

**2021Z17240**

(ingezonden 6 oktober 2021)

Vragen van de leden Van Beukering-Huijbregts en Van Meenen (beiden D66) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media over het bericht 'Personeelstekorten kinderopvang lopen spuigaten uit: vrees voor langere wachtlijsten'.

**1. Bent u bekend met het bericht 'Personeelstekorten kinderopvang lopen spuigaten uit: vrees voor langere wachtlijsten'? 1)**

Ja.

**2. Kunt u ingaan op de uitvoering van de motie-Van Meenen/De Pater-Postma en waarom informatie hierover op zich laat wachten? 2)**

Net als bij de branche zelf, baren de personeelstekorten in de kinderopvang mij zorgen. Het is belangrijk om met elkaar sluitingen van groepen of locaties te voorkomen, omdat dit ook gevolgen voor werkende ouders kan meebrengen. De motie Van Meenen/De Pater-Postma (Kamerstuk 31322, nr. 400) verzoekt de regering een arbeidsmarktvisie op te stellen voor de kinderopvang, waarin ten minste een plan wordt opgesteld voor de krapte op de arbeidsmarkt. Ik heb uw Kamer toegezegd om aan de hand van gesprekken met de sector te komen tot oplossingsrichtingen om de krapte aan te pakken.

We zijn al langer in gesprek met de sector over de personeelstekorten en over eventueel knellende wet- en regelgeving. Deze gesprekken hebben geleid tot onder meer de campagne '*Kinderopvang dankzij jou*' van het Arbeidsmarktplatform. Helaas heeft de Covid-19-crisis het verdere traject met de sector vertraagd. Hierover is de kamer in de Verzamelbrief kinderopvang d.d. 1 juli 2020 geïnformeerd (Kamerstuk 31322, nr. 414). Ook heb ik uw Kamer daarover geïnformeerd in antwoord op Kamervragen van de leden Van Meenen en Postma (Kamerstuk 2020D29096).

Inmiddels heb ik dit traject hervat. Op korte termijn ga ik opnieuw in gesprek met de kinderopvangsector en zal ik de Tweede Kamer zo spoedig mogelijk informeren over de voortgang. Ik hecht er belang aan om de knelpunten op de arbeidsmarkt in de kinderopvangsector goed in kaart te brengen en op basis daarvan geschikte oplossingsrichtingen in te zetten. Daarbij zal ik ook werken aan de arbeidsmarktvisie voor de kinderopvang, waarom de motie verzoekt.

**3. Deelt u de analyse van de enquête van de Brancheorganisatie Kinderopvang (BK) dat een groot deel van het tekort wordt veroorzaakt door de toenemende vraag naar kinderopvang, juist omdat het weer goed gaat in andere sectoren?**

De analyse dat de toenemende vraag naar kinderopvang van de afgelopen jaren een belangrijke oorzaak is voor het personeelstekort in de kinderopvang deel ik. De kinderopvang is een conjunctuurgevoelige sector. Het gaat goed met de economie en de werkloosheid is laag. Dat is goed nieuws. Tegelijkertijd zorgt dit voor een toename in de vraag naar kinderopvang en daardoor ook naar personeel in de kinderopvang.

**4. Wat vindt u ervan dat als tweede belangrijke oorzaak wordt aangegeven dat er een te gering aantal uren op een buitenschoolse opvang (BSO)-contract aangeboden kan worden aan een potentiële werknemer?**

Ik herken dat een te gering aantal contracturen op de buitenschoolse opvang (BSO) als belangrijke oorzaak wordt aangegeven voor het personeelstekort. De kleine contracten in de BSO vormen een knelpunt op de arbeidsmarkt. Vanuit de sector ontvang ik signalen dat een gering aantal werkuren ook een rol speelt in de relatief hoge uitstroom bij de BSO. Grotere contracten maken de functie aantrekkelijker en kunnen de hoge uitstroom beperken.

Daarom vind ik het belangrijk om naar alternatieve oplossingsrichtingen te kijken om grotere contracten te kunnen realiseren in de BSO. Dit kan bijvoorbeeld door het breder inzetten op combinatiebanen. In de praktijk zijn verschillende goede voorbeelden te vinden van combinatiebanen in de sectoren kinderopvang, onderwijs en zorg. Zo zien we dat steeds meer scholen, bijvoorbeeld van het geld dat scholen krijgen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs,

pedagogische medewerkers tijdens de schooluren inzetten voor verschillende werkzaamheden. De school verkrijgt hiermee een medewerker met veel pedagogische expertise en extra ondersteuning in de klas, en de pedagogisch medewerker kan zo meer uren maken. Bovendien kan dit de samenwerking tussen kinderopvang en school structureel versterken en de overdracht verbeteren. Dit kan meehelpen in de ervaren hoge werkdruk binnen de sector.

**5. Deelt u de analyse dat met een rijke schooldag, waar alle kinderen meer buitenschoolse activiteiten krijgen aangeboden via school of de opvang, het makkelijker wordt om contracten met grotere omvang aan te bieden aan potentiële werknemers?**

Of het met een rijke schooldag makkelijker wordt om grotere contracten te bieden aan pedagogisch medewerkers uit de BSO is afhankelijk van de concrete uitwerking. Zo is het de vraag welke organisatie de rijke schooldag concreet invulling geeft (school, kinderopvang, de sport- of cultuursector, of combinaties daarvan) en welke specifieke eisen eraan gesteld worden bijvoorbeeld qua opleiding en bevoegdheid. Als de kinderopvang een belangrijke rol krijgt bij de invulling van de rijke schooldag en dit leidt tot een bredere inzet van pedagogisch medewerkers gedurende de dag, wordt het inderdaad makkelijker om contracten met grotere omvang aan te bieden.

**6. Deelt u de mening dat we alles op alles moeten zetten om deze tekorten op te lossen, zeker gezien het feit dat tekorten in de kinderopvang uiteindelijk ook door kunnen werken in andere sectoren, omdat ouders meer tijd voor hun kinderen zullen moeten zorgen?**

De kinderopvang is een belangrijke sector waar professionals elke dag hard werken om kwalitatief goede en veilige opvang te bieden aan onze kinderen. Zoals ik eerder heb aangegeven, baren de personeelstekorten mij dan ook zorgen, net zoals dat bij de branche het geval is. Het personeelstekort in de kinderopvang is niet uniek. De krappe arbeidsmarkt zien we op dit moment ook in andere sectoren terug. Het personeelstekort in de kinderopvang kan ervoor zorgen dat incidenteel lokaal opvanggroepen moeten sluiten als een organisatie de personeelsbezetting niet rond kan krijgen. Als ouders daardoor geen opvang hebben voor hun kinderen kan dit ook een effect hebben op andere sectoren. Daarom vind ik het ook belangrijk om met elkaar sluitingen van groepen of locaties te voorkomen.

Om de personeelstekorten op te kunnen lossen is het van belang dat alle partijen verantwoordelijkheid nemen. Alleen samen kunnen we dit vraagstuk aanpakken. Er is namelijk niet één oorzaak van het personeelstekort aan te wijzen. De algehele arbeidsmarktkrapte en conjunctuurgevoeligheid van de kinderopvangsector spelen een significante rol. Daarnaast kan een combinatie van bepaalde wet- en regelgeving op het gebied van de inzet van of eisen aan personeel, bedoeld om goede kwaliteit en veiligheid te garanderen, knellend zijn voor de arbeidsmarkt. En natuurlijk hebben werkgevers zelf ook een verantwoordelijkheid voor goed werkgeverschap. Daarom ga ik met alle partijen in gesprek voor een gezamenlijke aanpak waarin ieder zijn verantwoordelijkheid neemt.

**7. Welke acties heeft u tot nu toe ondernomen om de tekorten in de sector aan te pakken?**

Tot nu toe heb ik verschillende acties ondernomen om de tekorten in de kinderopvang aan te pakken. Begin 2020 is de campagne '*Kinderopvang dankzij jou*' van het Arbeidsmarktplatform Kinderopvang gestart, waarvoor ik een subsidie heb verstrekt. En in het kader van de werkdruk en krapte is in samenspraak met de sector besloten om de ingangsdatum van de taaleis en de eis van babyscholing – twee kwaliteitseisen uit de wet IKK – uit te stellen van 2023 naar 2025.

Daarnaast heb ik in de zomer een plan van aanpak opgesteld om met de sector over de ervaren werk- en regeldruk door te praten en gezamenlijk met elkaar – ieder vanuit zijn/haar eigen verantwoordelijkheid – te kijken welke oplossingen mogelijk zijn.

De eerste stap in deze aanpak is het gesprek met de pedagogisch medewerkers zelf. Er hebben twee werksessies samen met partijen plaatsgevonden waarin pedagogisch medewerkers ons mee hebben genomen in waar zij in hun dagelijks werk tegen aanlopen. Vervolgens gaan we – als tweede stap – met partijen die bij de kinderopvang betrokken zijn aan de slag met de aangedragen punten. Dus werkgevers, toezichthouders en het ministerie.

**8. Bent u bereid om met de sector in gesprek te gaan om te kijken wat zij nodig hebben?**

Ja, ik ga graag op korte termijn verder in gesprek met de sector. In dit gesprek wil ik gezamenlijk kijken naar mogelijke oplossingsrichtingen voor het personeelstekort.

**9. Bent u bereid om ook samen met de kinderopvangsector nieuwe oplossingsrichtingen te verkennen, bijvoorbeeld in de samenwerking met de sport- of cultuursector, wat in lijn is met het idee van een rijke schooldag?**

Ja, ik ben bereid om samen met de kinderopvangsector nieuwe oplossingsrichtingen te verkennen. Ook de samenwerking met de sport- of cultuursector biedt daarbij kansen.

1) AD, 29 september 2021, 'Personeelstekorten kinderopvang lopen spuigaten uit: vrees voor langere wachtlijsten', (<https://www.ad.nl/gezin/personeelstekorten-kinderopvang-lopen-spuigaten-uit-vrees-voorlangere-wachtlijsten~a1d8a5bc/>).

2) Kamerstuk 31322, nr. 400.