



Reactie staatssecretaris: Verzoekt om t.b.v. een brief aan de TK een evenwichtig pakket samen te stellen waar alle partijen zich in kunnen vinden.

TER BESLISSING

Aan
Van Staatsecretaris SZW

Datum
11 november 2021
Onze referentie
2021-0000180175

nota

Voorstel korte termijn acties werkdruk/personeelstekort
kinderopvang

Uiterlijk bij
12 november 2021

1. Aanleiding

- Afgelopen zomer kwamen er signalen vanuit de kinderopvangsector over hoge werk- en regeldruk. Naar aanleiding daarvan zijn werkdrukbijeenkomsten met de sector georganiseerd, waarin de problemen in kaart zijn gebracht.
- Na de zomer ontvangen we in toenemende mate signalen over het personeelstekort in de kinderopvang en oplopende wachtlijsten.
- Met deze nota leggen we ons voorstel voor vervolg aan u voor. We geven een overzicht van acties voor de korte en lange termijn die we samen met de sector verder willen verkennen en waar we uw reactie op vragen.

2. Geadviseerd besluit

- **Beslispunt 1:** Gaat u akkoord met de aanpassing van enkele kwaliteitseisen? (Acties 1, 3 en 4)
- **Beslispunt 2:** Gaat u akkoord met de coulanceregeling waarbij in de Beleidsregel werkwijze toezichthouder de ruimte wordt gecreëerd dat de toezichthouder (GGD) geen overtreding noteert in geval van overmacht door personeelstekort? (Actie 2)
- **Beslispunt 3:** Gaat u ermee akkoord dat verdergaande aanpassingen van kwaliteitseisen en vrijstellingsmogelijkheden worden meegenomen in het kader van de evaluatie IKK? (Acties 5 en 6)
- **Beslispunt 4:** Gaat u akkoord met het doorzetten van het traject flexibilisering van toezicht? Zo ja, wilt u de daarvoor ontvangen nota en bijbehorende stukken afdoen (zie notabene na Actie 6).
- **Beslispunt 5:** Gaat u akkoord met verdere uitwerking en het in gang zetten van het ondersteunend beleid (acties 7 t/m 12) zoals gepresenteerd in paragraaf 5? Indien u akkoord bent, gaat u ook akkoord met de inzet van middelen (€500.000 voor 2022) uit beleidsondersteunende budgetten van de directie Kinderopvang voor de voorgestelde acties?
- **Beslispunt 6:** Gaat u akkoord met het inplannen van een gesprek tussen uzelf, de voorzitter van de GGD GHOR (André Rouvoet) en de vertegenwoordigers uit de kinderopvangsector? Dit gesprek heeft Minister Koolmees afgelopen zomer aan de sector toegezegd.
- Indien u akkoord bent met deze beslispunten, zullen we deze acties volgende week in een bijeenkomst met de sector voorleggen.
- **Advies:** Samen met deze nota ontvangt u ook een voorbereiding op uw gesprek met pedagogisch medewerkers over werkdruk komende dinsdag 16 november.

3. Inleiding

- In de afgelopen periode zijn we met de sector in gesprek gegaan over werk- en regeldruk in de kinderopvang (in bijlage 1 treft u een probleemanalyse over de werkdruk en personeelstekorten in de kinderopvang).
- Naar aanleiding van deze bijeenkomsten hebben we een inventarisatie gemaakt van mogelijke acties die we op korte en lange termijn kunnen inzetten om de werkdruk te verlichten en het personeelstekort te verminderen. Dit betreft dus een eerste inventarisatie, waarvoor nog nadere uitwerking zal plaatsvinden. Met de korte termijn acties proberen we de acute druk van de ketel te halen, als voorloper op een lange termijn strategie. Dit actieplan willen wij voorleggen aan de branchepartijen tijdens de volgende werkdrukbijsamenkomst met de sectorpartijen op 17 november aanstaande.
- Met deze voorstellen laten we zien aan de sector dat we de signalen serieus nemen en vanuit het Ministerie een bijdrage willen leveren aan de aanpak van de problematiek. Naast de acties voor de korte termijn werken we ook aan beleid op de arbeidsmarkt voor de langere termijn. In het gesprek met de sectorpartijen zullen we daarom ook meegeven dat we de ervaren knelpunten in wet- en regelgeving (zoals aangekaart in de werkdrukbijsamenkomsten) zullen betrekken in de evaluatie van de Wet IKK.
- De kinderopvang is een private markt met een publieke functie. Daarom heeft de sector zelf een belangrijke eigen verantwoordelijkheid voor de aanpak van personeelstekorten en werkdruk. Tijdens het gesprek met de sector zullen wij ook uitvraag doen bij de partijen naar oplossingsrichtingen van hun kant, om zo tot een overkoepelend plan te komen.
- Zoals toegezegd afgelopen zomer zal daarna een gesprek met uzelf, de voorzitter van de GGD GHOR en de kinderopvangsector worden gepland. In dit gesprek kunt u dan het gezamenlijk actieplan formeel als voorstel aanbieden.

4. Kwaliteit en toezicht

- Ten aanzien van de kwaliteitseisen en het toezicht hier op zijn er een aantal maatregelen die getroffen kunnen worden. Onderstaande tabel geeft het overzicht daarvan.

Actie	Toelichting
1 Versoepeling kwaliteitseisen inzetbaarheid medewerkers in opleiding	<p>De Regeling Wet kinderopvang biedt de mogelijkheid om medewerkers in opleiding mee te tellen bij de berekening van het minimaal aantal in te zetten beroepskrachten. Op dit moment mag maximaal een derde van het aantal in te zetten beroepskrachten bestaan uit medewerkers in opleiding. Dit maximum kan worden verruimd naar 50%. Met deze verruiming wordt een drempel weggenomen voor de inzet van medewerkers in opleiding. Hiermee kan (zij-)instroom worden vergroot. Onder achtergrondinformatie treft u hierover een nadere analyse.</p> <p><i>Planning: Wijziging van de Regeling Wko kan binnen vier tot zes weken gerealiseerd worden.</i></p> <p>In aanvulling hierop kan het Besluit kwaliteit kinderopvang worden aangepast zodat een beroepskracht in opleiding</p>

Datum

11 november 2021

Onze referentie

2021-0000180175

Uiterlijk bij

12 november 2021

Aan

Staatsecretaris SZW

		<p>ook ingezet kan worden als een vast gezicht. Aanpassing van deze amvb duurt ongeveer zeven maanden, o.a. vanwege een verplichte voorhangprocedure. Overwogen kan worden om op deze wijziging te anticiperen. Dat betekent dat de huidige regelgeving buiten toepassing wordt gelaten. Uitgezocht moet worden of dit zich verhoudt met het voorschrift dat alleen mag worden geanticipeerd op begunstigende regelgeving; de versoepeling is weliswaar begunstigend voor kinderopvangverblijven, maar het is mogelijk dat ouders hier tegen zullen zijn. Bovendien verhoudt anticiperen zich niet met de voorhangverplichting, omdat daarmee het parlement in de gelegenheid wordt gesteld om iets van de voorgenomen wijziging te vinden. Dat is lastig wanneer die wijziging in de praktijk al wordt toegepast. Anticiperen op wetgeving kan alleen als het parlement daar vooraf over geïnformeerd wordt.</p> <p><i>Planning: Wijziging van het Besluit kwaliteit kinderopvang kan binnen zeven maanden worden gerealiseerd.</i></p>
2	Coulanceregeling toezicht korte termijn	<p>Conform de bestaande overmachtregeling voor de kwaliteitseisen vaste gezichten criterium en de 3 uren regeling kan de Beleidsregel werkwijze toezichthouder aangepast worden. Deze wijziging houdt in dat de toezichthouders (GGD'en) in geval van overmacht als gevolg van personeelstekort coulant omgaan met het toezicht op de naleving van een aantal kwaliteitseisen, in die zin dat daarvoor geen overtreding wordt genoteerd.</p> <p>Voor houders is op voorhand duidelijk ten aanzien van welke kwaliteitseisen coulant omgegaan kan worden,</p> <p>Daarbij biedt dit voorstel ruimte voor maatwerk; het doel is om verlichting te bieden waar het nodig is, het is geen middel om structureel de kwaliteitsnormen te verlagen. Om dat te voorkomen, kan eventueel een meldpunt worden ingericht (dit dient nader te worden uitgewerkt en met partijen te worden afgestemd).</p> <p>Voor dit voorstel geldt een aantal voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • er moet sprake zijn van overmacht. Overmacht is een acute situatie die de houder niet is toe te rekenen. Bijvoorbeeld omdat een medewerker die aan het werk is plotseling ziek wordt en naar huis moet. • Of sprake is van overmacht dient per geval te worden beoordeeld (geen algemene vrijstelling vooraf) en de houder heeft zich aantoonbaar ingespannen om het tekort aan personeel op te lossen; • de toezichthouder noteert geen overtreding maar beschrijft de situatie wel in zijn/haar rapport; • de veiligheid van de opgevangen kinderen mag niet in het geding zijn en het belang van de kinderen mag

Datum
11 november 2021

Onze referentie
2021-0000180175

Uiterlijk bij
12 november 2021

Aan
Staatsecretaris SZW

		<p>niet evident worden geschaad;</p> <ul style="list-style-type: none"> • de periode waarvoor het verzoek wordt gedaan wordt gekoppeld aan de evaluatie van de wet IKK en is daarmee beperkt in tijd (afrondding ; • het gaat om de volgende kwaliteitseisen: vaste gezichten criterium, 3 uurs regeling, stam- en basisgroepen, stamgroepruimte, inzet van beroepskrachten in opleiding en mogelijk voorschoolse educatie (dit moet nog afgestemd worden met OCW).
3	Meertalige dagopvang wettelijke mogelijkheid maken	<p>Het advies is om meertalige dagopvang een brede wettelijke mogelijkheid te maken. Door opvang in meerdere talen mogelijk te maken, wordt de groep potentiële pm'ers die kunnen werken in de kinderopvang groter (want ook anderstalige pm'ers kunnen dan ingezet worden). Voorwaarde hiervoor is wel dat pm'ers niet beide talen op 3F- of B2-niveau hoeven beheersen, maar alleen de taal die zij spreken op de groep.</p> <p>Het omgekeerde geldt ook. Wanneer eind 2021 niet besloten wordt om meertalige dagopvang structureel wettelijk mogelijk te maken, is dit nadelig voor het personeelstekort. Het experiment meertalige dagopvang eindigt in februari 2022. Verlenging is niet mogelijk. Indien eind 2021 geen besluit wordt genomen om hiervan een structurele wettelijke mogelijkheid te maken, betekent dit dat meertalige dagopvang niet langer mogelijk is vanaf februari 2022. Dan zullen de deelnemende organisaties om moeten schakelen naar 100% Nederlandstalige groepen en personeel. Zij zullen huidig personeel dat het Nederlands onvoldoende beheerst om op een Nederlandstalige groep te werken dan moeten ontslaan en hiervoor nieuw personeel moeten aannemen, in een tijd van arbeidsmarktkrapte.</p> <p><i>Proces: uiterlijk eind 2021 dient een besluit genomen te worden over meertalige dagopvang, verlenging van het experiment is niet mogelijk. Indien eind 2021 niet besloten wordt meertalige dagopvang wettelijk mogelijk te maken, betekent dit dat meertalige dagopvang niet langer mogelijk is vanaf februari 2022.</i></p> <p>In bijlage 3 treft u een aanvullende analyse over deze maatregel.</p>
4	Taaleisen meertalige en anderstalige opvang	<p>Het advies is om geen dubbele taaleis aan personeel van meertalige kinderopvanglocaties te stellen, maar alleen een taaleis voor de taal die de pedagogisch medewerker op de groep spreekt. Voortvloeiend uit de wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (wet IKK) moeten vanaf 1-1-2025 alle pedagogisch medewerkers (pm'ers) in de kinderopvang voldoen aan de taaleis 3F-/B2-niveau Nederlands wat betreft de mondelinge taalvaardigheden.</p>

Datum
11 november 2021

Onze referentie
2021-0000180175

Uiterlijk bij
12 november 2021

Aan
Staatsecretaris SZW

		<p>Zoals de regelgeving nu is uitgewerkt, betekent dit dat pm'ers van meertalige opvanglocaties vanaf dat moment zowel taalniveau 3F/B2 Nederlands als taalniveau B2 in het Engels, Frans of Duits moeten beheersen. Dit is een hoge eis die kan resulteren in (extra) personele krapte, die bovendien onredelijk lijkt als deze medewerkers in de praktijk op de groep slechts één van beide talen spreken.</p> <p><i>Proces: Uiterlijk 1-1-2025 moet geregeld zijn dat meertalig of anderstalig personeel niet aan een dubbele taaleis hoeft te voldoen, indien zij op de groep slechts één van beide talen spreken. Hoe eerder het besluit over geen dubbele taaleis gecommuniceerd kan worden, hoe meer het oplevert, omdat organisaties dan (meer) anderstalig personeel (vast) in dienst durven te nemen.</i></p> <p>In bijlage 3 treft u een aanvullende analyse over deze maatregel.</p>
5	Evaluatie Wet IKK	<p>Bij de evaluatie van de wet IKK worden ook onbedoelde neveneffecten van alle kwaliteitseisen uit die wet op de arbeidsmarkt meegenomen. Op basis van de resultaten van de evaluatie wordt bekeken of en op welke wijze aanpassing van kwaliteitseisen wenselijk en noodzakelijk is om deze onbedoelde neveneffecten weg te nemen.</p> <p><i>Planning: de evaluatie is deze maand gestart en zal in het voorjaar worden afgerond. Indien de evaluatie tot een wetswijziging leidt, duurt dat traject minimaal 18 maanden, bij een wijziging op AMvB-niveau minimaal 7 maanden.</i></p>
6	Coulanceregeling toezicht lange termijn	<p>De afgelopen tijd is gebleken dat de Wet kinderopvang weinig ruimte biedt voor coulancemogelijkheden in bijzondere situaties, bijvoorbeeld met betrekking tot het toezicht op kwaliteitseisen. Bij een coulancemogelijkheid kan je aan de volgende vormen denken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het opnemen van een algemene vrijstellingsbevoegdheid in de Wko, waardoor de minister in bijzondere en tijdelijke situaties een afwijking van de wettelijke regels kan toestaan. 2. Een wijziging van artikel 1.63 Wko, waardoor toezichthouders de ruimte krijgen om bij een overtreding door overmacht niet langer een overtreding te noteren, maar kunnen volstaan met een beschrijving van de omstandigheden. <p>Omdat dit wetswijziging vergt, zijn dit maatregelen die op de langere termijn meer verlichting bij de sector kunnen bieden en zijn deze meer aangewezen om mee te nemen bij evaluatie van de wet IKK.</p> <p><i>Planning: Optie 1 kan in 1,5 tot 2 jaar gerealiseerd worden en optie 2 indien bij Verzamelwet SZW</i></p>

Datum
11 november 2021

Onze referentie
2021-0000180175

Uiterlijk bij
12 november 2021

Aan
Staatsecretaris SZW

gerealiseerd kan worden per 1 januari 2023.

NB. U heeft ook een nota ontvangen voor flexibilisering van het toezicht. Dit voorstel heeft geen positief en of negatief effect op het personeelstekort/werkdruk.

deze werkwijze biedt naar verwachting meer ruimte voor het gesprek met de toezichthouder en maakt dat het toezicht minder ervaren wordt als een 'afvinklijstje'.

Datum

11 november 2021

Onze referentie

2021-0000180175

Uiterlijk bij

12 november 2021

Aan

Staatsecretaris SZW

5. Ondersteunend arbeidsmarktbeleid kinderopvang

- Naast de voorgestelde aanpassingen in kwaliteitseisen en het toezicht daar op, hebben we een inventarisatie gemaakt van aanvullende acties waar we vanuit het Ministerie van SZW op in kunnen zitten. Dit zijn de sectorspecifieke acties voor de kinderopvang. In het bestedingsplan volgend jaar kunnen we €500.000 vrij maken voor financiering van deze activiteiten. Onderstaande tabel geeft een korte inhoudelijke toelichting bij de geïnventariseerde acties.
- Daarnaast is er vanuit SZW en andere Ministeries arbeidsmarkt breed beleid. Hierover ontvangt u van ASEA separaat een nota.

Actie	Toelichting
7	Publieks-campagne kinderopvang In 2020 en 2021 liep de campagne 'Kinderopvang dankzij jou' van de sector. Vanuit SZW is hiervoor subsidie verstrekt. Deze campagne was gericht op instroom, imago en beroepstrots. De campagne had een groot bereik. Hoewel het resultaat lastig vast te stellen is, is de verwachting dat deze campagne een belangrijk bijdrage heeft geleverd aan de instroom van nieuwe medewerkers. De sector denkt na over een vervolg op de campagne in 2022. Vanuit SZW zou hier mogelijk een financiële bijdrage aan geleverd kunnen worden.
8	Handreiking combinatiebanen In de buitenschoolse opvang (bso) is vaak sprake van kleine contracten. Dit wordt ook genoemd als één van de oorzaken van de hoge uitstroom in de bso. Met een groter contract kan de functie aantrekkelijker worden. Dit kan o.a. door het creëren van combinatiebanen, bijvoorbeeld met het onderwijs. Er zijn verschillende goede praktijkvoorbeelden hiervan. Samen met OCW en de kinderopvangsector brengen we de succesfactoren en belemmeringen rond combinatiebanen in kaart. Op basis daarvan kan bijvoorbeeld een praktische handreiking worden geschreven voor kinderopvangorganisaties.
9	Bijdrage project deeltijdfactor In de kinderopvang werken veel medewerkers in deeltijd met kleine contracten. Het verhogen van de deeltijdfactor kan dus bijdragen aan verkleinen van het personeelstekort. We kijken samen met de sector naar mogelijkheden om binnen de kinderopvang projecten op te zetten gericht op verhogen van de deeltijdfactor. Subsidie of opdracht vanuit SZW zou hiervoor nodig kunnen zijn.

10	Onderzoek medewerkers reis	Samen met de sectorpartijen willen we kijken naar een analyse van de medewerkersreis. Het doel is om heel breed te kijken naar de verschillende fasen in de loopbaan van een pedagogisch medewerker (van opleidingskeuze tot pensioen). Met als doel om in kaart te brengen op welke momenten in deze 'reis' de kritieke punten zitten. De vormgeving van het onderzoek doen we in goed overleg met de sector, zodat de opzet goed aansluit bij de informatiebehoefte ook van de sector en bestaand onderzoek.
11	SZW-programma 'Iedereen is nodig'	In het traject 'Iedereen is nodig' wordt bezien of er op korte termijn (t/m april 2022) een impuls gegeven kan worden aan het matchen van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel op openstaande vacatures en het verkleinen van de mismatch tussen de vraag van werkgevers en het aanbod aan werkzoekenden. Momenteel wordt gewerkt aan de invulling en uitwerking van dit actieplan. Dit wordt op vrijdag 12 november met u besproken. Afhankelijk van de invulling, zal in samenwerking met PDV nader worden uitgewerkt hoe de kinderopvangsector kan aansluiten op de verschillende onderdelen van dit plan.
12	SZW-programma preventie burn-outklachten	Vanuit directie G&VW is een brede maatschappelijk samenwerking voor preventie van burn-outklachten opgezet. Gegeven de signalen van hoge werkdruk in de kinderopvang, is aansluiting op dit initiatief een goed idee. Op de korte en middellange termijn kunnen we de activiteiten van dit programma bij de brancheorganisaties in de kinderopvang actief onder de aandacht brengen. Het gaat dan bijvoorbeeld om het delen van best practices, en effectieve interventies en deelname aan de kenniskring PSA. In samenwerking met G&VW zal dit nader worden uitgewerkt.

Datum

11 november 2021

Onze referentie

2021-0000180175

Uiterlijk bij

12 november 2021

Aan

Staatsecretaris SZW