

Beroepskrachten in opleiding • Toezicht • Corona

Onderzoek naar ervaringen
in de kinderopvang

Mei 2022

Onderzoek uitgevoerd door



Expertisecentrum
Kinderopvang
Pedagogische kwaliteit



Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	2
1.2 Toelichting op de onderzoeksmethode	3
2. Samenvatting	4
2.1 Verruimde inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding	4
2.2 Verzachtende omstandigheden in toezicht en handhaving	6
2.3 Corona	6
2.4 Overige opmerkingen	7
3. Algemene informatie over de respondenten	8
4. Maatregel verruiming inzetbaarheid beroepskrachten in opleiding	10
4.1 Bekendheid met de maatregel	10
4.2 Gebruik van de maatregel	11
4.3 Benutten van de maatregel bij beroepskrachten in opleiding die er al waren	12
4.4 Invloed van de maatregel op het aantal gestarte beroepskrachten in opleiding	12
4.5 Aandeel van beroepskrachten in opleiding in de formatie op locatieniveau	13
4.6 Plannen om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten	13
4.7 Redenen om geen nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten	14
4.8 Verlenging van de maatregel	15
4.9 Effecten van de maatregel	16
5. Andere maatregelen om extra medewerkers in te kunnen zetten	17
5.1 Openstaande vacatures	18
6. Verzachtende omstandigheden in toezicht en handhaving	20
7. Corona pandemie	22
7.1 Toepassing van maatregelen	22
7.2 Wenselijkheid van maatregelen voor een onverhoopte herhaling	22
7.3 Grootste impact op de pedagogische kwaliteit tijdens de Corona pandemie	23
8. Tot slot	25
9. Bijlagen	26
Bijlage 1: Tabellen	27
Bijlage 2: Andere antwoorden op de vraag 'Heeft de maatregel invloed gehad op het aantal gestarte beroepskrachten in opleiding sinds 1 januari?'	30
Bijlage 3: Antwoorden op de open vraag 'Door welke andere redenen ben jij niet van plan om gebruik te maken van deze maatregel?'	31
Bijlage 4: Antwoorden op de open vraag 'Welke andere maatregel(en) heb jij ingezet om extra medewerkers te kunnen inzetten?'	32
Bijlage 5: Antwoorden op de open vraag 'Wat heeft tijdens de Corona pandemie de grootste impact gehad op de pedagogische kwaliteit?'	34
Bijlage 6: Antwoorden op de open vraag 'Heb je opmerkingen naar aanleiding van de onderwerpen in deze vragenlijst?'	42

1. Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

Binnen de kinderopvang is sprake van grote personeelstekorten. Het kabinet heeft in december 2021 maatregelen aangekondigd die op korte termijn meer lucht moesten geven aan de kinderopvangsector in het kader van het personeelstekort. Het gaat om de verruimde inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding en het bij toezicht en handhaving rekening houden met situaties ten gevolge van personeelstekorten.

Verruimde inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding

Sinds 1 januari 2022 is een maatregel genomen die de inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding tijdelijk verruimt. Voor een periode van zes maanden mag maximaal de helft van het aantal in te zetten beroepskrachten op locatieniveau bestaan uit beroepskrachten in opleiding. Tot 1 januari was dat maximaal een derde van het aantal in te zetten beroepskrachten.

Verzachtende omstandigheden in toezicht en handhaving

Het kabinet heeft met de VNG en GGD GHOR afgesproken dat zij bij toezicht en handhaving rekening houden met situaties door personeelstekorten. Bij verzachtende omstandigheden (denk aan: een werknemer die plots ziek is en niet kan worden vervangen) worden de situaties opgenomen in het inspectierapport, maar kan er geadviseerd worden om geen handhaving plaats te laten vinden. Toezicht en handhaving kunnen rekening houden met deze omstandigheden en daarbij gebruik maken van een bestaande werkwijze voor verzachtende en verzwarende omstandigheden. De omstandigheden kunnen invloed hebben op het advies van de toezichthouder om wel of niet te handhaven.

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Expertisecentrum Kinderopvang onderzoek gedaan naar het effect van deze maatregelen. Met het onderzoek is ook inzicht verkregen in effecten van maatregelen tijdens de Corona pandemie en de wenselijkheid van maatregelen als daar onverhoopt opnieuw aanleiding voor is.

1.2 Toelichting op de onderzoeksmethode

Een link naar de vragenlijst is in de meeste gevallen verstuurd naar het contactadres uit het Landelijk Register Kinderopvang (LRK)¹. Dit betrof 2678 mailadressen^{2,3}. Verzoek aan de ontvanger van de mail was om één vragenlijst per organisatie in te vullen. Het invullen van de vragenlijst was mogelijk vanaf maandag 4 april. Op woensdag 27 april om 17.00 is de vragenlijst gesloten. Op dat moment hadden 270 respondenten de vragenlijst (deels) ingevuld, waarmee het responspercentage 10,1 procent bedraagt. Van deze 270 respondenten zijn twee groepen buiten de analyses gehouden:

- Ondanks de handmatige screening van het LRK op gastouderopvang, bleek uit antwoorden op de open vragen dat er bij 6 respondenten sprake was van gastouderopvang.
- Uit het databestand blijkt dat 22 respondenten aan het invullen van de vragenlijst zijn begonnen, maar zijn gestopt bij een van de vragen naar algemene informatie zoals regio en opvangvormen.

Het databestand waarmee de analyses zijn uitgevoerd bestond dus uit 242 respondenten. Van hen hebben 217 respondenten (89,7 procent) de volledige vragenlijst ingevuld. De antwoorden van respondenten die de vragenlijst gedeeltelijk hebben ingevuld, zijn meegenomen in de analyses, waardoor de antwoorden bij sommige vragen niet optellen tot 242. Een andere reden waardoor antwoorden soms niet optellen tot 242, is dat sommige vragen afhankelijk zijn van antwoorden op eerdere vragen. Als een respondent bijvoorbeeld aangaf geen gebruik te maken van een maatregel, dan heeft deze respondent vervolgvragen over dit onderwerp niet hoeven beantwoorden, omdat die niet van toepassing waren.

Van de antwoorden op de open vragen is steeds een analyse gemaakt en beschreven in het rapport. Voor de volledigheid zijn alle antwoorden op de open vragen opgenomen in de bijlagen 2 t/m 6.

*Het zijn roerige tijden in de kinderopvang: ziekteverzuim, personeelstekort en tegenvallende bedrijfsresultaten. Juist daarom een **dankjewel** voor alle respondenten voor de tijd en aandacht voor de vragenlijst!*

1 Bij ongeveer 100 houders is een algemeen mailadres vervangen door een mailadres van een contactpersoon.
2 In september 2021 zijn alle op dat moment geregistreerde houders uit het LRK opgenomen in een mailingbestand van het Expertisecentrum Kinderopvang. Sindsdien heeft een aantal houders zich afgemeld voor de mailings van het Expertisecentrum Kinderopvang, daardoor zijn niet alle houders bereikt met de vragenlijst. Volgens Bureau Buitenhek is het actuele aantal houders (exclusief gastouderopvang) 2925.
3 Houders waarvan uit de naam af te leiden was dat het gastouderopvang betrof, zijn handmatig uit dit bestand gefilterd.

2. Samenvatting

Het Expertisecentrum Kinderopvang heeft in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek gedaan naar maatregelen die op korte termijn meer lucht moesten geven aan de kinderopvangsector in het kader van het personeelstekort. Het kabinet heeft deze maatregelen in december 2021 aangekondigd. Het gaat om:

Verruimde inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding

Vanaf 1 januari 2022 mag voor een periode van zes maanden maximaal de helft van het aantal in te zetten beroepskrachten op locatieniveau bestaan uit beroepskrachten in opleiding (tot 1 januari was dat maximaal een derde van het aantal in te zetten beroepskrachten).

Verzachtende omstandigheden in toezicht en handhaving

Het kabinet heeft met de VNG en GGD GHOR afgesproken dat zij bij toezicht en handhaving rekening houden met situaties door personeelstekorten. Bij verzachtende omstandigheden (denk aan: een werknemer die plots ziek is en niet kan worden vervangen) worden de situaties opgenomen in het inspectierapport, maar kan er geadviseerd worden om geen handhaving plaats te laten vinden. Toezicht en handhaving kunnen rekening houden met deze omstandigheden en daarbij gebruik maken van een bestaande werkwijze voor verzachtende en verzwarende omstandigheden. De omstandigheden kunnen invloed hebben op het advies van de toezichthouder om wel of niet te handhaven.

2.1 Verruimde inzetbaarheid van beroepskrachten in opleiding

De meerderheid van de respondenten maakt gebruik van de maatregel of gaat dat misschien nog doen (in totaal 72,9 procent). Gelet op verschillen tussen organisaties, valt op dat een relatief groot gedeelte van de respondenten met 1 of 2 locaties niet van plan is om gebruik te maken van de maatregel (31,1 procent). Wat hierin mogelijk meespeelt is dat het voor kleine organisaties wat lastiger kan zijn om een beroepskracht in opleiding in te zetten. Aan de andere kant geeft een nog groter aantal van de kleine organisaties aan er misschien nog gebruik van te maken. Naast kleinschaligheid van de organisatie zijn nog drie knelpunten genoemd:

- de tijdelijkheid en korte duur van de maatregel;
- de onmogelijkheid om beroepskrachten in opleiding als vast gezicht in te zetten;
- de onmogelijkheid om beroepskrachten op een VVE-groep in te zetten.

De meerderheid van de respondenten was op de hoogte van de tijdelijkheid van de maatregel (68,6 procent). Van de respondenten die gebruik maken van de maatregel was een nog groter deel op de hoogte van de tijdelijkheid van de maatregel (89,0 procent).

Benutten van de maatregel bij beroepskrachten in opleiding die er al waren

De meerderheid van de respondenten geeft aan de beroepskrachten in opleiding die er al waren meer formatief in te zetten (65,8 procent). Een kleine 20 procent (19,2 procent) geeft aan de beroepskrachten in opleiding die er al waren gedeeltelijk meer te zijn gaan inzetten. En 15,1 procent van de respondenten is de beroepskrachten in opleiding die er al waren niet meer formatief gaan inzetten. Sommige van deze respondenten vinden het überhaupt niet verantwoord om beroepskrachten in opleiding formatief in te zetten.

Aandeel van beroepskrachten in opleiding in de formatie op locatieniveau

Ongeveer een kwart van de respondenten geeft aan dat het per locatie verschilt of de formatie op locatieniveau nu voor maximaal 50 procent uit beroepskrachten in opleiding bestaat. Een kleine minderheid (5 respondenten, 6,8 procent) geeft aan de geboden ruimte volledig te benutten; bij hen bestaat de formatie nu voor maximaal 50 procent uit beroepskrachten in opleiding. Ongeveer een derde (24 respondenten, 32,9 procent) geeft aan dat de inzet van beroepskrachten in opleiding zich bevindt tussen een derde en de helft van het aantal in te zetten beroepskrachten. Een bijna even grote groep (23 respondenten, 31,5 procent) geeft aan dat de formatie voor maximaal een derde uit beroepskrachten in opleiding bestaat. Een van de respondenten geeft aan beroepskrachten in opleiding helemaal niet formatief in te zetten.

Invloed van de maatregel op het aantal gestarte beroepskrachten in opleiding

De meerderheid van de respondenten (47 respondenten, 66,2 procent) geeft aan dat de maatregel geen invloed heeft gehad op het aantal gestarte beroepskrachten in opleiding. Zij waren al van plan om met dit aantal te starten. Bijna een derde (20 respondenten, 28,2 procent) geeft aan dat zij meer beroepskrachten in opleiding hebben laten starten dankzij de maatregel. Er zijn geen opvallende verschillen die samenhangen met de grootte van de organisatie. Een genoemd knelpunt is het lange proces van werven en aannemen; soms kunnen beroepskrachten in opleiding pas na maanden beginnen met de opleiding, en ook de duur van de opleiding is gelet op de tijdelijkheid van de maatregel een knelpunt.

Plannen om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten

Ruim de helft van het aantal respondenten geeft aan van plan te zijn om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten als de maatregel wordt verlengd (121 respondenten, 52,6 procent). Ruim een kwart geeft aan dit misschien te doen (63 respondenten, 27,4 procent) en een vijfde geeft aan niet van plan te zijn nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten als de maatregel wordt verlengd (46 respondenten, 20,0 procent). Gelet op verschillen tussen organisaties, lijken respondenten van grote organisaties in verhouding vaker van plan om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten als de maatregel verlengd wordt. De meeste organisaties kiezen voor 1 tot 3 nieuwe beroepskrachten in opleiding, dit zijn veelal de organisaties met maximaal 10 locaties. Als we een ruwe schatting maken, dan komen we op 414 nieuwe beroepskrachten in opleiding voor de respondenten van deze vragenlijst. Landelijk zijn dit er mogelijk nog meer. Daarbij opgemerkt dat het om een wens gaat, de beschikbaarheid van beroepskrachten in opleiding is een tweede.

Verlenging van de maatregel

Wat betreft verlenging van de maatregel vindt de meerderheid van de respondenten dat de maatregel twee jaar of langer verlengd zou moeten worden, of meteen definitief gemaakt zou moeten worden (63,7 procent).

Effecten van de maatregel

De meerderheid van de respondenten heeft het aantal **openstaande vacatures** door de maatregel (gedeeltelijk) kunnen verminderen (in totaal 46 respondenten, 64,8 procent).

Ook is gevraagd naar de impact van de maatregel op de werkdruk voor de collega-beroepskrachten en op de pedagogische kwaliteit. De maatregel lijkt op beide aspecten een andere impact te hebben. Voor wat betreft de **werkdruk voor collega-beroepskrachten**, is het beeld wisselend; de respondenten zien overwegend geen verschil of een afname van de werkdruk voor de collega-beroepskrachten, terwijl een kleine groep respondenten aangeeft dat de werkdruk juist is toegenomen. Wat betreft de **pedagogische kwaliteit** ziet de overgrote meerderheid geen verschil in pedagogische kwaliteit als gevolg van de inzet van beroepskrachten in opleiding. Van de groep respondenten die wel een verschil ervaart in pedagogische kwaliteit (een kleine 30 procent), ervaart ongeveer de ene helft een afname, terwijl de andere helft juist een toename van de pedagogische kwaliteit ervaart.

Openstaande vacatures en getroffen maatregelen om extra personeel in te kunnen zetten

Van de respondenten geeft ruim twee derde aan openstaande vacatures te hebben (161 respondenten, 71,6 procent). De meerderheid van de respondenten geeft aan dat het gaat om 0 tot 5 FTE aan openstaande

vacatures (112 respondentent, 69,6 procent). Daarbij geldt dat hoe groter de organisatie is, hoe meer openstaande vacatures er zijn.

De respondentent is ook gevraagd naar maatregelen die zij hebben genomen om extra medewerkers te kunnen inzetten. Over het algemeen valt op dat veel respondentent gekozen hebben voor het aanbieden van grotere contracten aan de huidige pedagogisch medewerkers (116 respondentent, 47,9 procent). Verder valt op dat alle genoemde maatregelen (in meer of mindere mate) zijn ingezet. Ook valt op dat er nog maar weinig respondentent zijn die studenten met een nog niet afgeronde universitaire bachelor of master hebben aangesteld (11 respondentent, 4,5 procent). Mogelijk heeft dit te maken met de beschikbaarheid van deze studenten.

2.2 Verzachtende omstandigheden in toezicht en handhaving

De meerderheid van de respondentent is op de hoogte van de afspraken over verzachtende en verzwarende omstandigheden in het toezicht (167 respondentent, 76,3 procent). De bekendheid met deze afspraken neemt toe naarmate de organisaties groter zijn.

Wat betreft ervaringen met deze afspraken is het beeld wisselend: 11 respondentent (5,0 procent) geven aan dat er rekening is gehouden met verzachtende omstandigheden, 15 respondentent (6,8 procent) geven aan dat er soms wel en soms geen rekening werd gehouden met verzachtende omstandigheden en 25 respondentent (11,4 procent) geven aan dat er geen rekening is gehouden met verzachtende omstandigheden. De meerderheid van de respondentent geeft aan sinds januari nog geen inspectie te hebben gehad of dat er geen overtredingen waren geconstateerd bij de inspectie (in totaal 169 respondentent, 76,8 procent).

2.3 Corona

Maatregelen om de kinderopvang open te houden

Tot slot hebben we enkele vragen gesteld over de Corona pandemie en de wenselijkheid van maatregelen op locatie als het nodig is om de kinderopvang open te kunnen houden. Het gaat om:

- het werken met cohorten, of bubbels, waarvan het doel is om contacten tussen kinderen uit verschillende groepen zoveel mogelijk te vermijden en
- het zodanig organiseren van de breng- en haalmomenten dat 1,5 meter afstand houden tussen ouders en beroepskrachten en tussen ouders onderling mogelijk is
- het dragen van mondkapjes door de beroepskrachten

Uit de gegeven antwoorden blijkt dat het dragen van **mondkapjes** de minst wenselijke maatregel wordt gevonden. De meerderheid van de respondentent vindt dit (heel) onwenselijk (173 respondentent, 79,8 procent). De meerderheid van de respondentent vindt ook het werken met **cohorten** (heel) onwenselijk (128 respondentent, 59,2 procent). Het **1,5 meter afstand** houden bij het brengen en halen daarentegen wordt door de meerderheid van de respondentent gezien als (heel) wenselijk; 171 respondentent (79,2 procent) vinden dit een (heel) wenselijke maatregel. Er lijken kleine verschillen tussen opvangvormen te zijn. Respondentent die alleen BSO aanbieden, lijken cohorten nog iets minder wenselijk te vinden dan respondentent die werken met (combinaties van) 0-4 jarigen. En de laatste groep lijkt het werken met mondkapjes dan weer iets minder wenselijk te vinden dan respondentent die alleen BSO aanbieden.

Deze gegevens passen bij het beeld over de toepassing van de laatste twee maatregelen. Het werken met **cohorten** werd minder vaak toegepast (43,9 procent werkte met cohorten, 29,9 procent soms wel en soms niet en 26,2 procent geeft aan niet met cohorten gewerkt te hebben dan het afstand houden). Het **1,5 meter afstand houden** bij het brengen en halen is in de meeste gevallen toegepast (93,1 procent realiseerde dit, 6,4 procent soms wel en soms niet en 1 respondentent geeft aan dit niet gerealiseerd te hebben).

Grootste impact op de pedagogische kwaliteit tijdens de Corona pandemie

Uit de analyse van de antwoorden op de open vraag over dit onderwerp komt een top 5 van onderwerpen naar voren:

- De afwezigheid van pedagogisch medewerkers door ziekte of quarantaine.
- Het contact met ouders: in de meeste gevallen ging het om het gemis van dit contact, maar in twee gevallen werd de afwezigheid van ouders bij het brengen en halen ook als positief punt genoemd. Ook werd door sommige respondentent benoemd dat dit contact onprettig was, vooral waar het gaat om het al dan niet brengen van kinderen met symptomen.
- De afwezigheid van kinderen tijdens de lockdown of vanwege ziekte of quarantaine.
- De angst en onrust bij pedagogisch medewerkers, maar ook bij ouders en kinderen.

Eén onderwerp heeft geen directe relatie met de pedagogische kwaliteit, maar werd wel vaak genoemd: Het vaak wijzigen van maatregelen en de veelheid aan maatregelen.

2.4 Overige opmerkingen

Tot slot hebben de respondentent een open vraag beantwoord: 'Heb je opmerkingen naar aanleiding van de onderwerpen in deze vragenlijst?'. Deze vraag heeft geleid tot een grote variëteit aan antwoorden en dus onderwerpen. Een aantal onderwerpen werd vaker genoemd:

- Definitief goedkeuren van meer kwalificerende diploma's.
- Aantrekkelijkheid van de branche vergroten.
- Niet aan alle wet- en regelgeving is op dit moment te voldoen:
 - a. Het vaste gezichten beleid, BKR, vier-ogen-principe en EHBO/BHV regels.
 - b. Terug naar 1 op 4 baby's.
 - c. Beroepskrachten in opleiding mogen geen vast gezicht zijn en niet op een VVE-groep werken.

3. Algemene informatie over de respondenten

→ **Tabel 1**
Wat is jouw rol in de organisatie?

	Aantal
Directeur/bestuurder of eigenaar	190 (78,5%)
HR medewerker	16 (6,6%)
Locatiemanager	19 (7,9%)
Pedagogisch coach/ beleidsmedewerker	4 (1,7%)
Regiomanager	5 (2,1%)
Anders	8 (3,3%)
Totaal	242 (100,0%)

→ **Tabel 2**
Hoeveel locaties heeft jouw organisatie in totaal?

	Aantal
1 of 2 locaties	162 (66,9%)
3 t/m 10 locaties	51 (21,1%)
11 t/m 50 locaties	19 (7,9%)
meer dan 50 locaties	10 (4,1%)
Totaal	242 (100,0%)

→ **Tabel 3**
In welke regio bevinden de meeste locaties van de organisatie zich?

	Aantal
Noord (Drenthe, Friesland, Groningen)	28 (11,6%)
Oost (Gelderland, Overijssel)	34 (14,1%)
West (Noord-Holland, Zuid-Holland, Zeeland)	95 (39,4%)
Midden (Flevoland, Utrecht)	28 (11,6%)
Zuid (Limburg, Noord-Brabant)	54 (22,4%)
Wij werken landelijk	2 (0,8%)
Totaal	241 (100,0%)

→ **Tabel 4**
Vormen van opvang

	Aantal
alleen 0-4	60 (25,8%)
alleen 2-4	7 (3,0%)
alleen 4-12	20 (8,6%)
combinatie 0-4 en 2-4	4 (1,7%)
combinatie 0-4 en 4-12	54 (23,2%)
combinatie 2-4 en 4-12	7 (3,0%)
combinatie 0-4 2-4 4-12	81 (34,8%)
Totaal	233 (100,0%)

Uit tabel 1 blijkt dat de meerderheid van de respondenten bestond uit directeur-bestuurders of eigenaren (190 respondenten, 78,5 procent). Een ruime meerderheid van respondenten werkt voor een organisatie met 1 t/m 10 locaties (213 respondenten, 88,0 procent, zie tabel 2). De verdeling van respondenten over de verschillende categorieën locaties is heel vergelijkbaar met het landelijke beeld. Volgens Bureau Buitenhek is het percentage aanbieders met 1 of 2 locaties 66,9 procent, het percentage aanbieders met 3 t/m 10 locaties 23,7 procent en het percentage aanbieders met 11 of meer locaties 9,4 procent. Wat dat betreft kunnen we spreken van een representatief beeld. Als er in het vervolg van dit rapport onderscheid wordt gemaakt tussen categorieën, dan zijn de groepen 11 t/m 50 locaties en meer dan 50 locaties samengenomen in één categorie (in totaal 29 respondenten), omdat er anders te kleine groepen ontstaan.

In tabel 3 is te zien dat de meeste respondenten afkomstig zijn uit de regio west, met daarin Noord-Holland, Zuid-Holland en Zeeland (95 respondenten, 39,4 procent). In iedere regio is de vragenlijst door een substantieel aantal respondenten ingevuld. In het vervolg van dit rapport wordt er bij enkele vragen gekeken naar verschillen tussen regio's. In dat geval zijn de twee respondenten die aangeven landelijk te werken, buiten de analyses gehouden, omdat we dan kijken naar verschillen tussen regio's én omdat er anders een te kleine groep overblijft.

In tabel 4 is te zien dat alle vormen van opvang en combinaties daarvan voorkomen bij respondenten van de vragenlijst. Het meest voorkomend zijn opvang voor 0-4 (60 respondenten, 25,8 procent), een combinatie van 0-4 en BSO (54 respondenten, 23,2 procent) en een combinatie van 0-4, 2-4 en BSO (81 respondenten, 34,8 procent). Als er in het vervolg van het rapport een onderscheid wordt gemaakt tussen opvangvormen, gaat het om twee categorieën. Ten eerste een categorie met daarin alleen 0-4, alleen 2-4 en een combinatie van 0-4 en 2-4 (in totaal 71 respondenten). De tweede categorie bestaat uit respondenten die aangeven alleen 4-12 aan te bieden (20 respondenten). In die gevallen zijn we namelijk benieuwd naar verschillen tussen aanbieders die werken met kinderen van 0 tot 4 en aanbieders van BSO.

4. Maatregel verruiming inzetbaarheid beroepskrachten in opleiding

Vanaf 1 januari 2022 mag voor een periode van zes maanden maximaal de helft van het aantal in te zetten beroepskrachten op locatieniveau bestaan uit beroepskrachten in opleiding (tot 1 januari was dat maximaal een derde van het aantal in te zetten beroepskrachten). De respondenten zijn bevraagd op bekendheid met en gebruik van de maatregel en effecten daarvan.

4.1 Bekendheid met de maatregel

Uit tabel 5 blijkt dat de meerderheid van de respondenten op de hoogte is van de maatregel (197 respondenten, 82,1 procent). Een klein aantal respondenten was de maatregel vergeten (5 respondenten, 2,1 procent). En de rest, 38 respondenten (15,8 procent), was nog niet van deze maatregel op de hoogte. Wat betreft verschillen tussen organisaties, valt op dat respondenten die nog niet van deze maatregel op de hoogte waren, vooral werken bij organisaties t/m 10 locaties.

→ Tabel 5

Ben je op de hoogte van de maatregel waardoor gedurende een periode van zes maanden maximaal de helft van het aantal in te zetten beroepskrachten mag bestaan uit beroepskrachten in opleiding?

	Totaal	1 of 2 locaties	3 t/m 10 locaties	11 t/m 50 of meer dan 50 locaties
Nee, ik wist nog niet van deze maatregel	38 (15,8%)	28 (17,5%)	9 (17,6%)	1 (3,4%)
Ik was het vergeten	5 (2,1%)	4 (2,5%)	1 (2,0%)	0 (0,0%)
Ja, ik weet van deze maatregel	197 (82,1%)	128 (80,0%)	41 (80,4%)	28 (96,6%)
Totaal	240 (100,0%)	160 (100,0%)	51 (100,0%)	29 (100,0%)

We hebben ook gevraagd of respondenten op de hoogte waren van de tijdelijkheid van de maatregel (zes maanden vanaf 1 januari 2022). De meerderheid was ervan op de hoogte dat het een tijdelijke maatregel betreft (157 respondenten, 68,6 procent). Een kleine groep was het vergeten (13 respondenten, 5,7 procent) en ongeveer een kwart van de respondenten was niet op de hoogte van de tijdelijkheid (59 respondenten, 25,8 procent). Inzoomend op de respondenten die gebruik maken van de maatregel, zien we een iets ander beeld. De overgrote meerderheid van de respondenten die gebruik maakt van de maatregel was ervan op de hoogte dat het om een tijdelijke maatregel gaat (65 respondenten, 89,0 procent). Een kleine groep respondenten was dit vergeten of was er bij het invullen van de vragenlijst niet van de op de hoogte (respectievelijk 3 respondenten (4,1 procent) en 5 respondenten (6,9 procent)).

4.2 Gebruik van de maatregel

Uit tabel 6 blijkt dat de meerderheid van de respondenten al gebruik maakt van de maatregel of dat misschien nog gaat doen (respectievelijk 83 (34,6 procent) en 92 respondenten (38,3 procent)). Ongeveer een kwart maakt geen gebruik van de maatregel en is dat ook niet van plan (65 respondenten, 27,1 procent). Gelet op verschillen tussen organisaties, valt op dat - vergeleken met grotere organisaties - een relatief groot gedeelte van de respondenten met 1 of 2 locaties, niet van plan is om gebruik te maken van de maatregel. Wat hierin mogelijk meespeelt is dat het voor kleine organisaties wat lastiger kan zijn om een beroepskracht in opleiding in te zetten. Een nog groter aantal van de kleine organisaties geeft echter ook aan er misschien nog gebruik van te maken.

“Door onze kleinschaligheid (1 groep, 16 kinderen/ 3-4 beroepskrachten) is de inzet van BBL-ers zeer lastig gebleken. De verruiming van inzet scheelt daarbij iets maar er zijn nog steeds erg veel haken en ogen en risico’s verbonden aan het aannemen van een BBL student.”

Ook de tijdelijkheid van de maatregel is als knelpunt genoemd.

“Daarnaast is het feit dat er nog voor de zomervakantie een einde komt aan deze maatregel onbegrijpelijk. De beroepskrachten in opleiding hebben hun opleiding dan echt nog niet afgerond.”

Ook wordt opgemerkt dat het aantal in te zetten beroepskrachten in opleiding beperkt wordt door het gegeven dat zij geen vast gezicht kunnen zijn en niet op een VVE-groep kunnen werken.

“Het inzetten van BBLers heeft ons veel geholpen, maar BBLers kunnen geen vast gezicht zijn én kunnen niet op een VVE groep werken. Hierdoor kunnen we altijd maar een beperkt aantal BBLers inzetten.”

Mogelijk heeft dit als bijeffect dat de beroepskracht in opleiding op veel verschillende groepen wordt ingezet.

“De BBLer werd nu wel iedere keer weggehaald om een gat in het rooster op te vullen.”

→ Tabel 6. Maak je gebruik van deze maatregel?

	Totaal	1 of 2 locaties	3 t/m 10 locaties	11 t/m 50 of meer dan 50 locaties
Nee, en dat ben ik niet van plan	65 (27,1%)	50 (31,1%)	12 (23,5%)	3 (10,7%)
Dat ga ik misschien nog doen	92 (38,3%)	70 (43,5%)	13 (25,5%)	9 (32,1%)
Ja, ik maak er gebruik van	83 (34,6%)	41 (25,5%)	26 (51,0%)	16 (57,1%)
Totaal	240 (100,0%)	161 (100,0%)	51 (100,0%)	28 (100,0%)

4.3 Benutten van de maatregel bij beroepskrachten in opleiding die er al waren

De respondenten die gebruik maken van de maatregel, geven in meerderheid aan de beroepskrachten in opleiding die er al waren meer formatief in te zetten (48 respondenten, 65,8 procent). Ongeveer een vijfde (14 respondenten, 19,2 procent) geeft aan de beroepskrachten in opleiding die er al waren gedeeltelijk meer te zijn gaan inzetten. En 11 respondenten (15,1 procent) antwoordde 'nee' op deze vraag; zij zijn de beroepskrachten in opleiding die er al waren niet meer formatief gaan inzetten. Uit de open vragen blijkt dat sommige respondenten het überhaupt niet verantwoord vinden om beroepskrachten in opleiding formatief in te zetten.

"De kwaliteit van de opleiding tot beroepskracht is nog steeds niet van het niveau dat wij het verantwoord vinden om een leerling al als medewerker in te zetten."

4.4 Invloed van de maatregel op het aantal gestarte beroepskrachten in opleiding

Aan de respondenten die aangaven gebruik te maken van de maatregel is ook gevraagd of de maatregel invloed heeft gehad op het aantal gestarte beroepskrachten in opleiding sinds 1 januari. De meerderheid (47 respondenten, 66,2 procent) geeft aan al van plan te zijn geweest om met dit aantal te starten. Voor hen heeft de maatregel dus geen invloed gehad op het aantal gestarte beroepskrachten in opleiding. Bijna een derde (20 respondenten, 28,2 procent) geeft aan dat zij meer beroepskrachten in opleiding hebben laten starten dankzij de maatregel. Er zijn geen opvallende verschillen die samenhangen met de grootte van de organisatie (zie tabel 1 in bijlage 1). Vier respondenten kozen voor een ander antwoord⁴. Twee van deze respondenten merkten op dat zij graag meer beroepskrachten in opleiding hadden willen starten, een van hen voegde daaraan toe dat ook beroepskrachten in opleiding moeilijk zijn te vinden. Een andere respondent maakte een opmerking over het lange proces van werven en aannemen:

"De BBL-ers die ik nu wil aannemen, kunnen pas in september met de opleiding starten en dan is de verruiming van het half jaar al voorbij."

Hieruit blijkt dat beroepskrachten in opleiding niet op ieder moment met de opleiding kunnen starten en dat dit soms voor vertraging zorgt. Bovendien duurt de opleiding langer dan een half jaar. Samenvattend is het beeld dat bijna een derde van de respondenten meer beroepskrachten in opleiding hebben laten starten vanwege de maatregel. Dat de meerderheid van de respondenten aangeeft dat de maatregel geen invloed heeft gehad op het aantal gestarte beroepskrachten in opleiding heeft waarschijnlijk onder andere te maken met de beschikbaarheid van beroepskrachten in opleiding en het lange proces van werven, aannemen en het starten van de opleiding.

⁴ De volledige lijst met gegeven antwoorden is, in volgorde van binnenkomst, weergegeven in bijlage 2.

4.5 Aandeel van beroepskrachten in opleiding in de formatie op locatieniveau

Aan de respondenten die aangaven gebruik te maken van de maatregel is ook gevraagd of de formatie op locatieniveau nu voor maximaal 50 procent uit beroepskrachten in opleiding bestaat. Ongeveer een kwart van de respondenten geeft aan dat dit verschilt per locatie (20 respondenten, 27,4 procent). Een kleine minderheid (5 respondenten, 6,8 procent) geeft aan de geboden ruimte volledig te benutten; bij hen bestaat de formatie nu voor maximaal 50 procent uit beroepskrachten in opleiding. Ongeveer een derde (24 respondenten, 32,9 procent) geeft aan dat de inzet van beroepskrachten in opleiding zich bevindt tussen een derde en de helft van het aantal in te zetten beroepskrachten. Een bijna even grote groep (23 respondenten, 31,5 procent) geeft aan dat de formatie voor maximaal een derde uit beroepskrachten in opleiding bestaat. Een van de respondenten geeft aan beroepskrachten in opleiding helemaal niet formatief in te zetten. Zie tabel 2 in bijlage 1 voor meer informatie.

4.6 Plannen om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten

Ruim de helft van het aantal respondenten geeft aan van plan te zijn om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten als de maatregel wordt verlengd (121 respondenten, 52,6 procent). Ruim een kwart geeft aan dit misschien te doen (63 respondenten, 27,4 procent) en een vijfde is niet van plan om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten als de maatregel wordt verlengd (46 respondenten, 20,0 procent). Gelet op verschillen tussen organisaties, lijkt het alsof respondenten van grote organisaties in verhouding vaker van plan zijn om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten als de maatregel verlengd wordt.

→ Tabel 7 Overweeg je om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten als de maatregel wordt verlengd?

	Totaal	1 of 2 locaties	3 t/m 10 locaties	11 t/m 50 of meer dan 50 locaties
Ja	121 (52,6%)	78 (50,0%)	26 (55,3%)	17 (63,0%)
Misschien	63 (27,4%)	43 (27,6%)	13 (27,7%)	7 (25,9%)
Nee	46 (20,0%)	35 (22,4%)	8 (17,0%)	3 (11,1%)
Totaal	230 (100,0%)	156 (100,0%)	47 (100,0%)	27 (100,0%)

Aan respondenten die aangaven van plan te zijn om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten, is vervolgens gevraagd om aan te geven hoeveel beroepskrachten in opleiding zij willen laten starten. In tabel 8 is te zien dat de meeste organisaties kiezen voor 1 tot 3 nieuwe beroepskrachten in opleiding, dit zijn veelal de organisaties met maximaal 10 locaties. Als we een ruwe schatting maken, waarbij we uitgaan van gemiddeld 2, 4, 8 en 15 beroepskrachten in opleiding voor de vier antwoordcategorieën (1 tot 3, 3 tot 7, 7 tot 10 en meer dan 10), dan komen we op 414 nieuwe beroepskrachten in opleiding voor de respondenten van deze vragenlijst⁵. Gelet op het responspercentage van deze vragenlijst (10,1 procent), zijn het er landelijk mogelijk meer dan deze 414 beroepskrachten in opleiding. Daarbij opgemerkt dat het om een wens gaat, de beschikbaarheid van beroepskrachten in opleiding is een tweede.

⁵ We leggen dit uit aan de hand van een voorbeeld. 89 respondenten gaven aan 1 tot 3 beroepskrachten in opleiding te laten starten als de maatregel verlengd wordt. Omdat we niet weten of het er 1 of 2 zijn, gaan we uit van 2. Als 89 respondenten gemiddeld 2 beroepskrachten in opleiding te laten starten, zijn dit er 178 voor deze categorie.

→ Tabel 8

Hoeveel nieuwe beroepskrachten in opleiding wil je laten starten als de maatregel wordt verlengd?

	Aantal
1 tot 3	89 (73,6%)
3 tot 7	19 (15,7%)
7 tot 10	5 (4,1%)
Meer dan 10	8 (6,6%)
Totaal	121 (100,0%)

4.7 Redenen om geen nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten

Aan de respondenten die aangaven niet van plan te zijn om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten als de maatregel verlengd wordt, is gevraagd wat hier de belangrijkste reden voor was. In tabel 9 is te zien dat er niet een van de redenen uitspringt; de grootste groep respondenten gaf aan een andere reden te hebben. Uit de analyse⁶ van de gegeven antwoorden op de open vervolgvraag blijkt dat bijna de helft aangeeft dat het niet nodig is, omdat er geen sprake van een personeelstekort is. Meerdere respondenten (drie) geven aan dat zij de **kwaliteit van de opleiding** niet dusdanig vinden dat het verantwoord is om beroepskrachten in opleiding formatief in te zetten:

“De kwaliteit van de opleiding tot beroepskracht is nog steeds niet van het niveau dat wij het verantwoord vinden om een leerling al als medewerker in te zetten.”

Een respondent maakt een opmerking over de **extra kosten**:

“Je kunt ze niet alleen inplannen op de groep en we hebben niet altijd 3 personen op een groep nodig dus dan kost het erg veel extra geld.”

Dit betreft een organisatie met 1 of 2 groepen en hangt waarschijnlijk samen met die kleinschaligheid, want daar wordt ook door een andere respondent een opmerking over gemaakt:

“We zijn een te kleine organisatie met maar één groep. De meeste maatregelen of verruimingen zijn niet toe te passen op één groep.”

Tot slot maakt ook een respondent een opmerking over de tijdelijkheid van de maatregel:

“Het is een tijdelijke oplossing en hiermee verschuiven we het probleem. Wanneer de maatregel eraf gaat moet je nog maar zien hoe snel je weer kan voldoen aan de gestelde eisen.”

⁶ De volledige lijst met gegeven antwoorden is, in volgorde van binnenkomst, weergegeven in bijlage 3.

→ Tabel 9

Wat is de belangrijkste reden waarom je niet van plan bent om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten?

	Aantal
Ik wil eerst weten hoe lang deze maatregel gaat duren	2 (4,4%)
Ik wil nu geen verplichtingen aangaan	5 (11,1%)
Beroepskrachten in opleiding zijn amper te vinden	1 (2,2%)
Ik kan de beroepskracht(en) in opleiding geen begeleiding bieden	2 (4,4%)
Ik vind de administratieve last te hoog	2 (4,4%)
Ik vind de kosten te hoog	6 (13,3%)
De beroepskracht(en) in opleiding mag/mogen niet als vast gezicht ingezet worden en daardoor riskeer ik handhaving	8 (17,8%)
Een andere reden	19 (42,2%)
Totaal	45 (100,0%)

4.8 Verlenging van de maatregel

Er is de respondenten ook gevraagd naar de duur van een eventuele verlenging van de maatregel. Hieruit blijkt dat de meeste respondenten vinden dat het meteen een definitieve maatregel moet worden (91 respondenten, 40,3 procent). Over het geheel vindt de meerderheid van de respondenten dat de maatregel twee jaar of langer verlengd zou moeten worden, of meteen definitief gemaakt zou moeten worden (in totaal 63,7 procent).

→ Tabel 10

Als de maatregel verlengd wordt, hoe lang zou dat dan moeten zijn?

	Aantal
Ik vind verlenging niet nodig	17 (7,5%)
Ik heb hier geen mening over	29 (12,8%)
Een verlenging van zes maanden	8 (3,5%)
Een verlenging van een jaar	28 (12,4%)
Een verlenging van twee jaar	34 (15,0%)
Een verlenging van meer dan twee jaar	19 (8,4%)
Ik vind dat het meteen een definitieve maatregel moet worden	91 (40,3%)
Totaal	226 (100,0%)

4.9 Effecten van de maatregel

Aan de respondenten die gebruik maken van de maatregel is gevraagd of zij door de maatregel het aantal openstaande vacatures hebben kunnen verminderen. Ruim een derde geeft aan dat de maatregel niet heeft bijgedragen aan het verminderen van het aantal openstaande vacatures (25 respondenten, 35,2 procent). Daar tegenover staat dat de meerderheid het aantal vacatures hierdoor (gedeeltelijk) heeft kunnen verminderen (in totaal 46 respondenten, 64,8 procent).

De respondenten die gebruik maken van de maatregel is ook gevraagd naar de impact van de maatregel op twee aspecten: de werkdruk voor de collega-beroepskrachten en de pedagogische kwaliteit. In tabel 11 is te zien dat de maatregel op beide aspecten een andere impact heeft. Voor wat betreft de **werkdruk voor collega-beroepskrachten**, is het beeld wisselend. Een relatief grote groep zegt dat de werkdruk (heel erg) is afgenomen (in totaal 35 respondenten, 49,3 procent), terwijl ook bijna een derde van de respondenten geen verschil ziet, en een nog wat kleinere groep aangeeft dat de werkdruk is toegenomen of heel erg is toegenomen (in totaal 13 respondenten, 18,3 procent). Samenvattend, de respondenten zien overwegend geen verschil of een afname van de werkdruk voor de collega-beroepskrachten, terwijl een kleine groep respondenten aangeeft dat de werkdruk juist is toegenomen.

Wat betreft de **pedagogische kwaliteit** ziet de meerderheid van de respondenten geen impact als gevolg van de inzet van beroepskrachten in opleiding (71,4 procent). De groep respondenten die een toename of afname van de pedagogische kwaliteit ziet, is in omvang vergelijkbaar. Samenvattend, de overgrote meerderheid ziet geen verschil in pedagogische kwaliteit als gevolg van de inzet van beroepskrachten in opleiding. Van de groep respondenten die wel een verschil ervaart in pedagogische kwaliteit (een kleine 30 procent), ervaart ongeveer de helft een afname, terwijl de andere helft juist een toename van de pedagogische kwaliteit ervaart.

→ Tabel 11

Impact van de inzet van beroepskrachten in opleiding op de werkdruk voor collega-beroepskrachten en de pedagogische kwaliteit

	Werkdruk voor de collega-beroepskrachten	Pedagogische kwaliteit
	aantal	aantal
heel erg afgenomen	3 (4,2%)	1 (1,4%)
afgenomen	32 (45,1%)	10 (14,3%)
geen verschil	22 (31,0%)	50 (71,4%)
toegenomen	12 (16,9%)	8 (11,4%)
heel erg toegenomen	1 (1,4%)	
daar heb ik geen zicht op	1 (1,4%)	1 (1,4%)
Totaal	71 (100,0%)	70 (100%)

5. Andere maatregelen om extra medewerkers in te kunnen zetten

De respondenten is gevraagd naar andere maatregelen die zij hebben genomen om extra medewerkers te kunnen inzetten.

Op deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk, daarom tellen de percentages in tabel 12 niet op tot 100. De percentages zijn genomen van het totaal aantal respondenten (242) of bij uitsplitsingen van het aantal respondenten in die categorie (zie onderste rij van de tabel). Over het algemeen valt op dat veel respondenten kiezen voor het aanbieden van grotere contracten aan de huidige pedagogisch medewerkers (116 respondenten, 47,9 procent). Verder valt op dat alle genoemde maatregelen (in meer of mindere mate) zijn ingezet. Tot slot valt op dat weinig respondenten studenten met een nog niet afgeronde universitaire bachelor of master hebben aangesteld (11 respondenten, 4,5 procent). Mogelijk heeft dit te maken met de beschikbaarheid van deze studenten. Het gebruik van de maatregelen lijkt samen te hangen met de grootte van de organisatie. Hoe groter de organisatie, hoe meer verschillende maatregelen ingezet worden, zie tabel 12. Mogelijk kan dit deels verklaard worden doordat zij meer vacatures hebben en dus meerdere maatregelen combineren. In bijlage 1 (tabel 4) is een uitsplitsing gemaakt tussen de verschillende regio's, daarin zijn geen noemenswaardige opvallende verschillen geconstateerd.

De antwoorden op de open vraag (Welke andere maatregel(en) heb jij ingezet om extra medewerkers te kunnen inzetten?) leveren een heel divers beeld op⁷. Vaker voorkomende maatregelen waren (gerangschikt van meest naar minst vaak genoemd):

- de inhuur van uitzendkrachten of ZZP'ers
- het op de groepen inzetten van pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches, maar soms ook iedereen binnen de organisatie met een kwalificerend diploma (van planning tot leden van het managementteam en eigenaren)
- de inzet van huishoudelijk medewerkers, groepsassistenten, scholieren of vrijwilligers om de werkdruk voor de pedagogisch medewerkers te verlichten
- het aannemen van minder kinderen of niet starten van een nieuwe locatie
- het vergroten van de aantrekkelijkheid van de functie, bijvoorbeeld door gunstiger secundaire arbeidsvoorwaarden
- inzet oud-collega's en/of gepensioneerden
- het aanvragen van een gelijkstellingsverzoek voor een pedagogisch medewerker met een niet-kwalificerend diploma
- het in uren groter maken van een vacature om hem interessanter te maken

Bij de laatste open vraag van de vragenlijst werden overigens ook meerdere opmerkingen gemaakt over de negatieve impact van de inzet van ZZP'ers (Heb je opmerkingen naar aanleiding van de onderwerpen in deze vragenlijst?)⁸. Zie bijvoorbeeld deze respondent:

"(..) verbied ZZP-ers in de kinderopvang; dat is geen leuke concurrentie voor onze vaste collega's en mijn ervaring is dat ze alleen voor makkelijk werk zonder verantwoording komen (geen mentor-schap, geen idee-inbreng voor activiteiten maar wel heel duur en ineens zeggen ze af, etc. Terwijl wij ze altijd hartelijk ontvangen."

⁷ De volledige lijst met gegeven antwoorden is, in volgorde van binnenkomst, weergegeven in bijlage 4.

⁸ De volledige lijst met gegeven antwoorden is, in volgorde van binnenkomst, weergegeven in bijlage 6.

→ **Tabel 12**

Welke andere maatregelen heb je ingezet om extra medewerkers te kunnen inzetten?

	Totaal	1 of 2 locaties	3 t/m 10 locaties	11 of meer locaties
Ik heb een of meerdere medewerkers aangesteld via de EVC-procedure Startbekwame pedagogisch medewerker kinderopvang	26 (10,7%)	11 (6,8%)	8 (15,7%)	7 (24,1%)
Ik heb een of meerdere medewerkers aangesteld met een diploma dat nu tijdelijk kwalificeert	28 (11,6%)	14 (8,6%)	3 (5,9%)	11 (37,9%)
Ik heb een of meerdere studenten aangesteld met een nog niet afgeronde beroepsopleiding op niveau hbo-bachelor	39 (16,1%)	17 (10,5%)	11 (21,6%)	11 (37,9%)
Ik heb een of meerdere studenten aangesteld met een nog niet afgeronde universitaire bachelor of master	11 (4,5%)	3 (1,9%)	2 (3,9%)	6 (20,7%)
Ik heb een of meerdere medewerkers (in combinatie met school of een andere partner) een combinatiebaan aangeboden	37 (15,3%)	19 (11,7%)	6 (11,8%)	12 (41,4%)
Ik heb een of meerdere medewerkers een groter contract aangeboden	116 (47,9%)	72 (44,4%)	23 (45,1%)	21 (72,4%)
Ik heb nog een andere maatregel genomen	57 (23,6%)	32 (19,8%)	15 (29,4%)	10 (34,5%)
Ik heb geen personeelstekort	38 (15,7%)	34 (21,0%)	3 (5,9%)	1 (3,4%)
Totaal respondenten	242 (100,0%)	162 (100,0%)	51 (100,0%)	29 (100,0%)

5.1 Openstaande vacatures

Uit tabel 13 blijkt dat ruim twee derde van de respondenten aangeeft openstaande vacatures te hebben (161 respondenten, 71,6 procent). De overige respondenten (64 respondenten, 28,4 procent) geven aan op dit moment geen openstaande vacatures te hebben. Hoe groter de organisatie, hoe vaker er sprake is van openstaande vacatures. Er zijn kleine verschillen tussen regio's, in volgorde van meeste naar minste vacatures: regio west (77,0 procent; Noord-Holland, Zuid-Holland, Zeeland); regio zuid (76,0 procent; Limburg, Noord-Brabant); regio midden (65,4 procent; Flevoland, Utrecht); regio noord (65,4 procent; Drenthe, Friesland, Groningen) en tot slot regio oost (57,6 procent; Gelderland, Overijssel). De twee respondenten die aangeven bij een landelijk werkende organisatie te werken, geven beiden aan dat er sprake is van openstaande vacatures. Wat betreft **opvangvormen** is er amper verschil tussen organisaties die kinderen tussen 0 en 4 (inclusief peutersgroepen) opvangen en tussen organisaties die alleen BSO aanbieden (respectievelijk 65,2 procent en 63,2 procent van die respondenten geeft aan openstaande vacatures te hebben).

→ **Tabel 13**

Mijn organisatie heeft op dit moment openstaande vacatures

	Totaal	1 of 2 locaties	3 t/m 10 locaties	11 t/m 50 of meer dan 50 locaties
Ja	161 (71,6%)	100 (65,8%)	36 (76,6%)	25 (96,2%)
Nee	64 (28,4%)	52 (34,2%)	11 (23,4%)	1 (3,8%)
Totaal	225 (100,0%)	152 (100,0%)	47 (100,0%)	26 (100,0%)

Zoals in tabel 14 te zien is, geeft de meerderheid van de respondenten aan dat het gaat om 0 tot 5 FTE aan openstaande vacatures (112 respondenten, 69,6 procent). Dit betreft in meerderheid de wat kleinere organisaties, terwijl de meer dan 10 FTE aan openstaande vacatures vooral bij de grotere organisaties te vinden zijn.

→ **Tabel 14**

Schatting van het aantal onvervulde vacatures in FTE

	Aantal
0-5 FTE	112 (69,6%)
5-10 FTE	34 (21,1%)
10-20 FTE	7 (4,3%)
Meer dan 20 FTE	8 (5,0%)
Totaal	161 (100,0%)

6. Verzachtende omstandigheden in toezicht en handhaving

Om in het kader van de personeelstekorten meer lucht te geven aan de kinderopvangsector, heeft het kabinet met de VNG en GGD GHOR afgesproken dat zij bij toezicht en handhaving rekening houden met situaties door personeelstekorten. Bij verzachtende omstandigheden (denk aan: een werknemer die plots ziek is en niet kan worden vervangen) worden de situaties opgenomen in het inspectierapport, maar kan er geadviseerd worden om geen handhaving plaats te laten vinden. Toezicht en handhaving kunnen rekening houden met deze omstandigheden en daarbij gebruik maken van een bestaande werkwijze voor verzachtende en verzwarende omstandigheden. De omstandigheden kunnen invloed hebben op het advies van de toezichthouder om wel of niet te handhaven.

Uit tabel 15 blijkt dat de meerderheid van de respondenten op de hoogte is van de afspraken over verzachtende en verzwarende omstandigheden in het toezicht (167 respondenten, 76,3 procent). Eén respondent was het vergeten en de rest (51 respondenten, 23,3 procent) was nog niet op de hoogte bij het invullen van de vragenlijst. Opvallend is dat de bekendheid met deze afspraken toeneemt naarmate de organisaties groter zijn; hoe meer locaties, hoe groter het percentage respondenten dat op de hoogte is van de afspraken.

→ Tabel 15

Ben je op de hoogte van de afspraken over verzachtende en verzwarende omstandigheden?

	Totaal	1 of 2 locaties	3 t/m 10 locaties	11 t/m 50 of meer dan 50 locaties
Nee, ik was nog niet op de hoogte	51 (23,3%)	43 (29,3%)	7 (15,2%)	1 (3,8%)
Ik was het vergeten	1 (0,5%)	1 (0,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Ja, ik was op de hoogte	167 (76,3%)	103 (70,1%)	39 (84,8%)	25 (96,2%)
Totaal	219 (100,0%)	147 (100,0%)	46 (100,0%)	26 (100,0%)

We hebben respondenten ook gevraagd of zij sinds januari hebben gemerkt dat de toezichthouder rekening hield met verzachtende omstandigheden. De meerderheid van de respondenten geeft aan nog geen inspectie te hebben gehad of dat er geen overtredingen waren geconstateerd bij de inspectie (respectievelijk 92 (41,8 procent) en 77 respondenten (35,0 procent)). Verder is het beeld wisselend: 11 respondenten (5,0 procent) geven aan dat er rekening is gehouden met verzachtende omstandigheden, 15 respondenten (6,8 procent) geven aan dat er soms wel en soms geen rekening werd gehouden met verzachtende omstandigheden en 25 respondenten (11,4 procent) geven aan dat er geen rekening is gehouden met verzachtende omstandigheden.

Bij de laatste vraag van de vragenlijst (Heb je opmerkingen naar aanleiding van de onderwerpen in deze vragenlijst?) werden in dit kader ook een aantal interessante opmerkingen gemaakt. Zo waren er drie respondenten die een opmerking maakten over de wens voor meer dialoog met de toezichthouder:⁹

“Leggen direct een sanctie op terwijl er een duidelijke en heldere uitleg is bij de inzet van een stagiaire of medewerker zonder het papiertje pedagogiek die nog in opleiding gaat of al is. Onze kwaliteit heeft hier nooit onder te lijden gehad daar deze mensen supergoed zijn begeleid door gediplomeerd personeel. Vanuit dit standpunt is er niet altijd begrip voor de situatie ter plekke en krijg je een rapport van de GGD dat veel scherper en nadeliger uitvalt dan dat het in werkelijkheid is.”

Ook maakten twee respondenten opmerkingen over verschillen tussen gemeenten en toezichthouders:

“Ik vind het heel vervelend dat er geen duidelijke lijn is onder de verschillende GGD inspectrices.”

⁹ De volledige lijst met gegeven antwoorden is, in volgorde van binnenkomst, weergegeven in bijlage 6.

7. Corona pandemie

Tot slot hebben we enkele vragen gesteld over de Corona pandemie en de wenselijkheid van maatregelen als daar onverhoopt opnieuw aanleiding voor is.

7.1 Toepassing van maatregelen

Er is gevraagd naar twee maatregelen die tijdens de Corona pandemie zijn ingezet: 1) het werken met cohorten, of bubbels, waarvan het doel was om contacten tussen kinderen uit verschillende groepen zoveel mogelijk te vermijden en 2) het zodanig organiseren van de breng- en haalmomenten dat 1,5 meter afstand houden tussen ouders en beroepskrachten en tussen ouders onderling mogelijk was. Wat betreft het werken met **cohorten** (zie tabel 16), gaf bijna de helft aan hiermee gewerkt te hebben (97 respondenten, 43,9 procent) en bijna een derde soms wel en soms niet (66 respondenten, 29,9 procent). De rest (58 respondenten, 26,2 procent) geeft aan niet met cohorten gewerkt te hebben. Bij het **1,5 meter afstand houden bij de haal- en brengmomenten** zien we in tabel 16 een ander beeld. Een ruime meerderheid van de respondenten (203 respondenten, 93,1 procent) geeft aan dit gerealiseerd te hebben. Eén respondent geeft aan dit niet gerealiseerd te hebben en 14 respondenten (6,4 procent) geven aan dat dit soms wel en soms niet is gelukt; het verschilde per dag of per locatie.

→ Tabel 16

Toepassing van het werken met cohorten en het zodanig organiseren van de breng- en haalmomenten dat 1,5 meter afstand houden mogelijk was

	Cohorten	1,5 meter afstand
	aantal	
Ja	97 (43,9%)	203 (93,1%)
Soms wel, soms niet (verschilde per dag of locatie)	66 (29,9%)	14 (6,4%)
Nee	58 (26,2%)	1 (0,5%)
Totaal	221 (100,0%)	218 (100%)

7.2 Wenselijkheid van maatregelen voor een onverhoopte herhaling

De respondenten is ook gevraagd naar de wenselijkheid van maatregelen op locatie als het nodig is om de kinderopvang open te kunnen houden. Het gaat om:

- het werken met cohorten, of bubbels, waarvan het doel is om contacten tussen kinderen uit verschillende groepen zoveel mogelijk te vermijden en

- het zodanig organiseren van de breng- en haalmomenten dat 1,5 meter afstand houden tussen ouders en beroepskrachten en tussen ouders onderling mogelijk is
- het dragen van mondkapjes door de beroepskrachten

Zoals in tabel 17 te zien is, blijkt dat het dragen van **mondkapjes** de minst wenselijke maatregel wordt gevonden. De meerderheid van de respondenten vindt dit (heel) onwenselijk (173 respondenten, 79,8 procent). De meerderheid van de respondenten vindt het werken met **cohorten** (heel) onwenselijk (128 respondenten, 59,2 procent). Het **1,5 meter afstand** houden bij het brengen en halen daarentegen wordt door de meerderheid van de respondenten gezien als (heel) wenselijk; 171 respondenten (79,2 procent) vindt dit een (heel) wenselijke maatregel.

→ Tabel 17

De wenselijkheid van maatregelen op locatie als het nodig is om de kinderopvang open te houden

	Cohorten	1,5 meter afstand	Mondkapjes
	aantal		
heel onwenselijk	42 (19,4%)	9 (4,2%)	98 (45,2%)
onwenselijk	86 (39,8%)	36 (16,7%)	75 (34,6%)
wenselijk	73 (33,8%)	119 (55,1%)	35 (16,1%)
heel wenselijk	15 (6,9%)	52 (24,1%)	9 (4,1%)
Totaal	216 (100%)	216 (100%)	217 (100%)

Er lijken kleine verschillen tussen opvangvormen te zijn (zie tabel 6 in bijlage 1). Respondenten die alleen BSO aanbieden, lijken cohorten nog iets minder wenselijk te vinden dan respondenten die werken met (combinaties van) 0-4 jarigen. En de laatste groep lijkt het werken met mondkapjes iets minder wenselijk te vinden dan respondenten die alleen BSO aanbieden. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het werken met cohorten bij de BSO ingrijpender is dan bij 0-4, omdat er op een BSO vaak kinderen van meerdere scholen zijn. En het werken met mondkapjes bemoeilijkt de communicatie met baby's en jonge kinderen mogelijk nog sterker dan bij de oudere kinderen.

7.3 Grootste impact op de pedagogische kwaliteit tijdens de Corona pandemie

Tot slot hebben de respondenten ook een open vraag over dit onderwerp beantwoord¹⁰: 'Wat heeft tijdens de Corona pandemie de grootste impact gehad op de pedagogische kwaliteit?' We presenteren hier de top 5 van de vaakst genoemde onderwerpen (vaker dan 10 keer genoemd):

- De afwezigheid van pedagogisch medewerkers door ziekte of quarantaine.

“Voor de kinderen de vele wisselingen van personeel en gebrek aan ritme en regelmaat door ziekte, quarantaine en sluiting.”

¹⁰ De volledige lijst met gegeven antwoorden is, in volgorde van binnenkomst, weergegeven in bijlage 5.

“We hebben in moeten leveren op stabiliteit door alle ziekteverzuimen en openstaande FTE, er is al veel te lang niet meer ingegaan op de kwaliteit. Op de groep zijn de pedagogisch medewerkers bezig met overleven en draaien de dag voornamelijk op de verzorgtaken die moeten gebeuren. Er is geen ruimte voor extra’s.”

- Het contact met ouders: in de meeste gevallen ging het om het gemis van dit contact, maar in twee gevallen werd de afwezigheid van ouders bij het brengen en halen ook als positief punt genoemd. Ook werd door sommige respondenten benoemd dat dit contact onprettig was, vooral waar het gaat om het al dan niet brengen van kinderen met symptomen.

“Het persoonlijke contact met ouders en hiervoor de tijd kunnen nemen, door het mond en neus masker is de mimiek/lach naar kinderen niet over te brengen bij brengmomenten en dat vinden de kinderen het moeilijkst, waardoor afscheid nemen lastig wordt voor het kind en ouders, enz.”

“Als positief punt: geen ouders op de groep gaf meer rust bij brengen/halen. Nu ingevoerd: 1 ouder op de groep bij brengen/halen.”

- De afwezigheid van kinderen tijdens de lockdown of vanwege ziekte of quarantaine.

“Door de plotselinge sluitingen merkten we dat we sommige kinderen minder in beeld hadden en dit ook moeilijk was vast te houden via oudercontact. Deze kinderen liepen dan nog verder achter na terugkomst en dan was er door de pedagogisch professionals een enorme inhaalslag nodig. Dit zorgde voor een niet altijd gelijkwaardige verdeling van de aandacht op de groep waardoor niet alle kinderen even veel aandacht kregen.”

“Nieuwe kindjes hadden meer moeite met wennen, doordat ze minder gewend zijn. Veel alleen door ouders verzorgd. Hierdoor hadden we soms handen te kort, waardoor andere kinderen minder aandacht kregen.”

- De angst en onrust bij pedagogisch medewerkers, maar ook bij ouders en kinderen.

“Voor het personeel de extra werkdruk en angst om ziek te worden wat na 2 jaar zeker ook psychisch en conditioneel doorwerkt.”

“Angst die medewerkers hadden en hierdoor spanning soms voelbaar was voor de kinderen.”

Tot slot is een onderwerp dat geen directe relatie heeft met de pedagogische kwaliteit meerdere keren genoemd. Het gaat om het vaak wijzigen van maatregelen en de veelheid aan maatregelen.

“Veel regels veel informatie vanuit de regering, RIVM, GGD, Rijksoverheid. Teveel verwarring rondom advies voor ouders vanuit GGD betreft maatregelen.”

“Het voortdurend wisselen van maatregelen en beleid. Voortdurend onrust over wat nu wel en niet mag zowel bij medewerkers als bij ouders. De medewerkers zijn nog te managen maar voor veel ouders was het gewoonweg niet te doen.”

8. Tot slot

Tot slot hebben de respondenten een open vraag beantwoord: ‘Heb je opmerkingen naar aanleiding van de onderwerpen in deze vragenlijst?’. Deze vraag heeft geleid tot een grote variëteit aan antwoorden en dus onderwerpen.¹¹

Sommige antwoorden op deze vraag zijn in het voorgaande gebruikt om bepaalde resultaten te verhelderen of verklaren. De geïnteresseerde lezer verwijzen we graag naar bijlage 6 waarin alle antwoorden in volgorde van binnenkomst zijn weergegeven. We presenteren hier een aantal onderwerpen die vaker zijn genoemd, en niet eerder aan de orde zijn gekomen:

- Definitief goedkeuren van meer kwalificerende diploma’s.
“De oplossing zit hem in mijn beleving in het goedkeuren van nog meer kwalificerende diploma’s en dan niet tijdelijk, maar definitief.”
- Aantrekkelijkheid van de branche vergroten.
“De instroom in de kinderopvangbranche van pedagogisch medewerkers uit de opleiding (MBO,HBO) is bijzonder klein op dit moment. Meer en meer afgestudeerden kiezen voor een andere branche waar in hun beleving de werkdruk minder hoog is en de arbeidsvoorwaarden beter. Dit zien we ook bij de uitstroom van medewerkers. Het is essentieel dat de aantrekkelijkheid van onze branche bij zowel schoolverlaters als studenten wordt vergroot (o.m. de werkdruk campagne van de FNV heeft hier een averechts effect in gehad) zeker gezien de ambities van het huidige kabinet om kinderopvang voor alle werkenden “gratis” te maken.”
- Niet aan alle wet- en regelgeving is op dit moment te voldoen.
*“Er is veel wet- en regelgeving die op het moment niet allemaal tegelijk met elkaar te handhaven zijn, zeker niet bij een kleine organisatie als de onze. Ik heb het dan vooral over het **vaste gezichten beleid, BKR, vier-ogen-principe en EHBO/BHV regels.**”*
*“Dat **de baby 1 op 4 regel** snel weer teruggedraaid zal worden naar 3 baby’s op 1 medewerker. Door deze regel snel terug te draaien komt er weer wat meer lucht op de werkvloer en ruimte vrij.”*
*“Het inzetten van BBL’ers heeft ons veel geholpen, maar **BBL’ers kunnen geen vast gezicht zijn én kunnen niet op een VVE groep werken.** Hierdoor kunnen we altijd maar een beperkt aantal BBL’ers inzetten.”*

Dit onderzoek is uitgevoerd door



¹¹ De volledige lijst met gegeven antwoorden is, in volgorde van binnenkomst, weergegeven in bijlage 6.

9. Bijlagen

Bijlage 1 Tabellen

Bijlage 2

Andere antwoorden op de vraag **'Heeft de maatregel invloed gehad op het aantal gestarte beroepskrachten in opleiding sinds 1 januari?'**

Bijlage 3

Antwoorden op de open vraag **'Door welke andere reden ben jij niet van plan om gebruik te maken van deze maatregel?'**

Bijlage 4

Antwoorden op de open vraag **'Welke andere maatregel(en) heb jij ingezet om extra medewerkers te kunnen inzetten?'**

Bijlage 5

Antwoorden op de open vraag **'Wat heeft tijdens de Corona pandemie de grootste impact gehad op de pedagogische kwaliteit?'**

Bijlage 6

Antwoorden op de open vraag **'Heb je opmerkingen naar aanleiding van de onderwerpen in deze vragenlijst?'**

Bijlage 1 Tabellen

→ Bijlage – Tabel 1

Heeft de maatregel invloed gehad op het aantal gestarte beroepskrachten in opleiding sinds 1 januari?

	Totaal	1 of 2 locaties	3 t/m 10 locaties	11 t/m 50 of meer dan 50 locaties
Nee, ik was al van plan om met dit aantal te starten	47 (66,2%)	25 (69,4%)	13 (59,1%)	9 (69,2%)
Ja, door de maatregel heb ik er meer laten starten	20 (28,2%)	9 (25,0%)	7 (31,8%)	4 (30,8%)
Ander antwoord	4 (5,6%)	2 (5,6%)	2 (9,1%)	0 (0,0%)
Totaal	71 (100,0%)	36 (100,0%)	22 (100,0%)	13 (100,0%)

→ Bijlage – Tabel 2

Bestaat je formatie op locatieniveau nu voor maximaal 50 procent uit beroepskrachten in opleiding (tot 1 januari 2022 was dit maximaal een derde)?

	Aantal
Ja, ik benut de geboden ruimte volledig en mijn formatie bestaat nu voor maximaal 50 procent uit beroepskrachten in opleiding	5 (6,8%)
Gedeeltelijk, de inzet van beroepskrachten in opleiding bevindt zich tussen een derde en de helft van het aantal in te zetten beroepskrachten	24 (32,9%)
Nee, mijn formatie bestaat voor maximaal een derde uit beroepskrachten in opleiding	23 (31,5%)
Nee, ik zet beroepskrachten in opleiding helemaal niet formatief in	1 (1,4%)
Dit verschilt per locatie	20 (27,4%)
Totaal	73 (100,0%)

→ **Bijlage – Tabel 3**

Heb je door deze maatregel het aantal openstaande vacatures kunnen verminderen?

	Aantal
Ja	13 (18,3%)
Gedeeltelijk	33 (46,5%)
Nee	25 (35,2%)
Totaal	71 (100,0%)

→ **Bijlage – Tabel 4**

	Regio				
	Noord	Oost	West	Midden	Zuid
	aantal				
Ik heb een of meerdere medewerkers aangesteld via de EVC-procedure Startbekwame pedagogisch medewerker kinderopvang	2 (7,1%)	2 (5,9%)	12 (12,6%)	3 (10,7%)	6 (11,1%)
Ik heb een of meerdere medewerkers aangesteld met een diploma dat nu tijdelijk kwalificeert	5 (17,9%)	2 (5,9%)	13 (13,7%)	2 (7,1%)	5 (9,3%)
Ik heb een of meerdere studenten aangesteld met een nog niet afgeronde beroepsopleiding op niveau hbo-bachelor	0 (0,0%)	6 (17,6%)	15 (15,8%)	5 (17,9%)	11 (20,4%)
Ik heb een of meerdere studenten aangesteld met een nog niet afgeronde universitaire bachelor of master	0 (0,0%)	2 (5,9%)	6 (6,3%)	0 (0,0%)	2 (3,7%)
Ik heb een of meerdere medewerkers (in combinatie met school of een andere partner) een combinatiebaan aangeboden	2 (7,1%)	7 (20,6%)	16 (16,8%)	3 (10,7%)	8 (14,8%)
Ik heb een of meerdere medewerkers een groter contract aangeboden	17 (60,7%)	16 (47,1%)	38 (40,0%)	10 (35,7%)	33 (61,1%)
Ik heb nog een andere maatregel genomen	6 (21,4%)	5 (14,7%)	23 (24,2%)	9 (32,1%)	14 (25,9%)
Ik heb geen personeelstekort	5 (17,9%)	10 (29,4%)	10 (10,5%)	8 (28,6%)	5 (9,3%)
Totaal respondenten	28	34	95	28	54

→ **Bijlage – Tabel 5**

	Cohorten			1,5 meter afstand			Mondkapjes		
	Totaal	0-4	BSO	Totaal	0-4	BSO	Totaal	0-4	BSO
heel onwenselijk	13 (16,0%)	11 (17,5%)	2 (11,1%)	4 (4,9%)	4 (6,3%)	0 (0,0%)	37 (44,6%)	31 (48,4%)	6 (31,6%)
onwenselijk	34 (42,0%)	23 (36,5%)	11 (61,1%)	16 (19,5%)	13 (20,6%)	3 (15,8%)	29 (34,9%)	21 (32,8%)	8 (42,1%)
wenselijk	27 (33,3%)	23 (36,5%)	4 (22,2%)	42 (51,2%)	29 (46,0%)	13 (68,4%)	13 (15,7%)	9 (14,1%)	4 (21,1%)
heel wenselijk	7 (8,6%)	6 (9,5%)	1 (5,6%)	20 (24,4%)	17 (27,0%)	3 (15,8%)	4 (4,8%)	3 (4,7%)	1 (5,3%)
Totaal	81 (100,0%)	63 (100,0%)	18 (100,0%)	82 (100,0%)	63 (100,0%)	19 (100,0%)	83 (100,0%)	64 (100,0%)	19 (100,0%)

Bijlage 2

Andere antwoorden op de vraag 'Heeft de maatregel invloed gehad op het aantal gestarte beroepskrachten in opleiding sinds 1 januari?'

Als respondenten bij de vraag 'Heeft de maatregel invloed gehad op het aantal gestarte beroepskrachten in opleiding sinds 1 januari?' kozen voor de antwoordoptie 'Ander antwoord', dan kregen ze een open vervolgvraag 'Kun je je antwoord toelichten?'. Hieronder zijn de antwoorden op deze vervolgvraag integraal overgenomen, in volgorde van binnenkomst.

- Ik wil graag meer inzetten maar kan ook die niet vinden.
- Ja, achteraf gezien had ik wel meer beroepskrachten in opleiding willen laten starten.
- noodzaak, maar het vergt veel van het huidige personeel omdat zij de beroepskrachten in opleiding soms nog veel moeten sturen en basisdingen moeten aanleren. Eigenlijk is de druk op het personeel alleen maar groter geworden.
- Het werven en aannemen en de opleiding starten heeft een lange tijdsspanne. De BBL-ers die ik nu wil aannemen, kunnen met de opleiding pas in september starten en dan is de verruiming van het half jaar al voorbij.

Bijlage 3

Antwoorden op de open vraag 'Door welke andere reden ben jij niet van plan om gebruik te maken van deze maatregel?'

Als respondenten bij de vraag 'Wat is de belangrijkste reden waarom je niet van plan bent om nieuwe beroepskrachten in opleiding te laten starten?' kozen voor de antwoordoptie 'Een andere reden', dan kregen ze een open vervolgvraag 'Door welke andere reden ben jij niet van plan om gebruik te maken van deze maatregel?'. Hieronder zijn de antwoorden op deze vervolgvraag integraal overgenomen, in volgorde van binnenkomst.

- De kwaliteit van de opleiding tot beroepskracht is nog steeds niet van het niveau dat wij het verantwoord vinden om een leerling al als medewerker in te zetten.
- We zijn een te kleine organisatie met maar één groep. De meeste maatregelen of verruiming zijn niet toe te passen op één groep
- Ik heb op dit moment geen personeelsproblemen. Wij laten maximaal 1 pmer in opleiding toe in een team van 14 pmer's
- Ik heb geen personeel nodig
- Onverantwoord om niet ervaren en goed opgeleide medewerkers voor jonge kinderen in groepsverband te laten begeleiden. Sluit groepen, geen concessies aan de kwaliteit doen.
- geen personeelstekort
- Momenteel niet op zoek naar extra mensen.
- Je kunt ze niet alleen inplannen op de groep en we hebben niet altijd 3 personen op een groep nodig dus dan kost het erg veel extra geld.
- geen personeelstekort
- Wij willen eigenlijk alleen maar werken met opgeleid personeel. We hebben nu een uitzondering gemaakt doordat we 3 stagiaires hebben die heel goed zijn en al bijna klaar met de opleiding. Deze hebben een flexibel contract gekregen en vallen alleen in bij nood.
- Het is een tijdelijke oplossing en hiermee verschuiven we het probleem. Wanneer de maatregel eraf gaat moet je nog maar zien hoe snel je weer kan voldoen aan de gestelde eisen.
- Ik heb deze maatregel niet nodig!
- Ik heb genoeg pedagogisch medewerkers plus een stagiaire
- Ik heb gelukkig nog geen personeelstekort. Heel dankbaar voor.
- niet nodig

Bijlage 4

Antwoorden op de open vraag ‘Welke andere maatregel(en) heb jij ingezet om extra medewerkers te kunnen inzetten?’

Als respondenten bij de vraag ‘Welke andere maatregelen heb je ingezet om extra medewerkers te kunnen inzetten?’ kozen voor de antwoordoptie ‘Ik heb nog een andere maatregel genomen’, dan kregen ze een open vervolgvraag ‘Welke andere maatregel(en) heb jij ingezet om extra medewerkers te kunnen inzetten?’. Hieronder zijn de antwoorden op deze vervolgvraag integraal overgenomen, in volgorde van binnenkomst.

- Ik ben tijdig begonnen met het aannemen van medewerkers en ik heb standaard 2 pm-ers boventallig op de loonlijst staan die dus meetellen als er zieken zijn of gaten in het rooster.
- Mensen van buiten de organisatie ingehuurd
- Ik heb medewerkers in dienst genomen met een buitenlands diploma en bij het FCB een gelijkstellingsverzoek gedaan. Deze is gehonoreerd
- Aantrekkelijkheid functie vergroot, Secundaire arbeidsvoorwaarden vernieuwd, meer huishoudelijk medewerkers ingezet, Eigen BBL klassen
- “Uitzendbureaus en ZZPers benaderd, echter deze optie is niet betaalbaar. Meer dan 25% van de PMers verkoopt zich als ZZPer met een uurloon tussen de 75 en 100euro per uur. Als deze PMers zich weer als verloners zouden inzetten dan is het probleem voor een groot deel opgelost.
- Ik heb geen andere opties meer waardoor ik groepen moet sluiten maar ook de inschrijving!”
- intern werven
- Huidige stagiaire in derde jaar een klein contract aangeboden op die uren dat zij op een halve groep werken of met een zeer ervaren vaste gediplomeerde medewerker.
- “zpp’er via Tadaah
- ex werknemers weer tijdelijk in dienst
- werving en selectie bureau ingeschakeld om personeel te werven”
- “Ik heb een stagiaire groepshulp in dienst genomen om ondersteuning te bieden op de groep.
- Ik biedt medewerkers extra voordelige secundaire arbeidsvoorwaarden
- Het managementteam staat ook op de groepen ingeroosterd.”
- “Een medewerker aangesteld waarvan het diploma niet helemaal kwalificeert. Voor deze medewerker een verzoek tot gelijkstelling ingediend. Zij had MDGO-AW en HBO-IR en tot heden 10 jaar als gastouder werkzaam geweest waarbij zij certificaten heeft behaald die kwalificeren voor ‘werken met baby’s’.
- We krijgen meerdere verzoeken van herintreders die MDGO-AW hebben en vroeger ook ervaring hebben opgedaan als pm. Het is heel vreemd dat diploma KV/JV, de verouderde voorloper wél kwalificeert.”
- De beleidsmedewerkers/coaches in moeten zetten op de groepen.
- Iedereen die een passende opleiding heeft staat in geval van nood op de groep. De coach, de BSO coördinator en wij zelf (eigenaren)
- “We zetten ons (eigenaren) voorlopig in op de groepen. Vaak moeten wij nee zeggen tegen ouders.
- Grote bedrijven moeten stoppen met ZZP’ers in te zetten. Dan zullen zij na een tijdje weer terug keren en blijft Kinderopvang betaalbaar en het werksfeer zal niet verslechteren door dat de medewerkers horen hoeveel een ZZP’er ontvangt. Het is ook in de werkelijkheid niet haalbaar maar door geldschietters en druk van aandeelhouders blijven grote bedrijven dure ZZP’er inzetten.
- Voorbeeld: gemiddeld uurprijs in Amsterdam is 10 EUR. 3 baby’s X 10EUR = 30EUR. Hoe kan je dan 60EUR aan een externe betalen? 8 peuters X 10 EUR = 80EUR als je 60EUR uitgeeft aan personeel hoe wil je je huur en andere kosten nog kunnen dekken?”
- Zo veel als mogelijk uitzendbureaus inzetten, maar ook daar is de markt overspannen en lukt het heel vaak niet!

- “zij instromers aangenomen
- BBL’ers aangenomen”
- Helaas heb ik geen extra medewerkers kunnen inzetten. We hebben op verschillende sites vacature uitstaan en zijn in contact met school (Nova college) voor een BBL student.
- Ik ben nog steeds op zoek naar een nieuwe medewerker.
- Her-inzet van oud collega’s / pensionado
- inhuur uitzendkrachten en ZZP ers
- Wij willen heel wat maatregelen kunnen nemen alleen zijn er totaal geen kandidaten te vinden. Zowel gediplomeerde als ongediplomeerde medewerkers zijn niet te vinden.
- Medewerkers van de administratie en/of directeur ingezet op bepaalde momenten. Wel met kwalificerende diploma’s.
- Op dit moment nog zoekende naar personeel (zowel in opleiding als hbo of anders)
- medewerkers met leidinggevende functies (coördinatoren en managers) op de werkgroep te laten meedraaien en kantoormedewerkers met de gekwalificeerde diploma op de groep ingezet
- Zelf op de groep
- Groepsassistenten ingehuurd. Wij hebben altijd het dubbele aantal (beroeps)krachten. Wij bieden meer dan de concurrent.
- Wij hebben vacatures geplaatst op diverse sites in de hoop dat daar een reactie op komt.
- Uitzendkracht
- meer zij-instromers die een opleiding krijgen en die drie maanden boventallig worden ingezet om te leren. Is ook gelijk tijdelijke werkdruk vermindering voor de pm-ers op deze groepen.
- Ik bied een hoger uurloon
- Uitzendbureau
- Sollicitaties
- Vacature voor invalkracht opgesteld
- Medewerkers van het hoofdkantoor (die bevoegd zijn om op de groep te werken) inzetten bij extreme nood.
- Basisschoolleerkrachten ingezet.
- Door personeelstekort moeilijk een nieuwe locatie te gaan starten
- Zij-instroom traject
- “Verkort opleidingstraject
- Gebruik maken van uitzend/ uitleen”
- studenten MBO-4 die in het laatste deel van hun BOL-opleiding bezig waren, laten omzetten in een BBL opleiding.
- vacatures geplaatst en in het netwerk neergelegd
- minder kinderen aannemen uit nood
- BBL-trajecten, medewerkers een verkort traject geboden om naast de BSO ook op de dagopvang te kunnen werken, medewerkers een verkort traject aangeboden om versneld gekwalificeerd te zijn
- Ik zet extra vrijwilligers in of middelbare scholieren om bij de opvang te ondersteunen
- collega’s maken overuren
- Vacatures geplaatst met meerdere uren dan daadwerkelijk nodig om de vacature interessanter te maken.
- “Voornamelijk mijzelf.
- Niet al te zuinig zijn met aanbieden van uren op contract.
- Tijdig vacatures uitzetten.”
- Gerichtte wervingscampagnes via socials

Bijlage 5

Antwoorden op de open vraag ‘Wat heeft tijdens de Corona pandemie de grootste impact gehad op de pedagogische kwaliteit?’

De antwoorden op de open vraag ‘Wat heeft tijdens de Corona pandemie de grootste impact gehad op de pedagogische kwaliteit?’ zijn hieronder integraal overgenomen, in volgorde van binnenkomst.

- De werkdruk op de groep, het extra schoonmaken etc. kortere contact momenten met baby's en het ziekteverzuim waardoor kinderen meer verschillende gezichten op de groep hadden
- collega's uitwisselen op locaties om de groepen goed te kunnen bemannen.
- De vele afwezigheid door zieke medewerkers of medewerkers in quarantaine
- de quarantaine
- onzekerheden/onzekerheden (beslisbomen bijv. enz.) voor het personeel. Medewerkers ZIJN de kwaliteit en als medewerkers veel onrust ervaren/onzekerheid over regelgeving/geen lange termijn visie ervaren, dan is dit schadelijk voor de kwaliteit
- Sluiting vanwege besmettingen
- “Sluiting. Kinderen zijn onnodig lang thuis geweest.
- Bovendien werd buitenspelen wel als veilig beschouwd, zelfs gestimuleerd. Wij begrepen dan ook niet dat we zo lang dicht moesten. (wij zijn een buiten bso ,die het hele jaar door buitenspeelt.)”
- “We zijn er redelijk doorgekomen. Pas in 2022 hebben we zieke pm gekregen, daarvoor het buiten de deur kunnen houden.
- We hebben te maken gehad met twee pieken van beiden iets meer dan een week.
- Daardoor hebben we groepen af en toe moeten samenvoegen en daardoor te maken gehad met minder continuïteit.”
- “Wij hebben als team keihard gewerkt om alle groepen open te houden. Dat is ons gelukt! Met een grote pluim voor alle medewerkers!
- Ik denk dat wij op zich aardig onze kwaliteit hebben kunnen waarborgen. Toch zal het harde werken, op andere dagen en alle extra uren waardoor verschillende collega's op de tenen liepen, én de onrust op de groepen door afwezigheid van kinderen en vaste pedagogisch medewerkers van invloed zijn geweest op de pedagogisch kwaliteit.”
- “Corona kinderen. Dwz kinderen waren geen andere mensen meer gewend. Beetje mensenschuw”
- Dat medewerkers bij een zieke ouder, kind, partner ook in quarantaine moesten, waardoor ik soms te weinig personeel had en daardoor aan de ouders moest vragen of kinderen thuis konden blijven. Voor de kinderen is dit niet goed.
- wisselende leidsters op de groep, Moeheid van leidsters.
- De vele verschillende gezichten op een dag die kinderen hebben gezien doordat vaste gezichten niet konden werken door Corona of quarantaine
- Geen grote impact omdat we eigen invallers hebben die de kinderen goed kennen
- Dat de ouders niet binnen kunnen komen, en de pedagogisch medewerker telkens naar de deur moet om een kindje in ontvangst te nemen of weer over te dragen aan de ouder. Dit brengt onrust voor de andere kinderen op de groep.
- Het niet naar de bso kunnen voor het gros van de kinderen
- Ziekte van medewerkers
- met name de stevige lockdowns, die hebben impact gehad op de teams, deze moesten elkaar na de lockdowns weer echt vinden
- Dat medewerkers met corona in quarantaine moesten

- Redelijk onze kwaliteit kunnen aanbieden.
- Het uitval van pedagogisch medewerkers en daardoor vestigingen te moeten sluiten
- Dat je soms meer met protocollen en hygiëne bezig was dan met de kinderen.
- DE ONVOORZIENE UITVAL DOOR POSITIEVE MEDWERKERS END E LANGE QUARANTINE DUUR
- de hoeveelheid zieke medewerkers, dit heeft geleid tot hoge werkdruk, minder vaste gezichten en daardoor meer onrust voor de kinderen
- Veel vervangingen, waardoor pedagogisch medewerkers met anderen moesten samenwerken dan ze normaal gewend waren.
- “Sluiten van Groepen
- Werkdruk ervaren medewerkers bij inzet BBL en/of ZZP-ers”
- Vanwege minder kinderen, maar wel veel personeel, heeft het personeel veel gerouleerd zodat je geen vast persoon had die de groep leidde dus het was veel hap snap werk. Goed maar minder gestructureerd dan normaal
- afwezigheid van kinderen en PMers, angst onderling ook die van ouders.
- Quarantaine advies voor de hele organisatie bij besmetting
- niets, gelukkig ging dat op dezelfde kwaliteit door
- De noodopvang - de stress- het misbruik door ouders van de noodopvang- het gemotiveerd houden van pm-ers gedurende de noodopvang - , de eerste sluiting van alle kinderdagverblijven , het plots thuis komen te zitten en niet weten voor hoe lang, het vinden en uitvoeren van werk zonder kinderen - overal de angst om ziek te worden - dood te gaan, angst voor eigen ouders etc.
- “Uitval van het personeel.
- Op het moment dat ons personeel klachten hadden, ze moesten testen en er vervanging moest komen omdat de uitslag langer op zich laat wachten.. Nu zijn wij een kleine organisatie met een vast team, dus de kinderen kennen de meeste medewerkers wel.
- Maar op een gegeven moment houdt het extra werken van de andere medewerkers ook op, om er voor te zorgen dat niemand langdurig uitvalt door bijvoorbeeld een burn-out..
- Daarnaast is het heel vervelend dat de meeste mensen van het personeel thuis zitten met een snottebel en over het algemeen weinig klachten hebben, waar ze anders om door zouden werken.
- Wij hebben een paar keer ons kinderdagverblijf of BSO dicht gehad i.v.m. Corona. Dit betekent dat we geen PM-ers hadden die we in konden zetten of dat we net niet konden voldoen aan de kind-leidsterratio en wij daar geen risico in willen nemen..”
- Wisselende invallers door ziekte.
- “de onrust die ontstaat bij afwezigheid van collega's in quarantaine of bij uitval door ziekte.
- nieuwe gezichten die komen invallen, vaste gezichten criteria kon daardoor niet altijd gehaald worden”
- Minder vaste gezichten voor de kinderen en een hoge werkdruk voor de collega's die niet ziek waren.
- Door de plotselinge sluitingen merkte we dat we sommige kinderen minder in beeld hadden en dit ook moeilijk was vast te houden via oudercontact. Deze kinderen liepen dan nog verder achter na terugkomst en dan was er door de pedagogisch professionals een enorme inhaalslag nodig. Dit zorgde voor een niet altijd gelijkwaardige verdeling van de aandacht op de groep waardoor niet alle kinderen even veel aandacht kregen.
- Dat er pedagogische medewerkers zijn die nu nog niet fulltime aan het werk kunnen.
- Contact met de ouders
- De continue besmettingen van personeel en de daarop volgende isolatie dagen.
- Te veel afwezigheid van vaste leidsters door corona of quarantaine. Het liefst heb je gewoon altijd elke dag dezelfde mensen op de groep!
- Veel uitval van personeel (zij moesten bijvoorbeeld in quarantaine) waardoor de werkdruk op liep. Ander personeel moest de gaten opvullen terwijl we al te kort hebben aan personeel.
- de onrust over de pandemie en de sluiting tijdens de lockdown en daarna opnieuw op te starten met de groep.

- Vele personeelwisselingen door ziekte en quarantaines.
- Wij hebben gekeken naar hetgeen goed is voor de kinderen. Het welzijn en welbevinden van de kinderen stond en staat voorop en niet de geadviseerde maatregelen.
- Dat kinderen hun leeftijdgenootjes misten om mee te spelen
- Quarantainemaatregelen. Met name doordat je hierdoor personeel kwijt bent waardoor je bijvoorbeeld een invalkracht op de groep hebt staan in plaats van de vaste juf, en soms een minder ruime bezetting, en daarnaast dat je veel tijd kwijt bent aan het uitzoeken van wat in welke situatie het protocol is, doordat deze in sommige periodes wekelijks veranderde. Wat ten koste gaat van bijvoorbeeld aandacht voor andere protocollen.
- Het persoonlijke contact met ouders en hiervoor de tijd kunnen nemen, door het mond en neus masker is de mimiek/lach naar kinderen niet over te brengen bij breng momenten en dat vinden de kinderen het moeilijkst, waardoor afscheid nemen lastig word voor het kind en ouders enz.
- Als positief punt: geen ouders op de groep gaf meer rust bij brengen/ halen. Nu ingevoerd; 1 ouder op de groep bij brengen/halen.
- “Contacten met ouders onderhouden was lastiger. Uiteraard wel naar alternatieven gezocht zoals beeldbellen maar de communicatie verloopt dan toch wat moeizamer.
- Voor kinderen zijn de diverse sluitingen niet goed geweest voor de ontwikkeling, met name ook de doelgroepkinderen (vve). Voor enkele kinderen hebben we daar dan alternatieven gezocht binnen de noodopvang. De uitval van medewerkers door besmettingen is hoog geweest. Dit heeft uiteraard impact gehad op de continuïteit van opvang in de groepen en het vaste gezichtencriterium.”
- Dat veel dingen zijn blijven liggen doordat je constant met de corona bezig was. als kleine onderneming waren wij erg aan het overleven de afgelopen 2 jaar.
- N.V.T.
- De kinderen die niet opgevangen mochten / konden worden
- Quarantaine bij klachten. Het was erg lastig om te voldoen aan de vaste gezichten.
- Steeds wisselende samenstellingen van de groepen, door zowel uitval van kinderen als van medewerkers
- Alle uitval van medewerkers door corona en quarantaine. Steeds andere mensen op de groep. Veel onrust onder de medewerkers hielp ook niet mee.
- ziekte verzuim personeel en zieke kinderen
- Ouders die de kinderen buitenom moesten brengen. Ze mochten niet in het gebouw om besmettingen te voorkomen.
- niet zoveel
- continuïteit is onder druk te komen te staan door ziekte en quarantaine
- ziekteverzuim en verschillende meningen van ieder individu.
- constant wisselingen wat betreft personeel. Geen vastigheid. Om beurten moest men in quarantaine of isolatie, waardoor de vastigheid weg is. Dit brengt bij iedereen onrust. Ons doel was om de groepen open te kunnen houden. alle plannen en onderwijsvernieuwingen hebben echt stil gelegen en sterker nog we moeten het weer op gaan bouwen. Dat vind ik persoonlijk echt heftig, zonde en was niet te voorkomen
- De gezichtsuitdrukkingen met mondkapjes en de breng- en haalmomenten door de 1,5 meter.
- “gebrek aan continuïteit door het hoge ziekteverzuim, de quarantaine verplichting en de isolatieverplichting. Wat betreft dit laatste: bij huidige corona besmetting gezien de milde klachten geven medewerkers aan best te kunnen werken maar dat het niet mag vanwege de isolatieregels, is heel lastig.
- Dag in dag uit puzzelen om de roosters rond te krijgen, vergt veel van iedereen. Werkbelasting is daardoor hoog. Iedereen doet uitermate zijn best om ondanks dat pedagogische kwaliteit in stand te houden”
- “Door de pandemie waren we meerdere keren genoodzaakt groepen te sluiten of samen te voegen.
- Geen regelmaat voor kinderen.”
- Mondmaskers en onduidelijkheid en niet logische beslissingen.

- De onrust bij ouders en personeel. De onzekerheid en machteloosheid bij leidsters. Ook de moeilijkheden die wij ervaren door toedoen van ouders die hun kind(eren) ondanks de beslisboom en de regelgeving RIVM, tóch ziek naar het kdv brachten.
- Het feit dat Corona zoveel impact heeft gehad op de dagelijkse organisatie van Kinderopvang heeft er voor gezorgd dat er weinig ruimte was voor andere onderwerpen.
- het niet in contact staan met elkaar, de afstand
- de strikte hantering van de wettelijke eisen veroorzaakte veel stress. De professionaliteit van de PM-ers is onvoldoende erkent.
- De overdracht van Baby's, omdat dit niet haalbaar is op 1,5 meter. Verder hebben we de kwaliteit goed kunnen waarborgen.
- Eigenlijk geen impact gehad op de pedagogisch kwaliteit. We hadden goed afspraken gemaakt met kinderen, ouders en medewerkers.
- Veel zieke collega's, waardoor het een hele grote uitdaging was om de groepen geopend te houden.
- Nee
- door quarantaine medewerkers, vreemde gezichten op de groep
- Kinderen die een hele tijd niet mochten komen. Deze kinderen hebben we een tijd niet gezien of met tussenpozen. De interacties die kinderen opdoen in een vaste groep heeft de grootste impact gehad op de pedagogische kwaliteit. Het sociale contact met leeftijdgenootjes en de band tussen kinderen en Pedagogisch medewerker. Het persoonlijke contact tussen ouder was ook minder , het overdragen en uitwisselen. Het uitwisselen ging meer over de app/mail.
- Het onwetende en telkens weer nieuwe en andere maatregels
- “Contact met ouders viel niet altijd mee.
- Kleine kinderen begrepen de lockdown niet.
- Veel regels veel informatie vanuit de regering RIVM GGD Rijksoverheid
- Teveel verwarring rondom advies voor ouders vanuit GGD betreft maatregelen.
- Frustratie speelde een rol.
- Sommige ouders negeerden regels volledig brachten kinderen zonder getest te zijn.
- Ouders waren mondiger naar pedagogisch medewerksters en directie in die periode. Handvol ouders had helemaal geen begrip.
- Het was een pittige tijd voor iedereen.”
- Samenvoegen van groepen, veel verschillende gezichten
- “Voor de kinderen de vele wisselingen van personeel en gebrek aan ritme en regelmaat door ziekte, quarantaine en sluiting.
- Voor het personeel de extra werkdruk en angst om ziek te worden wat na 2 jaar zeker ook psychisch en conditioneel doorwerkt”
- “te veel inzet van invalkrachten die organisatie niet kennen
- duidelijk is dat de rek eruit is en er veel mensen langdurig ziekzijn wij halen verzuim percentage 's die we in 30 jaar nooit hebben gehad.”
- Ouders die niet meer op de groep komen waardoor er meer rust heerste op de groepen.
- alles heeft impact gehad, denk hierbij aan extra hygiëne maatregelen; kwaliteit naar de kinderen toe verminderd hierdoor, mondkapje emotionele veiligheid van kinderen komt in gedrang enz enz. De grenzen waren bereikt onder het personeel en mijzelf.
- “Naar mijn inzien heeft het pedagogisch kwaliteit geen invloed gehad door Corona. Er heerste
- geen angst bij de pedagogisch medewerkers en ouders. Ontspannen en alle regels werden goed nageleefd. Werkoverleg, kindbesprekingen verliepen moeizamer door zo min mogelijk contact met elkaar te hebben buiten het werk om.”
- stress, onduidelijkheid
- Gebrek aan personeel, onmogelijk te werken

- Dat ouders niet zelf naar binnen mochten en hun kind bij de deur af moesten geven.
- nieuwe kindjes hadden meer moeite met wennen, doordat ze minder gewend zijn. Veel alleen door ouders verzorgd. Hierdoor hadden we soms handen te kort, waardoor andere kinderen minder aandacht kregen.
- “De laatste paar maanden in verband met ziekte teamleden.
- Daarvoor: weinig invloed op pedagogische kwaliteit. Ouders kwamen nog steeds binnen, alhoewel er een looproute was, met afstand. Maar kinderen hebben daar weinig last van gehad omdat pm-ers geen afstand hielden tot de kinderen.”
- Zieken personeel dus heel veel nieuwe gezichten
- “contact met ouders; ... op afstand.
- Personeels tekort in het algemeen doet veel meer met de pedagogische kwaliteit.”
- “Wisseling van pedagogisch medewerkers door het hoge ziekteverzuim.
- Geen groepen hoeven te sluiten, wel veel wisselend personeel op de groepen.”
- Continuering van cursussen. Verlies goed contact met ouders en kinderen tijdens lockdown en ook wegens het niet mogen betreden van de locatie.
- De vele wisselingen van personeel die noodzakelijk waren om zieke medewerkers te kunnen vervangen. Ten tijde van de lock-downs werden soms groepen samen gevoegd, dat was wennen voor leidsters en kinderen.
- veel wisselingen in groepssamenstelling door afwezige beroepskrachten en de overbelasting van pm'ers zodat er minder ruimte was voor activiteiten gericht op de ontwikkeling van kinderen.
- “Hele administratieve rompslomp wat het corona virus met zich mee bracht up2date houden van alle wijzigingen dit doorgeven aan medewerkers. Zorgen dat iedereen zich hier aan houdt.
- Je was meer bezig met het administratieve gedeelte alles inlezen zorgen dat alle wijzigingen worden doorgevoerd.”
- minder contact met ouders (live) veel ging via de app. Hierdoor minder band/connectie. Ook niet goed voor het vertrouwen.
- Quarantaine van pedagogisch medewerkers en niet meer op de groep mogen werken van medewerkers die 28 weken of langer zwanger zijn.
- De grootste impact is het
 - oudercontacten
- Kinderen minder sociale contacten hadden
 - Geen enkele
 - Geen
- De vele medewerkers die door de coronaregels niet mochten komen werken.
- Angst
 - Veel afwezigheid door corona (quarantaine).
- “De pedagogische kwaliteit was stabiel voor de kinderen als de kinderopvang open was.
- Zonder kinderopvang was de grootste probleem voor de kinderen en families.”
- Dat de kinderen tijdens de lock-down niet naar het kinderdagverblijf mochten komen.
- “sluiting, waarborgen emotionele veiligheid vaste gezichten ivm uitval zieke medewerkers”
- Ouders mochten niet binnen komen, er waren geen cursussen en teamvergaderingen met grote groepen medewerkers, er waren veel zieken of medewerkers in quarantaine. Veel onrust bij kinderen, ouders en medewerkers veroorzaakt ook stress.
- Kinderen van ouders die geen cruciaal beroep hadden of geen kwetsbaar kind was, mochten de opvang niet bezoeken (absoluut niet wenselijk), kinderen van 0-4jaar mochten wel naar opvang maar broer/zussen van bso weer niet(???), onbegrip bij ouders, geen structuur meer bij bso kinderen, veel geregeld voor ouders etc. scholen stuurden klassen te pas en onpas naar huis en er waren veel te veel regels omtrent testen, quarantaine, isolatie, protocollen aanpassen, bron-contact onderzoek heeft bij ons nooit plaatsgevonden (wel gemeld) etc. etc. je zag door de bomen het bos niet meer. beroepskrachten kregen geen voorrang bij inenten (?) terwijl zij ook in de 1e linie stonden van begin af aan! Kortom; rommelig, veel onduidelijkheden, weinig op 1 lijn.

- We hebben in moeten leveren op stabiliteit door alle ziekteverzuimen en openstaande FTE, er is al veel te lang niet meer ingegaan op de kwaliteit. Op de groep zijn de pedagogisch medewerkers bezig met overleven en draaien de dag voornamelijk op de verzorgtaken die moeten gebeuren. Er is geen ruimte voor extra's.
- Inzet van invalkrachten
- het vertrouwen dat je werk kan doen zonder risico op te lopen (in dit geval ziek worden) dat maakte dat de kwaliteit onder kwam te leiden
- “Gedeeltelijk sluiting
- Druk
- Angst voor personeelstekort”
- Oudercontacten binnen op de groep bij halen en brengen
- Personeelstekort door wachten op test uitslagen en positieve testen.
- Gebrek aan echt contact met de ouders.
- De vele personeelwisselingen door quarantaine en het wachten op de test uitslag, met daarnaast de overbelasting van de gezonde mensen waardoor zij overvraagd en oververmoeid raakten.
- de discussies met ouders over snottebellen beleid
- spanningen tussen ouders en leidsters. Leidsters zijn ziek geworden door stress en corona. Terugkeer naar de werkvloer gaat wel maar met pijn en moeite.
- uitval van vaste medewerkers
- Telkens medewerkers ziek of in quarantaine, waardoor we soms echt groepen moesten sluiten
- Lang wachten op uitslag GGD test waardoor personeel niet inzetbaar was. Meteen terecht kunnen en meteen de uitslag is een pré. In andere landen kan dit wel
- Niets
- De afwezigheid van veel vaste gezichten voor kinderen.
- Veel wisselingen van leidsters op de groep, gelukkig hebben de kinderen dit goed opgepakt
- ziek personeel
- quarantaines
- De planning op het moment dat een medewerker in quarantaine moet en niet ziek is.
- Sommige kinderen hadden meer aandacht nodig. Aandacht voor thuiszitters. Aandacht voor alles wat we tegen kwamen. Maar met plezier en vertrouwen hebben we er ons voor ingezet
- De kwaliteit kun je hoog houden, wel is het zo dat door uitval van medewerkers je heel veel bezig bent met het op orde houden van de bezetting. Voldoen aan kind-ratio wat altijd gelukt is vraagt wel veel van je personeel. Soms waren medewerkers ook gewoon moe. Ik ben onwijs trots op ons team maar net zoals bij andere organisaties was en is het een behoorlijke uitdaging soms.
- Onrust, doordat er elke dag er wel kinderen waren die er niet waren door Corona!
- veel wisselende gezichten op de groep door hoog ziekteverzuim
- Personeelstekort wegens quarantaine en ziekte
- Dat kinderen met ouders die geen essentieel beroep hadden niet mochten komen.
- geen
- Werkdruk was heel hoog.
- nee
- Gebrek aan (langdurige) structuur
- Uitval door ziekte
- afstand houden van de kinderen.

- “te weinig PMs op de groep door uitval/quarantaine
- lockdowns zorgden voor gebrek aan continuïteit voor de kinderen”
- de onrust, het niet weten hoe te handelen bij weer andere regels. De discussies met ouders.
- De sluiting van de opvang waar we alleen nog noodopvang mochten bieden
- Afwezigheid van vaste gezichten op de groep door ziekte/quarantaine
- Het voortdurend wisselen van maatregelen en beleid. Voortdurend onrust over wat nu wel en niet mag zowel bij medewerkers als bij ouders. De medewerkers zijn nog te managen maar voor veel ouders was het gewoonweg niet te doen.
- het personeelstekort. Veel invallers aan het werk
- Het hoge ziekteverzuim waardoor er elke dag medewerkers te kort zijn en meer verschillende medewerkers op de groep staan. Daarnaast moet er met kinderen geschoven worden naar andere groepen om het rooster rond te krijgen.
- spelen en leren in een groep
- Soms onbegrip van ouders
- contact met ouders verliep moeizaam
- “Werkdruk door uitval van corona
- Stabiliteit, niet de eigen groep compleet”
- Het opvullen van openstaande diensten waardoor veel medewerkers niet altijd toekwamen aan de extra taken, of coaching konden ontvangen, en de afwezigheid van kinderen tijdens de sluiting (voor niet-cruciale beroepen) die daardoor met een achterstand terug kwamen.
- Discontinuïteit
- De druk om door te werken, terwijl er nog niets bekend was over de ziekte. Het enge van onwetendheid. Verder ook dat er tijdens de tweede golf ineens veel meer kinderen van ouders kwamen die in een ‘essentieel’ beroep zaten, waardoor de druk nog groter werd. Verder dat er veel aandacht ging naar het openhouden van de scholen en de kinderopvang geen credits kreeg.
- Uitval van vaste pedagogisch medewerkers, waardoor meer invalkrachten op de groep aanwezig waren dan gebruikelijk.
- niets
- Constant wijzigen van de genomen maatregelen. Vraagt veel te veel energie en tijd van de werknemers. Tijd die je niet aan de organisatie als zodanig kan besteden.
- Het ziek worden van medewerkers
- Ouders die toch kinderen komen brengen met klachten zodat ze eigenlijk niet mogen komen... Maar ja is het een verkoudheid of is het covid.
- moeten sluiten door personeel tekort
- uitval van collega's
- Wisseling van pedagogisch medewerkers door ziekte en/of quarantaine. Steeds andere gezichten om maar te voldoen aan de regels.
- De onzekerheid of we wel of niet open bleven en de onbegrip en/of machteloosheid bij ouders als we wel weer moesten sluiten. Daarnaast de angst voor uitval van leidsters. Iedereen heeft bepaalde periodes echt op zijn tenen gelopen om de groep draaiende te houden.
- “Het vaak afwezig zijn van medewerkers door quarantaine van henzelf of huisgenoten.
- Angst die medewerkers hadden en hierdoor spanning soms voelbaar was voor de kinderen”
- Het wegvallen van vaste en/of bekende gezichten voor kinderen
- Hoog ziekteverzuim door corona, waardoor andere collega's continu extra moesten werken.
- “Het feit dat de BSO dan weer wel, dan weer niet open was en er geen continuïteit voor de kinderen was. De onvoorspelbaarheid was vervelend, ook voor personeel.

- Door de vele zieken onder kinderen en personeel werd er steeds met verschillende samenstellingen gewerkt, waren vertrouwde vriendjes er niet, etc. Het was lastig daardoor om activiteiten voor te bereiden en organiseren.
- De noodopvang maakte ook het halen voor ons ingewikkeld, omdat we met veel scholen samenwerken en zij soms eindtijden per groep aangepast hebben, afwijkend van de contractuele eindtijd”
- niet. We zijn heel kleinschalig en hebben de opvang altijd goed voort kunnen zetten. De kleine groepen tijdens de noodopvang waren wel wat saai voor de kinderen.
- ziekteverzuim
- de onrust en onduidelijkheid van corona bij iedereen: personeel, ouders en kinderen. De pedagogische kwaliteit hebben we zo veel mogelijk op hetzelfde niveau proberen te houden maar we merken wel heel goed de soc-emotionele uitwerking op de kinderen.
- wisselingen en invallers
- Stress om met het openbaar vervoer te reizen. Daar werd geen 1.5 meter afstand gehouden.
- oudercontact
- “Geen, wij zijn een onlangs geopend kinderdagverblijf.
- Vooral het persoonlijke contact met de ouders was tijdens de corona pandemie lastig.”
- omgegooid rooster, gebrek aan stabiliteit in bezetting, te weinig bezetting
- Vaste gezichten konden we niet altijd meer goed waarborgen door corona uitval.
- Uitval van medewerkers
- Dat iedereen continue in quarantaine moet om niets. Bij elke snottebel, continue testen, leiding onzeker, bang. Slecht voor het werkklimaat en dus uiteindelijk ook voor de kwaliteit.
- Door alle bijkomende heisa, adviezen, quarantaine enz erg veel onduidelijkheid en hogere werkdruk
- Contact tussen medewerkers en ouders werd steeds grimmiger.
- Inval/verzuim, minder oudercontacten, inwerken nieuwe medewerkers

Bijlage 6

Antwoorden op de open vraag ‘Heb je opmerkingen naar aanleiding van de onderwerpen in deze vragenlijst?’

De antwoorden op de laatste vraag van de vragenlijst, de open vraag ‘Heb je opmerkingen naar aanleiding van de onderwerpen in deze vragenlijst?’ zijn hieronder integraal overgenomen, in volgorde van binnenkomst.

- De laatste paar vragen (met antwoorden “wenselijk” etc.) zijn niet eenduidig en gaan voorbij aan de maatregelen die de organisatie zelf heeft genomen. Als de organisatie zelf al maatregelen heeft genomen, dan zijn nieuwe maatregelen niet meer wenselijk. Ook ontbreekt het alternatief voor het begrip “mondkapje”. In de kinderopvang is een mondkapje uiteraard onwenselijk, een faceshield daarentegen werkt wel goed.
- laten we nu alsjeblieft op houden met het in quarantaine laten gaan van medewerkers die nauwelijks klachten hebben
- persoonlijk denk ik bij het invullen van zo’n lijst; leuk dat men vraagt maar we weten allemaal hoe traag Den Haag is en wijzigingen in wet- en regelgeving gaan altijd jaren duren...
- “hee behalve dat ik graag mensen met een niveau 2 via een BBL traject naar niveau 3 wil brengen in een korte tijd. En dat ze in het traject mogen worden meegeteld in de leidster kind ratio..
- Als iemand met Zorg en Welzijn niveau 2 gaat werken als gastouder mag ze ook zelfstandig 6 kinderen opvangen, en als BBLer in het kindcentrum mag het niet, en dat vind ik vreemd.”
- Wij zijn betrokken geweest bij deze maatregel (verruiming 33% regeling) en hebben sterk hiervoor gepleit. Wij waren een van de 6 partijen waarmee de staatssecretaris gesproken heeft. Al jaren lang vinden we de 33% regeling niet passen. Onze ervaring is juist dat ‘omscholers’ heel veel ervaring meebrengen en super gemotiveerd zijn om zich aan onze sector te binden. We bieden dan ook heel vaak scholingstrajecten aan.
- “Alle maatregelen en versoepelingen van de maatregelen zijn alleen van toepassing bij grote kinderopvangorganisaties. Kleine organisaties vallen daar altijd buiten.
- Ook krijg je in de corona periode weinig begrip, als je als kleine houder 5 dagen op de groep sta (vanwege personeelsziekte) en dat je een administratieve fout maakt omdat je geen tijd meer hebt voor de administratieve handelingen. Je wordt daar direct op afgerekend, terwijl je dan hoor van andere grotere organisaties dat ze met te weinig mensen op de groep of elke dag een ander gezicht op de groep. Gewoon mee weggelaten omdat ze daar niets aan kunnen doen, vanwege corona. In mijn ogen zijn de administratieve handelingen minder belangrijk dan de kinderen. Daar zou in mijn ogen meer naar gekeken moeten worden, hoe gaan organisaties met de kinderen om, als de administratie niet goed loopt geef daar dan gewoon een waarschuwing voor, net als bij de grote organisatie gedaan wordt bij de vele wisselende gezichten op de groep. De wisselende gezichten op de groep is een grotere impact voor de kinderen dan administratie die even niet goed loopt.”
- Ja dat de GGD met twee maten meet. Bij de ene organisatie laten ze wel toe dat door omstandigheden minder personeel aanwezig is en bij de andere organisatie wordt er gehandhaafd en worden hoge boetes uitgedeeld. Ik vind dat sprake is van polarisatie.
- “De instroom in de kinderopvang branche van pedagogisch medewerkers uit de opleiding (MBO,HBO) is bijzonder klein op dit moment. Meer en meer afgestudeerden kiezen voor een andere branche waar in hun beleving de werkdruk minder hoog is en de arbeidsvoorwaarden beter. Dit zien we ook bij de uitstroom van medewerkers.
- Het is essentieel dat de aantrekkelijkheid van onze branche bij zowel schoolverlaters als studenten wordt vergroot (o.m. de werkdruk campagne van de FNV heeft hier een averechts effect in gehad) zeker gezien de ambities van het huidige kabinet om kinderopvang voor alle werkenden “gratis” te maken.”
- Ja zeker. Er zijn ontzettend veel PMers (in ieder geval Amsterdam eo) die ZZPers zijn geworden en met de dag gaan er meer hier gebruik van maken. Zij geven aan op 1 werkdag hun huishuur te betalen met dat loon en als ze 3 dagen in een maand werken zij hun hele maand budget hebben verdiend. De rest van de maand kunnen ze evt. 2 dagen extra werken voor een vakantie Dubai. Dit is de reden dat wij geen PMers kunnen vinden. Wat gaat de Wet daaraan doen? Ik hoor van bijna alle PMers en BBLers dat zij dit ook willen gaan doen. Een uurtarief tussen 75 en 100 euro is dan ook erg verleidelijk. Ik verlies alle hoop in het vinden van een PMer! Het is dweilen met de kraan open of je vis verzamelen in een gaten Korf. HELPPPP!
- overheid moet de volgende keer, geen ruimte meer laten voor diverse interpretaties door ouders en kinderopvang over wie recht heeft op noodopvang. regelgeving moet duidelijk zijn. Het heeft voor zoveel ellende gezorgd. Dat nooit meer.

- Gezien de personeelstekorten in de kinderopvang is het wenselijk de opleidingseis blijvend te verruimen en voor iedereen de mogelijkheid te hebben om in 3 maanden een opleiding te doen. Ik ken bekwam personeel, echter niet bevoegd en vind zichzelf te oud om een opleiding te doen.
- ik verwacht dat het tekort niet 1-2-3 opgelost zal zijn, vandaar hoop ik dat er tijdelijke versoepelingen blijven, alleen al om de rust voor werkende collega's te kunnen bewaren
- “Al vraagje personeel voor 30 uur nog steeds reageert er niemand.
- Krijg wel verzoeken voor vluchtelingen naar die kunnen we dus niet plaatsen ook om deze reden.”
- Er is veel wet- en regelgeving die op het moment niet allemaal tegelijk met elkaar te handhaven zijn, zeker niet bij een kleine organisatie als de onze. Ik heb het dan vooral over het vaste gezichten beleid, BKR, vier-ogen-principe en EHBO / BHV regels.
- Weinig ruimte voor andere ideeën over het omgaan met personeelstekorten. Ik denk dat er echt ook op een andere manier gekeken kan en moet worden. Een diploma zegt echt niet alles. Een goede vrijwilliger kun je heel veel aan hebben. Speel met kwalificaties. En wat ook niet helpt is dat veel organisaties in hun contract hebben dat medewerkers niet bij een andere opvang ook nog mogen werken. Dat zou natuurlijk prima kunnen als ze bij meerdere organisaties een klein contract hebben bijv. ik Noem zo even wat. En hoe maken we het vak aantrekkelijker, ook een denk richting...
- “Ik vind dat PM-ers op BSO's verplicht HBO-ers moeten worden en meer betaald moeten krijgen in Amsterdam; we kunnen op BSO's alleen kleine contracten aanbieden. In de stad kan je daar niet van leven.
- Maak ook dat op BSO's 3e jaars studenten die biologie en conservatorium en kunst studeren op BSO's mogen werken. Zulke soort mensen zijn voor basisschool kinderen veel interessanter en deze studenten zijn goed leerbaar. Wij willen op de BSO ook vaste gezichten. Iemand die zich verbindt met een groep en collega's is heel belangrijk voor kinderen en collega's. Maak dan bijv de regel dat als je studenten op BSO's inzet ze 3 maal per week minimaal 3 uur moeten werken op dezelfde groep. Dat is een win-winsituatie voor BSO en student. En verbied ZZP-ers in de kinderopvang; dat is geen leuke concurrentie voor onze vaste collega's en mijn ervaring is dat ze alleen voor makkelijk werk zonder verantwoording komen (geen mentorschap, geen idee-inbreng voor activiteiten maar wel heel duur en ineens zeggen ze af etc terwijl wij ze altijd hartelijk ontvangen).”
- Het inzetten van BBL'ers heeft ons veel geholpen, maar BBL'ers kunnen geen vast gezicht zijn én kunnen niet op een VVE groep werken. Hierdoor kunnen we altijd maar een beperkt aantal BBL'ers inzetten. Plus het begeleiden van BBL'ers kost tijd. Hoewel het fijn is om de ruimte te hebben dat de helft BBL'er kan zijn, is het geen oplossing als de eisen blijven bestaan. Het toevoegen van diploma's en het aantrekkelijk maken van de opleiding en het beroep zullen ons meer helpen (en hebben meer geholpen).
- Verzoek om nog eens te kijken naar verruiming diploma-eisen. MDGO-AW zou op de lijst mogen.
- Wij zitten normaal gesproken goed in het personeel. De BBL'er werd nu wel iedere keer weggehaald om een gat in het rooster op te vullen. Het steeds maar bezig zijn met redden we het met het rooster heeft het werkplezier niet bepaald goed gedaan.
- “Ja, ik vind het een gemis dat een leerling in opleiding niet ingezet mag worden op een ve-groep. Hierdoor krijg je dat je vaste mensen gaat wisselen, terwijl het echt meer rust geeft als iedereen zoveel mogelijk op zijn eigen groep staat en dan maar een keer een BBL op de peutergroep.
- Hier stoor ik me heel erg aan, omdat dit echt ten kosten gaat van de pedagogische kwaliteit, voor de kinderen, het personeel, en de ouders!”
- “De druk die op de ped. medewerkers kwam te liggen werd als erg hoog ervaren. Zij hebben altijd klaar gestaan om opvang te bieden, ook tijdens de lock-down.
- Veel ouders maakten gebruik van de noodopvang.
- Ook het gedrag (zich niet willen houden aan de regels) werd als bijzonder onprettig ervaren. Ze voelden zich niet altijd veilig (bang besmet te raken)
- Ook het niet beschikbaar stellen van zelftesten voor de kinderopvang werd bijzonder negatief ervaren. Wij zitten in een brede school, het onderwijspersoneel kreeg gratis zelftesten, terwijl ze tijdens de lockdown vanuit huis digitaal onderwijs gaven. De ped. medewerkers stonden dagelijks op de groep, in direct contact met ouders en kinderen en kregen geen gratis zelftesten. De overheid meet met twee maten. Sommige regels waren voor onderwijs en kinderopvang gelijk, andere regels niet.”
- Wij hopen dat de oplossing voor het personeelstekort nabij is. Wij worden er wanhopig van.
- Ik hoop van harte dat de striktheid van de IKK-eisen verdwijnen en de ‘oude’ kwaliteitseisen weer van kracht worden. Het vak is nu niet aantrekkelijk en de ‘oude’ rotten voelen zich niet gewaardeerd in hun beoordelingsvermogen en het nemen van verantwoordelijkheid voor hun werk/de kinderen.

- Het zou de kinderopvangbranche enorm helpen als er een diplomaverruiming komt voor de opleiding Helpende zorg en Welzijn. Dit zijn over het algemeen studenten met veel stage-ervaring in de kinderopvang, waarvan velen hiervan heel goed de functie van pedagogisch medewerker kunnen vervullen.
- Ik zeg dat ik geen personeels tekort heb. Ik werk met ZZpers. Maar ik heb wel een vacature voor een chauffeur .
- “Advies is om eerst te luisteren bij een controle wat de situatie binnen het desbetreffende kinderopvang momenteel is. Om dan te oordelen.
- En degenen de kans te geven om het te kunnen corrigeren.”
- bemensen van VVE groepen 3f en VVE opleiding is momenteel niet mogelijk elke dag. Gevolg is sluiten van deze groepen.
- Het wordt steeds onmogelijker met de strenge nieuwe wetregels om goed personeel te vinden waardoor de werkdruk van het personeel zeker in een kleinschalig kinderopvang onder gedrang komt en hierdoor het ziekteverzuim oploopt.
- We moeten ah eind van het jaar nog maar zien of we het redden. 17 gezinnen, 50 kinderen die geen plaats meer hebben. Het leven in een dorp en de leefbaarheid komt zelfs op het spel te staan
- Waarom mogen pedagogisch medewerkers nog niet op de groep vanaf 28 weken als alle regels van Corona weg zijn per 11 april 2022. Even zo de vraag betreffende de beslisboom.
- Bubbels en was voor mij nvt i.v.m 1 BSO groep ik kon niet terug gaan om dit te wijzigen
- Ik vind het heel bijzonder dat de maatregel van “niet meer op de groep werken bij 28 weken zwangerschap” er nog steeds is.
- De grootste opmerking is dat ik hoop dat er z.s.m. iets aan het personeelstekort zal worden gedaan. Dat de IKK regels weer snel en correct zullen worden geëvalueerd. Dat de baby 1 op 4 regel snel weer teruggedraaid zal worden naar 3 baby's op 1 medewerker. Door deze regel snel terug te draaien komt er weer wat meer lucht op de werkvloer en ruimte vrij.
- Ik mis dat we eigen inbreng kunnen hebben, of dat we een eventuele oplossing kunnen aangeven. Laat de regel 1 op 3 baby's aub terug gedraaid worden. Dit zal al heel veel schelen qua personeeltekort! Er zijn vaak wel kindplaatsen, maar door deze regeling is het gewoon economisch niet interessant om veel baby's aan te nemen. Maar je wil dit wel doen omdat een baby bijna 4 jaar blijft je dus verzekerd bent van inkomen voor een langere tijd. Voor elk kindje wat 4 jaar wordt kun je geen baby plaatsen. Maar die vraag is er wel dus daarom lange wachtlijsten.
- De quarantaine plicht moet gestopt worden.
- “De vragen zijn vaak niet goed opgesteld waardoor ik niet het antwoord kon h=geven dat ik echt wilde geven.
- Soms was iets niet van toepassing of lag het genuanceerder.”
- Mondkapjes kan niet bij kinderen tot 4. Mimiek is groot deel van de communicatie met zeer jonge kinderen. Als het moet keuze voor doorzichtige schermen. Geen aandacht hier voor verschil onderwijs en opvang mbt thuisblijven zelf betalen, sneltest afspraak ggd, bescherming, overleg, bedankjes, etc.
- De hoop dat de overheid het personeelstekort serieus neemt en de aangedragen oplossingen accepteert. Zeker met het vooruitzicht dat 95% van de kinderopvang straks betaald wordt waardoor het personeelstekort alleen maar groter wordt....
- Een medewerker die niet ziek is mag wat mij betreft de vrijheid krijgen om te beslissen dat hij of zij komt werken.
- “De zzp'ers in de Kinderopvang maken het nog moeilijker om personeel te vinden. De uur tarieven als zzp'er Kinderopvang rijzen de pan uit.
- Pm'ers gaan liever als zzp'er aan de slag omdat dit meer loont. Doordat dit plaatsvindt gaat het ook ten koste vd kwaliteit omdat je steeds met inval te maken krijgt. Heel triest allemaal”
- Ik heb nog wel een aanvulling. In het begin was er een compensatieregeling voor ouders als men dicht moest. Later ging deze regeling eraf. Door verplichte quarantaine, ziek worden (wat anders is dan een af en toe een zieke medewerker) dus uitval collega's was het soms praktisch onmogelijk om alles open te houden. Het is een betaalde dienstverlening en ouders zouden in dit geval kunnen eisen om hun eigen bijdrage terug te krijgen. Voor de kleinere ouders is dit onmogelijk want alle kosten gaan door, loon, huur ect. De kosten zijn vaak al enorm gestegen door extra uren en ziektekosten medewerkers(uitval). Er is hiervoor geen enkele steun en het heeft echt heel veel geld gekost. Ik werk zeg fulltime mee op de groep en doe 's avonds extra taken om kosten te drukken. Maar jaren in dit tempo is niet vol te houden. Voor niemand meer. Je bent er voor de kinderen op de eerste plaats! Maar het vraagt heel veel.
- Ja, ik mis de vraag of ik achter de versoepeling van de inspectie sta. Dat sta ik namelijk niet. Het veroorzaakt zeer onwenselijke situaties en druist volledig in tegen de wet IKK.

- “De GGD meet met verschillende maten per gemeente. En is soms onredelijk in hun eisen in de Corona tijd. Leggen direct een sanctie op terwijl er een duidelijke en heldere uitleg is bij de inzet van een stagiaire of personeel zonder het papiertje pedagogiek die nog in opleiding gaat of al is. Onze kwaliteit heeft hier nooit onder te lijden gehad daar deze mensen super goed zijn begeleid door gediplomeerd personeel. Vanuit dit standpunt is er niet altijd begrip voor de situatie ter plekke en krijg je een rapport van de GGD die veel scherper en nadeliger uitvalt dan dat het in werkelijkheid is.
- Ik vind het heel vervelend dat een geen duidelijke lijn is onder de verschillende GGD inspectrices.
- Tevens dat je weinig tijd gegeven wordt als kleinere organisatie voor het aanleveren van bestanden en info. Tenslotte werken leidsters veelal in de kinderopvang part-time en ligt er nog genoeg ander werk wat klaar moet.”
- De overheid mag beter gaan vermelden dat ook kinderen van 0-4 jaar getest moeten worden bij klachten voordat ze weer naar de kinderopvang mogen... Althans dat zou wenselijk zijn
- “De inzet van 50% PMIO zorgt voor een zwaardere belasting van de bestaande PM-ers, die toch al vanwege het personeelstekort meer en zwaarder belast worden.
- Daarnaast is het feit dat er nog voor de zomervakantie een einde komt aan deze maatregel onbegrijpelijk. De PMIO-ers hebben hun opleiding dan echt nog niet afgerond.
- De oplossing zit hem in mijn beleving in het goedkeuren van nog meer kwalificerende diploma's en dan niet tijdelijk, maar definitief.”
- ja in deze vragenlijst is er vanuit gegaan dat er überhaupt personeel te vinden is en dat is al een denkfout, er zijn geen hbo'ers of andere mensen die inzetbaar zouden kunnen zijn. Ik heb al 1 jaar 2 vacatures en er komt helemaal niemand. Ik heb nog nooit zoveel geld uitgegeven aan adverteren, ruim 1000 euro per maand, zonder resultaat. Zelfs mensen in opleiding zijn niet te vinden.
- Ik denk niet dat dit de oplossing is voor het personeelstekort.
- Goed initiatief
- Ook aan beroepskrachten in opleiding is moeilijk te komen, de aangewezen opleidingen zijn te beperkt. Ik heb hier bijv. 2 toppers met een ALO diploma, die mogen in het onderwijs les geven aan 4-12 jarige, maar ik mag ze niet bij de peuters inzetten, ook niet als ze enkel en alleen motorisch/bewegingsaanbod aanbieden aan de kinderen.
- Met de vragen in deze vragenlijst komt er geen duidelijk beeld naar voren over de problemen en de oplossingen van het personeelstekort in de kinderopvang. De maatregelen die genomen zijn voor meer personeel, zijn oplossingen aan de rand. Zoals altijd lopen we weer achter de feiten aan in de kinderopvang; jarenlang is het vak negatief neergezet, opleidingen gestopt en nu moet alles weer opgebouwd worden en eer het niveau van voldoende pm'ers weer op peil is, zal het wel niet meer nodig zijn.
- Door onze kleinschaligheid (1 groep, 16 kinderen / 3-4 beroepskrachten) is de inzet van BBL-ers zeer lastig gebleken. De verruiming van inzet scheelt daarbij iets maar er zijn nog steeds erg veel haken en ogen en risico's verbonden vind ik aan het aannemen van een BBL student.

COLOFON

Dit onderzoek is uitgevoerd door het Expertisecentrum Kinderopvang

Onderzoek: dr. Annika de Haan en drs. Yvette Vervoort

Vormgeving: Larisa Wiegant • Graphic Design & Illustration





**Expertisecentrum
Kinderopvang**
Pedagogische kwaliteit