

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2373

Vragen van het lid **Nijkerken-de Haan** (VVD) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Ouders draaien op voor hogere kosten in de kinderopvang» en het rapport ««War for talent» ontspruit op de kinderopvang»* (ingezonden 14 mei 2018).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 11 juni 2018).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Ouders draaien op voor hogere kosten in de kinderopvang»¹ en het rapport «War for talent» ontspruit op de kinderopvang»?² Zo ja, wat is uw reactie op het bericht en het rapport?

Antwoord 1

Ja. Voor mijn reactie op het bericht en het rapport verwijs ik u naar mijn reactie op onderstaande vragen.

Vraag 2

Wat is uw reactie op het feit dat er volgens het onderzoek minimaal 2.500 extra medewerkers nodig zijn voor de verscherpte eisen binnen de kinderopvang? Was dit aantal extra medewerkers te voorzien bij de totstandkoming van de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang?

Antwoord 2

Om de kwaliteit van de kinderopvang te verbeteren hebben verschillende sectorpartijen in 2016 het bestuurlijk akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) gesloten. De aanscherping van de beroepskracht-kindratio (BKR) in de dagopvang van nuljarigen is één van de afgesproken verbetermaatregelen. Dit leidt inderdaad tot een stijging van het benodigde aantal beroepskrachten in de dagopvang, omdat de BKR wordt aangescherpt van 1 pedagogisch medewerker per 4 nuljarigen naar 1 pedagogische medewerker per 3 nuljarigen. De verwachte toename van het aantal medewerkers op macroniveau komt overeen met de ramingen die bij het uitwerken van de afspraken zijn gemaakt. Via een verhoging van de maximum uurprijs van de dagopvang worden werkgevers op basis van deze ramingen gecompenseerd. Werkgevers

¹ FD, 8 mei 2018

² <https://insights.abnamro.nl/2018/05/war-for-talent-ontspruit-op-de-kinderopvang/>

kunnen zelf op basis van hun groepsindeling inschatten welke gevolgen dit heeft voor hun personeelsbehoefte. Omdat de aanscherping pas ingaat op 1 januari 2019 en werkgevers hier al vanaf de zomer 2017 op de hoogte zijn, hebben zij ruim de tijd om op de afgesproken aanpassing van de BKR te anticiperen.

Vraag 3

Wat is uw reactie op de conclusie van het bericht dat door een dreigend personeelstekort ouders de rekening gepresenteerd gaan krijgen van de verscherpte eisen?

Antwoord 3

Naast de aanscherping van de BKR in de dagopvang, gaat per 1 januari 2019 ook een versoepeling gelden voor het aantal beroepskrachten in de buitenschoolse opvang (BSO). Afhankelijk van de individuele situatie van de werknemers en werkgevers kan omscholing van fte's uit de versoepelde BKR in de BSO ingezet worden voor de extra benodigde medewerkers in de dagopvang. Volgens de laatste schatting werkten er begin dit jaar ongeveer 83.500 medewerkers in de kinderopvangsector. De groei van het personeelsbestand als gevolg van de aangescherpte BKR zou circa drie procent bedragen.

De gevolgen voor ouders hangen onder andere af van de (bedrijfsvoering) van de kinderopvanginstelling, het regionale aanbod en de vraag naar kinderopvang, de aantrekkelijkheid van de sector als werkgever, de mogelijkheid om huidig personeel meer uren te laten werken en de instroom vanuit de opleidingen.

Goede en toegankelijke kinderopvang biedt de mogelijkheid voor ouders om arbeid en zorg te combineren. Het kabinet vindt het belangrijk hen hierbij verder te ondersteunen. Met de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang wordt de kwaliteit van de kinderopvang verhoogd. Hier hebben kinderen en ouders baat bij. Om de sector in staat te stellen om de aanpassingen van de kwaliteitseisen vanuit de eigen bekostiging te financieren, worden de maximum uurprijzen aangepast. Met de € 200 miljoen intensivering in de kinderopvang per 2017 is destijds een compensatie voor de financiële gevolgen van de aangescherpte BKR geregeld. Daarbij is de kinderopvangtoeslag per 2017 structureel met € 136 miljoen verhoogd, waardoor ouders al merendeels zijn gecompenseerd voor de aankomende stijging van de kosten voor dagopvang. Ook wordt in 2019 de maximum uurprijs, zoals gebruikelijk, geïndexeerd.

Daarnaast heeft dit kabinet structureel € 250 miljoen extra uitgetrokken voor de kinderopvang. Dit is bevorderlijk voor de betaalbaarheid van de kinderopvang en daarmee de arbeidsparticipatie van ouders.

Vraag 4

Wat betekent het dreigende personeelstekort voor de toegankelijkheid van de kinderopvang wanneer er minder opvanguren zullen worden aangeboden door kindcentra?

Antwoord 4

De vraag naar gekwalificeerd personeel speelt in diverse sectoren. Of de kwaliteitsverhogende maatregelen in de kinderopvang leiden tot een personeelstekort voor een organisatie en voor een vermindering van het aanbod zal in de praktijk moeten blijken en kan per organisatie verschillen. De kinderopvang is een commerciële markt, waarbij vraag en aanbod elkaar zullen moeten vinden. Mogelijk kan een kinderopvangorganisatie tijdelijk niet het aanbod bieden dat men graag zou willen. De ontwikkeling van het aantal aangeboden opvanguren in de dagopvang houd ik in de gaten met de kwartaalcijfers.

Vraag 5

Op welke manier speelt de branche in op een dreigend tekort aan personeel? Wordt er al gestart met de werving van nieuw personeel, of omscholing van huidig personeel?

Antwoord 5

In een commerciële markt zijn werkgevers zelf verantwoordelijk om voldoende personeel aan te trekken. Er zijn enkele goede voorbeelden uit de branche die tonen dat er al gewerkt wordt aan manieren om de personeelsbehoefte in te vullen.

In het rapport van ABN-AMRO wordt het samenwerkingsverband van de kinderopvangorganisatie Partou met de regionale opleidingscentra van Amsterdam en Utrecht genoemd. Dit is een mooi voorbeeld hoe de sector nieuwe studenten opleidt voor een baan in de kinderopvang via een leer- en werkprogramma. Dit is zeker niet het enige voorbeeld uit de branche waaruit blijkt dat nieuwe medewerkers worden opgeleid. De kinderopvangorganisatie Bink is samen met ROC Midden Nederland een opleidingsklas begonnen, waarin zowel huidige medewerkers als nieuwe medewerkers worden opgeleid tot gespecialiseerd pedagogisch medewerkers. Fontys Hogescholen start een nieuwe (aanvullende) opleiding Pedagogisch Coach, waarmee ook het huidige personeel kan worden bijgeschoold tot pedagogisch coach of medewerker. Bij de BBL-opleiding Gespecialiseerd pedagogisch medewerker kinderopvang van WerkendLeren doen de studenten kennis op door middel van training on the job. Hier is de eerste lichte nieuwe medewerkers recent afgestudeerd.

Vraag 6

Is voor de branche voldoende duidelijk aan welke opleidingseisen het personeel volgens de nieuwe regelgeving moet voldoen?

Antwoord 6

De opleidingseisen waaraan het personeel in de kinderopvang moet voldoen, zijn vastgelegd in de cao Kinderopvang. Deze informatie is vrij toegankelijk voor iedereen, dus ook de sectorpartijen. Het FCB publiceert een handzaam overzicht van de kwalificatie-eisen. Dit overzicht wordt regelmatig geüpdatet. Ook deze informatie is voor de branche beschikbaar. Daarnaast heeft het Ministerie van SZW een website waarop informatie te vinden is over de wijzigingen op het terrein van de kinderopvang. Hier kunnen ondernemers zich ook aanmelden voor de (volgende) informatiebijeenkomsten over de veranderingen als gevolg van de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang, die gefaseerd in werking treedt.

Vraag 7

Bent u in gesprek met de brancheorganisaties over de uitdagingen waar zij voor staan met betrekking tot het invullen van het personeelstekort en de verscherpte eisen? Wat kunnen zij nog doen om de inzet van personeel te optimaliseren?

Antwoord 7

Ik ben hierover in gesprek met de branche. Op een krappe arbeidsmarkt zullen werkgevers harder hun best moeten doen om voldoende kwalitatief personeel aan te trekken, ook in de kinderopvangsector. In de kinderopvangsector, een commerciële markt, zijn de werkgevers hiervoor zelf aan zet. Eén van de oplossingsrichtingen voor werkgevers is om ervoor te zorgen dat het werken in de kinderopvang aantrekkelijk is om de huidige beroepskrachten te kunnen behouden en voldoende nieuwe gekwalificeerde beroepskrachten aan te trekken. Welke afspraken hierover worden gemaakt is onder andere aan de cao-partijen. Daarom is het goed nieuws dat er een onderhandelaarsakkoord is dat momenteel wordt voorgelegd aan de leden. In de sector wordt er veel in deeltijd gewerkt. Een gemiddelde werknemer werkt 21 uur per week. Er bestaat mogelijk in de sector zelf potentie om de toenemende vraag naar arbeidskrachten op te lossen door deze extra potentiële capaciteit te werven. Hiervoor zullen werkgevers met creatieve oplossingen moeten komen. Ook nieuwe medewerkers opleiden en bestaande medewerkers om- en bijscholen voor de kinderopvangsector zijn mogelijkheden voor het invullen van de personeelsbehoefte. Enkele praktijkvoorbeelden uit de branche zijn bij vraag vijf gegeven. Ook de eerdergenoemde omscholing van fte's uit de versoepelde BKR in de BSO kan soelaas bieden. In de Kamerbrief over de aanpak van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt die voor de zomer naar de Tweede Kamer wordt gestuurd, worden

verder nog een aantal (algemene) oplossingsrichtingen geschetst die werkgevers kunnen gebruiken om in hun personeelsbehoefte te voorzien.

Vraag 8

Wat is uw reactie op een constatering uit het rapport dat de beschikbaarheid van deskundig personeel een belangrijk obstakel vormt in de sector en dat de organisaties hier nog relatief weinig aandacht aan besteden?³

Antwoord 8

De kinderopvangsector is zeker bezig met de vraagstukken die samenhangen met de veranderingen in de BKR. Bijna alle kinderopvanglocaties (94 procent) denken na over eventuele aanpassingen in beleid naar aanleiding van de aangescherpte BKR. Het is aan de werkgevers in de sector om voldoende kwalitatief personeel aan te trekken. Als zij obstakels ervaren bij het vinden van voldoende personeel, kunnen zij inzetten op de hierboven beschreven richtingen, zoals het omscholen van de huidige medewerkers of het werken in de sector aantrekkelijker maken.

Op de middellange termijn voorziet het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) vrijwel geen knelpunten bij de personeelsvoorziening voor leidsters in de kinderopvang en onderwijsassistenten. Volgens de laatste prognose, waarin 6 jaar vooruit wordt gekeken tot 2022, kan het arbeidsaanbod zowel aan de uitbreidingsvraag als vervangingsvraag van de werkgevers voldoen.

Vraag 9

In hoeverre en op welke wijze houdt de toezichthouder (GGD) rekening met de geconstateerde problemen in aanloop naar de ingangsdatum van de nieuwe wet?

Antwoord 9

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het toezicht en de handhaving van de Wet Kinderopvang (Wko). De GGD'en voeren het toezicht op de Wko uit in opdracht van de gemeenten. Het kabinet acht het van groot belang dat de kinderopvang toegankelijk en van goede kwaliteit is. Indien werkgevers tijdelijk onvoldoende personeel hebben voor het aantal plekken dat ze willen aanbieden, zou er niet ingeboet moeten worden op de kwaliteit van de kinderopvang. Ouders moeten ervan uit kunnen gaan dat de kinderopvang aan de kwaliteitseisen voldoet, zodat zij met een gerust hart naar hun werk kunnen gaan. Daarom gelden voor alle organisaties dezelfde wettelijke minimale kwaliteitseisen, die samen met de sector zijn opgesteld.

Vraag 10

Is het eerdere besluit om de Beroepskracht-Kindratio (BKR) met een jaar uit te stellen naar uw mening voldoende geweest voor de branche om zich voor te kunnen bereiden op de inwerkingtreding van de nieuwe wet?

Antwoord 10

Sinds de zomer 2017 weten werkgevers in de kinderopvangsector dat zowel de aanscherping als de versoepeling van de beroepskracht-kindratio per 1 januari 2019 ingaan. Door de inwerkingtreding van de aangepaste eisen met een jaar uit te stellen, heeft de sector extra de tijd gekregen om eventueel nieuw personeel te werven dan wel personeel (om)te scholen. Ik zie geen reden om de aangepaste kwaliteitseisen verder uit te stellen.

³ Ibid, pagina 8