



ED BUITENHEK

Arbeidsmarktkrapte: wensdenken versus realistische keuzes

‘De spanning op de arbeidsmarkt is in het vierde kwartaal van 2021 weer toegenomen. In het vierde kwartaal van 2020 was het aandeel werkenden met een krap of zeer krap beroep nog 38 procent. Aan het einde van 2021 was dat aandeel meer dan verdubbeld tot 82 procent. Er heerst momenteel een krapte op de arbeidsmarkt die we nog nooit hebben gezien.’

Het persbericht van het UWV van eind maart 2022 laat geen onduidelijkheid bestaan over de ernst van de situatie van de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook de gevolgen voor de kinderopvang worden steeds duidelijker. Onlangs maakte een kinderopvangorganisatie bekend dat zij locaties en groepen permanent sluit, de druk op het personeel wordt te groot.

Contracten met ouders zijn opgezegd, zij moeten op zoek naar een alternatief. Heel veel aanbieders – en niet alleen in de Randstad – moeten binnenkort dezelfde afweging maken.

Spanningsindicator UWV

Er circuleren verschillende cijfers over de arbeidsmarktkrapte in de branche. Het belangrijkste kengetal voor mij is de spanningsindicator die het UWV publiceert. Dat geeft de verhouding aan tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal kortdurende WW-gevallen. Hoeveel mensen – die nog niet zo lang in de WW zitten – zijn er beschikbaar voor de openstaande vacatures in de kinderopvang? Dat levert vanaf 2018 tot eind 2021 het volgende beeld op (fig 1).



figuur 1

2021 zijn er bijna vier keer zoveel vacatures als werklozen. Dat heeft enerzijds te maken met het toenemend aantal openstaande vacatures en anderzijds met de sterke daling van het aantal mensen met een WW-uitkering.

Tijdelijke ontheffingen

Vanwege het oplopende personeelstekort in de kinderopvang zijn er nu tijdelijke ontheffingen op de wettelijke kwaliteitseisen. Zo is de inzetbaarheid van medewerkers in opleiding verruimd en is afgesproken dat er niet altijd meer handhaving plaatsvindt als de minimale inzet van personeel niet op orde is. Het is een druppel op een gloeiende plaat en daarom wordt er ook gewerkt aan structurele en ingrijpende maatregelen om de huidige personeelstekorten aan te pakken. In zo'n nijpende situatie ontkomt je er niet aan om te kijken naar de wijze waarop nieuwe wet- en regelgeving (IKK) de personeelstekorten heeft beïnvloed. Dat is op hoofdlijnen vrij eenvoudig in kaart te brengen door te kijken naar de verhouding tussen het aantal kinderen en het arbeidsvolume van de werknemers in de kinderopvang. Sinds 2018 is het aantal kinderen dat gebruikmaakt van de kinderopvang met ongeveer 5 procent toegenomen. Het arbeidsvolume van de kinderopvang is in diezelfde

periode met maar liefst 23 procent toegenomen (fig 2).

Het aantal arbeidsuren van medewerkers in de kinderopvang is dus veel meer toegenomen dan het aantal kinderen dat er gebruik van maakt. Dit verschil wordt niet alleen verklaard door de nieuwe kwaliteitseisen. Ook de toename van het ziekteverzuim als gevolg van corona en de toename van het gemiddeld aantal contracturen per kind op verzoek van de ouders speelt een rol.

Kwaliteitseisen

De nieuwe wet- en regelgeving vanaf 2019 vertaalt zich – bij benadering – als volgt in aantallen vacatures:

- **nieuwe beroepskracht-kind-ratio baby's vanaf 2019: + 4000 vacatures**
- **inzet pedagogisch beleidsmedewerker vanaf 2019: + 1500 vacatures**
- **verruimen VE incl. effect regulier aanbod vanaf 2020: + 3000 vacatures**
- **inzet pedagogisch beleidsmedewerker VE vanaf 2022: + 500 vacatures**

Grofweg 10.000 vacatures komen dus voort uit de extra kwaliteitseisen die vanaf 2019 zijn ingevoerd. Op een totaal van 112.000 banen in de branche is dat een fors aandeel (9 procent) en dat wordt nog groter als we de ontwikkeling van het ziekteverzuim eraan zetten en bedenken dat die cijfers niet alleen beïnvloed worden door corona, maar ook door de toenemende werkdruk als

gevolg van die oplopende personeelstekorten.

De toename van het ziekteverzuim met 2 procentpunten (van 5,5 procent in 2018 naar 7,5 procent in het laatste kwartaal van 2021 (bron: CBS) staat voor nog eens 2000 vacatures om die uitval op te vangen.

Terugdraaien

Organisaties proberen de personeelstekorten natuurlijk nu al te lijf te gaan met grotere contracten, combinatiebanen en door de mogelijkheden voor zij-instromers te vergroten.

Aanvullend pleiten ze voor verdere verruiming van de kwalificatie-eisen, de beroepskracht-kindratio (bkr) op locatie- en niet op groepsniveau te bepalen en het formatief inzetten van groepshulp. In hoeverre dat gaat werken is nog uiterst onzeker, temeer omdat andere branches met tekorten dezelfde inspanningen verrichten. Dé oplossing met een zekere en substantiële impact is het terugdraaien van de maatregelen die vanaf 2019 zijn ingevoerd en/of het ingrijpend verruimen van de beroepskracht-kind-ratio. Dat kan het huidige personeelstekort substantieel dempen, waardoor sluitingen worden voorkomen en ouders en kinderen weer kunnen rekenen op de kinderopvang. Een bitter maar realistisch perspectief voor de wensdenkers die denken dat zonder ingrijpende maatregelen het personeelstekort vanzelf verdwijnt. Reageren? ed@buitenhek.nl.

Ontwikkeling opvangbereik versus arbeidsvolume kinderopvang	2018	2021
Gemiddeld arbeidsvolume kinderopvang in fte x 1.000 (CBS, 2022)	60,0	73,7
Totaal gemiddeld aantal kinderen met kinderopvang x 1.000 (SZW, 2022)	785.000	823.000
Index gemiddeld arbeidsvolume kinderopvang in fte (2018=100)	100	123
Index gemiddeld aantal kinderen met kinderopvang (2018=100)	100	105

figuur 2 * Arbeidsvolume: gemiddelde van gepubliceerde kwartaalcijfers CBS