



Impactanalyse

Werknemers in de Kinderopvang

15 mei 2023

In opdracht van het ministerie van SZW

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
1. Inleiding.....	2
2. Onderzoeksopzet.....	3
2.1 Opdracht	3
2.2 Doel impactanalyse.....	3
2.3 Opzet onderzoek en rapportage	3
3. Werknemers in de kinderopvang	5
3.1 Huidige situatie.....	5
3.2 Verwachtingen arbeidsmarkt kinderopvang.....	6
4. Impact nieuw stelsel op werknemers.....	8
4.1 Inleiding	8
4.2 De effecten van de groei van de vraag naar kinderopvang	8
4.3 De invloed van de hogere vergoeding voor ouders op het gebruik van kinderopvang	10
4.4 De invloed van de stelselherziening op de relatie tussen de ouder en de kinderopvangorganisatie	11
4.5 Aandachtspunten voor werknemers bij invoering van de stelselherziening	11
5. Aanbevelingen	13
Colofon	14
BIJLAGE 1 – Stichting Waarborgfonds Kinderopvang	15
BIJLAGE 2 – Lijst met geïnterviewde personen	16
BIJLAGE 3 – Gebruikte documentatie	17
BIJLAGE 4 – Reflecties	18

1. Inleiding

Het coalitieakkoord 'omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst'¹ van het kabinet Rutte IV bevat het voornemen voor een grote herziening van het kinderopvangstelsel. Het kabinet zet in op een nieuw stelsel en investeert €2,6 miljard extra om een hoge, inkomensonafhankelijke vergoeding van 96% voor alle werkende ouders mogelijk te maken, rechtstreeks gefinancierd aan kinderopvangorganisaties. In het coalitieakkoord is de ambitie uitgesproken om het nieuwe stelsel per 1 januari 2025 in werking te laten treden. Deze datum is in de kamerbrief van 26 april 2023 aangepast naar 2027².

De herziening van het financieringsstelsel kent twee doelstellingen:

1. Het stelsel eenvoudiger en begrijpelijker maken voor ouders door het realiseren van een eenvoudige financiering;
2. Het voor ouders makkelijker maken om arbeid en zorg te combineren door het realiseren van een betaalbare en financieel toegankelijke kinderopvang.

Bij het ontwerpen van het nieuwe financieringsstelsel wordt rekening gehouden met de impact op de twee algemene doelstellingen van kinderopvangbeleid, namelijk het bevorderen van de arbeidsparticipatie en de ontwikkeling van kinderen.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft van november 2022 tot en met maart 2023 samen met DUO, Toeslagen, UWV en SVB en met kennisinbreng vanuit diverse organisaties waaronder kinderopvangorganisaties, gastouderbureaus, sectororganisaties en oudervertegenwoordiging, projectmatig in een *greenfield* gewerkt aan het ontwerp van een nieuw financieringsstelsel kinderopvang. Een *greenfield* is in dit geval een multidisciplinaire en innovatieve aanpak voor het maken van het ontwerp van het nieuwe stelsel.

In het plan van aanpak van het *greenfield*traject is vastgelegd dat aan het einde van de ontwerpfase impactanalyses uitgevoerd worden om de effecten en globale haalbaarheid (uitvoerbaarheid, tijd en geld) van het stelselontwerp op de belangrijkste stakeholders (ouders, kinderopvangorganisaties en de uitvoerder) te bepalen. De uitkomsten van de impactanalyses worden betrokken in een integraal weegmoment en kunnen van invloed zijn op het uiteindelijk ontwerp.

In de impactanalyse voor kinderopvangorganisaties en gastouder(bureau)s wordt aandacht besteed aan het effect van de stelselherziening op de werknemers vanuit het perspectief van de organisaties. Op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt in dit rapport naar het effect op werknemers gekeken specifiek vanuit het perspectief van de vertegenwoordigers van de werknemers (beroepsvereniging PPINK en de vakbonden FNV en CNV). De analyse is een weergave van de effecten met als basis het stelselontwerp zoals dat op 3 april 2023 gepresenteerd is en voor zover er informatie beschikbaar is.

¹ [Rijksoverheid - Coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst', 2022](#)

² [Ministerie van SZW – Kamerbrief over voortgangsrapportage herziening financieringsstelsel kinderopvang, 2023](#)

2. Onderzoeksopzet

2.1 Opdracht

Waarborgfonds & Kenniscentrum Kinderopvang (vanaf heden Waarborgfonds) is op 11 april 2023 door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (vanaf heden Ministerie van SZW) gevraagd om een analyse uit te voeren over de impact van het stelselontwerp (samengesteld in een greenfieldtraject) op werknemers in de kinderopvang. Waarborgfonds heeft deze opdracht aanvaard onder de voorwaarde dat deze strikt gescheiden uitgevoerd kan worden van de impactanalyse voor kinderopvangorganisaties en gastouderbureaus. De periode waarin deze analyse uitgevoerd kan worden is van 20 april 2023 tot 15 mei 2023, wat een beperking in tijd geeft.

Governance

Opdrachtgever is het Ministerie van SZW.

Bij de uitvoering worden op verzoek van het Ministerie van SZW met de volgende organisaties gesproken:

- Beroepsvereniging Pedagogisch Professionals in de Kinderopvang (PPINK)
- Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
- Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)

Aanvullend is er met Kinderopvang werkt! gesproken om kennis op te doen over onderzoeken die relevant zijn voor de analyse.

2.2 Doel impactanalyse

In de opzet van de greenfield en de uitwerking van de impactanalyses was nog geen rekenschap gegeven van een impactanalyse voor werknemers in de kinderopvang. Deze is medio april 2023 toegevoegd. Het doel van deze impactanalyse is daarom later verwoord.

Het doel is:

Middels een verkorte analyse inzicht verkrijgen in de effecten van het stelselontwerp op werknemers in de kinderopvang, dit vanuit het perspectief van de werknemers(organisaties).

2.3 Opzet onderzoek en rapportage

Literatuuronderzoek

Informatie/onderzoeken worden vergaard die inzicht geven in de sector, specifiek werknemers.

Interviews

Met een diverse groep betrokkenen worden gesprekken gevoerd volgens een vast format waarbij wordt ingegaan op het stelselontwerp. Deze gesprekken vinden vertrouwelijk plaats waardoor geïnterviewden de ruimte hebben om zonder last te antwoorden. De verkregen input wordt kort in een vertrouwelijk gespreksverslag gezet en ter reactie voorgelegd aan de geïnterviewden. De input wordt meegenomen in de analyse en niet herleidbaar verwerkt in de rapportage.

Gesprekken vinden plaats met:

- a. Vertegenwoordiger van PPINK
- b. Vertegenwoordigers van FNV
- c. Vertegenwoordigers van CNV
- d. Vertegenwoordiger van Kinderopvang werkt!

Expertanalyse

Het Waarborgfonds maakt op basis van de aanwezige informatie een korte analyse van de effecten van het stelselontwerp op de werknemers.

Reflectie

Op verzoek van de opdrachtgever worden PPINK, FNV en CNV in de gelegenheid gesteld om een eigen visie (reflectie) te schrijven op het stelselontwerp. Deze reflecties worden als bijlage aan de impactanalyse toegevoegd.

Definitieve impactanalyse

De impactanalyse wordt inclusief de reflecties aan de opdrachtgever verstrekt.

Planning

Actie	Tijdslijn
Concept plan van aanpak gereed	17 april 2023
Akkoord op plan van aanpak	20 april 2023
Uitvoering onderzoek	20 april t/m 14 mei 2023
Toevoegen reflecties	15 mei 2023
Impactanalyse definitief	15 mei 2023

Organisatie van het onderzoek

Eindverantwoordelijk: Martin van Osch

Uitvoerders analyse: Cora Mastwijk en Martin van Osch

Projectondersteuning: Dieuwertje van den Boomen

3. Werknemers in de kinderopvang

3.1 Huidige situatie

Hieronder wordt een aantal cijfers gepresenteerd die een beeld geven van de huidige situatie. Deze zijn onder andere overgenomen uit de rapportage Stelselarchitectuur (V0.8.2b)³, wat onderdeel uitmaakt van het stelselontwerp, diverse rapportages van Kinderopvang werkt! en het rapport Arbeidsmarktprognose Kinderopvang⁴ uitgevoerd door ABF Research in opdracht van het Ministerie van SZW.

Aantal kinderopvangorganisaties en gastouder(bureau)s

De rapportage Stelselarchitectuur vermeldt dat er 3.500 kinderopvangorganisaties zijn die dagopvang en buitenschoolse opvang aanbieden en dat er ca. 480 gastouderbureaus zijn en 18.000 gastouders. Volgens data van het Waarborgfonds zijn er minder kinderopvangorganisaties. Het verschil is wellicht te verklaren doordat het Waarborgfonds vanuit de holding kijkt. Diverse kinderopvangorganisaties zoals in het Landelijk Register Kinderopvang (LRK) opgenomen vallen onder dezelfde holding en tellen bij het Waarborgfonds dan ook als één organisatie. De Marktverkenner Kinderopvang⁵ spreekt over 2.448 kinderopvangorganisaties. Het Waarborgfonds schat in dat dit een correct aantal op holdingniveau is.

Het rapport - De markt voor kinderopvang - van SEO⁶ laat het volgende beeld zien over de verdeling in omvang van organisaties:

Organisatieomvang in locaties	%
Tot en met 2 locaties	67%
3 tot en met 10 locaties	24%
11 tot en met 50 locaties	8%
Meer dan 50 locaties	1%

Tabel 1 – Verdeling sector op locatieniveau

Deze tabel laat zien dat er veel organisaties zijn met een beperkt aantal locaties. Dit zegt niks over de capaciteitsverdeling van de kindplaatsen. Het grootste deel van de capaciteit (circa 66%) zit bij de organisaties met meer dan 11 locaties. Ongeveer 15% van de capaciteit wordt gerealiseerd door de kleinschalige houders met één of twee locaties (Bron: *Kinderopvang in beeld; Berenschot 2022*).

Aantal medewerkers in de kinderopvang

In de kinderopvang werken circa 118.000 medewerkers (Bron: *Voortgang aanpak personeelstekort Kinderopvang, kamerbrief Ministerie van SZW 26 april 2023*). De gemiddelde werkduur is 25,4 uur per week en de gemiddelde leeftijd is 36 jaar. Van deze groep is 60% tevreden over de organisatie waar hij/zij werkt en vindt 43% de werkdruk gemiddeld goed (Bron: *cijfers juni 2022, Kinderopvang werkt!*).

Vacatures

De vacaturegraad bedroeg in het 2^e en 3^e kwartaal van 2022 gemiddeld 56 tegenover 1.000 banen. In de sector zorg en welzijn bedroeg deze over dezelfde periode 45 tegenover 1.000 banen (Bron: *Voortgang aanpak personeelstekort Kinderopvang, Kamerbrief Ministerie van SZW 26 april 2023*).

³ Ministerie van SZW – Herziening financieringsstelsel kinderopvang Stelselarchitectuur, 2023

⁴ ABF Research - Rapport Arbeidsmarktprognoses kinderopvang, 2022

⁵ www.marktverkenner.nl

⁶ SEO economisch onderzoek – Rapport - De markt voor kinderopvang, 2023.

Kinderopvang werkt! voert periodiek arbeidsmarktpeilingen uit, meest recent in maart 2023. Aan deze laatste peiling deden 168 organisaties mee. Daaruit blijkt onder andere:

“In de bso nam het aandeel organisaties met een tekort aan pedagogisch medewerkers licht toe: van 74 naar 76 procent. In de peuteropvang nam dit aandeel af van 45 naar 33 procent. En in de dagopvang van 64 naar 54 procent. Bij de organisaties die deelnamen aan de peiling stroomden in het afgelopen jaar in totaal bijna 3.500 nieuwe medewerkers in. Dit is een instroompercentage van 15 procent. Bijna een op de vijf nieuwe medewerkers (18 procent) kwam binnen via zij-instroom”.

Als oorzaak van het tekort werd door de deelnamegroep het volgende gemeld:

“ziekteverzuim van werknemers (67 procent), te weinig aanbod van geschikte kandidaten (66 procent) en het onvoldoende inlopen van bestaande personeelstekorten (51 procent)”.

Bij de peiling is ook gevraagd naar de verwachting in de komende zes maanden. Daaruit bleek dat:

“Bijna driekwart (73 procent) van de organisaties verwacht de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch medewerkers in de bso (was 68 procent). In de dagopvang is dit 56 procent (was 64 procent). En in de peuteropvang verwachten de deelnemende organisaties een tekort van 31 procent (was 44 procent)”.

3.2 Verwachtingen arbeidsmarkt kinderopvang

Op 1 september 2022 is een arbeidsmarktprognose gepubliceerd uitgevoerd door ABF Research in opdracht van het ministerie van SZW⁷.

In het rapport wordt de opdracht als volgt beschreven:

“De directie kinderopvang van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wil de verwachte ontwikkeling van het personeelstekort voor twee scenario's in kaart brengen:

- 1. Een basisscenario zonder de gevolgen van het coalitieakkoord ('beleidsarm');*
- 2. Een scenario waarin rekening wordt gehouden met de gevolgen van het coalitieakkoord ('beleidsrijk')*

Het Ministerie van SZW heeft zelf een nationale projectie opgesteld van het verwacht aantal kinderopvanguren. In beide scenario's wordt rekening gehouden met demografische ontwikkelingen en conjunctuurveranderingen. Het beleidsrijke scenario houdt daarnaast rekening met meer vraag naar kinderopvang door

- A. Loslaten koppeling kinderopvangtoeslag en gewerkte uren ouders (vanaf 2023)*
- B. 95% vergoeding van de kinderopvang voor alle werkende ouders (vanaf 2025)”*

Onder punt B staat nog 95% vanaf 2025. Dit is inmiddels gewijzigd in 96% vergoeding vanaf 2027.

Uit de arbeidsmarktprognose 2022 blijkt dat het huidig tekort van circa 5.000 bij een stelselherziening oploopt tot 29.000 medewerkers.

⁷ ABF Research - Rapport Arbeidsmarktprognoses kinderopvang, 2022

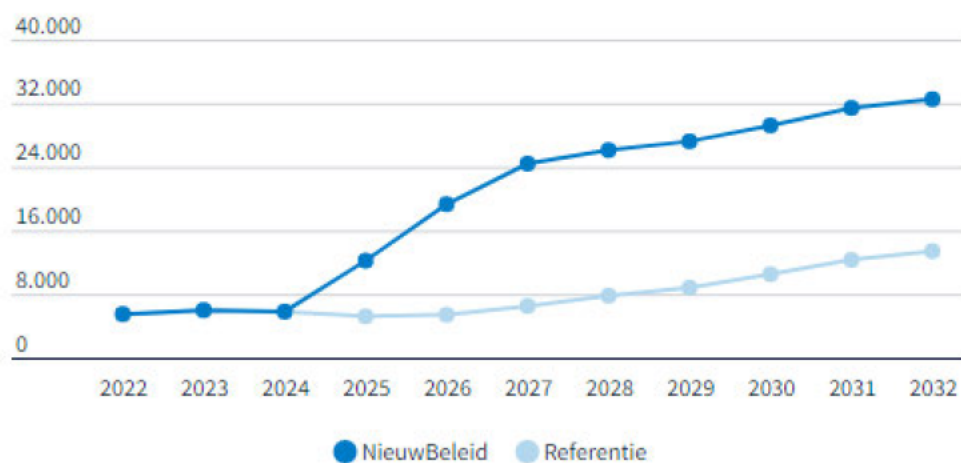
	2022	2031		2031	
		Beleidsarm	Groei in %	Beleidsrijk	Groei in %
Verwacht aantal uren dagopvang	443.578.000	492.545.000	11%	573.456.000	29%
Verwacht aantal uren BSO	210.388.000	220.381.000	5%	283.950.000	35%
Arbeidsvraag in personen	126.000	136.000	8%	164.000	31%
Personeelsaanbod	123.000	132.000	8%	137.000	11%
Vervulde vraag (aantal medewerkers)	120.000	127.000	6%	133.000	11%
Personeelstekort	5.000	7.000	52%	29.000	512%

Tabel 2 – Arbeidsmarktprognose kinderopvang o.b.v. Rapport Arbeidsmarktprognose Kinderopvang

Deze prognose is in maart 2023 geactualiseerd. Het geprognosticeerd tekort 2022 is bijgesteld naar 6.000 medewerkers. Het tekort loopt in de actualisatie op naar iets meer dan 32.000 (was 29.000). Zonder stelselherziening loopt het tekort op naar 15.000 medewerkers. Het tekort komt voort uit een toename van het aantal baby's wat 9.000 extra medewerkers vraagt en toename vraag vanuit de stelselherziening wat tot een extra vraag leidt van 23.000 medewerkers.

Arbeidsmarkttekort per scenario

Nederland, personen



2022 - 2032

Figuur 1 – Arbeidsmarkttekort kinderopvang o.b.v. Update Arbeidsmarktprognose 2023

4. Impact nieuw stelsel op werknemers

4.1 Inleiding

De impact van het stelselontwerp wordt gemeten in relatie tot het huidige stelsel. Mede op basis van de aanwezige informatie en de gesprekken is de analyse van de impact op werknemers opgedeeld in drie thema's. Dit zijn:

1. De effecten van de groei van de vraag naar kinderopvang.
2. De invloed van de hogere vergoeding voor ouders op het gebruik van kinderopvang.
3. De invloed van de stelselherziening op de relatie tussen de kinderopvangorganisatie en de ouder.

De impact vanuit deze drie thema's worden onderstaand beschreven. Aanvullend wordt ingegaan op de rol van medewerkers bij de verdere uitvoering en de implementatie.

4.2 De effecten van de groei van de vraag naar kinderopvang

Zoals in hoofdstuk 3 weergegeven is er op dit moment reeds een tekort aan medewerkers (circa 6.000) wat de komende jaren verder zal oplopen naar circa 15.000 (zonder stelselherziening) of circa 32.000 (met stelselherziening).

Er zijn in de kinderopvang nu reeds wachtlijsten op in ieder geval de populaire dagen (maandag, dinsdag en donderdag). Uiteraard verschilt dit per regio en per organisatie, er zijn ook situaties waar nog geen wachtlijsten zijn. Diverse organisaties willen uitbreiden en hebben ook nog ruimte in bestaande huisvesting dan wel zien mogelijkheden voor nieuwe huisvesting, maar hebben geen personeel voor de uitbreiding. Hierbij opgemerkt dat er soms bij organisaties nog ruimte is op de woensdag en vrijdag, maar ouders daar geen gebruik van maken. Als daar de vraag toeneemt heeft dat wellicht ook een effect op de contracten van medewerkers. Uit één van de gesprekken werd daarover het volgende gezegd:

“Het kan voor huidige medewerkers een positief effect hebben als de groei van de vraag zich ook op de woensdag en vrijdag manifesteert. Dat kan tot grotere contracten leiden”

De inzet van pedagogisch medewerkers is gereguleerd. De Beroepskracht Kind Ratio (BKR) regelt de inzet van medewerkers in relatie tot het aantal kinderen.

“Er geldt een maximaal aantal kinderen waar 1 pedagogisch medewerker verantwoordelijk voor is. Dit heet wel de beroepskracht-kindratio (BKR). Oudere kinderen zijn minder afhankelijk en hebben minder begeleiding nodig van een pedagogisch medewerker. Terwijl een pedagogisch medewerker juist meer tijd en ruimte nodig heeft om aan de behoeften van baby's te voldoen. Daarom geldt dat een pedagogisch medewerker verantwoordelijk is voor:

- maximaal 3 baby's;
- maximaal 5 kinderen van 1 tot 2 jaar;
- maximaal 8 kinderen van 2 tot 4 jaar;
- maximaal 10 kinderen van 4 tot en met 6 jaar;
- maximaal 12 kinderen van 7 en ouder”

(Bron: Rijksoverheid)

Dit heeft tot gevolg dat het meebewegen met de vraag niet eenvoudig is. Eén kind meer of minder op de groep kan effect hebben op de vereiste inzet van personeel en daarmee voor organisaties op de exploitatie. In het verleden waren er situaties waarbij kinderen op een wachtlijst kwamen totdat er voldoende bezetting voor een rendabele groep was.

De groeiende vraag naar opvang heeft een effect op de arbeidsmarkt, zoals uit de arbeidsmarktprognoses van ABF Research⁸ blijkt. De groeiende vraag en de inrichting van het nieuwe stelsel hebben effect op de vraag naar pedagogisch medewerkers. Er zullen ook meer medewerkers nodig zijn voor de administratieve taken als gevolg van de directe financiering.

De groei van de vraag conform de prognoses kan gerealiseerd worden voor zover de personele capaciteit zowel op de groep als in de overhead toeneemt. Lukt dit onvoldoende dan zal de groei van het aanbod achterblijven bij de vraag en naar verwachting de ervaren werkdruk van de werknemers toenemen. Dat beeld is er nu al bij de huidige medewerkers. Uit een enquête van de FNV waaraan 1.442 leden deel hebben genomen blijkt dat nagenoeg alle deelnemers deze zorg hebben (*Bron: Flitsenquête Kinderopvang vanaf 2025, FNV april 2023*).

Uit de gesprekken komt naar voren dat het huidige capaciteitstekort reeds nu effect heeft op de relatie tussen ouders en medewerkers. Ouders waarvan een kind geen plek heeft of niet op de voorkeursdagen een plek heeft uiten hun onvrede aan medewerkers hierover.

Als de vraag toeneemt na de stelselherziening en de hogere vergoeding en de wachtlijsten zouden groeien, dan wordt de druk op organisaties en werknemers vergroot. Het is niet onwaarschijnlijk dat de onvrede onder ouders daardoor toeneemt. De sector en specifiek de werkgevers zullen hun werknemers hierin moeten blijven ondersteunen.

Dat de groei effect heeft op de ervaren werkdruk blijkt ook uit een voorbeeld in Zeeuws Vlaanderen. Sinds een jaar is in drie dorpen de opvang voor vier dagdelen gratis voor werkende en niet werkende ouders. Deze maatregel is niet gelijk aan het beoogde stelsel landelijk per 1 januari 2027, maar de ervaringen van medewerkers geven een indruk van hoe medewerkers de groei van de vraag ervaren.

Uit een interview in het NRC Handelsblad (*Bron: “gratis kinderopvang, in Zeeuws Vlaanderen weten ze al precies wat dat betekent”, NRC Handelsblad 14 april 2023*) blijkt dat de maatregel tot een beduidende groei van de vraag heeft geleid. Dat is positief voor de kinderen die nu gebruik kunnen maken van de opvang. Voor medewerkers heeft dit ook impact. In het artikel wordt dit als volgt met betrekking tot de ervaren werkdruk van een medewerker verwoord:

“De groepen zijn een stuk groter geworden, de werkdruk is evenredig toegenomen. Door de vele overuren die ze maakt, wil ze het aantal werkuren in haar contract verlagen”.

Uit gesprekken over dit thema blijkt ook dat het voor medewerkers door de huidige krapte van personeel lastiger is geworden om een dag vrij te nemen. Dit draagt bij aan de ervaren werkdruk.

Er is vanuit kinderopvangorganisaties, de overheid en werknemersorganisaties aandacht voor de groei en de werkdruk. Er wordt al enige tijd samengewerkt aan oplossingen voor het arbeidsmarkttekort en het effect van het tekort op de huidige medewerkers.

Er zijn diverse initiatieven om het tekort te mitigeren, denk onder andere aan:

- Campagnes voor werving van nieuw personeel
- Acties om personeel te behouden
- Inzetten op combinatiebanen
- Proeftuinen
- Zijinstromers bevorderen

(*Bron: Voortgang aanpak personeelstekort Kinderopvang, Kamerbrief Ministerie van SZW 26 april 2023*)

^{8 8} [ABF Research - Rapport Arbeidsmarktprognoses kinderopvang, 2022](#)

Een voorbeeld van een initiatief is de proeftuin “Deeltijdfactor omhoog”⁹.

Kinderopvang werkt!, Kind&Co Ludens en stichting Het Potentieel Pakken onderzoeken in een proeftuin hoe de deeltijdfactor in de kinderopvang omhoog kan. Deze proeftuin loopt van november 2022 tot juli 2023. Het doel is contractuitbreiding realiseren, door medewerkers actief te bevragen en een bewuste keuze te laten maken over hun contractgrootte en grotere contracten te realiseren voor medewerkers die dit willen. Daarnaast worden bestaande belemmeringen weggenomen en worden organisaties geholpen bij het mogelijk maken van de contractuitbreiding. Middels workshops wordt de opgedane kennis over verschillende thema's gedeeld met andere organisaties in de branche.

Uit de eerste resultaten van de proeftuin blijkt dat er kansen zijn voor het verhogen van de deeltijdfactor. Medewerkers in de kinderopvang werken gemiddeld ca 25 uur per week. Uit de proeftuin blijkt dat, vertaald naar uren, medewerkers in de kinderdagverblijven gemiddeld 4,4 uur meer willen werken en in de buitenschoolse opvang gemiddeld 7 uur.

Uit gesprekken met kinderopvangorganisaties blijkt dat het nu al voor sommige organisaties lastiger is om personeel aan te trekken dan voor andere organisaties. Bij een groeiend tekort kan dit nog lastiger worden.

“Als je in wijken zit waar je een hogere prijs kunt vragen, kun je kwalitatief betere opvang bieden. Dit trekt ook personeel aan”.

(citaat van een kinderopvangorganisatie)

Dit effect is ook bekend uit het onderwijs, waar scholen in bepaalde wijken lastiger personeel konden aantrekken dan scholen in andere wijken ten tijde van de besteding van de “NPO gelden”.

4.3 De invloed van de hogere vergoeding voor ouders op het gebruik van kinderopvang

Als ouders door de ruimere vergoeding meer dagen gaan afnemen, dan heeft dat naast een groei van de vraag wellicht ook invloed op het gebruik. Zo is er aandacht in de sector voor het risico dat ouders meer uren gaan afnemen, maar deze selectief of niet gaan gebruiken voor opvang. Aanvullend is er aandacht voor een mogelijk verdringingseffect. Daarmee wordt bedoeld dat het voor organisaties aantrekkelijk wordt om contracten aan te gaan met ouders die vier of meer dagen afnemen. Daardoor kan de beschikbaarheid van kindplaatsen voor ouders die twee dagen willen afnemen (eventueel ingegeven door het gezinsbudget) beperkt worden. De vraag is of (veel) organisaties dit gaan doen, maar het is een mogelijkheid die gesignaleerd wordt.

Het afnemen, maar (structureel) niet gebruiken van dagen heeft tot gevolg dat er in de planning meer ad hoc georganiseerd moet worden. Als meer ouders gaan melden dat een kind niet komt, zal de kinderopvangorganisatie proberen om een ander kind, wat op de wachtlijst staat voor die dag, te plaatsen. Dit vraagt meer organiseren, maar heeft ook effect op de stabiliteit van de groep.

Pedagogisch medewerkers hebben een sterke inhoudelijke motivatie. Uit gesprekken blijkt dat als kinderen vaker afwezig zijn en/of groepen vaker wijzigen, dit voor pedagogisch medewerkers demotiverend werkt. Ze hebben het gevoel dat ze minder kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van het kind. Groepsstabiliteit werkt in deze twee kanten op.

⁹ <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkgevers/eerste-resultaten-proeftuin-verhogen-deeltijdfactor-kinderopvang>

Als blijkt dat de afwezigheid een meer structureel karakter heeft, zal conform het stelselontwerp een gesprek met de ouders moeten plaatsvinden. Dat kunnen lastige gesprekken zijn en vragen iets van medewerkers.

Kinderopvangorganisaties waarmee in een ander onderzoek over de stelselherziening is gesproken vinden het structureel niet of selectief gebruik door ouders een issue. Ze willen deze plaats dan liever benutten voor een kind wat opvang nodig heeft. Bij een nadere uitwerking van het stelsel zou de sector in samenspraak met bijvoorbeeld de ouderverenigingen nog eens kunnen nadenken over sturing op gebruik. Dat zou ook de impact van de stelselherziening op medewerkers kunnen mitigeren.

4.4 De invloed van de stelselherziening op de relatie tussen de ouder en de kinderopvangorganisatie

In het stelselontwerp dient de kinderopvangorganisatie de aanvraag in en ontvangt het grootste deel van de vergoeding rechtstreeks van de uitvoerder. Daarmee wordt de kinderopvangorganisatie belangrijker als aanspreekpunt/vraagbaak voor ouders met betrekking tot de formele procedures omtrent de vergoeding.

Dit kan tot gevolg hebben dat ouders vaker en gedetailleerder vragen gaan stellen aan medewerkers in de kinderopvang over het aanvragen van de vergoeding en/of het muteren van gegevens met betrekking tot de vergoeding. Deze vragen horen vaak thuis op de administratie, maar kunnen ook op locatie gesteld worden in een contactmoment tussen de pedagogisch medewerker en de ouder als die zijn of haar kind komt brengen of ophalen. De ervaren werkdruk kan zowel bij de pedagogisch medewerkers als bij de administratieve medewerkers toenemen als gevolg van deze nieuwe rol. Aanvullend zal het meer kennis vragen van medewerkers over de regelgeving omtrent de vergoedingen. Niet alle geïnterviewden zien deze verschuiving en verwachten hier impact voor medewerkers.

4.5 Aandachtspunten voor werknemers bij invoering van de stelselherziening

De rol van kinderopvangorganisaties wijzigt door de stelselherziening. De druk vanuit de vraag neemt op basis van de prognoses toe en de relatie met de ouders verandert. Dat heeft impact op werknemers waar tijdig op ingespeeld moet worden.

Dit begint met het tijdig en volledig informeren over de stelselherziening en wat dit voor werknemers betekent. Werknemers zijn op dit moment niet goed geïnformeerd. Dat wordt bevestigd vanuit de resultaten van een enquête die de FNV onder leden heeft uitgezet. Daaruit blijkt dat op dit moment ruim 85% nog niet geïnformeerd is over de stelselherziening. Uit de enquête blijkt ook dat het grootste deel (81%) zich zorgen maakt over het effect van de stelselherziening. Dat men nog niet goed geïnformeerd is, is op zich nog te verklaren doordat het greenfieldtraject in een bepaalde mate van beslotenheid is uitgevoerd. Nu het ontwerp bekend is, is het belangrijk dat werknemers goed geïnformeerd worden, wat ook bepaalde zorgen kan wegnemen.

Naast het informeren vinden geïnterviewden dat bij de verdere uitwerking van het stelsel werknemers veel meer betrokken moeten worden. Ze hebben de kennis vanuit de werkvloer en zijn belangrijk bij de uitvoering. Daarvoor zijn de volgende suggesties gedaan:

1. Voeg een werkgroep van medewerkers toe die vanuit werknemersperspectief inbreng heeft bij de concretisering van het stelsel.
2. Doe een brede uitvraag onder medewerkers (nadat ze goed geïnformeerd zijn) over wat zij als effecten zien van de stelselherziening en wat ze zouden aanbevelen.

Uit de interviews kwam als aandachtspunt dat voor pedagogisch medewerkers het perspectief voor het vak voor 2027 goed moet zijn. Op dit moment signaleert men meer uitstroom bij de opleidingen. Er moet volle inzet zijn op het behouden van medewerkers en een optimale instroom. Dat vraagt goede arbeidsvoorwaarden en positie van de medewerker.

(Bron: Flitsenquête Kinderopvang vanaf 2025, FNV april 2023)

5. Aanbevelingen

- ✓ Kom op de korte termijn met informatie over het nieuwe stelsel specifiek gericht op medewerkers. Wat gaat er wanneer veranderen? Wat betekent dit voor medewerkers, voor de organisatie, voor ouders en voor kinderen?
- ✓ Betrek medewerkers actief bij het vervolgtraject omtrent de stelselherziening. Naast een stem vanuit de werknemersvertegenwoordigingen, geef medewerkers een actieve rol in de verdere uitwerking.
- ✓ Ondersteun organisaties bij het “opleiden” van medewerkers voor de gewijzigde rol in het nieuwe stelsel.
- ✓ Blijf de kennis van medewerkers betrekken bij het stimuleren van (creatieve) oplossingen in de sector om het werken in de kinderopvang aantrekkelijker te maken en het verzuim te verlagen.

Colofon

Uitgave, redactie en vormgeving

Door Waarborgfonds & Kenniscentrum Kinderopvang als onderdeel van de opdracht Impactanalyse werknemers in de kinderopvang.

Disclaimer

Er is uiterste zorg besteed aan het samenstellen van het rapport en het ontwikkelen van de teksten. Desondanks kunnen fouten en onvolledigheden niet geheel worden uitgesloten. Stichting Waarborgfonds Kinderopvang kan op geen enkele wijze verantwoordelijk worden gesteld voor de inhoud van dit rapport. Geen enkele aansprakelijkheid wordt aanvaard.

Copyright

Gebruik en overname van de teksten en resultaten uit dit rapport is vrijelijk toegestaan, mits met bronvermelding.

Contact

Tel: 06-51502790

E-mail: martin.vanosch@waarborgfondskinderopvang.nl

Waarborgfonds & Kenniscentrum Kinderopvang ondersteunt organisaties die investeren in de opvang en ontwikkeling van kinderen en in de professionalisering van de sector kinderopvang.

BIJLAGE 1 – Stichting Waarborgfonds Kinderopvang

Stichting Waarborgfonds Kinderopvang is in 1996 bij notariële akte opgericht als onafhankelijk waarborgfonds en kenniscentrum.

De statutaire doelstelling is het ondersteunen van organisaties die investeren in de opvang en ontwikkeling van kinderen, door het stimuleren van goed ondernemerschap, verantwoorde investeringen en kwaliteit van huisvesting via:

- a. verstrekking van borgstellingen en garanties
- b. ontwikkeling en verspreiding van kennis en expertise
- c. initiatie en stimulering van innovatie,
- d. onderzoek

Stichting Waarborgfonds Kinderopvang is juridisch gelieerd aan de Stichting Ruimte-OK, de onafhankelijke uitvoerende kennisorganisatie voor scholen en gemeenten met betrekking tot onderwijshuisvesting en financiering.

BIJLAGE 2 – Lijst met geïnterviewde personen

- Myrte van Gulp, directeur PPINK
- Chantal van Dijk, bestuurder CNV
- Dennis van Elk, bestuurder CNV
- Rico Ganga, beleidsadviseur CNV
- Ilze Smit, beleidsadviseur FNV
- Deddy Dorenbos, bestuurder FNV
- Laura van Stein, stagiair FNV
- Johan Siegert, onderzoekscoördinator Kinderopvang werkt!

BIJLAGE 3 – Gebruikte documentatie

- ✓ Herziening financieringsstelsel kinderopvang Baseline (Ministerie van SZW, 2023)
- ✓ Herziening financieringsstelsel kinderopvang Stelselarchitectuur (Ministerie van SZW, 2023)
- ✓ Narratief nieuw financieringsstelsel kinderopvang (Ministerie van SZW, 2023)
- ✓ Plan van aanpak greenfield (Ministerie van SZW, 2022)
- ✓ Eindrapport scenariostudie vormgeving kindvoorzieningen (Ministerie van SZW, 2020)
- ✓ Arbeidsmarktprognoses Kinderopvang (ABF research, 2022)
- ✓ Update Arbeidsmarktprognoses Kinderopvang (ABF research, 2023)
- ✓ Rapport – De markt voor kinderopvang (SEO Economisch onderzoek, 2023)
- ✓ Kinderopvang in beeld (Berenschot, 2022)
- ✓ <https://www.nrc.nl/nieuws/2023/04/14/gratis-kinderopvang-in-zeeuws-vlaanderen-weten-ze-al-precies-wat-dat-betekent-a4162135>
- ✓ Vacaturegraad en aantal vacatures kinderopvang (Kinderopvang werkt!, 2022)
- ✓ Quickscan kinderopvang (Kinderopvang werkt!, maart 2023)
- ✓ Scenario's arbeidsmarkt (Kinderopvang werkt!, april 2021)
- ✓ Wie werken er in de kinderopvang (Kinderopvang werkt!, 2021)
- ✓ Voortgang aanpak personeelstekort Kinderopvang (kamerbrief Ministerie van SZW 26 april 2023)
- ✓ <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkgevers/eerste-resultaten-proeftuin-verhogen-deeltijdfactor-kinderopvang>
- ✓ Flitsenquête Kinderopvang vanaf 2025 (FNV, april 2023)

BIJLAGE 4 – Reflecties

Een aantal organisaties hebben de mogelijkheid gekregen om vanuit hun eigen visie op basis van het stelselontwerp en hetgeen er uit de impactanalyse is gekomen een reflectie te schrijven. Deze reflecties staan in formele zin los van de impactanalyse en dienen gelezen te worden als de visie op het stelselontwerp van de betreffende organisatie.

De volgende reflecties zijn ingediend:

Bijlage 4a: CNV
bijlage 4b: FNV
bijlage 4c: PPINK



Korte reflectie impactanalyse CNV

Kinderopvang is belangrijk voor de ontwikkeling van alle kinderen. Kinderopvang zou geen verdienmodel moeten zijn. Het is juist een enorme kans om te investeren in de ontwikkeling van kinderen. Dat doe je door speelruimte te creëren en het investeren van winst in scholing van de werknemers, innovatie en samenwerken, zodat nog meer kinderen kunnen spelen. Want de toekomst van de kinderopvang, dat is een maatschappelijk verhaal. We hebben een sterke basis nodig voor ieder kind, ongeacht het inkomen of werk van hun ouders. Het verder openstellen van de kinderopvang moet zorgvuldig en gefaseerd gebeuren zodat werkgevers en werknemers de kwaliteit van de kinderopvang kunnen blijven garanderen.

De effecten van de groei van de vraag naar kinderopvang.

Er is op dit moment al sprake van een hoge werkdruk vanwege tekorten en structurele oningevulde vacatures. Vanwege onder andere loyaliteit aan het werk en de kinderen blijven medewerkers doorgaan om de kwaliteit te blijven borgen. Dit levert natuurlijk veel stress op en heeft een impact op de psychosociale gezondheid. Dit zou kunnen leiden tot een hoger ziekteverzuim en personeelsverloop.

Flexibiliteit kan afnemen vanwege de grote vraag, hierdoor zullen last-minute wijzigingen voor ouders én medewerkers minder makkelijk zijn. Daarnaast kan door een grote vraag wachtlijsten toenemen.

Voor medewerkers kunnen er mogelijk veranderingen in het takenpakket komen. Als medewerkers meer verantwoordelijkheid krijgen moeten ze ook goed toegerust zijn op deze taken. Er zal van medewerkers veel gevraagd worden op het gebied van communicatie, zij zijn vaak het eerste aanspreekpunt voor ouders. Groepen kinderen worden diverser als deze groter worden, ook hier zal een medewerker nieuwe uitdagingen ervaren als het gaat op communicatievlak.

Als de vraag groeit, en daarbij dus ook de kinderopvang in het geheel moet dit ook kansen bieden voor de medewerkers om te groeien in functie. Dit kan gaan om nieuwe vaardigheden ontwikkelen en meer verantwoordelijkheid krijgen wat tot meer loopbaanperspectief kan leiden. Als de kinderopvang sector daadwerkelijk flink gaat groeien zou dit ook moeten resulteren in betere waardering, meer kansen tot ontwikkeling en investeringen in goede arbeidsomstandigheden. Daarnaast moet de kinderopvang ook toegankelijk zijn voor medewerkers van de kinderopvang.

De invloed van de hogere vergoeding voor ouders op het gebruik van kinderopvang.

De kinderopvang wordt niet gratis in het nieuwe stelsel. Het effect van de aanpassing van de bekostiging kan zijn dat met name ouders met hogere inkomens meer opvang uren

gaan afnemen. Hiermee bereiken we niet de mensen die op dit moment aan de zijkant staan. De vraag is maar of het ook genoeg de mensen zal bereiken in sectoren waar al sprake is van enorme krapte, bijvoorbeeld in sectoren waar ook veel onregelmatig wordt gewerkt. Hoe er in de toekomst van het nieuwe stelsel omgegaan wordt met de tarieven is van invloed. Als er meer gebruik gemaakt gaat worden van opvang profiteren met name de “9 tot 5” beroepen. Openingstijden opvang sluiten niet aan bij werktijden zorg- en welzijn personeel. Met de huidige insteek van de stelselherziening los je dit probleem niet op. Er zal gekeken moeten worden naar het aanbod van opvang in het nieuwe stelsel om ook deze doelgroep, die behoefte heeft aan flexibele opvang, te bereiken. Dit is belangrijk voor het arbeidsmarkt vraagstuk.

De invloed van de stelselherziening op de relatie tussen de kinderopvangorganisatie en de ouder.

Relatie tussen werknemer en ouders toch nog meer onder druk komen te staan. Het eerste aanspreekpunt/gezicht blijft toch vaak de pedagogisch medewerker. Deze dient genoeg vaardigheden en mogelijkheden te hebben. Voor een pedagogisch medewerker moet bijvoorbeeld verwijzing naar een ondersteunende functie voor specifieke vragen toegankelijk zijn, waarbij ouders ook het vertrouwen hebben in de medewerker én de ondersteunende diensten van een organisatie.

Het belang van betrekken van werknemers bij de verdere uitwerking van de herziening en bij de implementatie (consulteren en informeren).

Het betrekken van medewerkers, duidelijk vanuit de behoefte. Aan de ene kant mensen betrekken die echt met elkaar in de diepte willen spreken, nadenken en uitwerken. Aan de andere kant werknemers op een laagdrempelige manier betrekken. Tot op heden zijn werknemers niet/ nauwelijks betrokken bij het proces en zijn slecht geïnformeerd over de stelselherziening. Bij de overleggen zijn deze weinig tot niet betrokken (alleen vanuit de bonden). Bij stelselherziening niet alleen aanbodgericht kijken, maar kijk goed naar de behoefte van ouders en medewerkers

Er wordt gepleit om medewerkers zelf actief te gaan betrekken. Dat kan op twee manieren die complementair aan elkaar zijn.

1. Organiseren van een werknemerstafel. Waarbij medewerkers zelf en vanuit diverse disciplines input kunnen leveren ten behoeve van de verdere uitwerking.
2. Brede en toegankelijke uitvraag onder alle medewerkers over de stelselherziening.

Met bovenstaande wordt de kennis van medewerkers goed ingezet, ontstaat er een goed inzicht wat er leeft onder deze groep en gaan ze zich ook betrokken voelen.

Het streven moet zijn dat voor er alle kinderen gelijke kansen zijn. Aanvullend kun je hiermee een doelgroep potentiële medewerkers voor onder andere sectoren in de zorg/welzijn bereiken.

Bijlage 4b Reflectie FNV



Zienswijze FNV voor de impactanalyse werknemers 10 mei 2023

In het greenfieldproces voor het ontwerp van een nieuw stelsel is er niet genoeg aandacht geweest voor de belangrijke stakeholder in de kinderopvang; de werknemers. Het tekort aan pedagogisch medewerkers is wel een belangrijke factor geweest om het nieuwe stelsel uit te stellen, zo lijkt het. Omdat naar ons inziens de pedagogisch medewerker het belangrijkste kapitaal is van de sector, willen we graag aandacht vragen voor de gevolgen van het voorgestelde nieuwe stelsel voor hen. Daarnaast doen we een oproep aan alle betrokken partijen om te zorgen dat werknemers informatie krijgen over het proces en de mogelijke gevolgen voor hun werk. Daar zijn we samen verantwoordelijk voor.

Om te zorgen dat de stem van de werknemers goed onderbouwd wordt meegenomen in deze impactanalyse heeft de FNV een flitsenquête uitgezet. Twee weken in april 2023 is de enquête ingevuld door 1442 mensen die werkzaam zijn in de kinderopvang. De enquête is verspreid door de bestuurder van Kinderopvang binnen de FNV, via de Facebook-pagina en ledennieuwsbrief over kinderopvang. De punten die we hieronder uitlichten zijn gebaseerd op de uitkomsten van deze enquête.

➤ **Werkdruk en capaciteit**

De werkdruk in de kinderopvang is ongekend. Het huidige tekort aan werknemers wordt voor groot gedeelte afgewimpeld op de huidige medewerkers, die dubbele diensten draaien, geen vakantie kunnen opnemen en moeten werken met onervaren collega's (ZZP'ers of stagiaires). Dit zorgt voor problemen en uitstroom van goede medewerkers uit de sector. Dit probleem is er nu al, en vraagt nu om investering in arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Daarin hebben werkgevers en de overheid een rol. De overheid zal een realistische uurprijs moeten vergoeden, dat ruimte biedt aan de cao-tafel om te onderhandelen over betere arbeidsvoorwaarden. In het licht van de aankomende stelselherziening en de naar verwachting toenemende vraag is dit nog urgenter. Het is echter niet een reden om de stelselherziening niet door te laten gaan.

In het SER-advies Gelijk goed van start wordt gewezen op het belang van stabiel overheidsbeleid voor het goed functioneren van het stelsel. Onderdeel hiervan is het investeren in werknemers die werken in de sector. Het kabinet heeft aangekondigd de startdatum van de herziene financiering van het kinderopvangstelsel met twee jaar uit te stellen naar 2027. Met het aangekondigde uitstel pleiten we ervoor om te zorgen voor stapsgewijze invoering van gratis kinderopvang, te beginnen met twee dagen gratis toegang voor alle kinderen.

➤ **Private equity**

Als FNV vragen we ons af wat de toegevoegde waarde is van private equity in de kinderopvang. Kinderen en werknemers lijken er niet bij gebaat. Werknemers geven aan geen voorstander te zijn van private equity in een sector als de kinderopvang. In een flitsenquête van de FNV geeft 77,3% van de respondenten aan dat ze vinden dat private equity niet mogelijk moet blijven in de kinderopvang. Ongeveer 9% heeft ervaring met werken voor een organisatie in handen van private equity.

Bij de open vraag of ze willen delen wat die ervaring is, gingen veel antwoorden over verslechtering van arbeidsomstandigheden. Zoals:

- *Te veel reorganisaties en doorverkoop door investeringsmaatschappijen. Geen goede ervaring mee.*
- *Binnen de commerciële kinderopvang zoals xxx draait alles om de centjes. Gebouwen en ruimtes zijn minimaal up to date. Regels worden krap gehanteerd.*
- *Het geld wordt niet in de locaties gestoken maar in een zo groot mogelijke organisatie wat niet ten goede komt aan de kwaliteit.*
- *Gemeenschapsgeld wordt niet in de kinderopvang gestoken, maar verdwijnt in de zakken van*
- *investeerdere in het buitenland. Elke euro die bespaard kan worden in mijn organisatie wordt*
- *ook bespaard. Kwaliteit en kwantiteit holt weer achteruit.*
- *De kwaliteit wordt minder, kindvolgsysteem is niet meer belangrijk, kinderen krijgen minder*
- *kansen zich op eigen tempo te ontwikkelen en de kinderen worden gezien als*
- *inkomstenbron*
- *en niet als de toekomst voor later.*

Er waren ook meer positieve antwoorden zoals:

- *Ik werk bij xxx, we bieden een hele goede kwaliteit kinderopvang. Dat kan elders niet. Zolang*
- *het goed gaat met kinderen en medewerkers zie ik geen problemen.*

Toch is het overgrote gedeelte van de respondenten negatief als het gaat over private equity in de kinderopvang en worden er vele voorbeelden gegeven hoe het de arbeidsomstandigheden beïnvloedt. Dat is ook te zien in bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk waar dit al gaande is. (<https://www.ucl.ac.uk/news/2022/jan/nursery-sector-risks-being-damaged-large-corporate-takeovers> <https://www.theguardian.com/commentisfree/2022/jul/28/the-guardian-view-on-nurseries-put-toddlers-before-profit>)

Door de toename van publiek geld in de sector in Nederland is de verwachting dat het aandeel private equity zal toenemen (zie rapport Decisio april 2023). Helaas is ervoor gekozen om deze factor niet mee te nemen in de impactanalyse van het nieuwe stelsel op werknemers. Terwijl volgens de FNV dit een cruciale ontwikkeling is waar nu regulering nodig is om excessen te voorkomen.

➤ **Stabiele sector**

Kinderopvang en de medewerkers in de sector zijn gebaad bij een stabiele sector. De rapporten van SEO en Decisio laten zien dat daar maatregelen voor nodig zijn. Er moet ingegrepen worden om te zorgen dat in de toekomst er geen excessen zoals bij Estroo kunnen plaats vinden en er goede investeringen worden gedaan in de kinderopvang. Alleen zo zorgen we ervoor dat alle kinderen speelruimte krijgen en er goed omgegaan wordt met het belastinggeld dat de overheid erin stopt.

Zeker nu er een nieuw financieringsstelsel komt, is het tijd voor stevige spelregels voor de kinderopvang. Die moeten gelden voor alle soorten kinderopvangorganisaties, van private equity, for-profit en non-for-profit.

We stellen vijftal maatregelen voor:

- 1) **Prijsplafond**; zodat er geen enorme stijging van prijzen voor ouders is, en daarmee een dramatische daling van de kansengelijkheid;
- 2) **Geen winstuitkering**; maar winst terug laten vloeien in de sector voor innovatie en groei;
- 3) **Betere kwaliteitsmonitoring**; op basis van wetenschappelijke inzichten;
- 4) **Transparantie**; zodat burgers weten waar het belastinggeld terecht komt en
- 5) **Handhaving van de gedragscode van de sector**; zonder tanden zullen for-profit organisaties niet geneigd zijn hun doelstelling van winstmaximalisatie te laten varen.

Deze zullen een positieve invloed hebben op de arbeidsomstandigheden van werknemers. Werknemers in de kinderopvang zijn enorm toegewijd en zetten zichzelf niet vaak op de eerste plaats. Door deze spelregels worden zij beschermd tegen werkgevers die niet het beste voor hebben met werknemers.

Daarnaast zorgt het voor een meer stabiele sector. Daarvoor is het ook belangrijk dat de kinderopvangtoeslag wordt afgeschaft. Uit de flitsenquete bleek dat 56% voor afschaffing is. Het zorgt er voor dat er geen knop meer is waar de politiek aan kan draaien naar gelang van de conjunctuur of politieke kleur van het kabinet. Die stabiliteit zal zorgen voor een meer aantrekkelijke sector om te werken.

Ik hoop dat deze zienswijze inzicht geeft in wat er nodig is om het nieuwe stelsel te laten werken voor medewerkers. Want alleen dan kan het nieuwe stelsel slagen en een goede plek zijn voor kinderen om zich te ontwikkelen.



dagelijks bestuurder FNV

Reflectie impactanalyse stelselherziening kinderopvang PPINK

Beroepsvereniging PPINK zet zich in voor de kwaliteit op de werkvloer, en vertegenwoordigt pedagogisch professionals in de kinderopvang. Voor deze beroepsgroep zien wij dat de stelselherziening zoals hij nu bedacht is, grote gevolgen kan hebben.

- het is van zeer groot belang dat we de kwaliteit van de kinderopvang, die we in NL ruim voldoende mogen noemen, bewaken en borgen zodat deze niet achteruit gaat, maar hoger wordt, of in ieder geval stabiel blijft.
- de maatschappij verandert en dat doen ouders ook. Kinderopvang heeft een grote maatschappelijke impact. Niet alleen als arbeidsmarktinstrument maar zeker in het leven van jonge kinderen en hun ouders. Pedagogisch professionals zijn voor hen zeer belangrijk. Naast een verzorgende en begeleidende rol, hebben zij ook een adviserende rol naar ouders. Het is belangrijk dat de relatie tussen ouders en pedagogisch professionals in het nieuwe stelsel zuiver pedagogisch blijft, en financiële issues daar vandaan blijven.
- de sector kinderopvang zal groter worden als de vraag stijgt. Hiervoor is meer personeel nodig. De sector moet aantrekkelijker worden om meer personeel te vinden, om aan de grote vraag te kunnen voldoen. Hiervoor zijn natuurlijk primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijk, maar ook zeker moeten we kijken naar het beroep, de algemene waardering van ouders, werkgevers en collega's, enzovoorts.

In de impactanalyse zijn de bovenstaande onderwerpen aan bod gekomen, zoals ook te lezen is in het verslag van het Waarborgfonds.