



Kinderopvang

INHOUD	Omslag naar werving wordt gemaakt	pagina 1
	Conclusies regionale Kinderopvang	pagina 3
	Branche overstijgende conclusies	pagina 4
	Over het onderzoek	pagina 4



Omslag naar werving wordt gemaakt

P&O managers zien dat de vraag naar kinderopvang, en daarmee ook de vraag naar personeel, zich (voorzichtig) aan het herstellen is. Het herstel is echter nog pril. Voor openstaande vacatures blijkt het nu al lastig om de juiste kandidaat te vinden. Dit gevoel van schaarste komt niet overeen met de voorspelde ruime arbeidsmarkt voor Pedagogisch Medewerkers (niveau 3) volgens het Regioportret (zie pagina 2).

Oorzaken

Deze, vooral kwalitatieve, mismatch tussen vraag en aanbod kent verschillende oorzaken, namelijk:

- De hogere eisen van werkgevers door (de dreiging van) aangescherpte taaleisen door de overheid en door de hogere eisen van ouders aan de kinderopvang.
- Door de reorganisaties van de afgelopen jaren is een gedeelte van het arbeidspotentieel niet meer beschikbaar op de arbeidsmarkt. Voormalig medewerkers hebben zich namelijk om laten scholen om buiten de sector aan de slag te gaan.
- Wat ook meespeelt is dat er, specifiek voor de Buiten-

schoolse Opvang (BSO), sprake is van korte diensten, waardoor het maximaal aantal uur per week laag is. Dit is minder aantrekkelijk voor potentiële werknemers.

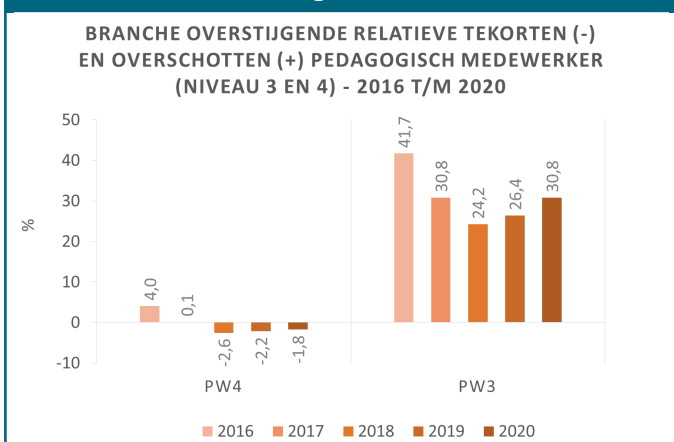
Aanpak

Werkgevers zijn bezig om deze problemen op te pakken. Zo proberen zij de contractduur te vergroten door bijvoorbeeld samenwerkingen met het onderwijs aan te gaan of intern de combinatie van functies te zoeken. Dit blijkt in de praktijk wel een uitdaging.

Als het tekort aan (goed) personeel zich doorzet, zouden werkgevers meer samen moeten werken aan een meer aantrekkelijke arbeidsmarkt. In een sterk competitieve markt als de Kinderopvang is samenwerking veelal nog een uitdaging. Bij het opleiden van (toekomstige) medewerkers worden overigens wel al stappen richting een verder gaande samenwerking gezet.

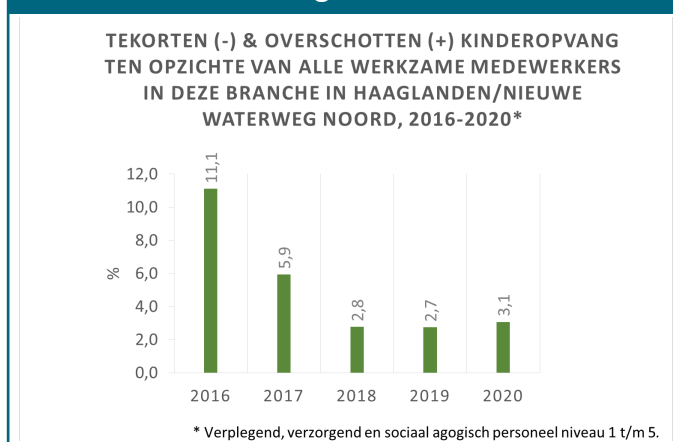
Conclusies:	Uitspraken werkgevers Kinderopvang:
Pril herstel omzet zichtbaar	<i>"We zien 2016 als tussenjaar en hopen dat volgend jaar de aantrek zich doorzet." "Op dit moment groeit het aantal kinderen licht, waardoor de inzet van extra personeel noodzakelijk is, anders wordt de ratio kind/leider ongunstiger."</i>
Hogere uitstroom van personeel leidt ook tot meer vacatures	<i>"De markt trekt aan waardoor medewerkers in beweging komen, de meesten gaan naar andere werkgevers."</i>
Hogere eisen taalvaardigheid	<i>"Wij toetsen de taalvaardigheid van de instromende medewerkers; een derde tot bijna de helft blijkt op lezen en luisteren niet 2f te halen. Als de normen voor de kinderopvang door de overheid verhoogd worden naar 3f, dan zullen waarschijnlijk slechts enkelen dat kunnen halen. Dit levert een groter tekort op aan personeel en intern een overschot aan personeel."</i>
Voorkeur medewerkers op niveau 4 met extra competenties (sport/VVE-kwalificatie)	<i>"Het huidige gat tussen onze wensen wat betreft bijvoorbeeld speciale competenties en het aanbod aan sollicitanten maakt dat we, wanneer we de kans krijgen, op een vacature voor Pedagogisch Werker niveau 3 toch een sollicitant aannemen met een HBO-achtergrond of Pedagogisch Werker niveau 4."</i>
Onaantrekkelijke contracten BSO	<i>"De contracten voor de BSO zijn zeer kort en dat is vaak onaantrekkelijk voor jonge mensen. Op maandag, dinsdag en donderdag zit vooral de vraag voor de BSO. We zijn nu aan het experimenteren om een BSO te combineren met een gedeeltelijk oproepcontract."</i>
Vacatures vooral in de flexpool	<i>"In onze flexpool kan ik nog wel 20 medewerkers gebruiken en ook heb ik vacatures voor de functie van praktijkcoach."</i>
Beperkte interne mobiliteit	<i>"Interne mobiliteit wordt gestimuleerd, maar binnen de kinderopvang zijn de doorgroei mogelijkheden niet riant. Op dit moment zijn er wat mogelijkheden richting VVE coach of richting de brede school."</i>
Intern opleiden via werkplek (BBL) krijgt weer meer aandacht	<i>"Mogelijk gaan we ook weer BBL'ers opleiden, maar het hoe en het wat is nog onduidelijk."</i>
Focus op kwaliteit	<i>"De coachrol is om het maximale uit niveau 3 en 4 te halen, voor het verhogen van kwaliteit."</i>

Figuur 1



Ongeveer 80 procent van de medewerkers (in FTE) met functiekwalificatieniveau Pedagogisch Medewerker (niveau 3 en 4) werkt in de Kinderopvang. Er is sprake van een verwacht tekort op niveau 4 en een overschot op niveau 3. Voorbeeld: Zo kent 2020 een overschot van bijna 31 procent op niveau 3. Deze pedagogisch werkers zijn beschikbaar maar hebben geen werk. Bron: E'til, ZorgZijn Werkt (2016). RegioPortret Haaglanden, Nieuwe Waterweg Noord. Werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt: Zoetermeer.

Figuur 2



Figuur 2 bevat de kwantitatieve prognoses voor de Kinderopvang in de regio Haaglanden/Nieuwe Waterweg Noord voor verplegend, verzorgende en sociaal agogisch personeel van MBO niveau 1 tot het met HBO-niveau (niveau 5). Voorbeeld: bij een uitkomst van + 11,1 procent in 2016 is er sprake van een ruime arbeidsmarkt in de gehele sector: er sprake van is een overschot van ruim 10 procent. Bron: E'til, ZorgZijn Werkt (2016). RegioPortret Haaglanden, Nieuwe Waterweg Noord. Werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt: Zoetermeer.



BRANCHE overstijgende conclusies

Hierna volgen de branche overstijgende regionale conclusies uit de Regionale Arbeidsmarkt Update.

- Regionale werkgevers in zorg en welzijn ervaren (stijgende) tekorten voor Verzorgende niveau 3 t/m HBO-Verpleegkundige en Sociaal Pedagogisch Werker niveau 4.
- Daarnaast ervaren werkgevers, zelfs bij functiekwalificatieniveaus waarbij relatief meer geschikte werknemers beschikbaar zijn, tekorten. Het gaat dan kwalitatieve tekorten bijvoorbeeld door specifieke opleidingseisen, door ongunstige baan-kenmerken (locatie, contractuur, werktijden) of bij specifieke doelgroepen (denk aan Moeilijk Verstaanbaar Gedrag in de Gehandicaptenzorg).
- Ten opzichte van 2 jaar geleden, het vorige meetmoment, lijkt de omvang van de dienstverlening meer gestabiliseerd. De stabilisering van de productie is één van de redenen dat er personeel geworven wordt of gaat worden.
- Bij werkgevers is een spanningsveld zichtbaar tussen de gewenste inzet van hogere kwalificatieniveaus en (verminderde) financiële mogelijkheden door de extra salariskosten die dat met zich meebrengt.
- Werkgevers lijken toch vooral (meer) aandacht te besteden aan het zelf opleiden van medewerkers via bijvoorbeeld een leerwerktraject als er sprake is van een (dreigend) tekort aan die specifieke medewerkers. Met andere woorden: opleiden lijkt nog niet anticyclisch. Er wordt vooral opgeleid als er op dat moment vraag is naar personeel.
- Voor een aantal functies blijft het voor werkgevers lastig om contracten met een hoger aantal uur per week te geven, terwijl zij – bij een aantal van die functies – wel een krappere arbeidsmarkt ervaren. De samenwerking met andere branches of andere activiteiten binnen de eigen organisatie wordt gezocht om zo toch grotere contracten aan te bieden. Het is nog de vraag in hoeverre deze ook gevonden worden.
- Een actief alumni beleid waarin contact wordt onderhouden met voormalig werknemers wordt maar zeer beperkt gevoerd.

De volledige Regionale Update Arbeidsmarkt is te downloaden via www.zorgzijnwerkt.nl/arbeidsmarktonderzoek.

“Er is een spanningsveld tussen hogere eisen en beperkte financiële mogelijkheden”



Over het onderzoek

De situatie op de arbeidsmarkt in Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord voor de Kinderopvang staat centraal in deze korte publicatie. Deze publicatie is een resultaat van de sectorbrede Regionale Update Arbeidsmarkt die te downloaden is via <https://www.zorgzijnwerkt.nl/arbeidsmarktonderzoek>.

De Regionale Update en de Update Kinderopvang zijn beiden

gebaseerd op de kwantitatieve prognose van onderzoeksbureau E'til en de gehouden interviews met P&O managers en adviseurs. Van de 27 interviews zijn er drie interviews gehouden met P&O managers en adviseurs van (middel-)grote Kinderopvangorganisaties.