

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3297

Vragen van het lid **Sahla** (D66) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *werving en behoud van pedagogisch medewerkers in de kinderopvang in relatie tot personeelsgebrek en opleiding* (ingezonden 25 mei 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 28 juni 2022)

Vraag 1

Herkent u de grote personeelstekorten waar ook de kinderopvang mee te maken heeft? Onderschrijft u het belang van toegankelijke kinderopvang om ervoor te zorgen dat ouders aan het werk kunnen in andere sectoren waar óók tekorten zijn?

Antwoord 1

Ja, ik herken dat de kinderopvang te maken heeft met personeelstekorten. En ik onderschrijf dat toegankelijke kinderopvang een belangrijke randvoorwaarde is voor ouders om arbeid en zorg voor jonge kinderen te kunnen combineren. Zeker in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u het risico op sluiting waar sommige locaties zich toe gedwongen zien door gebrek aan personeel? Welke acties neemt u om gedwongen sluiting van kinderopvanglocaties vanwege personeelsgebrek te voorkomen?

Antwoord 2

Het komt voor dat sommige locaties zich soms gedwongen zagen of zien om groepen te sluiten. Dat is natuurlijk erg onwenselijk mede omdat het vaak op het laatste moment gebeurt waardoor ouders noodgedwongen op korte termijn een alternatieve opvang voor hun kind(eren) moeten organiseren of niet kunnen werken. Tegelijkertijd is het sluiten van de opvang in bepaalde situaties onvermijdelijk omdat opvang verantwoord moet blijven. In situaties waarbij er onvoldoende personeel beschikbaar is en de opvang niet meer veilig en verantwoord kan worden aangeboden, is een tijdelijke sluiting de enige mogelijkheid.

Gelet op de hoge werkdruk en personeelstekorten in de kinderopvang heeft de voormalig Staatssecretaris van SZW op 29 november 2021 uw Kamer geïnformeerd over de stappen die – samen met de kinderopvangsector –

worden gezet. (Kamerstuk 31 322, nr. 438 Dit betreft bijvoorbeeld de arbeidsmarktcampagne «Kinderopvang dankzij jou!» waar ik subsidie voor heb toegekend. De campagne is erop gericht om meer mensen een (goed geïnformeerde) keuze te laten maken voor een opleiding of werken in de kinderopvang. In het kader van de motie Paternotte/Heerma (Kamerstuk 35 788, nr. 128) informeer ik uw Kamer in de zomer over de stand van zaken van deze stappen. Op 24 juni jl. heb ik uw Kamer een brief gestuurd over een generieke aanpak om krapte op de arbeidsmarkt te verminderen. (2022Z13123).

Vraag 3

Welk percentage en hoeveel pedagogisch medewerkers werken op dit moment parttime als pedagogisch medewerker op een kinderopvang? Kunt u aangeven hoeveel van hen graag meer uren zouden willen werken?

Antwoord 3

De deeltijdfactor is relatief laag binnen de kinderopvang.¹ Deze is gemiddeld 0,67 in de kinderopvang, wat betekent dat een werknemer gemiddeld 67 procent van een voltijd baan van 36 uur per week werkt (dus ongeveer 25 uur).² Hoeveel medewerkers parttime werken is niet bekend. Uit onderzoek blijkt dat 21 procent van de medewerkers in de kinderopvangsector meer uren zou willen werken.³

Vraag 4

Welke mogelijkheden zijn er voor deze medewerkers om meer uren te werken? Wilt u die mogelijkheden verruimen door meer in te zetten op samenwerking tussen kinderopvang en bijvoorbeeld het onderwijs?

Antwoord 4

In het verhogen van de deeltijdfactor zit potentieel om het personeelstekort te verkleinen. Uit gesprekken met de sector is gebleken dat het verhogen van de deeltijdfactor als kansrijke oplossingsrichting wordt gezien.

Werkgevers en werknemers gaan nu al met elkaar in gesprek over het verhogen van het aantal werkuren. Beiden kunnen hier actief naar vragen, niet alleen bij indiensttreding of tijdens functioneringsgesprekken maar ook regulier.

Voor de zorg en het onderwijs heeft de stichting Het Potentieel Pakken een aanpak ontwikkeld waarbij organisaties worden geholpen om belemmeringen rondom «meer uren werken» weg te nemen. Hierbij worden werkgevers en werknemers gestimuleerd om door middel van concrete interventies het gesprek aan te gaan over een urenuitbreiding. Hiervoor zijn bijvoorbeeld trajecten ontwikkeld om in 3 fases in kaart te brengen welke mogelijkheden en belemmeringen er zijn, er actief mee aan de slag te gaan en ten slotte te evalueren en te borgen. De sociale partners in de kinderopvangsector zijn momenteel de mogelijkheden voor een gelijksoortig deeltijdfactorproject aan het verkennen.

Ook combinatiebanen binnen en buiten de kinderopvangsector bieden kansen om grotere contracten te kunnen bieden aan medewerkers. Dit is vooral aantrekkelijk voor bso-medewerkers, die door de beperkte openingstijden van de bso (enkel voor en na schooltijd) binnen hun huidige contract weinig urenuitbreiding kunnen realiseren. Combinatiebanen worden vaak genoemd door de kinderopvangsector als interessante optie om het personeelstekort tegen te gaan. Vooral de belangstelling in de combinatie met het onderwijs is hierbij groot. Combinatiebanen kunnen het werken in de kinderopvang (en dan met name de bso) aantrekkelijker maken door het bieden van de mogelijkheid tot een groter contract en meer diversiteit en doorgroeimogelijkheden. Ook biedt het extra handen aan meerdere kraptesectoren en stimuleert het de uitwisseling van kennis tussen sectoren. Vanuit de NPO-middelen van OCW zie ik bijvoorbeeld al mooie initiatieven ontstaan waarbij medewerkers van de bso ook in de klas werken als onderwijsassistent. Wel zorgen de verschillen tussen sectoren (bijvoorbeeld de verschillende cao's) soms voor

¹ Hoe hoger de deeltijdfactor, hoe meer uren wordt gewerkt (1 of 100% is fulltime).

² CBS – AZW statline – werkgelegenheid in de zorg en welzijn; baankenmerken. 2021 4^e kwartaal.

³ *Kinderopvang werkt!* E-book «In vijf stappen naar combinatiebanen in jouw organisatie».

knelpunten in de praktijk. Ook is het een aandachtspunt dat werknemers met een combinatiebaan daadwerkelijk de ruimte krijgen om twee functies goed met elkaar te combineren.

Het arbeidsmarktfonds FCB heeft eind 2021 twee geüpdatete e-books gepubliceerd met adviezen en voorbeelden rondom combinatiebanen.⁴ Ik verken de mogelijkheden voor een kwalitatief onderzoek naar de knelpunten en succesfactoren van combinatiebanen binnen en buiten de sector. Daarbij zal ik bezien of de resultaten van een dergelijk onderzoek kunnen worden vertaald naar een praktische handreiking voor de sector.

Vraag 5

Wat zijn de redenen die pedagogisch medewerkers geven, als zij aangeven niet meer uren te willen gaan werken? Welke acties neemt u om deze zorgen weg te nemen?

Antwoord 5

Er zijn verscheidene redenen waarom pedagogisch medewerkers niet meer uren willen werken. De afweging en keuze om meer uren, of juist niet, te werken ligt uiteindelijk bij de medewerker zelf. Belemmeringen die (deels) vanuit overheidsbeleid voortkomen, licht ik hieronder toe.

Allereerst leeft bij medewerkers de vraag of meer uren werken wel (volgende) loont. De juiste informatie over o.a. de marginale druk is niet altijd beschikbaar bij medewerkers en werkgevers. Het Nibud heeft, samen met stichting Het Potentieel Pakken, de «werkurenberekenaar» opgezet om hier een rol in te spelen. Juist een deeltijdfactorproject – met interventies waarbij de juiste informatie op een goede manier wordt besproken – kan helpen om dit soort tools en goede informatie te verspreiden.

Ook hoor ik uit gesprekken met de sector dat de werk- en regeldruk een rol speelt. Door een hoge werkdruk op piekdagen vinden medewerkers het soms niet wenselijk om meer uren te werken.

In de Kamerbrief die ik in de zomer ga verzenden n.a.v. de motie Paternotte/Heerma⁵, zal ik ingaan op de stand van zaken van de verschillende acties rondom werkdruk in de kinderopvang.

Als laatste is er een aantal praktische belemmeringen. Dit betreft onder meer de geringe mogelijkheden tot meer uren werken in de bso – hierbij kunnen eerder genoemde combinatiebanen een oplossing bieden. Ook spelen piek-/voorkeursdagen een rol, hier ga ik bij de volgende vraag verder op in.

Vraag 6

Welk deel van de krapte op de arbeidsmarkt in de kinderopvang zou kunnen worden opgelost als de pedagogisch medewerkers die aangeven meer uren te willen werken, ook meer uren kunnen gaan werken? Waarom lukt dat nog niet?

Antwoord 6

Een rekensom van het aantal uren werk waarmee de krapte zou kunnen worden opgelost is een ruwe schatting. Het is namelijk niet precies duidelijk hoeveel extra uren en op welke dagen medewerkers in de kinderopvang willen werken.

In de kinderopvang zegt 21 procent van de medewerkers meer te willen werken.⁶ Van de 114.300 werknemers in totaal zijn dat dus circa 24.000 werknemers die meer willen werken. Er is nu een tekort van 1600 werknemers (gelijk aan 1600 fte) inclusief frictievacatures.⁷ Dit maakt (o.b.v. 36 uur als 1 fte) een tekort van 57.600 uur. Dit zou betekenen dat 2,4 uur per week meer werken door de werknemers die dat willen (de 21 procent) het tekort in theorie zou oplossen (2,4 uur x 24.000 werknemers = 57.600 uur).

Hierbij wil ik wel de kanttekening plaatsen bij de verwachting dat we de tekorten op kunnen lossen met enkel meer uren werken. Bovenstaande berekening is allereerst voornamelijk van toepassing op de dagopvang, waar een volle werkweek mogelijk is. Op de bso kan een medewerker door de

⁴ *Kinderopvang werkt!* E-book «In vijf stappen naar combinatiebanen in jouw organisatie».

⁵ Kamerstuk 35 799, nr. 128.

⁶ *Kinderopvang werkt!* E-book «In vijf stappen naar combinatiebanen in jouw organisatie».

⁷ Prognosemodel Zorg en Welzijn.

bepaalde openingstijden maximaal een werkweek van ca. 25 uur maken bij vijf dagen werken. Meer uren werken zou wel mogelijk zijn door middel van een combinatiebaan, maar dit lost tekorten in de bso zelf niet direct op. Wat wel een bijdrage kan leveren aan het oplossen van de tekorten is als medewerkers van buiten de kinderopvangsector, bijvoorbeeld een onderwijs-assistent, extra uren gaan werken in de bso.

Ook bestaan wachtlijsten in de kinderopvang vooral voor de voorkeursdagen: dit zijn de maandag, dinsdag en donderdag. Op deze dagen is daarmee ook de meeste vraag naar personeel. Deze piekdagen zorgen mede voor een groot aandeel deeltijdcontracten in de kinderopvang; op de andere dagen zijn minder medewerkers nodig. Om over voldoende personeel voor deze voorkeursdagen te beschikken, zijn veelal meer medewerkers nodig in aantallen, niet in uren. Indien meer ouders kiezen voor opvang op de woensdag en vrijdag, zal extra uren werken op deze «dal-dagen» voor kinderopvangmedewerkers meer aannemelijk zijn.

Om deze omslag te faciliteren, kunnen kinderopvangorganisaties op de woensdag en vrijdag een aantrekkelijker aanbod bieden (bijv. financieel of met andere activiteiten), werkgevers kunnen in gesprek met werknemers over flexibiliteit in werkroosters, en basisscholen kunnen de mogelijkheden tot een vijfgedagmodel verkennen.⁸

Vraag 7

Onderschrijft u de noodzaak om naast het meer uren werken door bestaande werknemers, meer (gekwaliceerd) personeel in te zetten om de kinderopvang, nu en in de toekomst, toegankelijk te houden?

Antwoord 7

Ja, die noodzaak onderschrijf ik. Door de aangekondigde stelselherziening zal de vraag naar kinderopvang de komende periode naar verwachting aanzienlijk stijgen. Dit betekent ook dat meer gekwalificeerd personeel nodig is om extra aanbod van opvangplekken tot stand te kunnen brengen.

Vraag 8

Welke stappen zet u om het eenvoudiger te maken om gekwalificeerd personeel, van een onderwijsinstelling of andere kinderopvanginstelling, te laten bijspringen bij bijvoorbeeld de buitenschoolse opvang of bij de kinderopvang?

Antwoord 8

In antwoord op vraag 3 en 4 heb ik aangegeven welke kansrijke oplossingsrichtingen er zijn om gekwalificeerd personeel meer uren in de kinderopvang te laten werken.

Voor zij-instromers die nog niet aan de kwalificatie-eisen voldoen, gebeurt op dit moment al veel om het voor hen eenvoudiger te maken om in de kinderopvang te werken. Met een verwijzing naar het recent ingevoerde STAP-budget moedig ik zij-instromers aan om over te stappen naar kraptesectoren zoals de kinderopvang. Zij kunnen gebruik maken van een financiële tegemoetkoming tot € 1.000 om zich te laten omscholen tot bijvoorbeeld pedagogisch medewerker. Ook personeel dat reeds op de kinderopvang werkt, kan zich met behulp van het STAP-budget laten bijscholen. Zo zouden medewerkers bijscholing kunnen volgen op het gebied pedagogisch coach. Op dit moment zijn de pedagogisch medewerkers het beste vertegenwoordigd onder alle aanvragers van het STAP-budget.⁹

Daarnaast maken ook de werkgevers het eenvoudiger voor zij-instromers om over te stappen naar de kinderopvang. De krapte in de kinderopvang is op dit moment zodanig dat werkgevers bereid zijn te investeren in mensen die een overstap willen wagen.¹⁰ In dat verband is het relevant dat ik heb besloten om de regeling dat beroepskrachten in opleiding voor 50 procent (in plaats van 33 procent) deel uit kunnen maken van de formatie, te verlengen. De

⁸ Het Ministerie van OCW heeft in 2021 een handreiking uitgebracht over onderwijstijd: «Onderwijstijd, regels en ruimte op een rij: Primair onderwijs».

⁹ In de tweede aanvraagperiode voor het STAP-budget 2022 bedroegen 790 van de 43922 aanvragers pedagogisch medewerkers. Zie: <https://www.uvw.nl/overuuv/Images/stap-infographic-2e-aanvraagperiode.pdf>

¹⁰ Zie: <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkzoekenden/verkorte-opleiding-werken-en-leren>.

maatregel wordt verlengd met twee jaar en zal daarmee gelden tot 1 juli 2024. Voor werkgevers bevordert dit de mogelijkheden om zij-instromers aan te nemen, omdat het financieel aantrekkelijker is wanneer de zij-instromers (op termijn) formatief ingeroosterd kunnen worden in plaats van boventallig. Het is bij deze maatregel wel belangrijk dat er aandacht blijft voor de begeleiding van de beroepskrachten in opleiding en de werkdruk van vaste beroepskrachten.

Vraag 9

Hoe kijkt u naar de Erkenning van eerder Verworven Competenties (EVC) binnen de kinderopvang? Acht u het wenselijk dat iemand met aantoonbare eerder verworven competenties eerst een jarenlange opleiding moet volgen voordat hij of zij op een kinderopvang mag werken?

Antwoord 9

Wij kunnen iedereen met eerder verworven competenties goed gebruiken in de kinderopvang. Ik ben er dan ook blij mee dat op 22 mei 2022 het eerste EVC-branchecertificaat is uitgereikt namens cao-partijen kinderopvang. Uiteraard hoop ik erop dat er in de toekomst nog vele competente potentiële arbeidskrachten versneld via een EVC-procedure zullen instromen.

Vraag 10

Bent u bereid om een praktijktoets te introduceren, waarmee de EVC van de nieuwe medewerker onafhankelijk kunnen worden beoordeeld en de medewerker bij een goed resultaat direct aan de slag zou kunnen, met passende begeleiding van pedagogisch professionals die ook op de kinderopvang werken? Onderschrijft u de noodzaak om hier tempo mee te maken?

Antwoord 10

Zoals hierboven aangegeven is het inmiddels al mogelijk om door middel van een EVC-procedure in te stromen in de kinderopvang.

Vraag 11

Welke acties om het verkrijgen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG), waarmee toestemming wordt gegeven om in een kinderopvang te werken, te vergemakkelijken, voor mensen die al een VOG hebben waarmee ze in het basisonderwijs mogen werken, heeft u ondernomen sinds uw antwoord op eerdere schriftelijke vragen¹¹? Welke concrete stappen hebben de Ministeries van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap en Sociale Zaken & Werkgelegenheid gezet in hun onderzoek naar mogelijkheden en wenselijkheid om de screening op elkaar af te stemmen?

Antwoord 11

De gesprekken tussen de Ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid hierover zijn gestart. Er loopt nu een verkenning naar de mogelijkheden en wenselijkheid van het al dan niet samenvoegen van de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor het basisonderwijs en de kinderopvang.

Vraag 12

Hoe kijkt u naar het nog aantrekkelijker maken van werken op een kinderopvang? Wat is uw oordeel over de administratieve lasten van pedagogisch medewerkers die op de kinderopvang werken?

Antwoord 12

Zie antwoord op vraag 15.

¹¹ Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 2472, vraag 3.

Vraag 13

Welke stappen heeft u ondernomen om de administratieve lasten van pedagogisch medewerkers op de kinderopvang te beperken, sinds het onderzoek van Panteia¹² naar de administratieve lasten in de kinderopvang? Welke stappen gaat u nog zetten?

Antwoord 13

Zie antwoord op vraag 15.

Vraag 14

Bent u bereid om, zoals dit eerder in het onderwijs is gedaan, een roze boekje¹³ uit te brengen waarin wordt opgesomd welke voorschriften zijn opgelegd door de overheid en welke het gevolg zijn van sectorale afspraken? Zo ja, op welke termijn kan dit worden gepubliceerd? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 14

Nu de evaluatie van de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) is afgerond, ga ik in het vervolgtraject onderzoeken of en eventueel welke aanpassingen doorgevoerd kunnen worden in de kwaliteitseisen. Aan de hand van de uitkomsten van dit traject zal ik bezien welke communicatie noodzakelijk is.

Vraag 15

Gaat u vervolgens kritisch kijken naar de noodzakelijkheid van de door de overheid opgelegde voorschriften, zodat de administratieve handelingen die een pedagogisch medewerker moet verrichten proportioneel zijn en tot een minimum worden beperkt?

Antwoord 15

Antwoord op vragen 12, 13 en 15:

Het aantrekkelijker maken van werken op een kinderopvang draagt bij aan het goed kunnen werven en behouden van pedagogisch professionals bij de kinderopvang. Werkgevers hebben een essentiële rol om de functies in de kinderopvangsector aantrekkelijk te maken voor werkenden op de arbeidsmarkt door bijvoorbeeld het bieden van goede arbeidsvoorwaarden.

Ik ben verantwoordelijk voor de kwaliteitseisen die – met het oog op de bescherming van kinderen – gesteld worden aan de kinderopvang. De wet- en regelgeving met betrekking tot de inzet van of eisen aan personeel, bedoeld om goede kwaliteit en veiligheid te garanderen, kan van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van de functie. Tijdens de evaluatie van de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) is onder andere gekeken naar onbedoelde effecten van de kwaliteitseisen van deze wet, waaronder gevolgen voor (een toename van) de administratieve lasten en de gevolgen voor de regeldruk voor bijvoorbeeld pedagogisch medewerkers in het bijzonder. Het evaluatierapport is inmiddels afgerond en zal als bijlage bij de Kamerbrief over de periodieke evaluatie van het kinderopvangbeleid worden opgenomen. Deze Kamerbrief wordt voor het zomerreces aan de Kamer aangeboden. De beleidsreactie op het evaluatierapport volgt in het najaar van 2022.

In de zomer start ik in afstemming met de sectorpartijen een traject om te onderzoeken of en eventueel welke aanpassingen in de kwaliteitseisen doorgevoerd kunnen worden. Hierbij kijk ik breder dan IKK door ook kwaliteitseisen die geen onderdeel zijn van IKK te betrekken. Een voor mij belangrijk uitgangspunt hierbij is dat de kwaliteit van de kinderopvang gewaarborgd moet blijven.

Binnen dit traject zal ik onder andere inventariseren of administratieve lasten verminderd kunnen worden door kwaliteitseisen aan te passen. Het bericht

¹² Panteia, 11 november 2018, «De feitelijke en gepercipieerde regeldruk in de kinderopvang», (<https://archief.panteia.nl/nieuws/de-feitelijke-en-gepercipieerde-regeldruk-in-de-kinderopvang/>).

¹³ Onderwijsinspectie, 13 november 2017, «Ruimte in de regels», (<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/brochures/2017/11/13/brochure-ruimte-in-regels>).

van Panteia uit 2018¹⁴ is verschenen in de tijd dat de maatregelen uit de Wet IKK net van kracht werden, of nog in werking moesten treden. Het onderzoek van Panteia is uitgevoerd in 2014. Die uitkomsten zijn meegenomen bij de totstandkoming van de Wet IKK, door rekening te houden met de verwachte (feitelijke of gepercipieerde) effecten van deze wet op de regeldruk.¹⁵ Aandachtspunten uit het bericht van Panteia worden betrokken bij het vervolgtraject, voor zover ze niet reeds naar voren zijn gekomen tijdens de evaluatie van de Wet IKK. De Kamer zal in het najaar verder geïnformeerd worden over de voortgang en de eerste uitkomsten van dit traject.

Vraag 16

Herkent u dat pedagogisch medewerkers de controles van de Gemeentelijke gezondheidsdiensten (GGD'en) op basis van de Wet Kinderopvang soms als het afvinken van een checklist ervaren?

Antwoord 16

Ik herken dat dit beeld bestaat, maar ben van mening dat dit niet de standaard is voor het toezicht op de kinderopvang. De voorwaarden in de Wet kinderopvang dienen ertoe om de kwaliteit en veiligheid van de kinderopvang te waarborgen. De bedoeling van het toezicht is om de naleving van deze kwaliteitseisen te bevorderen en daarmee de kwaliteit en veiligheid in de kinderopvang te verhogen. De toezichthouder beoordeelt of de houder de wettelijke kwaliteitseisen naleeft en geeft dit aan in het inspectierapport. Bij een aantal kwaliteitseisen heeft de beoordeling het karakter van een kwantitatieve controle (diplomavereisten, verklaring omtrent gedrag), terwijl andere kwaliteitseisen vragen om een meer kwalitatieve beoordeling (zoals de pedagogische praktijk en het veiligheids- en gezondheidsbeleid). Met de Vereniging Nederlandse Gemeenten en met GGD GHOR Nederland ben ik doorlopend in gesprek over het bevorderen van de kwaliteit en werkwijze van het toezicht.

Vraag 17

Welke mogelijkheden ziet u om de wet aan te passen zodat de GGD'en geen checklist aan eisen moeten afvinken, maar daadwerkelijk de kwaliteit van een kinderopvang kunnen beoordelen?

Antwoord 17

Op basis van onder andere de evaluatie van de Wet IKK wordt bezien of en hoe een aanpassing van de wettelijke eisen kan bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit en veiligheid in de kinderopvang en aan het voorkomen van werk- en regeldruk. Het evaluatierapport van de Wet IKK is inmiddels afgerond en zal voor het zomerreces aan de Kamer worden aangeboden, de beleidsreactie volgt in het najaar van 2022.

Sinds 1 januari hebben gemeenten en GGD'en meer ruimte om te bepalen hoeveel en welke kwaliteitseisen er bij een inspectiebezoek worden getoetst. Hierdoor is in het toezicht meer maatwerk mogelijk.

Vraag 18

Ziet u mogelijkheden om aan meer kinderen opvang te bieden met hetzelfde aantal begeleiders, omdat een leerkracht op een basisschool soms 30 kinderen in een klas heeft, maar er tot wel drie pedagogisch medewerkers nodig zijn als diezelfde klas in z'n geheel naar de buitenschoolse opvang gaat? Wilt u dit laten onderzoeken door experts? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 18

Voor de kinderopvang zijn eisen gesteld aan het aantal beroepskrachten per aantal aanwezige kinderen. Deze beroepskracht-kindratio is afgestemd op de leeftijd van de kinderen, waarbij naarmate de kinderen ouder zijn minder beroepskrachten ingezet hoeven te worden. Het stellen van eisen aan de

¹⁴ Panteia, 11 november 2018, «De feitelijke en gepercipieerde regeldruk in de kinderopvang», (<https://archief.panteia.nl/nieuws/de-feitelijke-en-gepercipieerde-regeldruk-in-de-kinderopvang/>).

¹⁵ Zie de memorie van toelichting op de Wet IKK en het Besluit IKK: Kamerstuk 34 597, nr. 3 en Staatsblad-2017-323.

beroepskracht-kindratio is in het belang van het welbevinden en de ontwikkeling van de kinderen en is daarmee één van de waarborgen voor de kwaliteit van de kinderopvang. Zo kunnen kinderen in de kinderopvang (waaronder de buitenschoolse opvang) zich spelenderwijs ontwikkelen, waarbij de pedagogisch medewerkers een belangrijke rol spelen in de begeleiding van de kinderen in hun ontwikkeling. Onlangs is de evaluatie van de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) afgerond.

Bij dit evaluatieonderzoek is onder meer gekeken naar verschillende kwaliteitseisen voor de kinderopvang, waaronder de beroepskracht-kindratio. Het evaluatierapport zal als bijlage bij de Kamerbrief over de periodieke evaluatie van het kinderopvangbeleid worden opgenomen. Deze Kamerbrief wordt voor het zomerreces aan de Kamer aangeboden. Ik ben bovendien van plan om in de zomer in overleg te gaan met de sector- en toezichtspartijen over het vervolgtraject waarin onder andere wordt onderzocht of en eventueel welke aanpassingen doorgevoerd kunnen worden in de kwaliteitseisen om knelpunten aan te pakken. Het behouden van de kwaliteit is daarbij voor mij een belangrijk uitgangspunt. Dit najaar volgt de beleidsreactie op het evaluatierapport waarin ik ook zal ingaan op het vervolgtraject.