

Rapport Quick Scan Vacatures Kinderopvang 2021

Vragenlijst afgenomen onder werkgevers in kinderopvang

versie 1.0
datum Maart 2021
auteur(s) Evi de Cock
T: +31 13 466 3757
E: Evi.de.Cock@Centerdata.nl

Suzan Elshout
T: +31 13 466 4243
E: Suzan.Elshout@Centerdata.nl

Postbus 90153, 5000 LE Tilburg
Warandelaan 2, Tilburg University, gebouw Intermezzo, 3e verdieping

© CentERdata, Tilburg, 2021

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, 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	Managementsamenvatting	4
2	Inleiding.....	6
3	Onderzoeksmethode	7
3.1	Steekproef en veldwerk	7
3.2	Respons en invulduur	7
3.3	Verantwoording	8
4	Resultaten hoofdgroep	9
4.1	Achtergrondgegevens deelnemers	9
4.2	Vacatures en vacaturegraad	11
4.2.1	Aantal vacatures	11
4.2.2	Vacaturegraad	12
4.2.3	Verdeling vacatures	13
4.3	Ervaring en verwachting arbeidsmarkt	16
5	Resultaten gastouderopvang	18
5.1	Achtergrondgegevens gastouderopvang	18
5.2	Ervaring en verwachting arbeidsmarkt gastouderopvang.....	19



1 Managementsamenvatting

Quick scan vacatures kinderopvang

De afgelopen jaren heeft de arbeidsmarkt van kinderopvang voortdurend in het teken gestaan van tekorten en (aanhoudend) openstaande vacatures. In 2020 heeft Covid-19 een grote rol gespeeld in de beschikbaarheid van kinderopvang. De maatregelen om Covid-19 te bestrijden hebben mogelijk ook gevolgen voor de arbeidsmarkt. Dit was aanleiding voor het Platform Arbeidsmarkt Kinderopvang om CentERdata aan het begin van 2021 opnieuw een Quick Scan te laten uitvoeren onder werkgevers in kinderopvang om de actuele arbeidsmarktsituatie en de verwachtingen hierover in kaart te brengen. Begin 2019 heeft CentERdata de eerste Quick Scan vacatures kinderopvang uitgevoerd. In deze samenvatting wordt op enkele punten een vergelijking met de resultaten uit 2019 gemaakt.

In de periode van 25 januari t/m 22 februari 2021 heeft CentERdata een online vragenlijst afgenomen onder werkgevers in kinderopvang over de actuele arbeidsmarktsituatie in deze sector. Van de ruim 2.000 aangeschreven werkgevers hebben 396 werkgevers de vragenlijst volledig ingevuld, een respons van 19%. Ongeveer 50 organisaties bieden alleen gastouderopvang aan.

De werkgevers in de reguliere kinderopvang, dus niet in de gastouderopvang, vormen een gevarieerde groep. Zij bieden verschillende vormen van opvang aan, zijn afkomstig uit alle provincies en hebben een sterk uiteenlopende omvang, variërend van werkgevers met maximaal 10 werknemers tot enkele organisaties met meer dan 500 werknemers.

Merendeel van werkgevers heeft vacatures

Bij ruim 70% van deze werkgevers zijn in het afgelopen half jaar vacatures ontstaan. In 2019 was dat nog bij meer werkgevers het geval, namelijk bij 81%. In totaal gaat het in het afgelopen half jaar om 1.592 vacatures over alle 342 organisaties. Bij 45% van de vacatures ging het om een vacature voor pedagogisch medewerker dagopvang. In 36% van de vacatures ging het om een pedagogisch medewerker bso. Daarnaast heeft ruim 42% van de organisaties een of meer leer-arbeidsovereenkomsten van studenten omgezet in een reguliere arbeidsovereenkomst. Dit was in 2019 nog 31%. Ruim 60% van de werkgevers verwacht dat het aantal vacatures in de eerste helft van 2021 ongeveer gelijk zal blijven. Tegelijkertijd verwacht ook ruim 20% van de werkgevers meer vacatures in 2021 voor de pedagogisch medewerker dagopvang en bso.

Vacaturegraad iets gedaald, maar nog steeds hoog

De vacaturegraad in het laatste kwartaal van 2020 in kinderopvang bedroeg 34 vacatures op 1.000 banen. Dit is lager dan twee jaar geleden toen de vacaturegraad in kinderopvang 48 bedroeg. In nagenoeg alle sectoren zien we in 2021 een iets minder krappe arbeidsmarkt dan in 2019 en dat beeld geldt ook voor de sector kinderopvang. De landelijke vacaturegraad voor de arbeidsmarkt als geheel is over het 3^e kwartaal 25 vacatures per 1.000 banen. Landelijk behoort kinderopvang, net als tijdens de vorige meting begin 2019, tot de sectoren met een hoge vacaturegraad.



Vacaturegraad het hoogst in regio West

In de regio's Oost, Zuid en West ligt de vacaturegraad in de branche kinderopvang boven de landelijke vacaturegraad van 25 vacatures op 1.000 banen. In regio West is de vacaturegraad het hoogst, namelijk 40 vacatures per 1.000 banen.

Vacatures voor deeltijdwerk, meer reguliere contracten en vraag naar mbo niveau 3 en 4

Ruim drie kwart van de vacatures in het primair proces heeft een contractomvang tussen de 12 en 32 uur. Bijna 28 procent van de vacatures betreft grotere deeltijdbanen tussen de 24 en 32 uur. Bijna 80% van de vacatures in het primaire proces betrof reguliere contracten, de overige iets meer dan 20% waren vacatures voor oproep- en/of invalkrachten. In 2019 was een groter deel van de vacatures nog voor oproep- en/of invalkrachten, namelijk 34%. Een groot deel van de vacatures, bijna 75%, is geschikt voor recent gediplomeerde schoolverlaters. Er is de meeste vraag naar pedagogisch medewerkers dagopvang mbo niveau 4 en mbo niveau 3, gevolgd door pedagogisch medewerkers bso mbo niveau 3 en mbo niveau 4.

Meeste organisaties ervaren krapte

De meeste organisaties ervaren krapte bij het vervullen van vacatures in het primair proces. 10% zegt dat vacatures meestal zonder veel moeite te vervullen zijn. In 2019 werd dat antwoord nog door geen enkele organisatie gegeven.

Krapte licht afgenomen

Samenvattend zien we in lijn met de landelijke trend over de gehele arbeidsmarkt een iets minder krappe arbeidsmarkt voor kinderopvang dan in 2019. Wel blijft de sector tot de sectoren met een hoge vacaturegraad behoren. In 2021 worden meer vacatures voor reguliere contracten aangeboden dan in 2019 en is de contractomvang die wordt aangeboden ongeveer gelijk gebleven.

Bijna helft gastouderorganisaties verwacht geen verandering in vraag

Bij de organisaties die alleen gastouderopvang bieden ziet iets meer dan een kwart de vraag naar gastouderopvang op korte termijn afnemen en ziet bijna de helft de vraag naar gastouderopvang niet veranderen.



2 Inleiding

In de periode van 25 januari t/m 22 februari 2021 heeft CentERdata in opdracht van het Platform Arbeidsmarkt Kinderopvang (namens sociale partners in kinderopvang: BK, BMK, FNV en CNV) een vragenlijst afgenomen onder werkgevers in kinderopvang over de actuele arbeidsmarktsituatie in deze sector. Arbeidsmarktfonds FCB¹ ondersteunt het platform bij de uitvoering van dit onderzoek.

Van eind 2018 tot begin 2019 heeft CentERdata de eerste Quick Scan van dit onderzoek uitgevoerd. De aanleiding toen was om meer zicht te krijgen in de mate van krapte op de arbeidsmarkt in kinderopvang.

De afgelopen jaren heeft de arbeidsmarkt van kinderopvang voortdurend in het teken gestaan van tekorten en (aanhoudend) openstaande vacatures. Het afgelopen jaar heeft Covid-19 een grote rol gespeeld in de beschikbaarheid van kinderopvang. Ook de genomen maatregelen om het virus te bestrijden hebben mogelijk gevolgen voor de arbeidsmarkt. Dit was aanleiding voor het platform om aan het begin van 2021 opnieuw een Quick Scan te laten uitvoeren onder werkgevers in kinderopvang om de actuele arbeidsmarktsituatie en de verwachtingen hierover in kaart te brengen.

In dit rapport worden de resultaten van de Quick Scan 2021 beschreven.

Er wordt een analyse gedaan naar het aantal vacatures binnen de doelgroep. Het aantal vacatures wordt o.a. uitgesplitst naar regio, functie medewerker, vorm van opvang, contractomvang en het opleidingsniveau. Ook wordt een analyse gedaan naar het aantal vacatures in de branche. Hierbij wordt op basis van het aantal medewerkers in de onderzoekspopulatie een weging gemaakt voor het totale aantal medewerkers in de branche.

Daarnaast wordt onderzocht of organisaties krapte ervaren bij het vervullen van vacatures en, zo ja, bij welke vacatures en contractomvang. Ten slotte wordt gekeken naar wat organisaties verwachten van de ontwikkeling van het aantal vacatures in de eerste helft van 2021.

¹ FCB (Fonds Collectieve Belangen) is het Arbeidsmarktfonds voor werknemers en werkgevers in sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang.



3 Onderzoeksmethode

3.1 Steekproef en veldwerk

CentERdata heeft (na het sluiten van een Verwerkersovereenkomst²) van FCB toegang gekregen tot de contactgegevens van werkgevers in kinderopvang. Er is zoveel mogelijk geprobeerd om de medewerkers in de organisaties met zicht op cijfers over vacatures direct te benaderen op hun 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 medewerker in de organisatie. De vragenlijst was in de e-mail als voorbeeld bijgevoegd (in pdf), zodat men alle vragen op voorhand kon inzien (waardoor men alvast relevante informatie kon verzamelen).

Op 25 januari 2021 werd de uitnodigingsmail verstuurd met hierin een persoonlijke link voor de organisatie met inlogcode naar de online vragenlijst.

Op 1 februari 2021 is de eerste herinneringsmail verstuurd naar de respondenten die de vragenlijst nog niet volledig ingevuld hadden. Op 8 februari 2021 is de tweede en tevens laatste herinneringsmail verstuurd. Voor technische of inhoudelijke vragen kon men terecht bij de betreffende contactpersonen van het onderzoek. Gedurende de gehele veldwerkperiode was er een helpdesk van CentERdata beschikbaar. Hier werden vooral e-mailadreswijzigingen doorgegeven of verzoeken gedaan tot uitschrijving van het onderzoek. De e-mailadressen werden in het systeem geüpdatet.

3.2 Respons en invulduur

In eerste instantie zijn 2.113 werkgevers in kinderopvang aangeschreven voor het onderzoek. Sommige organisaties bleken geen kinderopvang meer te verzorgen. Zij zijn in de loop van het veldwerk uitgeschreven. Uiteindelijk hielden we een netto steekproef over van 2.079 werkgevers. Daarvan hebben 396 werkgevers de vragenlijst volledig ingevuld (342 in de hoofdgroep en 54 in de gastoudergroep); responspercentage 19,0%.

Als men aangaf dat er in het afgelopen half jaar geen externe vacatures waren, kreeg men een beperkt aantal vragen. Als men aangaf *uitsluitend* gastouderopvang te verzorgen binnen de organisatie, werd men doorgeleid naar een apart deel met vragen over gastouderopvang. In de rapportage beschrijven we eerst de resultaten van organisaties die actief zijn in de reguliere kinderopvang (*de hoofdgroep*). Aan het einde beschrijven we de resultaten van de groep die uitsluitend gastouderopvang verzorgt (*de gastoudergroep*).

De invulduur (mediaan) van de vragenlijst was ongeveer 4 minuten voor de hoofdgroep en 3 minuten voor de gastoudergroep.

Binnen de hoofdgroep was de invulduur korter voor de groep die aangaf dat er in het afgelopen half jaar *geen* externe vacatures waren, namelijk ongeveer 2 minuten, dan voor de groep die aangaf dat er in het afgelopen half jaar *wel* externe vacatures waren, namelijk ongeveer 5 minuten.

² 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.



3.3 Verantwoording

Om de resultaten overzichtelijk en vergelijkbaar te houden zijn alleen de antwoorden van organisaties die de volledige vragenlijst hebben ingevuld meegenomen. Tenzij anders vermeld gaan de resultaten bij de hoofdgroep dan ook over 342 organisaties en bij de gastoudergroep over 54 organisaties.

Om een indicatie te geven van mogelijke regionale verschillen is in **Tabel 4.2.2** de vacaturegraad per regio berekend. Hiervoor zijn de vacatures en het aantal medewerkers over de regio's verdeeld. Er waren 15 organisaties actief in meerdere regio's, deze organisaties hadden samen 523 vacatures. Om zoveel mogelijk van deze organisaties mee te nemen in de analyse is de volgende aanname gedaan. Voor 7 van de 15 organisaties was wel informatie beschikbaar over de verdeling van vacatures per regio, maar niet over de verdeling van het aantal medewerkers per regio. De verhouding van de verdeling van de vacatures per regio is in dit geval gebruikt om het aantal medewerkers per regio te bepalen. Van de overige 8 organisaties (21 vacatures, 567 medewerkers) was te weinig informatie beschikbaar om ze te kunnen indelen in regio's, deze organisaties zijn daarom niet meegenomen in de tabel.

In **Tabel 4.2.5** zijn de vacatures verdeeld naar functie en opleidingsniveau. Hierin zijn de antwoorden van 1 organisatie (103 vacatures) niet meegenomen omdat deze respondent telefonisch heeft aangegeven de vacatures niet correct te kunnen verdelen.



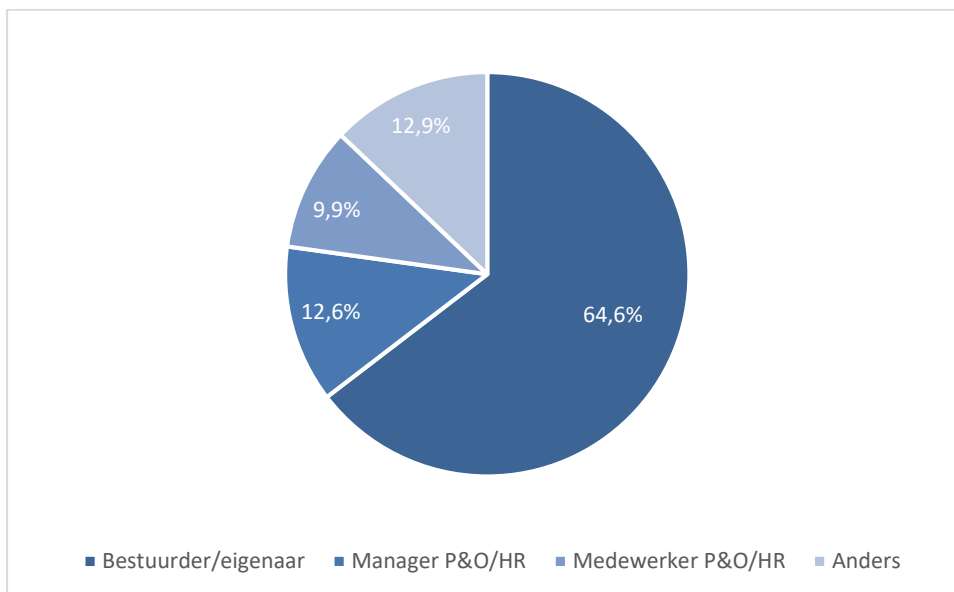
4 Resultaten hoofdgroep

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de organisaties die tot de hoofdgroep behoren en de vragenlijst volledig hebben ingevuld (n=342). De resultaten van organisaties die uitsluitend gastouderopvang verzorgen, worden in hoofdstuk 5 weergegeven.

4.1 Achtergrondgegevens deelnemers

Om een beeld te schetsen van het soort organisaties dat heeft gerepsondeerd, tonen we de achtergrondgegevens van de respondenten en hun organisaties.

Het merendeel van de respondenten gaf aan '**bestuurder/eigenaar**' te zijn (64,6%; **Figuur 4.1.1**). Verder werd de vragenlijst veelal ingevuld door managers of medewerkers P&O/HR. Bij "Anders" werden onder andere de volgende functies genoemd: beleidsmedewerker, (adjunct) directeur, locatie/regio manager, financieel manager/manager bedrijfsvoering, pedagogisch medewerker.



Figuur 4.1.1. Functie respondent

Binnen de organisaties worden verschillende vormen van opvang aangeboden. De respondenten konden van de volgende vormen van opvang aangeven of dit binnen hun organisatie werd aangeboden: dagopvang, buitenschoolse opvang (bso), peuteropvang, gemengde groepen/combinatiegroepen/verticale groepen, tussenschoolse opvang, gastouderopvang of anders.

Tabel 4.1.1 geeft de verdeling weer van de verschillende organisaties naar de vorm van opvang die geboden wordt. Hierbij is "gemengde groepen/combinatie groepen/verticale groepen" niet als afzonderlijke vorm van opvang geteld, maar als een vorm van opvang die kan bestaan binnen de andere vormen van opvang.



In de meeste organisaties wordt dagopvang aangeboden, al dan niet in combinatie met een andere vorm van opvang. Bij "Anders" werd o.a. meerdere keren "voorschoolse opvang" genoemd.

Tabel 4.1.1. Vormen van opvang

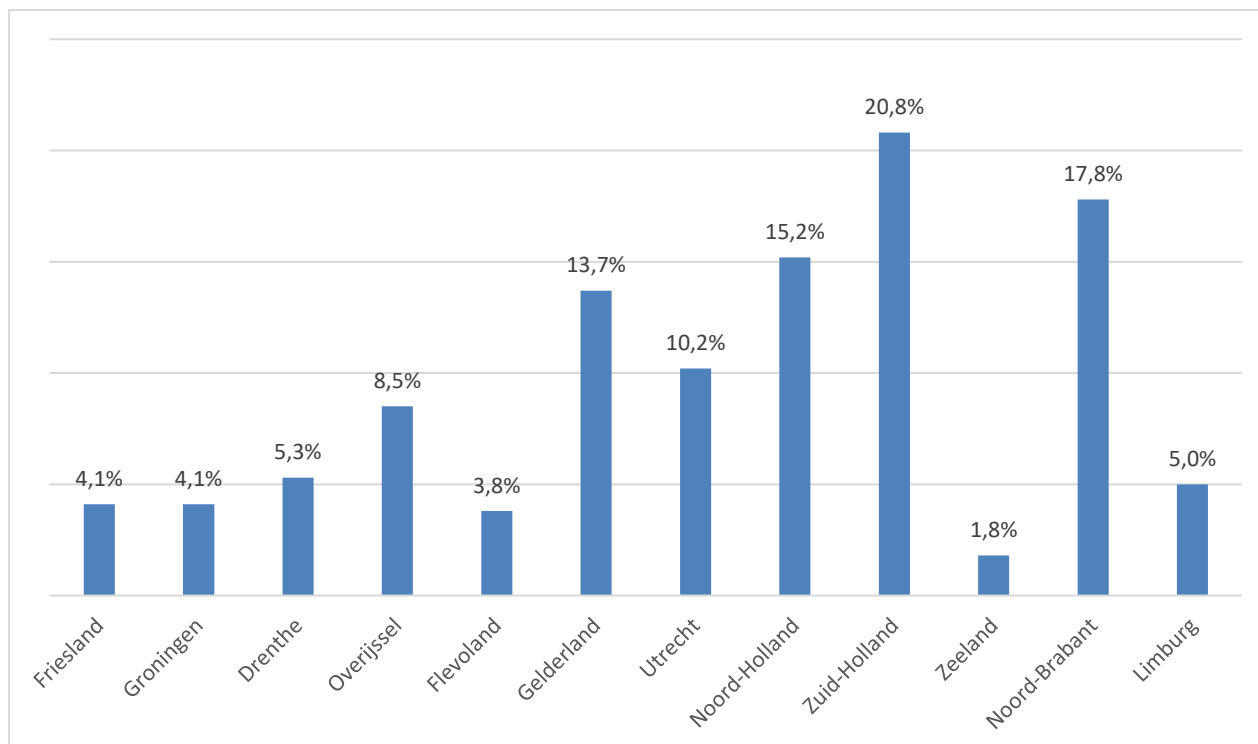
	Aantal organisaties	Percentage
Alleen dagopvang	92	26,9%
Alleen bso	22	6,4%
Alleen peuteropvang	4	1,2%
Dagopvang en bso	52	15,2%
Dagopvang en peuteropvang	10	2,9%
Bso en peuteropvang	1	0,3%
Dagopvang, bso, peuteropvang	83	24,3%
Dagopvang en/of bso en/of peuteropvang in combinatie met een andere vorm van opvang (inclusief gastouderopvang)	75	21,9%
Overig	3	0,9%
Totaal	342	100%

De grootte van de organisaties die hebben deelgenomen aan het onderzoek, uitgedrukt in het aantal medewerkers, verschilt van 1 medewerker bij de kleinste organisaties tot 2.400 medewerkers bij de grootste organisatie. Gemiddeld werken er **69** medewerkers bij de organisaties, de mediaan geeft 19 medewerkers aan. Opgeteld werken er **23.589** medewerkers bij de **342** responderende organisaties. Ongeveer 45% van de organisaties bestaat uit 11-50 medewerkers, ongeveer 35% van de organisaties bestaat uit 0-10 medewerkers (**Tabel 4.1.2**).

Tabel 4.1.2. Aantal medewerkers

	Aantal organisaties	Percentage
10 of minder medewerkers	115	33,6%
11 – 50 medewerkers	155	45,3%
51 – 100 medewerkers	26	7,6%
101 – 500 medewerkers	39	11,2%
Meer dan 500 medewerkers	7	2,0%
Totaal	342	100%

Van de 342 organisaties gaf 20,8% aan actief te zijn in Zuid-Holland. Daarnaast was 17,8% van de organisaties actief in Noord-Brabant, 15,8% in Noord-Holland, 13,7% in Gelderland, en 10,2% in Utrecht. In Overijssel, Drenthe, Limburg, Friesland, Groningen, Flevoland en Zeeland waren minder dan 10% van de organisaties actief (**Figuur 4.1.2**). Iedere provincie in Nederland is vertegenwoordigd onder de responderende organisaties in dit onderzoek.



Figuur 4.1.2. Regio's waar de organisaties actief zijn

4.2 Vacatures en vacaturegraad

In dit deel van de rapportage bespreken we de inhoudelijke resultaten die betrekking hebben op het aantal vacatures, de vacatures in verhouding tot het aantal banen in de sector en de verdeling van de vacatures naar type medewerker (vorm van opvang), contractomvang en het gevraagde opleidingsniveau.

4.2.1 Aantal vacatures

Bij een **meerderheid** van de organisaties (n=240, 70,2%) zijn gedurende de afgelopen 6 maanden vacatures ontstaan waarvoor mensen van buiten de eigen onderneming of instelling zijn geworven. Gemiddeld genomen zijn er per organisatie **4,7 vacatures** ontstaan. Het grootste aantal vacatures dat door een organisatie gerapporteerd werd is 150, dit betreft een organisatie met meer dan 2.000 medewerkers. In totaal gaat het om **1.592 vacatures** over alle 342 organisaties.

Aan de organisaties is ook gevraagd van hoeveel student-werknemers op mbo-niveau (bbl) en hbo-niveau (duaal) ze gedurende de afgelopen zes maanden de leer-arbeidsovereenkomst hebben omgezet in een reguliere arbeidsovereenkomst. Meer dan de helft van de organisaties (57,6%) geeft aan geen overeenkomsten te hebben omgezet. Het zou kunnen dat hier organisaties bij zitten die de afgelopen 6 maanden geen student-werknemers hadden.

Van de 342 organisaties heeft 20,8% één overeenkomst omgezet, 10,8% heeft 2 overeenkomsten omgezet en de overige 10,8% heeft 3 of meer overeenkomsten omgezet.



Bij een van de grootste organisaties (>2.000 medewerkers) gaat het zelfs om 50 gevallen. Gemiddeld gezien gaat het om één geval per organisatie en in totaal zijn er 358 overeenkomsten omgezet (**Tabel 4.2.1**).

Tabel 4.2.1. Omzetting leer-arbeidsovereenkomst naar reguliere arbeidsovereenkomst

	Gemiddelde aantal omgezette overeenkomsten	Totale aantal omgezette overeenkomsten
Organisaties met 10 of minder medewerkers	0,4	42
Organisaties met 11 – 50 medewerkers	0,8	119
Organisaties met 51 – 100 medewerkers	1,0	27
Organisaties met 101 – 500 medewerkers	2,4	92
Organisaties met meer dan 500 medewerkers	11,1	78
Totaal alle organisaties	1,1	358

4.2.2 Vacaturegraad

Als we alle medewerkers van de **342 organisaties** bij elkaar optellen komen we tot een totaal van **23.589 medewerkers** in de steekproef. Als we alle externe vacatures van deze organisaties bij elkaar optellen komen we tot een totaal van **1.592 vacatures**.

Het aantal medewerkers op brancheniveau in het derde kwartaal van 2020 lag op ongeveer **108.000** medewerkers. Dat betekent dat het totale aantal medewerkers in de branche een factor **4,58** hoger is dan in de steekproef. Voor de berekening van de vacaturegraad hogen we het aantal vacatures in de steekproef op met deze factor om tot het aantal vacatures in de populatie te komen.

Het aantal vacatures in de **populatie** schatten we op $(1.592 \times 4,58 =)$ **7.291** vacatures.

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 3.646 vacatures op 108.000 banen. De **vacaturegraad** in het laatste kwartaal van 2020 in kinderopvang bedroeg **34 vacatures op 1.000 banen**³. Dit is lager dan twee jaar geleden toen de vacaturegraad in kinderopvang 48 bedroeg.⁴

Landelijk gezien behoort kinderopvang, net als tijdens de vorige meting eind 2018, tot de sectoren met een hoge vacaturegraad. Het CBS geeft voor het vierde kwartaal van 2020 (meest recente cijfers) een landelijke vacaturegraad van 25, eind 2018 was dat nog 31.⁵

³ Er zijn 15 organisaties die niet de volledige vragenlijst hebben ingevuld, maar waarvan wel het aantal medewerkers en aantal vacatures bekend is. Wanneer deze organisaties worden meegenomen blijft de vacaturegraad 34 vacatures op 1.000 banen.

⁴ Elshout, S. (2019). Rapport Quick Scan Vacatures Kinderopvang. https://www.kinderopvang-werkt.nl/sites/fcb_kinderopvang/files/rapport_quick_scan_tekorten_kinderopvang.pdf

⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures/vacaturegraad-naar-bedrijfstak>



De vacaturegraad varieert naar sector, waarbij het onderwijs met 11 vacatures per 1.000 banen de laagste vacaturegraad kent en de sector Informatie en communicatie met 54 de hoogste vacaturegraad heeft. Na de sector informatie en communicatie volgen de bouw met 45 vacatures per 1.000 banen en de sector energievoorziening met een vacaturegraad van 38. Kinderopvang komt daar met een vacaturegraad van 34 in de buurt. In nagenoeg alle sectoren zien we in 2021 een iets minder krappe arbeidsmarkt dan in 2019 en dat beeld geldt ook voor de sector kinderopvang. In de gehele sector Gezondheids- en welzijnszorg daalde de vacaturegraad sinds eind 2018 niet maar bleef deze op hetzelfde niveau, namelijk op 26 vacatures per 1.000 banen.

4.2.3 Verdeling vacatures

In **Tabel 4.2.2** is te zien hoe de vacatures zijn verdeeld over de verschillende regio's in Nederland. Door ook te kijken naar de verdeling van het aantal medewerkers per regio is een **regionale vacaturegraad** bepaald. Binnen de branche wordt de laagste vacaturegraad gezien in regio Noord en de hoogste vacaturegraad in regio West.

Tabel 4.2.2. Vacaturegraad per regio

	Aantal vacatures (6 maanden)	Aantal medewerkers steekproef	Aantal medewerkers branche	Vacaturegraad (3 maanden)
Noord	56 (n=40)	1213 5,3%	8740 8,1%	23
Oost	461 (n=98)	6891 29,9%	29040 26,9%	33
Zuid	366 (n=84)	6230 27,1%	21800 20,2%	29
West	688 (n=133)	8688 37,7%	48420 44,8%	40
Totaal	1571⁶	23022	108000	34

Aan de organisaties die aangaven dat er in de afgelopen 6 maanden minimaal 1 externe vacature was ontstaan (n=240), werd gevraagd hoe deze vacatures verdeeld waren naar type functie. Bij de meeste vacatures (45,5%) ging het om een vacature voor **pedagogisch medewerker dagopvang**. In 36,1% van de vacatures ging het om een **pedagogisch medewerker bso** (**Tabel 4.2.3**).

Tabel 4.2.3. Vacatures per functie

	Aantal vacatures	Percentage
Pedagogisch medewerker dagopvang	725 (n=202)	45,5%
Pedagogisch medewerker bso	574 (n=143)	36,1%
Pedagogisch medewerker peuteropvang	102 (n=53)	6,4%
Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	40 (n=43)	2,5%
Overig primair proces (gastouder in loondienst, etc.)	45 (n=26)	2,8%
Overig staf/ondersteuning	106 (n=55)	6,7%
Totaal	1592	100%

⁶ Niet van alle organisaties was informatie beschikbaar over het aantal medewerkers en vacatures per regio. Voor een verdere uitleg over de totstandkoming van de gegevens in deze tabel zie hoofdstuk 3.3.



In het vervolg van de vragenlijst werd ingezoomd op functies in het **primair proces**. De categorie "overige vacatures staf/ondersteuning" werd buiten beschouwing gelaten. Het totale aantal vacatures in het primair proces komt neer op **1.486**.

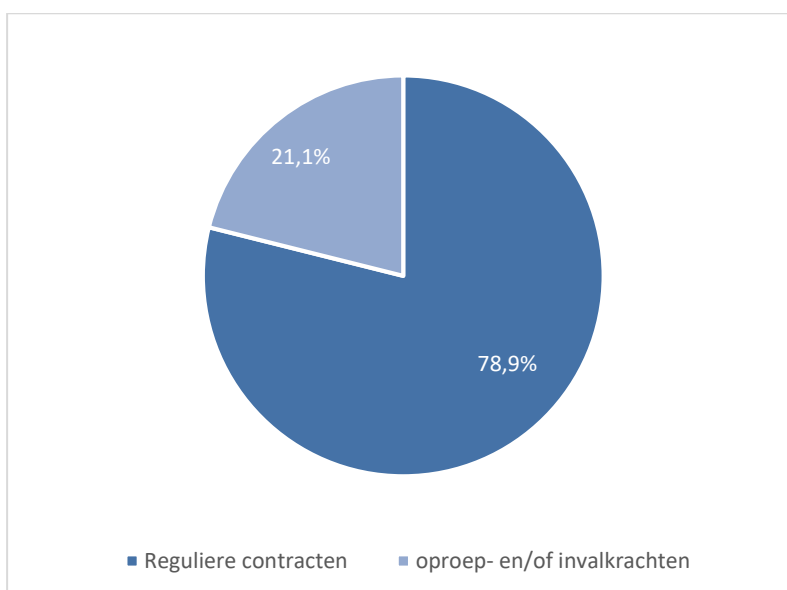
Aan de **237 organisaties** met vacatures in het primair proces werd gevraagd hoe de vacatures verdeeld waren over **contractomvang**. Er wordt ongeveer even vaak gevraagd naar medewerkers voor contracten tussen 12 en 17,9 uur (24,4%), tussen 18 en 23,9 uur (25,6%) en tussen 24 en 31,9 uur (27,8%). Naar contracten kleiner dan 12 uur of 32 uur en groter wordt minder vaak gevraagd (**Tabel 4.2.4**).

Tabel 4.2.4. Vacatures in primair proces naar contractomvang

	Aantal vacatures	Percentage
Kleiner dan 12 uur	204 (n=92)	13,7%
Tussen 12 en 17,9 uur	362 (n=104)	24,4%
Tussen 18 en 23,9 uur	380 (n=109)	25,6%
Tussen 24 en 31,9 uur	413 (n=113)	27,8%
32 uur en groter	127 (n=54)	8,5%
Totaal	1486	100%

Van de 237 organisaties zijn er 31 organisaties die enkel vacatures van kleiner dan 12 uur rapporteren. Er zijn dus **206 organisaties** die **vacatures van minimaal 12 uur** rapporteren in het primair proces. Het aantal medewerkers van deze organisaties is opgeteld **21.479 medewerkers**. Het totale aantal vacatures in het primair proces voor contracten van 12 uren en groter komt neer op **1.282**.

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 78,9% van de gevallen (1.173 vacatures) gaat het om vacatures voor **reguliere contracten (Figuur 4.2.1)**.



Figuur 4.2.1. Vacatures per type contract



Tot slot is voor de vacatures met een omvang van 12 uur of meer (1.282 vacatures, 206 organisaties) gevraagd hoe deze vacatures verdeeld waren over opleidingsniveau en welk percentage geschikt was voor **recent gediplomeerde schoolverlaters**.

Er is de meeste vraag naar pedagogisch medewerkers dagopvang mbo niveau 4 en mbo niveau 3, gevolgd door pedagogisch medewerkers bso mbo niveau 3 en mbo niveau 4 (**Tabel 4.2.5**).

Gemiddeld **73%** van deze 1.282 vacatures is geschikt voor recent gediplomeerde schoolverlaters. Hierbij gaf iets meer dan de helft (52,4%) van de organisaties aan dat 100% van de vacatures geschikt is voor recent gediplomeerde schoolverlaters.

Tabel 4.2.5. Vacatures per functie en opleidingsniveau

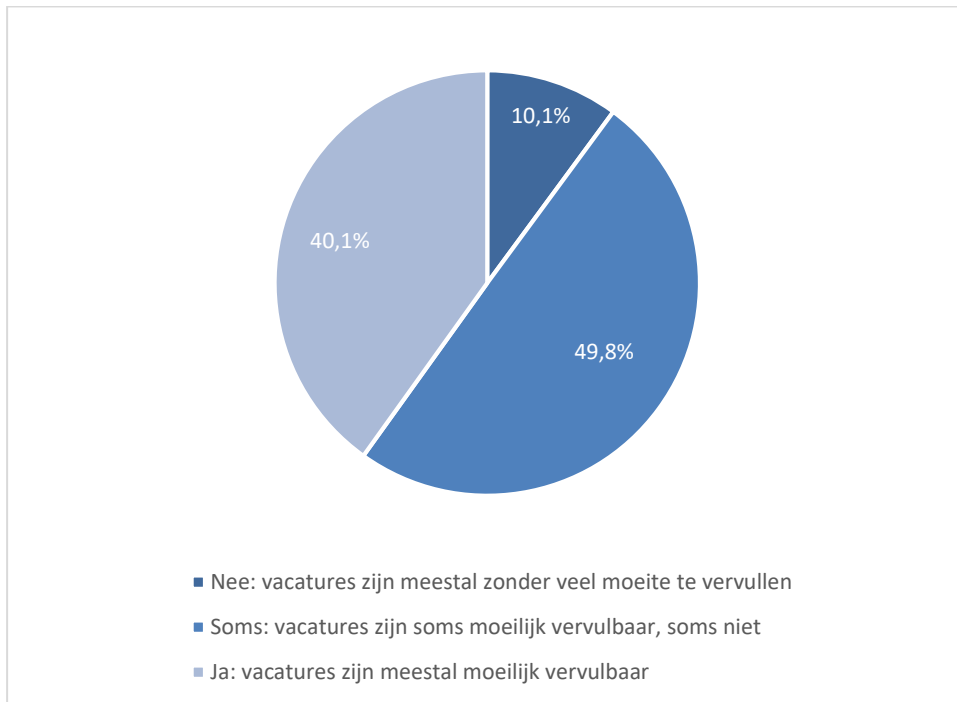
	MBO niveau 3	MBO niveau 4	HBO niveau 5	HBO niveau 6	Totaal
Pedagogisch medewerker dagopvang	253 21,5%	338 28,7%	10 0,8%	3 0,3%	604 51,2%
Pedagogisch medewerker bso	226 19,2%	178 15,1%	12 1,0%	2 0,2%	418 35,5%
Pedagogisch medewerker peuteropvang	14 1,2%	79 6,7%	4 0,3%	1 0,1%	98 8,3%
Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	0 0%	11 0,9%	14 1,2%	4 0,3%	29 2,5%
Overig primair proces (gastouder in loondienst, etc.)	30 2,5%	0 0%	0 0%	0 0%	30 2,5%
Totaal	523 44,4%	606 51,4%	40 3,4%	10 0,8%	1.179⁷ 100%

⁷ Het totale aantal vacatures ligt lager dan 1.282 omdat 1 respondent aangaf de 103 vacatures van de organisatie niet te kunnen verdelen naar opleidingsniveau. Het antwoord van deze respondent is dus niet meegenomen.



4.3 Ervaring en verwachting arbeidsmarkt

Aan de organisaties met vacatures in het primair proces (n=237) is gevraagd of zij **krapte ervaren** bij het vervullen van deze vacatures. Ongeveer **90%** van de organisaties (n=213) geeft aan in meer of mindere mate krapte te ervaren (**Figuur 4.3.1**).



Figuur 4.3.1. Ervaring krapte bij vervullen vacatures

Aan deze 213 organisaties is vervolgens gevraagd om aan te geven bij welke **functies** en welke **contractomvang** er krapte ervaren wordt. Hierbij werden alleen de functies getoond waarvan eerder door de organisatie was aangegeven dat ze in die categorie vacatures hadden.

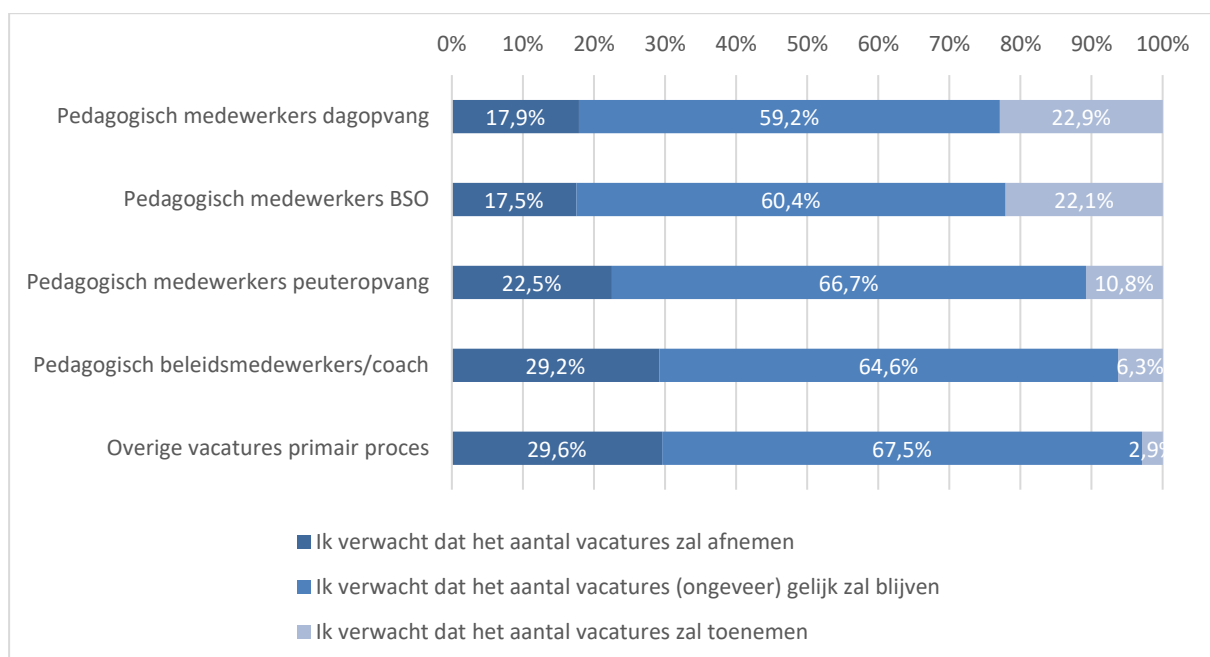
Bij vacatures "Overig primair proces" met een contractomvang van minder dan 12 uur wordt 100% krapte ervaren. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat het in totaal maar om 2 organisaties gaat die in deze categorie vacatures hadden. Verder wordt er de meeste krapte ervaren bij vacatures voor pedagogisch medewerkers bso met een contractomvang van minder dan 12 uur, gevolgd door pedagogisch medewerkers dagopvang met een contractomvang van minder dan 12 uur. Over het algemeen wordt er **meer krapte ervaren bij contracten van minder dan 12 uur** dan bij contracten van meer dan 12 uur (**Tabel 4.3.1**).



Tabel 4.3.1. Ervaren krapte naar type vacature en contractomvang

	Krapte bij < 12 uur	Krapte bij > 12 uur	Totaal
Pedagogisch medewerker dagopvang	60,4% (n=110)	44,5% (n=81)	n=182
Pedagogisch medewerker bso	78,9% (n=97)	59,3% (n=73)	n=123
Pedagogisch medewerker peuteropvang	54,1% (n=20)	29,7% (n=11)	n=37
Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	40,9% (n=9)	27,3% (n=6)	n=22
Overig primair proces (gastouder in loondienst, etc.)	100% (n=2)	50% (n=1)	n=2

Aan de 240 organisaties met vacatures in de afgelopen 6 maanden werd gevraagd of zij verwachten dat het aantal vacatures in de eerste helft van 2021 zal afnemen, gelijk zal blijven, of zal toenemen. Voor alle type functies in het primair proces zegt het merendeel van de respondenten dat zij verwachten dat het aantal vacatures **ongeveer gelijk** zal blijven (**Figuur 4.3.2**).



Figuur 4.3.2. Verwachting ontwikkeling aantal vacatures

Aan de overige 107 organisaties, die geen vacatures hadden in de afgelopen 6 maanden werd gevraagd of zij dachten dat het aantal vacatures in de eerste helft van 2021 zou gaan toenemen. Voor de functie 'pedagogisch medewerker dagopvang' dacht **15,7%** van de organisaties dat het aantal vacatures zou gaan toenemen. Voor 'pedagogisch medewerker bso' was dat **4,9%**. Voor de overige functies dacht slechts 0-2% dat het aantal vacatures zou toenemen.



5 Resultaten gastouderopvang

De organisaties die alleen gastouderopvang aanbieden hebben een apart deel van de vragenlijst ingevuld. In dit hoofdstuk worden hun achtergrondgegevens en hun ervaring en verwachting van de arbeidsmarkt besproken.

5.1 Achtergrondgegevens gastouderopvang

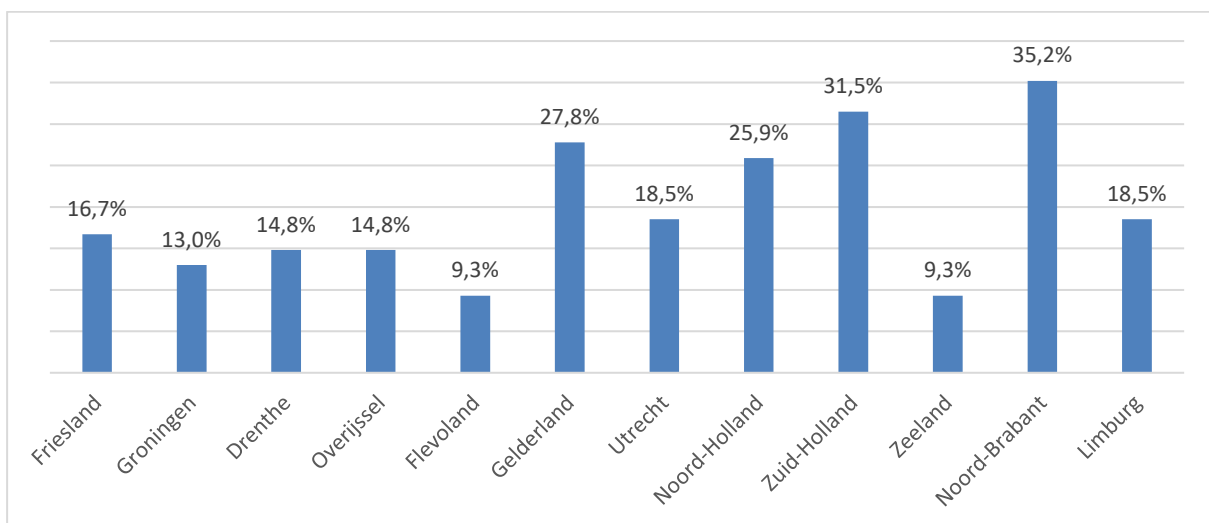
Van de **54 respondenten** geven er 53 aan dat zij bestuurder/eigenaar zijn (98,1%), 1 respondent is manager P&O/HR.

De grootte van de gastouderopvang organisaties, uitgedrukt in het aantal medewerkers, verschilt van 0 medewerkers bij de kleinste organisaties tot 50 medewerkers bij de grootste organisatie. Gemiddeld werken er **4,2 medewerkers** bij de organisaties, de mediaan geeft 1 medewerker aan. Opgeteld werken er **229 medewerkers** bij de 54 responderende organisaties. Ongeveer 30% van de organisaties bestaat uit 2 medewerkers (**Tabel 5.1.1**).

Tabel 5.1.1. Aantal medewerkers gastouderopvang

	Aantal	Percentage
0 medewerkers	12	22,2%
1 medewerker	16	29,6%
2 medewerkers	12	22,2%
3 medewerkers	3	5,6%
Meer dan 3 medewerkers	11	20,4%
Totaal	54	100%

Van de 54 organisaties gaf 35,2% aan actief te zijn in Noord-Brabant. Daarnaast was 31,5% van de organisaties actief in Zuid-Holland, 27,8% in Gelderland en 25,9% in Noord-Holland. In de overige provincies waren minder dan 20% van de organisaties actief (**Figuur 5.1.1**). Iedere provincie in Nederland is vertegenwoordigd onder de responderende organisaties in dit onderzoek.



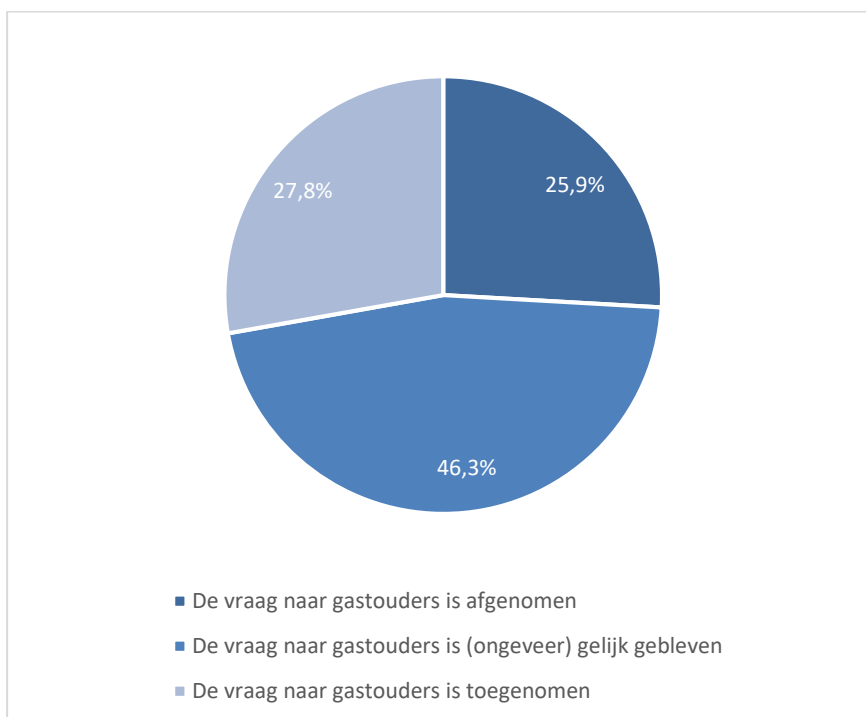
Figuur 5.1.1. Regio's waar de organisaties actief zijn



De 54 organisaties hebben **gemiddeld een actieve koppeling met 73,7 gastouders**, de mediaan is hierbij 42,5. Opgeteld over alle organisaties gaat het om een actieve koppeling met **3980 gastouders**.

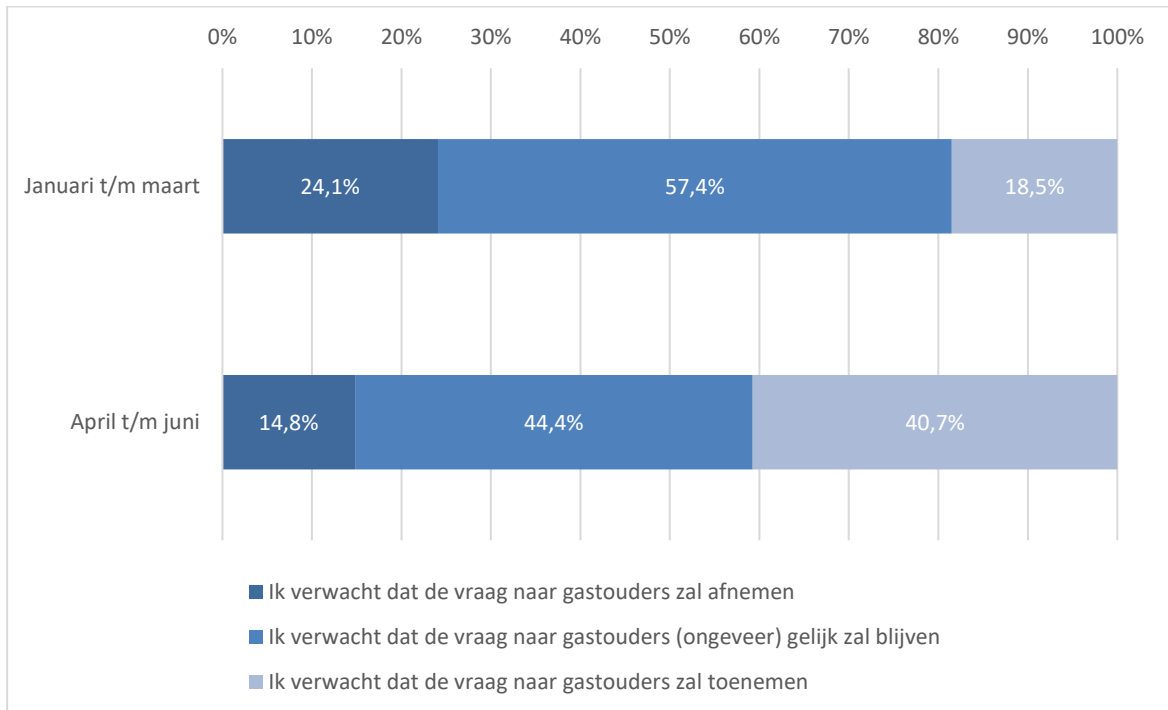
5.2 Ervaring en verwachting arbeidsmarkt gastouderopvang

Aan de organisaties werd gevraagd of gedurende de afgelopen zes maanden de vraag naar gastouders is afgenomen, (ongeveer) gelijk gebleven of toegenomen. Hierbij gaf **46,3%** aan dat de vraag ongeveer **gelijk is gebleven** (Figuur 5.2.1).



Figuur 5.2.1. Ervaring vraag naar gastouders

Vervolgens werd aan de respondenten gevraagd of zij verwachten dat de vraag naar gastouders binnen de organisatie zal afnemen, ongeveer gelijk zal blijven of zal toenemen. Hierbij werd een onderscheid gemaakt tussen de periode van januari t/m maart en april t/m juni. Voor de periode januari t/m maart gaf meer dan de helft van de respondenten aan dat zij verwachten dat de vraag ongeveer **gelijk zal blijven**. Van april t/m juni ging dit nog maar om iets minder dan de helft van de organisaties, **40,7%** verwacht dat in deze periode de vraag naar gastouders zal **toenemen** (Figuur 5.2.2).



Figuur 5.2.2. Verwachting vraag gastouders