

Vergaderjaar 2023–2024

31 322

Kinderopvang

Nr. 529

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 april 2024

Inleiding

De kinderopvang is een essentiële sector voor ouders met jonge kinderen. Een plek op de kinderopvang is goed voor de ontwikkeling van kinderen én stelt ouders in staat om te kunnen (blijven) werken. Kinderopvang is daarmee van groot belang voor voldoende arbeidsaanbod op de krappe Nederlandse arbeidsmarkt.

Door het huidige en toekomstige personeelstekort in de kinderopvang staan de toegankelijkheid en kwaliteit onder druk. Om ouders genoeg plekken te kunnen (blijven) bieden voor hun kinderen, zijn er voldoende pedagogisch professionals nodig. Daarom vind ik het belangrijk dat de kinderopvang een aantrekkelijke werkplek is en blijft. Pedagogisch professionals doen iedere dag onmisbaar werk. Ik wil mijn grote waardering en dank uitspreken voor hun inzet. Samen met de sector wil ik ervoor zorgen dat pedagogisch professionals hun werk kunnen doen met voldoende collega's en zonder onnodige werkdruk.

Vorig jaar april heb ik uw Kamer een brief gestuurd over de aanpak van het personeelstekort in de kinderopvang.¹ Er was toen sprake van een groot aantal vacatures en een hoog verzuim. Ook nam de druk op de sector toe door de groei van het aantal zzp'ers. Sindsdien zijn er ook meer positieve cijfers en signalen, bijvoorbeeld over dalende vacatures en een sterk afgenomen zzp-groei.² Op basis hiervan concludeer ik dat het personeelstekort zich momenteel stabiliseert.

Samen met sector ga ik door met acties om het tekort beheersbaar te houden, nu en in de toekomst. Want uit prognoses blijkt dat tekort aan medewerkers en de daarmee gepaard gaande uitdagingen de komende

¹ Kamerstukken II, 2022–2023, 31 322, nr. 488.

² Zie paragraaf 1 voor verdere toelichting op deze cijfers.

jaren een gegeven zullen blijven, ondanks de stabilisatie. Op langere termijn zal het tekort naar verwachting oplopen. De sector speelt zelf een belangrijke rol in het verminderen van de personeelstekorten. Daarom wil ik hierbij de sector oproepen om door te blijven gaan met eigen initiatieven, met name op gebied van goed en aantrekkelijk werkgeverschap.

Naast de aanpak van de tekorten in de kinderopvangsector, span ik mij ook in om in bredere zin de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen. Eerder heb ik uw Kamer geïnformeerd over de kabinetsbrede aanpak van arbeidsmarktkrapte.³ Uw Kamer zal in het kader van motie Podt⁴ voor het zomerreces een brief ontvangen, waarin ik nader inga op hoe de krapte in maatschappelijke sectoren onderling met elkaar samenhangt.

Leeswijzer

Ik begin met een toelichting op de nieuwe cijfers over de arbeidsmarkt kinderopvang om uw Kamer inzicht te geven in ontwikkelingen in het personeelstekort op de korte en lange termijn (paragraaf 1). Hierna beschrijf ik de belangrijkste nieuwe acties om het tekort tegen te gaan (paragraaf 2). De brief sluit af met een conclusie (paragraaf 3). Een stand van zaken van de overige lopende acties om het personeelstekort te verminderen, licht ik toe in de bijlage (1).

Mijn aanpak van het personeelstekort bestaat uit drie pijlers, waarin de acties zijn onderverdeeld: 1) nieuwe medewerkers aantrekken, 2) huidige medewerkers behouden en 3) meer uren werken stimuleren. Deze pijlers en bijbehorende acties vindt u terug in paragraaf 2 van de brief en in de bijlage.

	1. Nieuwe medewerkers aantrekken	2. Huidige medewerkers behouden	3. Meer uren werken stimuleren
Brief	Ontwikkelpad kinderopvang	Balans zzp en loondienst	Aanpak contractuitbreiding
	Subsidieregeling groepshulpen	Open Kaart – Startup in Residence	
		Onderzoek uitstroom gastouders	
Bijlage	Beroepskrachten-opleiding	Herijking kwaliteits-eisen	Combinatiebanen
	Arbeidsmarktcampagne	Taaleis 3F Nederlands	Betere spreiding van de werkweek
	Kandidatenreis	Professioneel zeggenschap	
	Voorschoolse educatie	Subsidie duurzame inzetbaarheid	

1. Nieuwe cijfers

In deze paragraaf beschrijf ik de nieuwe inzichten in de arbeidsmarkt kinderopvang uit de laatste onderzoeken en cijfers. Dit betreft een nieuwe versie van de arbeidsmarktprognose met geactualiseerde tekortprognoses en de eerste resultaten van de wachttijdenmonitor. Ook zijn er nieuwe

³ Kamerstukken II, 2021/2022, 29 544, nr. 1115. en Kamerstukken II 2022/2023, 29 544, nr. 1174.

⁴ Kamerstukken II, 2023/2024, 29 544, nr. 1238.

cijfers over onder meer in- en uitstroom, tevredenheid en aantallen zzp'ers. De onderzoeken geven het beeld dat het personeelstekort zich op korte termijn stabiliseert. Ook zijn de uitdagingen die met het tekort gepaard gaan het laatste jaar minder urgent geworden. Zo neemt het aantal ouders dat lang wacht op een plek op de kinderopvang af, vlakkt de groei van het aantal zzp'ers af en daalt het verzuim. De sector groeit nog altijd gestaag en de inhoudelijke tevredenheid van medewerkers blijft hoog. Dit zijn positieve ontwikkelingen. Tegelijkertijd zal het personeelstekort de komende jaren een gegeven blijven en volgens de arbeidsmarktprognose op langere termijn oplopen. Acties blijven dus nodig.

Groei van de sector

De kinderopvangsector is de afgelopen jaren flink gegroeid, ondanks de personeelstekorten. In het tweede kwartaal van 2023 werkten er circa 124.000 mensen in de kinderopvang. In het tweede kwartaal van 2022 waren dit ongeveer 117.000 medewerkers. In 2021 was dit 111.000 en in 2020 102.000.⁵ Het is goed om te zien dat de sector nog altijd gestaag doorgroeit en veel nieuwe mensen aantrekt.

ABF arbeidsmarktprognose

ABF Research heeft in december 2023 een nieuwe versie van de arbeidsmarktprognose gepubliceerd (versie 2023). De prognose geeft inzicht in de huidige en toekomstige tekorten in de kinderopvang. De effecten van mitigerende arbeidsmarktmaatregelen, zoals de acties die de sector en ik nemen, zijn niet meegenomen in de prognose. De effecten zijn niet eenduidig genoeg te kwantificeren om mee te nemen in de langere termijn berekeningen.

De laatste prognose laat zien dat er op dit moment een tekort is van circa 6.000 personen in de kinderopvang. De komende jaren, tot en met 2026, zal dit aantal naar verwachting redelijk stabiel blijven. Dit ondersteunt het beeld dat de tekorten zich stabiliseren op de korte termijn. Op de langere termijn zie ik een ander beeld. Vanaf 2027 groeit in het beleidsrijke scenario dit tekort door tot 41.900 mensen in 2033. Het beleidsrijke scenario gaat uit van een herziening van het financieringsstelsel van de kinderopvang in 2027, zoals beschreven in het Coalitieakkoord van kabinet Rutte IV. Deze forse stijging van het tekort komt doordat in dit scenario de vraag naar kinderopvang zal toenemen. In het beleidsarme scenario, zonder herziening van het financieringsstelsel, stijgt het tekort vanaf 2027 eveneens, maar voorspelt ABF voor 2033 een lager tekort van 19.500 mensen. Ook zonder ingrijpende wijzigingen in het financieringsstelsel zal het tekort aan medewerkers in de kinderopvang dus op langere termijn toenemen. De prognose toont het belang om door te blijven gaan met de acties om het personeelstekort te verminderen.

In de beantwoording van schriftelijke vragen van het lid Maatoug van 8 februari 2024,⁶ ga ik dieper in op de recente cijfers over de arbeidsmarkt kinderopvang. Daar deel ik onder meer de arbeidsmarktprognose per regio, alsmede inzicht in de tekorten in historisch perspectief en ten opzichte van andere sectoren.

⁵ CBS, AZW Statline, Werknemers met een baan in de zorg en welzijn.

⁶ Aanhangsel Handelingen II 2023/24, nr. 981.

Wachttijdenmonitor

Onderzoeksbureau Significant heeft een wachttijdenmonitor opgezet in opdracht van SZW. Het doel van de monitor is om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van wachttijden en tijdig knelpunten te kunnen signaleren in de beschikbaarheid van kinderopvangplekken. De monitor wordt jaarlijks vernieuwd. Het rapport vindt u als bijlage bij deze brief. Op www.wachttijdenkinderopvang.nl is het dashboard beschikbaar.

Uit de monitor blijkt dat het merendeel van de ouders 0 tot 1 maand wacht op een plek op de kinderopvang, maar dat er voor een flink aantal ouders sprake is van aanzienlijke wachttijden. De monitor definieert wachttijd als de tijd tussen de gewenste en de daadwerkelijke plaatsingsdatum. Ouders die helemaal niet hoeven te wachten op een plek op de kinderopvang, vallen in de categorie «wachttijd 0 tot 1 maand». De cijfers voor het vierde kwartaal van 2023 zijn als volgt:

	Wachttijd 0–1 maand	1–3 maanden	Langer dan 3 maanden
Kinderdagverblijf	62 procent	23 procent	15 procent
Buitenschoolse opvang	75 procent	13 procent	12 procent
Gastouderopvang	76 procent	12 procent	12 procent

Het is goed dat de meeste ouders niet hoeven te wachten op een plek op de kinderopvang vanaf de door hen gewenste datum. De groep die langer dan 3 maanden moet wachten op een plek is echter wel substantieel. Wel is deze groep gelukkig kleiner geworden het afgelopen jaar. In het eerste kwartaal van 2023 bedroeg het aandeel langwachtende ouders 23 procent voor dagopvang en 16 procent voor bso. Deze percentages zijn respectievelijk gedaald tot 15 en 12 procent in het laatste kwartaal van 2023. Dit sluit aan bij het algemene beeld dat de personeelstekorten zich stabiliseren, en daarmee ook de wachttijden. Bij gastouderopvang zie ik een ander patroon. Tussen het eerste kwartaal en het laatste kwartaal van 2023 is het aandeel langwachtende ouders gestegen van 7 tot 12 procent. Een aanname voor deze stijging is dat het aanbod van gastouders daalt. De acties die ik onderneem op gebied van in- en uitstroom in de gastouderopvang beschrijf ik in paragraaf 2.

De wachttijdenmonitor geeft verder nog een aantal noemenswaardige resultaten. Zo toont de monitor aan dat ouders van kinderen met een indicatie voor voorschoolse educatie (VE) vaak langer wachten dan ouders zonder VE-indicatie. Het verschil in het aandeel langwachtende ouders betreft 15 procentpunt. Dit vind ik zorgelijk. In een uitvraag via de branchepartijen noemden kinderopvangorganisaties dat deze langere wachttijden mogelijk te verklaren zijn door een toename van het aantal kinderen dat een VE-indicatie krijgt en door het personeelstekort in de VE. In de bijlage ga ik in op de aanpak van de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs om deze tekorten specifiek in de VE tegen te gaan.

Ook zijn de wachttijden langer voor kinderen met een broertje of zusje op dezelfde locatie. Ouders willen hun kind graag op dezelfde dag plaatsen als het broertje of zusje. Daardoor zijn zij waarschijnlijk weinig flexibel in de keuze voor een opvangdag en staat het kind langer op de wachtlijst. Tot slot blijkt dat ouders hun kinderen ver voor gewenste plaatsing inschrijven. Gemiddeld schrijven ouders hun kinderen 6 maanden voor de gewenste plaatsingsdatum in bij de kinderdagverblijf of bso. Bij gastou-

deropvang is dat 4 maanden. Dit kan komen doordat (aanstaande) ouders inspelen op de lange wachtlijsten in de kinderopvang.

De monitor zal jaarlijks resultaten bieden over de wachttijden in de kinderopvang. Op basis hiervan kan ik de ontwikkeling van de wachttijden monitoren. Met deze cijfers en andere inzichten in de arbeidsmarkt kinderopvang, zoals uit de arbeidsmarktprognose, kan ik bezien wat er nodig is om de toegankelijkheid van de kinderopvang te borgen.

De monitor is gebaseerd op data van 18 kinderopvangorganisaties, met gezamenlijk 11.140 locaties en 27.871 kinderen, verspreid over het land. De wachttijden voor gastouderopvang zijn gebaseerd op data van gastouders die aangesloten zijn bij twee grote gastouderbureaus. Het gaat hierbij om ongeveer 2.500 gastouders.

Vacatures

Het aantal openstaande vacatures per 1.000 banen is gedaald ten opzichte van het vorige jaar. Deze zogenoemde vacaturegraad was 41 in het derde kwartaal van 2023. Dit was 56 in het tweede en derde kwartaal van 2022, de hoogste vacaturegraad tot dan. Sindsdien is het aantal vacatures gedaald. Het aantal openstaande vacatures ging van 6.950 eind 2022 en begin 2023, naar 5.550 in het vierde kwartaal van 2023.⁷ Dit is positief en ondersteunt het beeld dat de personeelstekorten het afgelopen jaar zijn gestabiliseerd.

In- en uitstroom

De instroom van medewerkers is nog altijd hoger dan de uitstroom. De instroom in de kinderopvang bedroeg in het derde kwartaal van 2023 in totaal 18.910 personen. De kinderopvang is daarmee nog altijd een aantrekkelijke sector voor mensen om in te gaan werken. Daartegenover stroomden 13.930 personen uit ten opzichte van het jaar daarvoor. Het netto instroomsaldo was daarmee 4.980 medewerkers. Het verloop van medewerkers in de kinderopvang was in de periode 2020/2022 circa 11 procent. Dit is vergelijkbaar met het verloopcijfer van de brede zorg en welzijn sector. Het percentage is vrij stabiel gebleven over de jaren (2010–2022).⁸ Er zijn dus geen signalen dat de uitstroom momenteel zorgwekkend hoog is, ook niet ten opzichte van andere zorgsectoren of voorgaande jaren. Wel ondersteunen deze cijfers het belang om in de aanpak in te zetten op het verminderen van de uitstroom.

Verzuim

Het verzuim is het afgelopen jaar gedaald in de kinderopvang. Het gemiddelde verzuimpercentage voor 2023 was 7,7 procent. Het hoogtepunt lag op een verzuimpercentage van 10 procent, begin 2022. In 2022 was het gemiddelde verzuimpercentage 8,3 procent. Dit laat zien dat de grootste druk op de sector het afgelopen jaar afneemt. Voor alle sectoren was het verzuim gemiddeld 5,3 procent in 2023. Voor de brede zorg en welzijn sector was dat gemiddeld 7,4 procent. Het verzuimpercentage voor de kinderopvang is dus hoger dan het gemiddelde van alle sectoren, maar wel vergelijkbaar met het percentage voor de zorg en welzijn sector.⁹

⁷ CBS, AZW Statline, Vacatures; ontstaan, openstaand, vacaturegraad.

⁸ CBS, AZW Statline, Mobiliteit van werknemers; AZW (breed), instroom, uitstroom, saldo, regio.

⁹ CBS, AZW Statline, Ziekteverzuimpercentage; AZW branches.

Tevredenheid

Het overgrote deel van de medewerkers in de kinderopvang is erg positief over de inhoud van het werk: 90 procent vindt het inhoudelijk leuk werk en 82 procent vindt het erg zinvol. Ook vindt het merendeel van de medewerkers hun werk leuk. In het tweede kwartaal van 2023 was dit ongeveer 70 procent van de medewerkers. Ik ben blij om te zien in deze cijfers dat medewerkers weten hoe belangrijk hun inzet is. Wel is de werkdruk een aandachtspunt. 55 procent vond de werkdruk te hoog, 45 procent vond deze goed. Dit is een daling van het aandeel medewerkers dat de werkdruk te hoog vindt in vergelijking met het tweede kwartaal van 2022 (toen: 61 procent). Andere aandachtspunten zijn voldoende tijd voor kinderen (ervaart 40 procent), voldoende loopbaanperspectief (ervaart 42 procent) en een passende beloning (ervaart 35 procent).¹⁰ Deze aandachtspunten neem ik mee in mijn acties. Het herijkingstraject van de kwaliteitseisen in de kinderopvang heeft als doel om eisen die onnodige werkdruk en administratie met zich meebrengen, aan te passen zonder in te boeten op kwaliteit (zie bijlage). Dit zorgt voor meer tijd voor de kinderen. Ook ben ik bezig met het uitrollen van het Ontwikkelpad, dat meer doorgroeimogelijkheden biedt (zie paragraaf 2). Tot slot zijn de cao-partijen in de kinderopvang bezig met nieuwe cao-onderhandelingen. Ik wil hen oproepen om aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, in het kader van goed werkgeverschap, hierin mee te nemen.

ZZP

De groei van het aantal zzp'ers in de kinderopvangsector is in 2023 afgenomen. Het aantal registraties als zzp'er in de kinderopvang bij de Kamer van Koophandel nam in 2023 met bijna 1 procent toe. In 2022 was de groei nog 22,5 procent t.o.v. 2021.¹¹ Er is geen onderzoek gedaan naar een verklaring voor deze afgenomen groei. Wel hoor ik vanuit de sector dat er kinderopvangorganisaties zijn die er principieel voor kiezen om geen zzp'ers meer in te zetten, omdat de kwaliteit hierdoor in het geding kan komen. Verder lijken de tarieven die zzp'ers kunnen vragen af te nemen, wat de aantrekkingskracht op het zzp-schap vermindert. Tot slot zou de verhoging van de cao-lonen een reden kunnen zijn voor zzp'ers om terug te keren in loondienst. De toename van het aantal zzp'ers de afgelopen jaren baarde mij zorgen, omdat de kwaliteit van de kinderopvang in het geding zou kunnen komen. Ik ben daarom dan ook blij dat de cijfers laten zien dat het aantal zzp'ers weer stabiliseert.

2. Nieuwe acties

Hieronder deel ik met uw Kamer de belangrijkste nieuwe acties om de personeelstekorten tegen te gaan. Onder de pijler «nieuwe medewerkers aantrekken» heb ik het «Ontwikkelpad kinderopvang» en de «Subsidieregeling groepshulpen» vormgegeven. Voor het behoud van medewerkers beschrijf ik wat ik doe op gebied van de balans tussen loondienst en zzp. Ook ga ik in op de ontwikkeling van het kaartspel «Open Kaart» voor meer werkplezier en de uitstroom van gastouders. Tot slot deel ik wat er gebeurt om de deeltijdfactor te verhogen. De stand van zaken op overige acties die de sector en ik ondernemen om het tekort te verminderen, deel ik in de bijlage.

¹⁰ CBS, AZW Statline, Werknemers; tevredenheid en psychosociale arbeidsbelasting.

¹¹ Kanttekening is dat dit cijfer zowel de ontwikkeling van zzp'ers in de gastouderopvang als in kindercentra omvat. In zowel 2022 als in 2023 nam het aantal gastouders af. Het aantal zzp'ers in kindercentra steeg dus iets harder.

Pijler 1: nieuwe medewerkers aantrekken

Onder deze pijler vallen alle maatregelen om de instroom van nieuwe medewerkers te verhogen. Door meer instroom neemt het personeelsaanbod toe en vermindert dit de personeelstekorten. Instroom kan uit verschillende hoeken komen, bijvoorbeeld via opleidingen, zij-instroom, herintreding of via het «Ontwikkelpad». Dat vraagt om verschillende aanpakken, waar ik hieronder op inga.

Ontwikkelpad kinderopvang

Een van de belangrijkste nieuwe acties is het Ontwikkelpad kinderopvang. Het doel van het Ontwikkelpad is om instroom en doorgroei in de kinderopvang te bevorderen, voor zowel huidige werkenden in de kinderopvang als werkzoekenden. Daarbij is specifieke aandacht voor de groep mensen voor wie direct instromen als pedagogisch professional niet mogelijk is. Dit zijn bijvoorbeeld nieuwkomers, Oekraïense ontheemden of langdurig bijstandsgerechtigden. De branchepartijen in de kinderopvang BK en BMK brachten dit Ontwikkelpad tot stand in nauwe samenwerking met mijn ministerie, het Ministerie van OCW en SBB. De branchepartijen BK en BMK zijn «eigenaar» van het Ontwikkelpad.

Het Ontwikkelpad ondersteunt de stapsgewijze ontwikkeling van nieuwe en huidige medewerkers in de kinderopvang. De instapfunctie van groepshulp biedt kansen voor werkzoekenden zonder de juiste vooropleiding of werkervaring. Aan deze functie zijn namelijk geen kwalificatie-eisen verbonden. Groepshulpen kunnen zich verder ontwikkelen door tijdens het werk (een deel van) een mbo-opleiding te doen. Zo ontwikkelden de branchepartijen BK en BMK en SBB het nieuwe certificaat «Ondersteuning in de kinderopvang» bij de mbo 2-opleiding Helpende Zorg en Welzijn. Indien voor hen haalbaar, kunnen zij zich verder ontwikkelen tot pedagogisch professional.

Het Ontwikkelpad zie ik als een mooi instrument waar veel verschillende groepen baat bij hebben. Het trekt nieuwe medewerkers aan voor de kinderopvang, die anders wellicht niet aan het werk waren of minder passend werk deden. In Nederland zijn er veel mensen die willen werken met kinderen, maar niet de juiste diploma's hebben of de Nederlandse taal nog niet machtig zijn. Ik vind het belangrijk dat deze mensen zinvol werk kunnen doen in een cruciale sector als de kinderopvang. Ook zorgt de instroom van groepshulpen op korte termijn voor een lagere werkdruk van pedagogisch professionals en op langere termijn voor een hogere doorstroom naar pedagogisch professional. Dat heeft weer positieve effecten op de uitstroom, het personeelstekort en de wachttijden voor ouders. Het Ontwikkelpad is dus voor belang voor de kinderopvang en samenleving als geheel.

Al 22 arbeidsmarktregio's zijn met het Ontwikkelpad kinderopvang aan de slag. In vijf van deze «voorloperregio's» voert onderzoeksbureau Significant een onderzoek uit naar de uitvoering van het Ontwikkelpad. De resultaten gebruiken de betrokken partijen en ik om verdere uitvoering en opschaling van het Ontwikkelpad kinderopvang en ontwikkelpaden voor andere sectoren, zoals de techniek, te bevorderen. In het vierde kwartaal van 2024 volgt de eindrapportage.

Alle kinderopvangorganisaties, opleiders en arbeidsmarktregio's (onder regie van de centrumgemeenten) kunnen sinds november 2023 aan de slag met de uitvoering van het Ontwikkelpad. SZW en OCW bieden hierbij

ondersteuning.¹² Zo zijn er websites¹³ met ondersteunende materialen, zoals een handreiking met toelichting op de verschillende scholingsmogelijkheden uit het Ontwikkelpad en een communicatietoolkit. Daarnaast hebben SZW en OCW een handreiking opgesteld voor arbeidsmarktregio's om een (potentiële) deelnemer aan het Ontwikkelpad en de kinderopvangorganisatie goed te kunnen ondersteunen. Verder organiseren de branchepartijen BK en BMK en stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! werkgeverssessies in de arbeidsmarktregio's. In deze sessies krijgen kinderopvangorganisaties informatie en is er ruimte voor het stellen van vragen. Ook kunnen ze ervaringen uitwisselen en aangeven welke ondersteuningsbehoeftes er zijn. Tot slot start binnenkort een campagne op sociale media om kinderopvangorganisaties enthousiast te maken voor het Ontwikkelpad en werkzoekenden aan te spreken. In de campagne komen via filmpjes werkgevers en werknemers aan het woord die al aan de slag zijn. Met deze acties stimuleren de betrokken partijen en ik de inzet van het Ontwikkelpad.

Momenteel verken ik, samen met de branchepartijen BK en BMK, mogelijkheden om het Ontwikkelpad door te ontwikkelen. Met als doel om bij een volgende versie van het Ontwikkelpad, ook zij-instroommogelijkheden inzichtelijk te maken voor mensen met een mbo 3-opleiding in een andere richting. Ook kijken we naar het toevoegen van ontwikkelmogelijkheden richting het hbo. Zo maakt het Ontwikkelpad nog meer instroom- en doorgroeimogelijkheden inzichtelijk.

Met deze maatregel geef ik gehoor aan de motie van de leden Van Beukering-Huijbregts en Sahla (D66), die de regering verzoekt om ervoor te zorgen dat iedereen die dat wil en die veilig met kinderen kan werken, aan de slag kan in de kinderopvang.¹⁴

Subsidieregeling groepshulpen

Om werkgevers in de kinderopvang te stimuleren aan de slag te gaan met het Ontwikkelpad, heb ik een tijdelijke subsidieregeling voor groepshulpen aangekondigd. De loonkosten van de «bovenformatieve» groepshulp komen namelijk vaak als knelpunt terug bij de uitvoering van het Ontwikkelpad. Deze tijdelijke regeling heeft als doel om kinderopvangorganisaties te stimuleren groepshulpen aan te nemen en hen zich verder te laten ontwikkelen. Met de regeling kom ik kinderopvangorganisaties gedeeltelijk tegemoet in de loonkosten van groepshulpen die zij scholing bieden via praktijkleren in het mbo. Deze subsidie verlaagt zo de financiële drempel van het (duurzaam) aannemen en ontwikkelen van een groepshulp. De subsidieregeling publiceer ik naar verwachting eind april 2024.

Ik wil kinderopvangorganisaties oproepen om aan de slag te gaan met het inzetten en ontwikkelen van groepshulpen, met behulp van het Ontwikkelpad en de subsidieregeling. Met behulp van de regeling kunnen er naar verwachting in totaal ongeveer 200 tot 300 nieuwe groepshulpen per jaar worden aangenomen. Dit kan zorgen voor een lagere werkdruk van pedagogisch professionals, meer doorgroei van groepshulpen en op langere termijn een lager personeelstekort. Verdere specificaties zullen in de binnenkort te publiceren regeling en toelichting te vinden zijn. De regeling zal lopen van 2024 tot en met 2026.

¹² in samenwerking met de branchepartijen BK en BMK, de stichting NL onderneemt maatschappelijk!, de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt en het Kennispunt LLO.

¹³ www.samenvoordeklant.nl/ontwikkelpaden; www.kinderopvang-werkt.nl/ontwikkelpad.

¹⁴ Motie – Kamerstukken II, Vergaderjaar 2022–2023, 29 544, nr. 1148.

Ik zal de regeling en de effecten hiervan op de inzet van groepshulpen nauwlettend volgen.

Na publicatie van de regeling organiseer ik samen met de branchepartijen BK en BMK en Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! een webinar om geïnteresseerde kinderopvangorganisaties nader te informeren over de regeling.

Tot slot zal ik uw Kamer binnenkort informeren over de hoofdlijnen van de tijdelijke scholingsregeling die vanuit de in 2023 resterende STAP-middelen wordt gefinancierd. Ik wil deze regeling richten op maatschappelijk cruciale kraptesectoren, zoals de kinderopvang, conform de motie Van der Lee¹⁵. De scholingssubsidie is een stimulans voor de instroom van nieuwe medewerkers en professionele ontwikkeling van mensen die al in deze maatschappelijke sectoren werken.

Pijler 2: huidige medewerkers behouden

De tweede pijler richt zich op het beperken van de uitstroom. Dit betreft onder meer goed en aantrekkelijk werkgeverschap, beroepstrots en werkplezier. Maar ook het hoog houden van de kwaliteit in de kinderopvang, zonder de werkdruk hierdoor onnodig te verhogen. Tevreden medewerkers die in de kinderopvang willen blijven werken, dragen bij aan het verminderen van de personeelstekorten.

Balans zzp en loondienst

Eind 2022 lieten kinderopvangorganisaties, brancheorganisaties en de toezichthouders mij weten dat de kwaliteit, veiligheid en betaalbaarheid van kinderopvang in het gedrang kwam door de forse groei van zzp'ers. Cijfers van de Kamer van Koophandel laten zien dat de groei van het aantal zzp'ers in 2023 is afgenomen (zie paragraaf 1). Dat is een positieve ontwikkeling. Het totale aantal zzp'ers dat actief is in de kinderopvang ligt echter nog altijd hoger dan in de periode voor 2022.

In de kinderopvang zal altijd een flexibele schil nodig zijn om piek- en ziekmomenten op te vangen. Uitgangspunt is dat er een gezonde balans komt tussen de flexibele en vaste schil. Daarbij vind ik het belangrijk dat de kwaliteit van de kinderopvang met inzet van vast en flex gewaarborgd blijft.

Het is voor de toegankelijkheid en kwaliteit van de kinderopvang van groot belang dat er voldoende medewerkers in loondienst zijn. Ik vind het onwenselijk als medewerkers in loondienst stoppen met werken in de kinderopvang omdat ze ontevreden zijn over de wijze waarop het werk is georganiseerd. De sector is primair verantwoordelijk om werken in loondienst aantrekkelijker te maken. Binnen het PNIL-werkprogramma levert het kabinet, in aanvulling op de generieke en sectorale inzetten, een aanvullende aanpak voor het stimuleren van werken in vaste dienstbetrekking en in de aanpak van schijnzelfstandigheid. Over de voortgang van dit programma heb ik uw Kamer in de brief van 24 januari 2024 geïnformeerd.¹⁶

Mijn ministerie organiseerde op 12 maart jl. samen met de Belastingdienst en de drie brancheorganisaties in de kinderopvangsector een bijeenkomst over de wettelijke kaders waarbinnen organisaties kunnen werken met zelfstandigen. Aan deze bijeenkomst namen ongeveer 25 kinderopvangorganisaties deel. Het doel was om bewustwording te

¹⁵ Kamerstukken II, 29 544, nr. 1184.

¹⁶ Kamerstukken II, 2022/23, 31 311, nr. 246.

creëren over de (wettelijke) kaders waarbinnen gewerkt dient te worden met zelfstandigen en het gesprek daarover aan te gaan. Uit dit gesprek kwam naar voren dat deelnemende kinderopvangorganisaties vinden dat ze verder moeten kijken dan alleen gebruik te maken van zzp'ers. Dat wil zeggen dat ze naar andere manieren kijken om flexibel personeel aan te trekken, zonder daarbij gebruik te maken van de inzet van zzp'ers. Als voorbeeld werd de inzet van uitzendkrachten genoemd. Daarbij is het van belang om deze voorbeelden met elkaar te delen. Overigens bleek dat een deel van de aanwezige organisaties geen zzp'er inzet als pedagogisch professional. Verder ging het gesprek over de vraag in hoeverre werken met en als zelfstandigen in de kinderopvang kan op basis van de vigerende wet- en regelgeving. Conclusie is dat de aanwezigen zich afvragen of je voor de functie van pedagogisch professional in alle gevallen als zelfstandige kan werken. Ik vind het positief dat de sector actief met deze vraag aan de slag is. Bovendien gaven de deelnemers aan dat inzetten op aantrekkelijk werkgeverschap belangrijk blijft om werken in loondienst aantrekkelijk te houden. Niet alleen financiële overwegingen spelen een rol voor zzp'ers, maar evengoed ook de wijze waarop het werk is georganiseerd. Tot slot gaven de kinderopvangorganisaties aan dat het ook goed is om niet alleen het gesprek over zzp'ers te voeren, maar vooral met hen. Ik vraag de brancheorganisaties dan ook om zzp'ers te betrekken bij deze discussie. Ik kijk terug op een geslaagde bijeenkomst, maar met één gesprek zijn we er nog niet. Daarom vraag ik aan werkgevers in de kinderopvang om deze gesprekken voort te zetten en samen andere manieren van flexibele inzet te verkennen.

Tot slot zijn de cao-partijen in de kinderopvang in januari dit jaar gestart met de onderhandelingen van een «overgangs-cao». Deze cao zal lopen van juli tot en met december 2024. Binnenkort starten zij ook met de onderhandelingen over een «cao van de toekomst» in de kinderopvang, die vanaf 2025 kan lopen. Ik roep de cao-partijen op om in te zetten op goed en aantrekkelijk werkgeverschap en daarbij aandacht te hebben voor de wijze waarop (binnen de wettelijke kaders) invulling wordt gegeven aan de flexibele schil.

Open Kaart – Startup in Residence programma

In mijn vorige brief van april 2023 heb ik uw Kamer geïnformeerd over mijn deelname aan het Startup in Residence Intergov programma. Het doel hiervan was om een oplossing te vinden voor de hoge uitstroom in de kinderopvangsector.

De startup Brugwerk heeft een interventie «Open Kaart – Bouwen aan Werkplezier» ontwikkeld om het werkplezier van de medewerkers te verhogen. Open Kaart is een spel met vraagkaarten die de nadruk leggen op de positieve aspecten van het werken in de kinderopvang. De kaarten laten pedagogisch professionals gedurende de dag stilstaan bij wat hen plezier geeft in het werk en hoe waardevol hun inzet is. Doordat kinderen kunnen meedoen aan dit spel, kunnen medewerkers het op de werkvloer spelen en integreren in hun dagelijkse activiteiten. Doel is om zo het werkplezier van pedagogisch professionals te verhogen. Medewerkers die met plezier werken, zijn meer betrokken, leveren betere prestaties én zijn minder geneigd een andere baan te zoeken. Meer werkplezier heeft dus ook een positief effect op de uitstroom.

Figuur 1. Voorbeeld van vraagkaart



Om de effectiviteit en functionaliteit van Open Kaart te onderzoeken, heeft Brugwerk pilots uitgezet bij twee kinderopvangorganisaties. De 25 deelnemers van de pilot waren positief over het spel, gaven aan dat het leidt tot meer werkplezier en beoordelen hun algemene werktevredenheid met ongeveer 0,5 punt hoger na de pilot. Ik ben positief gestemd over deze eerste resultaten. Daarom ben ik op dit moment met Brugwerk in gesprek over welke opties er zijn voor verdere ontwikkeling van het spel en of en hoe ik Brugwerk hierbij kan ondersteunen. Doel hiervan is dat meer kinderopvangorganisaties aan de slag kunnen met Open Kaart om het werkplezier van hun werknemers te verhogen.

Gastouderopvang

Het aantal voorzieningen voor gastouderopvang neemt al jaren af. Uit de laatste kwartaalrapportage kinderopvang blijkt dat het aantal voorzieningen voor gastouderopvang is gedaald tot onder de 18.000.¹⁷ Om meer zicht te krijgen op de redenen van uitstroom onder gastouders, wil ik hier een onderzoek naar laten uitvoeren. Op basis van de resultaten van dit onderzoek, kan ik eventueel gerichte acties ondernemen om deze uitstroom tegen te gaan. Ik verwacht dat ik uw Kamer begin 2025 kan informeren over de bevindingen.

Verder heb ik eind 2023 gemeenten via de SZW-nieuwsbrief geïnformeerd over signalen die ik ontvang over gemeenten die hoge leges heffen voor gastouders. Ik heb de gemeenten met de hoogste legestarieven nogmaals aangeschreven en verzocht om bij het vaststellen van het tarief rekening te houden met de mogelijke financiële drempels voor (potentiële) gastouders en deze zo veel mogelijk weg te nemen.

Pijler 3: meer uren werken stimuleren

Contractuitbreidingen zorgen ervoor dat je met hetzelfde aantal medewerkers meer werk kan doen. Hierdoor helpt dit bij het terugdringen van de personeelstekorten. Bij deze pijler zet ik in op het stimuleren van medewerkers om meer uren te werken, onder meer door een aanpak van Het Potentieel Pakken en de sector, het Nationaal Groeifonds-project «Meer uren werkt!» en combinatiebanen.

¹⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2023/10/25/kwartaalrapportages-kinderopvang-vanaf-2020>.

Aanpak contractuitbreiding

Ik heb vorig jaar subsidie gegeven voor een «proeftuin» om contractuitbreiding in de kinderopvang te stimuleren. De resultaten van de proeftuin waren veelbelovend. 1 op de 5 medewerkers die meededen aan het onderzoek ging meer uren werken, gemiddeld 5,4 uur per week extra. Bijvoorbeeld om meer geld te verdienen, meer ontwikkelkansen te krijgen en meer te kunnen doen voor de kinderen op de groep. Deze mooie resultaten laten zien dat het potentieel van meer uren werken te verwachten is. De resultaten komen overeen met het vooronderzoek van Kinderopvang werkt!, waaruit bleek dat 1 op de 5 medewerkers in de kinderdagopvang en zelfs 1 op de 3 in de buitenschoolse opvang, meer uren zou willen werken. Als de mensen die dat willen meer uren zouden gaan werken, zou dat veel positiefs kunnen betekenen voor het personeelstekort en de medewerkers zelf.

Met de kennis en ervaringen van de proeftuin hebben Stichting Het Potentieel Pakken en Kinderopvang werkt! een aanpak voor de kinderopvang ontwikkeld in de vorm van een routekaart met stappenplan. Ik ben verheugd dat kinderopvangorganisaties met behulp van deze aanpak aan de slag kunnen om het gesprek over contractuitbreiding te voeren met hun medewerkers.

Kinderopvang werkt! voert onderzoek uit naar de ervaringen van zeventien kinderopvangorganisaties die met deze aanpak aan de slag zijn gegaan. Op basis hiervan zal Kinderopvang werkt! bezien of en zo ja, welke vervolgacties nodig zijn.

Ook gaat dit jaar het Nationaal Groeifondsproject «Meer uren werkt!» van start, onder meer in de kinderopvang. Dit project heeft als doel om het aantal gewerkte uren in Nederland te verhogen, door zichtbare en onzichtbare drempels weg te nemen in de sociale omgeving, bij werkgevers en bij deeltijders zelf. Dit kan resulteren in een structureel hoger bbp, betere kwaliteit van maatschappelijke sectoren en meer economisch zelfstandige burgers. Het programma kent een integrale aanpak over een langere termijn, met aandacht voor verschillende groepen deeltijders. De kinderopvang is een van de sectoren die aan de slag gaat met interventies.

4. Conclusie

In deze brief heb ik uw Kamer geïnformeerd over de laatste stand van zaken op de cijfers en belangrijkste acties op gebied van de arbeidsmarkt kinderopvang. In de bijlage geef ik een overzicht van alle andere maatregelen die de sector en ik nemen.

Samen met de sector zal ik mij blijven inzetten om de personeelstekorten in de kinderopvang te verminderen. Ik vind het zeer belangrijk dat pedagogisch professionals met genoeg collega's en plezier in de kinderopvang blijven werken, nu en in de toekomst. Zo kunnen ook ouders met jonge kinderen (blijven) werken. In een tijd van krapte op de arbeidsmarkt maakt dit de kinderopvang van nog grotere maatschappelijke waarde.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

Pijler 1: nieuwe medewerkers aantrekkenBeroepskrachten-in-opleiding

Zoals gemeld in mijn brief van 20 maart 2024,¹⁸ verleng ik de maatregel om tijdelijk meer beroepskrachten-in-opleiding (BIO) formatief in te kunnen zetten met twee jaar. Deze maatregel loopt tot 1 juli 2026, vanwege aanhoudende personeelstekorten. Sinds 1 januari 2022 kunnen kinderopvangorganisaties tijdelijk meer BIO's formatief inzetten. Daardoor kan tijdelijk 50 procent (in plaats van 33 procent) van de formatie op een kindercentrum uit BIO's bestaan. Door de maatregel hebben kinderopvangorganisaties meer mogelijkheden om hun personeelsplanning rond te krijgen. Als voorwaarde geldt nu dat de betrokkenen vooraf instemmen met het begeleidingsplan van de BIO. Ik houd de gevolgen van deze maatregel in de gaten.

Arbeidsmarktcampagne

Kinderopvang werkt! is dit jaar met een nieuwe arbeidsmarktcampagne gestart: «Kleine stappen, grote dromen». Deze campagne richt zich onder meer op het aantrekken van studenten, herintreders, zij-instromers en mbo-2 afgestudeerden. Doelgroepen voor wie de kinderopvang nu nog niet genoeg in beeld is als potentiële werkgever. Het doel van de campagne is om de instroom van nieuwe medewerkers te vergroten. Daarnaast moet de campagne leiden tot een beter begrip van de inhoud en waarde van het werk in de kinderopvang. De campagne van de afgelopen jaren, «Kinderopvang dankzij jou», was succesvol in het creëren van een positief beeld van werken in de kinderopvang. Hier heb ik subsidie voor verleend. De nieuwe campagne zal, net als voorgaande jaren, online en offline content voortbrengen die gericht is op de verschillende doelgroepen, met als belangrijkste doel om de instroom te vergroten.

Kandidatenreis

Kinderopvang werkt! heeft onderzoek gedaan naar de zogenaamde «kandidatenreis». Dit onderzoek biedt inzicht in beweegredenen, ervaringen en verwachtingen van jonge reguliere kandidaten en zij-instromers die gaan werken in de kinderopvang. Zulk inzicht maakt het mogelijk gericht actie te ondernemen om meer mensen te interesseren voor het werk in de kinderopvang. Voor het onderzoek zijn focusgroepen gehouden en een kwantitatieve peiling onder 1015 werkenden. Ik heb hiervoor subsidie toegekend aan Kinderopvang werkt!.

Uit het onderzoek blijkt dat mensen vaak kiezen voor de kinderopvang vanuit een intrinsieke motivatie. Zij willen graag met kinderen werken en iets bijdragen aan de maatschappij. Wel zien sommige kandidaten de opleiding of werken in kinderopvang als een opstap naar een volgende studie of baan. De aanbeveling van het onderzoek is daarom om te accepteren dat werken in kinderopvang ook een tijdelijk traject kan zijn en deze kandidaten (tijdelijk) te behouden. Zeker jongere generaties en de hbo+-doelgroep vinden het belangrijk dat ze kunnen doorgroeien. Het rapport beveelt daarom aan om kandidaten duidelijkheid te bieden over doorgroeimogelijkheden. Deze bevindingen sluiten aan op het initiatief van mijn ministerie om ontwikkelpaden vorm te geven voor verschillende

¹⁸ Kamerstukken II, vergaderjaar 2023–2024, 31 322, nr. 525.

sectoren. Het sectorale Ontwikkelpad voor de kinderopvang is als eerste gepubliceerd in november 2023 (zie paragraaf 2 van de brief).

Ook komt uit het onderzoek dat het imago van kinderopvang eenzijdig is. Het beeld van het werk komt vaak niet overeen met de werkelijkheid, maar wordt sterk bepaald door het verzorgende aspect van het werk. Bovendien associëren velen kinderopvang met hard werken voor een laag loon en gebrek aan ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden. Arbeidsmarktcampagnes blijven daarom van belang.

Verder zien pedagogisch professionals huishoudelijke taken als een belasting. Dit zorgt voor een hogere werkdruk. Ook houden zij door deze taken minder tijd over voor de aandacht aan de kinderen. Mijn aankomende subsidieregeling voor groepshulpen biedt hiervoor een oplossing (zie paragraaf 2 van de brief). Door de inzet van groepshulpen hebben pedagogisch professionals meer tijd voor de kinderen en wordt hun werkdruk lager.

Voorschoolse educatie

Eind oktober vorig jaar heeft de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs uw Kamer geïnformeerd over maatregelen die zij verkent om tekorten in de voorschoolse educatie (VE) tegen te gaan.¹⁹

De Minister voor PVO noemt in haar brief onder meer dat zij een verkenning start naar het (tijdelijk) formatief inzetbaar maken van beroepskrachten-in-opleiding in de VE. Nu kunnen in de VE enkel beroepskrachten worden ingezet die hun gehele opleiding en een VE-specialisatie hebben afgerond. Door, net als in de reguliere kinderopvang, beroepskrachten-in-opleiding formatief inzetbaar te maken, kunnen we tekorten op VE-groepen invullen. En kunnen beroepskrachten-in-opleiding al lerende het vak in de praktijk toepassen en bijdragen aan de ontwikkeling van peuters.

Uit onderzoek van Berenschot blijkt dat ook in de VE er personeelstekorten zijn.²⁰ Bij publicatie in juni 2023 gaf bijna een derde (30 procent) van de kinderopvangorganisaties aan een personeelstekort te hebben bij de uitvoering van VE. Gezien het belang van VE voor de ontwikkeling van peuters met een taalachterstand, is het essentieel dat er voldoende medewerkers op de VE-groep kunnen werken.

Pijler 2: huidige medewerkers behouden

Herijking kwaliteitseisen

Naar aanleiding van de evaluatie van de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang, is het traject herijking kwaliteitseisen kinderopvang gestart. Hierin kijk ik hoe met behoud van hoge kwaliteit, bepaalde eisen kunnen worden aangepast. Dit zijn eisen die bijvoorbeeld voor onnodige werkdruk of administratie zorgen.

Zoals gemeld in mijn brief van 10 juli 2023,²¹ wijzigt op 1 juli 2024 het volgende:

- Kinderdagopvang: de mogelijkheid om een beroepskracht-in-opleiding (BIO) als vaste beroepskracht aan kinderen toe te wijzen;

¹⁹ Kamerstukken II, vergaderjaar 2023–2024, 27 020, nr. 119.

²⁰ Bijlage bij brief van voetnoot 20.

²¹ Kamerstukken II, vergaderjaar 2022–2023, 31 322, nr. 508.

- BSO: (1) de mogelijkheid om andersgequalificeerde beroepskrachten formatief in te zetten, (2) het berekenen van de beroepskracht-kindratio op kindercentrumniveau in plaats van op groepsniveau en (3) een vereenvoudiging van kindercentrum-overstijgend opvangen tijdens schoolvrije dagen.

Taaleis 3F Nederlands

De taaleis 3F Nederlands is belangrijk en gaat zoals aangekondigd gelden per 1 januari 2025. Wel vinden onderstaande twee aanpassingen plaats, om medewerkers waar mogelijk te behouden. Uw Kamer is hier recent over geïnformeerd in de Verzamelbrief kwaliteit en veiligheid kinderopvang.²²

- Er komt een uitzondering voor beroepskrachten in de buitenschoolse opvang (bso). Voor hen wordt minimaal taalniveau 2F vereist;
- Er komt een beperkte en tijdelijke uitzondering voor beroepskrachten die de pensioengerechtigde leeftijd naderen. Dit wordt een uitzondering voor drie jaar, voor beroepskrachten van 60 jaar of ouder.²³

Verder maak ik een uitzondering voor beroepskrachten die uitsluitend een andere voertaal spreken met de kinderen. Zij hoeven niet aan de Nederlandse taaleis te voldoen. Deze beroepskrachten zijn werkzaam in de meertalige kinderopvang, gedeeltelijk Friestalige kinderopvang of anderstalige kinderopvang²⁴.

Professionele zeggenschap

Ik vind goed en aantrekkelijk werkgeverschap van groot belang.²⁵ Een belangrijk aspect van goed en aantrekkelijk werkgeverschap is professionele zeggenschap: hoe zorg je ervoor dat personeel daadwerkelijk inspraak en invloed kan hebben op zaken die hun beroep raken? Ik ben van mening dat het vergroten van professioneel werkgeverschap kan bijdragen aan het behoud van personeel voor de sector. Het onderwerp staat nog in de kinderschoenen in de kinderopvangsector. Ik ben dan ook verheugd dat PPINK, de beroepsvereniging voor pedagogisch professionals, dit thema oppakt.

Samen met PPINK heb ik sessies georganiseerd, waarin we onder andere pedagogisch coaches hebben gesproken over hoe professioneel zeggenschap binnen hun organisatie vorm krijgt. Een belangrijk aspect daarbij is het centraal stellen en zo optimaal mogelijk ondersteunen van de pedagogisch professioneel. Zij bepalen immers voor een groot deel de kwaliteit van de kinderopvang. Dat kan een kinderopvangorganisatie doen door het creëren van een open cultuur waar daadwerkelijk wordt geluisterd naar de inbreng van een pedagogisch professional. Verder helpt het ook om de lijntjes kort te houden zodat pedagogisch professionals makkelijk naar hun leidinggevende kunnen stappen. Ook kiezen sommige kinderopvangorganisaties ervoor om de betrokkenheid van pedagogisch professionals binnen de organisatie te formaliseren door een personeelsvertegenwoordiging. Op deze wijze komen de belangen en de wensen van pedagogisch professionals op frequente basis aan bod. Ik blijf de komende tijd met de sector in gesprek over het versterken van professioneel zeggenschap.

²² Kamerstukken II, vergaderjaar 2023–2024, 31 322, nr. 525.

²³ Op peildatum 31-12-2024 (oftewel: geboren op of vóór 31-12-1964).

²⁴ Anderstalige kinderopvang: waarbij de herkomst van kinderen in specifieke omstandigheden noodzaakt om naast Nederlands mede een andere voertaal aan te bieden.

²⁵ Voor verdere toelichting: Voortgangsbrief over het werkprogramma PNIL, die uw Kamer in januari 2024 heeft ontvangen.

Hiermee voer ik de motie van Uw Kamer uit, die het kabinet oproept om samen met de sector te onderzoeken hoe professionele zeggenschap in de kinderopvang vorm te geven als onderdeel van modern werkgeverschap.²⁶

Subsidie duurzame inzetbaarheid

Mijn ministerie heeft Kinderopvang werkt! MDIEU-subsidie toegekend om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren. Zo is er met behulp van die subsidie al onderzoek gedaan naar het terugdringen van het ziekteverzuim²⁷ en het behouden van medewerkers in verschillende leeftijdscategorieën²⁸. Ook heeft Kinderopvang werkt! ingezet op het verbeteren van de relatie tussen leidinggevend en medewerkers via intervisietrajecten en trainingen voor leidinggevend. Een betere relatie tussen leidinggevend en medewerker draagt bij aan een positieve werkbeleving. Verdere subsidieactiviteiten tot aan medio 2024 zullen zich met name richten op Het Goede Gesprek voor werkgevers en werknemers, bijvoorbeeld over ontwikkeling, mobiliteit, werkdruk en de cao. Ik vind het voeren van zulke gesprekken van belangrijk en moedig deze activiteiten aan.

Pijler 3: meer uren werken stimuleren

Combinatiebanen

Bij een combinatiebaan combineert iemand twee banen, bijvoorbeeld pedagogisch professional op de bso in de middag en onderwijsassistent op de basisschool tijdens schooltijd. Combinaties van banen zijn mogelijk binnen en buiten de kinderopvangsector. Deze combinatiebanen bieden medewerkers mogelijkheden voor doorgroei en contractuitbreiding. Eind 2023 heeft Kinderopvang werkt! visuals uitgewerkt van vier persona's van medewerkers die uiteenlopende behoeften en motivaties hebben voor een combinatiebaan.²⁹ Hier heb ik subsidie voor gegeven. Deze visuals van persona's ondersteunen het gesprek tussen werkgevers en werknemers over de verschillende mogelijkheden voor combinatiebanen

Bij combinatiebanen tussen kinderopvang en onderwijs loopt men regelmatig aan tegen de btw-afdracht bij uitleen van personeel. Eind maart hebben mijn ministerie en het Ministerie van OCW een geactualiseerde handreiking over dit onderwerp gepubliceerd.³⁰ De handreiking biedt samenwerkende kinderopvangorganisaties en onderwijsinstellingen handvatten om de uitleen van hun personeel goed vorm te geven.

Betere spreiding van de werkweek

Mijn ministerie heeft met het Ministerie van BZK gesproken over een betere spreiding van de werkweek binnen het Rijk, de grootste werkgever van Nederland. Betere spreiding heeft maatschappelijke voordelen, zoals het verminderen van druk in andere sectoren, bijvoorbeeld het openbaar vervoer. Wanneer een beperkt aantal ambtenaren (8 tot 10 procent) een kantoordag op dinsdag of donderdag wisselt naar een woensdag of

²⁶ Kamerstukken II, Vergaderjaar 2023/24, 36 393, nr. 10.

²⁷ <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkgevers/hoe-kan-het-werkgerelateerd-verzuim-kinderopvang-omlaag>.

²⁸ <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkgevers/werken-tot-pensioen-kinderopvang-niet-vanzelfsprekend>.

²⁹ <https://www.kinderopvang-werkt.nl/combinatiebanen>.

³⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2022/08/08/handreiking-btw-in-de-samenwerking-tussen-onderwijs-en-kinderopvang>.

vrijdag, vlak de ergste piek af. Deze afvlakking leidt tevens tot meer efficiënt en duurzaam gebruik van kantoorgebouwen.

Aan het huidige patroon van de werkweek liggen maatschappelijke patronen en individuele voorkeuren ten grondslag, die lastig te beïnvloeden zijn als werkgever. Bijvoorbeeld onderwijstijden en deeltijdwerken. Net als in de private sector, geven organisaties binnen het Rijk aan dat ze mogelijk de vrijheid van medewerkers inperken als ze sturen op spreiding. De krappe arbeidsmarkt maakt dit extra lastig. Werkgevers kunnen medewerkers echter ook *verleiden* om de piekdagen te vermijden. BZK blijft een betere spreiding over de werkweek stimuleren. Zo experimenteert BZK, in het kader van de CAO Rijk, met pilots om het voor medewerkers aantrekkelijker te maken om op woensdag en vrijdag naar kantoor te komen. Sommige organisaties hebben afspraken gemaakt om teambijeenkomsten op rustige dagen te plannen. Ook zet BZK in op het bevorderen van het gesprek over een betere spreiding, bijvoorbeeld in sollicitatiegesprekken. BZK heeft onder andere een handleiding beschikbaar gesteld.³¹

Ik kom hiermee mijn eerdere toezegging aan uw Kamer na dat ik in een volgende brief zou ingaan op het werken tijdens daluren bij de Rijksoverheid.³²

³¹ <https://watwerktvooronsrijk.nl/toolkit>.

³² Toezegging uit het wetgevingsoverleg Wijziging van de Wet kinderopvang vanwege een structurele regeling voor meertalige dagopvang TZ202310-122. (Kamerstuk 36 393, nr. 12).