



# Een kijkje in de keuken

Kennismaken met de proeftuin en onze eerste inzichten

KENNISWORKSHOP 1 – 15 DECEMBER 2022  
DOOR KINDEROPVANG WERKT! EN STICHTING HET POTENTIEEL PAKKEN

# Wat staat er vandaag op de agenda?

- ▶ **09.30 – 10.45** Welkom en introductie  
Het traject binnen kinderopvang  
Verhogen van de deeltijdfactor in kinderopvang
- ◀ **10.45 – 11.00** Pauze
- ◀ **11.00 – 12.30** De aanpak  
Vooruitblik komende maanden  
Afsluiting



Welkom en introductie

# Even kennismaken



## Even voorstellen: het team van vandaag



**Davina Koudijs**  
Arbeidsmarktadviseur  
Kinderopvang Werkt!



**Breg Lodder**  
Projectadviseur  
Kinderopvang Werkt!



**Yvonne van Schaik**  
Regiomanager Kind &  
Co Ludens



**Marjo van Hezik**  
Manager HR Kind & Co  
Ludens



**Geraldine Septer**  
CTO stichting Het  
Potentieel Pakken



**Rineke Veldhuis**  
Transformation Lead  
stichting Het Potentieel  
Pakken



**Pien van der Pol**  
Projectmanager  
stichting Het Potentieel  
Pakken

# Kinderopvang werkt!

- Kinderopvang werkt! is de samenwerking van werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties.

Voor een aantrekkelijke sector en een gezonde arbeidsmarkt met goede arbeidsvoorwaarden.

- Op dit moment: focus op aanpak van personeelstekort

## Uitgelicht



Nieuws

Onderzoek: wat geeft werkplezier?



Cao

Volledige Cao Kinderopvang 2021 - 2022



Tool

Naar de Diplomacheck



Campagne

Naar de campagne Kinderopvang dankzij jou



# Waar je Kinderopvang Werkt! van kent

- Cao/ diplomacheck
- Personeelstekort en Arbeidsmarkt cijfers
- Landelijke campagne Kinderopvang dankzij jou
- Innovatieve oplossingen
  - Hackathon
  - Deeltijdfactor/ Combinatiebanen
- Werkplezier en Arbo
- Medewerkersreis
- [www.kinderopvang-werkt.nl](http://www.kinderopvang-werkt.nl)

## Cao Kinderopvang 2021-2022

Alle informatie over de Cao Kinderopvang 2021-2022 vind je op deze website. De cao geldt van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022. De cao is per 21 januari 2022 algemeen verbindend verklaard. Dat betekent dat de Cao Kinderopvang van toepassing is op alle werkgevers en medewerkers in kinderopvang.

Snel naar

[Cao Kinderopvang 2021-2022](#)

[Salarisschalen](#)

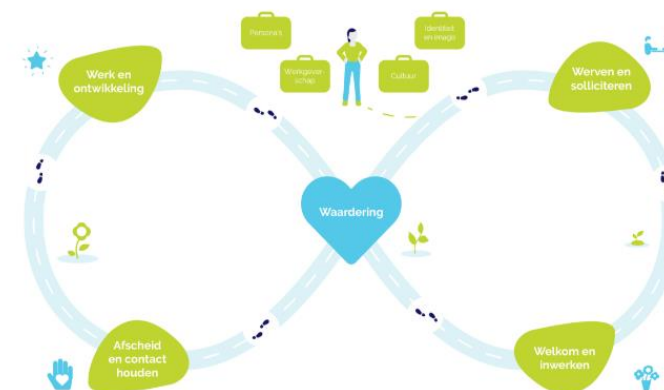
[Functieboek](#)

[Kwalificatie-eisen](#)

[Cao-archief](#)

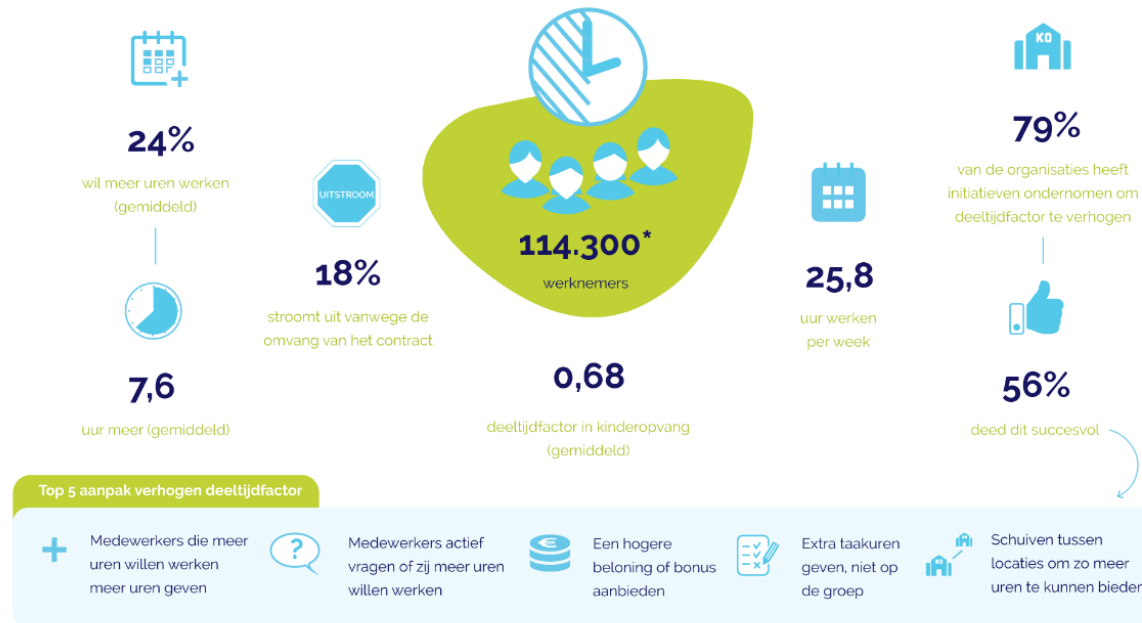


### Diplomacheck



# En nu... de deeltijdfactor!

## kinderopvang WERKT! Kansen voor verhogen deeltijdfactor kinderopvang



[www.kinderopvang-werkt.nl](http://www.kinderopvang-werkt.nl)

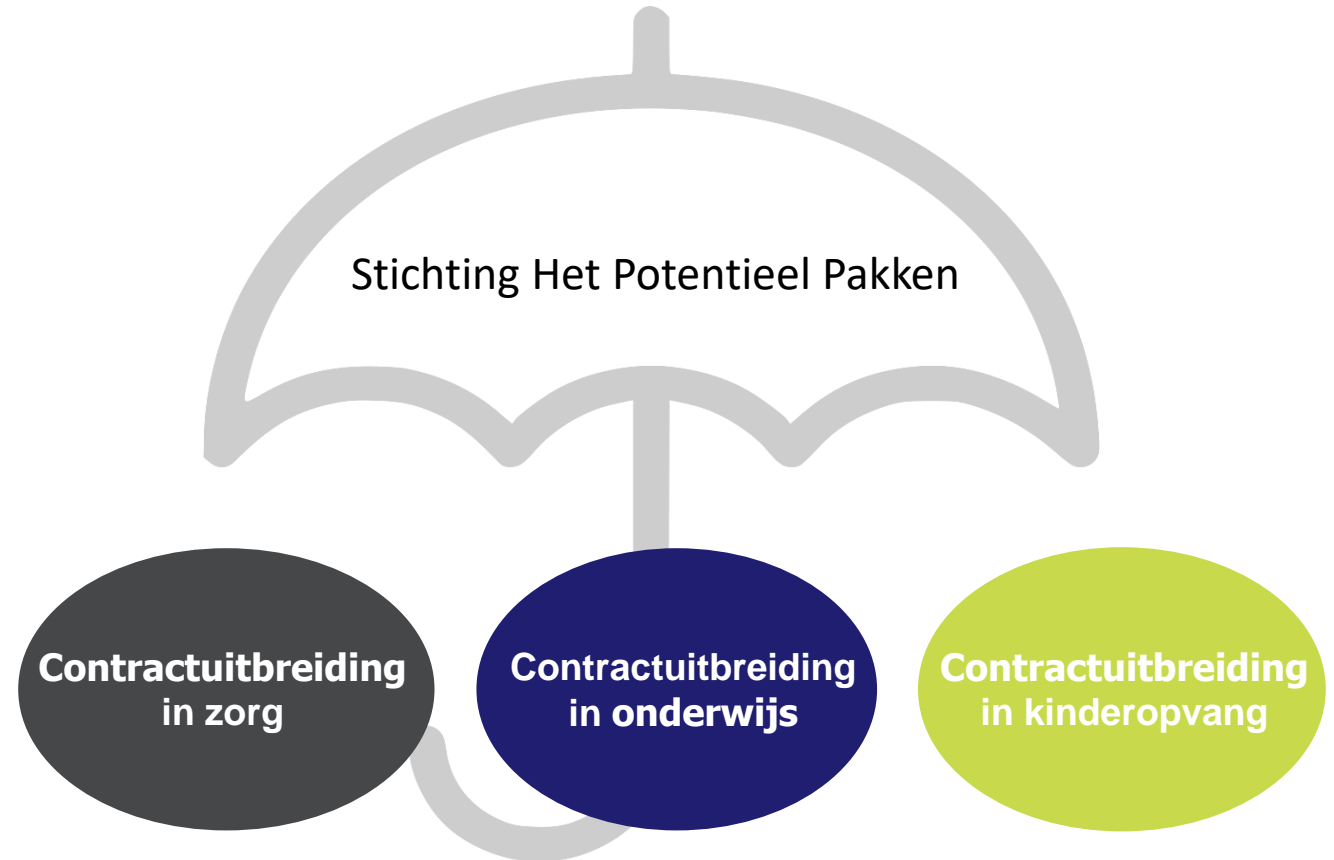
augustus 2022  
Bronnen: Rapport deeltijdfactor kinderopvang  
CBS AZW Statline (1'04 2021).

- Uit onderzoek van Kinderopvang werkt!
  - Gemiddelde deeltijdfactor is 0,68
  - Bijna 25% wil meer werken
  - 18% stroomt uit vanwege een klein contract
- Dat heeft potentie!
- Gesprekken met ministerie van SZW (subsidieaanvraag)
- Gesprekken met stichting Het Potentieel Pakken
- Start project
- Doel: een aanpak die de hele branche helpt met verhogen van de deeltijdfactor voor wie dat wil



# Over stichting Het Potentieel Pakken

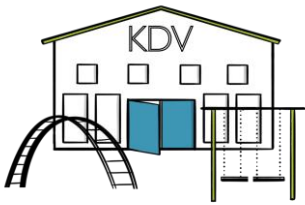
- Onafhankelijke, non-profit stichting.
- Onze missie: onderbenut potentieel inzetten voor het oplossen van vraagstukken op de arbeidsmarkt. Ten gunste van medewerkers, organisaties, sectoren en de economie.
- Initiatieven om het onderbenut in te zetten voor het oplossen van arbeidsmarktproblemen.
- Contractuitbreiding is een belangrijke oplossing, ook voor financiële zelfredzaamheid.
- We zijn actief in de zorg, onderwijs en kinderopvang.



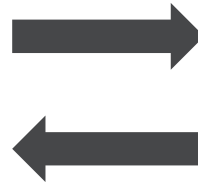
Het traject binnen  
kinderopvang

# Samen aan de slag met de deeltijdfactor in kinderopvang

## Proeftuin



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

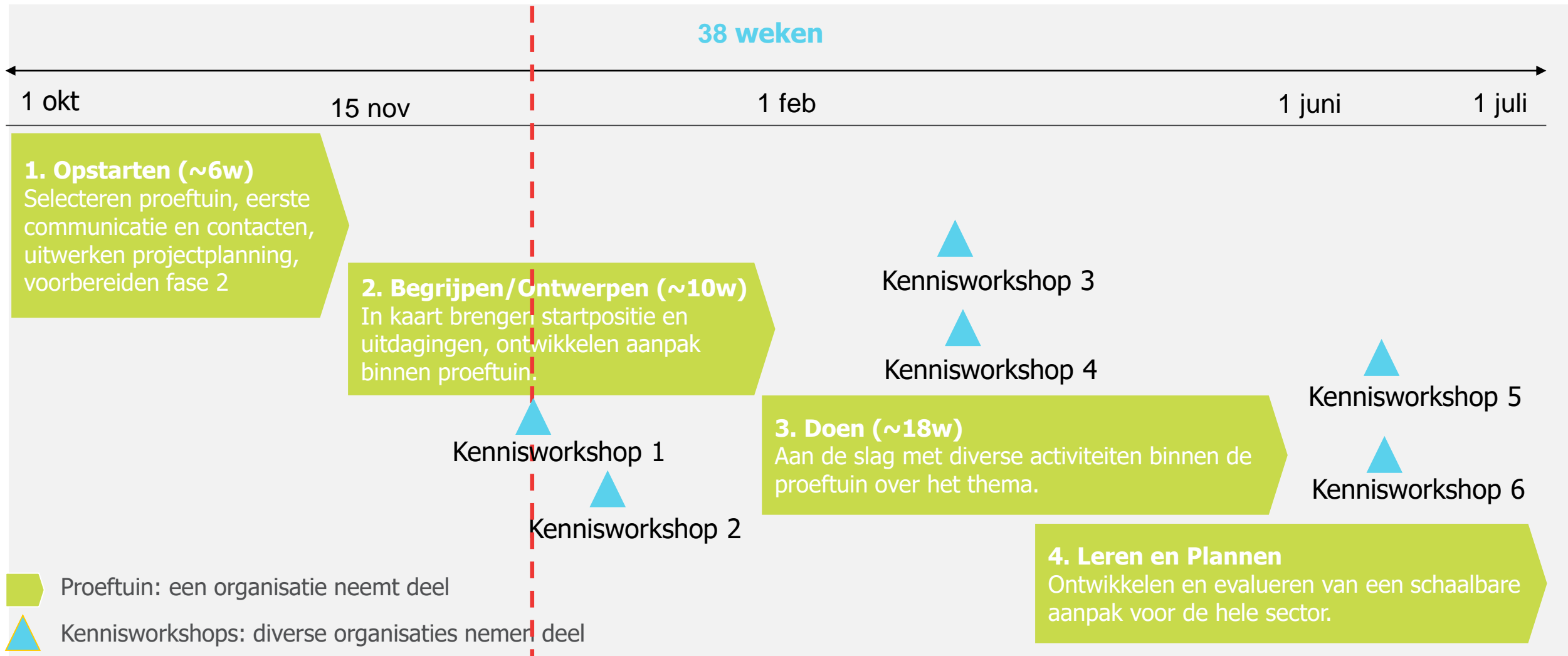


## Kennisworkshops



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

# Wat doen we en wanneer?



## Proeftuin bij Kind & Co Ludens



- Wat zijn de belemmeringen en kansen voor meer uren werken in kinderopvang? Dat onderzoeken Kinderopvang werkt! en Het Potentieel Pakken met Kind & Co Ludens via een proeftuin.
- Met de proeftuin bij kinderopvangorganisatie Kind & Co Ludens ontwikkelen we samen een aanpak voor de hele sector.
- We bouwen voort op opgedane kennis vanuit zorg en onderwijs. Met elkaar gaan nog veel over de sector kinderopvang ontdekken.
- In de proeftuin werken we toe naar een schaalbare aanpak voor de kinderopvang sector.

# De ambitie van Kind & Co Ludens

*We hopen dat door dit project helder wordt hoe uitbreiding van arbeidsuren in de kinderopvang mogelijk is. We willen concrete oplossingen, die passen bij de (wettelijke) eisen die aan de kinderopvang worden gesteld en aansluit op de wensen van onze pedagogisch professionals. Daarbij hebben we de volgende ambities:*

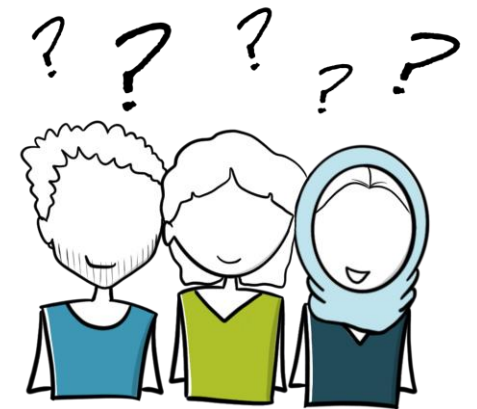
## 1. Bijdragen aan goed werkgeverschap

- Het **werkgeluk verhogen** bij onze pedagogisch professionals.
- Onze medewerkers **voorzien** in hun eventuele **behoefte om meer te werken**.

## 2. Bijdragen aan goede kinderopvang

- **Aantrekkelijkere vacatures** aanbieden met meer uur zodat dit interessanter wordt voor de potentiële medewerker.
- **Het aantal ZZP-ers verkleinen** door meer uren te bieden aan vaste medewerkers van Kind & Co Ludens.
- **Kwaliteit** van de kinderopvang **hooghouden**.

Daarnaast willen we dat de kinderopvang branche aantrekkelijker wordt om in te werken doordat er meer uren gewerkt kan worden. Ook willen we graag verder onderzoeken of een samenwerking met het primair onderwijs een mogelijke oplossing kan zijn voor meer uren werken.



## Doel van de kennisworkshops



- Organisaties meenemen in de reis van de proeftuin. We delen waardevolle inzichten en handvatten om zelf met de deeltijdfactor aan de slag te gaan.
- Onze aanpak testen op basis van reflecties en feedback van deelnemers.
- Uitwisselen van inzichten en ervaringen tussen de deelnemers onderling. Zo bouwen we aan een lerend netwerk.

## Wat is jullie rol tijdens de kennisworkshops?

Delen van ideeën, reflecties en feedback op de aanpak, zodat we die verder kunnen ontwikkelen.

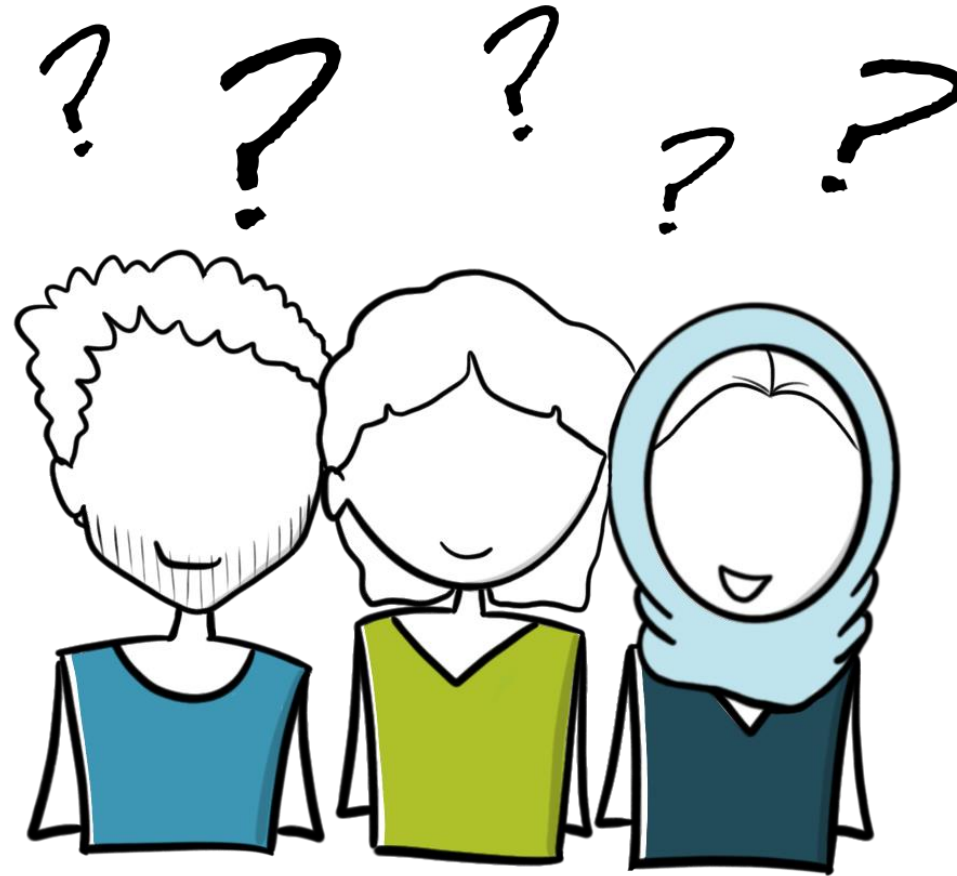
Testen van materialen en veranderinterventies in de eigen organisatie, zodat we weten wat werkt.

Inspireren en delen van succesverhalen met de andere deelnemers., zodat we leren met en van elkaar.





Wat verwachten jullie zelf van de kennisworkshops?



Verhogen deeltijdfactor  
in kinderopvang

# Arbeidsmarktkrapte is een 'hot topic'



**NOS**

Werkgevers niet happig om mensen meer in te zetten, ondanks personeelstekort



**AD**

NIEUWS REGIO SPORT SHOW PLAY PODCAST P

## Moeten we niet gewoon méér uren gaan werken? 'Iedereen die ik ken houdt hoofd net boven water'

**de Volkskrant**

## Kamer roept om voltijdsbonus, al zitten daar juridische haken en praktische ogen aan



**de Volkskrant**



INTERVIEW EMMELINE BIJLSMA

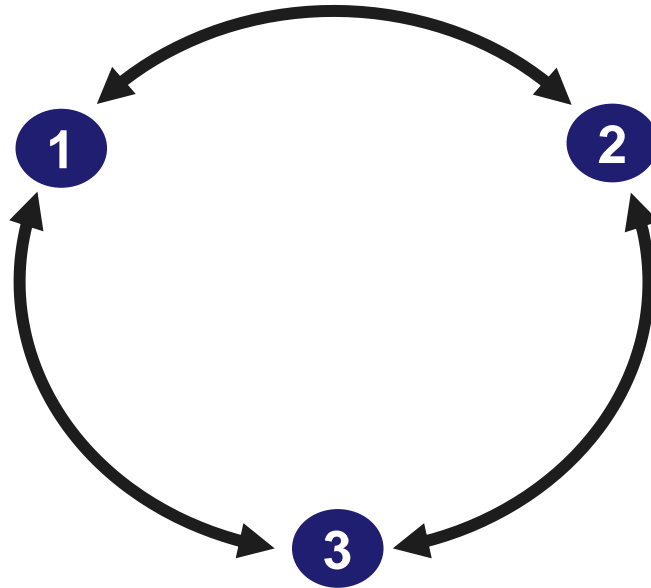
## Gratis kinderopvang een goed idee? 'We zitten nu al met te weinig personeel!'

## Grotere contracten: prioriteit, maar niet eenvoudig

- 'Meer werken' staat hoog op de prioriteitenlijst van overheid, politiek en sociale partners. Men ziet graag snel resultaat.
- Op papier zijn er zeker mogelijkheden; veel mensen hebben een kleine deeltijdbaan. Het is geen kwestie van 'allemaal fulltime'. Twee, vier of acht uur meer werken kan al een groot verschil maken. In kinderopvang is een dienst extra per maand al een hele mooie stap.
- Maar deeltijd is een diepgewortelde culturele en werknorm waar ons hele systeem omheen geoptimaliseerd is, resulterend in vele overtuigingen over de (on)mogelijkheden van meer werken.
- Ook in de dagelijkse praktijk zien we uitdagingen: tekorten, inzet van dure flexkrachten, oplopende werkdruk, en verzuim en verloop. Er is meer financiële stress onder medewerkers. De focus op 'branden blussen' schuurt met de tijd en aandacht die nodig is voor verandering.

Maar deeltijd is een diepgewortelde culturele- en werknorm waar ons hele systeem omheen geoptimaliseerd is...

Inrichting van werk in bepaalde sectoren is ingericht voor deeltijd.



Infrastructuur die verdeling tussen betaald werk en onbetaalde zorgtaken onvoldoende ondersteunt (kinderopvang, ouderschapsverlof).

Uitgesproken opvattingen en sociale normen (> 80 procent vindt drie dagen of minder werken wenselijk voor moeders met jonge kinderen).

## Op papier is er zeker potentieel...



- De vacaturegraad in kinderopvang is nu 36 op de 1.000 banen. Dit aantal stijgt naar verwachting verder.

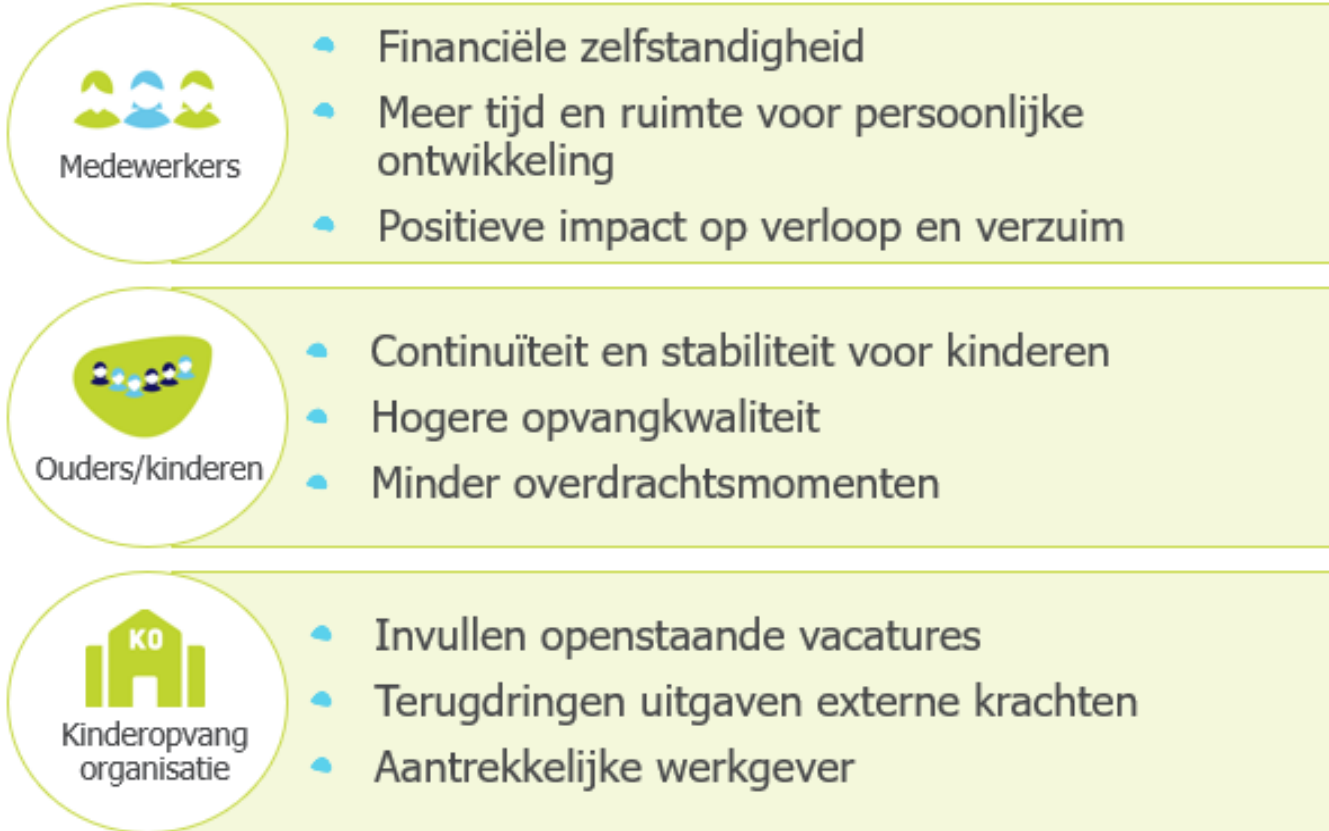


- 95 procent van medewerkers in de kinderopvang is vrouw.



- Gemiddelde contractgrootte in kinderopvang van ~26 uur. 21 procent van de medewerkers wil meer uren werken.

## Welke kansen bieden grotere contracten en voor wie?



# Overtuigingen en belemmeringen over de (on)mogelijkheden van meer werken

“ We hebben iedereen al gevraagd om meer uren te werken. ”

“ Wij hebben te maken met de piekdagen op maandag, dinsdag en donderdag. ”

“ Grotere contracten passen niet in het rooster. ”

“ In kinderopvang hebben we te maken met strikte wet- en regelgeving. ”





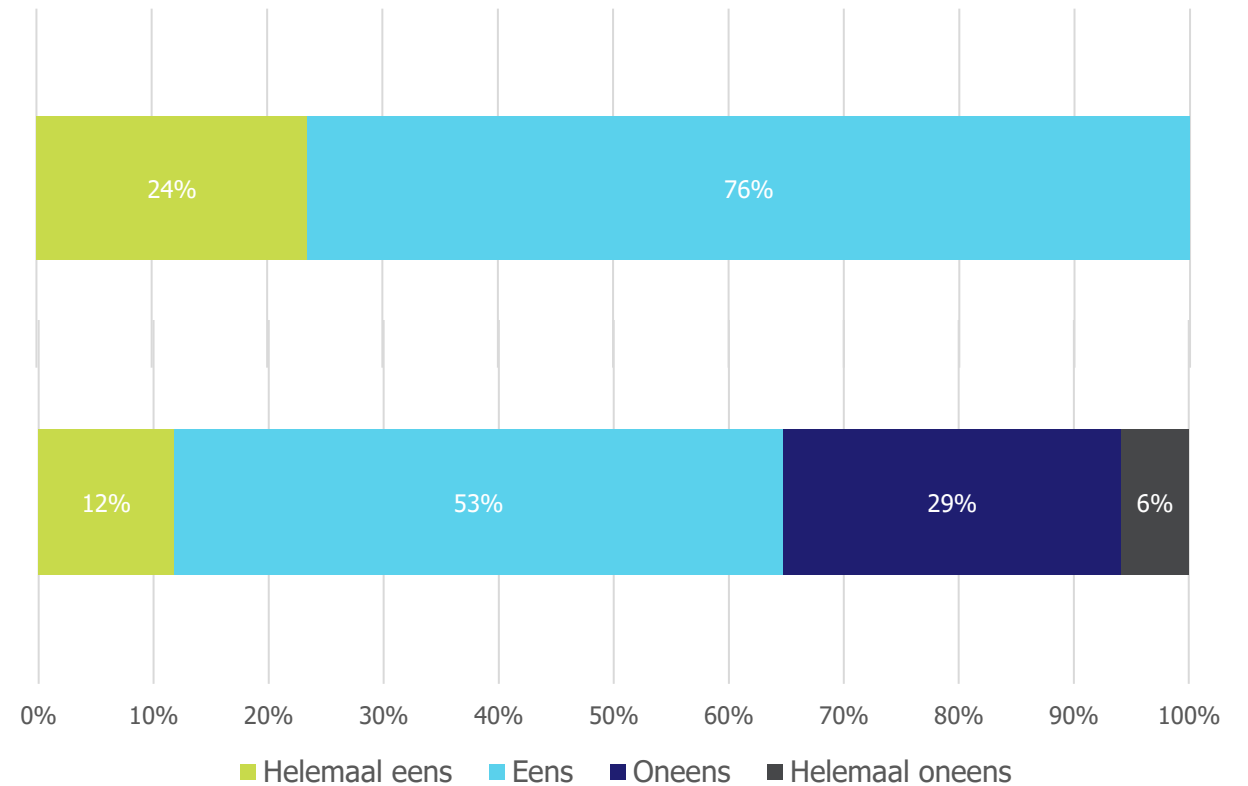
## In gesprek over belemmeringen voor grotere contracten binnen de sector



# Voor al jullie organisaties zijn grotere contracten prioriteit, ruim de helft heeft al initiatieven lopen om dit mogelijk te maken

Het thema grotere contracten is een prioriteit voor mijn organisatie

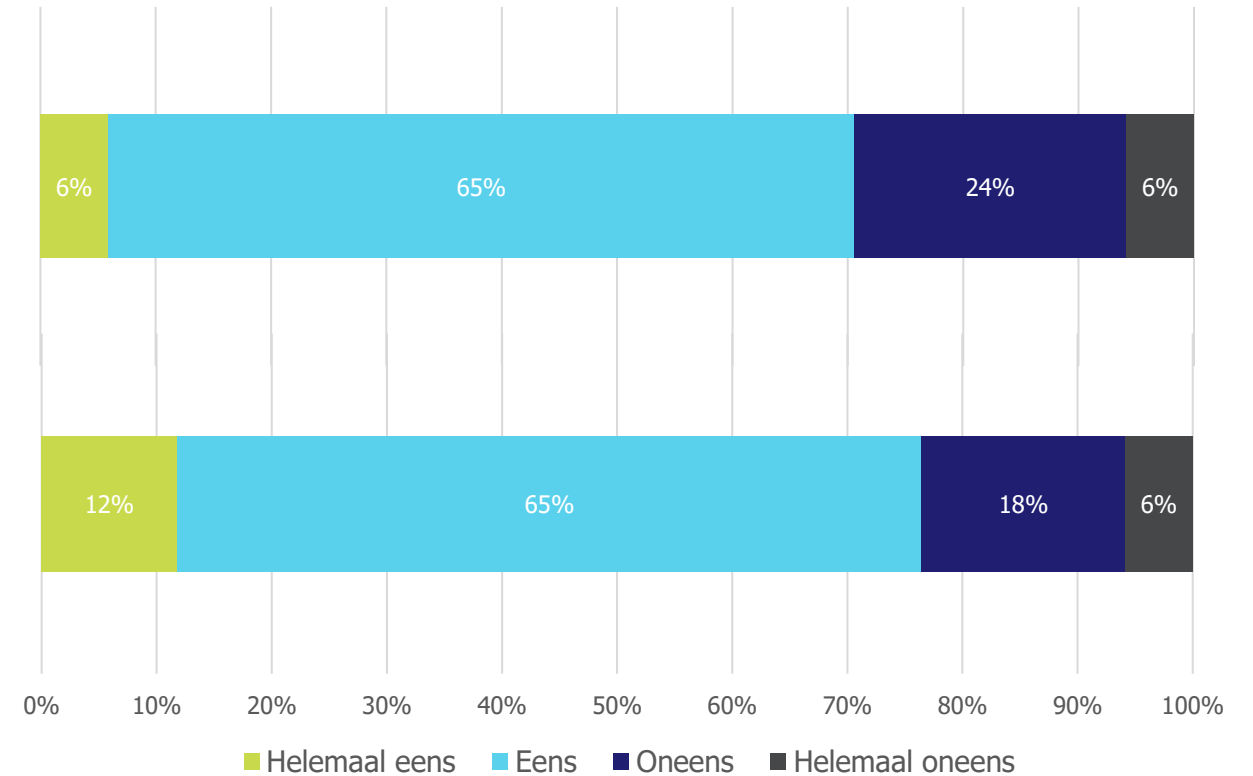
Mijn organisatie heeft concrete initiatieven lopen om grotere contracten mogelijk te maken



# Bij zowel het KDV als de BSO worden mogelijkheden voor grotere contracten gezien

Ik zie (binnen mijn organisatie) mogelijkheden voor grotere contracten binnen KDV/PG

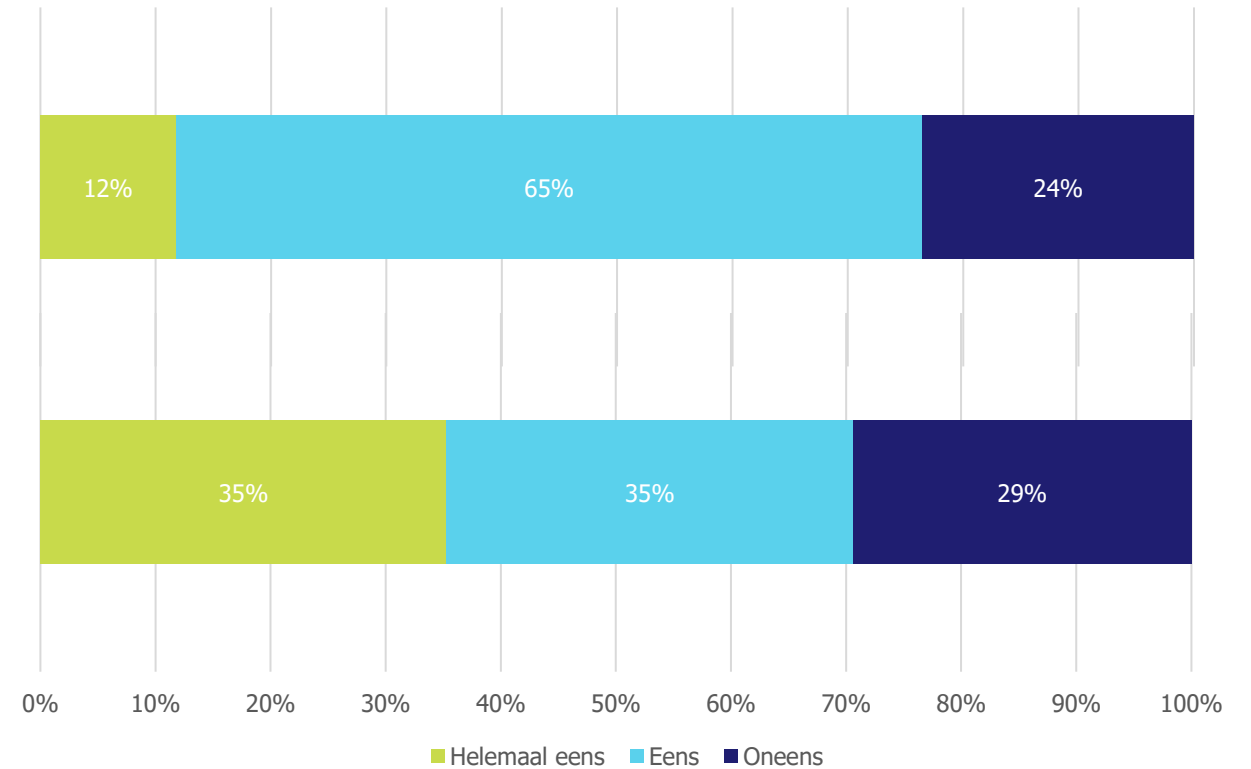
Ik zie (binnen mijn organisatie) mogelijkheden voor grotere contracten binnen de BSO



# In veel organisaties denken jullie dat medewerkers interesse hebben in een groter contract, op de meeste plekken lijkt dat ook mogelijk te zijn

Ik denk dat medewerkers binnen mijn organisatie interesse hebben in het ophogen van hun contracturen

Medewerkers binnen mijn organisatie kunnen een groter contract krijgen als zij dat willen



Interessante inzichten over de deeltijdfactor binnen jullie organisaties?



Tijd voor  
een korte  
break...





De aanpak

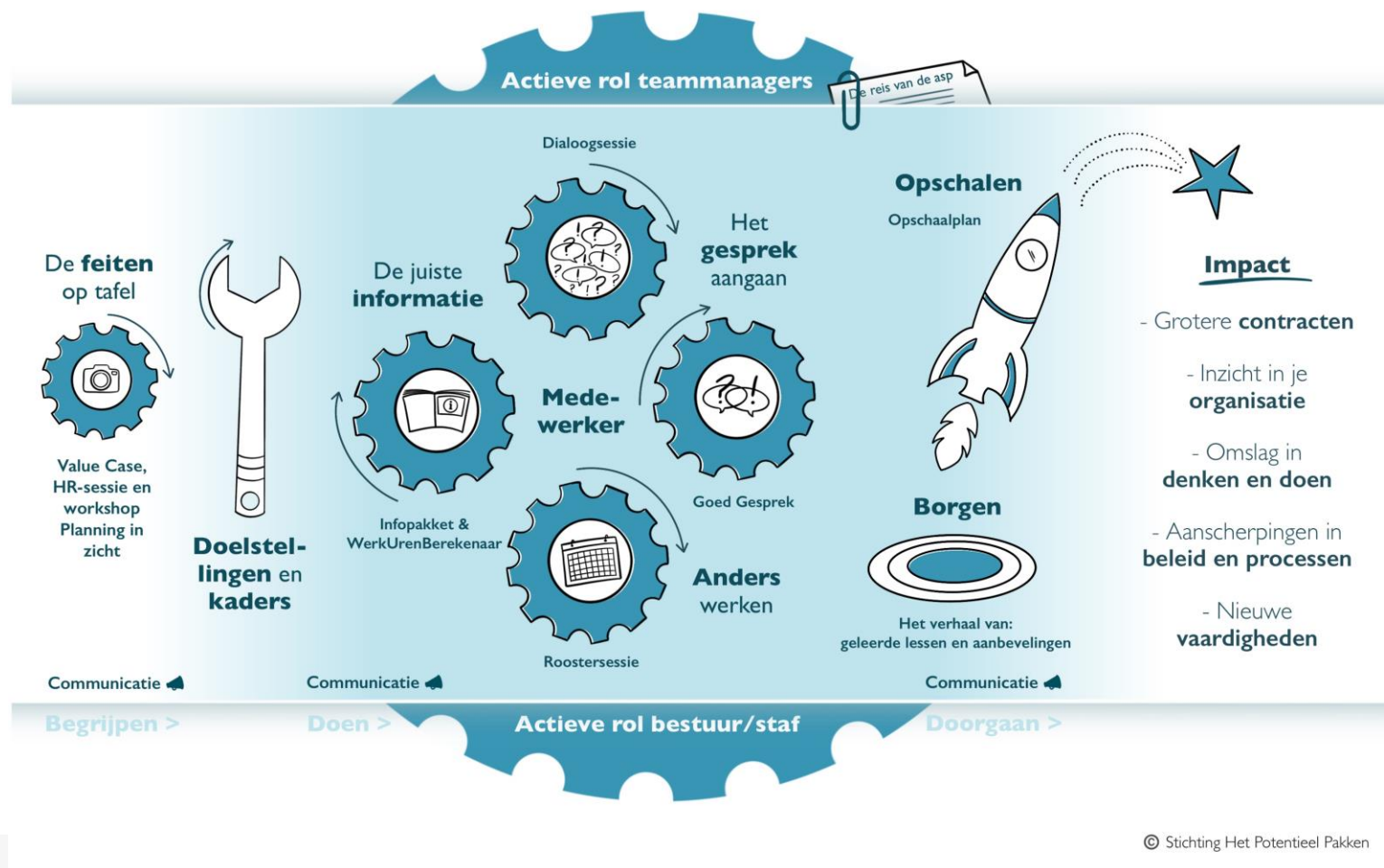
# Wat is de insteek van de aanpak voor kinderopvang?





# Een voorbeeld van de aanpak van HPP voor de zorgsector

## EEN TRAJECT VAN HET POTENTIEEL PAKKEN



# Wie betrekken we bij de proeftuin?



## Kinderopvangmedewerker

---

- Medewerkers op de vloer
- We willen medewerkers aan het denken zetten, informeren en actief ondersteunen bij interesse in een groter contract.



## Aanspreekpunten

---

- Personen die aanspreekpunt zijn van medewerkers met interesse in een groter contract, zoals locatiemanagers en hr.
- Zij spelen een belangrijke rol bij contractvergroting: hun reactie bepaalt succesvol vervolg.



## Bestuur en centrale staf

---

- Personen die gaan over strategie, beleid en prioriteiten.
- Zij zijn nauw betrokken aan het begin van het traject en ontvangen regelmatig informatie die voor hen belangrijk is.

# Hoe werken we graag met jullie?

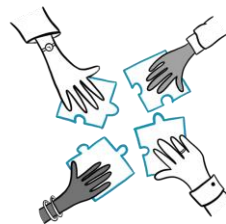


## “We denken in mogelijkheden”

We geloven niet in ‘kan niet’ en ‘mag niet’ en willen weten hoe het echt zit.

Het glas is altijd halfvol: wij gaan uit van wat wél kan.

We schromen niet om af en toe buiten de lijntjes te kleuren als dat kan leiden tot een positieve verandering.



## “We bundelen krachten”

We geloven in samenwerking.

We delen onze kennis, inzichten en ervaringen graag en laten ons ook inspireren door anderen.

We zorgen voor interactie tussen onconventionele partijen: van de werkvloer tot academici.

We doen het echt samen.



## “We leren door te doen”

We hebben een helder doel voor ogen. We pakken aan en pakken door.

We zijn altijd bereid nieuwe manieren van denken en doen uit te proberen.

Als iets anders uitpakt dan gehoopt, leren we daarvan en passen onze werkwijze aan.

We leren van elkaar en met elkaar.

In gesprek... wat denken jullie dat essentiële onderdelen zijn voor het realiseren van grotere contracten binnen kinderopvang?



Vooruitblik naar de komende maanden

## De kennisworkshops op een rijtje

*De daadwerkelijke invulling van de kennisworkshops zal nader ingevuld worden naarmate de proeftuin vordert, zodat we kunnen borgen dat telkens de laatste inzichten en meest relevante onderwerpen meegenomen kunnen worden*

Kennis-workshop	Thema	Datum
1	Een kijkje in de keuken: kennismaken met inzichten en de proeftuin	15 december van 09.30 – 13.00 uur Op locatie, met lunch
2	De feiten op tafel: potentieel en belemmeringen voor jouw organisatie	2 februari van 09.30 – 11.30 uur Online
3	Enthousiasmeren en informeren: hoe neem je de organisatie mee?	9 maart van 09.30 – 11.30 uur Online
4	Grotere contracten: hoe doe je dat?	20 april van 09.30 – 11.30 uur Op locatie
5	Deeltijdfactor en hr: processen goed inrichten	25 mei van 09.30 – 11.30 uur Online of op locatie
6	Succesvol zelf aan de slag: hoe pak je dat aan?	22 juni van 14.00 - 16.30 uur Op locatie, met afsluitende borrel

## Vooruitblik naar de volgende workshop: de feiten op tafel

Een 'Value Case' biedt feitelijk inzicht in waarde, potentieel, belemmeringen en de oplossingen rondom contractuitbreiding. Hoeveel leveren grotere contracten op en voor wie? En wat is er nodig om dit potentieel ook echt te realiseren?





## Vorbereidende opdracht workshop 2 (1/2)

*Ter voorbereiding op Workshop 2 willen we je vragen de volgende gegevens te verzamelen*

NB: tijdens de workshop ga je zelf met deze gegevens aan de slag. Je hoeft deze (als je dat niet wilt) dus niet te delen met andere deelnemers.

<b>Gegevens</b>	<b>Data van jouw instelling</b>
<p>Hoeveel pedagogisch medewerkers werken er binnen jouw organisatie?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• In totaal (in aantal mdw en in fte)</li><li>• Binnen de BSO (in aantal mdw en in fte)</li><li>• Binnen het KDV (in aantal mdw en in fte)</li></ul>	
<p>Hoe groot zijn de huidige personeelstekorten binnen jouw organisatie?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aantal uitstaande vacatures (binnen de KDV en BSO)</li><li>• Aantal fte dat wordt ingevuld door PNIL (binnen de KDV en BSO)</li><li>• Eventuele 'verborgen tekorten', die nu op andere manier worden ingevuld?</li></ul>	
<p>Hoeveel % van de totale personeelskosten binnen jouw organisatie zijn uitgaven voor personeel niet in loondienst (PNIL)?</p>	
<p>Wat is de gemiddelde deeltijdfactor binnen jouw organisatie (of organisatieonderdeel)?</p>	



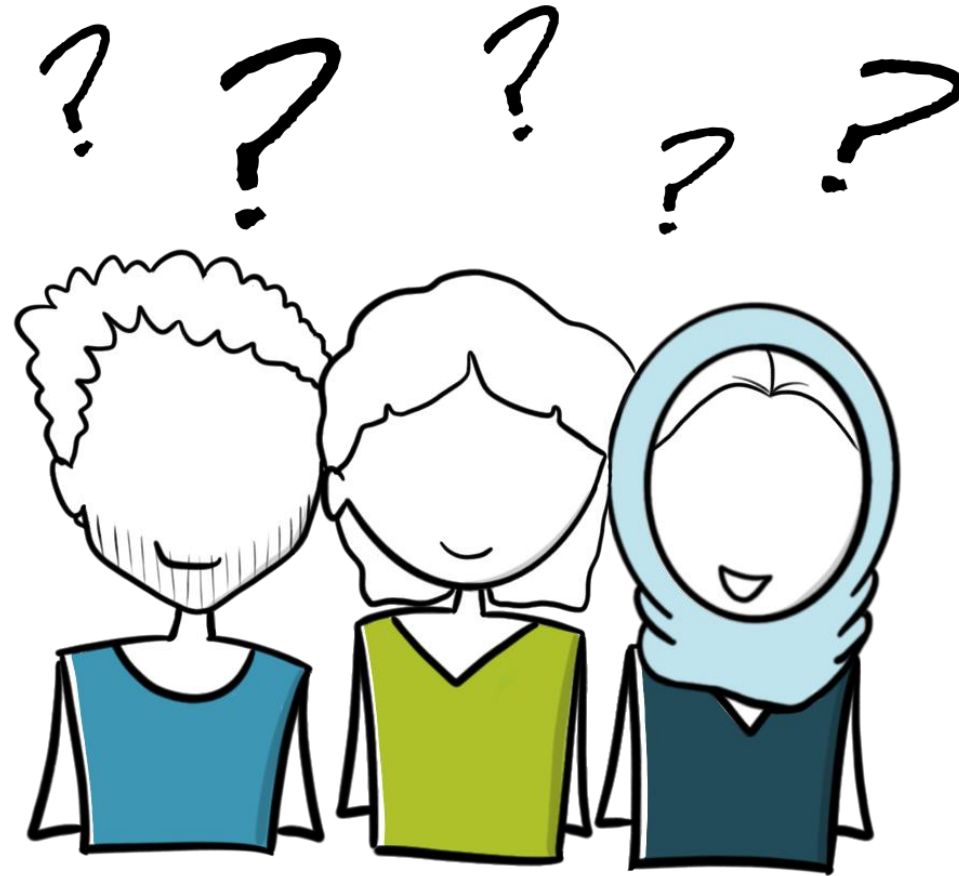


## Vorbereidende opdracht workshop 2 (2/2)

*Ter voorbereiding op Workshop 2 willen we je vragen de volgende gegevens te verzamelen*

Gegevens	Data van jouw instelling
Hoe is de gemiddelde contractgrootte verdeeld over verschillende leeftijdsgroepen?	
Welk percentage medewerkers binnen jouw organisatie is volgens jou bereid tot contractuitbreiding?	
Wat zijn de top drie redenen in jullie organisatie dat medewerkers vertrekken?	<ul style="list-style-type: none"><li>• ...</li><li>• ...</li><li>• ...</li></ul>
Zien jullie verschillen tussen verschillende leeftijdsgroepen wat betreft redenen van vertrek?	
Wat is de range van het aantal medewerkers per locatie? Wat is hierbij het minimum en maximum, en wat komt het meest voor?	

Wat vonden jullie van vandaag?



Meer informatie, vragen of feedback over deze sessie?



[Het besloten portaal](#)



[pien.van.der.pol@hetpotentieelpakken.nl](mailto:pien.van.der.pol@hetpotentieelpakken.nl)



Tijd voor  
lunch!

