open vraag voorgelegd: *Als je alles overziet, wat is dan volgens jou de beste oplossing om het personeelstekort in kinderopvang op te lossen?*

Op basis van deze vraag hebben we 151 open antwoorden gekregen waarin organisaties vaak meer dan één oplossing noemden. Een overzicht van deze oplossingen staat in figuur 17. Het meest noemden de werkgevers: het versoepelen van de kwalificatie-eisen en het aanpassen (verruimen) van de diplomalist (34 keer). Op de tweede plaats (26 keer) staat het beter belonen (een beter salaris

bieden). Op de derde plaats staat minder regeldruk en meer opleiden/ruimere mogelijkheden om op te leiden (beide 17 keer). Daarna volgt het verminderen van de werkdruk (16 keer).

Figuur 17. Als je alles overziet, wat is dan volgens jou de beste oplossing om het personeelstekort in kinderopvang op te lossen? (oktober 2021, N=151)



Na deze top vijf gaven organisaties als oplossing aan: het aanpassen van de bezetting in de opvang. Ze noemden bijvoorbeeld 14 keer het aanpassen van de BKR (met als voorbeeld: minder bezetting accepteren op groepen met 0-jarigen). Ook vermeldden ze 10 keer de mogelijkheid om pedagogisch medewerkers in opleiding/ontwikkeling formatief in te zetten. Dit hangt samen met een andere veel genoemde oplossing: het verlagen van de eisen in de Wet IKK (10 keer). Ook meldden werkgevers de versoepeling in het vaste-gezichtencriterium (5 keer). Verder noemden ze één of twee keer verschillende andere mogelijkheden.