

AH 3296
2022Z10369

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

1. Bent u bekend met het bericht 'Kinderopvang in ‘permanente crisis’:
‘Overall waar jonge gezinnen wonen, is het een probleem’? 1)

Ja.

2. Bent u het eens dat de tijdelijke verruiming van de mogelijkheden om medewerkers in opleiding in te zetten omgezet moet worden naar een permanente regeling om de personeelstekorten te verlichten? 2)

Zie antwoord op vraag 9.

3. Bent u van mening dat het gemakkelijker gemaakt moet worden voor zij-instromers om aan de slag te gaan in de kinderopvangsector door een grotere focus op modulair opleiden en eerder verworven competenties? Zo nee, waarom niet?

In 2021 zijn er in totaal zo’n 8620 mensen vanuit andere beroepen ingestroomd in de kinderopvang.¹ Dit aantal toont aan dat zij-instromers een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het personeelsaanbod in de kinderopvang.

Ik onderschrijf dat het belangrijk is om competente arbeidskrachten die graag in de kinderopvang willen werken, te benutten. Wij kunnen iedereen met de juiste kennis en vaardigheden goed gebruiken. Het erkennen van eerder verworven competenties biedt een goede mogelijkheid om mensen met de juiste achtergrond snel de kinderopvangsector in te laten stromen. Ik ben er dan ook blij mee dat op 22 mei 2022 het eerste EVC-branchecertificaat is uitgereikt namens cao-partijen in de kinderopvang. Uiteraard moedig ik de sector aan om in de toekomst meer gebruik te maken van de EVC-procedure om de competente arbeidskrachten versneld te laten instromen in de kinderopvang. In mijn communicatie richting kinderopvangorganisaties besteed ik hier ook aandacht aan.

Ook modulair opleiden kan bijdragen aan het personeelsaanbod in de kinderopvang. Een mooi voorbeeld hiervan is een initiatief van ROC Midden Nederland, Drenthe College, OPPstap Zorg en Welzijn (particulier mbo), E-schoolkinderopvang en Kans (aanbieders scholingen kinderopvang). Deze

¹ Bron: CBS: StatLine - Mobiliteit van werknemers; AZW (breed), kenmerken mobiliteit, regio (cbs.nl). Een zij-instromer is een werknemer die op het peilmoment ingestroomd is binnen zorg en welzijn, bij het begin van deze werknemersbaan ouder is dan 25 en nooit eerder in loondienst in zorg en welzijn gewerkt heeft.

opleiders ontwikkelen een flexibel mbo-maatwerktraject voor volwassenen. De betrokken mbo-instellingen hebben inmiddels, samen met cao-partijen, aanvragen ingediend bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) voor de ontwikkeling van drie beroepsgerichte mbo-certificaten. Het gaat hierbij om de certificaten 'Pedagogisch klimaat', 'Ontwikkeling en spelen stimuleren bij kinderen' en 'Professioneel samenwerken en communiceren in de kinderopvang'. Als over de aanvragen positief wordt besloten, komen hiermee in het najaar van 2022 extra mogelijkheden om de inzetbaarheid van met name zij-instromers en herintreders via de hierboven genoemde opleiders te vergroten en te versnellen.

4. Bent u van mening dat een kinderopvanginstelling de 'begeleider-kind-ratio' mag berekenen op locatieniveau in plaats van op groepsniveau bij piekdruk of bij ziekte van personeel?

Zie antwoord op vraag 9.

5. Op welke manieren worden alle partijen in de sector betrokken bij het maken van plannen om de personeelsdruk op te vangen? Vinden er bijvoorbeeld rondetafels plaats met het gehele veld?

Elk kwartaal vindt een arbeidsmarktoverleg plaats. Dit overleg wordt op ambtelijk niveau gevoerd vanuit SZW met werkgeversorganisaties (BK, BMK en BVOK), werknemersorganisaties (FNV en CNV) en met *Kinderopvang werkt!* (het samenwerkingsverband van werkgevers en werknemers, onderdeel van arbeidsmarktfonds FCB). Daarnaast komen wij vier keer per jaar bijeen met een netwerk van kinderopvanghouders om van gedachten te wisselen over actuele problemen. Dit jaar hebben wij tijdens deze bijeenkomsten twee keer gebrainstormd over oplossingsrichtingen voor het personeelstekort. De komende tijd zal ik met kinderopvangorganisaties in gesprek blijven over onorthodoxe maatregelen om het personeelstekort aan te pakken.

6. Welke impact heeft de aankomende stelselwijziging op de personeelsdruk in de kinderopvangsector? Kan de sector de verwachte hogere vraag aan?

Het kabinet heeft in het coalitieakkoord een grote herziening van het kinderopvangstelsel aangekondigd. Het kabinet zet in op een nieuw stelsel met een hoge, inkomensafhankelijke vergoeding van 95% voor alle werkende ouders, rechtstreeks gefinancierd aan kinderopvangorganisaties. De verwachting is dat de stelselherziening zal leiden tot een verdere toename van de vraag. Naar schatting neemt de vraag naar uren kinderopvang door de stelselherziening met 21% toe. In totaal stijgt de vraag in de periode 2022 tot en met 2027 met ongeveer 27%.

Zoals ik in de verzamelbrief kinderopvang van april jl.² al aangaf is de krappe arbeidsmarkt daarom ook een aandachtspunt bij deze stelselherziening. Een eerste stap die tot een mogelijk grotere vraag leidt en al in 2023 plaatsvindt, betreft het loslaten van de koppeling gewerkte uren. Vervolgens gaat de vergoeding voor werkende ouders naar 95%. In het coalitieakkoord zijn middelen gereserveerd om in 2025 deze stap naar 95% in één keer te zetten. Wachtlijsten vormen daarmee een risico. Een zorgvuldige invoering is daarom noodzakelijk om oplopende wachtlijsten voor werkende ouders te voorkomen. Dit is ook van belang om de kwaliteit te waarborgen, want een te grote stijging van vraag en aanbod kan een risico vormen voor de kwaliteit van de kinderopvang. In het kader van de motie Paternotte/Heerma werk ik aan een arbeidsmarktaanpak voor de kinderopvang naast een generieke aanpak. In de zomer zal ik uw Kamer hierover informeren.³

7. Welke stappen onderneemt u op korte termijn om de problemen op de arbeidsmarkt in deze sector aan te pakken?

Gelet op de hoge werkdruk en personeelstekorten in de kinderopvang heeft de voormalig staatssecretaris van SZW op 29 november 2021 uw Kamer geïnformeerd over de stappen die samen met de kinderopvangsector worden gezet. Dit betreft bijvoorbeeld de arbeidsmarktcampagne ‘Kinderopvang dankzij jou!’ waar ik subsidie voor heb toegekend. De campagne is erop gericht om meer mensen een (goed geïnformeerde) keuze te laten maken voor een opleiding of werken in de kinderopvang. In het kader van de motie Paternotte/Heerma informeer ik uw Kamer in de zomer over de stand van zaken van deze stappen. Ook zal ik uw Kamer in deze brief informeren over nieuwe acties en welke nieuwe stappen ik zet op reeds bestaande acties.

8. Hoe wordt de personeelsdruk in de kinderopvangsector meegenomen in de lopende evaluatie van de Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (Wet IKK)?

Zie antwoord op vraag 9.

9. Bent u bereid om, gelet op het uitstel van de evaluatie naar eind 2022, al eerder te bezien of er elementen uit de Wet IKK zijn die het werven van nieuwe werkrachten belemmeren? Zo nee, waarom niet?

Antwoord op vragen 2, 4, 8 en 9:

Tijdens de evaluatie van de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) is onder andere gekeken naar onbedoelde effecten van de kwaliteitseisen van deze wet. Het evaluatierapport is inmiddels afgerond en zal als bijlage bij de Kamerbrief over de periodieke evaluatie van het kinderopvangbeleid worden opgenomen. Deze Kamerbrief wordt voor het zomerreces aan de Kamer aangeboden. Deze zomer wil ik eveneens het vervolgtraject starten waarin

² Kamerstuk 31 322, nr. 443.

³ Kamerstuk 35 788, nr. 128.

wordt onderzocht of en eventueel welke aanpassingen doorgevoerd kunnen worden in de kwaliteitseisen om knelpunten aan te pakken. Het behouden van de kwaliteit is daarbij voor mij een belangrijk uitgangspunt. Hierbij worden ook de gevolgen voor de werk- en regeldruk meegenomen. Dit najaar volgt de beleidsreactie op het evaluatierapport waarin ik ook zal ingaan op het vervolgtraject.

In het evaluatierapport is de impact van IKK-maatregelen op de personeelsdruk meegenomen door het bestuderen van literatuur en diverse kwaliteitsmetingen en door het afnemen van interviews met alle betrokken partijen. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat er vaak geen direct verband te leggen is tussen IKK-maatregelen enerzijds en personeelsdruk anderzijds. De personeelsdruk wordt ook beïnvloed door veel andere factoren, waarmee de oplossing dus niet alleen bij de kwaliteitseisen kan liggen.

Met betrekking tot de werving van nieuwe beroepskrachten geldt dat ik samen met de sectorpartijen onderzoek of (tijdelijk) ingrijpen mogelijk is. Dit heeft er reeds toe geleid dat het sinds 1 januari 2022 mogelijk is om 50 procent (in plaats van 33 procent) van de formatieve inzet te laten bestaan uit beroepskrachten in opleiding. Deze maatregel gold in eerste instantie tot 1 juli 2022, maar na evaluatie van deze eerste periode heb ik besloten om deze maatregel met twee jaar te verlengen. Daardoor kunnen beroepskrachten in opleiding tot 1 juli 2024 voor 50 procent van de formatie ingezet worden. Er is voor een termijn van twee jaar gekozen omdat het werven en inwerken van beroepskrachten in opleiding tijd nodig heeft. Daarnaast worden de mogelijkheden voor zij-instroom bevorderd als beroepskrachten in opleiding voor langere tijd ruimer ingeroosterd kunnen worden, omdat het financieel aantrekkelijker is om zij-instromers aan te nemen wanneer zij (op termijn) formatief ingezet kunnen worden in plaats van boventallig. Bij deze maatregel is de begeleiding van de beroepskrachten in opleiding en de werkdruk van vaste beroepskrachten een belangrijk aandachtspunt. Bij een ruimere inzet van beroepskrachten in opleiding dient de kwaliteit gewaarborgd te blijven. Ik blijf deze maatregel daarom ook de komende twee jaar evalueren. Verder is het voor de toezichtspartijen mogelijk om bij het inspecteren van kinderopvanglocaties rekening te houden met verzachtende omstandigheden vanwege personeelstekort.

1) Trouw, 22 mei 2022, 'Kinderopvang in 'permanente crisis': 'Overal waar jonge gezinnen wonen, is het een probleem'
(<https://www.trouw.nl/binnenland/kinderopvang-in-permanente-crisis-overal-waar-jonge-gezinnenwonen-is-het-een-probleem~b6f95343/>)

2) Kamerstuk 31322, nr. 439, pp. 5-6. De tijdelijke regeling is ingegaan op 1 januari 2022 en heeft een looptijd van 6 maanden.