



# Arbeidsmarktontwikkelingen Kinderopvang

In dit onderzoek naar arbeidsmarktontwikkelingen zijn de volgende 3 bronnen het meest belangrijk:

- 1 Focusgroep HHM met werknemers en managers/adviseurs HRM uit de Kinderopvang
- 2 Analyse NEA 2015-2018 door TNO
- 3 AZW werkgeversonderzoek 2019 (CBS)

## Mismatch



In de Kinderopvang is sprake van een **kwalitatieve mismatch** door<sup>1</sup>:

- Een tekort aan vooral pedagogisch medewerkers.
- Een tekort aan mensen met een bepaalde beroepsopleiding en/of specialisatie.
- Het ontbreken van bepaalde competenties (vooral taal- en communicatieve vaardigheden).
- Het ontbreken van de juiste werkervaring.
- Een mismatch in verwachtingen waardoor zowel mbo- als hbo-opgeleide werknemers na verloop van tijd de uitdaging gaan missen.

## Vertrekredenen

In de Kinderopvang heeft **25% van de werknemers** in de afgelopen 12 maanden actie ondernomen om **ander werk te zoeken**<sup>2</sup>. 38% heeft de wens om **binnen 5 jaar te vertrekken**<sup>2</sup>.



**Redenen hiervoor zijn**<sup>2</sup>:

- Kwantitatieve taakeisen .
- Externe agressie.
- Ontevredenheid over arbeidsvoorwaarden (salaris, werktijden, ontwikkelingsmogelijkheden).



## Vacatures

Van de organisaties in de Kinderopvang heeft **76% moeilijk vervulbare vacatures**<sup>3</sup>. Organisaties hanteren verschillende aanpakken om vacatures vervuld te krijgen<sup>1</sup>:

- Inzetten op recruitment door campagnes en via social media.
- Aanbieden van huisvesting of (eenmalige) bonussen aan medewerkers.
- Intern opleiden van medewerkers voor specifieke functies.
- Interne mobiliteit van werknemers (bijvoorbeeld door functiedifferentiatie) en het creëren van carrièrekansen voor mbo-ers.





## Behoud voor de sector bij vertrek van werknemers

In de veldarena<sup>1</sup> is de algemene indruk dat pedagogisch medewerkers die de branche uitstromen **niet behouden blijven** voor de branche. Werknemers vanuit de kinderdag-

verblijven trekken naar de zorg en het primair onderwijs. Met name de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs maken de overstap aantrekkelijk<sup>1</sup>.

## Agressie

**Externe agressie** komt in de Kinderopvang gemiddeld minder voor dan in de sector Zorg en Welzijn in totaliteit<sup>2</sup>. Bij externe agressie (vooral door kinderen of ouders) is er vooral sprake van verbale (22%) en fysieke (11%) agressie<sup>3</sup>. De NEA voegt hieraan toe dat externe agressie vooral plaatsvindt in de vorm van intimidatie<sup>2</sup>. Uit de veldarena kwam daarnaast naar voren dat de mate van agressie toeneemt, maar dat het tegelijkertijd om incidenten gaat<sup>1</sup>. Het gaat dan vooral om verbale agressie, zowel van kinderen en ouders gericht op werknemers, tussen ouders onderling en tussen kinderen onderling.

**De volgende maatregelen worden genomen tegen externe agressie<sup>1</sup>:**

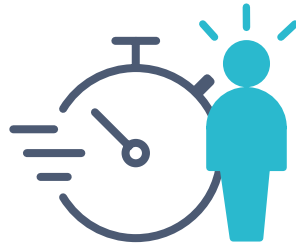
- Training.
- Extra beveiliging (bijv. meldcodes met kinderen afspreken).
- Versterken van de meldcultuur.

**Interne agressie** komt in de Kinderopvang relatief minder voor dan in de sector Zorg en Welzijn in zijn geheel. 12% van de werknemers in de kinderopvang heeft te maken gehad met interne agressie<sup>2</sup>. Het gaat hierbij bijna altijd om intimidatie (8%). Ook pesten (6%) komt voor. In de veldarena kwam agressie tussen collega's ter sprake in de vorm van uitsluiten of buitensporig roddelen<sup>1</sup>.

**De volgende maatregelen zouden vooral moeten worden genomen tegen interne agressie<sup>1</sup>:**

- Vertrouwenspersoon of ombudsman aanstellen.



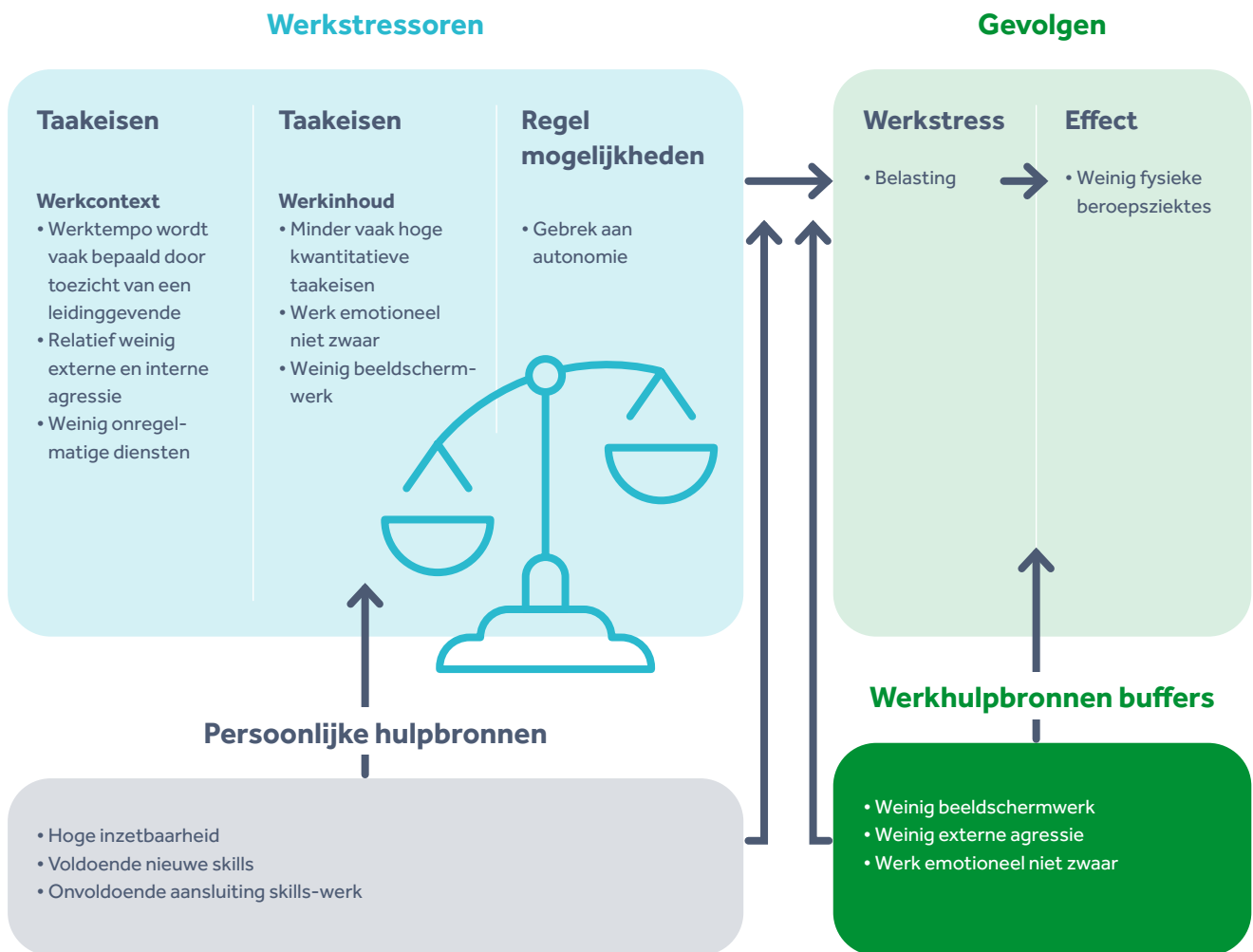


## Werkdruk

**43% van de werknemers** in de Kinderopvang vindt de **werkdruk (veel) te hoog**<sup>5</sup>. Uit resultaten van de NEA blijkt dat bijna alle werkstressoren in mindere mate spelen voor werknemers in de Kinderopvang dan ten opzichte van de sector. Onderstaand model toont de uitkomsten van werkstressoren, persoonlijke hulpbronnen, werkhulpbronnen en gevolgen voor werknemers in de Kinderopvang<sup>2</sup>.

In de Kinderopvang kwamen daarnaast de volgende **oorzaken van werkdruk** naar voren<sup>1</sup>:

- Het halen van targets, versus het leveren van kwaliteit.
- Onvoldoende waardering voor het vak.
- Lange werkdagen.
- Huishoudelijk werk en administratie naast het pedagogisch werk.
- Verplichte scholing (en cursussen in de avonden).



*Het werkdrukmodel wordt landelijk gehanteerd in alle sectoren en is wetenschappelijk gevalideerd. In het model staan de significante verschillen tussen de branche Kinderopvang en de sector Zorg en Welzijn weergegeven.*

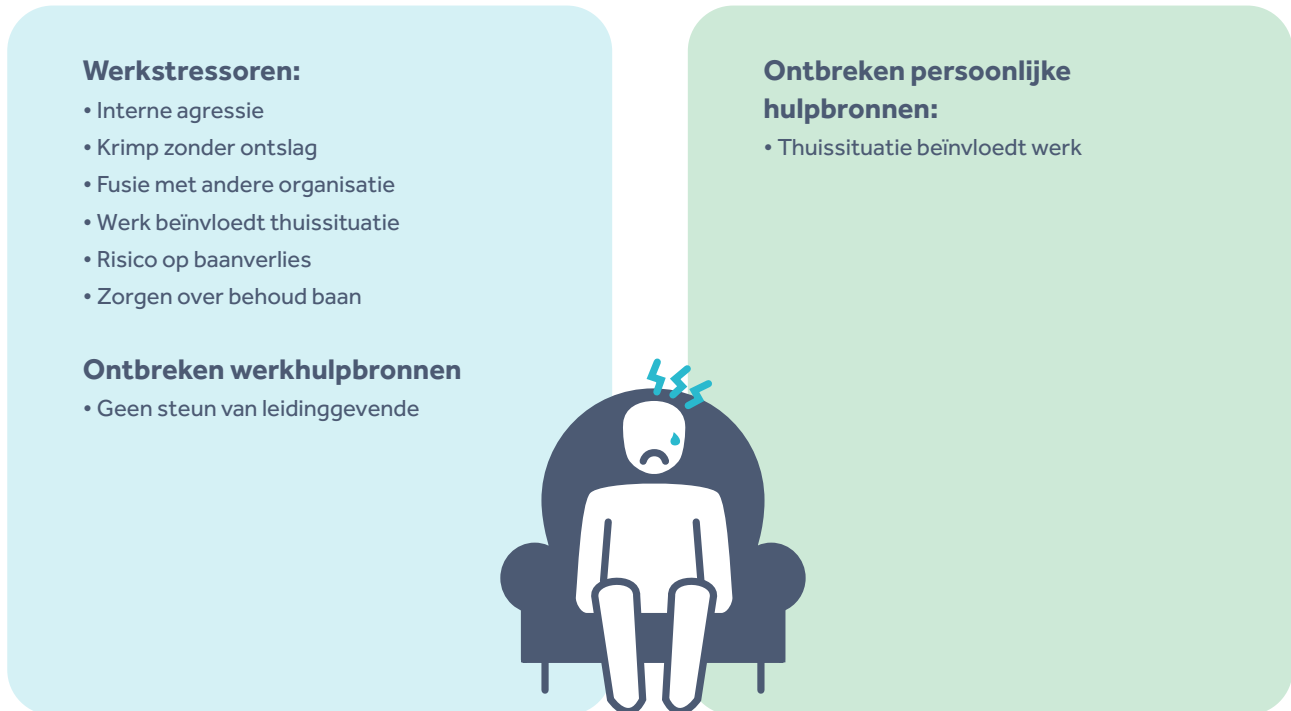


# Verzuim

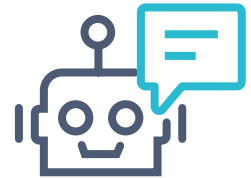
Bij **30%** van de werknemers die verzuimen is het verzuim (deels) het **gevolg van het werk**. De top 3 belangrijkste oorzaken van werkgerelateerd verzuim zijn<sup>2</sup>:

1. Werkdruk, werkstress (25%)
2. Lichamelijk zwaar werk (19%)
3. Problemen met leiding, werkgever (5%)

Onderstaande figuur toont de privé- en werk-gerelateerde factoren die een risico vormen voor een hoog individueel verzuimpercentage<sup>2</sup>.



## Technologie en domotica



In grote lijnen geven de deelnemers van de veldarena aan dat de inzet van technologie een **positief effect heeft op werkdruk** en de inzet van personeel. De inzet van technologie leidt tot efficiënter werken, met als gevolg dat er meer aandacht voor de kinderen beschikbaar komt. Over de impact van de technologieën op agressie verschillen de deelnemers aan de veldarena van mening. In het bijzonder wordt de rol van communicatie genoemd, omdat deelnemers verwachten dat dit in de toekomst

een cruciale factor wordt om zowel kinderen, ouders als werknemers de ervaring te geven dat ze gezien en gehoord worden<sup>1</sup>.

De volgende technologieën en domotica worden nu nog niet toegepast, maar werkgevers en werknemers zien het wel als een mogelijke oplossing voor de problemen met werkdruk, agressie en de inzet van personeel in de kinderopvang<sup>1</sup>:

- Professionele ondersteuning op afstand.

### MEER INFORMATIE

Het rapport geeft ook een uitgebreid overzicht van technologieën waar werkgevers en werknemers ervaring mee hebben. Wil je daar meer over weten? [Check de uitgebreide brancherapportage!](#)