



Kan de deeltijdfactor in kinderopvang omhoog? **Over medewerkers die meer (of minder) willen werken**

28 juni 2022
Utrecht
Johan Siegert
Joris de Rooij
Versie 1.0

Inhoudsopgave

Conclusie	3
Inleiding	3
Resultaten	4
Ontwikkeling deeltijdfactor	4
Deeltijdfactor naar opvangsoort	4
Meer willen werken bij de huidige werkgever	5
Hoeveel uren willen medewerkers extra werken?	6
Deeltijdfactor kwartaalpeiling Kinderopvang werkt!	7
Inspanning om de deeltijdfactor te verhogen	7
Over Kinderopvang werkt!	10

Conclusie

- Een op de vijf medewerkers in de dagopvang wil meer uren werken. In de buitenschoolse opvang (bso) gaat het zelfs om een op de drie medewerkers. Er is ook een groep (6 procent) die minder wil werken.
- Werknemers die meer willen werken, willen een hele dag extra werken. Medewerkers in de dagopvang willen 7 uur en bso-medewerkers 9 uur extra werken.

Inleiding

Kinderopvang werkt! is steeds op zoek naar mogelijkheden om het personeelstekort aan te pakken. Een van de mogelijke oplossingen is om huidige medewerkers de kans te geven en/of te stimuleren om meer uren te werken. Daarom hebben we informatie over de deeltijdfactor in beeld gebracht. Het gaat om:

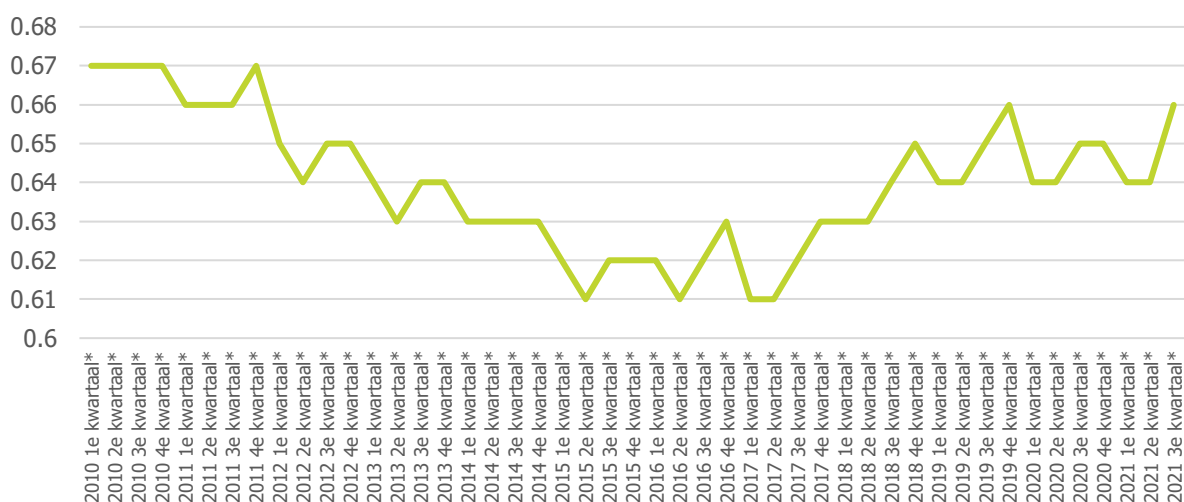
- Cijfers over de ontwikkeling van de deeltijdfactor in kinderopvang.
- Cijfers over de deeltijdfactor in kinderopvang, uitgesplitst naar bso en dagopvang.
- Het aantal medewerkers in kinderopvang dat meer uren wil werken, uitgesplitst naar bso en dagopvang.
- Het aantal uren dat medewerkers – die aangeven dat zij meer willen werken – gemiddeld extra per week willen werken, uitgesplitst naar bso en dagopvang.

Resultaten

Ontwikkeling deeltijdfactor

We starten met de ontwikkeling van de deeltijdfactor in kinderopvang. In figuur 1 is het verloop van het eerste kwartaal van 2010 tot en met het derde kwartaal van 2021 te zien. De deeltijdfactor lag in deze tijdreeks met 0,67 op het hoogste niveau in 2010 en in het vierde kwartaal van 2011. Daarna daalde de deeltijdfactor naar het laagste niveau van 0,61 in het tweede kwartaal van 2015. Het schommelde daarna enige tijd tussen de 0,61 en 0,63. Sinds 2017 zien we weer een geleidelijke toename van de deeltijdfactor naar het laatst bekende cijfer van 0,66 in het derde kwartaal van 2017.

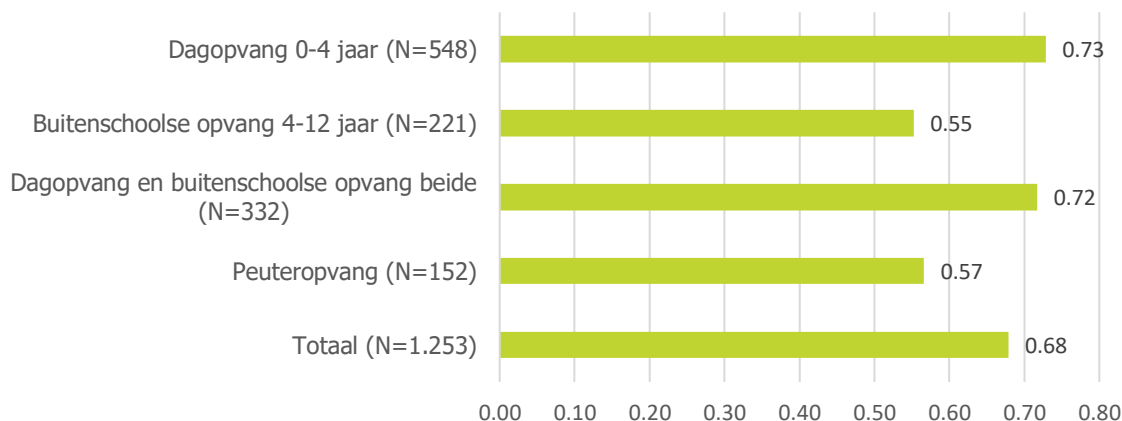
Figuur 1. Ontwikkeling deeltijdfactor kinderopvang (CBS, AZW StatLine, april 2022)



Deeltijdfactor naar opvangsoort

Om deze cijfers te achterhalen hebben we data van de werknemersenquête (WNE) 2021-I onderzocht. Deze peiling is uitgevoerd in verband met het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW). In onderstaande figuren staan de uitkomsten. De data in deze figuren zijn gewogen op basis van wegingsfactoren die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft berekend. Aan de werknemersenquête van 2021 doen 1.297 respondenten mee uit kinderopvang. Ze hebben in de vragenlijst aangegeven in wat soort opvang zij werken. De keuzes hierbij waren: (1) alleen dagopvang, (2) alleen bso, (3) zowel dagopvang als bso en (4) peuteropvang. Voor deze vier groepen hebben we afzonderlijk de deeltijdfactor berekend. Hiervoor hebben we gebruikgemaakt van de vraag over het aantal uren dat medewerkers gemiddeld per week volgens hun contract werken. Deze uren hebben we gedeeld door 36 (het aantal uren in een voltijds dienstverband).

Figuur 2. Deeltijdfactor kinderopvang, uitgesplitst naar opvangsoort (WNE 2021-I, N=1.253, gewogen uitkomsten)

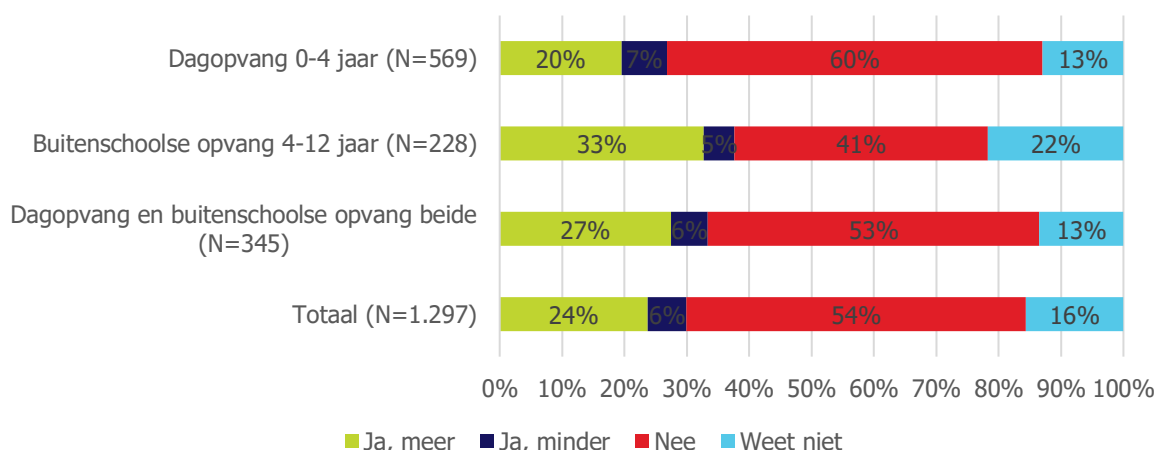


In figuur 2 zien we dat de gemiddelde deeltijdfactor 0,68 in de steekproef is. Dit ligt dichtbij het laatst bekende officiële cijfer in AZW StatLine: 0,66 in het derde kwartaal van 2021. Medewerkers in de dagopvang werken gemiddeld het meeste (0,73), gevolgd door medewerkers die zowel werken in de dagopvang als de bso (0,72). Medewerkers in de peuteropvang (0,57) en de bso (0,55) werken minder uren.

Meer willen werken bij de huidige werkgever

In figuur 3 zien we dat gemiddeld 24 procent van de medewerkers de komende zes maanden meer uren wil werken. Zij gaan er daarbij vanuit dat ze dan ook meer verdienen. 6 procent geeft aan dat hij/zij minder wil werken.

Figuur 3. Zou u binnen zes maanden meer of minder uren bij uw huidige werkgever willen gaan werken, aangenomen dat uw verdiensten dan ook veranderen? (WNE 2021-I, N=1.297, gewogen uitkomsten, totaal is inclusief peuteropvang)



Het kleinste aandeel medewerkers dat meer wil werken is in de dagopvang (20 procent). In de bso zien we het grootste aandeel medewerkers dat extra uren wil werken (33 procent). Van de groep die zowel in de dagopvang als in de bso werkt, geeft 27 procent aan meer te willen werken. Vanwege het kleine aantal respondenten dat werkt in de peuteropvang kunnen we voor deze groep geen uitkomsten bij deze vraag geven.

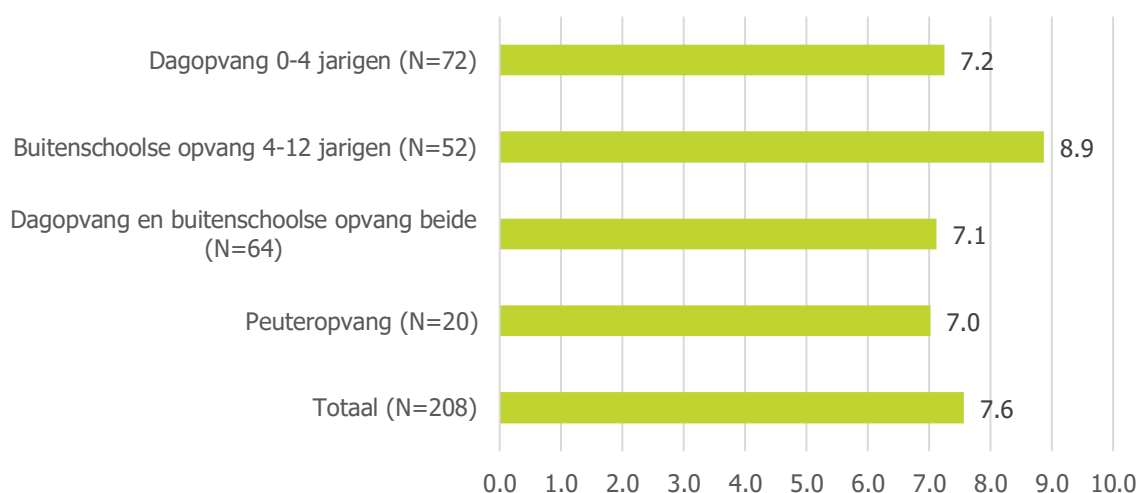
Hoeveel uren willen medewerkers extra werken?

Daarna hebben we gekeken naar de groep die aangeeft binnen zes maanden meer uren bij de huidige werkgever te willen werken. Daarbij gaan ze ervan uit dat zij dan ook meer verdienen. Hiervoor hebben we medewerkers in kinderopvang gekozen die aangeven meer uren te willen werken. Vervolgens hebben we het verschil berekend tussen het aantal uren dat medewerkers willen werken en het aantal uren dat zij nu volgens hun contract werken. Een logische uitkomst voor deze subgroep is een saldo groter dan 0 uur. In totaal voldoen 208 respondenten in kinderopvang aan bovenstaand criterium (dit is 16 procent van de totale steekproef in kinderopvang in deze meting). Vanwege de kleine groepsomvang zijn er beperkte mogelijkheden om uit te splitsen. We hebben drie categorieën gemaakt:

- 1-4 uren extra willen werken (N=65)
- 5-8 uren extra willen werken (N=86)
- 9 of meer uren extra willen werken (N=57)

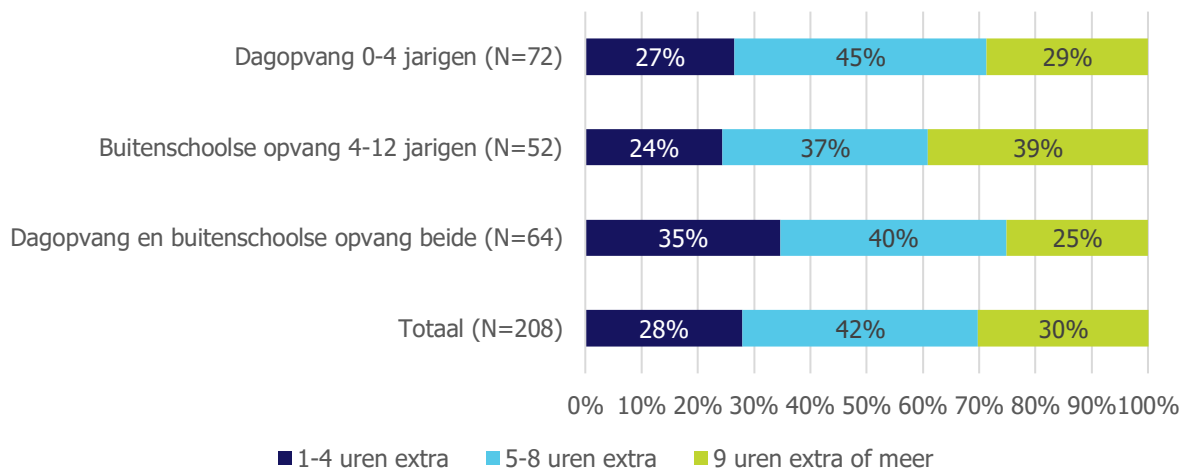
Allereerst hebben we berekend hoeveel uren de respondenten uit de verschillende groepen gemiddeld extra willen werken.

Figuur 4. Hoeveel uren wil men gemiddeld per week extra werken (WNE 2021-I, N=208, gewogen uitkomsten, totaal is inclusief peuteropvang)



In figuur 4 zien we dat medewerkers die aangeven dat zij meer willen werken gemiddeld zo'n 7,6 uren extra willen werken. In de peuteropvang is het gemiddeld aantal uren dat medewerkers extra willen werken met 7,0 het laagst. Het hoogst is het in de bso, met 8,9 uren. Vanwege de omvang van de steekproef is de betrouwbaarheid van de cijfers beperkt. De uitkomsten zijn daarom indicatief. Daarna hebben we een aantal categorieën gemaakt van het aantal uren dat mensen meer willen werken. Voor de peuteropvang kunnen we hiervoor geen uitkomsten laten zien. In figuur 5 staan de uitkomsten van deze analyse.

Figuur 5. Aantal uren dat medewerkers per week meer zouden willen werken (WNE 2021-I, N=208, gewogen uitkomsten, totaal is inclusief peuteropvang)

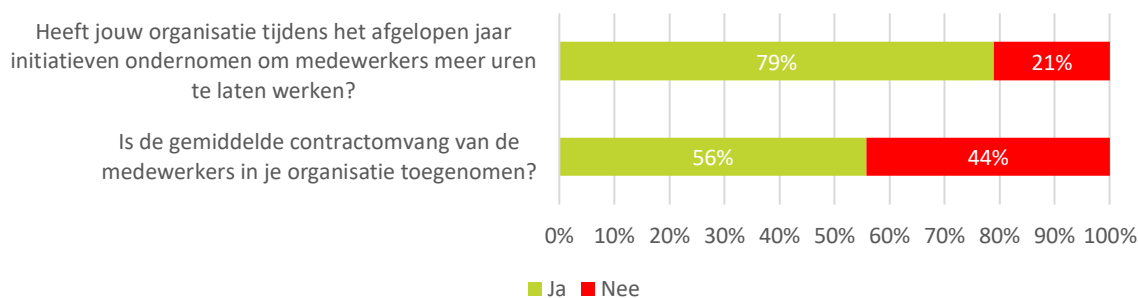


We zien hier een vergelijkbaar beeld als in figuur 3. De groep die 9 of meer uren extra wil werken, is het grootste in de bso (39 procent) en het kleinste in de dagopvang en de bso (25 procent).

Deeltijdfactor kwartaalpeiling Kinderopvang werkt!

In de kwartaalpeiling van Kinderopvang werkt! (juni 2022) zijn ook vragen gesteld over de deeltijdfactor. Allereerst is aan alle respondenten gevraagd of ze tijdens het afgelopen jaar initiatieven hebben genomen om medewerkers meer uren te laten werken.

Figuur 6. Inspanningen om medewerkers meer uren te laten werken (juni 2022, N=147).

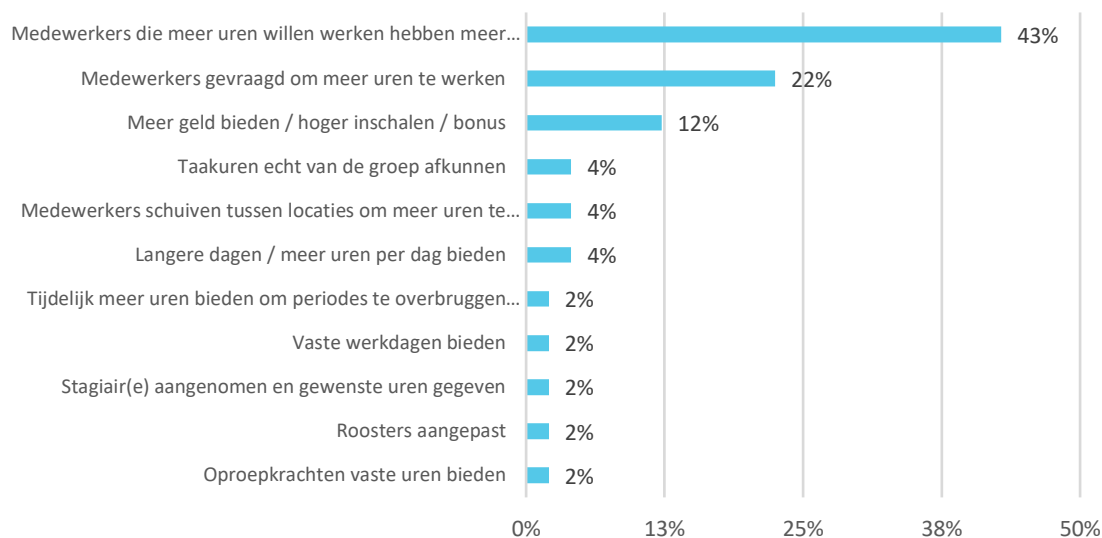


In figuur 6 zien we dat 79 procent van de organisaties dat heeft gedaan. Bij ruim de helft van de organisaties is de gemiddelde contractomvang van medewerkers toegenomen.

Inspanning om de deeltijdfactor te verhogen

Aan respondenten is afhankelijk van hun antwoord op de vorige vraag een vervolgvraag gesteld. De groep die aangaf dat de gemiddelde contractomvang van medewerkers was toegenomen, is gevraagd hoe ze dit bewerkstelligd hebben.

Figuur 7. Wat heeft jouw organisatie precies gedaan waardoor het is gelukt om de gemiddelde contractomvang te doen toenemen? (juni 2022, N=48)



Het vaakst gaven organisaties (44 procent) het antwoord dat medewerkers die meer uren willen werken deze uren ook op contract hebben gekregen. 23 procent gaf aan medewerkers (persoonlijk) te hebben gevraagd of zij bereid waren om meer uren te werken. Nog eens 12 procent gaf aan dat medewerkers hoger zijn ingeschaald of dat ze hun meer geld, of een bonus of andere waardering hebben aangeboden.

De groep die aangaf dat de deeltijdfactor niet was toegenomen kreeg ook de vraag wat men precies had gedaan en waarom dit niet heeft geresulteerd in een hogere contractomvang.

Ruim een kwart van de organisaties gaf aan dat medewerkers niet meer willen werken vanwege de thuissituatie. Veel pedagogisch medewerkers hebben zelf kinderen voor wie ze willen zorgen. Nog eens 16 procent gaf aan dat medewerkers geen behoefte hebben aan een groter contract.

Figuur 8. Wat heeft jouw organisatie precies gedaan met de bedoeling om de gemiddelde contractomvang te verhogen en waarom heeft dit niet geresulteerd in een hogere contractomvang? (juni 2022, N=31)



Verder gaf 13 procent aan dat er in de organisatie geen mogelijkheden waren voor medewerkers om meer uren te werken, omdat iedereen al maximaal werkte. Nog eens 10 procent gaf aan dat medewerkers wel bereid zijn om af en toe extra te werken, maar niet structureel. Ook 10 procent gaf aan dat er medewerkers met grotere contracten zijn vertrokken. Een andere reden is dat er uitbreiding gewenst is op specifieke dagen waarop alle medewerkers al werken, waardoor uitbreiding van de contracten niet zinvol is.



Over Kinderopvang werkt!

Kinderopvang werkt! zoekt naar nieuwe manieren om mensen te vinden en te binden voor kinderopvang. En ontwikkelt instrumenten, trainingen en tools die daarbij ondersteunen. Praktische instrumenten waar organisaties direct mee aan de slag kunnen. Een mooi voorbeeld daarvan is het e-book over combinatiebanen. Maar we zijn ook bezig met het opzetten van een pilot om de deeltijdfactor te verhogen en organiseren een hackathon om tot baanbrekende ideeën en vernieuwende oplossingen voor het personeelstekort te komen.

Met de campagne 'Kinderopvang dankzij jou' maken wij het waardevolle werk in kinderopvang zichtbaar en richten wij ons op studiekeziers, herintreders, zij-instromers en medewerkers voor de bso. Ook werken wij met deze campagne aan de beroepstrots en waardering van huidige medewerkers en daarmee aan behoud.