

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

981

Vragen van het lid **Maatoug** (GroenLinks) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *recente inzichten over arbeidsmarkttekorten in de kinderopvang* (ingezonden 21 december 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 8 februari 2024). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2023–2024, nr. 744.

Vraag 1

Wat zijn de meest recente cijfers over het personeelstekort in de kinderopvang? Kunt u hierin in ieder geval het aantal vacatures (eventueel afgezet ten opzichte van het aantal medewerkers/Fulltime-equivalent (Fte)), de instroom en de uitstroom betrekken?

Antwoord 1

De meest recente cijfers over de arbeidsmarkt kinderopvang komen uit het Prognosemodel Zorg en Welzijn van ABF Research van 2023.¹ Volgens het prognosemodel was het tekort aan medewerkers in 2023 5.900 personen. In dat jaar werkten er in totaal 124.300 personen in de kinderopvang. Het tekort was in 2023 daarmee 4,75 procent van het totaal aantal medewerkers. In 2022 was het tekort vergelijkbaar: 5700 personen. In de komende jaren kan het tekort volgens de prognose licht stijgen naar 7.100 in 2026. Dit geeft blijk van een voorlopige stabilisatie van de personeelstekorten. Dit maak ik ook op uit cijfers van het CBS. Die laten zien dat er in het eerste kwartaal van 2023 7.000 vacatures open stonden. Gedurende het jaar is dit gedaald naar 5.200 in het derde kwartaal van 2023. Dat is een daling van 22 procent ten opzichte van dezelfde periode in 2022.² De arbeidsmarktpeiling van Kinderopvang werkt! ondersteunt deze bevindingen (zie antwoord vraag 6).³ Op dit moment krijg ik geen signalen dat deze stabilisatie op korte termijn zal veranderen. De kinderopvang had in het tweede kwartaal van 2023 een instroom van 19.950 personen en een uitstroom van 14.030 personen, ten opzichte van het tweede kwartaal van 2022. Dit betekent dat de kinderopvangsector in die

¹ <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/stories-dashboard/13--kinderopvang>

² Dashboard Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) – <https://dashboards.cbs.nl/v4/AZWDashboard/>

³ Quickscan kinderopvang arbeidsmarktontwikkelingen november-2023 – Kinderopvang werkt! https://www.kinderopvang-werkt.nl/sites/fcb_kinderopvang/files/2023-12/Quickscan-kinderopvang-arbeidsmarktontwikkelingen-november-2023.pdf

periode netto met 5.920 personen is gegroeid.⁴ Deze groei in het personeelsbestand is al geruime tijd zichtbaar (zie antwoord vraag 2).

Om te zorgen dat deze stabilisatie van de tekorten doorgaat, net als de groei van het aantal medewerkers, blijf ik met de sector werken aan de aanpak van het personeelstekort zoals beschreven in voorgaande Kamerbrieven.⁵ Zo heb ik subsidie verstrekt voor een aanpak om contractuitbreiding te stimuleren.⁶ Ook is afgelopen november het Ontwikkelpad kinderopvang gelanceerd.⁷ Hiermee kunnen geïnteresseerden als groepshulp instromen in de kinderopvang. Daarna kunnen zij zich, indien voor hen haalbaar, stapsgewijs ontwikkelen tot pedagogisch medewerker via praktijkleren in het mbo. Om de inzet van groepshulpen binnen het Ontwikkelpad te stimuleren, werk ik aan een subsidieregeling voor kinderopvangorganisaties met beoogde inwerkingtreding in april 2024.

Het Prognosemodel Zorg en Welzijn doet een voorspelling over ontwikkelingen van de arbeidsmarkt in de sector Zorg en welzijn. Kinderopvang is hierin meegenomen. De meest recente versie is van 2023 en loopt tot en met 2033. In de prognose zijn twee scenario's opgenomen. Het beleidsrijke scenario gaat uit van een herziening van het financieringsstelsel van de kinderopvang in 2027. In dit scenario kan het personeelstekort oplopen tot 41.900 personen in 2033.

Dit komt door een sterk stijgende vraag naar kinderopvang vanaf 2027. Het beleidsarme scenario houdt geen rekening met een herziening van het financieringsstelsel. In dit scenario kan het tekort stijgen tot 19.500 personen. Mitigerende maatregelen die de sector en ik nemen om het tekort tegen te gaan, zijn niet in de prognosecijfers meegenomen.

De tekorten vallen in prognose van 2023 hoger uit dan in de prognose van 2022. De oorzaak van dit verschil is allereerst een sterkere verwachte groei van het gebruik van kinderopvang. Dat blijkt uit de meest recente cijfers van Dienst Toeslagen. Hierdoor zal de vraag naar personeel toenemen. Ook volgt uit laatste uitstroomcijfers dat de uitstroom de komende jaren hoger zal zijn dan eerder werd verondersteld. Als laatst kon ABF Research in de versie van 2023 gerealiseerde cijfers over 2022 gebruiken. Uit die cijfers blijkt dat het personeelstekort in 2022 (het startjaar van de prognose) hoger lag dan eerder was voorspeld.

Ik vind het belangrijk om te benoemen dat bovenstaande een prognose is. Prognoses over de (verre) toekomst zijn vaak onzeker. Kleine wijzigingen op de korte termijn kunnen een groot effect op de lange termijn hebben.

Vraag 2

Hoe verhoudt dit zich ten opzichte van andere sectoren en in historisch perspectief?

Antwoord 2

De Nederlandse arbeidsmarkt is op dit moment historisch krap. In het derde kwartaal van 2023 waren er 114 vacatures voor elke 100 werklozen.⁸ Hoewel arbeidsmarktcrapte voor bepaalde groepen voordelen kan opleveren,⁹ leidt krapte ook tot onzekerheid bij werkgevers, burgers en consumenten over de beschikbaarheid van goederen en diensten. Krapte bemoeilijkt ook de uitvoering van maatschappelijke opgaven. Om de arbeidsmarktcrapte aan te pakken, heeft het kabinet zowel een overkoepelende aanpak¹⁰ als verschillende sectorale plannen¹¹ opgesteld. Ook heb ik recent een brief aan uw Kamer verzonden over het stimuleren van duurzame arbeidsrelaties en het

⁴ AZW Statline; Mobiliteit van werknemers; AZW (breed), instroom, uitstroom, saldo, regio

⁵ Kamerstuk 31 322, nr. 488

⁶ <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkgevers/resultaten-proeftuin-verhogen-deeltijdfactor-kinderopvang-positief>

⁷ <https://www.kinderopvang-werkt.nl/ontwikkelpad>

⁸ CBS: Spanning op de arbeidsmarkt.

⁹ Tijdens periodes van krapte geldt dat bijvoorbeeld werkenden profiteren van een sterkere onderhandelingspositie. Ook de baanvinkans van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zal toenemen.

¹⁰ Zie 1 Kamerstuk 29 544, nr. 1115. En Kamerstuk 29 544, nr. 1174.

¹¹ Zie bijvoorbeeld kinderopvang: Kamerstuk, 31 322, nr. 463; defensie: Kamerstuk 36 200 X, nr. 4; zorg: Kamerstuk 29 282, nr. 451; politie: Kamerstuk 29 628, nr. 1068.

aanpakken van schijnzelfstandigheid via het werkprogramma Personeel niet in loondienst (PNIL).¹²

Voor een vergelijking met andere sectoren beperk ik mij tot de brede sector Zorg en welzijn (waar kinderopvang onder valt) en het onderwijs. Deze sectoren zijn het best vergelijkbaar.

In de brede sector Zorg en welzijn waren in 2023 ongeveer 1,5 miljoen personen werkzaam. In dat jaar was een tekort van 49.400 personen. Dat is een tekort van 3,3 procent. Dat tekort kan volgens het Prognosemodel Zorg en Welzijn oplopen tot 231.700 personen in 2033.¹³ De kinderopvangsector valt onder de brede sector Zorg en welzijn, net als ziekenhuizen, thuis- en jeugdzorg en huisartsen.

De tekorten in het onderwijs zijn groot en blijven dat naar verwachting ook de komende jaren. In het primair onderwijs is er een lerarentekort van 9,7 procent. Het gaat hierbij om 9.800 fte in de reguliere banen en langdurige vervangingen. Het tekort aan schoolleiders bedraagt 15 procent (1.200 fte). De tekorten in het primair onderwijs zijn vooral hoog in de G4 en in Almere. In het voortgezet onderwijs is er een lerarentekort van 5,8 procent (3.800 fte). Dat tekort doet zich met name voor bij de bètavakken (wis- natuur- en scheikunde) en bij talen.¹⁴

Zoals eerder genoemd, was het tekort aan medewerkers in de kinderopvang in 2023 5.900 personen. Dit is 4,75 procent ten opzichte van het totaal aantal medewerkers dat jaar (124.300). Dit tekort is iets hoger dan in de brede sector Zorg en welzijn (3,3 procent), maar lager dan in het primair onderwijs (9,7 procent).

Ik zal deze cijfers ook in een historisch perspectief plaatsen. In 2022 bedroeg het personeelstekort in de kinderopvang 5.700 personen. Dat is 200 minder dan in 2023. In 2021 was dit tekort nog ongeveer 2.500 personen.¹⁵ Cijfers over eerdere jaren zijn niet beschikbaar. Deze toenemende personeelstekorten vanaf begin 2022 zijn in de hele arbeidsmarkt terug te zien in de cijfers van het CBS.¹⁶

Duidelijk is dat de kinderopvangsector sinds 2015 een flinke groei in medewerkers heeft meegemaakt. In het tweede kwartaal van 2023 werkten er 124.400 personen. Een jaar eerder, in het tweede kwartaal van 2022, waren dit nog 117.300 werknemers. In diezelfde periode in 2021 waren dit er 111.200. In 2015 ging het nog om 77.600 werknemers. Van 2015 tot en met het tweede kwartaal van 2023 is het aantal werknemers in de kinderopvangsector met 60,3 procent gestegen.¹⁷ Nog altijd groeit het aantal medewerkers in de sector. Dit komt doordat de instroom de afgelopen jaren hoger was dan de uitstroom. Om een idee te geven: tussen het tweede kwartaal van 2022 en 2023 is de sector netto met 5.920 personen gegroeid. De instroom was 19.950, de uitstroom 14.030.¹⁸

Vraag 3

Zijn deze cijfers ook bekend per regio? Zo ja, wat zijn de cijfers?

Antwoord 3

In de bijlage vindt u een tabel (1) met de prognosecijfers van de personeelstekorten in de kinderopvang uitgesplitst naar regio. Voor de beantwoording van deze vraag heb ik de RegioPlus-arbeidsmarktregio's aangehouden. U ziet in deze cijfers zowel het verwachte tekort in 2033 in het beleidsscenario mét herziening van het financieringsstelsel van de kinderopvang in 2027, als het verwachte tekort in het scenario zonder herziening. In alle regio's is een stijging te zien van de tekorten, maar deze is in de regio's Flevoland, Zuid-West Gelderland en Friesland hoger dan gemiddeld.

¹² Kamerstuk 29 544, nr. 1233

¹³ <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/stories-dashboard/1--zorg-en-welzijn-breed>

¹⁴ Kamerstuk 27 923, nr. 460

¹⁵ Bijlage Rapport arbeidsmarktprognose kinderopvang -https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2022D34059&did=2022D34059

¹⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt>

¹⁷ AZW Statline, Werknemers met een baan in de zorg en welzijn

¹⁸ AZW Statline; Mobiliteit van werknemers; AZW (breed), instroom, uitstroom, saldo, regio

Daarnaast berekent het UWV per arbeidsmarktregio de spanningsindicator.¹⁹ Voor de beroepsgroep «leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten» is de spanning eind 2023 voor heel Nederland 4,81 (zeer krap). Maar de spanning verschilt per regio. In de regio Groningen is deze bijvoorbeeld 2,73 (krap) en in Midden-Limburg 1,59 (krap). In de regio Groot Amsterdam (10,34, zeer krap) en de regio Haaglanden (10,87, zeer krap) is de spanning groter.

Vraag 4

Welke studies zijn hier het afgelopen jaar naar gedaan? Kunt u hier een overzicht van geven, inclusief verwijzing waar deze studies te vinden zijn?

Antwoord 4

Zie het antwoord op vraag 5.

Vraag 5

Welke studies zijn in de afgelopen drie jaar gedaan? Kunt u hier een overzicht van geven, inclusief verwijzing waar deze studies te vinden zijn?

Antwoord 5

Titel onderzoek	Onderzoeksbureau	Jaartal
Arbeidsmarktprognoses kinderopvang ¹	ABF Research	2022
Prognosemodel Zorg en Welzijn ²	ABF Research	leder jaar
Personeelstekort bij Voorschoolse Educatie ³	Berenschot	2023
AZW StatLine ⁴	CBS	Doorlopend
Arbeidsmarktpeiling ⁵	Kinderopvang werkt!	leder kwartaal
Arbeidsmarktinformatie ⁶	UWV	Doorlopend

¹ Bijlage Rapport arbeidsmarktprognose kinderopvang – https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2022D34059&did=2022D34059

² <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/stories-dashboard/13--kinderopvang>

³ <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-e545e79882de36fe0ac7edf0173493c463952fac/pdf>

⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/>

⁵ <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkgevers/actuele-ontwikkelingen-arbeidsmarktpeiling-kinderopvang>

⁶ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie>

Vraag 6

Klopt het dat uit de arbeidsmarktpeilingen van Kinderopvang werkt!²⁰ de tekorten al ruim een jaar dalen?

Voor de arbeidsmarktpeiling van Kinderopvang werkt! is aan kinderopvangorganisaties via een enquête gevraagd of zij een personeelstekort ervaren. Het aandeel organisaties dat een tekort ervaart, lijkt op basis van de resultaten het afgelopen jaar te stabiliseren.²¹ Een kanttekening hierbij is dat de resultaten van deze enquête alleen iets zeggen over welk deel van de ondervraagde kinderopvangorganisaties met een personeelstekort kampt. De resultaten zeggen niets over de omvang en de duur van het tekort. Het aantal ondervraagde kinderopvangorganisaties ligt rond de 5 procent van het totaal

¹⁹ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator> – geschatte aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen dat op hetzelfde moment korter dan 6 maanden WW ontvangt

²⁰ Kinderopvang werkt!, 19 november 2023, «Actuele ontwikkelingen: arbeidsmarktpeiling kinderopvang», (<https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkgevers/actuele-ontwikkelingen-arbeidsmarktpeiling-kinderopvang>).

²¹ <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkgevers/actuele-ontwikkelingen-arbeidsmarktpeiling-kinderopvang>

aantal kinderopvangorganisaties in Nederland.²² Deze steekproef voldoet aan de eisen voor representatief beleidsonderzoek.

Tabel 3: ontwikkeling aandeel kinderopvangorganisaties (in procenten) dat een personeelstekort ervaart (bron: arbeidsmarktpeiling Kinderopvang werkt!)

	Oktober 2022	Maart 2023	Juni 2023	Oktober 2023
BSO	74	76	73	73
Peuteropvang	45	33	31	38
Dagopvang	64	54	52	50

Vraag 7

Is er een duidelijke monitor die de personeelstekorten actueel en per regio/gemeente bijhoudt?

Antwoord 7

Hiervoor verwijs ik u naar de antwoorden op vraag 1,3 en 5. Met het Prognosemodel Zorg en Welzijn van ABF Research wordt het tekort in de kinderopvangsector zowel voor heel Nederland als per regio gemonitord.

Vraag 8

Klopt het dat er ook kinderopvangorganisaties zijn die helemaal geen tekorten kennen? Wat zijn hun geleerde lessen en worden deze in de sector gedeeld?

Antwoord 8

Personeelstekorten worden niet op bedrijfsniveau gemonitord. Het is mij daarom niet bekend of er organisaties zijn die geen tekorten kennen. Als het gaat om geleerde lessen, vind ik het belangrijk dat werkgevers en werknemers aansluiting zoeken bij elkaars wensen en behoeften. Dit kan helpen om werknemers voor de sector te behouden en om nieuwe werknemers aan te trekken. Ik stimuleer en ondersteun, onder andere via het PNIL-werkprogramma,²³ gesprekken met en tussen werkenden en werkgevers over het belang van goed en aantrekkelijk werkgeverschap om uitstroom te voorkomen.

Zo heb ik op 12 september jl. een bijeenkomst georganiseerd over goed en aantrekkelijk werkgeverschap in de kinderopvang. De bijeenkomst werd door de 25 deelnemende werkgevers als inspirerend en succesvol ervaren. Tijdens de bijeenkomst deelden zij voorbeelden van manieren om personeel te behouden, het werkplezier te verhogen en het verzuim te verlagen. Ook stonden ze stil bij de vraag hoe je het werk in de kinderopvang zo kan organiseren dat professionals ervoor kiezen om in de sector te komen en blijven werken.

De deelnemers benadrukten dat er meer aandacht moet komen voor het vergroten van de beroepstrots. Ook kunnen werkgevers vaker in gesprek gaan met hun pedagogisch professionals over de wederzijdse wensen en verwachtingen. Dat zorgt ervoor dat pedagogisch professionals meer grip op hun werk ervaren. Deze wederzijdse wensen en verwachtingen verschillen van persoon tot persoon, wat maatwerk nodig maakt. De regie en autonomie van de professionals kan worden verhoogd door functiedifferentiatie, goede onboarding en door teams zelf hun roosters te laten verzorgen. Ook vitaliteitscoaches en andere trainingen kunnen helpen, vooral bij het naar boven brengen van ieders kwaliteiten. Deze uitkomsten zijn teruggekoppeld aan de sector.

Met het PNIL-werkprogramma levert het kabinet samen met werkgevers en werkenden een bijdrage aan het stimuleren van duurzame arbeidsrelaties en

²² In november deden 134 organisaties mee aan de peiling, van de circa 2.900 organisaties (ongeveer 5 procent).

²³ Het werkprogramma PNIL (Personeel Niet in Loondienst) maakt de generieke en sectorspecifieke inzet van maatregelen inzichtelijk om deze zo goed mogelijk op elkaar aan te laten sluiten, elkaar te versterken en van elkaar te leren. Aan dit werkprogramma nemen naast het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ook het Ministerie van Financiën, het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat, het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap deel.

het aanpakken van schijnzelfstandigheid, in aanvulling op de generieke en sectorale inzetten. Ik heb uw Kamer op 24 januari geïnformeerd over de stand van zaken van het werkprogramma PNIL.²⁴

²⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 1233

Bijlage: tabel 1

Tabel 1: Voorspelling arbeidsmarkttekort kinderopvang in personen in 2023 en 2033 per RegioPlus (nieuw beleidsscenario (NBS) en beleidsarme scenario (BA))

RegioPlus	2023	2033 NBS	2033 BA
Achterhoek	- 1.100	- 4.700	- 4.300
Amersfoort en omgeving	- 1.500	- 5.400	- 4.900
Amstelland, Kennemerland en Meerlanden	- 2.700	- 9.600	- 9.100
Amsterdam	- 3.000	- 9.900	- 9.200
Drenthe	- 1.800	- 7.500	- 7.300
Flevoland	- 1.500	- 6.800	- 6.000
Friesland	- 2.300	- 9.900	- 8.700
Gooi- en Vechtstreek	- 900	- 3.200	- 2.800
Groningen	- 2.300	- 9.300	- 8.800
Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord	- 4.100	- 15.700	- 14.100
Midden-Brabant	- 1.700	- 6.400	- 6.100
Midden-Gelderland	- 2.500	- 9.900	- 9.200
Noord- en Midden-Limburg	- 1.800	- 7.400	- 7.100
Noord-Holland Noord	- 2.300	- 9.200	- 8.800
Noordoost-Brabant	- 2.200	- 8.600	- 8.200
Regio Zwolle	- 1.800	- 7.200	- 6.700
Rijnmond	- 3.900	- 15.100	- 14.200
Rijnstreek	- 3.200	- 12.900	- 11.600
Stedendriehoek & Noord-Veluwe	- 2.500	- 9.900	- 9.200
Twente	- 2.200	- 9.100	- 8.200
Utrecht en omgeving	- 4.800	- 16.400	- 15.100
West-Brabant	- 2.700	- 9.600	- 9.200
Zaanstreek en Waterland	- 1.200	- 4.700	- 4.400
Zeeland	- 1.400	- 5.600	- 5.200
Zuid-Holland Zuid	- 1.300	- 5.400	- 5.300
Zuid-Limburg	- 2.200	- 8.200	- 7.700
Zuidoost-Brabant	- 2.800	- 10.300	- 9.800
Zuid-West Gelderland	- 2.200	- 9.500	- 8.900

Bron: CBS Microdata en AZW StatLine – bewerking ABF Research