

Bijlage 1 - Probleemanalyse werkdruk en personeelstekort kinderopvang

Kwantitatieve schets personeelstekort

In een recente arbeidsmarktpelling van *Kinderopvang werkt!* gaf 71% van de kinderopvangorganisaties aan een tekort aan personeel te hebben.¹ Ten opzichte van peilingen in februari en mei eerder dit jaar is dit percentage gegroeid. Uit de werkgeversenquête van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt, Zorg en Welzijn (AZW) bleek dat er in Q2 2021 gemiddeld twee vacatures open staan per organisatie in de kinderopvang, waarvan 55,5% moeilijk vervulbaar was. De vacaturegraad in de kinderopvang is met 34 vacatures per 1000 banen hoog², ook in verhouding tot andere sectoren.³ Door het personeelstekort ontstaan wachtlijsten voor ouders. In de arbeidsmarktpelling van *Kinderopvang werkt!* geeft 81% van de dagopvangorganisaties aan een wachtlijst te hebben.⁴ In een recente peiling van Kantar⁵ in opdracht van SZW gaf 6% van de ouders aan op dit moment een kind op een wachtlijst bij een opvanglocatie te hebben.

Volgens de werknemersenquête van AZW vindt 47,5% van de werknemers in de kinderopvang de werkdruk (veel) te hoog.⁶ Het ziekteverzuimpercentage is gestegen naar 6,9% in Q2 2021 (ten opzichte van 5,8% in Q2 2020).⁷

In gesprek met de sector over werkdruk en het personeelstekort

Voor de probleeminventarisatie heb ik er bewust voor gekozen om zorgvuldig samen met de vertegenwoordigers uit de sector en de pedagogisch professionals in kaart te brengen welke knelpunten er in de dagelijkse praktijk bestaan. In september en oktober heeft mijn ministerie twee werksessies georganiseerd waarin pedagogisch professionals ons hebben meegenomen in hoe werk- en regeldruk er in hun dagelijkse werk uit ziet. Daarbij was, naast de professionals, een brede vertegenwoordiging vanuit beleid, uitvoering en toezicht aanwezig: een zogenaamde *whole-system-in-the-room* aanpak.⁸ Van deze bijeenkomsten is visueel verslag gemaakt. Deze verslagen stuur ik ook als bijlagen bij de brief mee (bijlage 2 en 3). Ook ben ik zelf op 16 november jl. met een aantal pedagogisch professionals in gesprek gegaan over werkdruk. Uit deze gesprekken bleek dat een aantal kwaliteitsregels knellend kunnen uitpakken in een situatie met personeelstekorten, en daardoor kunnen bijdragen aan werkdruk. Daarnaast bleek dat werkdruk en personeelstekort in de kinderopvang sterk met elkaar verband houden en elkaar versterken. Het tekort aan personeel en stabiele vaste krachten kan zorgen voor een hoge werkdruk voor de pedagogisch professionals.

Oorzaken personeelstekort en werkdruk

Dat er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt duidt op een mismatch. Vraag en aanbod vinden elkaar niet goed genoeg. Daarvoor zijn verschillende mogelijke oorzaken, waarover de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uw Kamer eerder heeft geïnformeerd.⁹ In de kinderopvang zie ik de volgende belangrijke oorzaken voor het personeelstekort:

- De toenemende vraag naar kinderopvang van de afgelopen jaren. De kinderopvang is een conjunctuurgevoelige sector. Het gaat goed met de economie en de werkloosheid is laag. Dat is goed nieuws. Tegelijkertijd zorgt dit voor een toename in de vraag naar kinderopvang en daardoor ook naar personeel in de kinderopvang. In de afgelopen jaren is de werkgelegenheid in de kinderopvang sterk gegroeid: ten opzichte van 2016 was het aantal medewerkers in 2020 met 35% toegenomen (zie figuur 1). Verdere groei van het aantal medewerkers is de komende periode echter lastiger, mede omdat we de krappe arbeidsmarkt op dit moment ook in andere sectoren terugzien. Hiervoor is generiek kabinetsbeleid beschikbaar om de werking van de arbeidsmarkt te bevorderen (zie deel 2.5 van de brief).

¹ Kinderopvang werkt!, Quickscan kinderopvang, 12 oktober 2021.

² Kinderopvang werkt!, Vacaturegraad en aantal vacatures kinderopvang, april 2021.

³ in Q2 2021 was de vacaturegraad in het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg respectievelijk 21 en 32

⁴ Kinderopvang werkt!, Quickscan kinderopvang, 12 oktober 2021.

⁵ Kantar, Enquête kinderopvangstelsel, oktober 2021.

⁶ CBS, AZW Statline, Werknemers; tevredenheid en psychosociale arbeidsbelasting

⁷ CBS, AZW Statline, Ziekteverzuimpercentage.

⁸ Vakbonden FNV en CNV, beroepsvereniging PPINK, brancheorganisaties BK, BMK en BVOK, toezichthouders van de GGD, handhavers van gemeenten en beleidsmakers van SZW.

⁹ Kamerstuk 29544, nr. 833.

- Er is een mismatch in voorkeuren. De mismatch in voorkeuren zien we bijvoorbeeld terug in de buitenschoolse opvang waar vaak sprake is van kleine contracten. Het is primair aan werkgevers om hierop in te spelen en daarmee ook de uitstroom te beperken; door goed werkgeverschap (binden en boeien), bieden van doorstroommogelijkheden, aanbieden van vaste contracten en grotere contracten. De sector zelf heeft al verschillende stappen genomen op dit vlak (zie onderdeel 2.3 van de brief). In onderdeel 2.4 van de brief beschrijf ik waar ik op dit punt een additionele bijdrage ga leveren.
- Er is een mismatch in vaardigheden. Vaardigheden van werkzoekenden sluiten niet altijd goed aan bij door werkgevers gevraagde vaardigheden. De vereiste vaardigheden worden zowel aan de cao-tafel bepaald als door wet- en regelgeving. Hier ligt een gezamenlijke uitdaging om te wegen tussen voorwaarden die de kwaliteit en veiligheid voor opvang moeten garanderen en het mogelijke neveneffect dat dit heeft voor het personeelstekort. Daarbij kijk ik enerzijds naar de kwaliteitseisen (onderdeel 2.1 en 2.2) en anderzijds is daarvoor generiek beleid beschikbaar voor op- en omscholing (zie onderdeel 2.5). Ook de sociale partners hebben hierin stappen gezet, bijvoorbeeld door de verruiming van de kwalificatie-eisen (zie onderdeel 2.3).
- De arbeidsmarkt is onvoldoende transparant. Hier is sprake van informatiemismatch. Bij het verhelpen van deze informatiemismatch wil ik de sector ondersteunen, zodat zoveel mogelijk mensen die daarvoor belangstelling hebben de weg naar de kinderopvang weten te vinden. Hier is in de arbeidsmarktcampagne 'Kinderopvang dankzij jou!', waarvoor ik subsidie heb gegeven, ook op ingezet. In deel 2.4 van de brief ga ik hier op in.

Figuur 1 Ontwikkeling aantal medewerkers in de kinderopvang (2014-2020), bron: Kinderopvang werkt!

