



ONDERZOEKSPROGRAMMA

ARBEIDSMARKT

ZORG & WELZIJN

Augustus 2023:

De branche analyse voor deze branche is nog in ontwikkeling en wordt vanaf medio oktober 2023 aan dit dossier toegevoegd.

De onderstaande analyse betreft een analyse uit mei 2021 die in samenwerking met PFZW is opgesteld voor sociale partners van de branche. De analyse uit 2023 wordt grotendeels een update van deze analyse.

Samenvatting

Voor u ligt een sectoranalyse van de branche kinderopvang. Enkele highlights zijn:

- In kinderopvang zijn in 2020* 126.900 mensen werkzaam, waarvan 110.900 in loondienst en ongeveer 16.000 als zelfstandige.
- De branche bevat 74% kleinere organisaties met minder dan 25 medewerkers. In deze categorie is bijna 20% van de werknemers werkzaam.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar met ongeveer 5% zal toenemen.
- 43% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. De werkdruk ontstaat vooral doordat werknemers heel veel werk moeten doen, of doordat zij hectische omstandigheden ervaren.
- 21% van de werknemers heeft te maken met (verbale) agressie.
- Van de medewerkers voelt 68% zich fit en sterk tijdens het werk. Tegelijkertijd is te zien dat 17% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met 2019 ligt het gemiddelde verzuim in de branche kinderopvang lager dan gemiddeld in zorg en welzijn, maar hoger dan het Nederlands gemiddelde. In 2020* is het verzuim gelijk aan het gemiddelde in Z&W. Van de medewerkers die verzuimden gaf 30% aan dat de oorzaak hiervan (deels) in het werk lag. De meest genoemde oorzaak is 'iets anders', gevolgd door werkdruk/werkstress.
- Het door werkgevers meest genoemde HRM-knelpunt is een personeelstekort (43%). 25% van de werkgevers noemt de werkdruk als belangrijk HRM-knelpunt. 35% ervaart geen HRM-knelpunten.
- De gemiddelde uittrede leeftijd in 2020 is 64,8 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 30% van de organisaties mogelijkheden aan om minder te gaan werken, 13% zet in op opleiding en ontwikkeling en 12% investeert in loopbaanbegeleiding en coaching. 56% neemt geen van de getoonde maatregelen.

Bij het tot stand komen van deze notitie zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Kerncijfers AZW-StatLine
- Kerncijfers PFZW
- AZW Werknemerspanel
- AZW Werkgeverspanel
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research
- TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

Beschrijving sector

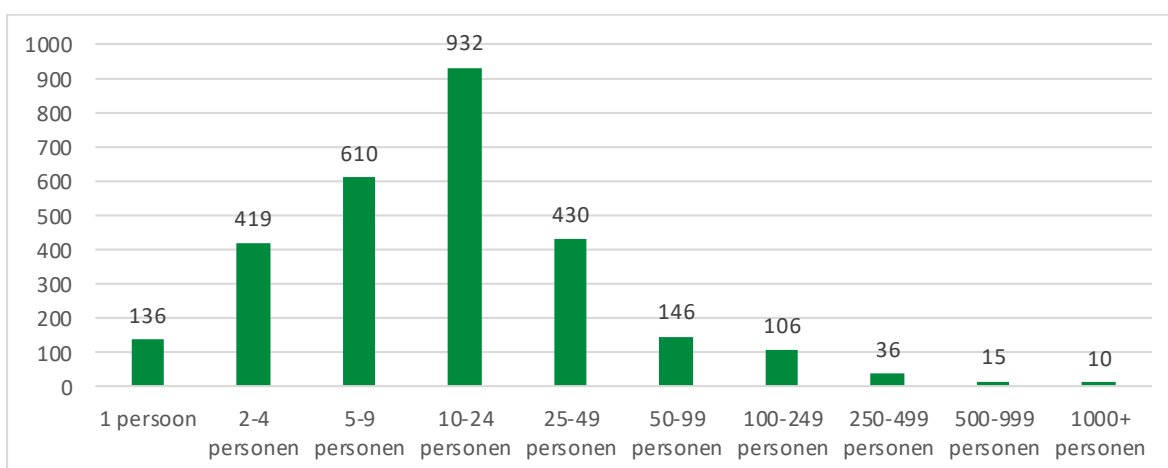
Samenstelling branche kinderopvang

Binnen de branche kinderopvang zijn in april 2021 zo'n 2.840 organisaties actief¹. De volgende SBI-code wordt gerekend tot de branche kinderopvang:

- 88910 Kinderopvang

Figuur 1 toont de verdeling naar grootteklassen op peilmoment april 2021. Het grootste aantal organisaties zien we in de grootteklassen 10-24 personen.

Figuur 1. Organisaties naar grootteklasse branche kinderopvang (Bron: PFZW, april 2021)



Kleine ondernemingen in de branche kinderopvang

Een aanzienlijk deel van de organisaties 2.097 (of 74%) heeft minder dan 25 medewerkers. Als we kijken naar het aantal medewerkers in kleine organisaties dan zien we dat bijna 20% van de werknemers werkzaam is in organisaties met minder dan 25 medewerkers.

Aantal werkenden in de branche kinderopvang

In de branche kinderopvang zijn in Q4 van 2020* in totaal 126.900 mensen werkzaam². Van deze groep zijn 110.900 mensen werkzaam als werknemer in loondienst. Daarnaast zijn ongeveer 16.000 mensen werkzaam als zelfstandige³. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in Q4 van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren⁴.

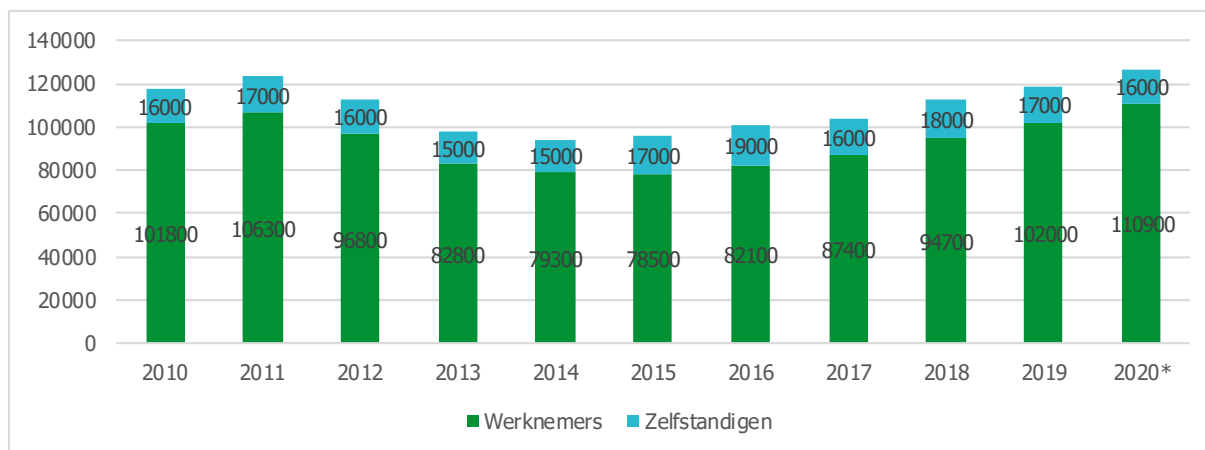
¹ PFZW, sectoranalyses branches zorgen welzijn (april 2021)

² CBS Statline dashboard werkgelegenheid (<https://dashboards.cbs.nl/v2/AZWDashboard/>)

³ Het meest recente standcijfer over zelfstandigen is van 2020. Het cijfer is een schatting gebaseerd op de WNE van 2020. (<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24096NED/table?ts=1617019384111>)

⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?ts=1617007022089>

Figuur 2. Werkzame beroepsbevolking branche kinderopvang (2010-2020*) naar arbeidsrelatie (Bron: CBS AZW Statline, * is een voorlopig cijfer).

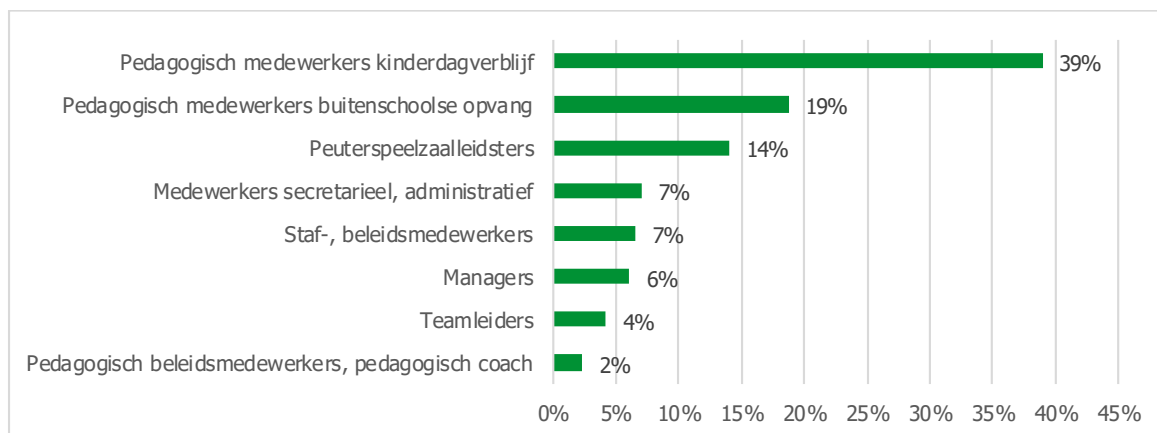


In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden in de periode van 2011-2014 sterk afnam om sindsdien jaarlijks weer toe te nemen. In deze jarenreeks was 2020* het jaar met de grootste werkgelegenheid.

Gemiddelde aantal fte's in de branche kinderopvang

In de branche kinderopvang zijn in totaal gemiddeld per organisatie 21 fte aan personeel aanwezig. De meest voorkomende functie is die van pedagogisch medewerker kinderdagverblijf (39%), gevolgd door pedagogisch medewerker bso (19%) en peuterspeelzaalleidster (14%).

Figuur 3. Meest voorkomende functies naar aandeel fte⁵ kinderopvang (Bron: WGE 2019, eerste meting).



Onderzoeksbureau ABF Research heeft in opdracht van het ministerie van VWS een prognosemodel ontwikkeld op basis waarvan de toekomstige werkgelegenheid binnen de branche kinderopvang is

⁵ In de werkgevers enquête uitgevoerd door CBS in 2019 is deze lijst met functies als basis gebruikt voor kinderopvang. Andere functies zijn buiten beschouwing gelaten en er was geen mogelijkheid voor de respondent om andere functies in te vullen. Het overzicht telt daarmee niet op tot 100%.

geraamd. In dit prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn (PMZW) worden ook cijfers geraamd over het aantal medewerkers naar functie/kwalificatieniveau.

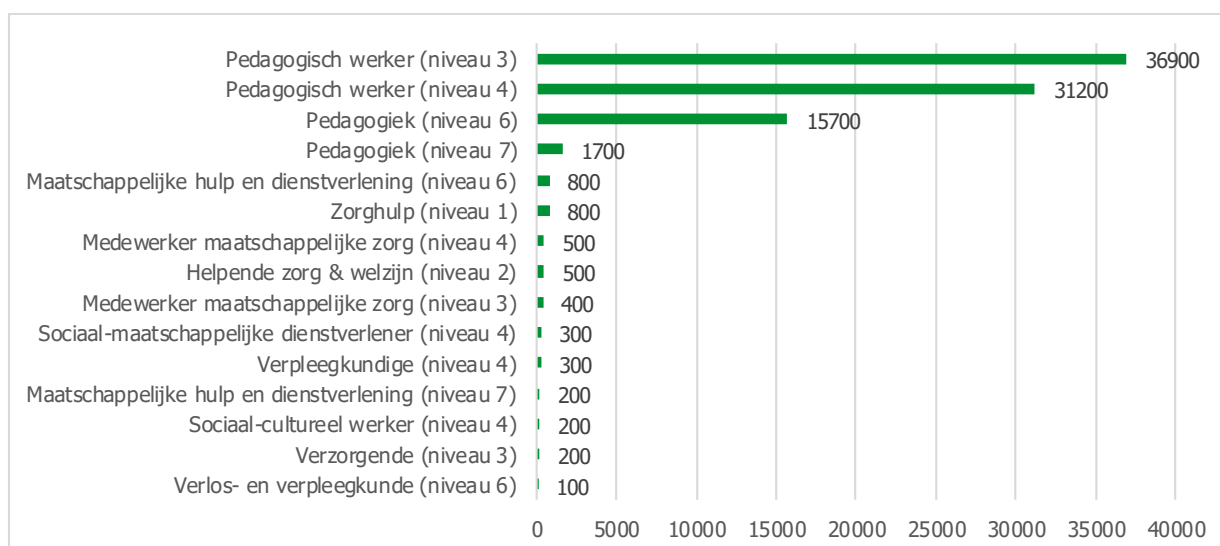
Het prognosemodel beperkt zich tot kwalificaties in primair proces functies op met name mbo- en hbo-niveau. Ook zitten er enkele wo-kwalificaties in. De medische beroepen met een academische achtergrond vallen allemaal buiten de scope van het PMZW omdat de gegevens hierover worden geschat door het capaciteitsorgaan. Ook werkenden die niet in loondienst werkzaam zijn vallen buiten de scope van het PMZW.

Meest voorkomende kwalificaties in de branche kinderopvang

Figuur 4 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2020 op basis van gegevens uit het prognosemodel Zorg en Welzijn (PMZW).

Niet van alle medewerkers is de opleidingsachtergrond bekend en in het overzicht worden alleen functies in het primair proces getoond. Binnen de branche kinderopvang zien we dat de grootste groep een achtergrond heeft in pedagogisch werk mbo-niveau 3. In omvang de tweede kwalificatie is pedagogisch werker niveau 4. Ook pedagogiek op niveau 6 komt in kinderopvang veel voor.

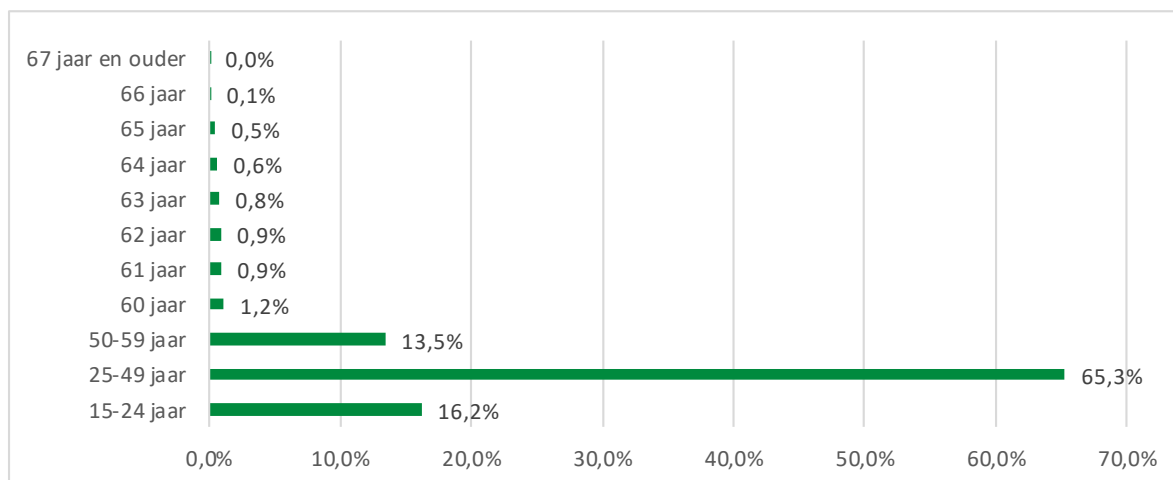
Figuur 4. Vervulde vraag in functies/kwalificaties in loondienst binnen de branche kinderopvang (bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn, jaar 2020)



Werknemers in loondienst naar leeftijd

PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers, deze zijn te zien in figuur 5. Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (95%) in de branche kinderopvang dan mannen (5%). Zo'n 65% van de werknemers bevindt zich in de leeftijdscategorie tussen 25 en 49 jaar. In de groep van 65 jaar en ouder zien we 0,6% van de werknemers.

Figuur 5. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, april 2021).

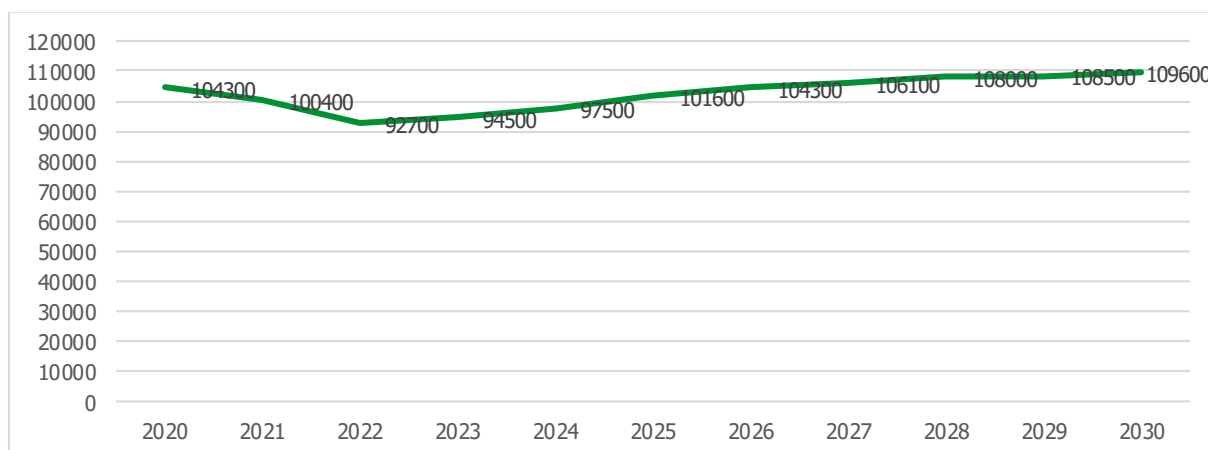


De afgelopen jaren steeg de gemiddelde pensioenleeftijd van 63,5 jaren in 2016 tot 64,8 jaren in 2020. De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt toe van ruim 380 in 2021 naar bijna 900 in 2025.

Prognose omvang branche kinderopvang

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers met een functie in loondienst als werknemer. Binnen het prognosemodel worden verschillende grootheden in kaart gebracht. In figuur 6 tonen we de prognose in de vorm van de vervulde vraag naar werknemers onder het in het model gehanteerde corona basis scenario.

Figuur 6: Prognose vervulde vraag werknemers branche kinderopvang (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, corona basis scenario)



Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

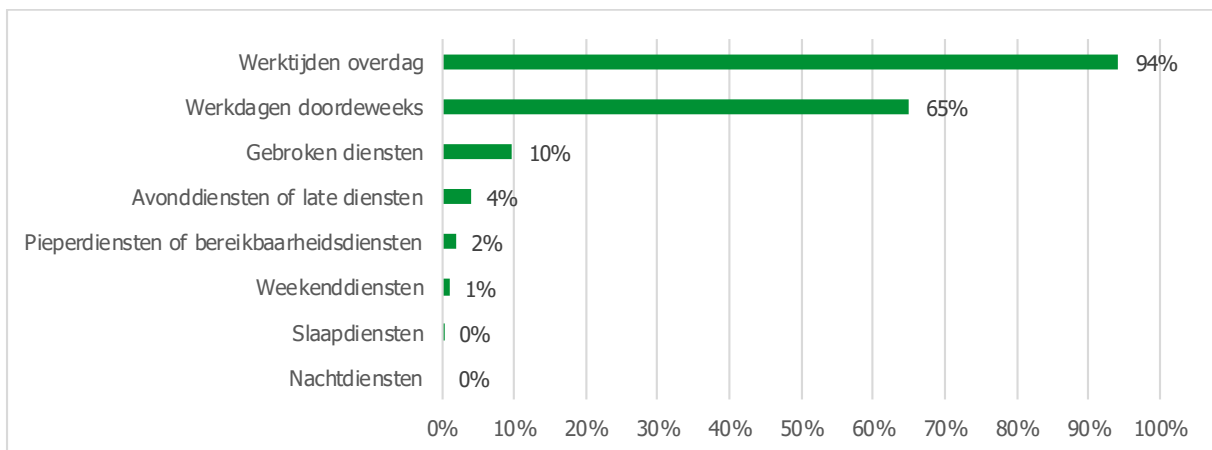
Werkbeleving

In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersonderzoek wat twee x per jaar wordt uitgevoerd. Ook wordt elk jaar minstens een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers waarin dezelfde thema's grotendeels worden bevraagd en waarin aandacht wordt besteed aan beleid. We vergelijken in dit deel de branche kinderopvang steeds met het gemiddelde binnen de sector Zorg en Welzijn (breed).

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de branche kinderopvang 25 uren per week⁶. 93% is in dienst voor een vast aantal uren per week.

Figuur 7. Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster? % kinderopvang (Bron: WNE 2019, eerste meting)



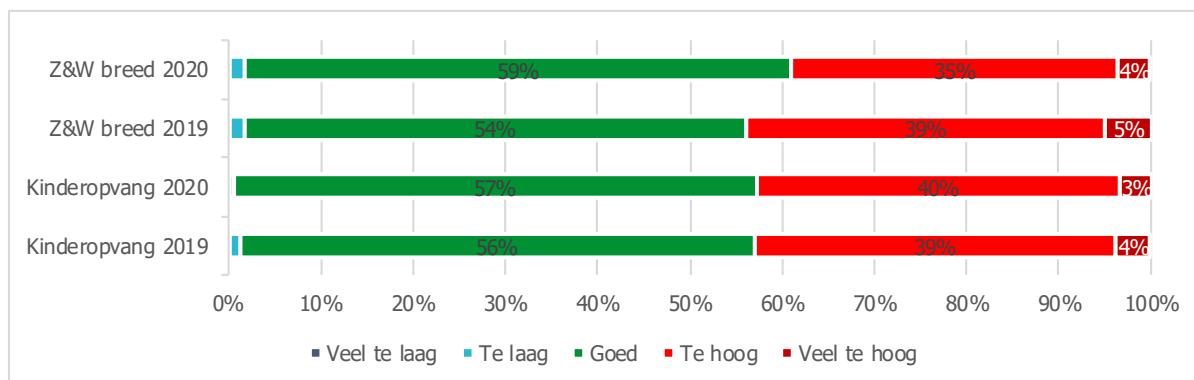
Figuur 7 toont de werktijden en diensten binnen de branche kinderopvang van veel naar weinig voorkomend. 94% werkt (onder andere) op werktijden overdag. 66% werkt ook doordeweeks. 10% heeft te maken met gebroken diensten en 4% werk avonddiensten of late diensten.

Werkdruk

De werkdruk in de branche kinderopvang is volgens 43% van de werknemers (veel) te hoog. 57% van de werknemers vindt de werkdruk goed. In vergelijking met de sector zorg en welzijn is het aandeel werknemers dat de werkdruk goed vindt in de branche kinderopvang iets hoger. In kinderopvang is de werkdruk weinig veranderd ten opzichte van de meting in 2019. Op het niveau van de sector zorg en welzijn zien we wel dat de werkdruk iets is afgenomen in 2020.

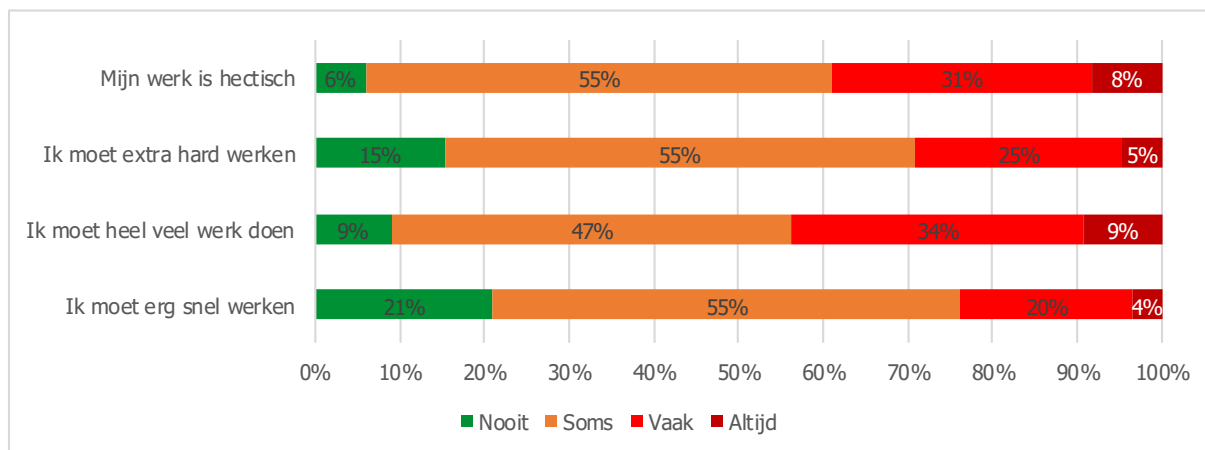
⁶ Bron: Werknemers enquête 2019, eerste meting

Figuur 8. Werkdruk branche kinderopvang in vergelijking met sector zorg en welzijn breed (Bron: WNE 2019 en 2020).



Als we verder kijken naar elementen uit het werk die opvallen bij de werkbelasting dan zien we dat de werkdruk in kinderopvang vooral te maken heeft met heel veel werk doen (43%, tegen 45% in Z&W breed) en hectische omstandigheden (39%, tegen 40% in Z&W breed).

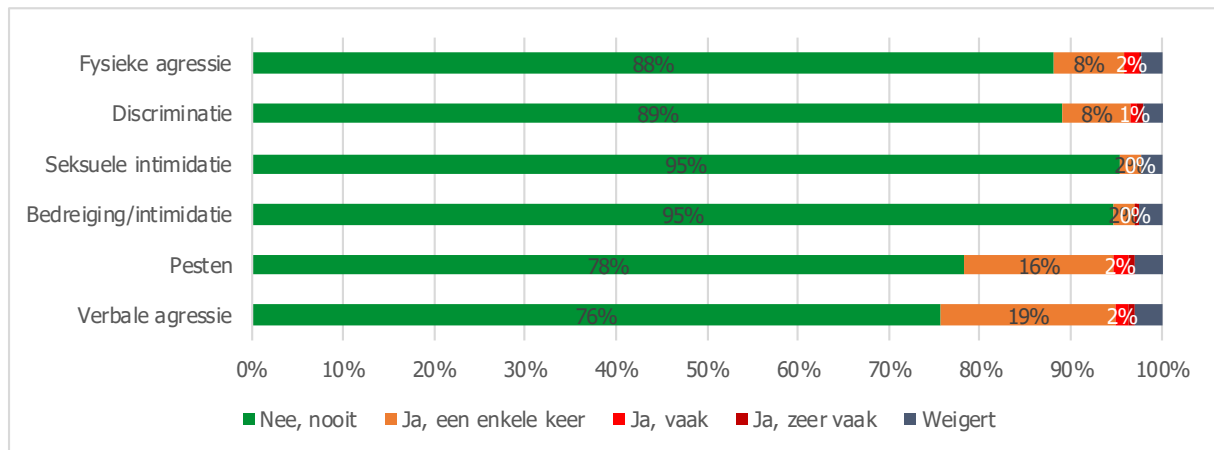
Figuur 9. Elementen werkdruk branche kinderopvang (Bron: WNE 2019, eerste meting).



Agressie

Medewerkers in kinderopvang hebben in vergelijking met medewerkers in Z&W gemiddeld minder te maken met agressie. Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie en komt in de branche kinderopvang voor bij 21% van de medewerkers. In de sector zorg en welzijn is dit 53%. Pesten komt daarnaast ook voor bij 19% van kinderopvang medewerkers (tegen 23% in Z&W). Ook fysieke agressie komt voor bij 10% (tegen 24% in Z&W). In vergelijking met de meting uit 2019 zijn er kleine verschillen in de mate waarin de verschillende soorten agressie voorkwamen. Sommigen komen nu iets meer voor (zoals discriminatie), terwijl anderen minder voorkomen in 2020 dan in 2019 (zoals verbale en fysieke agressie).

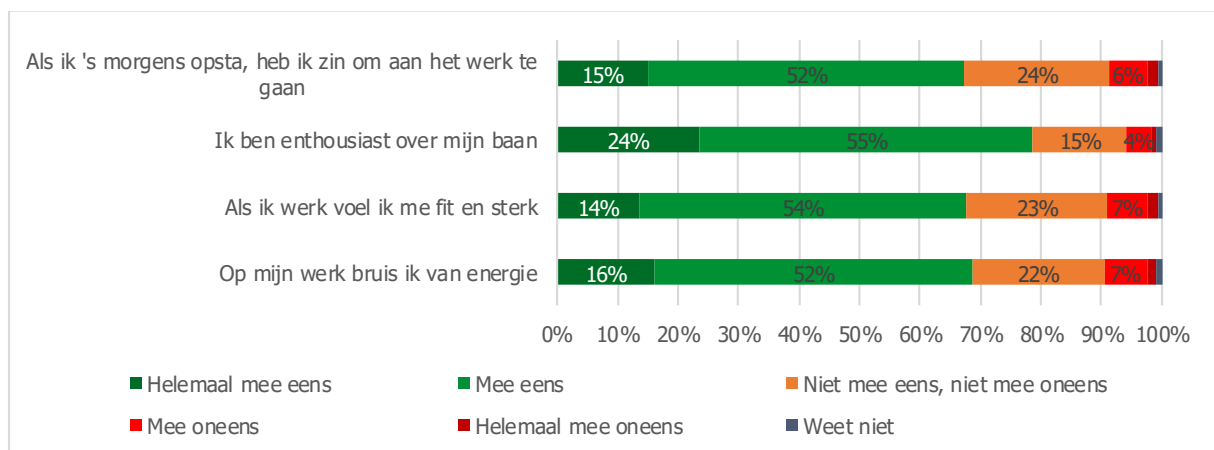
Figuur 10. Agressie door patiënten/cliënten in de branche kinderopvang (Bron: WNE 2020).



Vitaliteit

In de branche kinderopvang is het grootste deel van de werknemers enthousiast over hun baan (79%, gelijk aan het aandeel in Z&W). 68% voelt zich fit en sterk tijdens het werk (tegen 64% in Z&W). Nog eens 68% bruist van energie (tegen 62% in Z&W) en 67% heeft zin om aan het werk te gaan bij het opstaan (tegen 63% in Z&W).

Figuur 11. Vitaliteit in de branche kinderopvang (Bron: WNE 2019, tweede meting)⁷.

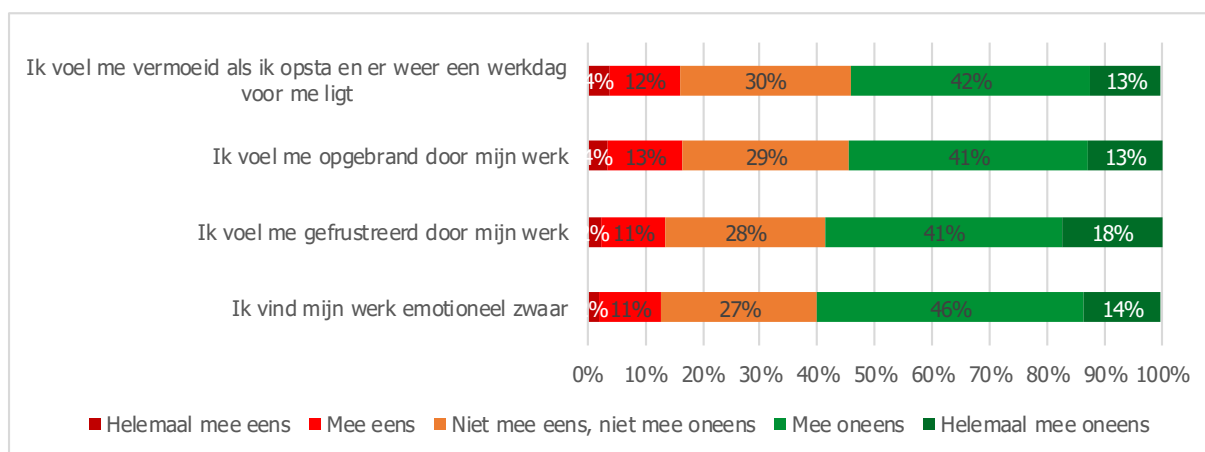


Vermoeidheid

Medewerkers in de branche kinderopvang scoren deels hoger en deels lager op een aantal stellingen over vermoeidheid dan medewerkers in de sector zorg en welzijn gemiddeld doen.

⁷ In de WNE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.

Figuur 12. Vermoeidheid in de branche kinderopvang (Bron: WNE 2020).

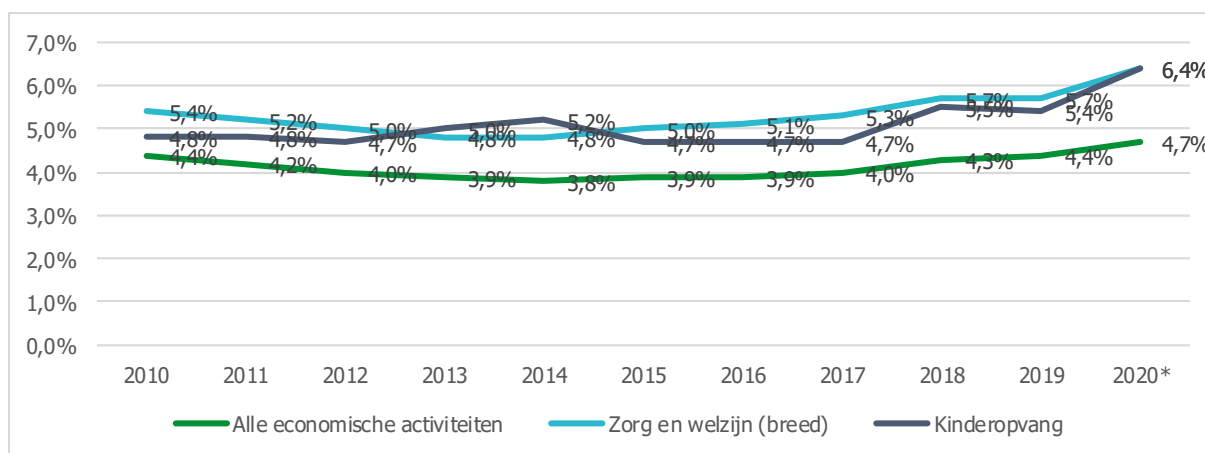


In de branche kinderopvang vindt 13% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 27% in Z&W). 16% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (tegen 19% in Z&W). 17% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (tegen 15% in Z&W) en 14% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (tegen 12% in Z&W). In vergelijking met de meting uit 2019 zien we dat het beeld ongeveer hetzelfde is gebleven, met kleine verschuivingen tussen de verschillende aspecten van vermoeidheid.

Verzuim

In figuur 13 wordt het langjarig verzuim voor de periode 2010 tot en met 2020*⁸ getoond.

Figuur 13. Ontwikkeling verzuim in de branche kinderopvang, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten (Bron: verzuimdata CBSAZW statline).



Over deze periode zien we dat het verzuim in de branche kinderopvang in de meeste jaren lager lag dan het gemiddelde in Z&W, maar op enkele momenten schoot het hierboven uit. In de meeste jaren ligt het verzuim in kinderopvang tussen het gemiddelde in Z&W en het Nederlands gemiddelde. In de

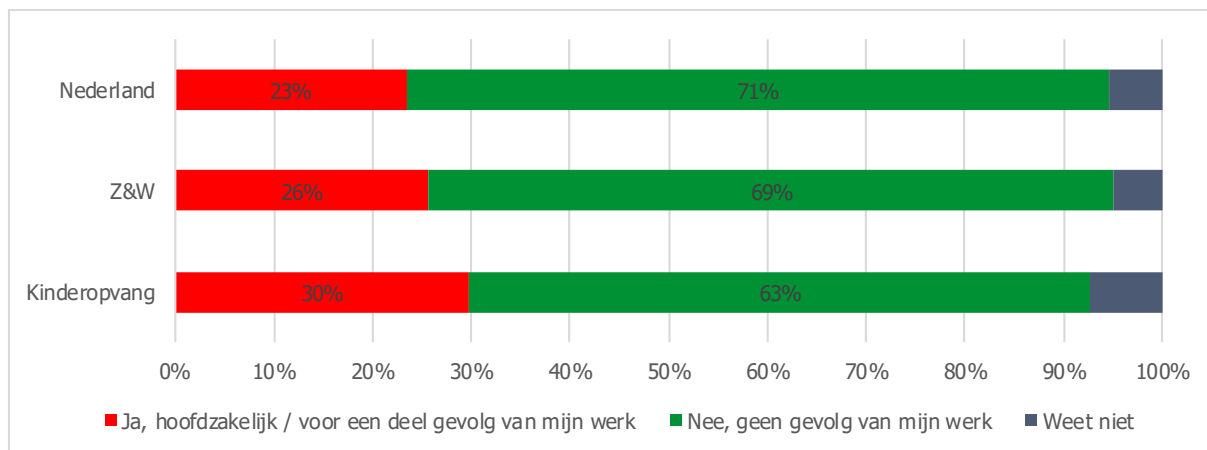
⁸ *is een voorlopig cijfer.

branche kinderopvang zien we dat het verzuim recent net als in zorg en welzijn hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2020* was het verzuim in kinderopvang met 6,4% gelijk aan het gemiddelde in Z&W en op een hoog niveau in vergelijking met de periode daarvoor (in 2019 was het nog 5,4%).

Aandeel werk gerelateerd verzuim

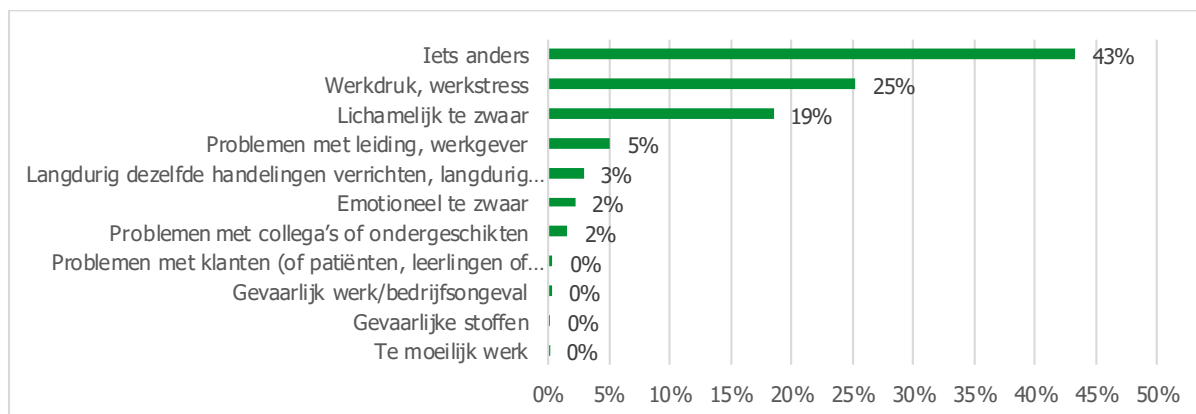
TNO heeft in het kader van beleidsrijk onderzoek in 2019 een secundaire analyse gemaakt op basis van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In deze enquête zitten enkele vragen over oorzaken van verzuim die zijn uitgevraagd bij werknemers die aangaven dat zij hadden verzuimd. In figuur 14 zien we cijfers op basis van de vraag of de klachten waarmee men verzuimde een oorzaak hadden in het werk. Hieruit komt naar voren dat 30% van de medewerkers in de branche kinderopvang die hadden verzuimd aangaven dat de oorzaak van het verzuim hoofdzakelijk of deels een gevolg was van het werk. Ter vergelijking ligt dit percentage gemiddeld voor Nederland op 23% en voor de sector zorg en welzijn op 26%.

Figuur 14. Werk gerelateerd verzuim kinderopvang (Bron: TNO NEA, 2019).



Oorzaken werk gerelateerd verzuim

Figuur 15. Oorzaken werk gerelateerd verzuim (Bron: TNO NEA, 2019).

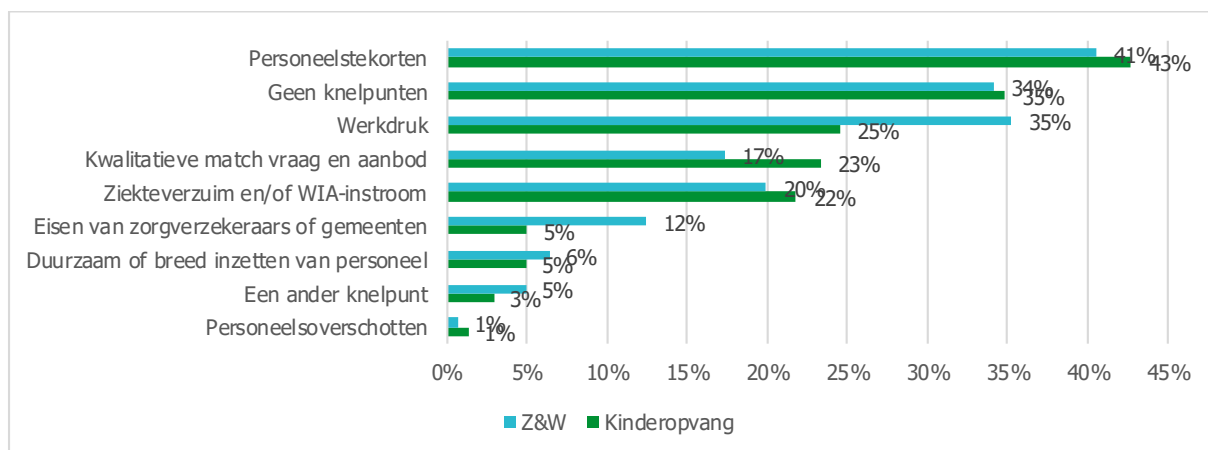


In het hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim indien deze in het werk lagen. Het grootste aandeel werknemers (43%) gaf het antwoord 'iets anders'. We beschikken niet over verdere informatie over deze categorie. 25% rapporteerde werkdruk, werkstress als een oorzaak van werk gerelateerd verzuim. Ook werd door 19% aangegeven dat het werk lichamelijk te zwaar is.

HRM knelpunten

In de werkgevers enquête van 2019 (tweede meting) is ook aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 16 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de branche kinderopvang en voor de sector Z&W breed, geordend naar mate van voorkomen in de branche kinderopvang.

Figuur 16. HRM knelpunten kinderopvang en sector Z&W (Bron: WGE 2019, tweede meting) ⁹.



Het meest genoemde knelpunt (43%) is een personeelstekort. 35% van de organisaties rapporteerde geen knelpunten. Het meest genoemde knelpunt daarna zijn de werkdruk (25%), de kwalitatieve match tussen vraag en aanbod (23%) en ziekteverzuim en/of WIA-instroom (22%).

⁹ In de WGE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.

Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

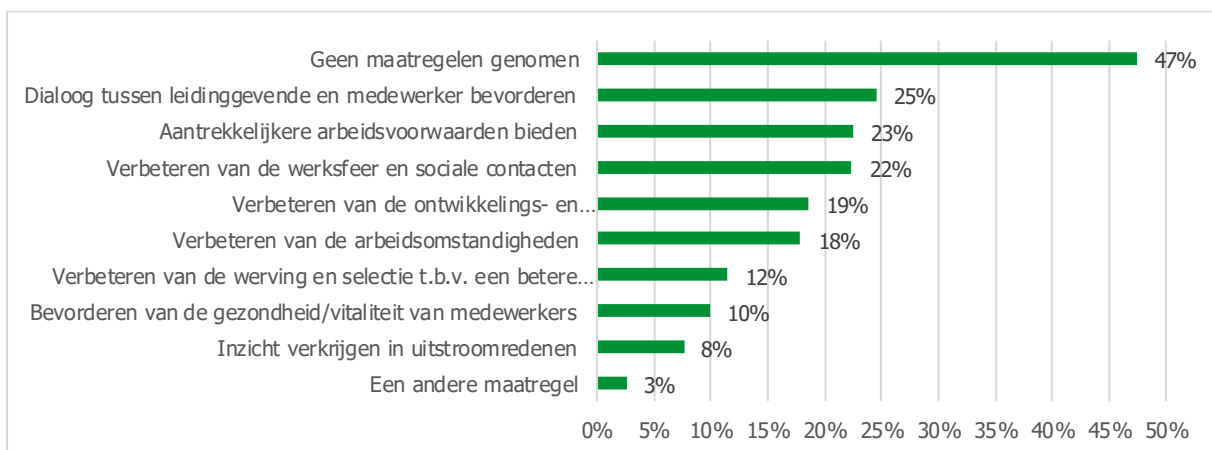
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de werkgeversenquête van 2019 (eerste en tweede meting) en 2020 zijn verschillende thema's binnen het personeelsbeleid uitgevraagd. In dit deel presenteren we een overzicht van de cijfers over thema's rond duurzame inzetbaarheid. In de werkgeversenquête van 2020 is een wijziging aangebracht in de samenstelling van het panel¹⁰. Deze wijziging kan mede de oorzaak zijn van veranderingen in uitkomsten bij de figuren die volgen in dit onderdeel.

Maatregelen beperken uitstroom

In figuur 17 zijn de maatregelen te zien die organisaties in de branche kinderopvang hebben getroffen om de uitstroom te beperken. 47% geeft aan geen maatregelen te hebben genomen (tegen 50% in Z&W). Verder nam 25% maatregelen om de dialoog tussen leidinggevende en medewerker te bevorderen (tegen 23% in Z&W). Ook werd ingezet op het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden door 23% van de organisaties (tegen 24% in Z&W). Nog eens 22% van de organisaties ondernam actie om de werksfeer en sociale contacten te verbeteren (tegen 26% in Z&W). 8% heeft actie ondernomen om inzicht te krijgen in de uitstroomredenen (tegen 9% in Z&W). In vergelijking met de meting uit 2019 zien we dat ongeveer een even groot aandeel van de organisaties geen maatregelen heeft genomen als in 2019 het geval was. Bij de individuele maatregelen zien we dat deze in 2020 over het algemeen door een kleiner aandeel van de organisaties zijn getroffen dan in 2019 het geval was.

Figuur 17. Maatregelen beperken uitstroom kinderopvang (Bron: WGE 2020).



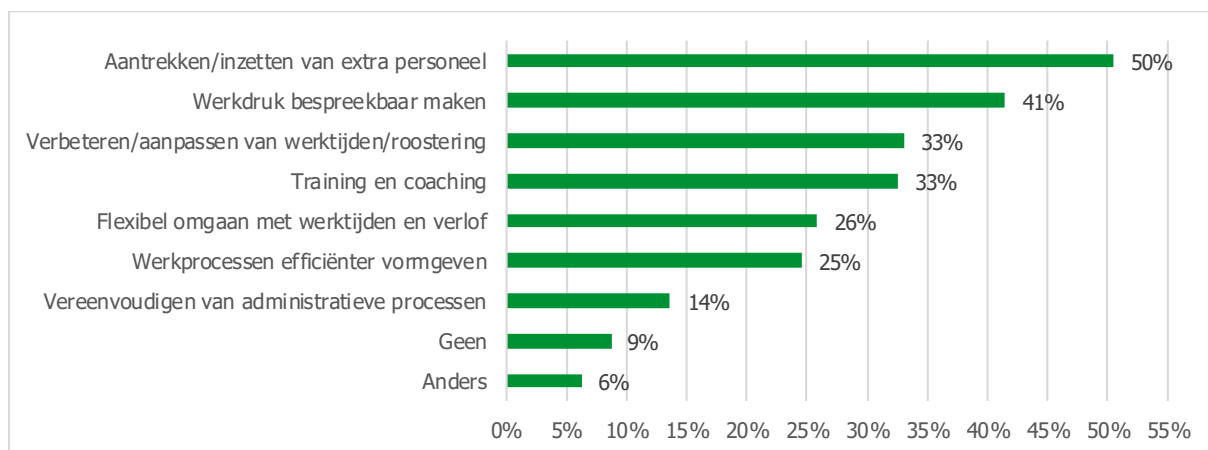
Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 18 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk te bestrijden. Meest genoemd (50%) wordt het aantrekken/inzetten van extra personeel (tegen 39% in Z&W). Ook kiest 41% voor het bespreekbaar maken van de werkdruk (tegen 49% in Z&W). Nog eens

¹⁰ Het steekproefontwerp voor de derde peiling is gewijzigd t.o.v. de eerste twee peilingen in 2019. Bedrijven met GK 10 (1 werkzame persoon) zijn geen onderdeel meer van de doel populatie.

33% geeft aan bezig te zijn met het verbeteren/aanpassen van werktijden/roostering (gelijk aan het aandeel in Z&W). In vergelijking met de meting uit 2019 is opvallend dat in 2020 een groter aandeel van de organisaties aangeeft extra personeel aan te trekken/in te zetten (50%, tegen 40% in 2019). Verder zijn de verschillen klein met de meting uit 2019.

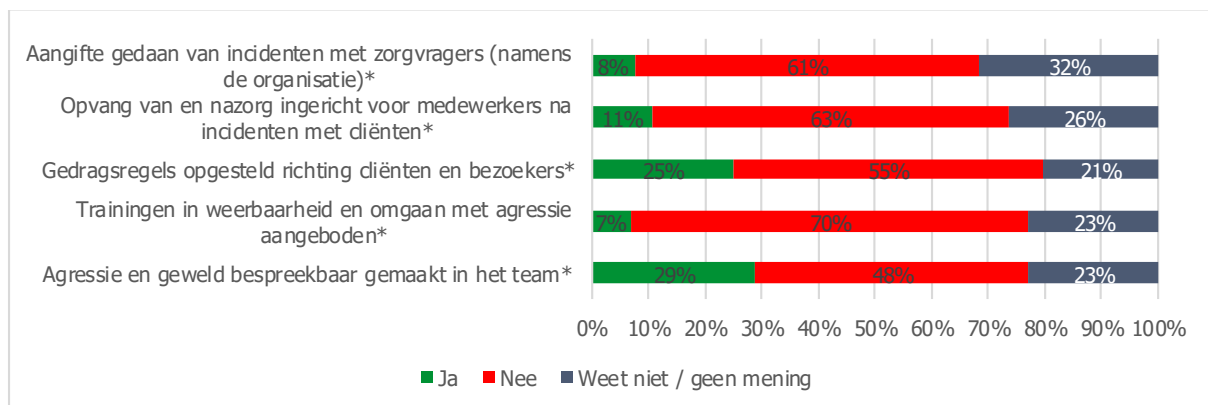
Figuur 18. Maatregelen tegen werkdruk kinderopvang (Bron: WGE 2020)



Maatregelen tegen agressie

In de branche kinderopvang heeft men in vergelijking met Z&W gemiddeld, weinig te maken met agressie. Organisaties nemen wel maatregelen tegen agressie, maar op kleinere schaal dan in de andere branches. Ze doen dit bijvoorbeeld door agressie en geweld bespreekbaar te maken in de teams (29%, tegen 44% in Z&W) en door gedragsregels op te stellen voor bezoekers (25% tegen 39% in Z&W). Ook wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (11%, tegen 27% in Z&W), wordt aangifte van incidenten met zorgvragers (8% tegen 16% in Z&W). Tenslotte worden ook trainingen gegeven aan medewerkers in weerbaarheid en omgaan met agressie (7%, tegen 16% in Z&W). Als we deze resultaten vergelijken met de meting van 2019 dan zien we dat enkele maatregelen in 2020 door een groter deel van de organisaties worden genomen (zoals opvang en nazorg en trainingen), terwijl een enkele maatregel wat minder is ingezet (zoals opstellen gedragsregels).

Figuur 19. Maatregelen tegen agressie kinderopvang (Bron: WGE 2020)

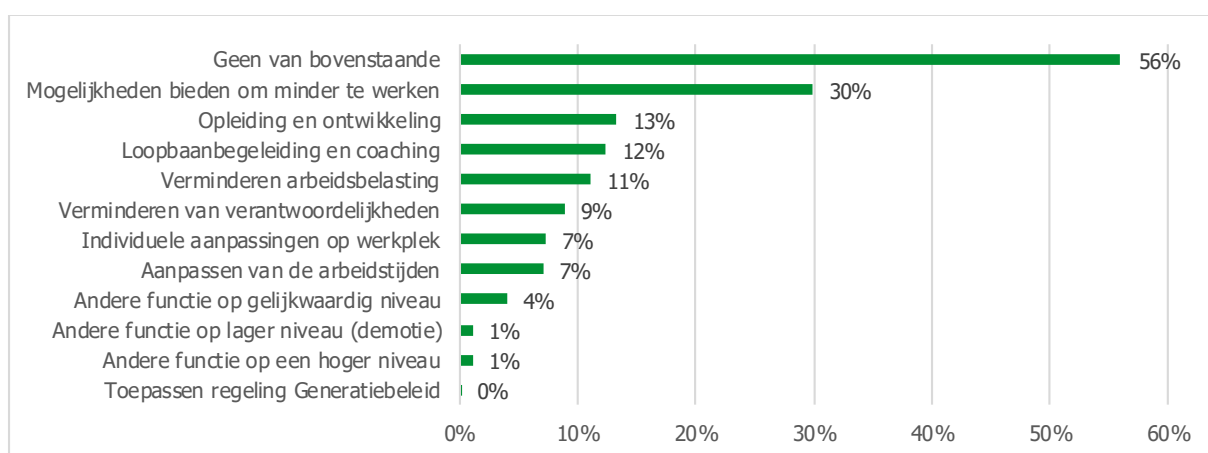


* Exclusief de bedrijven die worden beschouwd als zelfstandige zonder personeel (zzp).

Maatregelen voor langer doorwerken

In de tweede meting van de WGE 2019 is ook een serie maatregelen voorgelegd aan respondenten met de vraag of deze werden toegepast om medewerkers in staat te stellen om langer door te werken. 56% van de deelnemende organisaties gaf aan geen van deze maatregelen in te zetten. In de branche kinderopvang wordt vooral gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (30% tegen 33% in Z&W). Ook kiest men voor opleiding en ontwikkeling (13% tegen 20% in Z&W) en wordt gekozen voor loopbaanbegeleiding en coaching (12%, tegen 9% in Z&W). Het verminderen van de arbeidsbelasting wordt ook gekozen door 11% van de werkgevers (tegen 13% in Z&W).

Figuur 20. Maatregelen langer doorwerken kinderopvang (Bron: WGE 2019, tweede meting) ¹¹.



Activiteiten fonds kinderopvang

[Zelf aan te vullen door sociale partners]

¹¹ In de WGE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.