



**Landelijke
Kwaliteitsmonitor
Kinderopvang**

Knelpunten, werkbeleving en de gevolgen van COVID-19 in de kinderopvangsector

Trendanalyses in de kinderdagopvang, peuteropvang en buitenschoolse opvang

Gecombineerde gegevens metingen 2017-2022



Pauline Slot

Bodine Romijn

IJsbrand Jepma

Paulien Muller

Merel Bredeveld

Paul Leseman

LKK, Juni 2023



Universiteit Utrecht





Knelpunten, werkbeleving en de gevolgen van COVID-19 in de kinderopvangsector

Trendanalyses in de kinderdagopvang,
peuteropvang en buitenschoolse opvang

Analyses op basis van de gecombineerde gegevens
metingen 2017-2022

Voorwoord

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil ontwikkelingen in de kinderopvangsector kunnen monitoren en met dat doel is de Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang in 2017 gestart met jaarlijkse metingen in kleine, maar representatieve steekproeven volgens een zogenaamde ‘*rolling sampling*’ methode. De resultaten van de monitor worden jaarlijks teruggekoppeld aan de opdrachtgever en het werkveld. Wegens de COVID-19 pandemie verliepen de metingen vanaf 2020 anders dan normaal. De meting is opgeschort totdat deze in 2021 weer opgestart kon worden. In de nasleep van de pandemie begon de personeelskrapte ook een rol te spelen in de sector. Daarom is ervoor gekozen om in een aparte rapportage, in lijn met het oorspronkelijke doel, ontwikkelingen in de tijd in kaart te brengen voor in dit geval organisatiekenmerken en de werkbeleving van de medewerkers. We verwijzen ook graag naar de reguliere rapportage waarin de kwaliteit van de meting 2021-2022 wordt beschreven.

Pauline Slot, Bodine Romijn, Merel Bredeveld & Paul Leseman (Universiteit Utrecht),
IJsbrand Jepma & Paulien Muller (Sardes)

Inhoud

Voorwoord	5
Samenvatting.....	7
1. Inleiding.....	10
2. Ontwikkelingen in het werkveld.....	11
2.1. Algemene locatiekenmerken en knelpunten	11
2.2. Beeld in de kinderdagopvang.....	14
2.2.1. Kenmerken van de locatie en het team	14
2.2.2. Knelpunten voor kwaliteit.....	15
2.2.3. Werkbeleving.....	17
2.2.4. Contacten met ouders.....	18
2.2.5. Samenvattend beeld voor de kinderdagopvang	21
2.3. Beeld in de peuteropvang	22
2.3.1. Kenmerken van de locatie en het team	22
2.3.2. Knelpunten voor kwaliteit.....	23
2.3.3. Werkbeleving.....	25
2.3.4. Contacten met ouders.....	26
2.3.5. Samenvattend beeld voor de peuteropvang	29
2.4. Beeld in de buitenschoolse opvang.....	30
2.4.1. Kenmerken van de locatie en het team	30
2.4.2. Knelpunten voor kwaliteit.....	31
2.4.3. Werkbeleving.....	33
2.4.4. Contacten met ouders.....	34
2.4.5. Samenvattend beeld voor de buitenschoolse opvang.....	36
3. Ingrijpende veranderingen rondom de COVID-19 pandemie	38
3.1. Sluiting, uitval en aanbod van noodopvang.....	38
3.2. Financiële gevolgen en steun	40
3.3. Pedagogische praktijk in de groep	40
3.4. Gevolgen van corona voor de kinderen	42
3.5. Samenvattend beeld COVID-19 impact.....	43
4. Integraal beeld en beschouwing	44
Referenties	47
Colofon	49

Samenvatting

In dit rapport gaan we dieper in op **aspecten op het organisatieniveau en de werkbeleving van de medewerkers voor de periode 2017 - 2022**. In eerdere LKK-rapportages is dit minder uitgebreid gedaan. Naast de gevolgen van de COVID-19 pandemie kampt de kinderopvangsector met een toenemende personeelskrapte. Gezien de jaarlijkse metingen, vanaf 2017, lenen de LKK-gegevens zich ook voor het analyseren van trendontwikkelingen. In overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn de volgende aspecten geselecteerd voor nadere analyse: **grootte van de organisatie en onderzochte locatie** (in aantal kindplaatsen en personeel dat werkzaam is op de locatie), **type en rechtsvorm van de organisatie, kenmerken en samenstelling van het team**, en de **ervaren knelpunten in het realiseren of verbeteren van de kwaliteit op basis van gegevens van bijna 400 leidinggevendenden en ruim 650 pedagogisch medewerkers**.

Organisatiekenmerken en knelpunten

Er blijkt een tendens tot schaalvergroting uit de LKK-metingen die in lijn is met het landelijk beeld dat Berenschot rapporteert.¹ Het aandeel van de kleine firma of vof is afgenomen in de afgelopen jaren en het aandeel stichtingen is toegenomen. Mogelijk is dit een gevolg van **fusies en overnames van vooral peuteropvanglocaties**. Een meerderheid van de leidinggevendenden rapporteerde hier in de afgelopen twee jaar mee te maken hebben gehad. Tegelijkertijd is er in de **kinderdagopvang en peuteropvang sprake van groei**, blijktens uit de aantallen groepen en/of kinderen en medewerkers op een locatie. In de **buitenschoolse opvang**, daarentegen, is er eerder sprake van **krimp** wat betreft de grootte van locaties. Wellicht is de terugloop van schoolgaande kinderen in de buitenschoolse opvang een na-effect van de corona-periode waarbij ouders (noodgedwongen) andere keuzes maakten ten aanzien van de combinatie werk en zorg.

Verder zijn er zijn **veranderingen in de teamsamenstelling** volgens leidinggevendenden. In de **peuteropvang en de buitenschoolse opvang** is bijvoorbeeld het aandeel **medewerkers met een vaste aanstelling toegenomen**. In de **peuteropvang** blijkt daarnaast een **toename van het aantal invalkrachten**, terwijl dit voor de **buitenschoolse opvang juist is afgenomen**. Voor de **kinderdagopvang** blijkt een **toename van het aantal invalkrachten**, maar gezien het **totaal aantal medewerkers ook is toegenomen, is het aandeel vaste krachten onveranderd**.

Met betrekking tot de teamsamenstelling, blijkt er **in de buitenschoolse opvang minder sprake te zijn van functiedifferentiatie in het team** in vergelijking met de kinderdagopvang en peuteropvang. Dat wil zeggen dat er in de buitenschoolse opvang minder verschillende functieniveaus – met een verschillende salariëring – zijn binnen het team. Hoewel het aandeel **specialisten** in het team **gedaald is in de buitenschoolse opvang**, is het aantal groepen met

¹ Berenschot (2022)

een **HBO-geschoolde medewerker onveranderd**. In de **kinderdagopvang en peuteropvang** blijkt het aantal groepen met medewerkers die een **HBO-diploma hebben, afgenomen** te zijn, maar zijn er in 2021-2022 **meer medewerkers die zich hebben gespecialiseerd** in specifieke activiteiten. Een mogelijke verklaring voor het gedaalde aantal HBO-geschoolde medewerkers in de kinderdag- en peuteropvang is een verandering in de inzet van deze medewerkers. Mogelijk nemen deze medewerkers in toenemende mate de **rol van coach en/of pedagogisch beleidsmedewerker** op zich. Toenemende specialisering in het werken met jonge kinderen kan wellicht deels verklaard worden doordat **medewerkers aanvullende scholing** hebben gevolgd, zoals een *Associate degree* pedagogisch-educatief medewerker of de babyscholing, vooruitlopend op de wettelijke eisen in het kader van de wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang.

Werkbeleving en oudercontact

Hoewel de gegevens uit de kinderdagopvang en de peuteropvang laten zien dat er vanaf 2021-2022 sprake is van een **toenemende werkdruk**, blijkt dit voor de **buitenschoolse opvang al eerder** een rol te spelen. In de buitenschoolse opvang stijgt de mate waarin het personeelstekort als knelpunt voor kwaliteit wordt gezien door leidinggevenden het sterkst **tussen 2017 en 2018**. De mate waarin **ziekteruim en verlof een knelpunt voor kwaliteit** zijn, laat eveneens een stijging zien in alle opvangsoorten. Het wordt steeds moeilijker om vacatures in te vullen, ook in het geval van (langdurige) ziekte of verlof bij zwangerschap of ouderschap.

De resultaten laten zien dat het contact met ouders na corona is veranderd, mogelijk mede als gevolg van de beperkingen ten tijde van corona. In de **kinderdagopvang en peuteropvang** gaat het **contact over het kind en hoe het gaat in de groep vaker via het bijhouden van een schriftje of app, terwijl 10-minutengesprekjes minder vaak voorkomen**. Maar in de **buitenschoolse opvang is er een absolute daling in het contact met ouders** in vergelijking met de kinderdagopvang en peuteropvang. **Andere vormen van contact met ouders**, zoals **sociale activiteiten** waar ouders bij betrokken worden, maar ook **bijeenkomsten** waarin de organisatie in gesprek gaat met ouders over hun **beleid en visie**, en het organiseren van activiteiten die **ouders kunnen ondersteunen bij de ontwikkeling en opvoeding** van hun kind(eren), zoals themabijeenkomsten over kinder-EHBO of mediagebruik, zijn in **alle opvangvormen (sterk) afgenomen in 2021-2022**.

Impact van COVID-19

Wat betreft de corona-gerelateerde vragen geeft **meer dan de helft van de leidinggevenden in de kinderdagopvang en buitenschoolse opvang en zelfs 85% in de peuteropvang aan gesloten** te zijn geweest tijdens de coronaperiode. Dat kan te maken hebben met sluitingen tijdens de lockdowns, maar wellicht ook met het sluiten van groepen vanwege besmettingen. De meerderheid van de locaties heeft op enig moment noodopvang verzorgd voor ouders met cruciale beroepen tijdens de lockdowns, variërend van ongeveer 90% van de

peuteropvanglocaties tot 98% van de kinderdag- en buitenschoolse opvanglocaties. Daarnaast heeft het merendeel van de kinderdagopvanglocaties ($\approx 75\%$), peuteropvanglocaties ($\approx 83\%$), buitenschoolse opvanglocaties ($\approx 87\%$) ook noodopvang verzorgd voor kinderen met speciale ondersteuningsbehoeften of een moeilijke thuissituatie. Meer dan de helft van de locaties geeft aan last te hebben van **financiële gevolgen** na corona, bijvoorbeeld door opzeggingen of minder nieuwe aanmeldingen. Dit blijkt vooral in de peuteropvang het geval te zijn.

Ook blijkt dat er **in 2021-2022 nog altijd aanpassingen werden gedaan of bepaalde maatregelen golden in de groep**. Voor een deel zou dit een **verschuiving naar een 'nieuw normaal'** kunnen zijn, bijvoorbeeld met betrekking tot **hygiënemaatregelen** (bijvoorbeeld meer schoonmaken en vaker handenwassen) of het **voedingsbeleid** (bijvoorbeeld individuele schaaltes met fruit in plaats van een gezamenlijke schaal). Ook de **contacten met ouders** blijken nog anders te verlopen dan voor corona en dat blijkt ook uit de meer gedetailleerde vergelijking van de meetjaren 2017 tot en met 2021-2022, zoals hierboven beschreven. Het is wellicht nog te vroeg om iets te zeggen over hoe blijvend dit is, want inmiddels spelen ook andere zaken een rol, zoals personeelstekorten, ook als gevolg van (langdurige ziekte) en uitval (mede door corona).

Het wordt steeds duidelijker wat de gevolgen van corona zijn voor de ontwikkeling van kinderen. Uit de reguliere LKK-rapportage blijkt een **toename van het aandeel zorgkinderen**.² Dat komt ook naar voren in de corona-gerelateerde vraag naar opgemerkte veranderingen in hoe het gaat met kinderen de groep (in gedrag en ontwikkeling). Medewerkers merken vooral bij jongere kinderen dat ze **meer moeite hebben om zich los te maken van hun ouders**, met name in de **peuteropvang**. Ook hebben kinderen **meer moeite in de sociale omgang met andere kinderen**, vooral in de **peuteropvang en de buitenschoolse opvang**. In de peuteropvang merken medewerkers dat **er meer kinderen zijn die achterlopen in hun ontwikkeling** en in mindere mate wordt dit ook in de buitenschoolse opvang gerapporteerd. Deze vraag over het achterlopen in de ontwikkeling had betrekking op allerlei ontwikkelingsdomeinen, zoals zindelijkheid, taalontwikkeling of zelfstandigheid. Specifiek in de **peuteropvang** geven medewerkers aan dat **de verschillen tussen kinderen nog groter lijken te zijn**.

Conclusie

Er zijn verscheidene signalen dat de **personele bezetting van organisaties groeiend onder druk** staat en de **ervaren werkdruk onder pedagogisch medewerkers toeneemt**. Zoals **beschreven in het reguliere LKK rapport 2017-2022 lijkt de kwaliteit van de interacties met de kinderen er vooralsnog niet onder te lijden, maar het activiteitenaanbod om de brede ontwikkeling van kinderen te ondersteunen en het contact met ouders laten een dalende trend zien**.² Het behouden of zelfs verbeteren van kwaliteit, inclusief aandacht voor de ontwikkeling van kinderen en de relaties met ouders, is een aandachtspunt voor de sector.

² Romijn et al. (2023)

1. Inleiding

De Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang (LKK) is een langlopend onderzoek naar de kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang, uitgevoerd door een consortium van de Universiteit van Utrecht en Sardes. De reguliere bevindingen van de gecombineerde kwaliteitsmetingen zoals die in 2017 tot en met 2022 hebben plaatsgevonden in de kinderdagopvang, de peuteropvang³, de buitenschoolse opvang en de gastouderopvang in Nederland staan in een ander rapport waar ook de steekproeftrekking, respons en gebruikte meetinstrumenten worden beschreven.⁴ De LKK wordt volgens een zogenaamde ‘*rolling sampling*’ methode uitgevoerd, met jaarlijkse metingen in relatief kleine, maar representatieve steekproeven. Door de gegevens van opeenvolgende jaren te combineren, ontstaat geleidelijk één grote steekproef.⁵ De gegevens lenen zich ook voor het descriptief in kaart brengen van ontwikkelingen in de tijd.

In eerdere LKK-rapportages is minder uitgebreid stilgestaan bij organisatiekenmerken en de werkbeleving van medewerkers. Gezien de ontwikkelingen in de sector rondom personeelstekorten gaan we in dit rapport dieper in op aspecten op het organisatieniveau en de werkbeleving van de medewerkers. In overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn de volgende aspecten geselecteerd voor nadere analyse: grootte van de organisatie en onderzochte locatie (in aantal kindplaatsen en personeel dat werkzaam is op de locatie), type en rechtsvorm van de organisatie, kenmerken en samenstelling van het team, en de ervaren knelpunten in het realiseren of verbeteren van de kwaliteit. Deze gegevens zijn gebaseerd op de vragenlijsten die leidinggevenden hebben ingevuld. Verder is er gevraagd naar de werkbeleving en het functioneren van het team, zowel aan de pedagogisch medewerkers als de leidinggevenden.

Daarnaast heeft de COVID-19 pandemie een grote impact gehad op de kinderopvangsector. Om meer zicht te krijgen op de mogelijke gevolgen voor organisaties zijn een aantal coronaspecifieke vragen toegevoegd aan de bestaande vragenlijsten voor leidinggevenden en pedagogisch medewerkers. Op organisatieniveau is gekeken naar de sluiting en uitval van locaties en het aanbod van noodopvang, en de financiële gevolgen van corona. Op groepsniveau is er gevraagd naar aanpassingen in de pedagogische praktijk in de groep en de inschatting van de pedagogisch medewerkers ten aanzien van de gevolgen van corona voor kinderen in de groep.

³ Onder de peuteropvang verstaan wij de voormalige peuteropvang in peuterspeelzalen, die bij wet per 1 januari 2018 is geharmoniseerd met de kinderdagopvang wat betreft kwaliteit, toezicht en financieringsstructuur. Peuterspeelzalen worden in toenemende mate overgenomen door kinderdagopvangorganisaties. Voor zover zij nog als apart opvangtype worden aangeboden binnen de kinderdagopvang, vallen ze in dit onderzoek ook onder peuteropvang.

⁴ Romijn et al. (2023)

⁵ Wegens de coronapandemie is de LKK genooddakt geweest om aanpassingen in het onderzoeksdesign te doen. Zo is in overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid besloten om de meting van 2020 te staken en opnieuw voort te zetten in 2021 en te combineren met 2022. Voor meer info, zie Romijn et al. (2023)

2. Ontwikkelingen in het werkveld

Om meer inzicht te krijgen in de ontwikkelingen in het werkveld, zijn de verzamelde gegevens van 2017-2022 (opnieuw) geanalyseerd. Middels deze analyses kunnen we meer inzicht geven in hoe het kinderopvangorganisaties en personeel is vergaan in de afgelopen jaren. Allereerst wordt op hoofdlijnen een beeld gegeven van veranderingen over tijd in de type en grootte van organisaties, gevolgd door een rapportage van de belangrijkste knelpunten om kwaliteit te behouden of te verhogen. Een meer verdiepende analyse per opvangtype wordt daarna gepresenteerd in de verschillende paragrafen.

2.1. Algemene locatiekenmerken en knelpunten

Als onderdeel van het steekproefdesign worden jaarlijks zowel grote als kleine organisaties uitgenodigd voor deelname.⁶ De indeling naar locatiegrootte is een tweedeling naar beneden en bovengemiddeld op basis van het aantal kindplaatsen. Dit gemiddelde wordt jaarlijks per kinderopvangtype bepaald. Om een beeld te krijgen van de grootte van de bredere organisatie waar een locatie deel van uitmaakt, is gevraagd naar het totaal aantal locaties (zie Tabel 2.1). Daarnaast is gevraagd naar de rechtsvorm van de organisatie (zie Tabel 2.2). De gegevens over de afgelopen jaren laten zien dat er een toename is van grotere organisaties in de LKK-dataset. Het aandeel van de kleine firma of vof is afgenomen in de afgelopen jaren en het aandeel stichtingen is toegenomen. Mogelijk zien we hier een gevolg van fusies of overnames van kleinere organisaties door grotere organisaties. Dit beeld komt overeen met het landelijk beeld dat Berenschot rapporteert.⁷

Tabel 2.1 Aantal locaties van de kinderopvangorganisatie zoals gerapporteerd door leidinggevenden

	2017 (N = 89)	2018 (N = 85)	2019 (N = 90)	21-22 (N = 134)
Aantal locaties⁸	%	%	%	%
1-2 locaties	28.7	19.2	17.6	13.2
3-9 locaties	24.1	17.8	26.4	13.2
10-30 locaties	18.4			
≥ 31 locaties	28.7			
10-45 locaties		28.7	25.3	36.4
≥ 46 locaties		34.2	30.8	37.1

Tijdens de meting van 2021-2022 is gevraagd of er sprake was van een fusie of overname in de afgelopen twee jaar. Zo'n 45% van de leidinggevenden gaf aan dat er sprake was van een fusie en een kleine 10% rapporteerde een overname. Daarmee samenhangend was er vaak sprake van een uitbreiding van het aantal locaties (≈ 65%) en minder vaak van een vermindering van locaties (≈ 20%) of samenvoeging van locaties (≈ 10%).

⁶ Voor uitgebreide informatie over het steekproefdesign van de LKK, zie Romijn et al. (2023); Slot et al. (2017)

⁷ Berenschot (2022)

⁸ In de eerste meting in 2017 is het aantal locaties in andere categorieën uitgevraagd dan in de volgende jaren. Vanaf 2018 zijn aanpassingen gedaan om meer zicht te krijgen op de hele grote organisaties. Als gevolg loopt de classificering in de tabel niet gelijk voor alle meetjaren.

Tabel 2.2 Type organisatie naar rechtsvorm en winstoogmerk zoals gerapporteerd door leidinggevenden

	2017 (N = 89)	2018 (N = 85)	2019 (N = 90)	21-22 (N = 134)
Rechtsvorm en winstoogmerk	%	%	%	%
Firma (vof)	25.0	0.0	6.9	5.0
BV (onder een stichting)	4.2	10.0	13.8	12.8
BV/NV aandeelhouders	16.7	35.0	34.4	17.7
Stichting	41.7	45.0	31.0	51.8
Winstoogmerk	17.4	36.8	17.2	15.3

In Tabel 2.3 staan enkele kenmerken van de locaties op basis van de rapportages door de leidinggevenden. Over het algemeen zijn er weinig veranderingen in de tijd. De locatiemanagers werken over het algemeen 2-3 dagen per week als manager. Ten opzichte van 2018 en 2019 lijken er in 2021-2022 meer pedagogisch medewerkers te werken. Bovendien hebben meer medewerkers een vaste aanstelling. Het totaal opgevangen kinderen is kleiner in 2021-2022 vergeleken met 2019. Het aantal groepen schommelt een beetje, maar is de laatste jaren redelijk stabiel. In 2021-2022 zijn de groepen gemiddeld kleiner met meer medewerkers. Mogelijk weerspiegelt dit deels de veranderde ratio voor de opvang van baby's. Wat betreft de inzet van stagiaires lijkt er een toename tussen 2018 en 2019. Voor de meting van 2021-2022 was deze vraag eruit gehaald om de vragenlijst in te korten, dus er kan geen vergelijking worden gemaakt met deze meting.

Tabel 2.3 Locatiekenmerken zoals gerapporteerd door leidinggevenden

	2017 (N = 82)	2018 (N = 69)	2019 (N = 91)	21-22 (N = 134)
Locatiekenmerken	M	M	M	M
Aantal dagen op locatie als manager ⁹	3.53	3.59	3.63	3.52
Aantal PM op locatie	9.46	8.46	9.52	10.52
Aantal PM met vaste aanstelling (%)	7.32 (77.2%)	6.35 (75.1%)	7.46 (78.4%)	8.70 (82.7%)
Aantal invalkrachten	1.53	1.20	1.27	1.27
Aantal stagiaires	1.36	1.13	1.58	-
Aantal kinderen	96.84	88.13	121.25	98.42
Aantal groepen	3.82	3.47	3.60	3.62

Verder is aan leidinggevenden gevraagd welke knelpunten ze ervaren in het behouden of vergroten van de kwaliteit, zie Tabel 2.4. Ze antwoordden op een schaal van 1 tot 5, waarbij 1 en 2 (helemaal) niet van toepassing zijn, 3 neutraal midden is, en 4 en 5 (sterk) van toepassing, aangeven. Het algehele patroon laat zien dat er in toenemende mate sprake is van omstandigheden die het moeilijk maken om kwaliteit te waarborgen of verder te verbeteren. In de eerste drie jaren (2017 -2019) lijken er nog weinig problemen met ziekteverzuim, zwangerschaps- of ouderschapsverlof of personeelwisselingen. In die jaren zijn het eerder de wettelijke regels die als belemmerend worden ervaren. Het moeilijk kunnen vervullen van vacatures speelt al een beetje in 2017 maar neemt daarna sterk toe. In de meting van 2021-2022 rapporteren leidinggevenden in toenemende mate dat (ziekte)verzuim en

⁹ Gemeten op een schaal van 1 (minder dan één dag) tot 6 (5 dagen per week). Het gemiddelde correspondeert dus niet een-op-een met het aantal dagen per week.

personeelstekorten belemmerend werken om de kwaliteit op peil te houden. Ook de tijd voor nascholing en andere vormen van professionalisering komt meer onder druk te staan.

Tabel 2.4 Overzicht van knelpunten voor kwaliteit zoals gerapporteerd door leidinggevend

	2017 (N = 74)	2018 (N = 69)	2019 (N = 88)	21-22 (N = 134)
Knelpunten voor kwaliteit	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
Hoog ziekteverzuim onder medewerkers	1.65 (0.73)	1.97 (0.91)	2.03 (0.98)	2.89 (1.19)
Veel zwangerschaps- en ouderschapsverlof	1.93 (0.93)	1.94 (0.84)	1.86 (0.83)	2.48 (1.02)
Veel personeelwisselingen, groot verloop van personeel	1.70 (0.77)	1.94 (0.84)	2.06 (0.98)	2.39 (0.98)
Moeilijkheden om bij ziekte van medewerkers goede vervanging te vinden	2.30 (1.07)	2.81 (1.18)	3.09 (1.31)	3.73 (1.03)
Moeilijk te vervullen vacatures	2.31 (1.06)	2.99 (1.17)	3.17 (1.32)	3.54 (1.20)
Te weinig goed gekwalificeerd en ervaren personeel	1.72 (0.82)	2.20 (1.01)	2.24 (1.16)	2.47 (1.06)
Te weinig tijd voor nascholing en andere vormen van professionalisering	2.15 (0.92)	2.32 (0.90)	2.28 (1.07)	2.69 (0.93)
Teruglopende of sterk wisselende vraag naar opvang	2.38 (1.12)	2.36 (0.96)	2.20 (1.07)	2.05 (1.00)
Onvoldoende financiële middelen	2.28 (1.07)	2.21 (0.85)	2.05 (0.92)	2.06 (0.83)
Bezuinigingen op lokaal of nationaal niveau	2.32 (1.14)	2.25 (0.86)	2.09 (1.00)	2.05 (0.83)
Wisselend, onzeker lokaal of nationaal beleid	2.55 (1.21)	2.59 (1.06)	2.38 (1.17)	2.22 (0.89)
Wettelijke regels belemmeren kwaliteitsbeleid	2.89 (1.13)	3.06 (1.07)	2.75 (1.20)	2.67 (1.14)

Noot. (1) helemaal niet van toepassing, (2) niet van toepassing, (3) neutraal, (4) van toepassing, (5) sterk van toepassing.

2.2. Beeld in de kinderdagopvang

Hieronder worden de belangrijkste bevindingen gepresenteerd voor de kinderdagopvang. Er wordt gekeken naar de kenmerken van de locatie en het team en de knelpunten die leidinggevenden ervaren voor het behoud van kwaliteit. Daarnaast staan we stil bij de werkbeleving van de medewerkers en de contacten die zij hebben met ouders.

2.2.1. Kenmerken van de locatie en het team

De gegevens in Tabel 2.5 laten zien dat er in 2021-2022 een toename is in het aantal medewerkers op de locatie. Het aantal medewerkers met een vaste aanstelling is niet gewijzigd ten opzichte van 2019. Maar er is wel een toename van het aantal invalkrachten. Er zijn voor 2021-2022 geen gegevens bekend over de inzet van stagiaires. Maar in 2019 was dit aandeel veel groter dan in de jaren ervoor. Ook het aantal groepen per locatie is gestegen. Terwijl het aantal opgevangen kinderen iets is gedaald. Dit betekent dat de groepen kleiner zijn geworden. Mogelijk heeft dit te maken met de opvang van baby's en de aangepaste beroepskracht-kind ratio voor deze leeftijd.

Tijdens de meting van 2021-2022 is aan leidinggevenden gevraagd of er sprake was van een fusie of overname in de afgelopen twee jaar. Hoewel er geen overnames zijn gerapporteerd, gaf de helft van de leidinggevenden aan dat er sprake was van een fusie. Daarmee samenhangend was er vaak sprake van een uitbreiding van het aantal locaties ($\approx 63\%$) en minder vaak van een vermindering van locaties ($\approx 7\%$).

Tabel 2.5 Locatiekenmerken zoals gerapporteerd door leidinggevenden - KDV

	2017 (N = 29)	2018 (N = 26)	2019 (N = 31)	21-22 (N = 48)
Locatiekenmerken KDV	M	M	M	M
Aantal dagen op locatie als manager ¹⁰	4.40	3.81	4.16	4.52
Aantal PM op locatie	13.76	10.81	13.00	16.00
Aantal PM met vaste aanstelling (%)	9.79 (71.1%)	8.38 (77.5%)	10.19 (78.4%)	12.50 (78.1%)
Aantal invalkrachten	2.25	1.69	1.61	1.80
Aantal stagiaires	1.61	1.38	2.19	-
Aantal kinderen	123.75	97.54	138.68	123.42
Aantal groepen	4.27	3.44	4.23	4.63

Er is aan leidinggevenden gevraagd om het team op de locatie te typeren aan de hand van een aantal stellingen, zie Tabel 2.6, waarbij antwoord gegeven werd op een schaal van 1-6 lopend van (helemaal) mee oneens tot (helemaal) mee eens. Over het algemeen geven leidinggevenden aan dat medewerkers verschillende competenties en/of talenten hebben die goed benut worden en complementair zijn. Er lijkt wel een trend van een lichte daling hierin in 2021-2022. Verder blijkt er enige mate van functiedifferentiatie waarbij mensen zich kunnen specialiseren met daaraan gekoppeld eventueel ook een ander functieniveau en/of salaris. Dit laat een kleine toename zien vergeleken met 2019. Het aantal groepen met een

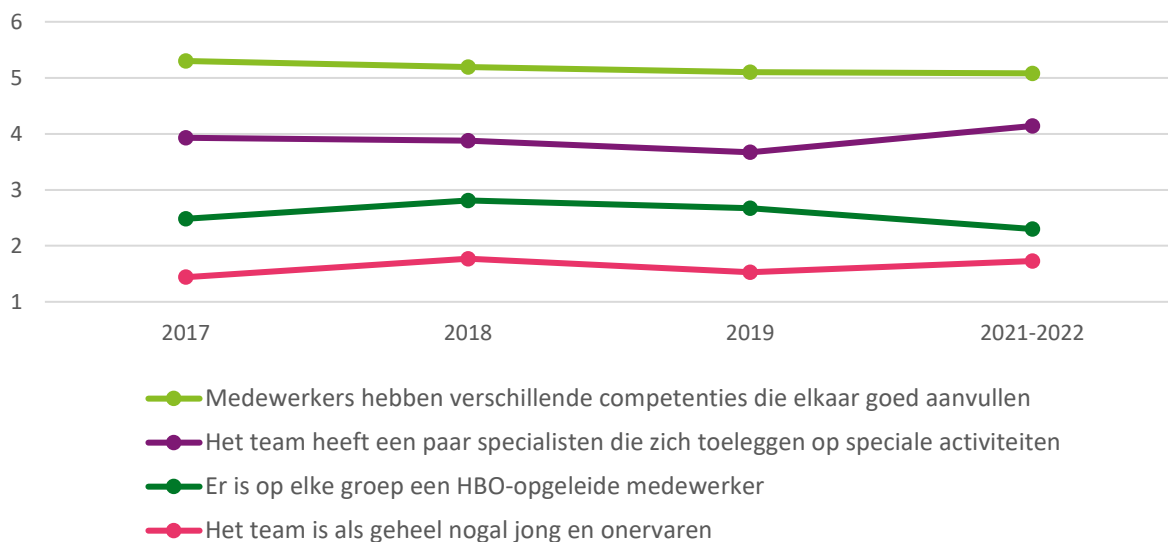
¹⁰ Gemeten op een schaal van 1 (minder dan één dag) tot 6 (5 dagen per week). Het gemiddelde correspondeert dus niet een-op-een met het aantal dagen per week.

HBO-opgeleide medewerker daarentegen blijkt afgenomen ten opzichte van 2018 en 2019. Mogelijk worden HBO-opgeleide medewerkers nu vaker ingezet als pedagogisch beleidsmedewerker en/of coach in plaats van ingezet worden in de groep. De mix van leeftijd en ervaring lijkt relatief stabiel over de tijd.

Tabel 2.6 Kenmerken van het team zoals gerapporteerd door leidinggevenden - KDV

	2017 (N = 27)	2018 (N = 26)	2019 (N = 30)	21-22 (N = 37)
Kenmerken van het team KDV	M	M	M	M
Medewerkers hebben verschillende competenties die elkaar goed aanvullen	5.30	5.19	5.10	5.08
Het team heeft een paar specialisten die zich toeleggen op speciale activiteiten	3.93	3.88	3.67	4.14
Het team als geheel kent verschillende functieniveaus en bijbehorende salariering	3.00	2.54	2.17	2.78
Er is op elke groep een HBO-opgeleide medewerker	2.48	2.81	2.67	2.30
Bijna iedere medewerker heeft wel een bijzonder talent dat wij goed benutten	5.00	4.81	4.57	4.68
Het team is als geheel nogal jong en onervaren	1.44	1.77	1.53	1.73
Het team is relatief oud	2.33	2.23	1.73	2.16

In Figuur 2.1 worden een aantal kenmerken gepresenteerd waarbij de trends over de tijd iets beter zichtbaar zijn. Hier is te zien dat de grootste verschillen tussen 2019 en 2021-2022 zichtbaar zijn in de mate waarin mensen zich in toenemende mate inhoudelijk specialiseren terwijl het aandeel groepen met HBO-opgeleide mensen juist afneemt.



Figuur 2.1 Een aantal kenmerken van het team over tijd zoals gerapporteerd door leidinggevenden - KDV.

2.2.2. Knelpunten voor kwaliteit

De leidinggevenden hebben aangegeven in hoeverre zij knelpunten ervaren in het op peil houden of verhogen van kwaliteit, zie Tabel 2.7. In 2017 en 2018 worden aspecten rondom nationaal en/of lokaal (kwaliteits)beleid nog als het meest belemmerend ervaren, terwijl er

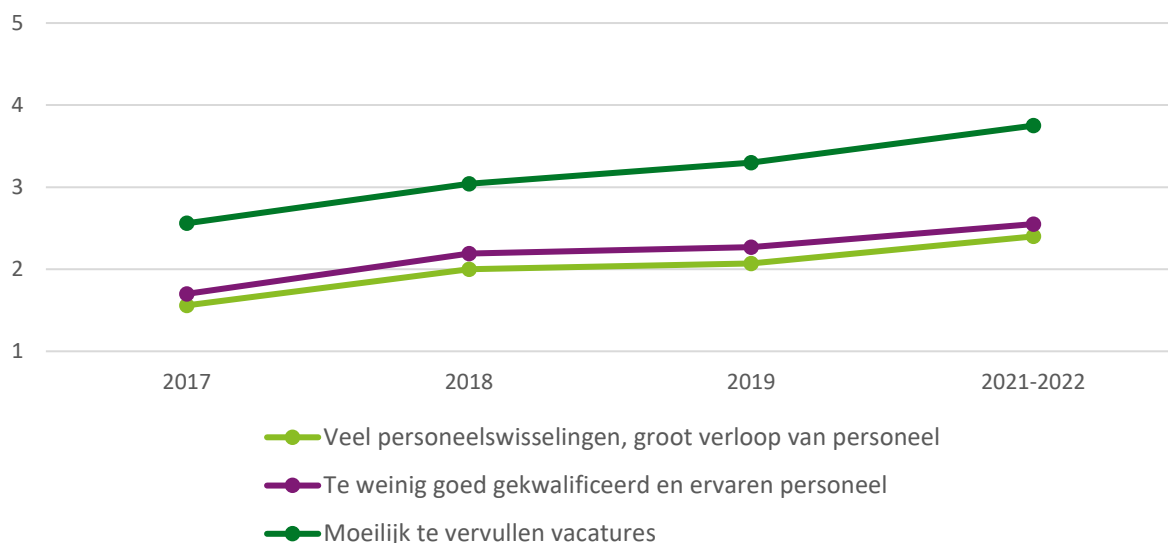
vanaf 2019 een verschuiving komt richting aspecten die te maken hebben met personeel. Hoewel de gemiddelden nog niet direct een probleem aanduiden, geeft de spreiding hieromheen aan dat er locaties zijn waarvoor dit wel een (groot) probleem is.

Tabel 2.7 Overzicht van knelpunten voor kwaliteit zoals gerapporteerd door leidinggevendenden - KDV

	2017 (N = 27)	2018 (N = 26)	2019 (N = 30)	21-22 (N = 40)
Knelpunten voor kwaliteit KDV	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
Hoog ziekteverzuim onder medewerkers	1.74 (0.66)	2.27 (1.04)	2.20 (1.13)	3.28 (1.28)
Veel zwangerschaps- en ouderschapsverlof	2.33 (0.92)	2.15 (0.83)	1.93 (0.94)	2.87 (1.04)
Veel personeelwisselingen, groot verloop van personeel	1.56 (0.64)	2.00 (0.85)	2.07 (0.98)	2.40 (0.93)
Moelijkheden om bij ziekte van medewerkers goede vervanging te vinden	2.33 (1.00)	2.73 (1.12)	3.20 (1.35)	3.83 (1.04)
Moelijk te vervullen vacatures	2.56 (0.93)	3.04 (1.08)	3.30 (1.39)	3.75 (1.13)
Te weinig goed gekwalificeerd en ervaren personeel	1.70 (0.78)	2.19 (0.94)	2.27 (1.23)	2.55 (1.20)
Te weinig tijd voor nascholing en andere vormen van professionalisering	2.19 (0.96)	2.35 (0.89)	2.23 (1.07)	2.90 (0.98)
Teruglopende of sterk wisselende vraag naar opvang	2.44 (1.25)	2.12 (0.86)	2.10 (1.03)	1.80 (0.91)
Onvoldoende financiële middelen	2.26 (1.10)	2.04 (0.60)	2.10 (0.96)	2.08 (0.97)
Bezuinigingen op lokaal of nationaal niveau	2.19 (1.08)	2.35 (0.94)	2.03 (1.07)	2.02 (1.05)
Wisselend, onzeker lokaal of nationaal beleid	2.63 (1.28)	2.62 (1.20)	2.33 (1.35)	2.10 (0.98)
Wettelijke regels belemmeren kwaliteitsbeleid	3.07 (1.11)	3.54 (0.90)	2.97 (1.33)	2.85 (1.35)

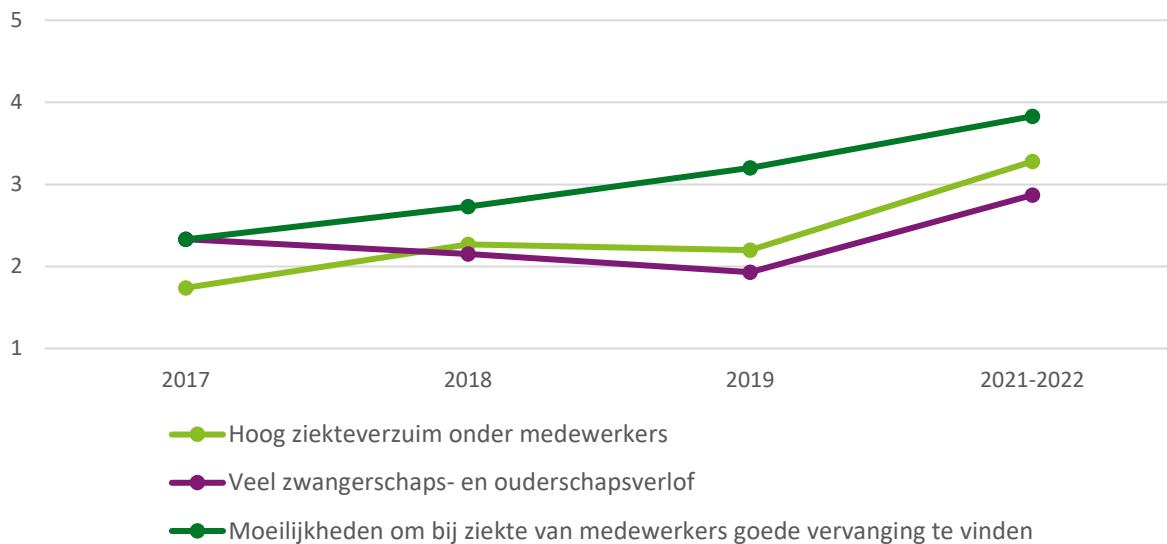
Noot. (1) helemaal niet van toepassing, (2) niet van toepassing, (3) neutraal, (4) van toepassing, (5) sterk van toepassing.

In Figuren 2.2 en 2.3 worden enkele van die aspecten rondom personeel gepresenteerd. In het algemeen blijkt het vanaf 2018 moeilijker om vacatures te vervullen en vanaf 2019 wordt dit problematisch volgens leidinggevendenden. Dit is slechts deels te verklaren door personeelwisselingen of verloop van personeel of een algeheel tekort aan goed gekwalificeerd personeel. Een andere mogelijke verklaring blijkt uit Figuur 2.3.



Figuur 2.2 Personeelskrapte als knelpunten voor kwaliteit - KDV.

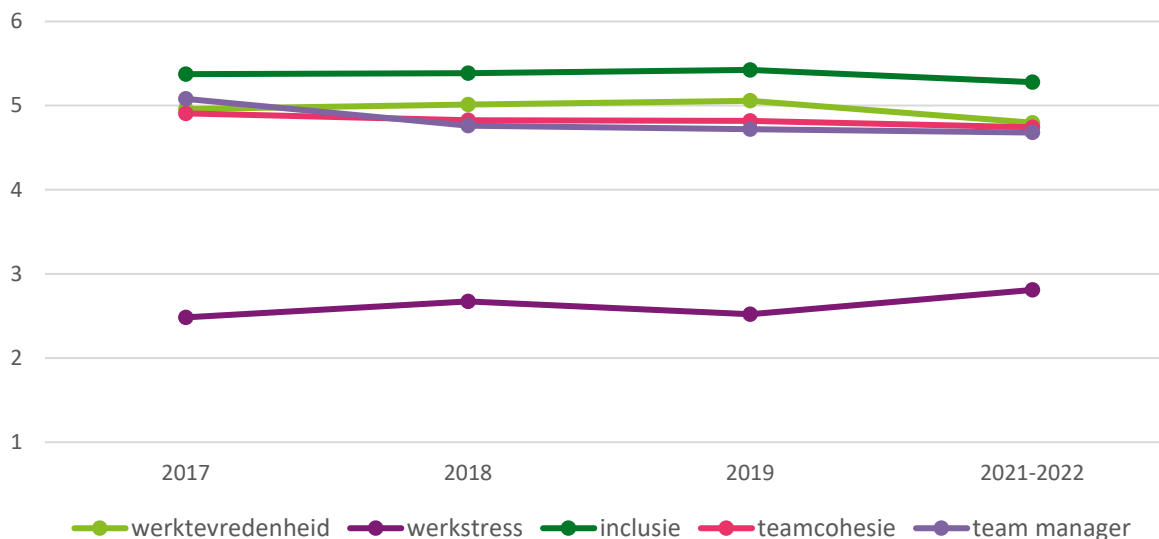
In Figuur 2.3 is duidelijk te zien dat het ziekteverzuim en medewerkers die met zwangerschaps- en/of ouderschapsverlof een belangrijk knelpunt zijn. Het vinden van vervanging hiervoor is vanaf 2017 steeds moeilijker geworden, volgens de leidinggevenden. Gezien de betekenis van de schaalverdeling, lijkt het vinden van vervanging in 2019 nog redelijk neutraal bij een minder sterk verzuim door ziekte en/of verlof. In 2021-2022 zijn beide toegenomen waardoor het vinden van vervanging nu problematisch wordt omdat het verzuim is toegenomen.



Figuur 2.3 Verzuim, verlof en vervanging als knelpunten voor kwaliteit - KDV.

2.2.3. Werkbeleving

Gezien de personeelskrapte en de knelpunten die leidinggevenden zien om kwaliteit te waarborgen, is het interessant om te kijken naar de ervaringen van medewerkers op de groep. Pedagogisch medewerkers hebben gerapporteerd over hun werktevredenheid, de ervaren werkstress, de mate waarin ze zich geïncludeerd voelen in het team en de organisatie en de teamcohesie (zie Figuur 2.4). Ook de leidinggevenden hebben gerapporteerd over de teamcohesie (variabele teammanager).



Figuur 2.4 Werklimaat volgens pedagogisch medewerkers en leidinggevenden - KDV.

Over het algemeen zijn medewerkers tevreden en voelen ze zich thuis in het team en in de organisatie. In 2021-2022 lijkt er wel een lichte afname op sommige aspecten. Dit blijkt ook uit de gerapporteerde werkstress. Hoewel deze relatief laag is, is er tussen 2019 en 2021-2022 een lichte toename zichtbaar. Ook de leidinggevenden zijn positief over de teamcohesie net als de individuele pedagogisch medewerkers.

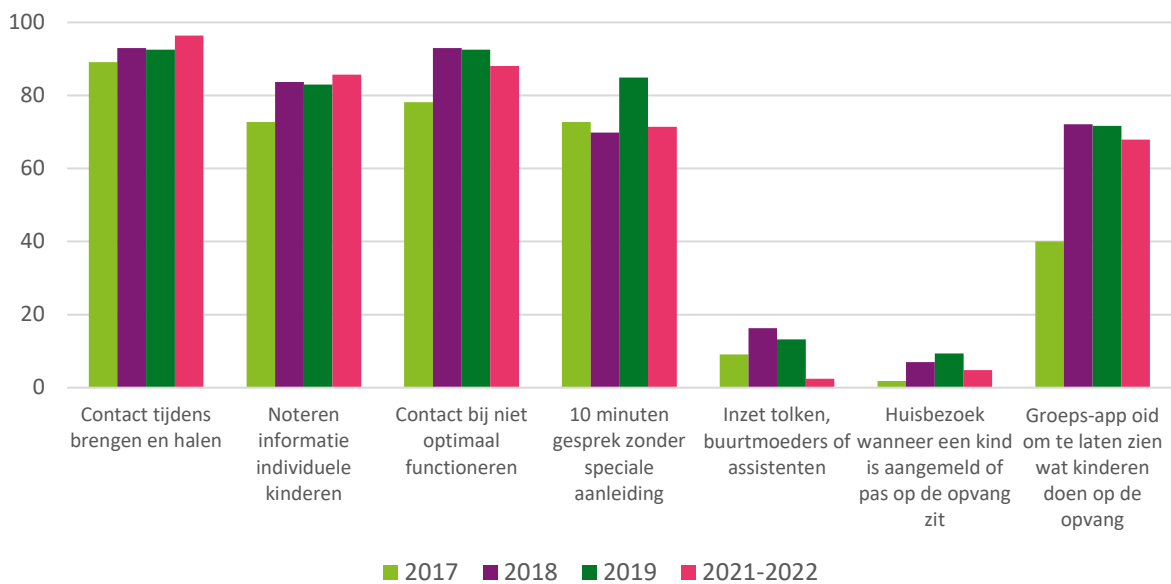
2.2.4. Contacten met ouders

Er is aan de pedagogisch medewerkers gevraagd op welke manieren zij contact hebben met ouders (zie Tabel 2.8). Organisaties kunnen op een of meer manieren contact zoeken en onderhouden met ouders en daarmee ook verschillende doelen dienen. Een van de belangrijkste redenen is contact over het kind en hoe het met het kind gaat. Dit kan heel regelmatig mondeling of schriftelijk (items 1, 9 en 13) of wanneer het nodig is omdat er iets te bespreken is met ouders (item 10) of juist regelmatig zonder dat daar een directe aanleiding voor is (item 2) bijvoorbeeld in het kader van monitoring van de ontwikkeling. Organisaties kunnen ook contact zoeken om ouders te informeren over hun visie en beleid, of om nieuwtjes en gebeurtenissen te delen (items 3 en 4). Of organisaties bieden informatie aan over opvoeding en ontwikkeling om ouders te steunen (items 5, 6 en 11). Ook worden er soms activiteiten georganiseerd, zoals een jaarlijkse barbecue, waarbij ouders betrokken kunnen worden als helpers (items 13 en 14). Tot slot, is het hebben van een oudercommissie een formele manier om ouders te betrekken en zeggenschap te geven. Niet alle vormen van contact zullen even frequent plaatshebben. Opvallend is dat de meeste vormen van contact (enorm) zijn teruggelopen tussen 2019 en 2021-2022, dus voor en na de coronatijd. Figuren 2.5 en 2.6 laten ontwikkelingen in de tijd zien.

Tabel 2.8 Vormen van contact met ouders zoals gerapporteerd door pedagogisch medewerkers - KDV

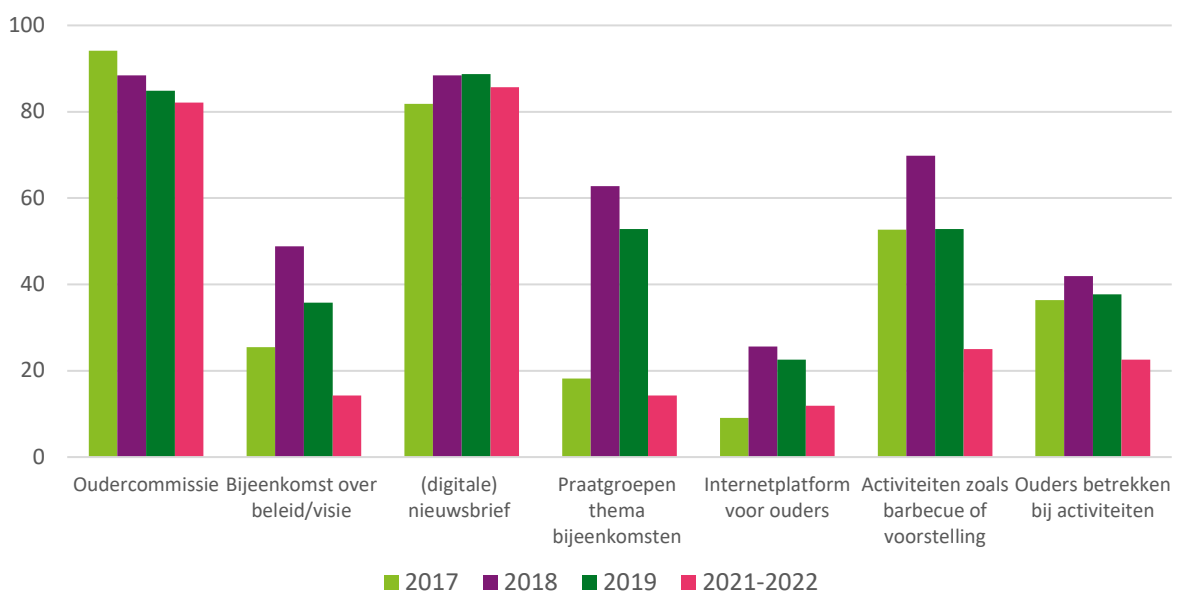
	2017 (N = 51)	2018 (N = 40)	2019 (N = 49)	21-22 (N = 84)
Vormen van contact met ouders KDV	%	%	%	%
(1) We benutten de tijd bij het brengen en halen voor contact met de ouders; op deze manier spreken we alle ouders bijna elke week	89.1	93.0	92.5	96.4
(2) We houden regelmatig (minstens 1 keer per jaar) een soort 10 minuten gesprekken met alle ouders, zonder speciale aanleiding	72.7	69.8	84.9	71.4
(3) We organiseren regelmatig (minstens 1 keer per jaar) een bijeenkomst met alle ouders over ons beleid om de visie en ervaringen van ouders te leren kennen	25.5	48.8	35.8	14.3
(4) We sturen regelmatig (minstens 2 keer per jaar) een (digitale) nieuwsbrief naar alle ouders met nieuws en aankondigingen van interessante gebeurtenissen	81.8	88.4	88.7	85.7
(5) We organiseren praatgroepen of themabijeenkomsten voor ouders. bijv. over opvoedingsvragen of de ontwikkeling van jonge kinderen	18.2	62.8	52.8	14.3
(6) We gebruiken een internetplatform voor regelmatig contact met ouders. bijv. om over opvoedingsonderwerpen of aanpakken in de opvang te discussiëren	9.1	25.6	22.6	11.9
(7) We brengen een huisbezoek wanneer een kind is aangemeld of pas op de opvang zit om kennis te maken met de ouders en de achtergrond van het kind beter te leren kennen	1.8	7.0	9.4	4.8
(8) We zetten tolken, buurtmoeders of assistenten in voor contact met ouders (bijv. in samenwerking met een wijkorganisatie)	9.1	16.3	13.2	2.4
(9) Informatie over individuele kinderen wordt persoonlijk voor ouders genoteerd (schriftjes, email. app. etc.)	72.7	83.7	83.0	85.7
(10) We hebben contact met ouders als het kind niet optimaal functioneert in de groep of als er ontwikkelingsachterstand dreigt	78.2	93.0	92.5	88.1
(11) Ouders krijgen opvoedingsadviezen of suggesties voor activiteiten thuis om de ontwikkeling van kinderen te stimuleren	61.8	86.0	84.9	70.2
(12) We organiseren regelmatig (bijv. jaarlijks) een barbecue, wedstrijd. Toernooi, tentoonstelling, of voorstelling om te laten zien wat kinderen doen op de opvang	52.7	69.8	52.8	25.0
(13) We gebruiken vaak (bijv. maandelijks) een groeps-app of ander internetplatform om te laten zien wat kinderen doen op de opvang	40.0	72.1	71.7	67.9
(14) We betrekken ouders bij allerlei activiteiten. bijv. als helper bij een sportdag of voorstelling, of als begeleider bij een uitstapje	36.4	41.9	37.7	22.6
(15) Er is een oudercommissie of medezeggenschapsraad waar een aantal ouders aan deelneemt	94.1	88.4	84.9	82.1

In Figuur 2.5 is te zien dat het informele contact tijdens breng- en haalmomenten en door schriftelijke uitwisseling (via een app of een schriftje) frequenter is geworden sinds 2017. Het 10-minuten gesprekje bleek vooral in 2019 vaak te gebeuren. Het inzetten van tolken en het doen van huisbezoeken gebeurt niet veel, maar kwam wel vaker voor in 2018 en 2019. Het gebruiken van een groepsapp of iets dergelijks is juist toegenomen sinds 2017 en werd ook in 2021-2022 veel gebruikt.



Figuur 2.5 Vormen van contact gericht op uitwisseling over het kind - KDV.

In Figuur 2.6 is zichtbaar dat er minder aandacht was voor het actief informeren van ouders over organisatiebeleid en visie evenals minder aandacht voor sociale en/of ondersteuningsactiviteiten voor ouders in 2021-2022 vergeleken met 2018 en 2019. Zelfs het hebben van een oudercommissie, wat verplicht is, blijkt niet bij alle organisaties het geval te zijn. De verschillen zijn voor sommige aspecten heel groot. Zo werd in 2018/2019 in 50-60% van de locaties een aanbod gedaan rondom opvoedingsondersteuning en sociale activiteiten. In 2021-2022 is dit aanbod er bij slechts 20% van de locaties.



Figuur 2.6 Vormen van contact gericht op informeren, ondersteuning en actieve betrokkenheid - KDV.

2.2.5. Samenvattend beeld voor de kinderdagopvang

Het lijkt erop dat er een lichte groei is in de kinderdagopvang, zowel in het aantal groepen als het aantal medewerkers op een locatie in 2021-2022 ten opzichte van de meting in de jaren ervoor. Locaties groeien met een toename in het aantal vaste krachten en vooral in het aandeel invalkrachten. Volgens leidinggevendenden is er enige mate van functiedifferentiatie in het team waarbij mensen zich kunnen specialiseren met daaraan gekoppeld eventueel ook een ander functieniveau en/of salaris. Het aantal groepen met een HBO-geschoolde medewerker is daarentegen wat gedaald in 2021-2022, mogelijk omdat deze mensen in toenemende mate worden ingezet als coach en/of als pedagogisch beleidsmedewerker.

Er blijkt uit verschillende gegevens dat de kinderdagopvang te maken heeft met toenemende werkdruk als gevolg van meer ziekteverzuim en verlof en moeilijkheden om dit op te vangen wegens personeelstekorten. Vacatures blijken moeilijker te vullen en dit speelt ook een rol bij het zoeken van goede vervanging in het geval van (langdurige) ziekte of verlof bij zwangerschap of ouderschap.

Er blijkt eveneens dat het contact met ouders is veranderd in frequentie en variatie. Er is sinds 2017 meer contact met ouders over hun kind en hoe het gaat in de groep, vooral in digitale vorm via bijvoorbeeld een app. Het voeren van 10-minuten gesprekjes met ouders blijkt in 2021-2022 juist afgenomen te zijn. Ook andere vormen van contact met ouders zijn afgenomen in 2021-2022. Het gaat bijvoorbeeld om bijeenkomsten waarin de organisatie in gesprek gaat met ouders over hun beleid en visie, het organiseren van sociale activiteiten waar ouders elkaar kunnen ontmoeten (zoals een barbecue) en het organiseren van activiteiten die ouders kunnen ondersteunen bij de ontwikkeling en opvoeding van hun kind(eren) zoals themabijeenkomsten over kinder-EHBO of Positief opvoeden.

Samenvattend ontstaat er een beeld waaruit blijkt dat kinderdagopvangorganisaties onder druk komen te staan om goede kwaliteit te kunnen bieden. De reguliere LKK-rapportage gaat dieper in op de gemeten kwaliteit in de kinderdagopvang in de periode 2021-2022.¹¹ Het huidige rapport laat in elk geval zien dat er minder contact met ouders is in 2021-2022. Deels kan dit wellicht verklaard worden door de maatregelen die van kracht waren tijdens corona, toen een aantal vormen van oudercontact zijn weggevallen, zoals het 10-minutengesprek. Anderzijds kan het zo zijn dat de personeelskrapte meespeelt in het minder goed kunnen herstellen van het contact met ouders zoals dit voor de coronaperiode was.

¹¹ Romijn et al. (2023)

2.3. Beeld in de peuteropvang

Hieronder worden de belangrijkste bevindingen gepresenteerd voor de peuteropvang. Er wordt gekeken naar de kernmerken van de locatie en het team en de knelpunten die leidinggevendenden ervaren voor het behoud van kwaliteit. Daarnaast staan we stil bij de werkbeleving van de medewerkers en de contacten die zij hebben met ouders.

2.3.1. Kenmerken van de locatie en het team

Tabel 2.9 toont de kenmerken van de locatie en het team dat er werkzaam is op basis van de rapportages door leidinggevendenden. Het lijkt erop dat de locatiegrootte, zowel in termen van het aantal kinderen als het aantal pedagogisch medewerkers in 2021-2022 groter is dan in 2019. Het aandeel medewerkers met een vaste aanstelling is eveneens groter, net als de inzet van invalkrachten. Het aantal groepen is iets afgenomen wat suggereert dat de groepen iets groter zijn geworden.

Tabel 2.9 Locatiekenmerken zoals gerapporteerd door leidinggevendenden - POV

	2017 (N = 32)	2018 (N = 28)	2019 (N = 29)	21-22 (N = 46)
Locatiekenmerken POV	M	M	M	M
Aantal dagen op locatie als manager ¹²	2.53	3.14	2.69	2.58
Aantal PM op locatie	5.42	5.09	4.79	5.13
Aantal PM met vaste aanstelling (%)	5.00 (92.3%)	3.73 (73.3%)	3.97 (82.9%)	4.67 (91.0%)
Aantal invalkrachten	0.65	0.59	0.52	0.76
Aantal stagiaires	0.87	0.59	0.83	-
Aantal kinderen	57.50	46.35	52.79	58.80
Aantal groepen	3.16	2.85	2.76	2.62

Tijdens de meting van 2021-2022 is gevraagd of er sprake was van een fusie of overname in de afgelopen twee jaar. Bijna de helft ($\approx 47\%$) van de leidinggevendenden gaf aan dat er sprake was van een fusie en zo'n 30% rapporteerde een overname. Daarmee samenhangend was er vaak sprake van een uitbreiding van het aantal locaties ($\approx 63\%$) en minder vaak van een vermindering van locaties ($\approx 40\%$) of samenvoeging van locaties ($\approx 11\%$). In vergelijking met de kinderdagopvang en de buitenschoolse opvang heeft de peuteropvang relatief veel te maken gehad met fusies en overnames namelijk in totaal bijna 77% van de locaties.

Er is aan leidinggevendenden gevraagd om het team op de locatie te typeren aan de hand van een aantal stellingen, waarbij antwoord gegeven werd op een schaal van 1-6 lopend van (helemaal) mee oneens tot (helemaal) mee eens (zie Tabel 2.10). Over het algemeen geven leidinggevendenden aan dat medewerkers verschillende competenties en/of talenten hebben die goed benut worden en aanvullend zijn. Verder blijkt er enige mate van functiedifferentiatie waarbij mensen zich kunnen specialiseren en daaraan gekoppeld eventueel ook een ander functieniveau en/of salaris. Deze functiedifferentiatie blijkt toegenomen ten opzichte van 2019. Het aantal HBO-opgeleide mensen daarentegen blijkt afgenomen ten opzichte van

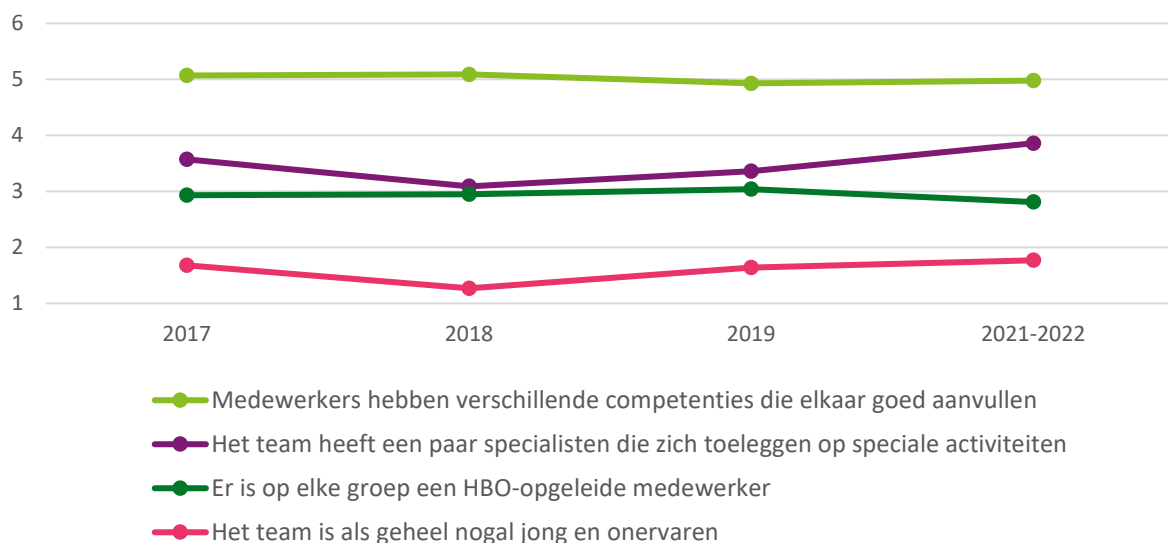
¹² Gemeten op een schaal van 1 (minder dan één dag) tot 6 (5 dagen per week). Het gemiddelde correspondeert dus niet een-op-een met het aantal dagen per week.

2019. De mix van leeftijd en ervaring laat zien dat er naar verhouding meer ervaren dan jongere mensen werkzaam zijn, maar dit lijkt sinds 2018 wel meer in balans te komen.

Tabel 2.10 Kenmerken van het team zoals gerapporteerd door leidinggevenden - POV

	2017 (N = 28)	2018 (N = 22)	2019 (N = 28)	21-22 (N = 43)
Kenmerken van het team POV	M	M	M	M
Medewerkers hebben verschillende competenties die elkaar goed aanvullen	5.07	5.09	4.93	4.98
Het team heeft een paar specialisten die zich toeleggen op speciale activiteiten	3.57	3.09	3.36	3.86
Het team als geheel kent verschillende functieniveaus en bijbehorende salariering	2.86	2.73	2.04	2.67
Er is op elke groep een HBO-opgeleide medewerker	2.93	2.95	3.04	2.81
Bijna iedere medewerker heeft wel een bijzonder talent dat wij goed benutten	4.68	4.86	4.82	4.81
Het team is als geheel nogal jong en onervaren	1.68	1.27	1.64	1.77
Het team is relatief oud	2.79	3.09	2.93	2.56

In Figuur 2.7 worden een aantal kenmerken gepresenteerd waarbij de trends over de tijd iets beter zichtbaar zijn. Hier is te zien dat de grootste verschillen tussen 2019 en 2021-2022 zichtbaar zijn in de mate waarin mensen zich in toenemende mate inhoudelijk specialiseren terwijl het aandeel HBO-opgeleide mensen juist afneemt.



Figuur 2.7 Een aantal kenmerken van het team over tijd zoals gerapporteerd door leidinggevenden - POV.

2.3.2. Knelpunten voor kwaliteit

De leidinggevenden hebben aangegeven in hoeverre zij knelpunten ervaren in het op peil houden of verhogen van kwaliteit (zie Tabel 2.11). In 2017 en 2018 worden aspecten rondom nationaal en/of lokaal (kwaliteits)beleid nog als het meest belemmerend ervaren, terwijl er vanaf 2021-2022 hier ook aspecten bij komen die te maken hebben met personeel. Hoewel

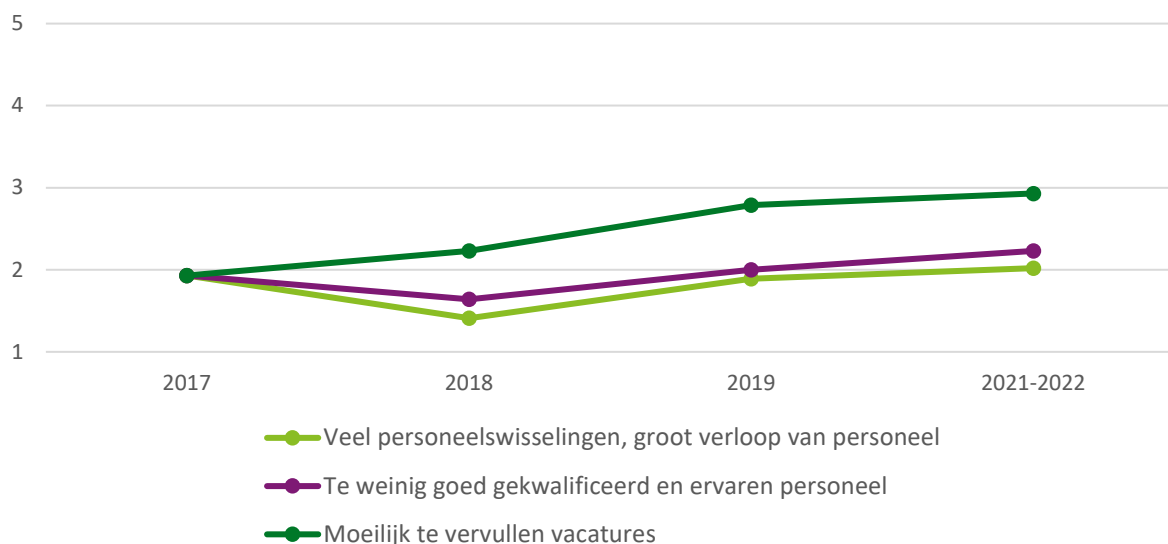
de gemiddelden nog niet direct een probleem aanduiden, geeft de spreiding hieromheen aan dat er locaties zijn waarvoor dit wel een (groot) probleem is.

Tabel 2.11 Overzicht van knelpunten voor kwaliteit zoals gerapporteerd door leidinggevenden - POV

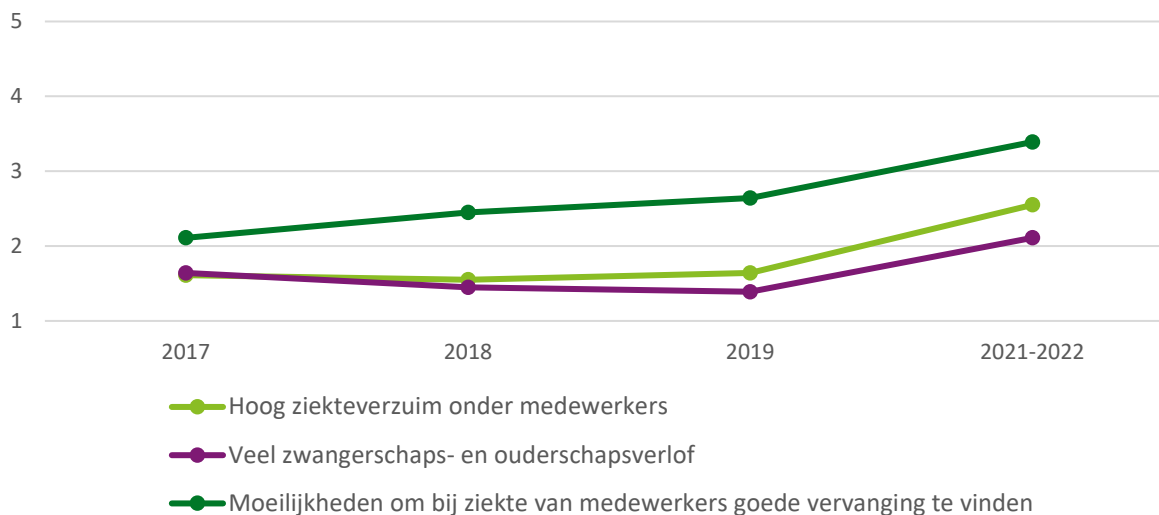
	2017 (N = 28)	2018 (N = 22)	2019 (N = 28)	21-22 (N = 44)
Knelpunten voor kwaliteit POV	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
Hoog ziekteverzuim onder medewerkers	1.61 (0.79)	1.55 (0.67)	1.64 (0.62)	2.55 (1.25)
Veel zwangerschaps- en ouderschapsverlof	1.64 (0.83)	1.45 (0.74)	1.39 (0.50)	2.11 (1.02)
Veel personeelwisselingen, groot verloop van personeel	1.93 (0.94)	1.41 (0.50)	1.89 (0.88)	2.02 (1.00)
Moeilijkheden om bij ziekte van medewerkers goede vervanging te vinden	2.11 (1.13)	2.45 (1.22)	2.64 (1.28)	3.39 (1.13)
Moeilijk te vervullen vacatures	1.93 (0.94)	2.23 (1.07)	2.79 (1.32)	2.93 (1.30)
Te weinig goed gekwalificeerd en ervaren personeel	1.93 (0.94)	1.64 (0.58)	2.00 (1.12)	2.23 (0.91)
Te weinig tijd voor nascholing en andere vormen van professionalisering	2.04 (0.92)	1.95 (0.84)	2.00 (1.09)	2.43 (0.90)
Teruglopende of sterk wisselende vraag naar opvang	2.32 (1.06)	2.79 (1.23)	2.32 (1.16)	2.32 (1.12)
Onvoldoende financiële middelen	2.43 (1.07)	2.53 (1.17)	1.86 (0.97)	2.07 (0.73)
Bezuinigingen op lokaal of nationaal niveau	2.71 (1.24)	2.27 (0.99)	2.21 (1.07)	2.05 (0.78)
Wisselend, onzeker lokaal of nationaal beleid	2.75 (1.24)	2.73 (1.12)	2.36 (1.13)	2.30 (0.87)
Wettelijke regels belemmeren kwaliteitsbeleid	2.75 (1.21)	2.86 (1.13)	2.46 (1.17)	2.59 (1.13)

Noot. (1) helemaal niet van toepassing, (2) niet van toepassing, (3) neutraal, (4) van toepassing, (5) sterk van toepassing.

In Figuren 2.8 en 2.9 worden enkele van die aspecten rondom verzuim en personeelstekorten gepresenteerd. Ook in de peuteropvang is het ziekteverzuim en verlof vanwege zwangerschap of ouderschap gestegen in 2021-2022 en blijkt het moeilijker om vervanging te vinden. In het algemeen blijkt het ook in de peuteropvang moeilijker om vacatures te vervullen. Echter, in vergelijking met de kinderdagopvang lijkt het in de peuteropvang een minder groot probleem.



Figuur 2.8 Personeelskrapte als knelpunten voor kwaliteit - POV.



Figuur 2.9 Verzuim, verlof en vervanging als knelpunten voor kwaliteit - POV.

2.3.3. Werkbeleving

Gezien de personeelskrapte en de knelpunten die leidinggevend zien om kwaliteit te waarborgen, is het interessant om te kijken naar de ervaringen van medewerkers op de groep. Pedagogisch medewerkers hebben gerapporteerd over hun werktevredenheid, de ervaren werkstress, de mate waarin ze zich geïnccludeerd voelen in het team en de organisatie en de teamcohesie (zie Figuur 2.10). Ook de leidinggevend hebben gerapporteerd over de teamcohesie (teammanager).



Figuur 2.10 Werkklimaat volgens pedagogisch medewerkers en leidinggevend - POV.

Pedagogisch medewerkers zijn over het algemeen tevreden en voelen zich thuis in het team en in de organisatie. De gerapporteerde werkstress is licht gestegen in 2021-2022. Ook de leidinggevend zijn positief over de teamcohesie net als de individuele pedagogisch medewerkers.

2.3.4. Contacten met ouders

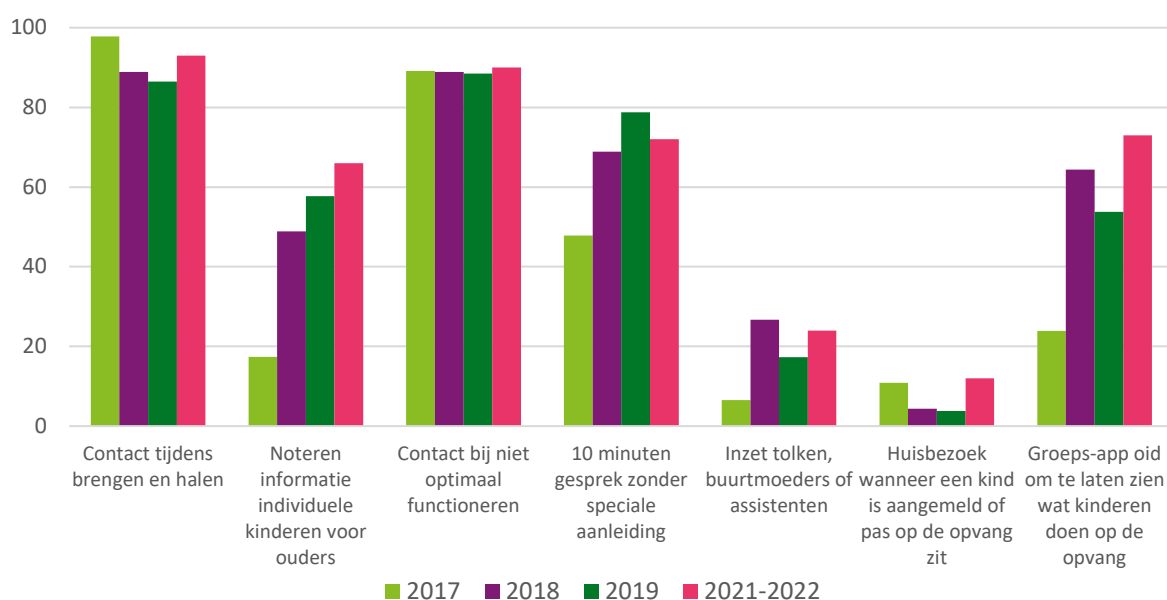
Er is aan de pedagogisch medewerkers gevraagd op welke manieren zij contact hebben met ouders (zie Tabel 2.12). Organisaties kunnen op een of meer manieren contact zoeken en onderhouden met ouders en daarmee ook verschillende doelen dienen.

Tabel 2.12 Vormen van contact met ouders zoals gerapporteerd door pedagogisch medewerkers - POV

	2017 (N = 45)	2018 (N = 40)	2019 (N = 46)	21-22 (N = 100)
Vormen van contact met ouders POV	%	%	%	%
(1) We benutten de tijd bij het brengen en halen voor contact met de ouders; op deze manier spreken we alle ouders bijna elke week	97.8	88.9	86.5	93.0
(2) We houden regelmatig (minstens 1 keer per jaar) een soort 10 minuten gesprekken met alle ouders, zonder speciale aanleiding	47.8	68.9	78.8	72.0
(3) We organiseren regelmatig (minstens 1 keer per jaar) een bijeenkomst met alle ouders over ons beleid om de visie en ervaringen van ouders te leren kennen	23.9	35.6	42.3	17.0
(4) We sturen regelmatig (minstens 2 keer per jaar) een (digitale) nieuwsbrief naar alle ouders met nieuws en aankondigingen van interessante gebeurtenissen	91.3	75.6	84.6	82.0
(5) We organiseren praatgroepen of themabijeenkomsten voor ouders. bijv. over opvoedingsvragen of de ontwikkeling van jonge kinderen	34.8	51.1	50.0	29.0
(6) We gebruiken een internetplatform voor regelmatig contact met ouders. bijv. om over opvoedingsonderwerpen of aanpakken in de opvang te discussiëren	6.5	8.9	19.2	9.0
(7) We brengen een huisbezoek wanneer een kind is aangemeld of pas op de opvang zit om kennis te maken met de ouders en de achtergrond van het kind beter te leren kennen	10.9	4.4	3.8	12.0
(8) We zetten tolken, buurtmoeders of assistenten in voor contact met ouders (bijv. in samenwerking met een wijkorganisatie)	6.5	26.7	17.3	24.0
(9) Informatie over individuele kinderen wordt persoonlijk voor ouders genoteerd (schriftjes, email. app. etc.)	17.4	48.9	57.7	66.0
(10) We hebben contact met ouders als het kind niet optimaal functioneert in de groep of als er ontwikkelingsachterstand dreigt	89.1	88.9	88.5	90.0
(11) Ouders krijgen opvoedingsadviezen of suggesties voor activiteiten thuis om de ontwikkeling van kinderen te stimuleren	73.9	80.0	86.5	69.0
(12) We organiseren regelmatig (bijv. jaarlijks) een barbecue, wedstrijd. Toernooi, tentoonstelling, of voorstelling om te laten zien wat kinderen doen op de opvang	28.3	40.0	46.2	19.0
(13) We gebruiken vaak (bijv. maandelijks) een groeps-app of ander internetplatform om te laten zien wat kinderen doen op de opvang	23.9	64.4	53.8	73.0
(14) We betrekken ouders bij allerlei activiteiten. bijv. als helper bij een sportdag of voorstelling, of als begeleider bij een uitstapje	56.5	73.3	76.9	39.0
(15) Er is een oudercommissie of medezeggenschapsraad waar een aantal ouders aan deelneemt	56.5	71.1	76.9	66.0

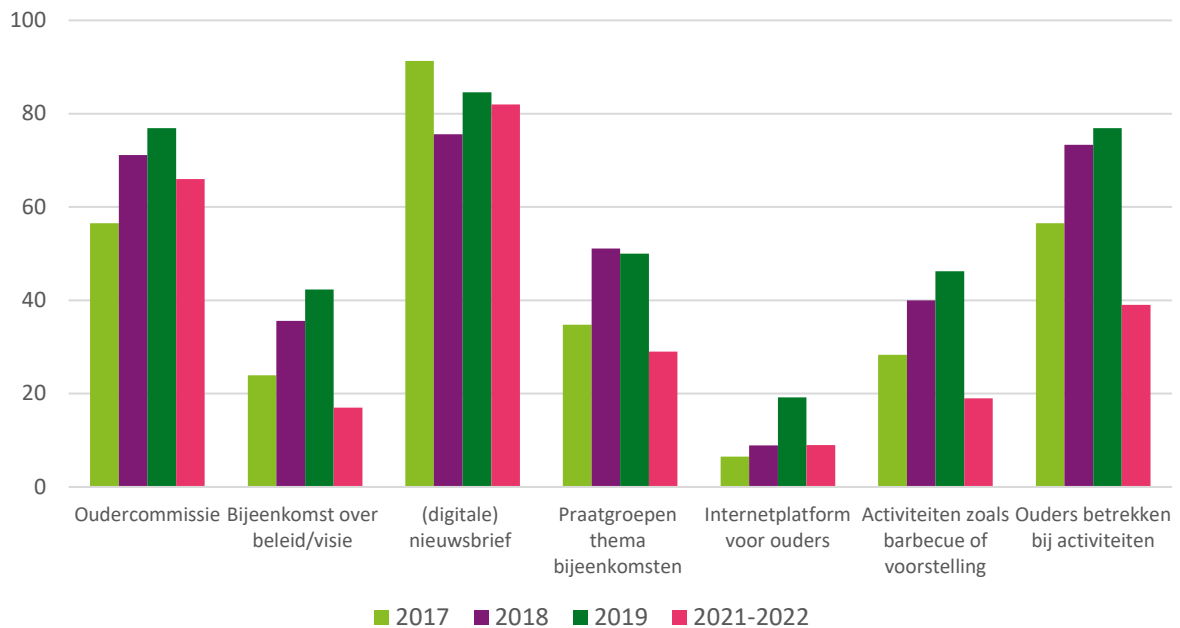
Een van de belangrijkste redenen is contact over het kind en hoe het met het kind gaat (zie Tabel 2.12). Dit kan heel regelmatig mondeling of schriftelijk (items 1, 9 en 13) of wanneer het nodig is omdat er iets te bespreken is met ouders (item 10) of juist regelmatig zonder dat daar een directe aanleiding voor is (item 2) bijvoorbeeld in het kader van monitoring van de ontwikkeling. Organisaties kunnen ook contact zoeken om ouders te informeren over hun visie en beleid, of nieuwtjes en gebeurtenissen (items 3 en 4). Of organisaties bieden informatie aan over opvoeding en ontwikkeling om ouders te steunen (items 5, 6 en 11). Ook worden er soms activiteiten georganiseerd, zoals een jaarlijkse barbecue, waarbij ouders betrokken kunnen worden als helpers (items 13 en 14). Tot slot, is het hebben van een oudercommissie een formele manier om ouders te betrekken en zeggenschap te geven. Niet alle vormen van contact zullen even frequent plaatshebben. Het beeld van de afgelopen jaren is wisselend waarbij een aantal vormen van oudercontact beduidend minder vaak voor komen in 2021-2022, terwijl andere vormen juist frequenter zijn geworden. In de Figuren 2.11 en 2.12 is dit goed te zien.

In Figuur 2.11 is te zien dat het informele contact tijdens breng- en haalmomenten is afgenomen, maar dat de schriftelijke uitwisseling (via app of schriftje) juist frequenter is geworden sinds 2017. Het 10-minuten gesprekje bleek vooral in 2019 vaak te gebeuren. Het inzetten van tolken en het doen van huisbezoeken gebeurt niet veel, maar kwam wel vaker voor in 2018 en 2021-2022. Het gebruiken van een groepsapp of iets dergelijks is juist toegenomen sinds 2017 en werd ook in 2021-2022 veel gebruikt. Het lijkt er dus op dat de wijze waarop het contact met ouders wordt vormgegeven is veranderd waarbij er een grotere rol is voor schriftelijke en veelal digitale communicatie.



Figuur 2.11 Vormen van contact gericht op uitwisseling over het kind - POV.

Figuur 2.12 laat zien dat vooral de extra activiteiten, zowel gericht op opvoedingsondersteuning als de meer sociale momenten voor contact en uitwisseling, in 2021-2022 sterk zijn teruggelopen (veelal gehalveerd). Ouders worden nog wel middels een nieuwsbrief geïnformeerd over gebeurtenissen en nieuwtjes vanuit de organisatie, maar het aanbieden van bijeenkomsten over visie en beleid kwam in 2021-2022 veel minder vaak voor. Ook sociale activiteiten en het betrekken van ouders hierbij waren minder frequent.



Figuur 2.12 Vormen van contact gericht op informeren, ondersteuning en actieve betrokkenheid - POV.

2.3.5. Samenvattend beeld voor de peuteropvang

Het lijkt erop dat er een lichte groei is in de peuteropvang, zowel in het aantal kinderen als het aantal medewerkers op een locatie in 2021-2022 ten opzichte van de meting in de jaren ervoor. Vooral het aantal vaste krachten is gegroeid en in mindere mate het aandeel invalkrachten. Volgens leidinggevendenden is er enige mate van functiedifferentiatie in het team waarbij mensen zich kunnen specialiseren met daaraan gekoppeld eventueel ook een ander functieniveau en/of salaris. Het aantal groepen met een HBO-geschoolde medewerker is daarentegen wat gedaald in 2021-2022.

Net als in de kinderdagopvang, blijkt uit verschillende gegevens dat de peuteropvang te maken heeft met toenemende werkdruk als gevolg van meer ziekteverzuim en verlof en moeilijkheden om dit op te vangen wegens personeelstekorten. Vacatures blijken moeilijker te vullen en dit speelt ook een rol bij het zoeken van goede vervanging in het geval van (langdurige) ziekte of verlof bij zwangerschap of ouderschap.

Er blijkt eveneens dat het contact met ouders is veranderd in frequentie en variatie. Er is sinds 2017 meer contact met ouders over hun kind en hoe het gaat in de groep, vooral in digitale vorm via bijvoorbeeld een app. Het voeren van 10-minuten gesprekjes met ouders blijkt in 2021-2022 juist afgenomen te zijn. Ook andere vormen van contact met ouders zijn (fors) afgenomen in 2021-2022. Het gaat bijvoorbeeld om bijeenkomsten waarin de organisatie in gesprek gaat met ouders over hun beleid en visie, het organiseren van sociale activiteiten waar ouders elkaar kunnen ontmoeten (zoals een barbecue) en het organiseren van activiteiten die ouders kunnen ondersteunen bij de ontwikkeling en opvoeding van hun kind(eren) zoals themabijeenkomsten over taalontwikkeling.

Samenvattend ontstaat er een beeld waaruit blijkt dat peuteropvangorganisaties onder meer druk komen te staan om goede kwaliteit te kunnen bieden. De reguliere LKK-rapportage gaat dieper in op de gemeten kwaliteit in de peuteropvang. Het huidige rapport laat in elk geval zien dat het contact met ouders veranderd is in 2021-2022. Deels kan dit wellicht verklaard worden door de maatregelen die van kracht waren tijdens corona, toen een aantal fysieke vormen van oudercontact zijn weggevallen, zoals het 10-minutengesprek, waar deels digitale vormen van uitwisseling voor in de plaats zijn gekomen. Anderzijds kan het zo zijn dat de personeelskrapte meespeelt in het minder goed kunnen herstellen van het contact met ouders zoals dit voor de coronaperiode was, wat vooral geldt voor het betrekken van ouders bij activiteiten.

2.4. Beeld in de buitenschoolse opvang

Hieronder worden de belangrijkste bevindingen gepresenteerd voor de buitenschoolse opvang. Er wordt gekeken naar de kenmerken van de locatie en het team en de knelpunten die leidinggevenden ervaren voor het behoud van kwaliteit. Daarnaast staan we stil bij de werkbeleving van de medewerkers en de contacten die zij hebben met ouders.

2.4.1. Kenmerken van de locatie en het team

Tabel 2.13 toont de kenmerken van de locatie en het team dat er werkzaam is op basis van de rapportages door leidinggevenden. Locatiemanagers blijken in 2021-2022 minder op de locatie aanwezig te zijn vergeleken met de jaren ervoor. Verder is de locatiegrootte, zowel in termen van het aantal kinderen als het groepen in 2021-2022 kleiner dan in 2019. Het aantal medewerkers is vergelijkbaar en het aandeel medewerkers met een vaste aanstelling is wel toegenomen terwijl de inzet van invalkrachten is afgenomen.

Tabel 2.13 Locatiekenmerken zoals gerapporteerd door leidinggevenden - BSO

	2017 (N = 27)	2018 (N = 21)	2019 (N = 29)	21-22 (N = 50)
Locatiekenmerken BSO	M	M	M	M
Aantal dagen op locatie als manager ¹³	3.74	3.90	3.97	3.49
Aantal PM op locatie	9.50	9.10	10.45	10.44
Aantal PM met vaste aanstelling (%)	7.45 (78.4%)	6.57 (72.2%)	8.00 (76.6%)	8.90 (85.2%)
Aantal invalkrachten	1.86	1.24	1.65	1.26
Aantal stagiaires	1.73	1.38	1.68	-
Aantal kinderen	116.23	116.29	167.87	112.65
Aantal groepen	4.14	4.10	3.77	3.63

Tijdens de meting van 2021-2022 is gevraagd of er sprake was van een fusie of overname in de afgelopen twee jaar. Ruim 35% van de leidinggevenden gaf aan dat er sprake was van een fusie en een kleine 10% rapporteerde een overname. Daarmee samenhangend was er vaak sprake van een uitbreiding van het aantal locaties ($\approx 68\%$) en minder vaak van een vermindering van locaties ($\approx 18\%$) of samenvoeging van locaties ($\approx 18\%$).

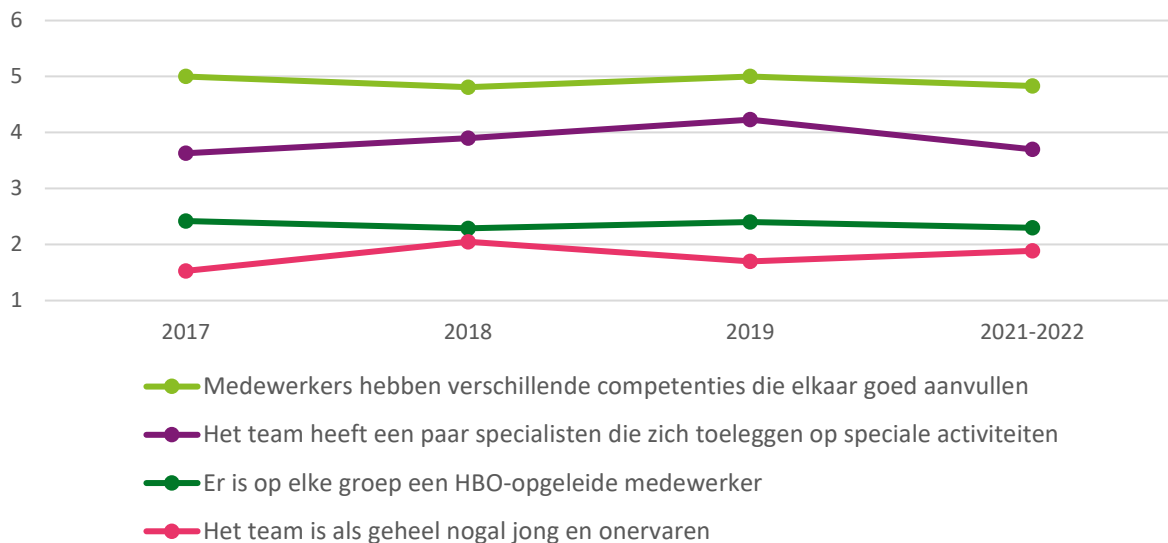
Er is aan leidinggevenden gevraagd om het team op de locatie te typeren aan de hand van een aantal stellingen, waarbij antwoord gegeven werd op een schaal van 1-6 lopend van (helemaal) mee oneens tot (helemaal) mee eens (zie Tabel 2.14). Het lijkt erop dat teams in 2021-2022 minder divers waren in termen van verschillende talenten, competenties en expertise. Er blijkt minder functiedifferentiatie te zijn en het aantal specialisten in een team is afgenomen. Het aandeel HBO'ers in de groep is stabiel gebleven. De mix tussen jonge en oudere medewerkers lijkt redelijk in balans.

¹³ Gemeten op een schaal van 1 (minder dan één dag) tot 6 (5 dagen per week). Het gemiddelde correspondeert dus niet een-op-een met het aantal dagen per week.

Tabel 2.14 Kenmerken van het team zoals gerapporteerd door leidinggevenden - BSO

Kenmerken van het team BSO	2017	2018	2019	21-22
	(N = 19)	(N = 21)	(N = 30)	(N = 47)
	M	M	M	M
Medewerkers hebben verschillende competenties die elkaar goed aanvullen	5.00	4.81	5.00	4.83
Het team heeft een paar specialisten die zich toeleggen op speciale activiteiten	3.63	3.90	4.23	3.70
Het team als geheel kent verschillende functieniveaus en bijbehorende salariering	3.00	3.10	2.97	2.66
Er is op elke groep een HBO-opgeleide medewerker	2.42	2.29	2.40	2.30
Bijna iedere medewerker heeft wel een bijzonder talent dat wij goed benutten	4.95	4.67	4.67	4.68
Het team is als geheel nogal jong en onervaren	1.53	2.05	1.70	1.89
Het team is relatief oud	1.79	2.00	2.40	2.17

In Figuur 2.13 worden een aantal kenmerken gepresenteerd waarbij de trends over de tijd iets beter zichtbaar zijn. Hier is te zien dat de grootste verschillen tussen 2019 en 2021-2022 zichtbaar zijn in de mate waarin er gespecialiseerde mensen in het team zijn, wat een duidelijke afname laat zien. In de kinderdagopvang is juist een tegengesteld patroon zichtbaar met een toenemende mate van specialisering in teams.



Figuur 2.13 Een aantal kenmerken van het team over tijd zoals gerapporteerd door leidinggevenden - BSO.

2.4.2. Knelpunten voor kwaliteit

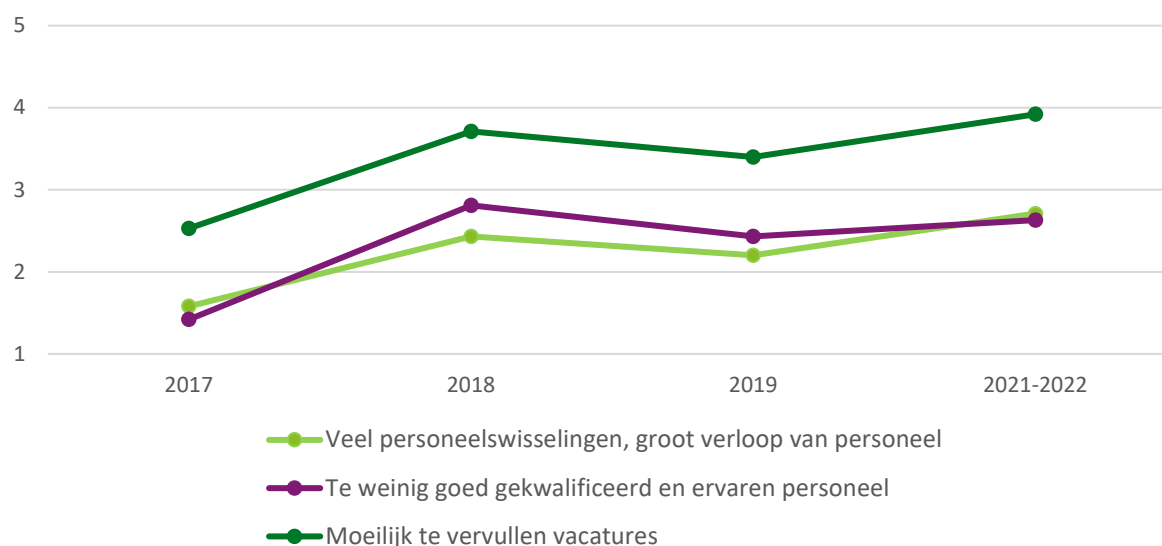
De leidinggevenden hebben aangegeven in hoeverre zij knelpunten ervaren in het op peil houden of verhogen van kwaliteit (zie Tabel 2.15). Tussen 2017 en 2018 blijkt er een grote toename in aspecten die te maken hebben met personeel. Een toename in ziekteverzuim en verlof en het vinden van geschikt (vervangend) personeel maakt het moeilijker om kwaliteit te realiseren volgens leidinggevenden. Tussen 2019 en 2021-2022 neemt het ziekteverzuim verder toe. Ook het vervullen van (tijdelijke) vacatures is in de afgelopen jaren een steeds groter probleem voor organisaties. Er zijn vrij grote verschillen tussen locaties.

Tabel 2.15 Overzicht van knelpunten voor kwaliteit zoals gerapporteerd door leidinggevenden - BSO

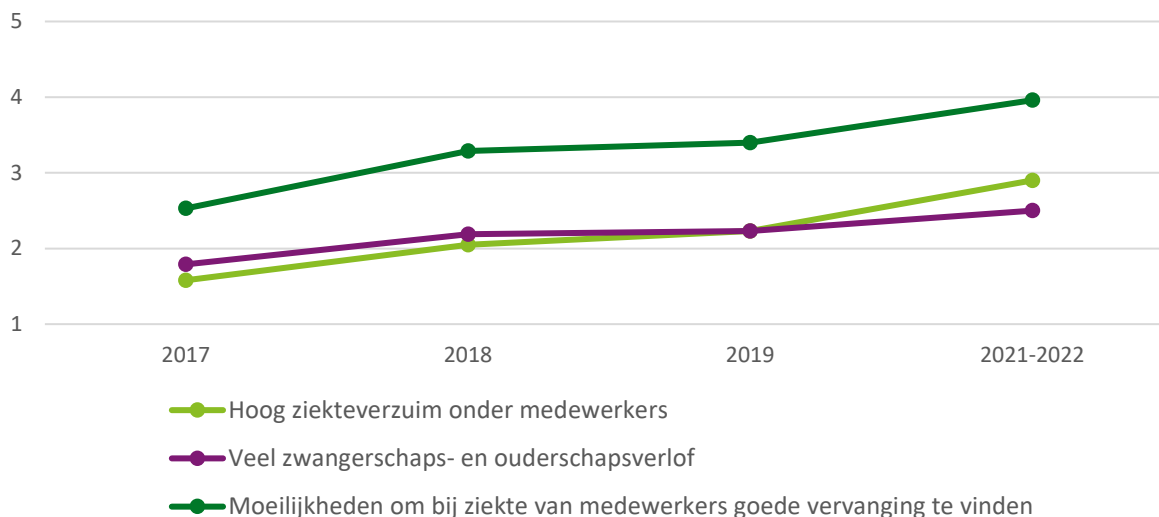
	2017 (N = 19)	2018 (N = 21)	2019 (N = 30)	21-22 (N = 48)
Knelpunten voor kwaliteit BSO	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
Hoog ziekteverzuim onder medewerkers	1.58 (0.77)	2.05 (0.81)	2.23 (1.01)	2.90 (0.97)
Veel zwangerschaps- en ouderschapsverlof	1.79 (0.92)	2.19 (0.75)	2.23 (0.77)	2.50 (0.88)
Veel personeelwisselingen, groot verloop van personeel	1.58 (0.61)	2.43 (0.81)	2.20 (1.06)	2.71 (0.90)
Moelijkheden om bij ziekte van medewerkers goede vervanging te vinden	2.53 (1.07)	3.29 (1.10)	3.40 (1.22)	3.96 (0.87)
Moelijk te vervullen vacatures	2.53 (1.26)	3.71 (0.90)	3.40 (1.19)	3.92 (0.94)
Te weinig goed gekwalificeerd en ervaren personeel	1.42 (0.61)	2.81 (1.12)	2.43 (1.14)	2.63 (1.04)
Te weinig tijd voor nascholing en andere vormen van professionalisering	2.26 (0.87)	2.67 (0.86)	2.60 (1.00)	2.75 (0.86)
Teruglopende of sterk wisselende vraag naar opvang	2.37 (1.07)	2.29 (0.64)	2.20 (1.06)	2.00 (0.90)
Onvoldoende financiële middelen	2.11 (1.05)	2.14 (0.73)	2.17 (0.83)	2.04 (0.80)
Bezuinigingen op lokaal of nationaal niveau	1.95 (0.91)	2.10 (0.63)	2.03 (0.89)	2.06 (0.67)
Wisselend, onzeker lokaal of nationaal beleid	2.16 (1.02)	2.43 (0.81)	2.43 (1.04)	2.25 (0.84)
Wettelijke regels belemmeren kwaliteitsbeleid	2.84 (1.07)	2.67 (0.91)	2.80 (1.06)	2.60 (0.94)

Noot. (1) helemaal niet van toepassing, (2) niet van toepassing, (3) neutraal, (4) van toepassing, (5) sterk van toepassing.

In Figuren 2.14 en 2.15 worden enkele van die aspecten rondom verzuim en personeelstekorten gepresenteerd. Het is duidelijk zichtbaar dat er in de buitenschoolse opvang al een probleem met personeelskrapte wordt gesignaleerd in 2018, wat in de andere opvangsoorten dan nog niet zo sterk het geval is. Hoewel het in 2019 beter lijkt te gaan en de personeelsproblemen volgens leidinggevenden afnemen, is er weer sprake van een lichte toename in 2021-2022. In 2021-2022 is tevens duidelijk een stijging van het ziekteverzuim, waarvoor moeilijker vervanging gevonden kan worden.



Figuur 2.14 Personeelskrapte als knelpunten voor kwaliteit - BSO.



Figuur 2.15 Verzuim, verlof en vervanging als knelpunten voor kwaliteit - BSO.

2.4.3. Werkbeleving

Gezien de personeelskrapte en de knelpunten die leidinggevend zien om kwaliteit te waarborgen, is het interessant om te kijken naar de ervaringen van medewerkers op de groep. Pedagogisch medewerkers hebben gerapporteerd over hun werktevredenheid, de ervaren werkstress, de mate waarin ze zich geïnccludeerd voelen in het team en de organisatie en de teamcohesie (zie Figuur 2.16). Ook de leidinggevend hebben gerapporteerd over de teamcohesie (variabele teammanager).



Figuur 2.16 Werkklimaat volgens pedagogisch medewerkers en leidinggevend - BSO.

Over het algemeen zijn medewerkers tevreden en voelen ze zich thuis in het team en in de organisatie. In 2018 is er wel een lichte afname op deze aspecten. Dit blijkt ook uit de gerapporteerde werkstress. Hoewel deze relatief laag is, is er vooral tussen 2017 en 2018 een sterke toename zichtbaar. De leidinggevend zijn ook positief over de teamcohesie net als de individuele pedagogisch medewerkers.

2.4.4. Contacten met ouders

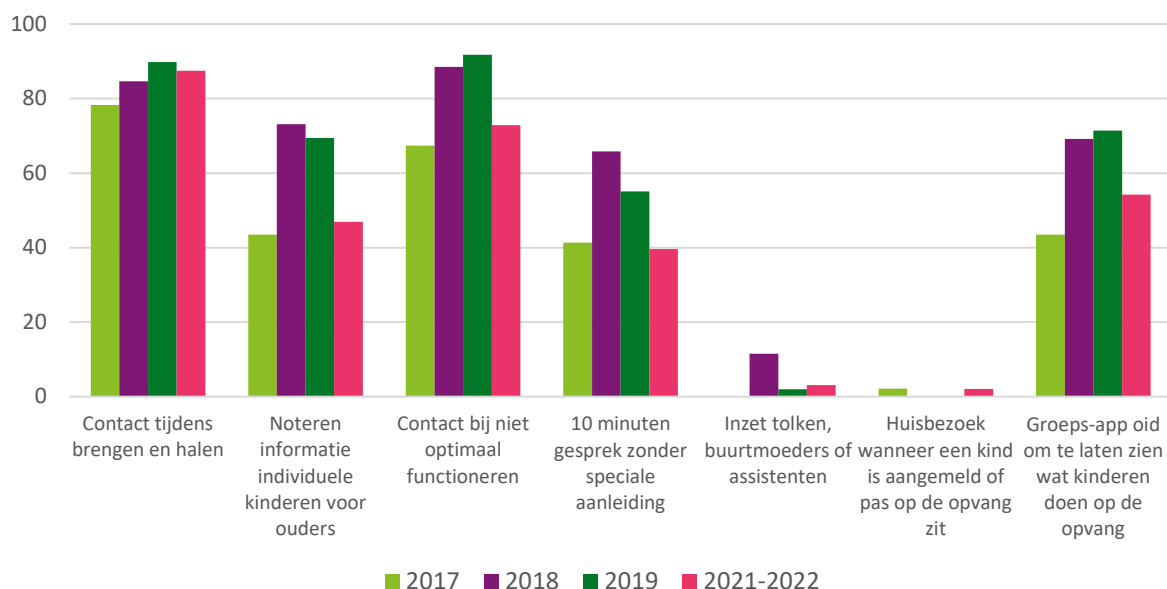
Er is aan de pedagogisch medewerkers gevraagd op welke manieren zij contact hebben met ouders (zie Tabel 2.16). Organisaties kunnen op een of meer manieren contact zoeken en onderhouden met ouders en daarmee ook verschillende doelen dienen.

Tabel 2.16 Vormen van contact met ouders zoals gerapporteerd door pedagogisch medewerkers - BSO

	2017 (N = 39)	2018 (N = 23)	2019 (N = 45)	21-22 (N = 96)
Vormen van contact met ouders BSO	%	%	%	%
(1) We benutten de tijd bij het brengen en halen voor contact met de ouders; op deze manier spreken we alle ouders bijna elke week	78.3	84.6	89.8	87.5
(2) We houden regelmatig (minstens 1 keer per jaar) een soort 10 minuten gesprekken met alle ouders, zonder speciale aanleiding	41.3	65.8	55.1	39.6
(3) We organiseren regelmatig (minstens 1 keer per jaar) een bijeenkomst met alle ouders over ons beleid om de visie en ervaringen van ouders te leren kennen	13.0	34.6	28.6	4.2
(4) We sturen regelmatig (minstens 2 keer per jaar) een (digitale) nieuwsbrief naar alle ouders met nieuws en aankondigingen van interessante gebeurtenissen	76.1	84.6	89.8	51.0
(5) We organiseren praatgroepen of themabijeenkomsten voor ouders. bijv. over opvoedingsvragen of de ontwikkeling van jonge kinderen	19.6	19.2	32.7	2.1
(6) We gebruiken een internetplatform voor regelmatig contact met ouders. bijv. om over opvoedingsonderwerpen of aanpakken in de opvang te discussiëren	10.9	15.4	20.4	14.6
(7) We brengen een huisbezoek wanneer een kind is aangemeld of pas op de opvang zit om kennis te maken met de ouders en de achtergrond van het kind beter te leren kennen	2.2	0.0	0.0	2.1
(8) We zetten tolken, buurtmoeders of assistenten in voor contact met ouders (bijv. in samenwerking met een wijkorganisatie)	0.0	11.5	2.0	3.1
(9) Informatie over individuele kinderen wordt persoonlijk voor ouders genoteerd (schriftjes, email. app. etc.)	43.5	73.1	69.4	46.9
(10) We hebben contact met ouders als het kind niet optimaal functioneert in de groep of als er ontwikkelingsachterstand dreigt	67.4	88.5	91.8	72.9
(11) Ouders krijgen opvoedingsadviezen of suggesties voor activiteiten thuis om de ontwikkeling van kinderen te stimuleren	30.4	65.4	59.2	20.8
(12) We organiseren regelmatig (bijv. jaarlijks) een barbecue, wedstrijd, Toernooi, tentoonstelling, of voorstelling om te laten zien wat kinderen doen op de opvang	45.7	50.0	49.0	21.9
(13) We gebruiken vaak (bijv. maandelijks) een groeps-app of ander internetplatform om te laten zien wat kinderen doen op de opvang	43.5	69.2	71.4	54.2
(14) We betrekken ouders bij allerlei activiteiten. bijv. als helper bij een sportdag of voorstelling, of als begeleider bij een uitstapje	21.7	15.4	32.7	12.5
(15) Er is een oudercommissie of medezeggenschapsraad waar een aantal ouders aan deelneemt	60.9	80.8	81.6	50.0

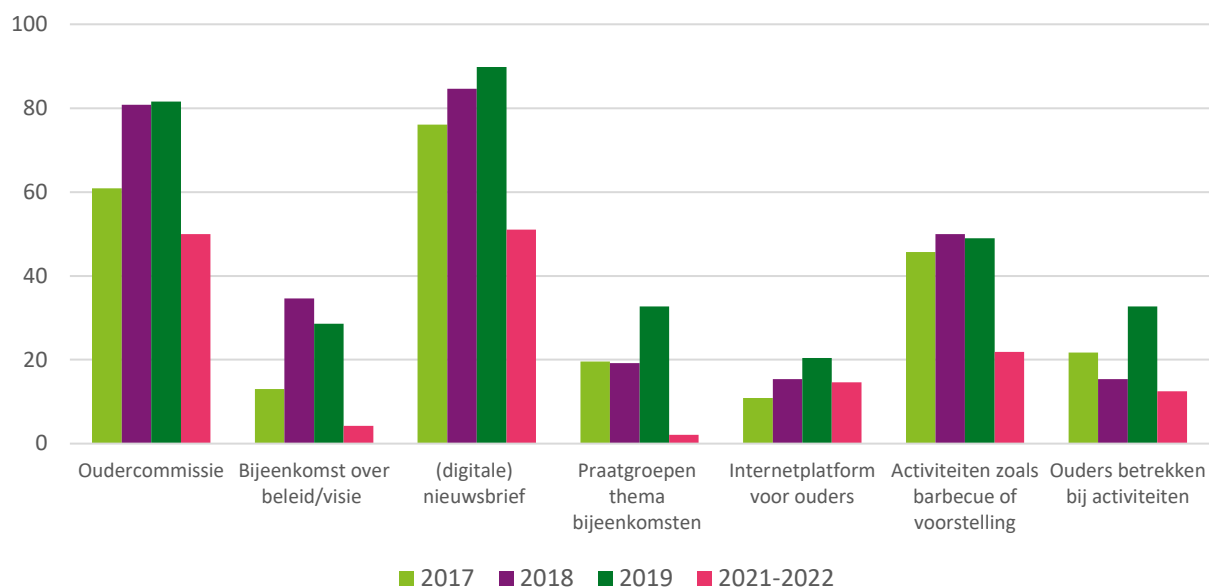
Een van de belangrijkste redenen is contact over het kind en hoe het met het kind gaat (zie Tabel 2.16). Dit kan heel regelmatig mondeling of schriftelijk (items 1, 9 en 13) of wanneer het nodig is omdat er iets te bespreken is met ouders (item 10) of juist regelmatig zonder dat daar een directe aanleiding voor is (item 2) bijvoorbeeld in het kader van monitoring van de ontwikkeling. Organisaties kunnen ook contact zoeken om ouders te informeren over hun visie en beleid, of nieuwtjes en gebeurtenissen (items 3 en 4). Of organisaties bieden informatie aan over opvoeding en ontwikkeling om ouders te steunen (items 5, 6 en 11). Ook worden er soms activiteiten georganiseerd, zoals een jaarlijkse barbecue, waarbij ouders betrokken kunnen worden als helpers (items 13 en 14). Tot slot, is het hebben van een oudercommissie een formele manier om ouders te betrekken en zeggenschap te geven. Niet alle vormen van contact zullen even frequent plaatshebben. Het beeld van de afgelopen jaren is wisselend waarbij een aantal vormen van oudercontact beduidend minder vaak voor komen in 2021-2022, terwijl andere vormen juist frequenter zijn geworden. In de Figuren 2.17 en 2.18 is dit goed te zien.

In Figuur 2.17 is te zien dat voor de meeste vormen van contact met ouders geldt dat dit in 2018 en 2019 het hoogst was, terwijl dit in 2017 en ook in 2021-2022 minder frequent voorkwam. Het informele contact tijdens breng- en haalmomenten varieerde licht door de jaren heen en de schriftelijke uitwisseling (via app of schriftje) was duidelijk het laagst in 2017 en 2021-2022. Ook de 10-minutengesprekjes of het hebben van contact als het kind niet optimaal functioneert, is in 2017 en 2021-2022 het minst frequent. Het gebruiken van een groepsapp of iets dergelijks was ook het hoogst in 2018 en 2019.



Figuur 2.17 Vormen van contact gericht op uitwisseling over het kind - BSO.

Figuur 2.18 laat zien dat vooral de extra activiteiten, zowel gericht op opvoedingsondersteuning als de meer sociale momenten voor contact en uitwisseling, in 2021-2022 sterk zijn teruggelopen, soms zelfs (bijna) gehalveerd ten opzichte van 2019. Ook het informeren van ouders over gebeurtenissen en nieuwtjes vanuit de organisatie is sterk verminderd en het aanbieden van bijeenkomsten over visie en beleid kwam in 2021-2022 vrijwel niet voor. Ook het organiseren van sociale activiteiten, zoals een barbecue, en het betrekken van ouders hierbij kwamen aanzienlijk minder voor in 2021-2022.



Figuur 2.18 Vormen van contact gericht op informeren, ondersteuning en actieve betrokkenheid - BSO.

2.4.5. Samenvattend beeld voor de buitenschoolse opvang

In tegenstelling tot de kinderdagopvang en de peuteropvang, blijkt er geen groei in de buitenschoolse opvang, maar een krimp. Dit geldt zowel voor het aantal kinderen als het aantal groepen in 2021-2022 ten opzichte van de meting in de jaren ervoor. Het aantal medewerkers is gemiddeld genomen onveranderd, maar er is wel een groter aandeel mensen met een vaste aanstelling, terwijl het aandeel invalkrachten juist kleiner is geworden. Er lijkt minder sprake van functiedifferentiatie te zijn in de buitenschoolse opvang vergeleken met de kinderdagopvang en peuteropvang. Vooral het aandeel specialisten in het team is gedaald. Het aantal groepen met een HBO-geschoolde medewerker is onveranderd gebleven, maar dit was al lager dan in de peuteropvang en de kinderdagopvang. De gegevens voor 2021-2022 zijn nu vergelijkbaar voor de kinderdagopvang en de buitenschoolse opvang.

Hoewel de gegevens uit de kinderdagopvang en de peuteropvang laten zien dat er vanaf 2021-2022 sprake is van een toenemende werkdruk, blijkt dit voor de buitenschoolse opvang al eerder een rol te spelen. Tussen 2017 en 2018 blijkt het personeelstekort als knelpunt voor kwaliteit het sterkst te stijgen. Er zijn meer personeelwisselingen en het

blijkt moeilijker om vacatures te vervullen. De mate waarin ziekteverzuim en verlof een knelpunt voor kwaliteit zijn, laat een gestage stijging zien tussen 2017 en 2021-2022. Het wordt dus steeds moeilijker om vacatures te vullen, ook in het geval van (langdurige) ziekte of verlof bij zwangerschap of ouderschap.

In vergelijking met de kinderdagopvang en peuteropvang is er in de buitenschoolse opvang minder contact met ouders. En de aard en frequentie van dit contact is ook veranderd tussen 2019 en 2021-2022. Hoewel er in bijna 88% van de gevallen wel contact is met ouders tijdens het halen of brengen van de kinderen, wordt er minder uitgewisseld over hoe gaat met het kind of in de groep. Ook in digitale vorm is hierin een afname zichtbaar. Ook andere vormen van contact met ouders zijn (fors) afgenomen in 2021-2022. Het gaat bijvoorbeeld om bijeenkomsten waarin de organisatie in gesprek gaat met ouders over hun beleid en visie, het organiseren van sociale activiteiten waar ouders elkaar kunnen ontmoeten (zoals een barbecue) en het organiseren van activiteiten die ouders kunnen ondersteunen bij de ontwikkeling en opvoeding van hun kind(eren) zoals themabijeenkomsten over mediagebruik.

Samenvattend ontstaat er een beeld waaruit blijkt dat de buitenschoolse opvang al vanaf 2018 onder druk is komen te staan om goede kwaliteit te kunnen bieden. De reguliere LKK-rapportage gaat dieper in op de gemeten kwaliteit in de buitenschoolse opvang. Het huidige rapport laat in elk geval zien dat het contact met ouders sterk verminderd is in 2021-2022. Deels kan dit wellicht verklaard worden door de maatregelen die van kracht waren tijdens corona, toen een aantal fysieke vormen van oudercontact zijn weggevallen, zoals het 10-minutengesprek, waar deels digitale vormen van uitwisseling voor in de plaats zijn gekomen. Anderzijds kan het zo zijn dat de personeelskrapte meespeelt in het minder goed kunnen herstellen van het contact met ouders zoals dit voor de coronaperiode was, wat vooral geldt voor het organiseren van sociale activiteiten en het betrekken van ouders hierbij.

3. Ingrijpende veranderingen rondom de COVID-19 pandemie

In dit hoofdstuk beschrijven we enkele gevolgen van corona voor kinderopvangorganisaties. De dataverzameling in 2020 is tijdelijk stopgezet vanwege corona en de lockdowns. Vanaf juni 2021 is de dataverzameling weer opgestart. Om iets meer zicht te krijgen op de mogelijke gevolgen voor organisaties zijn een aantal corona-specifieke vragen toegevoegd aan de bestaande vragenlijsten voor leidinggevend en pedagogisch medewerkers. Achtereenvolgens komen de sluiting en uitval van locaties en het aanbod van noodopvang. De financiële gevolgen van corona, en de huidige aanpassingen in de pedagogische praktijk in de groep aan bod, en gevolgen van corona voor kinderen.

3.1. Sluiting, uitval en aanbod van noodopvang

Volgens de rapportages van leidinggevend zijn meer dan de helft van de kinderdagopvang en buitenschoolse opvang locaties gesloten geweest (respectievelijk 53% en 52%) voor één of meer weken. Voor de peuteropvang geldt dat zelfs 85% van de locaties tijdelijk gesloten is geweest tijdens de coronaperiode. Er kunnen een aantal redenen zijn voor de verschillen *tussen* en *binnen opvangsoorten*. Zo zijn peuteropvanglocaties en buitenschoolse opvanglocaties soms gevestigd in scholen en hebben de richtlijnen van de betreffende scholen moeten volgen. Ook kan het zijn dat de noodopvang is geboden in andere locaties (bijvoorbeeld in de school) dan de reguliere kinderopvanggroepen. Hierdoor kunnen leidinggevend gerapporteerd hebben dat zij gesloten waren, maar wel noodopvang aanboden (aan enkele kinderen). Voor locaties die aan vrijwel alle kinderen noodopvang hebben geboden, is de perceptie wellicht dat zij helemaal niet gesloten zijn geweest.

Tabel 3.1 toont informatie over hoe lang locaties gemiddeld gesloten zijn geweest. Kinderdagopvanglocaties zijn gemiddeld het minst lang gesloten geweest, ruim 5 weken, en de buitenschoolse opvanglocaties gemiddeld het langst, bijna 10 weken (in lijn met het basisonderwijs). Maar de verschillen zijn groot, gezien de range van (ruim) 30 weken.

Tabel 3.1 Duur van de sluiting van kinderopvanglocaties in weken

Opvangsoort	Duur van de sluiting in weken			
	N	M	SD	Range
KDV	47	5.31	7.39	0-30
POV	46	8.75	6.39	0-20
BSO	50	9.58	12.48	0-33

Ook nadat de lockdowns voorbij waren, geeft de meerderheid van de locaties aan dat er nog uitval van groepen is geweest vanwege besmettingen of quarantainemaatregelen. Tabel 3.2 geeft weer hoe vaak dit het geval was volgens de leidinggevenden. Hoewel alle opvangtypen in enige mate te maken hebben gehad met uitval van groepen, blijkt vooral in de buitenschoolse opvang er met regelmaat uitval te zijn van groepen, bijna 20%.

Tabel 3.2 Frequentie van uitval van groepen vanwege corona na lockdowns

Opvangsoort	Frequentie van uitval				
	N	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak
KDV	48	25.0%	66.7%	6.3%	2.1%
POV	48	36.0%	48.0%	10.0%	2.0%
BSO	50	28.3%	52.8%	13.2%	5.7%

De meerderheid van de locaties heeft noodopvang verzorgd voor ouders met cruciale beroepen tijdens de lockdowns. Dit geldt voor zo'n 98% van de kinderdagopvanglocaties, voor ongeveer 90% van de peuteropvanglocaties, en voor 98% van de buitenschoolse opvanglocaties. Daarnaast heeft het merendeel van de kinderdagopvanglocaties ($\approx 75\%$), peuteropvanglocaties ($\approx 83\%$), buitenschoolse opvanglocaties ($\approx 87\%$) ook noodopvang verzorgd voor kinderen met speciale ondersteuningsbehoeften of een moeilijke thuissituatie. Tabel 3.3 laat zien hoeveel kinderen er gemiddeld zijn opgevangen in de noodopvang.

Tabel 3.3 Overzicht aanbod noodopvang

Noodopvang ouders met cruciale beroepen	Gemiddeld aantal kinderen per locatie			
	N	M	SD	Range
KDV	45	39.31	49.91	0-300
POV	41	14.85	21.01	0-100
BSO	49	34.44	45.57	1-250
Noodopvang kinderen met speciale behoeften	N	M	SD	Range
KDV	35	6.80	8.23	1-40
POV	38	8.76	13.83	0-75
BSO	39	12.87	19.84	1-100

Het grootste aandeel kinderen is opgevangen omdat hun ouders een cruciaal beroep hebben. Het aantal opgevangen kinderen is het hoogst in de kinderdag- en buitenschoolse opvang, met ook een grote variatie. Verder blijkt de peuteropvang vooral noodopvang aan kinderen met extra ondersteuningsbehoeften en/of een moeilijke thuissituatie te hebben geboden (ruim 37% in vergelijking met bijna 15% voor de kinderdagopvang en 19% voor de buitenschoolse opvang).

3.2. Financiële gevolgen en steun

De meerderheid van de kinderdagopvang- en peuteropvangorganisaties ervaart financiële gevolgen van de coronacrisis (56% voor de kinderdagopvang en 58% voor de peuteropvang respectievelijk). Dit is in algemene zin bevestigd en kan betrekking hebben op opzeggingen van contracten of minder nieuwe aanmeldingen, hieronder gaan we hier meer op in. Voor de buitenschoolse opvang rapporteert 48% enige financiële gevolgen te ervaren. Er is gevraagd of er een beroep is gedaan op het nationale steunfonds. Voor zover leidinggevend dit weten is er weinig aanspraak op gedaan, namelijk voor 2% van de kinderdagopvang- en de peuteropvanglocaties en 4% van de buitenschoolse opvanglocaties. Echter, leidinggevend wisten het antwoord op deze vraag vaak niet (voor de kinderdagopvang 44%, voor de peuteropvang 30% en voor de buitenschoolse opvang 40%).

Leidinggevend rapporteren dat er ouders zijn die hun contract wijzigen, zoals hun contract opzeggen, niet verlengen of minder uren afnemen als gevolg van corona (zie Tabel 3.4). Het aantal nieuwe aanmeldingen is soms teruggelopen na corona. In de kinderopvang geeft ruim 12% van de leidinggevend aan dat er minder aanmeldingen zijn, voor de peuteropvang is dat 42% en voor de buitenschoolse opvang is het 18%. Met name de peuteropvang lijkt dus te maken te hebben met een terugloop van het aantal kinderen.

Tabel 3.4 Frequentie van contractwijzigingen na corona

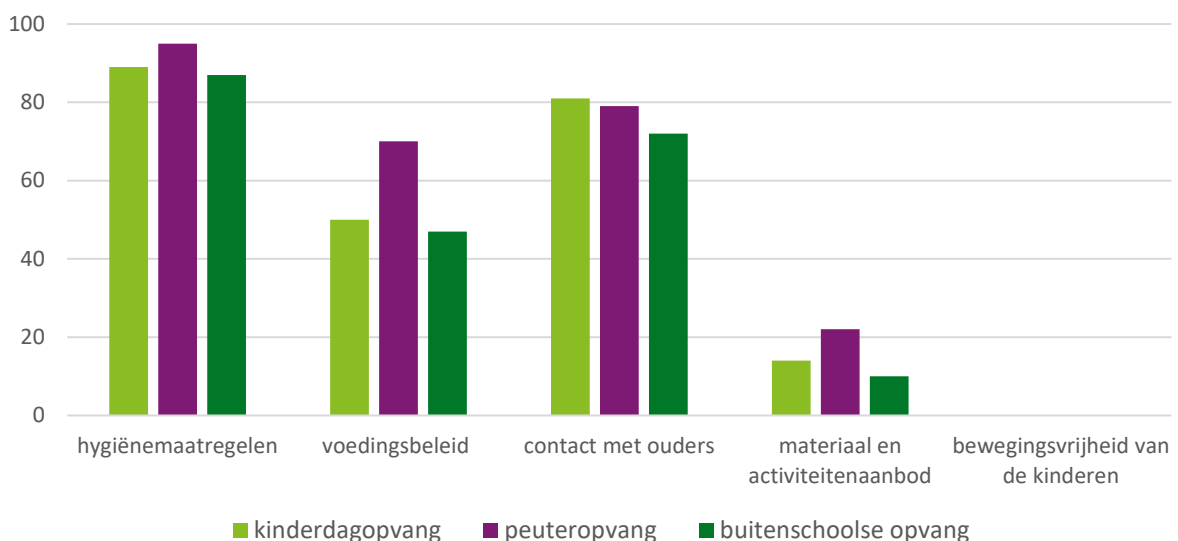
Opvangsoort	N	Frequentie contract wijzigingen			
		Nee, geen ouders	Ja, enkele ouders	Ja, verscheidene ouders	Ja, veel ouders
KDV	48	27.1%	66.7%	4.2%	2.1%
POV	47	38.3%	57.4%	2.1%	2.1%
BSO	50	24.0%	64.0%	12.0%	0.0%

3.3. Pedagogische praktijk in de groep

Tijdens de pandemie zijn er verschillende maatregelen geweest om het risico op verspreiding van het virus te minimaliseren. Zo werd de hygiëne aangescherpt door vaker schoon te maken, vaker handen te wassen of standaard handen te wassen bij binnenkomst op de groep. Ten aanzien van het klaarmaken van eten en drinken zijn er ook verschillende strategieën gebruikt. Zoals eten en drinken door zo min mogelijk mensen laten aanraken of het vervangen van een gezamenlijke schaal fruit door aparte bakjes voor ieder kind. Een andere belangrijke maatregel had te maken met het weren van ouders op de groep. Ouders konden hun kind buiten of in de gang afzetten en ophalen en contacten met ouders werden telefonisch of online gedaan in plaats van face-to-face. Verder zijn er wellicht aanpassingen gedaan in het aanbod van materiaal en activiteiten, zoals minder/ander aanbod van speelgoed i.v.m. het schoonmaken of minder groepsoverstijgende activiteiten, zoals 3+ activiteiten. Om de contacten tussen kinderen onderling te beperken werd de bewegingsvrijheid van kinderen ingeperkt door met zogenaamde 'bubbels' te werken of het open-deuren beleid te beperken.

De dataverzameling is in juni 2021 weer opgestart toen er van overheidswege niet langer beperkingen waren opgelegd aan de pedagogische praktijk in de groep. Echter, het kan zo zijn dat sommige maatregelen permanent zijn ingevoerd en een soort ‘nieuw normaal’ weerspiegelen. Er is aan de leidinggevenden gevraagd of er nog aanpassingen zijn op het gebied van hygiëne, voedingsbeleid, oudercontacten, aanbod materiaal en activiteiten en bewegingsvrijheid (met de voorbeelden toegevoegd die hierboven beschreven staan). Het lijkt erop dat niet alle locatiemanagers goed wisten hoe de praktijk op de groepen eruitzag, want er zijn vragen niet ingevuld. De gegevens hieronder moeten dus vooral als indicatief worden beschouwd.

Figuur 3.1 laat zien dat vooral ten aanzien van hygiëne sprake is van extra maatregelen die nog steeds van kracht zijn. Voor de kinderdag- en buitenschoolse opvang rapporteert ongeveer 90% dat deze maatregelen er nog altijd zijn en voor de peuteropvang is dit zelfs bijna 95%. Voor het voedingsbeleid geeft zo’n 45-50% van de leidinggevenden in de kinderdag- en buitenschoolse opvang nog altijd aanpassingen tegenover bijna 70% in de peuteropvang. Voor de contacten met ouders geeft ook 70-80% van de leidinggevenden aan dat dit nog altijd anders is dan voor corona. Op basis van de gegevens weten we niet of dat betekent dat ouders nog altijd niet op de groep mogen komen, maar dit lijkt niet aannemelijk. Maar de oudergesprekken vinden nu wellicht nog steeds vaker online of telefonisch plaats omdat dit meer flexibiliteit geeft. Een aanpassing in het aanbod van materialen en activiteiten lijkt vooral in de peuteropvang nog een rol te spelen bij ruim 20% van de locaties. Maar in de kinderdag- en buitenschoolse opvang blijkt dit minder vaak van toepassing te zijn. Leidinggevenden hebben aangegeven dat er geen restricties zijn in de bewegingsvrijheid van kinderen.

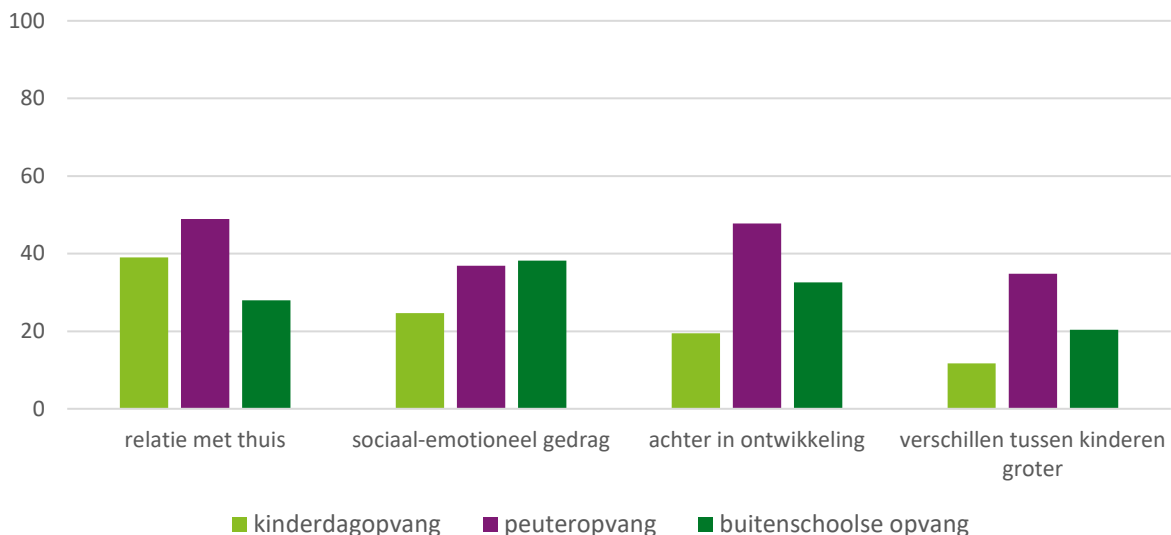


Figuur 3.1 Percentage groepen met extra maatregelen na corona.

3.4. Gevolgen van corona voor de kinderen

Er is aan de pedagogisch medewerkers gevraagd in hoeverre zij sinds corona iets merken aan de kinderen wat betreft hun ontwikkeling en gedrag. De eerste vraag ging over veranderingen in de relatie met thuis. Bijvoorbeeld kinderen die meer moeite hebben met wennen of afscheid nemen bij halen/brengen of hun ouders meer missen gedurende de dag. De tweede vraag betrof veranderingen in het sociaal-emotioneel gedrag van kinderen, zoals meer ruzie maken of minder goed samen kunnen spelen of kunnen delen. In vraag 3 vroegen we of kinderen minder ver in hun ontwikkeling lijken, bijvoorbeeld rondom zindelijkheid, taalontwikkeling of zelfstandigheid. Vraag 4 ging over de verschillen in ontwikkelingsniveau tussen kinderen en of deze groter zijn geworden. In totaal hebben 77 medewerkers van de kinderdagopvang, 92 medewerkers van de peuteropvang en 89 medewerkers van de buitenschoolse opvang deze vragen beantwoord.

In Figuur 3.2 wordt weergegeven hoeveel pedagogisch medewerkers veranderingen hebben gemerkt na corona. Medewerkers merken vooral bij jongere kinderen dat ze meer moeite hebben om zonder hun ouders te zijn wat zich kan uiten in meer moeite met wennen en moeite hebben met afscheid nemen. Voor de peuteropvang lijkt dit nog sterker het geval dan in de kinderdagopvang. Ook voor oudere kinderen geeft ruim 20% van de medewerkers aan dat ze merken dat het moeilijker is voor kinderen. Medewerkers merken in de groep dat kinderen meer moeite hebben met de sociale omgang met andere kinderen. Dit lijkt vooral in de peuteropvang en in de buitenschoolse opvang een grotere rol te spelen. Over het algemeen lijkt de impact in de kinderdagopvang relatief het kleinst te zijn.



Figuur 3.1 Percentage medewerkers dat impact van corona rapporteert.

3.5. Samenvattend beeld COVID-19 impact

Meer dan de helft van de kinderdagopvang en buitenschoolse opvang en zelfs 85% van de peuteropvang is gesloten geweest tijdens de lockdowns. Maar de overgrote meerderheid (meer dan 90%) heeft noodopvang verzorgd voor kinderen van ouders in cruciale beroepen of met speciale ondersteuningsbehoeften (meer dan 83%).

Meer dan de helft van de locaties geeft aan last te hebben van financiële gevolgen na corona, bijvoorbeeld door opzeggingen of minder nieuwe aanmeldingen. Dit blijkt vooral in de peuteropvang het geval te zijn (42%) in vergelijking met de buitenschoolse opvang (18%) en de kinderdagopvang (12%).

Pedagogisch medewerkers rapporteerden in 2021-2022 nog altijd dat er aanpassingen werden gedaan of bepaalde maatregelen golden in de groep sinds corona. Dit had vooral betrekking op hygiënemaatregelen (90%) en reflecteert wellicht een 'nieuw normaal' op dat gebied. Ook voor het voedingsbeleid bleken er nog steeds andere regels te gelden, vooral in de peuteropvang (70%) in vergelijking met de kinderdagopvang en buitenschoolse opvang (45-50%). Ook de contacten met ouders bleken nog anders te verlopen dan voor corona gaf 70-80% van de leidinggevenden aan. Op basis van de gegevens weten we niet of dat betekent dat ouders nog altijd niet op de groep mogen komen, maar dit lijkt niet aannemelijk. Maar de oudergesprekken vinden nu wellicht nog steeds vaker online of telefonisch plaats omdat dit meer flexibiliteit geeft. Een aanpassing (veelal een beperking) in het aanbod van materialen en activiteiten lijkt vooral in de peuteropvang nog een rol te spelen bij ruim 20% van de locaties.

Tot slot is ook aan pedagogisch medewerkers gevraagd in hoeverre ze iets aan de kinderen merken in de groep. Medewerkers merken vooral bij jongere kinderen dat ze meer moeite hebben om zonder hun ouders te zijn wat zich kan uiten in meer moeite met wennen en moeite hebben met afscheid nemen, vooral in de peuteropvang. Ook hebben kinderen meer moeite in de sociale omgang met andere kinderen, vooral in de peuteropvang en de buitenschoolse opvang. In de peuteropvang merken medewerkers dat er meer kinderen zijn die achterlopen in hun ontwikkeling en in mindere mate wordt dit ook in de buitenschoolse opvang gerapporteerd. Deze hele brede vraag kan betrekking hebben op alle ontwikkelingsdomeinen, zoals zindelijkheid, taalontwikkeling of zelfstandigheid. Specifiek in de peuteropvang geven medewerkers aan dat de verschillen tussen kinderen nog groter lijken te zijn.

4. Integraal beeld en beschouwing

In dit rapport is gekeken naar een aantal organisatiekenmerken en de werkbeleving van medewerkers in het licht van veranderingen in de kinderopvangcontext. Naast de gevolgen van de COVID-19 pandemie kampt de sector met een toenemende personeelskrapte. Gezien de jaarlijkse metingen, vanaf 2017, lenen de LKK-gegevens zich ook voor het analyseren van trendontwikkelingen.

Op basis van de gegevens zoals leidinggevenden die gerapporteerd hebben, blijkt er een tendens tot schaalvergroting. Er is een toename van het aantal grotere kinderopvangorganisaties in de LKK-metingen, wat overeenkomt met het landelijk beeld dat Berenschot rapporteert.¹⁴ Deze schaalvergroting blijkt ook uit het gegeven dat een meerderheid van de leidinggevenden rapporteerde dat er in de afgelopen twee jaar sprake was van een fusie (45%) of overname (10%). Fusies kwamen vooral voor in de kinderdagopvang en de peuteropvang. Overnames kwamen vooral voor in de peuteropvang en werd door 30% van de leidinggevenden genoemd. Ook in de buitenschoolse opvang werd dit door 10% van de leidinggevenden genoemd.

Tegelijkertijd blijkt er in de kinderdagopvang en peuteropvang sprake van groei, blijkens uit de aantallen groepen en/of kinderen en medewerkers op een locatie. Voor de kinderdagopvang is het aantal kinderen wel kleiner, dus de toename in het aantal groepen is waarschijnlijk toe te schrijven aan de veranderingen in de beroepskracht-kind ratio voor baby's waardoor er meer groepen en ook meer personeel nodig is. In de buitenschoolse opvang, daarentegen, is er eerder sprake van krimp. Dit kan een na-effect van de corona-periode zijn toen kinderen noodgedwongen thuis zaten tijdens de lockdowns. Wellicht hebben ouders ervaren dat schoolgaande kinderen, vooral de wat oudere kinderen, ook even alleen thuis kunnen blijven. Het kan ook zo zijn dat de corona-periode een blijvend effect heeft op de mogelijkheden van ouders om (deels) thuis te werken waardoor vooral naschoolse opvang minder noodzakelijk is.

Er zijn ook veranderingen in de teamsamenstelling volgens leidinggevenden. In de peuteropvang en de buitenschoolse opvang is bijvoorbeeld het aandeel medewerkers met een vaste aanstelling toegenomen. In de peuteropvang blijkt daarnaast een toename van het aantal invalkrachten, terwijl dit voor de buitenschoolse opvang juist is afgenomen. Voor de kinderdagopvang blijkt wel een toename van het aantal invalkrachten, maar het aandeel vaste krachten is onveranderd. Er lijkt minder sprake van functiedifferentiatie te zijn in de buitenschoolse opvang in vergelijking met de kinderdagopvang en peuteropvang. Dat wil zeggen dat er in de buitenschoolse opvang binnen het team minder verschillende functieniveaus – met een verschillende salariëring – zijn. In de kinderdagopvang en peuteropvang blijkt het aantal groepen met een HBO-geschoolde medewerker afgenomen te zijn, maar zijn er wel meer mensen die zich hebben gespecialiseerd op specifieke activiteiten.

¹⁴ Berenschot (2022).

In de buitenschoolse opvang is vooral het aandeel specialisten in het team gedaald, terwijl het aantal groepen met een HBO-geschoolde medewerker onveranderd is. Een mogelijke verklaring voor het gedaalde aantal HBO-geschoolde medewerkers in de kinderdag- en peuteropvang kan een verandering in de inzet van deze medewerkers zijn. Mogelijk hebben deze mensen de rol van coach en/of pedagogisch beleidsmedewerker op zich genomen. Specialisering in het werken met jonge kinderen kan wellicht deels verklaard worden doordat medewerkers aanvullende scholing hebben gevolgd, zoals een *Associate degree* pedagogisch-educatief medewerker of de babyscholing waar medewerkers, vooruitlopend op de wettelijke eisen in het kader van de wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang.

Hoewel de gegevens uit de kinderdagopvang en de peuteropvang laten zien dat er vanaf 2021-2022 sprake is van een toenemende werkdruk, blijkt dit voor de buitenschoolse opvang al eerder een rol te spelen. In de buitenschoolse opvang blijkt het personeelstekort als knelpunt voor kwaliteit het sterkst te stijgen tussen 2017 en 2018. De mate waarin ziekteverzuim en verlof een knelpunt voor kwaliteit zijn, laat eveneens een stijging zien in alle opvangsoorten. Het wordt dus steeds moeilijker om vacatures in te vullen, ook in het geval van (langdurige) ziekte of verlof bij zwangerschap of ouderschap.

Tijdens de corona-periode waren er fysieke beperkingen om contact te onderhouden met ouders. Zo mochten ouders bijvoorbeeld een tijdje niet in de groep komen. De huidige resultaten laten zien dat het contact met ouders na corona is veranderd. In de kinderdagopvang en peuteropvang is het contact over het kind en hoe het gaat in de groep deels vervangen door digitale vormen van contact middels bijvoorbeeld een app. Maar in de buitenschoolse opvang is er een absolute daling in het contact met ouders in vergelijking met de kinderdagopvang en peuteropvang. Andere vormen van contact met ouders, zoals sociale activiteiten waar ouders bij betrokken worden, maar ook bijeenkomsten waarin de organisatie in gesprek gaat met ouders over hun beleid en visie, en het organiseren van activiteiten die ouders kunnen ondersteunen bij de ontwikkeling en opvoeding van hun kind(eren), zoals themabijeenkomsten over kinder ehbo of mediagebruik, zijn in alle opvangvormen (sterk) afgenomen in 2021-2022.

Uit de analyse van de corona-gerelateerde vragen blijkt inderdaad dat er in 2021-2022 nog altijd aanpassingen werden gedaan of bepaalde maatregelen golden in de groep. Voor een deel zou dit een verschuiving naar een 'nieuw normaal' kunnen zijn, bijvoorbeeld met betrekking tot hygiënemaatregelen (bijvoorbeeld meer schoonmaken en vaker handenwassen) of het voedingsbeleid (bijvoorbeeld individuele schaaltes met fruit in plaats van een gezamenlijke schaal). Ook de contacten met ouders bleken nog anders te verlopen dan voor corona en dat blijkt ook uit de meer gedetailleerde vergelijking van de meetjaren 2017 tot en met 2021-2022. Het is wellicht nog te vroeg om conclusies te trekken over de mate waarin dit blijvend is, want inmiddels spelen ook andere zaken een rol, zoals personeelstekorten, ook als gevolg van (langdurige ziekte) en uitval (mede door corona).

Het wordt steeds duidelijker wat de gevolgen van corona zijn op de ontwikkeling van kinderen. Uit de reguliere LKK-rapportage blijkt een toename van het aandeel zorgkinderen, met name in de peuteropvang.¹⁵ En dat komt ook naar voren in de corona-gerelateerde vragen. Medewerkers gaven aan dat ze merken dat de ontwikkeling en het gedrag van kinderen anders is dan voor corona. Tegelijk zijn er signalen dat de ervaren werkdruk onder pedagogisch medewerkers toeneemt. Vooralsnog lijkt de interactiekwaliteit er niet onder te lijden, maar het aanbod van activiteiten om de brede ontwikkeling van kinderen te ondersteunen en het contact met ouders laat een dalende trend zien.¹⁵ Dit is een aandachtspunt voor de sector. Mogelijk kan een hernieuwde afstemming en versterking van de relatie met ouders pedagogisch medewerkers helpen om in te spelen op de verschillende (ondersteunings)behoeften van kinderen.

¹⁵ Romijn et al. (2023)

Referenties

- Berenschot (2022). *Kinderopvang in beeld. Een beschrijving van de geschiedenis en stand van zaken van kinderopvang in Nederland*. Utrecht, Nederland: Berenschot.
- Romijn, B.R., Slot, P. L., Jepma, IJ., Muller, P., Bredeveld, M. & Leseman, P.P.M. (2023). *Kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang. De kinderdagopvang, peuteropvang, buitenschoolse opvang en gastouderopvang in beeld - Gecombineerde metingen 2017-2022*. Utrecht, Nederland: Sardes.
- Slot, P. L., Jepma, IJ., Muller, P., Romijn, B.R., & Leseman, P.P.M. (2017). *De kwaliteit van de Nederlandse kinderdagopvang, peuteropvang, buitenschoolse opvang en gastouderopvang*. Utrecht, Nederland: Sardes.

Colofon

Titel	Knelpunten, werkbeleving en de gevolgen van COVID-19 in de kinderopvangsector. Trendanalyses in de kinderdagopvang, peuteropvang en buitenschoolse opvang.
Auteur	Pauline Slot, Bodine Romijn, IJsbrand Jepma, Paulien Muller, Merel Bredeveld & Paul Leleman
Datum	Juni 2023
Project	LKK 2017-2020 LKK2021-2025

Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang

 (030) 232 62 00

 info@monitorlkk.nl

 www.monitorlkk.nl



Universiteit Utrecht

