

Rapport Quick Scan Vacatures Kinderopvang

Vragenlijst afgenomen onder werkgevers in de Kinderopvang

versie	1.0
datum	Januari 2019
auteur(s)	Suzan Elshout T: +31 13 466 4243 E: s.elshout@uvt.nl Postbus 90153, 5000 LE Tilburg Warandelaan 2, Tilburg University, gebouw Intermezzo, 3e verdieping, kamer I 312

© CentERdata, Tilburg, 2019

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeleelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Resultaten	6
2.1	Achtergrondgegevens deelnemers	6
2.2	Vacatures en arbeidsmarkt.....	10
2.3	Gastouderopvang	21



1 Inleiding

In de periode van 19 november 2018 t/m 6 januari 2019 is in opdracht van het arbeidsmarktplatform Kinderopvang (namens sociale partners in de Kinderopvang, BK, BMK, FNV, CNV en de Unie) een vragenlijst afgenomen onder werkgevers in de Kinderopvang over de krapte op de arbeidsmarkt in deze sector.

De aanleiding voor het onderzoek is dat er tegenstrijdige geluiden zijn over de krapte op de arbeidsmarkt in de Kinderopvang. Volgens UWV is de arbeidsmarkt in evenwicht. Volgens SBB echter zou de kans op werk in de kinderopvang juist gering zijn. Het arbeidsmarktplatform Kinderopvang is bezorgd over het (groot) aantal openstaande vacatures en de moeite die werkgevers momenteel hebben bij het werven van personeel. Daarom heeft het arbeidsmarktplatform behoefte aan een Quick Scan om goed zicht te krijgen op de mate van krapte op de arbeidsmarkt. FCB (het arbeidsmarktfonds voor de branches Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang) heeft CentERdata gevraagd om dit onderzoek uit te voeren.

CentERdata heeft (na het sluiten van een Verwerkersovereenkomst¹) toegang gekregen tot de contactgegevens van werkgevers in de Kinderopvang. Er is zoveel mogelijk geprobeerd om de personen in de organisaties met zicht op cijfers over vacatures te benaderen op hun persoonlijke e-mailadres. Als dit niet bekend was, is het algemene e-mailadres van de organisatie gebruikt. In de uitnodigingsmail werd gevraagd om de e-mail, indien nodig, door te sturen naar de juiste persoon in de organisatie. De vragenlijst was als voorbeeld in PDF bijgevoegd, zodat men alle vragen op voorhand kon inzien (waardoor men alvast relevante informatie kon verzamelen).

Op 19 november 2018 werd de uitnodigingsmail verstuurd met hierin een unieke link met inlogcode naar de online vragenlijst. Voor technische of inhoudelijke vragen kon men terecht bij de betreffende contactpersonen van het onderzoek. Als men aangaf dat er in het afgelopen half jaar geen externe vacatures waren, werden er slechts enkele achtergrondvragen gesteld over de functie en organisatie. De invulduur (mediaan) van de vragenlijst was ongeveer 8 minuten. Op 3 december is de eerste herinneringsmail verstuurd naar de respondenten die de vragenlijst nog niet definitief verzonden hadden. Op 18 december is de tweede en tevens laatste herinneringsmail verstuurd.

Respons

In totaal zijn 2.598 werkgevers per e-mail uitgenodigd (waarvan 253 uitsluitend actief zijn in de gastouderopvang). In de rapportage laten we de groep “uitsluitend gastouderopvang” buiten de responscijfers en analyses vanwege de veronderstelling dat zij vooral vacatures hebben voor gastouders (niet in loondienst). Deze groep wordt aan het einde (§ 2.3) van het rapport beschreven (de responscijfers staan apart hieronder vermeld).

¹ Een ‘verwerkersovereenkomst’ is een overeenkomst tussen een verwerkingsverantwoordelijke en een verwerker. Op grond van artikel 28 AVG moet de verwerking die een verwerker voor een verwerkingsverantwoordelijke uitvoert, geregeld worden in een (verwerkers)overeenkomst



Respons hoofdgroep

In totaal zijn 2.345 werkgevers (exclusief de groep “uitsluitend gastouderopvang”) per e-mail uitgenodigd.

Van de geselecteerden zijn 510 respondenten begonnen aan de vragenlijst, waarvan 312 respondenten de vragenlijst compleet hebben ingevuld (responspercentage 13%). Hier zitten ook respondenten tussen die aangaven het afgelopen half jaar geen vacatures te hebben gehad (zij hebben wel het deel over achtergrondgegevens ingevuld).

Respons groep “uitsluitend gastouderopvang”

In totaal zijn 253 werkgevers in de groep “uitsluitend gastouderopvang” per e-mail uitgenodigd.

Van de geselecteerden zijn 58 respondenten begonnen aan de vragenlijst, waarvan 51 respondenten de vragenlijst compleet hebben ingevuld (responspercentage 20%). Daarbij moet worden opgemerkt dat de meeste respondenten (74%) na de eerste vraag al klaar waren met (het inhoudelijke deel van) de vragenlijst, omdat zij aangaven het afgelopen half jaar geen vacatures te hebben gehad. Het is waarschijnlijk dat het responspercentage in deze groep daardoor hoger ligt.

Rapport

In dit rapport worden de resultaten van de Quick Scan beschreven.

Er wordt een analyse gedaan naar het aantal vacatures onder de respondenten. Het aantal vacatures wordt o.a. uitgesplitst naar type medewerker (vorm van opvang), contractomvang en het opleidingsniveau. Ook wordt een analyse gedaan naar het aantal vacatures in de branche door middel van weging / ophoging. Hierbij wordt gekeken naar het aantal medewerkers in de branche (in de populatie).

Daarnaast worden de oorzaken van de krapte en de oplossingen uit de branche om tekorten tegen te gaan of te voorkomen in beeld gebracht.

Voor de precieze inhoud van de vragenlijst verwijzen we ook naar het document ‘Codeboek_FCB Quick Scan Vacatures_1.0.docx’.



2 Resultaten

2.1 Achtergrondgegevens deelnemers

Om een beeld van het soort organisaties dat heeft gerepsondeerd te schetsen, starten we de rapportage met enkele analyses naar de achtergrondgegevens van de respondenten.

Er zijn verschillende vormen van opvang die aangeboden worden binnen de organisaties. Het kan bijvoorbeeld gaan over Dagopvang, BSO, Gemengde groepen/combinatiegroepen/verticale groepen, Tussenschoolse opvang, Peuterspeelzaalwerk en Gastouderopvang. Vaak worden er meerdere vormen van opvang binnen één organisatie aangeboden.

Aan de organisaties werd gevraagd welke vormen van opvang zij aanbieden. Er waren meerdere antwoorden mogelijk. Bij “Anders, namelijk” werd meerdere keren “voorschoolse opvang” genoemd.

Op basis van de antwoorden kunnen we een indeling in 6 categorieën maken.

1. Organisaties met alleen Dagopvang
2. Organisaties met alleen BSO
3. Organisaties met alleen Dagopvang en BSO
4. Organisaties met Dagopvang en BSO en een andere vorm van opvang
5. Organisaties met alleen Gastouderopvang (gastouderbureaus)
6. Overig

In de meeste organisaties wordt én Dagopvang én BSO én een andere vorm van opvang aangeboden (42%).

Er zitten 58 organisaties in de steekproef die uitsluitend actief zijn in de gastouderopvang. In de rapportage laten we deze groep buiten beschouwing vanwege de veronderstelling dat zij vooral vacatures hebben voor gastouders (niet in loondienst). Zoals verwacht hebben deze respondenten de meeste vragen niet ingevuld (enkel de achtergrondgegevens), omdat zij bij de eerste vraag aangaven geen vacatures te hebben gehad in het afgelopen half jaar (74%). We beschrijven de resultaten van de gastouderbureaus aan het einde van het rapport (§ 2.3).

Tabel 2.1.1: Vormen van opvang, n=396

	aantal	percentage
Organisaties met alleen Dagopvang	76	19,2%
Organisaties met alleen BSO	16	4,0%
Organisaties met alleen Dagopvang en BSO	42	10,6%
Organisaties met Dagopvang en BSO en een andere vorm van opvang	168	42,4%
Organisaties met alleen Gastouderopvang (gastouderbureaus)	58	14,6%
Overig	36	9,1%
Totaal	396	100%

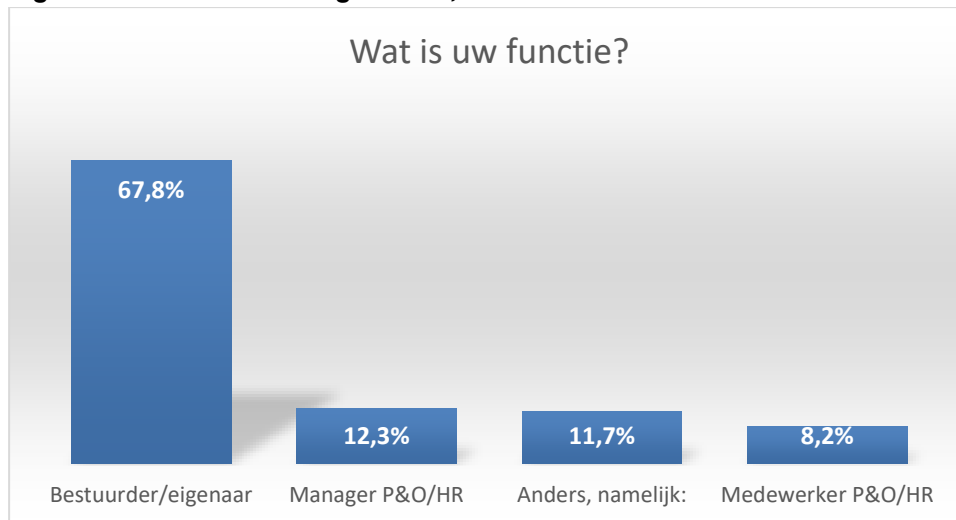


Het overgrote deel van de respondenten bekleedde de functie “Bestuurder/eigenaar” (68%).

Bij “Anders, namelijk” werden de volgende functies meerdere keren genoemd:

- Manager kinderopvang / leidinggevende
- Directeur / DGA
- Administratief medewerker

Figuur 2.1.2: Functie in organisatie, n=342



De grootte van de organisaties die gerepsondeerd hebben, uitgedrukt in het aantal medewerkers, verschilt van 0 medewerkers bij de kleinste organisaties tot 3.300 medewerkers bij de grootste organisatie.

Op basis van de antwoorden kunnen we een indeling in 5 categorieën maken.

1. Organisaties met 0 medewerkers
2. Organisaties met 1-100 medewerkers
3. Organisaties met 101-500 medewerkers
4. Organisaties met 501-1.000 medewerkers
5. Organisaties met meer dan 1.000 medewerkers

In de meeste gevallen werken er 1-100 medewerkers bij de verschillende organisaties (89%).

Tabel 2.1.3: Vormen van opvang, n=342

	aantal	percentage
Organisaties met 0 medewerkers	6	1,8%
Organisaties met 1-100 medewerkers	303	88,6%
Organisaties met 101-500 medewerkers	29	8,5%
Organisaties met 501-1.000 medewerkers	3	0,9%
Organisaties met meer dan 1.000 medewerkers	1	0,3%
Totaal	342	100%



Gemiddeld genomen werken er 54 medewerkers bij de responderende organisaties. De mediaan geeft 16 medewerkers aan.

Tabel 2.1.4: Aantal medewerkers in organisatie, n=342

	gemiddelde	mediaan
Aantal medewerkers	53,77	16,00

Voor de tellingen met vacatures later in de rapportage wordt uitgegaan van een vaste N van 240 organisaties die de vragen over vacatures en aantal medewerkers compleet hebben ingevuld. Van deze 240 organisaties tellen we het aantal medewerkers bij elkaar op, zodat we weten hoeveel banen zij vertegenwoordigen. Dit gegeven zal later gebruikt worden voor het berekenen van de vacaturegraad (het aantal vacatures per 1000 banen)

Als we alle medewerkers van deze **240 organisaties** bij elkaar optellen komen we tot een totaal van **17.360 medewerkers**.

Het aantal medewerkers op **brancheniveau** eind 2018 lag op ongeveer **90.000 medewerkers**. Dat betekent dat het totaal aantal medewerkers in de branche ongeveer een factor 5,2 hoger is dan in de steekproef. Voor de latere berekening van de vacaturegraad hogen we het aantal vacatures in de steekproef ook op met een factor **5,2** om tot het aantal vacatures in de populatie te komen.

De postcodes van de hoofdvestigingen van de organisaties die hebben gerespondeerd lopen van 1011 t/m 9945 (n=340). Alle intervallen in figuur 2.3 worden bekleed, dus over heel Nederland is gerespondeerd.

Figuur 2.1.5: Postcodes in Nederland





Het overgrote deel van de deelnemende organisaties is een erkend leerbedrijf (94%).

Figuur 2.1.6: Erkend leerbedrijf, n=338





2.2 Vacatures en arbeidsmarkt

In dit deel van de rapportage bespreken we de inhoudelijke resultaten die betrekking hebben op de vacatures en de vacatures in verhouding tot het aantal banen in de sector.

Vacatures

Zoals verwacht zijn er bij de meeste deelnemende organisaties gedurende de afgelopen 6 maanden externe vacatures ontstaan (81% bij een N van 440; in alle volgende vragen werd dit tijdsbestek van 6 maanden aangehouden). De 19% die aangaf geen externe vacatures te hebben gehad in de afgelopen 6 maanden, werd doorgeleid naar de vragen over achtergrondgegevens.

Voor de tellingen met vacatures (tot en met figuur 2.2.9) gaan we uit van een vaste N van 240 organisaties die de vragen over vacatures en aantal medewerkers compleet hebben ingevuld.

Het aantal vacatures binnen een organisatie varieert van 1 vacature tot 142 vacatures. Hieronder staat de top 3 afgebeeld van organisaties met de meeste vacatures samen met het gemiddelde en de mediaan.

Tabel 2.2.1: Top 3 van de 240 organisaties met de meeste externe vacatures afgelopen 6 maanden

	aantal vacatures
1.	142
2.	125
3.	60

Gemiddeld heeft een organisatie in de afgelopen 6 maanden ongeveer 7 vacatures gehad.

Tabel 2.2.2: Aantal externe vacatures afgelopen 6 maanden, n=240

	gemiddelde	mediaan
Aantal vacatures	7,40	3

Vacaturegraad

Als we alle externe vacatures van alle **240 organisaties** met in totaal **17.360 medewerkers** bij elkaar optellen komen we tot een totaal van **1.777 vacatures**.

Het aantal **vacatures** in de **populatie** schatten we op $(1.777 \times 5,2 =)$ **9.240 vacatures**. Het totaal aantal banen in de branche is ongeveer 90.000. De gegevens over de vacatures zijn gevraagd over de laatste 6 maanden. Voor de berekening van de vacaturegraad gaan UWV en CBS echter uit van nieuw ontstane en openstaande vacatures in een periode van de afgelopen 3 maanden. Om deze wijze van berekenen te benaderen, delen we het aantal vacatures in de branche kinderopvang in de laatste 6 maanden door twee. Hiermee komen we op 4.620 vacatures op 90.000 banen. De **vacaturegraad** in het laatste kwartaal van 2018 in de kinderopvang bedroeg **51**



vacatures op 1.000 banen. Daarmee behoort de kinderopvang tot de branches met de hoogste vacaturegraad. UWV geeft voor het derde kwartaal 2018 (meest recente cijfers) een landelijke vacaturegraad van 31.² De vacaturegraad varieert naar sector, waarbij het onderwijs met 12 vacatures per 1.000 banen de laagste vacaturegraad kent en de sector Informatie en communicatie met 61 de hoogste vacaturegraad heeft. Na de sector informatie en communicatie volgend de bouw met 51 vacatures per 1.000 banen en de horeca met een vacaturegraad van 49. Deze quick scan laat zien dat de kinderopvang met een vacaturegraad van 51 tot de sectoren met de hoogste vacaturegraad behoort. Voor de gehele sector Gezondheids- en welzijnszorg ligt de vacaturegraad op 25 vacatures per 1.000 banen.

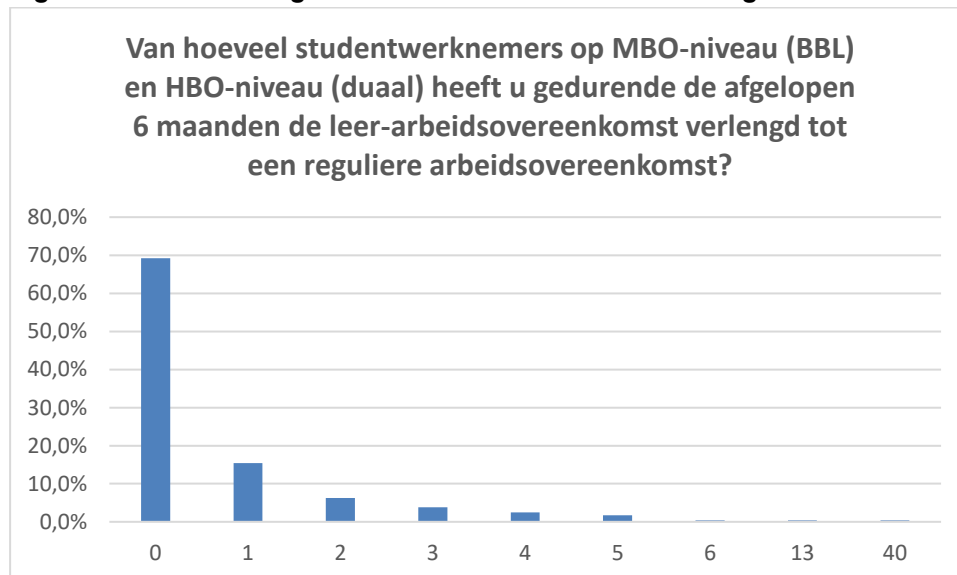
Omzetten contracten student werknemers

Gedurende de afgelopen 6 maanden heeft ongeveer 31% van de 240 organisaties de leer-arbeidsovereenkomst van studentwerknemers op MBO-niveau (BBL) en HBO-niveau (dual) verlengd tot een reguliere arbeidsovereenkomst.

Meestal gaat het om 1 geval waarbij dit in de afgelopen 6 maanden is gebeurd. Er is ook een organisatie waarbij het om 40 gevallen gaat (dit betreft een grote organisatie met 3.300 medewerkers). In totaal zijn er **197** studentwerknemers waarvan de leer-arbeidsovereenkomst is omgezet naar een reguliere arbeidsovereenkomst.

Echter, bij de meeste organisaties (69%) gebeurt dit niet, mogelijk vanwege het feit dat ze geen leerlingen hebben.

Figuur 2.2.3: Omzetting leer-arbeidsovereenkomst naar reguliere arbeidsovereenkomst, n=240



² UWV, Duiding arbeidsmarktontwikkelingen januari 2019. Amsterdam: UWV Arbeidsmarkt informatie-en advies, 24 januari 2019.



Vacatures naar type medewerker

Aan de organisaties die aangaven dat er in de afgelopen 6 maanden minimaal 1 externe vacature was ontstaan, werd gevraagd hoe deze vacatures verdeeld waren naar type medewerker.

In de meeste vacatures wordt gevraagd naar pedagogisch medewerkers in de BSO (44%) en in de dagopvang (44%).

Tabel 2.2.4: Aantal externe vacatures afgelopen 6 maanden verdeeld naar type medewerker, n=240

	aantal	percentage
Vacatures pedagogisch medewerkers Dagopvang	780	43,9%
Vacatures pedagogisch medewerkers BSO	789	44,4%
Vacatures pedagogisch beleidsmedewerkers/coach	51	2,9%
Overige vacatures primair proces (peuterspeelzaalleidster, of gastouder in loondienst et cetera)	26	1,5%
Overige vacatures staf/ondersteuning	131	7,4%
Totaal	1.777	100%

In het vervolg van de vragenlijst werd ingezoomd op functies in het primair proces. De “overige vacatures staf/ondersteuning” werden buiten beschouwing gelaten. Het totaal aantal vacatures in het primair proces komt neer op **1.646**

Aan de organisaties die aangaven minimaal 1 vacature in het primair proces te hebben, werd gevraagd hoe deze vacatures verdeeld waren naar contractomvang.

In de meeste vacatures wordt gevraagd naar contracten van minimaal 18 uren en maximaal 23,9 uren (26%), gevolgd door contracten van minimaal 24 uren en maximaal 31,9 uren (24%).

Tabel 2.2.5: Aantal externe vacatures primair proces verdeeld naar contractomvang, n=240

	aantal	percentage
Vacatures kleiner dan 12 uren in omvang	337 (n=88)	20,3%
Vacatures van minimaal 12 uren en maximaal 17,9 uren in omvang	347 (n=85)	20,5%
Vacatures van minimaal 18 uren en maximaal 23,9 uren in omvang	426 (n=123)	26,3%
Vacatures van minimaal 24 uren en maximaal 31,9 uren in omvang	401 (n=105)	24,3%
Vacatures van 32 uren en groter in omvang	135 (n=48)	8,6%
Totaal	1.646	100%

Van de 240 organisaties zijn er 33 organisaties die enkel vacatures van kleiner dan 12 uur rapporteren. Er zijn dus **207 organisaties** die **vacatures van minimaal 12 uur** rapporteren. Het aantal medewerkers van deze organisaties is opgeteld **16.038 medewerkers**. Het totaal aantal



vacatures in het primair proces voor contracten van 12 uren en groter komt neer op **1.309**. De vacaturegraad is in dit geval 41 vacatures op 1.000 banen.

Tevens is gevraagd hoeveel van de externe vacatures voor functies in het primair proces bestemd waren voor oproep en/of invalwerkzaamheden en hoeveel voor reguliere contracten.

In 66% van de gevallen gaat het om vacatures voor reguliere contracten.

Tabel 2.2.6: Aantal externe vacatures primair proces verdeeld naar type contract, n=240

	aantal	percentage
Vacatures voor oproep- en/of invalkrachten	556	33,8%
Vacatures voor reguliere contracten	1.090	66,2%
Totaal	1.646	100%

Tot slot is om een uitsplitsing gevraagd van vacatures in het primair proces voor contracten van 12 uren en groter naar type medewerker, opleidingsniveau en de geschiktheid voor recent gediplomeerde schoolverlaters.

Het totaal aantal vacatures in het primair proces voor contracten van 12 uren en groter komt neer op **1.309** in de steekproef.

Er is de meeste vraag naar pedagogisch medewerkers dagopvang (0 tot 4 jaar) en naar pedagogisch medewerkers BSO (4 tot 12 jaar), op MBO3 niveau, geschikt voor recent gediplomeerde schoolverlaters.

Tabel 2.2.7: Aantal externe vacatures primair proces voor contracten van 12 uren en groter verdeeld naar type medewerker, opleidingsniveau en geschiktheid voor recent gediplomeerde schoolverlaters, n=207

MBO 3	geschikt voor recent gediplomeerde schoolverlaters	niet geschikt voor recent gediplomeerde schoolverlaters	Totaal
Vacatures voor pedagogisch medewerker dagopvang (0 tot 4 jaar)	268	96	364
Vacatures voor pedagogisch medewerker BSO (4 tot 12 jaar)	328	54	382
Vacatures voor pedagogisch beleids-medewerker-coach	0	1	1
Vacatures voor overige functies primair proces	1	1	2
Totaal	597	152	749



MBO 4	geschikt voor recent gediplomeerde schoolverlaters	niet geschikt voor recent gediplomeerde schoolverlaters	Totaal
Vacatures voor pedagogisch medewerker dagopvang (0 tot 4 jaar)	205	77	282
Vacatures voor pedagogisch medewerker BSO (4 tot 12 jaar)	149	39	188
Vacatures voor pedagogisch beleidsmedewerker-coach	1	1	2
Vacatures voor overige functies primair proces	2	6	8
Totaal	357	123	480

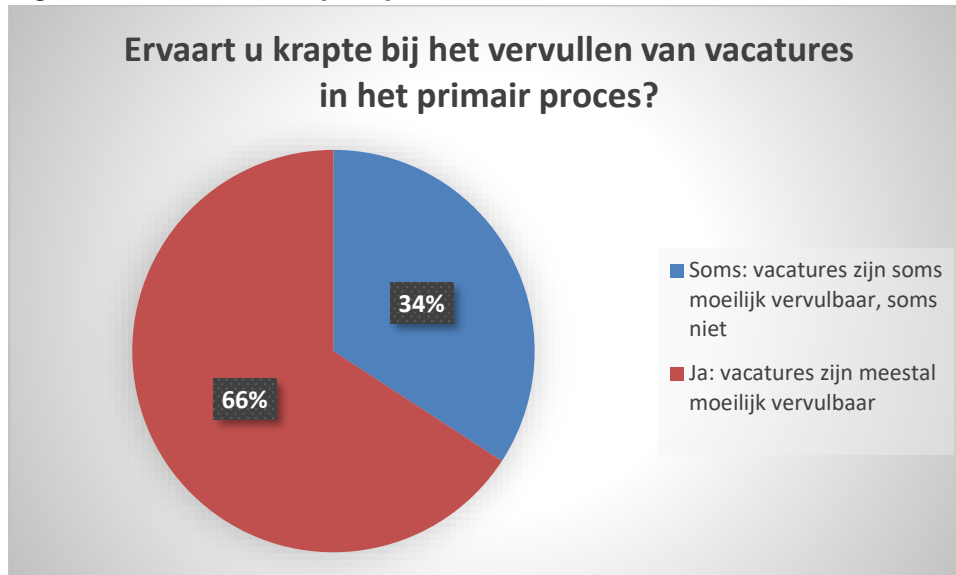
HBO 5	geschikt voor recent gediplomeerde schoolverlaters	niet geschikt voor recent gediplomeerde schoolverlaters	Totaal
Vacatures voor pedagogisch medewerker dagopvang (0 tot 4 jaar)	7	3	10
Vacatures voor pedagogisch medewerker BSO (4 tot 12 jaar)	5	2	7
Vacatures voor pedagogisch beleidsmedewerker-coach	6	11	17
Vacatures voor overige functies primair proces	0	1	1
Totaal	18	17	35

HBO 6	geschikt voor recent gediplomeerde schoolverlaters	niet geschikt voor recent gediplomeerde schoolverlaters	Totaal
Vacatures voor pedagogisch medewerker dagopvang (0 tot 4 jaar)	7	3	10
Vacatures voor pedagogisch medewerker BSO (4 tot 12 jaar)	2	0	2
Vacatures voor pedagogisch beleidsmedewerker-coach	2	14	16
Vacatures voor overige functies primair proces	1	16	17
Totaal	12	33	45



In de geselecteerde groep van 240 organisaties die de vragen over vacatures en aantal medewerkers compleet hebben ingevuld, ervaart iedereen in meer of mindere mate krapte bij het vervullen van vacatures in het primair proces. Men geeft aan dat vacatures **meestal** (66%) of **soms** (34%) moeilijk vervulbaar zijn.

Figuur 2.2.8: Ervaren krapte op de arbeidsmarkt, n=240



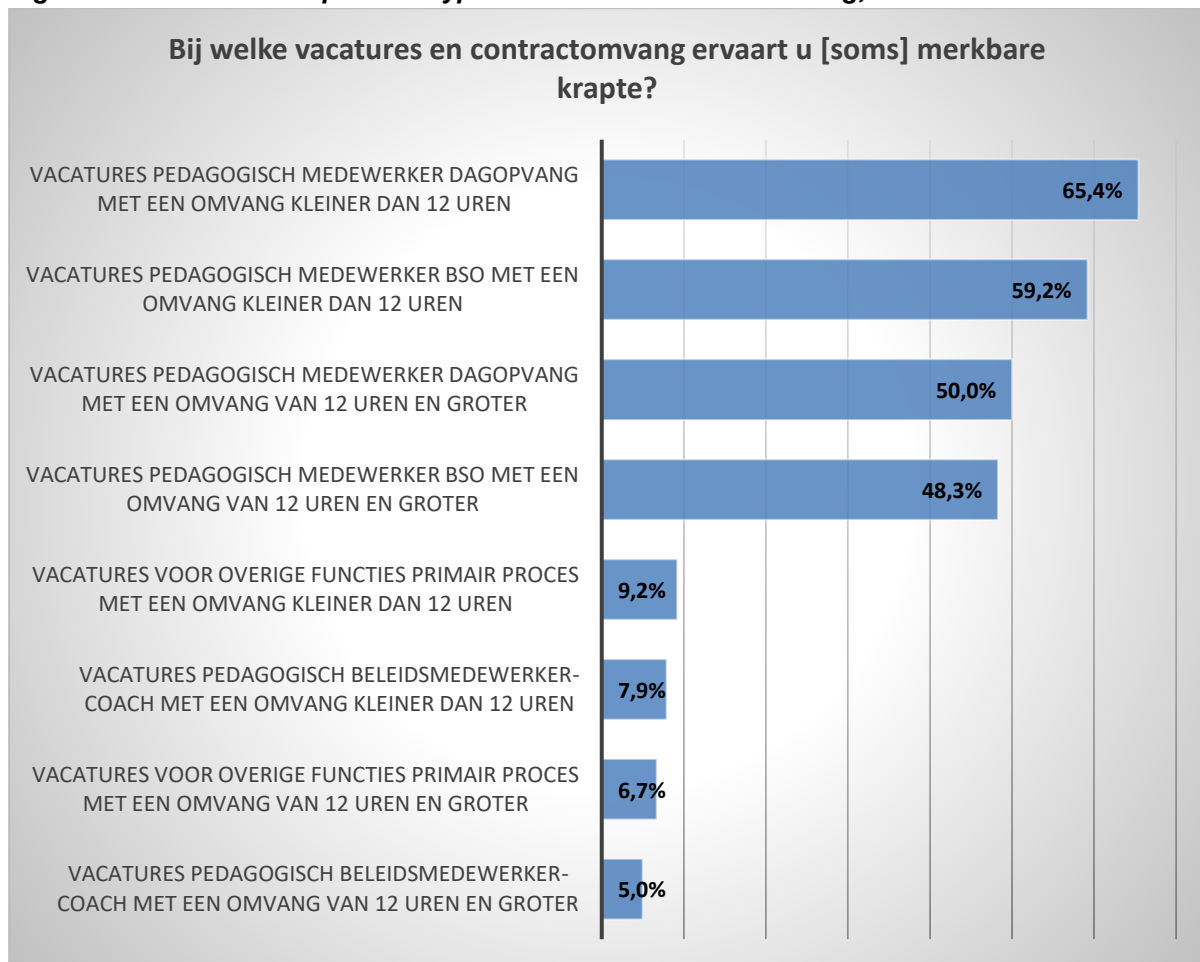
Gevraagd werd bij welke vacatures en contractomvang de ervaren krapte aan de orde is. Er waren meerdere antwoorden mogelijk.

De meeste krapte wordt ervaren bij vacatures voor pedagogisch medewerkers in de dagopvang met een contractomvang van kleiner dan 12 uren (65%), gevolgd door vacatures voor pedagogisch medewerkers in de BSO met een contractomvang van kleiner dan 12 uren (59%).

Voor deze groepen (pedagogisch medewerkers in de dagopvang en in de BSO) wordt tevens krapte ervaren als het gaat om een contractomvang van 12 uren en groter (resp. 50% en 48%).



Figuur 2.2.9: Ervaren krapte naar type vacature en contractomvang, n=240



Slechts 8% van de organisaties heeft geen beeld bij de oorzaken van de ervaren krapte.

Oorzaken en oplossingen

Aan de organisaties die hier wel een beeld bij hebben, werd gevraagd wat, volgens hen, de oorzaken van de ervaren krapte zijn (open vraag).

Vaak genoemde antwoorden zijn:

- Aantrekkelijke markt / economische groei (meer vraag dan aanbod)
- Door economische crisis (bezuinigingen) opleiding tot PM'er onaantrekkelijk en PM'ers overstapt naar andere branche
- Gebrek aan flexibiliteit die vaak gevraagd wordt / medewerkers willen meer vaste uren
- Gebrek aan gekwalificeerd personeel (met de juiste certificaten of taalniveau)
- BSO te weinig uren / ongunstige werktijden
- Nieuwe wet en regelgeving (Wetgeving IKK) / aangescherpte kwalificatie-eisen

Samengevat: Tijdens de economische crisis en bezuinigingen zijn er minder studenten aan de opleiding tot PM'er begonnen en de toenmalige PM'ers hebben zich noodgedwongen omgeschoold en zijn in andere sectoren gaan werken. Deze groep is moeilijk terug te bewegen naar de branche. Momenteel is er door de aantrekkelijke markt een groeiende vraag naar flexibele krachten die



voldoen aan de juiste kwalificatie-eisen die de overheid stelt. Echter, het aanbod blijft door eerder genoemde oorzaken achter. Sollicitanten eisen bovendien steeds vaker vaste aanstellingen en meer vaste uren, maar ze voldoen vaak niet aan de juiste kwalificaties die de nieuwe wet en regelgeving vereist.

Ongeveer 11% van de organisaties (27 van de 247) heeft geen oplossingen ingezet om de krapte tegen te gaan. Aan de organisaties die wel oplossingen hebben ingezet, werd voor voorgelegde oplossingen gevraagd of ze deze hadden ingezet en zo ja voor welk type vacature in het primair proces. Er waren meerdere antwoorden mogelijk.

Alle voorgelegde oplossingen worden het vaakst ingezet voor “vacatures pedagogisch medewerker dagopvang” en “vacatures pedagogisch medewerker BSO”.

De oplossingen die het vaakst worden ingezet zijn het aanbieden van leer-werkplekken voor BBL-ers en het aanbieden van stageplaatsen voor BOL-ers. Deze oplossingen worden het vaakst ingezet voor vacatures pedagogisch medewerkers dagopvang (beide 40%).

De combinatie- of stapelbanen bij kleine contracten (eventueel in samenwerking met andere organisaties) worden het vaakst ingezet voor vacatures pedagogisch medewerkers BSO (36%).



Tabel 2.2.10: Ingezette oplossingen voor krapte naar type vacature, n=247

	Oplossing voor vacatures pedagogisch medewerker dagopvang	Oplossing voor vacatures pedagogisch medewerker BSO	Oplossing voor vacatures pedagogisch beleidsmedewerker-coach	Oplossing voor vacatures overige functies primair proces
Combinatie- of stapelbanen bij kleine contracten (eventueel in samenwerking met andere organisaties)	26,7%	36,0%	8,5%	4,5%
Samenwerking met andere organisaties bij werving van nieuwe medewerkers	19,8%	16,2%	7,7%	4,5%
Samenwerking met andere organisaties bij opleiden van medewerkers	25,5%	21,1%	7,7%	5,3%
Aanbieden van stageplaatsen voor BOL-ers	40,1%	30,4%	3,2%	2,0%
Aanbieden van leer-werkplekken voor BBL-ers	40,1%	30,8%	1,2%	2,0%
Proefplaatsingen/korte bijscholing van gediplomeerden die tijdens de crisis de sector hebben moeten verlaten	27,1%	21,1%	2,4%	2,4%
Scholing van zij-instromers (bv werkzoekenden, mensen uit andere sectoren)	30,8%	27,9%	2,0%	3,6%
Andere oplossingen, namelijk*	17,0%	10,5%	2,8%	2,4%

Uit de open antwoorden bij “Andere oplossingen, namelijk” blijkt dat deze vraag soms verkeerd is opgevat. Er werden vaak *gewenste* oplossingen genoemd (bv. “diploma-eis voor BSO weer soepeler maken”) in plaats van oplossingen die men in de praktijk al had ingezet.

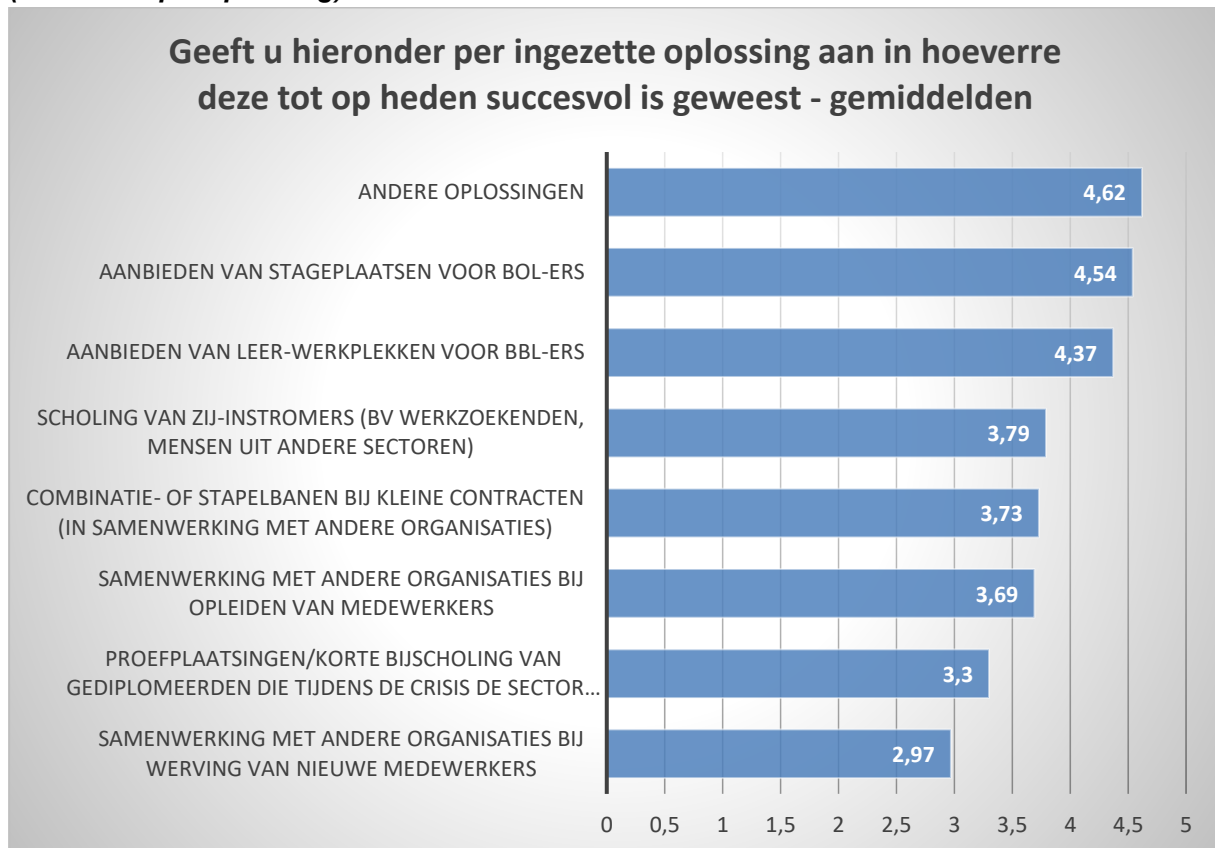
Voor elke oplossing waarvan men had aangegeven deze te hebben ingezet (voor 1 of meerdere type vacatures) werd op een schaal van 1 tot 7 gevraagd hoe succesvol deze oplossing is geweest, waarbij 1 betekende “helemaal niet succesvol” en 7 “helemaal wel succesvol”.

De gemiddelden op de schaal staan per ingezette oplossing afgebeeld in onderstaande figuur. Uit de toelichtingen bij deze vraag blijkt wederom dat sommige respondenten de vraag naar ingezette oplossingen niet goed hebben begrepen. Ze hadden bij de vorige vraag de oplossingen aangevinkt die ze als (meest) *gewenst* zagen in plaats van de oplossingen die ze in de praktijk al hebben ingezet. Bij het beoordelen van de oplossingen komen daarom vaak toelichtingen voor, zoals “nog niet toegepast / niet geprobeerd / geen ervaring mee”.

De “Andere oplossingen, namelijk” die men had genoemd werden gemiddeld het hoogst gewaardeerd (4,6; n=50). Van de rest van de oplossingen werd het aanbieden van stageplaatsen voor BOL-ers gemiddeld gezien het meest succesvol beoordeeld (4,5; n=102), gevolgd door het aanbieden van leer-werkplekken voor BBL-ers (4,4; n=107). De samenwerking met andere organisaties bij werving van nieuwe medewerkers werd als ingezette oplossing gemiddeld gezien het minst succesvol beoordeeld (3,0; n=64).



Figuur 2.2.11: Ingezette oplossingen naar mate van succes, gemiddelden , schaal 1-7 (n verschilt per oplossing)



Als men had aangegeven combinatie- of stapelbanen bij kleine contracten (eventueel in samenwerking met andere organisaties) ingezet te hebben, werd gevraagd met wat voor soort organisaties ze samengewerkt hebben om combinatiebanen te vormen.

De volgende antwoorden kwamen meerdere keren voor:

- Primair onderwijs / basisschool
- Andere kinderopvangorganisatie
- Sportvereniging
- Alleen binnen eigen organisatie (niet met andere organisaties)

Tevens werd gevraagd welke functies bij die andere organisaties hiervoor in aanmerking kwamen. Het vaakst werden hier “pedagogisch medewerker” en “onderwijsassistente” genoemd.

Aan de organisaties die als ingezette oplossing hadden aangegeven samen te werken met andere organisaties bij werving van nieuwe medewerkers of bij opleiden van medewerkers, werd gevraagd met wat voor soort organisaties ze samengewerkt hebben om de krapte tegen te gaan.

De volgende antwoorden kwamen meerdere keren voor:

- Andere kinderopvangorganisatie
- Primair onderwijs
- MBO organisaties / ROC's
- Adviesbureau / uitzendbureau



Vervolgens werd gevraagd hoe men precies met deze samenwerking de krapte is tegengegaan. Soms noemt men het delen van medewerkers (onderwijsassistent die ook als PM'er werkt) of BBL trajecten opzetten. Echter, vaak is er nog geen resultaat behaald; de samenwerking loopt nog, wordt afgehouden of is niet gelukt.



2.3 Gastouderopvang

Achtergrondgegevens deelnemers

Er zijn 58 organisaties aan de vragenlijst begonnen die uitsluitend actief zijn in de gastouderopvang. We beschrijven deze groep apart vanwege de veronderstelling dat zij vooral vacatures hebben voor gastouders (niet in loondienst).

Het overgrote deel van de responderende organisaties in de gastouderopvang bekleedde de functie "Bestuurder/eigenaar" (93%).

De grootte van de organisaties die gerespondeerd hebben varieert. Zowel eenpitters als Gastouderbureaus met bemiddelingsmedewerkers in loondienst hebben gerespondeerd..

- Vanuit alle provincies in het land is gerespondeerd door een gastouderopvang organisatie.
- Deze groep is uitsluitend actief in de gastouderopvang.
- De overgrote meerderheid van deze organisaties is **geen** erkend leerbedrijf (69%; n=58)

Vacatures en arbeidsmarkt

Bij 26% van de deelnemende gastouderopvang organisaties zijn gedurende de afgelopen 6 maanden externe vacatures ontstaan. Het gaat dus slechts om 15 van de 58 bureaus. De 74% die aangaf geen externe vacatures te hebben gehad in de afgelopen 6 maanden, werd doorgeleid naar de vragen over achtergrondgegevens. We sluiten niet uit dat deze organisaties wel op zoek zijn naar gastouders (niet in loondienst), mogelijk is hier een verschil in interpretatie van de vraagstelling ontstaan, omdat de organisaties met vacatures aantallen rapporteren tussen 1 vacature tot 200 vacatures.

Als we alle externe vacatures van alle 15 organisaties bij elkaar optellen komen we tot een totaal van **298 vacatures, waarvan 200 vacatures door 1 organisatie gerapporteerd worden. Dit zijn waarschijnlijk vooral vacatures voor gastouders (niet in loondienst)**. De overige 14 gastouderbureaus hadden samen 98 vacatures (waarschijnlijk ook voor gastouders niet in loondienst).

De ruime meerderheid van de responderende organisaties in de gastouderopvang ervaart krapte bij het vervullen van vacatures in het primair proces (8 van de 10 organisaties). Ze geven aan dat vacatures **meestal** moeilijk vervulbaar zijn. 1 van de 10 organisaties geeft aan dat vacatures **soms** moeilijk vervulbaar zijn en slechts 1 van de 10 organisaties ervaart **geen** krapte.

Oorzaken en oplossingen

Ook hier worden oorzaken genoemd, zoals meer vraag dan aanbod, te strenge en onduidelijke regelgeving, urenaantal niet aantrekkelijk, te weinig gediplomeerde krachten, concurrentie vanuit andere sectoren en negatief imago van beroep als gastouder.

De meest ingezette oplossing om de krapte tegen te gaan is scholing van zij-instromers (voor vacatures overige functies primair proces). Andere oplossingen die genoemd worden zijn: meer promotie voor het beroep en verruimen diplomalijst gastouders (ook voor HBO en WO).