



DE KINDEROPVANG AAN HET WOORD

SP 

PUBLIEKE KINDEROPVANG VOOR ELK KIND

DE KINDEROPVANG AAN HET WOORD

Tjitske Siderius, SP-Tweede Kamerlid
Dirk Uijl, beleidsmedewerker SP-Tweede Kamerfractie

Mei 2016

INHOUD

Woord vooraf	7
Samenvatting	9
Opzet van het onderzoek	17
1. Werknemer in de kinderopvang	19
2. Waardering voor het werk	21
3. Werkdruk in de kinderopvang	23
4. Arbeidsvoorwaarden	29
5. Kwaliteit en veiligheid van de kinderopvang	33
6. Medische handelingen in de kinderopvang	41
7. Gebruik en omvang van de kinderopvang	45
8. Politiek en de kinderopvang	49
Conclusies en aanbevelingen	55
Bijlage	63

WOORD VOORAF

Kinderopvang is van grote waarde voor de samenleving. Naast dat het ouders de mogelijkheid geeft om arbeid en zorg te combineren, heeft de kinderopvang ook een belangrijke rol in de ontwikkeling van kinderen en het vroegtijdig signaleren van achterstanden. De afgelopen jaren is er veel veranderd in de kinderopvang en het peuterspeelzaalwerk. Door de economische crisis zijn ouders werkloos geraakt, waardoor er geen recht meer bestond op kinderopvang. Bovendien werd er door de overheid sinds 2012 fors bezuinigd op de kinderopvang. Deze twee ontwikkelingen hadden grote gevolgen voor de branche. Het aantal kinderen met kinderopvangtoeslag nam vanaf 2011 af van 739.000 naar 643.000 in 2015. Het aantal faillissementen in de branche liep in dezelfde periode op van 12 naar 84 per jaar. Bijna 30.000 medewerkers werden ontslagen.¹

Tegelijkertijd zijn er meerdere maatregelen genomen om de kwaliteit en veiligheid van de kinderopvang beter te bewaken. Zo is er een maximale groepsgrootte vastgelegd, zijn medewerkers verplicht om minimaal met zijn tweeën op een groep te staan en is iedereen die in de kinderopvang wil gaan werken verplicht om een Verklaring Omtrent Gedrag in te leveren.

Ook voor de komende jaren staan er nog veel veranderingen gepland. Zo moet het peuterspeelzaalwerk opgaan in de reguliere kinderopvang, wordt er gewerkt aan een continue screening voor iedereen die in de branche werkt en zijn er plannen om de uitbetaling van de kinderopvangtoeslag te wijzigen.

De kinderopvang is in beweging. Met dit onderzoek wil de SP inzichtelijk maken wat al deze veranderingen betekenen voor de kinderopvang. Pedagogisch medewerkers, leidinggevendenden, pedagogen in de kinderopvang weten als geen ander hoe het eraan toe gaat in de kinderopvang. Zij weten het beste wat kinderen nodig hebben om zich op jonge leeftijd zo goed mogelijk te ontwikkelen, zodat ze een goede start kunnen maken op de basisschool. Met dit onderzoek laten we hen aan het woord.

1 Factsheet Branchevereniging Kinderopvang, juni 2015.

De SP wil alle medewerkers in de kinderopvang die dit onderzoek mogelijk hebben gemaakt hartelijk danken voor hun inzet en medewerking. Met dit onderzoek hoopt de SP te kunnen bijdragen aan een goede basis voor de kinderen, verbetering van het werk en de toekomst van de branche. Uitgangspunt hierbij is stabiliteit voor de sector en investeringen in jonge kinderen, zodat kwalitatieve kinderopvang voor elk kind in Nederland toegankelijk blijft.

foto SP Zwolle



Tjitske Siderius
SP-Tweede Kamerlid

SAMENVATTING

Dit onderzoek onder pedagogisch medewerkers en leidinggevenden in de kinderopvang geeft hen een stem. De kinderopvang heeft de laatste jaren te maken gehad met forse bezuinigingen. De gevolgen hiervan hebben er flink ingehakt: ontslagen en faillissementen.

Het onderzoek gaat in op veel aspecten van het werk in de kinderopvang: de werkdruk, de arbeidsomstandigheden, de kwaliteit en de veiligheid hebben een belangrijke plaats. Maar ook andere zaken, zoals baanonzekerheid, medische handelingen en politieke ontwikkelingen, komen aan bod. Het onderzoek heeft een schat aan informatie opgeleverd, waar de politiek lessen uit moet trekken.

DE OPVALLENDSTE UITKOMSTEN

Pedagogisch medewerkers gaan gebukt onder de werkdruk

Ondanks dat het overgrote deel van de werknemers in de kinderopvang positief of zeer positief is over het werk, heeft bijna de helft (45 procent) minder plezier gekregen in het werk. Voornaamste redenen hiervoor zijn de werkdruk (61 procent), onvoldoende ontwikkelmogelijkheden (36 procent) en het beperkte salaris (32 procent). Van de respondenten zegt 46 procent een hoge werkdruk te ervaren. Dit leidt onder andere tot stress (50 procent) en demotivatie (68 procent).

Bijna de helft (44 procent) hekelt de grote groepen in de kinderopvang

Ook in de kinderopvang worden de groepen steeds groter. Bijna de helft van de pedagogisch medewerkers vindt het aantal kinderen in de groep te groot. De grenzen worden steeds meer opgerekt. 66 procent van de medewerkers zegt door de grote groepen niet alle kinderen de aandacht te kunnen geven die ze verdienen. Bovendien zegt 51 procent van de medewerkers dat de huidige normen voor de groepsgrootte niet adequaat en effectief zijn. Pedagogisch medewerkers zien liever kleinere groepen, zodat er kwalitatief goede opvang voor elk kind mogelijk wordt.

Registratiedrukke in de kinderopvang

Een veel gehoorde klacht in de kinderopvang is de bureaucratie. De vele formulieren,

administratieve taken en het toenemend aantal huishoudelijke werkzaamheden leiden ertoe dat het personeel in de kinderopvang bezwijkt onder de aanvullende taken. 63 procent van de pedagogisch medewerkers vindt dat hij of zij te veel moet registreren. Meer dan de helft (51 procent) zegt steeds meer huishoudelijke taken op zich te moeten nemen (bijvoorbeeld vanwege het ontslag van de schoonmaakster in verband met bezuinigingen).

Grote baanonzekerheid en gedwongen ontslagen

Bij meer dan de helft van de respondenten (51 procent) zijn er reeds gedwongen ontslagen gevallen. Nog eens 20 procent vreest voor zijn of haar baan. Kinderopvangorganisaties ontslaan pedagogisch medewerkers onder druk van de bezuinigingen. Op veel locaties zijn de tijdelijke contracten reeds naar huis gestuurd. Van de pedagogisch medewerkers in vaste dienst wordt verwacht dat ze dit werk overnemen. Maar ook medewerkers met een vast contract ontkwamen niet aan de ontslagrondes in de kinderopvang. Een deel van hen mocht na een bepaalde periode terugkomen tegen slechtere arbeidsvoorwaarden (op oproepbasis of nulurencontracten). Een deel zit nog thuis, maar zorgelijker is dat medewerkers de sector met hun kennis en expertise ondertussen hebben verlaten en in een andere sector zijn gaan werken.

De kwaliteit van de kinderopvang staat onder druk

Door de bezuinigingen op de sector staat de kwaliteit van de kinderopvang onder druk volgens 81 procent van de pedagogisch medewerkers. Door de bezuinigingen hebben kinderopvangorganisaties te maken met krimpende budgetten en daalt het aantal afgenomen uren opvang door ouders gestaag. Dit heeft zijn weerslag op de kwaliteit van de kinderopvang. Kinderopvangorganisaties zijn bijvoorbeeld niet in staat om structureel te investeren of voelen zich hierover onzeker. Bovendien kunnen kinderopvangorganisaties niet altijd voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen. Bij 56 procent van de respondenten wordt er altijd gewerkt met de wettelijk vastgestelde groepsgrootte. Hetzelfde geldt (50 procent) voor het vierogenprincipe. De eisen van een geldige VOG en het informeren van werknemers over de meldcode kindermishandeling wordt nagenoeg door elke werkgever opgevolgd.

De arbeidsvoorwaarden zijn verslechterd

In een poging om werkgevers tegemoet te komen, is in de CAO voor de kinderopvang vastgelegd dat medewerkers flexibel ingezet kunnen worden, de zogenaamde jaarurensystematiek. Dit leidt ertoe dat medewerkers naar huis kunnen worden gestuurd op momenten dat het niet druk is, en oproepbaar moeten zijn wanneer er weer meer kinderen zijn. Medewerkers hebben hierdoor het gevoel altijd beschikbaar te moeten zijn. Ook is het hierdoor moeilijk voor medewerkers om hun privéleven goed te organiseren.

Uitvoering medische handelingen zonder scholing

Bij ongeveer 1 op de 5 respondenten (22 procent) is er sprake van medische handelingen op de kinderopvanglocatie. De meest voorkomende handelingen zijn: het toedienen van medicijnen (80 procent), het meten van de bloedsuikerspiegel (20 procent) en het verbin-

den van wonden (34 procent). 45 procent van de respondenten is niet opgeleid voor het uitvoeren van medische handelingen. In 57 procent van de situaties moeten zij de medische handeling zonder scholing uitvoeren. Pedagogisch medewerkers vragen om betere instructies bij het uitvoeren van medische handelingen.

Ouders keren de professionele kinderopvang de rug toe

63 procent van de medewerkers in de kinderopvang zien het aantal uren opvang afnemen. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn: werkloosheid (75 procent), hoge kosten (76 procent) en alternatieven voor betaalde kinderopvang (75 procent). Door de bezuinigingen hebben kinderopvangorganisaties de uurtarieven gewijzigd. In 56 procent van de situaties zijn deze kosten gestegen. Voor steeds meer ouders zijn de hoge kosten een barrière. Zij zoeken nu heil in alternatieve vormen van opvang, zoals door familieleden of kennissen.

Steun voor het ontwikkelrecht en het integrale kindcentrum

Het zogenaamde ontwikkelrecht, waarbij alle peuters twee dagdelen kosteloos naar de opvang kunnen, krijgt grote steun binnen de sector (76 procent). Ook het integrale kindcentrum, waarbij de basisschool en de kinderopvang nauw samenwerken, kan op brede steun (58 procent) rekenen. Respondenten zijn wel kritisch over de invoering van dergelijke nieuwe maatregelen. Ze zien – net als bij de nieuwe financieringssysteematiek in de kinderopvang – liever dat de kinderziekten eerst uit het systeem worden gehaald voordat het integraal wordt ingevoerd.

Pedagogisch medewerkers voelen zich genegeerd door de politiek

Veel respondenten willen dat politici eens bij hen op de kinderopvanglocatie komen kijken, in plaats van in Den Haag beslissingen te nemen zonder oog te hebben voor de praktijk. Politici weten volgens veel werknemers uit de kinderopvang niet goed wat er speelt op de werkvloer. Niet voor niets zegt 49 procent dat politieke besluitvorming de grootste bedreiging vormt voor de sector. Pedagogisch medewerkers hebben duidelijk geen hoge pet op van politici. Dit zou elke politicus zich moeten aantrekken.

DE AANBEVELINGEN:

Aanbeveling 1: Zorg voor stabiliteit en rust in de kinderopvang

Veel personeelsleden in de kinderopvang vrezen nieuwe bezuinigingen. En dat is niet vreemd, gezien de gedwongen ontslagen en baanonzekerheid. Sluipende bezuinigingen hollen de kinderopvang in snel tempo uit. Immers: elke korting op de kinderopvangtoeslag vertaald zich één op één in minder uren kinderopvang die door ouders worden ingekocht. De hoge kosten van de kinderopvang vormen al voor veel ouders een grote drempel. Nieuwe bezuinigingen zullen de leegloop uit de (betaalde en professionele) kinderopvang versnellen. Het wispelturige politieke jobbeleid van de afgelopen jaren heeft veel schade aangericht in de kinderopvang. Om de kwaliteit van de kinderopvang te garanderen moet er structureel worden geïnvesteerd in kleinere groepen en minder werkdruk. Het beschikbare geld moet direct terecht komen bij de begeleiding en de ontwikkeling van kinderen. Door structureel geld beschikbaar te stellen kan er rust en stabiliteit ontstaan in

de sector. Politieke bokkensprongen (bezuinigen en investeren) moeten een halt worden toegeroepen.

Aanbeveling 2: Voer een recht op kinderopvang in

Omdat elk kind toegang moet hebben tot de kinderopvang en de mogelijkheid moet hebben zich binnen de kinderopvang te ontwikkelen, moet er een recht worden ingevoerd op twee dagdelen gratis kinderopvang. Zo krijgt elk kind de mogelijkheid spelend te leren in de opvang, met andere kinderen te spelen en zich in een groep te ontwikkelen. Bovendien bevordert dit de integratie tussen diverse bevolkingsgroepen. Ook kunnen achterstanden vroegtijdig worden gesignaleerd.

Aanbeveling 3: Maak van de kinderopvang een publieke voorziening

Er wordt grof geld verdiend in de kinderopvang door buitenlandse investeerders en hedgefondsen. Het is tegenstrijdig dat we in Nederland het onderwijs als een onafhankelijke publieke voorziening hebben georganiseerd, die door het Rijk bekostigd wordt, maar dat de kinderopvang over wordt gelaten aan de marktwerking. De marktwerking heeft weinig goeds gebracht: de kosten zijn enorm gestegen en de kwaliteit is niet beter geworden. De fabel van de marktwerking moet worden doorgeprikt en de kinderopvang dient weer publiek gefinancierd te worden. Zo kan ook de gewenste samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang in een integraal kindcentrum bespoedigd worden.

Aanbeveling 4: Stop de grote groepen en reken af met werkdruk

Door overvolle groepen wordt het steeds moeilijker voor pedagogisch medewerkers om kwalitatief goede kinderopvang te bieden. Er wordt regelmatig gesproken over de grote klassen in het onderwijs, maar ook in de kinderopvang is de groeps grootte voor veel medewerkers een obstakel. Dit, in combinatie met steeds meer administratieve taken en huishoudelijke werkzaamheden, zorgt ervoor dat pedagogisch medewerkers dagelijks moeten balanceren met de beschikbare tijd. Met meer individuele aandacht voor jonge kinderen kunnen pedagogische medewerkers ook eerder eventuele achterstanden signaleren en deze kinderen begeleiden. Door kleinere groepen en dus méér pedagogisch medewerkers op een groep zal de werkdruk worden beteugeld. We plegen rooibouw op een beroepsgroep die cruciaal werk verrichten bij de ontwikkeling van kinderen. Investeren in het jonge kind betalen zich dubbel en dwars uit.

Aanbeveling 5: Maak de kinderopvang betaalbaar

Steeds meer ouders zijn – vanwege de hoge kosten voor de kinderopvang – op zoek naar alternatieven. De kinderopvangorganisatie hebben de tarieven – onder het juk van bezuinigingen – in veel gevallen verhoogd. Dit zorgt voor een kaalslag in de sector. Het aantal betalingsachterstanden stijgt alleen maar en een groot deel van de kinderopvangorganisaties zit boven het maximale (vergoede) uurtarief. Door de kinderopvangtoeslag te verhogen (of het te vergoeden uurtarief te verhogen) kan deze impasse worden doorbroken. Een wettelijk maximum uurtarief in de kinderopvang houdt de kinderopvang toegankelijk voor alle ouders.

Aanbeveling 6: Meer zekerheid voor werknemers in de kinderopvang

Door de vele ontslagen in de kinderopvang en steeds meer medewerkers met een flexibel contract is de sector uiterst onbetrouwbaar en onzeker geworden voor het personeel. Niet voor niets hebben ontslagen medewerkers hun heil gezocht in een andere sector. Deze medewerkers met specifieke kennis en expertise zijn verloren gegaan voor de sector. En dat is kapitaalvernietiging. Door financiële structuur en rust te brengen voor kinderopvangorganisaties, kunnen zij ook weer goed werkgeverschap laten zien. Bovendien kan dan de 'jaarurensystematiek' in de CAO weer geschrapt worden. Deze manier van werken (de werkgever beslist wanneer je moet komen) brengt veel onrust mee voor gezinnen. De verantwoordelijkheid voor het risico hoort bij werkgevers te liggen en niet afgewenteld te worden op werknemers.

Aanbeveling 7: Meer scholing voor medische handelingen

Het verdient aanbeveling om meer (en betere) scholing te geven bij medische handelingen. Het meten van de bloedsuikerspiegel, het geven van medicijnen en het toedienen van injecties gebeurt niet altijd door pedagogisch medewerkers die hiervoor scholing hebben ontvangen. Structurele scholing en herhaling van kennis kan dit verbeteren. Ook zijn er alternatieven in samenwerking met het sociale wijkteam.

Aanbeveling 8: Politici moeten leren luisteren

De politiek heeft een uiterst slechte naam in de kinderopvang. De politieke besluitvorming is in de ogen van het personeel in de kinderopvang onvoldoende getoetst aan de praktijk op de werkvloer. Hierdoor worden beslissingen genomen die slecht zijn voor de kinderopvang. Het verdient nadrukkelijk aanbeveling dat politici zich eens laten informeren door het personeel op de werkvloer in plaats van af te gaan op de papieren tijgers van het kabinet. Echt luisteren naar wat nodig is in de kinderopvang is geen overbodige luxe.





OPZET VAN HET ONDERZOEK

Het doel van het onderzoek is om zoveel mogelijk pedagogisch medewerkers, leidinggevend en pedagogen in de kinderopvang aan het woord te laten over hun werk. Het onderzoek is opgezet op initiatief van de Tweede Kamerfractie van de SP, in samenwerking met personeel uit de kinderopvang en het Wetenschappelijk Bureau van de SP.

De vragenlijst kon op de website van de SP ingevuld worden. De lijst is verspreid in de kinderopvang met de hulp van belangenorganisaties en vakbonden. Het onderzoek is verdeeld in acht onderdelen en bestaat uit 40 vragen. De meeste vragen zijn meerkeuze, een aantal is open. Bij een deel van de meerkeuzevragen is er de mogelijkheid om een toelichting te geven. De vragen gaan over de volgende onderwerpen:

- de werknemer in de kinderopvang;
- de waardering voor het werk;
- de werkdruk in de kinderopvang;
- de arbeidsvoorwaarden;
- de kwaliteit en veiligheid van de kinderopvang;
- medische handelingen op de kinderopvang;
- gebruik en omvang van de kinderopvang.

Tot slot is aan de deelnemers gevraagd hoe zij de toekomst van de kinderopvang voor zich zien en met welke plannen de regering volgens hen moet komen om de kinderopvang te versterken.

Het onderzoek is gelanceerd op 7 maart 2016. De enquête invullen kostte ongeveer 20 minuten. Op 15 april 2016 werd de enquête gesloten. In totaal hebben meer dan 2.500 medewerkers de enquête ingevuld. De complete vragenlijst is met antwoorden te vinden in de bijlage. Percentages zijn afgerond op hele cijfers.

In de komende hoofdstukken worden de resultaten van het onderzoek per onderdeel toegelicht. De resultaten zijn van grote waarde voor het beter begrijpen van de praktijk van de kinderopvang. Het onderzoek heeft een schat aan informatie opgeleverd die een leidraad kan zijn voor de verbetering van het beleid op de kinderopvang. Het geeft tevens

een goed beeld hoe medewerkers aankijken tegen het regeringsbeleid en wat voor een alternatieven

1. DE WERKNEMER IN DE KINDEROPVANG

Het onderzoek is ingevuld door 2.585 mensen ingevuld. Van alle respondenten is 98 procent vrouw en 2 procent man. Gesteld kan worden dat dit een goede afspiegeling is van het huidige percentage werkende mannen en vrouwen in de kinderopvang.

De leeftijd van de werknemers in de kinderopvang is niet evenredig verdeeld over de leeftijdscategorieën. Er zijn nauwelijks werknemers jonger dan 20 jaar. Bijna de helft (47 procent) van de ondervraagden is tussen de 21 en 35 jaar. Ongeveer 1 op de 5 werknemers is ouder dan 51 jaar.

Tabel 1: Wat is uw leeftijd?

	totaal	percentage
Ik ben jonger dan 20 jaar	20	1%
Ik ben tussen de 21 en 35 jaar	1202	47%
Ik ben tussen de 36 en 50 jaar	862	33%
Ik ben 51 jaar of ouder	502	19%
Totaal	2586	100%

De medewerkers in de kinderopvang zijn loyale en betrokken medewerkers. Dat blijkt ook uit het feit dat meer dan de helft (53 procent) al langer dan 10 jaar werkzaam is in de sector. Veruit de meeste respondenten zijn (deels) werkzaam in de kinderopvang. De meeste medewerkers werken daarnaast ook in de buitenschoolse opvang of de peuterspeelzaal. 16 procent van de respondenten zijn werkzaam in de gastouderopvang.

Tabel 2: Bij welk type opvang werkt u? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=2584)

	totaal	percentage
Kinderopvang	1691	65%
Peuterspeelzaal/peuterwerk	577	22%
Buitenschoolse opvang	822	32%
Anders	460	18%

Tabel 3: Wat is uw functie binnen de kinderopvang? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=2584)

	totaal	percentage
Pedagogisch medewerker	2067	80%
Pedagoog	40	2%
Locatiemanager	134	5%
Leidinggevende	188	7%
Beleidsmedewerker	55	2%
Leerling / stagiair	33	1%
Regiomanager	16	1%
Anders	392	15%

Met 80 procent zijn pedagogisch medewerkers veruit de grootste groep onder de respondenten. Sommige medewerker vervullen meerdere functies. Ze zijn naast pedagogisch medewerker ook leidinggevende. Bijna driekwart (72 procent) van de medewerkers heeft een mbo-opleiding afgerond.

Volgens hun contract werken de respondenten meestal 12 tot 24 uur per week (39 procent). De medewerkers werken voornamelijk in deeltijd in de kinderopvang. Het gros (69 procent) heeft een contract voor onbepaalde tijd. Invalkrachten of medewerkers op afroepbasis vertegenwoordigen 7 procent van het personeelsbestand. Nog eens 10 procent heeft een tijdelijk contract.

'Ik ervaar veel stress doordat ik al 6 jaar als flexkracht van organisatie naar organisatie verhuis en geen vast contract krijg dankzij de flexwet.'

Tabel 4: Wat voor een type contract heeft u?

	totaal	percentage
Onbepaalde tijd	1782	69%
Bepaalde tijd	268	10%
Stagiair	25	1%
Invalkracht (0-uren-contract)	167	7%
Uitzendkracht	1	0%
Anders	337	13%
Totaal	2580	100%

2. DE WAARDERING VOOR HET WERK

De meeste respondenten (80 procent) zijn positief tot zeer positief over het werken in de kinderopvang. Zij geven aan dat het werken met kinderen een grote verantwoordelijkheid met zich meebrengt, maar dat ze er zeer veel voldoening en energie uit halen. Ondanks deze positieve beoordeling zijn medewerkers niet altijd even enthousiast over de ontwikkelingen op de werkvloer en de toegenomen werkdruk.

'Het werken met kinderen blijft leuk, daar haal ik nog steeds energie uit. Daarentegen is hetgeen de organisatie van mij verlangt steeds meer geworden, zonder dat daar extra tijd of geld tegenover staat. Wil ik mijn werk goed doen, dan moet ik in mijn eigen tijd doorwerken.'

Minder plezier in het werk

Bijna de helft (45 procent) van de respondenten heeft de afgelopen jaren minder plezier in het werk gekregen. Bijna 1 op de 3 werknemers (32 procent) twijfelt of ze nog in de kinderopvang wil blijven werken. Hier worden diverse redenen voor gegeven. De werkdruk (61 procent) springt er als belangrijkste reden uit. Daarna volgen onvoldoende ontwikkelmogelijkheden (36 procent) en het lage salaris (32 procent). Maar ook het weinig aantal uren dat gewerkt kan worden en de soms zware belasting zijn doorslaggevende redenen om uit te zien naar een baan in een andere sector.

Tabel 5: Het plezier dat ik beleef in mijn werk is de laatste jaren toegenomen.

	totaal	percentage
Geheel mee eens	175	7%
Mee eens	518	20%
Neutraal	695	28%
Mee oneens	873	35%
Geheel mee oneens	244	10%
Geen mening	9	0%
Totaal	2514	100%

‘De regels zijn alleen maar strenger geworden. Dit gecombineerd met het inkrimpen van de kinderdagopvang leidt tot een hoge werkdruk met veel taken. Zo hou je niet veel tijd over om echt wat met kinderen te doen. Om hun ontwikkeling te stimuleren en activiteiten uit te diepen.’

‘Kinderen worden tegengehouden in de ontwikkeling door middel van voorgekauwde knutselwerkjes. Wegens het ‘schema’ waaraan vastgehouden wordt, is er onvoldoende ruimte om kindvolgend te werken.’

Een deel van de werknemers voelt zich weinig uitgedaagd. Er zijn te weinig mogelijkheden om zichzelf verder te ontwikkelen. Medewerkers met een hbo-diploma of medewerkers die vanuit een andere sector in de kinderopvang zijn gestroomd vinden dat er te weinig van hun capaciteiten gebruik wordt gemaakt. Ook het gebrek aan interne doorgroeimogelijkheden zorgt ervoor dat medewerkers minder plezier beleven in het werk.

‘Ik vind mijn werk op de BSO wel leuk, maar heb niet het gevoel dat ik van al mijn talenten en ervaring gebruik maak. Doordat onze organisatie ook noodlijdend is, heb ik hier geen mogelijkheden om me verder te ontwikkelen of de mogelijkheid om een andere functie te krijgen.’

Tenslotte is de grote onduidelijkheid over de toekomst van de kinderopvang, en daarmee de continue dreiging van ontslag, een reden voor medewerkers om minder plezier in het werk te ervaren.

‘De laatste jaren draait het steeds minder om het kind, de groepen worden steeds voller en het aantal kinderen per medewerker neemt toe. Hierdoor wordt de werkdruk verhoogd en heb je steeds minder tijd voor echte één-op-één-aandacht voor het kind. Alles draait om meer inkomen, regels en een hoop papierwerk dat daarbij komt kijken. Langzaam aan stroomt het hart dat ik had voor de opvang steeds meer leeg.’

Belangrijkste conclusies

- 80 procent van de medewerkers ervaart het werken in de kinderopvang als (zeer) positief. 45 procent van de respondenten heeft minder plezier in het werk gekregen.
- 39 procent van de respondenten twijfelt of ze nog verder willen werken in de kinderopvang of heeft al besloten te willen stoppen. Volgens 61 procent van hen komt dit door een te hoge werkdruk. 36 procent ziet onvoldoende ontwikkelingsmogelijkheden en 32 procent vindt het salaris te laag. Nog eens 29 procent vindt dat ze in het werk onvoldoende ruimte hebben om het werk naar eigen goeddunken te kunnen doen.

3. DE WERKDruk IN DE KINDEROPVANG

Een zeer grote groep mensen ervaart de werkdruk als hoog: 64 procent. Hier worden diverse redenen voor gegeven: te veel moeten registreren (63 procent), de grote groepen (44 procent) en steeds meer huishoudelijke taken op zich moeten nemen (51 procent).

Tabel 6: Wat vindt u van de werkdruk?

	totaal	percentage
De werkdruk is goed	727	31%
De werkdruk is te laag	12	1%
De werkdruk is te hoog	1489	64%
Geen mening	98	4%
Totaal	2326	100%

‘Door bezuinigingen wordt het helaas onmogelijk om de kinderen op nummer één te zetten. Er wordt van ons steeds meer verwacht. We moeten meer schoonmaakwerkzaamheden doen en ook meer administratieve werkzaamheden. Door de terugloop in de kinderopvang werken we met minder mensen op de locatie maar we krijgen er wel meer taken bij door bezuinigingen. Ik vind dit erg jammer. Soms vraag ik me af wat belangrijker is: kwantiteit of kwaliteit...’

‘Er moet steeds meer geregistreerd worden per kind. Op zich heel positief, ontwikkelingsachterstanden worden eerder gesignaleerd. Echter vind ik dat dit niet onder speeltijd van de peuters moet gebeuren. Daardoor hebben mijn collega en ik besloten alle administratie buiten werktijd om te registreren. In vrije tijd dus.’

Een te hoge werkdruk blijft niet zonder gevolgen. De medewerkers met een hoge werkdruk hebben last van stress (50 procent) of een verminderde motivatie (68 procent). Bijna 1 op de 3 (30 procent) werknemers heeft door de hoge werkdruk lichamelijke klachten.





Ook zorgt het ervoor dat men onvoldoende kwaliteit kan leveren of niet toekomt aan leuke dingen, zoals knutselen, naar buiten met de kinderen, etc.

'Ik ben lichamelijk erg moe als ik thuis kom en kan me wegens mijn nulurencontract niet vooroorloven om ziek te zijn. Ik teer in op reserves.'

'Soms kan het stress opleveren, maar het meeste waar ik tegen aan loop is het feit dat je niet aan leuke dingen toe komt zoals knutselen, naar buiten etc.'

Tabel 7: Welke gevolgen heeft de te hoge werkdruk voor u? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=1489)

	totaal	percentage
Ik heb lichamelijke klachten	451	30%
Ik ervaar stress (psychisch)	750	50%
Mijn motivatie en plezier in het werk zijn verminderd	1017	68%
Ik moet mij regelmatig ziek melden	55	4%
Anders	157	11%

'Door de vele taken en werkzaamheden kun je regelmatig niet voldoende tijd besteden om alles goed af te ronden. Je neemt je werk mee naar huis, met alle gevolgen van dien.'

'Er komt steeds meer bij kijken: huishoudelijke taken, administratieve taken.'

Opvallend is dat bijna de helft (44 procent) van de respondenten het aantal kinderen in de groep te groot vindt. 66 procent zegt dat ze niet alle kinderen de aandacht kunnen geven die ze verdienen. Terwijl het werken aan de ontwikkeling van de kinderen de belangrijkste motivatie is om voor het werken in de kinderopvang te kiezen.

Tabel 8: Het aantal kinderen in de groep is te groot.

	totaal	percentage
Mee eens	1029	44%
Neutraal	573	25%
Mee oneens	619	27%
Geen mening	98	4%
Totaal	2319	100%

Tabel 9: Ik kan niet alle kinderen de aandacht geven die ze verdienen.

	totaal	percentage
Mee eens	1532	66%
Neutraal	272	12%
Mee oneens	412	18%
Geen mening	104	4%
Totaal	2320	100%

'Er zijn te veel extra taken waarvoor we van de groep moeten en die veel stress geven. Denk aan gemiddeld 4 keer per dag een vaatwasser inruimen, 4 tot 5 wassen per dag draaien, zware boodschappen opruimen etc. Een van ons staat tijdens die taken alleen op de groep met negen baby's.'

'Je werkt met veel kinderen op een groep, waardoor je soms erg weinig aandacht kunt besteden aan de kinderen.'

Al deze factoren leiden ertoe dat bijna 1 op de 3 medewerkers (31 procent) zegt niet tevreden te zijn over de arbeidsomstandigheden op het werk. Te veel verantwoordelijkheid (40 procent), lichamelijk zwaar werk (38 procent) en slechte hygiëne (24 procent) zijn hiervan belangrijke oorzaken.

Tabel 10: Wat is de reden dat u niet tevreden bent? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=716)

	totaal	percentage
Ik voel me vaak onveilig op het werk	35	5%
Ik krijg teveel verantwoordelijkheden	286	40%
Het is lichamelijk te zwaar	269	38%
De hygiëne op het werk is slecht	174	24%
De arbo-regels worden niet of slecht toegepast	191	27%
De temperatuur/luchtvoorziening/geluidssterkte is niet goed	277	39%
Anders	132	18%
Weet niet / geen mening	26	4%

'De bovenbedjes/hoge boxen mogen we niet meer gebruiken en alles is nu laag. Ziet er fantastisch mooi uit, maar je bent de hele dag aan het bukken en sjouwen met de kinderen erin / uitdoen.'

'Te veel kinderen op een groep, open deuren waardoor het overzicht zoek is. In de pauze sta je alleen en je moet toch naar een slaapkamer en hebt daardoor geen overzicht op dreumesen die de tafels opklimmen. Daardoor voel ik mij onveilig. Te vaak de hele dag alleen werken op woensdagen of vrijdagen.'

Belangrijkste conclusies

- 64 procent van de werknemers in de kinderopvang ervaart de werkdruk als hoog. Hierdoor kampt men met stress (50 procent) of demotivatie (68 procent).
- 63 procent van de werknemers zegt te veel te moeten registreren en 34 procent zegt te veel bureaucratie te ervaren. Een ander groeiend struikelblok voor meer dan de helft (51 procent) van de respondenten zijn de vele huishoudelijke taken die gedaan moeten worden.
- Het aantal kinderen op de groep is te groot, zegt 44 procent. Hiervan vindt 66 procent dat ze in onvoldoende mate de nodige aandacht aan alle kinderen kunnen geven.

4. DE ARBEIDSVOORWAARDEN

Meer dan de helft (54 procent) van de medewerkers in de kinderopvang is niet tevreden over de arbeidsvoorwaarden. Het beperkte salaris (57 procent), te weinig tijd en geld voor scholing (43 procent) en de ongunstige werktijden (33 procent) zijn de grootste boosdoeners. Opvallend is dat het beperkte salaris met nadruk genoemd wordt door medewerkers in de gastouderopvang.

Tabel 11: Waarom bent u niet tevreden met de arbeidsvoorwaarden? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=1201)

	totaal	percentage
Ik verdien te weinig / salaris is beperkt	688	57%
Er is weinig tijd en geld voor scholing en opleiding	518	43%
Er is geen of nauwelijks werkoverleg	205	17%
Mijn reiskostenvergoeding is verslechterd	162	13%
Collega's die met verlof gaan of langdurig ziek zijn worden niet vervangen	245	20%
De werktijden zijn ongunstiger	396	33%
Er zijn geen of te korte pauzes	208	17%
Ik moet meer overwerk doen	267	22%
Anders	171	14%

'Ik draai veel gebroken diensten. Bijvoorbeeld in de ochtend maar 1 uur en dan 's middags 3 uur. Of ik heb een dienst van 2,75 uur, maar omdat van de 13 kinderen er door ziekte slechts 10 komen, kan ik weer naar huis.'

'Buiten werktijd vraagt het nog veel van je. Het extra werk/overleggen is niet in verhouding tot wat ik aan salaris krijg.'

'Het uurtarief voor de gastouderopvang is eigenlijk te laag voor zzp'er om er echt goed van rond te komen en nog te sparen voor pensioen, vakantie en mindere tijden.'

De behoefte aan scholing en training in de kinderopvang is groot. Hiervoor wordt door de overheid ook geld verstrekt. Toch blijkt het lastig voor medewerkers in de kinderopvang om dit recht te verzilveren. Een van de redenen hiervoor is dat er door kinderopvangorganisaties niet altijd geïnvesteerd wordt in opleiding en training. Bovendien melden de werknemers dat dergelijke trainingen vaak buiten de werkuren – in de vrije tijd – gevolgd moeten worden.

‘Wanneer er vanuit de overheid subsidie wordt verstrekt voor een bepaalde training wordt deze wel aangeboden. Maar daarnaast is nul ruimte voor ontplooiing en ontwikkeling als medewerker. Er wordt niet geïnvesteerd in de kwaliteiten van medewerkers.’

‘Veel scholing in de vrije tijd, maar wel verplicht om hieraan mee te werken.’

Altijd oproepbaar door de ‘jaaruresystematiek’

42 procent van de werknemers in de kinderopvang vindt dat de arbeidsvoorwaarden zijn verslechterd de afgelopen jaren. Een heikel punt is de ingevoerde ‘jaaruresystematiek’. Deze systematiek is met de CAO in 2012 geïntroduceerd en houdt in dat de arbeiduur per week wordt vervangen door de arbeidsuren per maand. Een werkgever moet een werknemer minimaal het aantal arbeidsuren min 20 procent laten werken en mag de werknemer maximaal het aantal arbeidsuren plus 20 procent laten werken. De uren kunnen verschillend over de weken worden verdeeld. De regeling moet zorgen voor meer flexibiliteit, bijvoorbeeld in drukke of rustige periodes. Bovendien zou de regeling het aantal nulurencontracten in de sector terugdringen. Werknemers vinden dat ze zich erg flexibel moeten opstellen. Het is ‘hollen of stilstaan’.

‘De jaaruresystematiek in de CAO kinderopvang doet de das om wat betreft het organiseren van werk-en-privé-balans. Je moet immers op je vrije dag oproepbaar zijn.’

‘Mensen kiezen voor een bepaald aantal uren/dagen in combinatie met gezin. Met de regel van jaaruresystematiek is dit slecht te combineren. Geeft stress.’

71 procent heeft te maken met gedwongen ontslagen en baanonzekerheid

Gedwongen ontslagen zijn in de kinderopvang een bron van grote zorg. Van de werknemers die het onderzoek hebben ingevuld zegt 51 procent dat er in de afgelopen jaren gedwongen ontslagen zijn gevallen. Nog eens 20 procent geeft aan dat er weliswaar geen ontslagen zijn gevallen, maar dat er wel grote baanonzekerheid is.

Tabel 12: Zijn er het afgelopen jaar collega's gedwongen ontslagen vanwege minder werk of bezuinigingen in de sector?

	totaal	percentage
Nee, er zijn geen gedwongen ontslagen gevallen	333	15%
Nee, er zijn geen gedwongen ontslagen gevallen, maar er is wel baanonzekerheid	438	20%
Ja, er zijn gedwongen ontslagen gevallen	1133	51%
Weet niet / geen mening	318	14%
Totaal	2222	100%

Werknemers zeggen dat het in de meeste situaties gaat om tijdelijke contracten of invalkrachten. Deze contracten worden op grote schaal niet verlengd. Er zijn ook meldingen van werknemers die na ontslag op flexibele basis terug konden keren. Door het wegvallen van collega's merkt de rest van het personeel dat de groepen groter zijn geworden en het aantal taken stijgt. Dit verhoogt de werkdruk aanmerkelijk. Werknemers maken zich zorgen over de continuïteit in de begeleiding van de kinderen en de wisselingen van het personeel. Vele wisselingen en een hogere werkdruk brengen onrust. Terwijl de kinderen gebaat zijn bij regelmaat en structuur.

'Er zijn collega's die per januari zijn ontslagen en per februari op nulurencontract terug zijn gekomen. Ze maken dezelfde uren als toen ze wel een vast contract hadden, alleen nu niet meer op een vaste groep.'

'Tijdelijke contracten van goede pedagogisch medewerkers werden niet verlengd, dus moesten er weer vreemde mensen worden aangenomen. Dit verhoogt de werkdruk bij de desbetreffende groep en voor kinderen en ouders zijn die wisselingen ook niet fijn.'

De ontslagen medewerkers komen volgens de respondenten heel verschillend terecht. Meer dan de helft (58 procent) van de respondenten kent medewerkers die nog werkloos zijn. De werknemers vinden het zorgwekkend dat 39 procent van de werknemers in een andere sector zijn gaan werken en dus voor de kinderopvang verloren zijn. 1 op de 5 werknemers is begonnen als gastouder.

Tabel 13: Kunt u toelichten waar de ontslagen medewerkers zijn terechtgekomen? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=1133)

	totaal	percentage
Ze zijn in dienst genomen door een andere kinderdagopvangorganisatie	298	26%
Ze zijn in de gastouderopvang gaan werken	226	20%
Ze zijn in een andere sector gaan werken	438	39%
Ze zitten zonder werk thuis	654	58%
Anders	83	7%
Weet ik niet	271	24%

‘Sommige collega’s zijn overgenomen door een andere organisatie, maar hebben een nulurencontract. Ik ben als gastouder begonnen.’

‘Sommigen zitten thuis zonder werk. Anderen hebben een baan gevonden, al dan niet in de kinderopvang. Een aantal van hen is opnieuw begonnen met een nulurencontract. Slechte arbeidsvoorwaarden voor hen. Ik vind dat er behoorlijk veel van ze verwacht wordt en ze er weinig voor terug krijgen.’

‘De organisatie neemt mensen aan en geven geen contractverlenging als het contract van bepaalde naar onbepaalde tijd gaat. Werknemers kunnen na een half jaar terug komen om dan te kijken of er nog plek is. Zelf heb ik meerdere keren geprobeerd om terug te keren. Maar een 0-urencontract biedt mij geen zekerheid van inkomen.’

Belangrijkste conclusies

- Meer dan de helft (54 procent) van de medewerkers in de kinderopvang is niet tevreden over de arbeidsvoorwaarden. Het beperkte salaris (57 procent), te weinig tijd en geld voor scholing (43 procent) en de ongunstige werktijden (33 procent) zijn de grootste boosdoeners.
- 42 procent van de medewerkers zegt dat de arbeidsvoorwaarden de afgelopen jaren verslechterd zijn. Veel van hen geven aan dat de in de CAO overeengekomen flexibele inzet van medewerkers door middel van de ‘jaarurensystematiek’ hieraan heeft bijgedragen.
- 51 procent van de respondenten heeft op zijn of haar kinderopvanglocatie te maken gehad met gedwongen ontslagen. Daarvan stelt 58 procent dat deze mensen nog steeds werkloos thuis zitten en 39 procent zegt dat ze de kinderopvang in het geheel hebben verlaten. Nog eens 20 procent van het personeel heeft te maken met baanonzekerheid.

5. DE KWALITEIT EN VEILIGHEID VAN DE KINDEROPVANG

Door verschillende incidenten is de roep om het verbeteren van de kwaliteit en de veiligheid van de kinderopvang steeds groter geworden. Kinderen zijn het meest waardevolle ‘bezit’ van hun ouders. Ouders moeten er daarom op kunnen vertrouwen dat hun kinderen op de kinderopvang in vertrouwde handen zijn. Om deze kwaliteit en veiligheid te verbeteren zijn er de afgelopen jaren verschillende maatregelen ingevoerd.

Bij 28 procent van de respondenten wordt er afgeweken van de vastgestelde groepsratio's

Sinds 1 januari 2015 geldt voor groepen met kinderen vanaf 2 jaar dat er per 8 kinderen 1 beroepskracht aanwezig moet zijn. Dit is wettelijk vastgelegd. Bij 56 procent van de respondenten wordt er altijd met deze ratio's gewerkt. Toch blijkt dat hiervan bij een kwart (28 procent) vanaf wordt geweken. Een klein deel (6 procent) zet stagiaires of vrijwilligers in om aan de ratio's te voldoen.

Tabel 14: Wordt er bij uw kinderopvangorganisatie of peuterspeelzaal gewerkt met de wettelijk vastgestelde groeps grootte?

	totaal	percentage
Ja altijd	1182	56%
Ja, maar hier wordt soms wel van afgeweken	581	28%
Ja, maar er worden ook stagiaires/vrijwilligers in plaats van beroepskrachten ingezet	133	6%
Nee bij ons gelden andere ratio's	104	5%
Weet ik niet	110	5%
Totaal	2110	100%

Het ratio van 1 op 6 dat geldt voor een verticale groep, waar ook kinderen onder de 2 jaar opgevangen worden, is een van de veel gegeven andere ratio's. Daarnaast geven gast-

ouders aan dat het ratio bij hen ook 1 beroepskracht op 6 kinderen is. Er wordt niet altijd zorgvuldig omgesprongen met deze eis.

‘Wij werken niet altijd met de wettelijk vastgestelde groepsgrootte en als de GGD dan toevallig langskomt, vragen ze ons vaak om dit te verdoezelen.’

Roep om minder kinderen per beroepskracht om aandacht per kind te vergroten

De helft (51 procent) van de medewerkers in de kinderopvang vindt de wettelijk vastgestelde normen voor groepsgrootte niet adequaat of effectief. Van deze medewerkers zegt 98 procent dat de ratio's verlaagd dienen te worden. Door minder kinderen te plaatsen per beroepskracht is het mogelijk alle kinderen de aandacht en ondersteuning te geven die zij verdienen. De huidige ratio's worden als rigide beoordeeld, waardoor er geen mogelijkheid is om in te spelen op de realiteit van de werkvloer.

‘Ik werk op een verticale groep waar we 12 kinderen met zijn tweeën opvangen. Ik heb op de volle dagen het idee dat ik niet alle kinderen de aandacht kan geven die ik zou willen. Dit door administratieve werkzaamheden die tussendoor gedaan moeten worden.’

‘Er moet meer gekeken worden naar de groepssamenstelling dan naar ratio. Als je met z'n tweeën staat op 16 peuters en ze zijn ontzettend druk, dan wordt het heel moeilijk. De kinderen krijgen daardoor weinig individuele aandacht en er moeten ook nog veel andere taken gebeuren.’

‘Er moet meer vrijheid komen en niet zo streng gekeken worden naar de leeftijd van kinderen. Het kost bijvoorbeeld veel meer energie om een kind van school op te halen dan dat ik hier 4 baby's of 6 peuters zou verzorgen.’

‘Met kinderen op uitstapjes gaan en gebruik moeten maken van dezelfde groepsgrootte vind ik te veel. Buiten heb je meer factoren en meer overzicht nodig. 16 kinderen en 2 leidsters vind ik zelf onveilig.’

Bij slechts 50 procent wordt er altijd met het vierogenprincipe gewerkt

Per 1 juli 2013 is het vierogenprincipe geïntroduceerd. Deze regel vereist dat medewerkers in de kinderopvang nooit alleen met een kind zijn en medewerkers altijd samen op een groep zijn.

De helft van de medewerkers (50 procent) geeft aan dat er inderdaad volgens dit principe binnen de organisatie wordt gewerkt. Opvallend is dat bij bijna 1 op de 3 respondenten (30 procent) er soms van dit principe wordt afgeweken. Bij meer dan 1 op de 10 (11 procent) wordt hiermee niet gewerkt, omdat de vestiging hier niet op is ingericht.

Tabel 15: Wordt er bij uw kinderopvangorganisatie of peuterspeelzaal volgens het vier-ogen-principe gewerkt?

	totaal	percentage
Ja, altijd	1062	50%
Ja maar hier wordt soms van afgeweken	642	30%
Nee, onze vestiging is hier niet op ingericht	224	11%
Nee, maar er zijn wel plannen	20	1%
Weet ik niet	159	8%
Totaal	2107	100%

Een deel van de medewerkers merkt op dat er niet aan het vierogenprincipe wordt voldaan, omdat het aantal kinderen in de kinderopvang fors is teruggelopen. Er worden creatieve oplossingen gezocht, zoals het gebruik maken van Skype, of de schoonmaakster wordt gevraagd om aanwezig te zijn op de groep. Heel veel medewerkers vertellen dat er camera's op de groepen hangen of er wordt met babyfoons gewerkt.

'Doordat de woensdagen en vrijdagen rustig zijn, sta je hier vaak alleen. Er komen wel af en toe mensen binnen om te kijken of het allemaal goed gaat.'

'De werkgever zegt hiermee te werken, maar in de praktijk heel slecht uitgevoerd. Wekelijks staan er hele dagen leidsters alleen op groepen waar nooit bij gecontroleerd wordt. Of er zijn in de ochtend en in de middag leidsters alleen met kinderen in het pand.'

De verplichte meldcode kindermishandeling is goed ingeburgerd in de kinderopvang

Het verplicht in het bezit zijn van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) is goed ingeburgerd in de kinderopvangsector. 99 procent van de respondenten geeft aan dat zij een VOG heeft ingeleverd bij de werkgever. Hoewel het merendeel van de respondenten onderschrijft dat het goed is dat de VOG standaard ingeleverd moet worden, is niet iedereen overtuigd van de werking ervan. Een niet veroordeeld persoon wordt bijvoorbeeld niet geweigerd. De continue screening waarin tussentijdse veroordelingen worden gemeld kan op steun rekenen van de sector. Ook is 94 procent van de respondenten door de werkgever geïnformeerd over de wettelijke meldplicht kindermishandeling/misbruik.

'Elk jaar lezen wij opnieuw het protocol kindermishandeling en staat dit op de agenda van het teamoverleg.'

Inspecties GGD sluiten niet altijd aan op het werk in de kinderopvang

De gemeentelijke gezondheidsdienst (GGD) is de organisatie in Nederland die toezicht houdt op de kinderopvang. De GGD bezoekt elke kinderopvanglocatie jaarlijks voor een inspectie. Bij 94 procent van de respondenten gebeurt dit ook daadwerkelijk. De helft van de werknemers in de kinderopvang vindt dat deze inspecties goed aansluiten bij het werk in de kinderopvang. Een kwart (23 procent) vindt dat de inspectie niet altijd goed aansluit bij het werk.

Tabel 16: De eisen waarop de GGD inspecteert sluiten aan bij het werk in de kinderopvang.

	totaal	percentage
Mee eens	1060	50%
Neutraal	509	24%
Mee oneens	472	23%
Geen mening	63	3%
Totaal	2104	100%

Het werk van de GGD wordt door de medewerkers over het algemeen gewaardeerd. 82 procent vindt bijvoorbeeld dat de GGD zorgvuldig inspecteert. En dat de GGD de juiste mensen spreekt binnen de organisatie (79 procent). Toch zijn er ook verbeteringen mogelijk. 35 procent vindt de eisen van de GGD te streng. En 38 procent van de respondenten betwijfelt of de GGD een juist beeld kan vormen van de organisatie via een inspectie. Bovendien vindt 1 op de 5 werknemers (21 procent) de sancties die de GGD oplegt te streng. Meer dan de helft (57 procent) vindt de GGD-eisen werkbaar en nuttig. Niet iedereen is echter enthousiast over de zogenaamde 'controlelijstjes' die worden afgewerkt.

'De GGD inspecteert terecht op wettelijke eisen, maar als je aantoonbaar je best doet om bijvoorbeeld een oudercommissie te vormen en dit lukt niet, is het van de zotte dat je daardoor een handhaving aan je broek krijgt.'

'De GGD controleert onvoldoende op kwaliteit. Op basis van een gesprekje van 5 minuten en 5 minuten observeren op de kinderopvanggroep wordt er een oordeel geveld. Hoewel wij altijd zeer positief beoordeeld worden, is dit oordeel naar ons inzien nogal nietszeggend. Ouders die een rondleiding bij ons krijgen zijn zo'n twee uur bij ons op bezoek en hebben dus al een veel beter beeld dan de GGD ooit kan hebben.'

'De GGD vond dat ik als gastouder even een hele klimop-haag uit de tuin moest halen. Veiligheid is natuurlijk belangrijk, maar het moet werkbaar blijven en kinderen moeten ook leren omgaan met kleine risico's.'

Kwaliteit van de kinderopvang lijdt onder de bezuinigingen

Het is zorgwekkend dat 81 procent van de werknemers in de kinderopvang zegt dat de kwaliteit van de kinderopvang lijdt onder de economische teruggang en de bezuinigingen. De omgang met de stamgroepen, de groepsgrootte en de stijgende registratielast drukken steeds meer op de kwaliteit van het werk. Door ontslagen en wisselingen in personeel komt de continuïteit van de ondersteuning en begeleiding in gevaar.

Tabel 17: Lijdt de kwaliteit van de kinderopvang onder de economische teruggang/bezuinigingen?

	totaal	percentage
Ja	1710	81%
Nee	193	9%
Weet ik niet / geen mening	198	10%
Totaal	2101	100%

'Er wordt met personeel en kinderen naar andere groepen geschoven uit bezuinigings-overwegingen. Dit mag zolang de pedagogisch medewerkers haar stamgroepkinderen meeneemt; daar wordt nu per dag naar gekeken. Ook moet personeel verplicht naar huis en compensatie-uren opnemen. Bespaart enorm natuurlijk, maar rustig en stabiel wordt het er niet van.'

'Steeds meer taken komen bij de pedagogisch medewerker te liggen, zonder dat daar tijd voor gecreëerd wordt.'

'Er is geen schoonmaakpersoneel meer, deze taken liggen nu bij de pedagogisch medewerkers, wat ten koste gaat van de kinderen.'

Pedagogische kwaliteit is op orde

De werknemers in de kinderopvang zijn tevreden over de pedagogische kwaliteit. 93 procent van de medewerkers in de kinderopvang vindt dat deze voldoende is. Meer dan de helft (51 procent) waardeert de pedagogische kwaliteit zelfs met een 8 of hoger. Een vergelijkbaar beeld komt naar voren als er gevraagd wordt naar de mogelijkheden voor kinderen om zich op sociaal-emotioneel vlak te ontwikkelen. Het is de medewerkers in de kinderopvang er alles aan gelegen om kwalitatief goede opvang te bieden. Ook als dat betekent dat zij werk in eigen tijd moeten doen of meer taken op zich moeten nemen in dezelfde tijd.

'Ik probeer er elke dag weer alles aan te doen om het voor de kinderen zo leuk, veilig en vertrouwd mogelijk te maken. Dat dit vanwege de werkdruk, stress rondom behouden van baan, en de flexibiliteit die van je gevraagd wordt er niet makkelijker op wordt, is een tweede.'

'Een gemotiveerde leidster wil maar één ding: alle kinderen een veilige, fijne en leerzame dag bieden. En waar een wil is, is een weg...'

Belangrijkste conclusies

- De helft van de medewerkers in de kinderopvang (51 procent) vindt dat de wettelijk vastgestelde maximale groepsgrootte niet voldoet. Van deze medewerkers geeft vrijwel iedereen aan dat de groepsgrootte te groot is.





- Bij de helft van de respondenten wordt er altijd met het vierogenprincipe gewerkt. In 30 procent van de situaties wordt hier weleens van afgeweken. In zeker 10 procent van de situaties wordt hiermee niet gewerkt.
- 99 procent van de medewerkers heeft een Verklaring Omtrent Gedrag moeten inleveren bij aanstelling in de kinderopvang. En 94 procent van de medewerkers is door de werkgever geïnformeerd over de meldcode kindermishandeling.
- De GGD inspecteert bij 94 procent van de respondenten jaarlijks. Bijna een kwart (23 procent) zegt dat de GGD-eisen niet goed aansluiten bij het werk in de kinderopvang. Een deel vindt de eisen te streng (35 procent) of zegt (38 procent) dat de GGD-inspecteur geen juist beeld kan vormen van de organisatie.
- 81 procent van de respondenten meldt dat de kwaliteit van de kinderopvang lijdt onder de economische teruggang en de bezuinigingen.

6. MEDISCHE HANDELINGEN IN DE KINDEROPVANG

Geregeld zijn er kinderen in de kinderopvang waarbij medische handelingen verricht dienen te worden. Bij 22 procent van de respondenten is dit aan de orde. Het gaat om zeer uiteenlopende handelingen, zoals het meten van de bloedsuikerspiegel (20 procent), het toedienen van medicijnen (80 procent) of het verbinden van een wond (34 procent). De zogenaamde Epipen wordt in de toelichting ook veelvuldig genoemd, evenals de pufjes voor kinderen met astma.

Tabel 18: Welke medische handelingen worden er verricht? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=445)

	totaal	percentage
Het geven van sondevoeding	48	11%
Het meten van de bloedsuikerspiegel bij suikerpatiënten d.m.v. een vingerprikje	87	20%
Het toedienen van een injectie	38	9%
Het verbinden van een wond	151	34%
Het toedienen van medicijnen	355	80%
Het geven van psychologische hulp	41	9%
anders, namelijk	49	11%

Opvallend is dat van de medewerkers die een groep hebben met kinderen waarbij medische handelingen verricht dienen te worden, slechts 35 procent is opgeleid dan wel scholing heeft gehad voor de betreffende handelingen. Bijna de helft (45 procent) zegt niet te zijn opgeleid voor de medische handelingen. Verontrustend is dat 57 procent aangeeft de medische handelingen uit te moeten voeren zonder scholing. In 15 procent van de situaties komen de ouders terug of is er een personeelslid met medische achtergrond (17 procent) aanwezig.

Tabel 19: Onder welke omstandigheden worden medische handelingen uitgevoerd? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=208)

	totaal	percentage
Er is altijd een personeelslid aanwezig die medische handelingen mag verrichten	35	17%
Er is ouder verantwoordelijk en komt hiervoor terug	31	15%
Er is een zorgprofessional op locatie (bijvoorbeeld een wijkverpleegkundige uit het wijkteam)	20	10%
Ik moet een medische handeling uitvoeren zonder scholing	118	57%
anders, namelijk	27	13%

‘Er komt een verpleegkundige om de handeling te verrichten, want wij zijn daar niet toe bevoegd.’

Bij bijna de helft van de respondenten (49 procent) worden er geen kinderen geweigerd vanwege de benodigde medische zorg. Bij slechts 14 procent van de kinderopvangorganisaties dan wel peuterspeelzalen worden er kinderen geweigerd (3 procent) of doorverwezen naar een medisch kinderdagverblijf (11 procent).

Tabel 20: Worden er kinderen geweigerd bij uw kinderopvangorganisatie/peuterspeelzaal omdat zij medische zorg nodig hebben?

	totaal	percentage
Ja	62	3%
Ja, wij verwijzen door naar een medisch kinderdagverblijf	219	11%
Nee	993	49%
Weet ik niet	748	37%
Totaal	2022	100%

Bij de meeste kinderopvangorganisaties wordt per situatie gekeken of het haalbaar is om een kind met medische zorg te plaatsen. Toch wordt door meerdere respondenten aangegeven dat het plaatsen van kinderen die medische zorg nodig hebben niet altijd even goed gaat. Zo wil het wel eens ten koste gaan van de zorg en aandacht voor andere kinderen, omdat pedagogisch medewerkers te veel tijd kwijt zijn met de medische handelingen.

‘Er is veel mogelijk, maar we moeten wel in het oog houden of wij het kind wel kunnen bieden wat het nodig heeft. Als het antwoord daarop ‘nee’ of ‘onvoldoende’ is, dan gaan we naar een andere oplossing op zoek, samen met de ouders.’

‘We hebben ooit een kind moeten weigeren waarbij wij moesten uitrekenen hoeveel insuline ze dan moest krijgen. Kinderen met een zelfregulerend kastje nemen we wel aan.’

‘Bij wijze van experiment is het gebeurd dat er een kind op de groep kwam met speciale zorg. Dit werd geen succes want er waren geen extra voorzieningen en het ging ten koste van de rest van de groep.’

Belangrijkste conclusies

- Bij 1 op de 5 respondenten (22 procent) is er sprake van medische handelingen op de kinderopvanglocatie. De meest voorkomende handelingen zijn: het toedienen van medicijnen (80 procent), het meten van de bloedsuikerspiegel (20 procent) en het verbinden van wonden (34 procent).
- 45 procent van de respondenten is niet opgeleid voor het uitvoeren van medische handelingen. In 57 procent van de situaties moeten zij de medische handeling zonder scholing uitvoeren. In 15 procent van de situaties komt de ouder ervoor terug of is er altijd een personeelslid aanwezig die de medische handeling mag verrichten (17 procent).

7. GEBRUIK EN OMVANG VAN DE KINDEROPVANG

Het gebruik van de kinderopvang door ouders wisselt nogal. De afname van uren kinderopvang is sterk afhankelijk van de arbeidsparticipatie in Nederland, de vergoeding via de kinderopvangtoeslag en de bezuinigingen op de sector. De kinderopvangsector stond de afgelopen jaren fors onder druk. Dit resulteerde in ontslagrondes en faillissementen. Van de ondervraagde medewerkers geeft 63 procent aan dat ouders de afgelopen periode minder gebruik maakten van opvangvoorzieningen. De belangrijkste oorzaken zijn: werkloosheid (75 procent), de hoge kosten (76 procent) en ouders hebben een alternatief gevonden voor de betaalde kinderopvang (75 procent).

Tabel 21: Welke argumenten geven ouders voor het afnemen van minder uren? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=1254)

	totaal	percentage
Eén of beide ouders zijn werkloos geworden	938	75%
De kosten van de opvang zijn te hoog geworden	959	76%
De ouders zijn minder uren gaan werken	496	40%
Ouders hebben een alternatief gevonden voor de opvang	946	75%
Weet ik niet	16	1%
Anders	39	3%

‘Ouders passen de werktijden aan en zijn kritischer/zuiniger.’

‘Ouders verdelen de zorg zodat vaker een ouder thuis is en op die manier kosten voor de kinderopvang bespaard kunnen worden.’

Ouders kunnen alleen kinderopvangtoeslag ontvangen wanneer zij werken. Door de economische crisis, de bezuinigingen en de werkloosheid heeft dit een direct effect op het aantal uren dat wordt afgenomen in de kinderopvang. De redenen die ouders opgeven voor vertrek of minder uren kinderopvang hebben direct mee te maken. Veel ouders

hebben geen of veel minder recht op kinderopvangtoeslag. Er wordt in dergelijke situaties gekozen voor een alternatief circuit van opvang.

Hogere uurtarieven in de kinderopvang

Een manier voor kinderopvangorganisaties om financieel gezond te blijven, is om het gehanteerde uurtarief te verhogen. In meer dan de helft (56 procent) van de situaties is dat gebeurd. Bij 1 op de 5 medewerkers zijn de uurtarieven met meer dan een euro verhoogd.

Tabel 22: Hoe is het uurtarief gewijzigd?

	totaal	percentage
Het uurtarief is met minder dan € 1,00 verhoogd	783	68%
Het uurtarief is met € 1,00 tot € 2,00 verhoogd	221	19%
Het uurtarief is met € 2,00 tot € 3,00 verhoogd	27	2%
Het uurtarief is met meer dan € 3,00 verhoogd	11	1%
Andere	113	10%
Totaal	1155	100%

De meeste medewerkers (68 procent) melden dat het uurtarief met minder dan een euro per uur is gestegen. Hoewel dit niet heel erg veel lijkt, moet hierbij wel rekening gehouden worden met het feit dat een groot deel van de kinderopvangorganisaties al boven het maximale uurtarief zit dat het ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft vastgesteld. Uit recent onderzoek is gebleken dat maar liefst 65 procent van de kinderopvangorganisaties boven dit maximumtarief zit. Elke verhoging die bovenop het maximum te vergoeden tarief komt, moet volledig door de ouders betaald worden. Zo kunnen zelfs bij afname van slechts een paar uur opvang per week de kosten fors toenemen. Doordat de vraag naar kinderopvang de afgelopen jaren gedaald is, zijn de wachtlijsten die de sector tot een paar jaar geleden nog had afgenomen. 68 procent van de respondenten zegt dat er helemaal geen wachtlijst meer is. Wanneer gevraagd wordt aan de medewerkers hoe lang de wachtlijst is, geeft het merendeel aan dat er alleen voor specifieke dagen een wachtlijst bestaat.

De kinderopvangtoeslag blijft te complex voor ouders en medewerkers

De kinderopvangtoeslag is een van de meest besproken toeslagen in Nederland. De toeslag is van verschillende factoren afhankelijk. De investeringen van de overheid in de kinderopvangtoeslag zijn wisselend. De afgelopen jaren is er zowel geïnvesteerd als bezuinigd. De medewerkers in de kinderopvang zijn over het algemeen blij met het feit dat de opvang gesubsidieerd wordt. Zonder toeslag zou de kinderopvang onbetaalbaar worden voor ouders. Toch zijn er veel kritische geluiden. Een van de meest terugkerende klachten is dat ouders voor de peuterspeelzaal geen kinderopvangtoeslag ontvangen. Er zijn plannen om dit in de toekomst wel te organiseren. Het wisselende beleid van de overheid kan op forse kritiek rekenen van de medewerkers.

Veel onduidelijkheid bij ouders

Medewerkers merken dat een deel van de ouders niet weet welke rechten ze precies hebben, niet de juiste informatie kunnen vinden of niet bekend zijn met de regelgeving. Vanwege het complexe systeem bieden veel kinderopvangorganisaties ondersteuning aan ouders aan bij de aanvraag. Hoewel het nobel is dat ouders ondersteund worden bij de aanvraag van kinderopvangtoeslag zien medewerkers ook nadelen. Zo is in het verleden misbruik gemaakt van ouders die te goeder trouw de persoonlijke gegevens aan een kinderopvangorganisatie hebben gegeven. Veel medewerkers zeggen dat doordat het systeem zo ingewikkeld is, ouders en instellingen in financiële problemen dreigen te raken. Betalingsachterstanden zijn aan de orde van de dag.

‘Bij mijn organisatie is een vrijgestelde mevrouw die ouders helpt met het aanvragen en afhandelen van de toeslag. De doelgroep is vaak niet heel hoog opgeleid en vindt het ingewikkeld.’

‘Het systeem is erg complex voor ouders, waardoor er veel risico’s zijn voor de organisatie (bijvoorbeeld wanbetalers). Bewust of onbewust foutieve informatie van ouders kan leiden tot grote financiële risico’s.’

‘Uiteindelijk klopt het aan het einde van het jaar nooit. Vaak moet er toch nog veel terugbetaald worden aan de Belastingdienst.’

Nieuw financieringssysteem voor de kinderopvang nog grotendeels onbekend

Veel respondenten laten weten dat het hen een veel beter idee lijkt dat de kinderopvangtoeslag rechtstreeks aan de kinderopvangorganisaties wordt overgemaakt. Ook de vele wijzigingen zijn de medewerkers beu. Het ministerie SZW is bezig met het ontwerpen van een nieuwe financieringssysteem voor de kinderopvang. Er komt een ‘digitale portemonnee’ welke beheerd wordt door de Dienst Uitvoering Onderwijsgelden (DUO). 22 procent van de respondenten is bekend met deze nieuwe vorm van financiering.

Tabel 23: Bent u bekend met het voorstel van het kabinet voor de nieuwe financieringssysteem voor de kinderopvangtoeslag (de zogenaamde digitale portemonnee via DUO)?

	totaal	percentage
Ja	432	22%
Nee	1562	78%
Totaal	1994	100%

De medewerkers die bekend zijn met de nieuwe financieringssysteem, zijn het er bijna allemaal over eens dat er iets moet veranderen aan de huidige rompslomp van herbereke-

ningen en te veel en te weinig betaalde toeslag. Men heeft er echter een hard hoofd in dat het plan zoals dat er nu ligt een oplossing gaat brengen. Met name de gastouders maken zich zorgen over het inkomen en de werking van het nieuwe systeem. Veel medewerkers maken zich zorgen over de financiële gevolgen voor de ondernemers, aangezien zij in het nieuwe systeem geen directe relatie met de ouders hebben als het gaat om het betalen van rekeningen.

'Als blijft niet met tussenkomst van de DUO. De gastouder moet als ZZP'er dan nog 2 weken langer op salaris wachten, als alles goed gaat. Dat kan echt de nekslag voor veel gastouders worden.'

'Op papier lijkt het een goed systeem. Echter vraag ik mij af hoe het in de praktijk gaat werken, omdat ik vraagt tekenen zet bij of het duidelijk voor ouders is hoeveel kinderopvangtoeslag zij hebben ontvangen en betaald (aangezien zij dit niet meer zelf doen). De ouder betaalt alsnog een bijdrage, dus er zijn nog steeds (dezelfde) handelingen. Het lijkt mij wel minder fraudegevoelig, dus dat is denk ik een pluspunt.'

'Voor ouders misschien handig, maar vraag me af of de kinderopvang wel op tijd betaald krijgt als ouders niet aan DUO betalen.'

'De flexibiliteit om ouders snel aan een plekje te helpen komt hiermee te vervallen, omdat eerst alle gegevens moeten worden goedgekeurd door DUO alvorens het kinderdagverblijf betaald krijgt. In deze tijd kunnen ouders dus geen gebruik maken van de kinderopvang en dus niet snel aan het werk.'

De respondenten hebben nog veel zorgen. Meer dan eens is de vergelijking met het drama rondom de Persoonsgebonden Budgetten (PGB) gemaakt, waarbij een nieuw, minder fraudegevoelig systeem er uiteindelijk toe heeft geleid dat duizenden mensen in financiële problemen zijn gekomen of geen zorg meer kregen. Medewerkers roepen op om eerst alle risico's in kaart te brengen en op te lossen voordat er een nieuwe systeem ingevoerd gaat worden.

Belangrijkste conclusies

- 63 procent van de medewerkers zegt dat het aantal uren opvang dat door ouders wordt afgenomen bij de eigen kinderopvangorganisatie is gedaald. De oorzaken hiervan zijn: hoge kosten (76 procent), werkloosheid (75 procent) en alternatieven voor betaalde kinderopvang (75 procent).
- Meer dan de helft (56 procent) van de medewerkers meldt dat de kosten voor de kinderopvang zijn gestegen. Daarvan zegt 68 procent dat dit met minder dan een euro per uur is gebeurd en nog eens 19 procent zegt dat dit bedrag tussen de één en twee euro per uur is verhoogd.
- 17 procent van de respondenten geeft aan dat op hun locatie voor opvang er een wachtlijst bestaat, met name voor specifieke dagen in de week.
- De uitbetaling van de kinderopvangtoeslag is te complex, onoverzichtelijk en onduidelijk voor ouders en kinderopvangorganisaties. Hierdoor ontstaan er betalingsachterstanden bij ouders. Het voorgestelde nieuwe systeem (de zogenaamde digitale portemonnee) zal eerst veelvuldig moeten worden getest.

8. DE POLITIEK EN DE KINDEROPVANG

De kinderopvang is nogal in beweging. Door bezuinigingen en de crisis heeft de sector flinke klappen moeten opvangen. Bovendien worden er tegelijkertijd allerlei nieuwe maatregelen ingevoerd om de kwaliteit te verbeteren, de kinderopvang met de peuterspeelzalen te harmoniseren en er komt een nieuw financieringssysteem. Bijna driekwart (72 procent) van de medewerkers in de kinderopvang ziet bedreigingen voor de kinderopvang. De grootste bedreigingen zijn volgens de medewerkers: bezuinigingen (85 procent), politieke besluitvorming (49 procent), de werkdruk (54 procent) en het verloop bij het personeel (34 procent).

Tabel 24: Wat ziet u als grootste bedreiging voor de kinderopvang? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=1397)

	totaal	percentage
Bezuinigingen	1185	85%
Personeelstekort (al dan niet door bezuinigingen)	425	30%
Marktwerking in de kinderopvang	278	20%
Het grote verloop in de kinderopvang van personeel	475	34%
De wachtlijsten	20	1%
De werkdruk	753	54%
Kinderopvang die door investeerders worden overgenomen met winstoogmerk	442	32%
De agressie tegen de leidsters	51	4%
De bureaucratie	391	28%
Politieke besluitvorming	684	49%
Anders	123	9%

De onduidelijkheid van eventuele nieuwe bezuinigingen hangt als het zwaard van Damocles boven de kinderopvang. De medewerkers hekelen het jobbeleid van achtereenvolgende kabinetten. Doordat er fors gesneden is in de kinderopvang zijn

kinderopvangorganisaties onzekerder over een stabiele toekomst. Er is niet veel vertrouwen in de politiek onder het personeel in de kinderopvang. Bijna de helft (49 procent) zegt dat de politiek een grote bedreiging vormt voor de kinderopvang. Een veelgehoorde klacht is dat de politiek niet mét, maar óver mensen spreekt. Dat gevoel leeft ook onder werknemers in de kinderopvang. Veel respondenten hebben het idee dat de politiek weinig naar hen luistert. Er wordt elke keer nieuw beleid gemaakt zonder kennis van zaken over de werkvloer. Wanneer men net gewend is aan de ene verandering, komt alweer de volgende. Velen zeggen dan ook dat de politici eens bij hen op de kinderopvang langs moeten komen om te kijken hoe het in de praktijk gaat. Pedagogisch medewerkers willen beter gehoord worden voordat er besluiten genomen worden en beleid gemaakt wordt.

Flinke steun (78 procent) voor het zogenaamde ontwikkelrecht

Medewerkers in de kinderopvang zijn groot voorstander (76 procent) van een zogenaamd ontwikkelrecht voor alle kinderen. Peuters kunnen dan twee of meer dagdelen kosteloos naar de opvang. Buiten kijf staat dat het een vrijwillige keuze moet zijn van ouders om het kind naar de kinderopvang te brengen. Er is huiver dat het ontwikkelrecht als verplichting door ouders wordt gezien. Het signalerende effect van een ontwikkelrecht wordt door de respondenten als zeer waardevol ervaren.

Tabel 25: Bent u voor- of tegenstander van een zogenaamd ontwikkelrecht voor alle kinderen?

	totaal	percentage
Ik ben voorstander van een ontwikkelrecht	1479	76%
Ik ben tegenstander van een ontwikkelrecht	193	10%
Weet ik niet / geen mening	264	14%
Totaal	1936	100%

‘Door gratis opvang voor meerdere dagen aan te bieden, gaat er toch een soort dwang vanuit. Bij normaal ontwikkelende kinderen is dit absoluut niet nodig. Kinderen hebben nabijheid van de ouders nodig om zich goed te ontwikkelen.’

‘Hiermee laten we zien dat de kinderopvang een zeer belangrijke bijdrage levert aan de ontwikkeling van kinderen en dat medewerkers in de opvang professionals zijn en niet louter opvang. En het jonge kind krijgt de mogelijkheid om zich te ontwikkelen op het eigen tempo. Professionals en ouders kunnen partners in de opvoeding worden.’

‘Hierdoor komen kinderen net eerder in beeld van de juiste organisaties, zodat eerder hulp geboden kan worden aan kinderen en gezinnen.’

Meerderheid steunt een integraal kindcentrum (onder voorwaarden)

Minder overtuigend is de steun die een integraal kindcentrum krijgt van de werknemers in de kinderopvang. Een integraal kindcentrum is een organisatie waarin de basisschool en de kinderopvang nauw met elkaar samenwerken. Toch steunt meer dan de helft (58 procent) deze beweging.

Tabel 26: Bent u voor- of tegenstander van een integraal kindcentrum ?

	totaal	percentage
Ik ben voorstander van een integraal kindcentrum	1116	58%
Ik ben tegenstander van een integraal kindcentrum	377	19%
Weet ik niet / geen mening	442	23%
Totaal	1935	100%

De voorstanders zien veel voordelen in verregaande samenwerking tussen opvang en onderwijs. Zij vinden dat het kind en de ontwikkeling ervan centraal komt te staan, doordat er een naadloze overgang tussen beide komt. Bovendien zijn de basisschool en de kinderopvang continu met elkaar in gesprek. Tegenstanders zijn vooral bang dat kinderen op een te jonge leeftijd bezig zijn met een schoolse manier van werken. Zij willen dat kinderen gewoon kind kunnen zijn in de kinderopvang en op een gegeven moment klaar zijn voor school en de overstap kunnen maken.

‘Vooral wat betreft kinderen met zorg lopen we er nu te vaak tegenaan dat kinderopvang en basisonderwijs niet goed genoeg met elkaar samenwerken om kinderen en gezinnen de begeleiding te bieden die ze nodig hebben.’

‘Op deze manier worden kinderen heel de dag ‘weggestopt’. Veel kinderen hebben het nodig om na een schooldag lekker thuis bij te komen, of in ieder geval in een andere omgeving dan school.’

Belangrijkste conclusies

- Van de respondenten ziet 72 procent bedreigingen voor de kinderopvang. De grootste zorgen bestaan over de bezuinigingen (85 procent), politieke besluitvorming (49 procent) en de werkdruk (54 procent).
- Driekwart (76 procent) van de medewerkers in de kinderopvang is voorstander van het ontwikkelrecht voor peuters (twee of meer dagdelen kosteloze opvang voor alle peuters).
- Meer dan de helft (58 procent) is ook voorstander van een integraal kindcentrum, waarin het basisonderwijs en de kinderopvang nauw samenwerken.
- Veel respondenten voelen zich genegeerd door de politiek, die volgens hen niet goed weet wat er speelt in de praktijk.





CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De werknemers in de kinderopvang hebben in dit onderzoek hun stem laten horen over wat er anders kan en moet in de sector. De kloof tussen beleidsmakers, de politiek en de kinderopvang moet kleiner en de pedagogisch medewerkers en de leidinggevenden in de kinderopvang en op de groep moeten weer een stem krijgen.

Met dit onderzoek heeft de SP de eerste stap willen zetten om de werknemers ook daadwerkelijk die stem te geven. Hieronder volgen de belangrijkste conclusies en aanbevelingen van de kinderopvang aan het woord.

CONCLUSIES

Pedagogisch medewerkers gaan gebukt onder de werkdruk

Ondanks dat het overgrote deel van de werknemers in de kinderopvang positief of zeer positief is over het werk, heeft bijna de helft (45 procent) minder plezier gekregen in het werk. Voornaamste redenen hiervoor zijn de werkdruk (61 procent), onvoldoende ontwikkelmogelijkheden (36 procent) en het beperkte salaris (32 procent). Van de respondenten zegt 46 procent een hoge werkdruk te ervaren. Dit leidt onder andere tot stress (50 procent) en demotivatie (68 procent).

Bijna de helft (44 procent) hekelt de grote groepen in de kinderopvang

Ook in de kinderopvang worden de groepen steeds groter. Bijna de helft van de pedagogisch medewerkers vindt het aantal kinderen in de groep te groot. De grenzen worden steeds meer opgerekt. 66 procent van de medewerkers zegt door de grote groepen niet alle kinderen de aandacht te kunnen geven die ze verdienen. Bovendien zegt 51 procent van de medewerkers dat de huidige normen voor de groepsgrootte niet adequaat en effectief zijn. Pedagogisch medewerkers zien liever kleinere groepen, zodat er kwalitatief goede opvang voor elk kind mogelijk wordt.

Registratiedrukke in de kinderopvang

Een veel gehoorde klacht in de kinderopvang is de bureaucratie. De vele formulieren, administratieve taken en het toenemend aantal huishoudelijke werkzaamheden leiden ertoe dat het personeel in de kinderopvang bezwijkt onder de aanvullende taken. 63

procent van de pedagogisch medewerkers vindt dat hij of zij te veel moet registreren. Meer dan de helft (51 procent) zegt steeds meer huishoudelijke taken op zich te moeten nemen (bijvoorbeeld vanwege het ontslag van de schoonmaakster in verband met bezuinigingen).

Grote baanonzekerheid en gedwongen ontslagen

Bij meer dan de helft van de respondenten (51 procent) zijn er reeds gedwongen ontslagen gevallen. Nog eens 20 procent vreest voor zijn of haar baan. Kinderopvangorganisaties ontslaan pedagogisch medewerkers onder druk van de bezuinigingen. Op veel locaties zijn de tijdelijke contracten reeds naar huis gestuurd. Van de pedagogisch medewerkers in vaste dienst wordt verwacht dat ze dit werk overnemen. Maar ook medewerkers met een vast contract ontkwamen niet aan de ontslagrondes in de kinderopvang. Een deel van hen mocht na een bepaalde periode terugkomen tegen slechtere arbeidsvoorwaarden (op oproepbasis of nulurencontracten). Een deel zit nog thuis, maar zorgelijker is dat medewerkers de sector met hun kennis en expertise ondertussen hebben verlaten en in een andere sector zijn gaan werken.

De kwaliteit van de kinderopvang staat onder druk

Door de bezuinigingen op de sector staat de kwaliteit van de kinderopvang onder druk volgens 81 procent van de pedagogisch medewerkers. Door de bezuinigingen hebben kinderopvangorganisaties te maken met krimpende budgetten en daalt het aantal afgenomen uren opvang door ouders gestaag. Dit heeft zijn weerslag op de kwaliteit van de kinderopvang. Kinderopvangorganisaties zijn bijvoorbeeld niet in staat om structureel te investeren of voelen zich hierover onzeker. Bovendien kunnen kinderopvangorganisaties niet altijd voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen. Bij 56 procent van de respondenten wordt er altijd gewerkt met de wettelijk vastgestelde groepsmaat. Hetzelfde geldt (50 procent) voor het vierogenprincipe. De eisen van een geldige VOG en het informeren van werknemers over de meldcode kindermishandeling wordt nagenoeg door elke werkgever opgevolgd.

De arbeidsvoorwaarden zijn verslechterd

In een poging om werkgevers tegemoet te komen, is in de CAO voor de kinderopvang vastgelegd dat medewerkers flexibel ingezet kunnen worden, de zogenaamde jaarurensystematiek. Dit leidt ertoe dat medewerkers naar huis kunnen worden gestuurd op momenten dat het niet druk is, en oproepbaar moeten zijn wanneer er weer meer kinderen zijn. Medewerkers hebben hierdoor het gevoel altijd beschikbaar te moeten zijn. Ook is het hierdoor moeilijk voor medewerkers om hun privéleven goed te organiseren.

Uitvoering medische handelingen zonder scholing

Bij ongeveer 1 op de 5 respondenten (22 procent) is er sprake van medische handelingen op de kinderopvanglocatie. De meest voorkomende handelingen zijn: het toedienen van medicijnen (80 procent), het meten van de bloedsuikerspiegel (20 procent) en het verbinden van wonden (34 procent). 45 procent van de respondenten is niet opgeleid voor het uitvoeren van medische handelingen. In 57 procent van de situaties moeten zij de medische handeling zonder scholing uitvoeren. Pedagogisch medewerkers vragen om betere instructies bij het uitvoeren van medische handelingen.

Ouders keren de professionele kinderopvang de rug toe

63 procent van de medewerkers in de kinderopvang zien het aantal uren opvang afnemen. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn: werkloosheid (75 procent), hoge kosten (76 procent) en alternatieven voor betaalde kinderopvang (75 procent). Door de bezuinigingen hebben kinderopvangorganisaties de uurtarieven gewijzigd. In 56 procent van de situaties zijn deze kosten gestegen. Voor steeds meer ouders zijn de hoge kosten een barrière. Zij zoeken hun heil in alternatieve vormen van opvang, zoals door familieleden of kennissen.

Steun voor het ontwikkelrecht en het integrale kindcentrum

Het zogenaamde ontwikkelrecht, waarbij alle peuters twee dagdelen kosteloos naar de opvang kunnen, krijgt grote steun binnen de sector (76 procent). Ook het integrale kindcentrum, waarbij de basisschool en de kinderopvang nauw samenwerken, kan op brede steun (58 procent) rekenen. Respondenten zijn wel kritisch over de invoering van dergelijke nieuwe maatregelen. Ze zien – net als bij de nieuwe financieringssysteem in de kinderopvang – liever dat de kinderziekten eerst uit het systeem worden gehaald voordat het integraal wordt ingevoerd.

Pedagogisch medewerkers voelen zich genegeerd door de politiek

Veel respondenten willen dat politici eens bij hen op de kinderopvanglocatie komen kijken, in plaats van in Den Haag beslissingen te nemen zonder oog te hebben voor de praktijk. Politici weten volgens veel werknemers uit de kinderopvang niet goed wat er speelt op de werkvloer. Niet voor niets zegt 49 procent dat politieke besluitvorming de grootste bedreiging vormt voor de sector. Pedagogisch medewerkers hebben duidelijk geen hoge pet op van politici. Dit zou elke politicus zich moeten aantrekken.

DE AANBEVELINGEN

Aanbeveling 1: Zorg voor stabiliteit en rust in de kinderopvang

Veel personeelsleden in de kinderopvang vrezen nieuwe bezuinigingen. En dat is niet vreemd, gezien de gedwongen ontslagen en baanonzekerheid. Sluipende bezuinigingen hollen de kinderopvang in snel tempo uit. Immers: elke korting op de kinderopvangtoeslag vertaalt zich één-op-één in minder uren kinderopvang die door ouders worden ingekocht. De hoge kosten van de kinderopvang vormen al voor veel ouders een grote drempel. Nieuwe bezuinigingen zullen de leegloop uit de (betaalde en professionele) kinderopvang versnellen. Het wispelturige politieke jobbeleid van de afgelopen jaren heeft veel schade aangericht in de kinderopvang. Om de kwaliteit van de kinderopvang te garanderen moet er structureel worden geïnvesteerd in kleinere groepen en minder werkdruk. Het beschikbare geld moet direct terecht komen bij de begeleiding en de ontwikkeling van kinderen. Door structureel geld beschikbaar te stellen kan er rust en stabiliteit ontstaan in de sector. Politieke bokkensprongen (bezuinigen en investeren) moeten een halt worden toegeroepen.

Aanbeveling 2: Voer een recht op kinderopvang in

Omdat elk kind toegang moet hebben tot de kinderopvang en de mogelijkheid moet heb-

ben zich binnen de kinderopvang te ontwikkelen, moet er een recht worden ingevoerd op twee dagdelen gratis kinderopvang. Zo krijgt elk kind de mogelijkheid spelend te leren in de opvang, met andere kinderen te spelen en zich in een groep te ontwikkelen. Bovendien bevordert dit de integratie tussen diverse bevolkingsgroepen. Ook kunnen achterstanden vroegtijdig worden gesignaleerd.

Aanbeveling 3: Maak van de kinderopvang een publieke voorziening

Er wordt grof geld verdiend in de kinderopvang door buitenlandse investeerders en hedgefondsen. Het is tegenstrijdig dat we in Nederland het onderwijs als een onafhankelijke publieke voorziening hebben georganiseerd, die door het Rijk bekostigd wordt, maar dat de kinderopvang wordt overgelaten aan de marktwerking. De marktwerking heeft weinig goeds gebracht: de kosten zijn enorm gestegen en de kwaliteit is niet beter geworden. De fabel van de marktwerking moet worden doorgeprikt en de kinderopvang dient weer publiek gefinancierd te worden. Zo kan ook de gewenste samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang in een integraal kindcentrum bespoedigd worden.

Aanbeveling 4: Stop de grote groepen en reken af met werkdruk

Door overvolle groepen wordt het steeds moeilijker voor pedagogisch medewerkers om kwalitatief goede kinderopvang te bieden. Er wordt regelmatig gesproken over de grote klassen in het onderwijs, maar ook in de kinderopvang is de groeps grootte voor veel medewerkers een obstakel. Dit, in combinatie met steeds meer administratieve taken en huishoudelijke werkzaamheden, zorgt ervoor dat pedagogisch medewerkers dagelijks moeten balanceren met de beschikbare tijd. Met meer individuele aandacht voor jonge kinderen kunnen pedagogische medewerkers ook eerder eventuele achterstanden signaleren en deze kinderen begeleiden. Door kleinere groepen en dus méér pedagogisch medewerkers op een groep zal de werkdruk worden beteugeld. We plegen roofbouw op een beroepsgroep die cruciaal werk verrichten bij de ontwikkeling van kinderen. Investeren in het jonge kind betalen zich dubbel en dwars uit.

Aanbeveling 5: Maak de kinderopvang betaalbaar

Steeds meer ouders zijn – vanwege de hoge kosten voor de kinderopvang – op zoek naar alternatieven. De kinderopvangorganisaties hebben de tarieven – onder het juk van bezuinigingen – in veel gevallen verhoogd. Dit zorgt voor een kaalslag in de sector. Het aantal betalingsachterstanden stijgt alleen maar en een groot deel van de kinderopvangorganisaties zit boven het maximale (vergoede) uurtarief. Door de kinderopvangtoeslag te verhogen (of het te vergoeden uurtarief te verhogen) kan deze impasse worden doorbroken. Een wettelijk maximum uurtarief in de kinderopvang houdt de kinderopvang toegankelijk voor alle ouders.

Aanbeveling 6: Meer zekerheid voor werknemers in de kinderopvang

Door de vele ontslagen in de kinderopvang en steeds meer medewerkers met een flexibel contract is de sector uiterst onbetrouwbaar en onzeker geworden voor het personeel. Niet voor niets hebben ontslagen medewerkers hun heil gezocht in een andere sector. Deze medewerkers met specifieke kennis en expertise zijn verloren gegaan voor de sector. En dat is kapitaalvernietiging. Door financiële structuur en rust te brengen voor kinderop-

vangorganisaties, kunnen zij ook weer goed werkgeverschap laten zien. Bovendien kan dan de ‘jaarurensystematiek’ in de CAO weer geschrapt worden. Deze manier van werken (de werkgever beslist wanneer je moet komen) brengt veel onrust mee voor gezinnen. De verantwoordelijkheid voor het risico hoort bij werkgevers te liggen en niet afgewenteld te worden op werknemers.

Aanbeveling 7: Meer scholing voor medische handelingen

Het verdient aanbeveling om meer (en betere) scholing te geven bij medische handelingen. Het meten van de bloedsuikerspiegel, het geven van medicijnen en het toedienen van injecties gebeurt niet altijd door pedagogisch medewerkers die hiervoor scholing hebben ontvangen. Structurele scholing en herhaling van kennis kan dit verbeteren. Ook zijn er alternatieven in samenwerking met het sociale wijkteam.

Aanbeveling 8: Politici moeten leren luisteren

De politiek heeft een uiterst slechte naam in de kinderopvang. De politieke besluitvorming is in de ogen van het personeel in de kinderopvang onvoldoende getoetst aan de praktijk op de werkvloer. Hierdoor worden beslissingen genomen die slecht zijn voor de kinderopvang. Het verdient nadrukkelijk aanbeveling dat politici zich eens laten informeren door het personeel op de werkvloer in plaats van af te gaan op de papieren tijgers van het Kabinet. Echt luisteren naar wat nodig is in de kinderopvang is geen overbodige luxe.





BIJLAGE: DE VRAGENLIJST EN DE ONDERZOEKSRESULTATEN IN TABELLEN

Basisgegevens

Vraag 1: Bent u een man of een vrouw?

	Totaal	Percentage
Vrouw	2521	98%
Man	64	2%
Totaal	2585	100%

Vraag 2: Wat is uw leeftijd?

	Totaal	Percentage
Ik ben jonger dan 20 jaar	20	1%
Ik ben tussen de 21 en 35 jaar	1202	47%
Ik ben tussen de 36 en 50 jaar	862	33%
Ik ben 51 jaar of ouder	502	19%
Totaal	2586	100%

Vraag 3: Hoe lang bent u al werkzaam in de kinderopvang?

	Totaal	Percentage
Minder dan 2 jaar	128	5%
2 tot 5 jaar	311	12%
5 tot 10 jaar	784	30%
10 tot 20 jaar	932	36%
Langer dan 20 jaar	429	17%
Totaal	2584	100%

Vraag 4: Bij welk type kinderopvang werkt u? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=2584)

	Totaal	Percentage
Kinderopvang	1691	65%
Peuterspeelzaal/peuterwerk	577	22%
Buitenschoolse opvang	822	32%
Anders	460	18%

Vraag 4a: Anders, namelijk:

Bij deze vraag hebben 459 respondenten aangegeven bij welk type kinderopvang zij werken anders dan eerdere keuzemogelijkheden in vraag 4.

Vraag 5: Wat is uw functie binnen de kinderopvang? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=2584)

	Totaal	Percentage
Pedagogisch medewerker	2067	80%
Pedagoog	40	2%
Locatiemanager	134	5%
Leidinggevende	188	7%
Beleidsmedewerker	55	2%
Leerling / stagiair	33	1%
Regiomanager	16	1%
Anders	392	15%

Vraag 5a: Anders, namelijk:

Bij deze vraag hebben 388 respondenten aangegeven welke functie zij binnen de kinderopvang hebben anders dan eerdere keuzemogelijkheden in vraag 5.

Vraag 6: Wat is uw hoogst genoten opleiding?

	Totaal	Percentage
MBO	1861	72%
HBO	618	24%
WO	45	2%
Anders	56	2%
Totaal	2580	100%

Vraag 7: Wat voor een type contract heeft u?

	Totaal	Percentage
Onbepaalde tijd	1782	69%
Bepaalde tijd	268	10%
Stagiair	25	1%
Invalkracht (0-uren-contract)	167	7%
Uitzendkracht	1	0%
Anders	337	13%
Totaal	2580	100%

Vraag 8: Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week?

	Totaal	Percentage
Minder dan 12 uur	117	5%
Tussen de 12 en 24 uur per week	999	39%
Tussen de 25 en 32 uur per week	813	30%
Tussen de 33 en 40 uur per week	478	19%
Anders	173	7%
Totaal	2580	100%

Waardering**Vraag 9: Hoe waardeert u het werken in de kinderopvang?**

	Totaal	Percentage
Zeer positief	488	19%
Positief	1528	61%
Neutraal	371	15%
Negatief	112	5%
Zeer negatief	10	0%
Geen mening	5	0%
Totaal	2514	100%

Vraag 10: Het plezier dat ik beleef in mijn werk is de laatste jaren toegenomen.

	Totaal	Percentage
Geheel mee eens	175	7%
Mee eens	518	20%
Neutraal	695	28%
Mee oneens	873	35%
Geheel mee oneens	244	10%
Geen mening	9	0%
Totaal	2514	100%

Vraag 11: Bent u van plan om in de kinderopvang te blijven werken?

	Totaal	Percentage
Ja	1469	58%
Ik twijfel	805	32%
Nee	168	7%
Weet niet / geen mening	72	3%
Totaal	2514	100%

Vraag 11a: Wat is de reden dat u niet meer in de kinderopvang wilt werken of hierover twijfelt? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=973)

	Totaal	Percentage
Ik ga binnenkort met pensioen of de vut	8	1%
Ik vind het werk niet meer leuk	108	11%
Ik vind de werkdruk te hoog	594	61%
Ik vind het salaris te laag	308	32%
Ik ben klaar met de bureaucratie	229	24%
Ik kan mijzelf onvoldoende ontwikkelen	354	36%
Ik krijg onvoldoende ruimte om het werk naar eigen goeddun- ken te doen	283	29%
Ik word onvoldoende ondersteund in mijn werk	142	15%
Ik vind de problematiek waarmee ik te maken krijg te zwaar	40	4%
Anders	152	16%

Vraag 11b: Anders, namelijk

Bij deze vraag hebben 152 respondenten aangegeven waarom ze niet meer in de kinderopvang willen blijven werken of hierover twijfelen. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de waardering voor het werk.

Vraag 11c: Toelichting

Bij deze vraag hebben 190 respondenten een toelichting gegeven bij de vraag of ze van plan zijn om in de kinderopvang te blijven werken. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de waardering voor het werk.

Werkdruk en arbeidsomstandigheden**Vraag 12: Wat vindt u van de werkdruk?**

	Totaal	Percentage
de werkdruk is goed	727	31%
de werkdruk is te laag	12	1%
de werkdruk is te hoog	1489	64%
geen mening	98	4%
Totaal	2326	100%

Vraag 12a: Welke gevolgen heeft de te hoge werkdruk voor u? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=1489)

	Totaal	Percentage
Ik heb lichamelijke klachten	451	30%
Ik ervaar stress (psychisch)	750	50%
Mijn motivatie en plezier in het werk zijn verminderd	1017	68%
Ik moet mij regelmatig ziek melden	55	4%
Anders	157	11%

Vraag 12b: Anders, namelijk:

Bij deze vraag hebben 157 respondenten een toelichting gegeven bij de gevolgen die de hoge werkdruk voor hen heeft. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de werkdruk in de kinderopvang.

Vraag 12c: Toelichting

Op deze vraag hebben 332 respondenten toegelicht wat zij van de werkdruk vinden. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de werkdruk in de kinderopvang.

Bij vraag 13 is de mening van de respondenten gevraagd over een totaal stellingen.

Vraag 13a: Ik moet teveel registreren.

	Totaal	Percentage
Mee eens	1461	63%
Neutraal	569	24%
Mee oneens	225	10%
Geen mening	67	3%
Totaal	2322	100%

Vraag 13b: Ik moet teveel overleggen/vergaderen.

	Totaal	Percentage
Mee eens	484	21%
Neutraal	1060	46%
Mee oneens	651	28%
Geen mening	127	5%
Totaal	2322	100%

Vraag 13c: De samenwerking met andere organisaties/instanties loopt goed.

	Totaal	Percentage
Mee eens	712	31%
Neutraal	914	39%
Mee oneens	420	18%
Geen mening	274	12%
Totaal	2320	100%

Vraag 13d: Het totaal kinderen in de groep is te groot.

	Totaal	Percentage
Mee eens	1029	44%
Neutraal	573	25%
Mee oneens	619	27%
Geen mening	98	4%
Totaal	2319	100%

Vraag 13e : Ik kan niet alle kinderen de aandacht geven die ze verdienen.

	Totaal	Percentage
Mee eens	1532	66%
Neutraal	272	12%
Mee oneens	412	18%
Geen mening	104	4%
Totaal	2320	100%

Vraag 13f: Er is onzekerheid over mijn baan.

	Totaal	Percentage
Mee eens	917	40%
Neutraal	588	25%
Mee oneens	647	28%
Geen mening	168	7%
Totaal	2320	100%

Vraag 13g: De problematiek van de kinderen is te zwaar.

	Totaal	Percentage
Mee eens	256	11%
Neutraal	803	35%
Mee oneens	1090	47%
Geen mening	169	7%
Totaal	2318	100%

Vraag 13h: Ik heb te maken met agressie.

	Totaal	Percentage
Mee eens	119	5%
Neutraal	342	15%
Mee oneens	1606	69%
Geen mening	251	11%
Totaal	2318	100%

Vraag 13i: Ik heb onvoldoende werkbegeleiding/supervisie.

	Totaal	Percentage
Mee eens	368	16%
Neutraal	671	29%
Mee oneens	1101	47%
Geen mening	178	8%
Totaal	2318	100%

Vraag 13j: Ik krijg onvoldoende (bij)scholing.

	Totaal	Percentage
Mee eens	648	28%
Neutraal	577	25%
Mee oneens	969	42%
Geen mening	123	5%
Totaal	2317	100%

Vraag 13k: Ik sta met onervaren of niet gekwalificeerde collega's op de groep.

	Totaal	Percentage
Mee eens	194	8%
Neutraal	317	14%
Mee oneens	1467	63%
Geen mening	341	15%
Totaal	2319	100%

Vraag 13l: Ik sta te vaak met invalkrachten op de groep zodat te veel werk op mij aankomt.

	Totaal	Percentage
Mee eens	472	20%
Neutraal	452	20%
Mee oneens	1046	45%
Geen mening	347	15%
Totaal	2317	100%

Vraag 13m: Ik heb veel te maken met bureaucratie.

	Totaal	Percentage
Mee eens	787	34%
Neutraal	653	28%
Mee oneens	549	24%
Geen mening	326	14%
Totaal	2315	100%

Vraag 13n: Ik moet steeds meer huishoudelijke taken op mij nemen.

	Totaal	Percentage
Mee eens	1179	51%
Neutraal	475	20%
Mee oneens	463	20%
Geen mening	198	9%
Totaal	2315	100%

Vraag 14. Bent u tevreden over de arbeidsomstandigheden op uw werk?

	Totaal	Percentage
Ja	1288	56%
Nee	716	31%
Geen mening	308	13%
Totaal	2312	100%

Vraag 14a: Wat is de reden dat u niet tevreden bent? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=716)

	Totaal	Percentage
Ik voel me vaak onveilig op het werk	35	5%
Ik krijg teveel verantwoordelijkheden	286	40%
Het is lichamelijk te zwaar	269	38%
De hygiëne op het werk is slecht	174	24%
De arbo-regels worden niet of slecht toegepast	191	27%
De temperatuur/luchtvoorziening/geluidssterkte is niet goed	277	39%
Anders	132	18%
Weet niet / geen mening	26	4%

Vraag 14b: Anders, namelijk:

Bij deze vraag hebben 131 respondenten een toelichting gegeven waarom zij niet tevreden zijn over de arbeidsomstandigheden op het werk. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over werkdruk en arbeidsomstandigheden.

Vraag 14c: Toelichting

Bij deze vraag hebben 122 respondenten toegelicht wat zij van de arbeidsomstandigheden op het werk vinden. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over werkdruk en arbeidsomstandigheden.

Arbeidsvoorwaarden**Vraag 15: Bent u tevreden over de arbeidsvoorwaarden (salaris, werktijden, vervanging bij ziekte, werkoverleg, scholing)?**

	Totaal	Percentage
Ja	838	38%
Nee	1201	54%
Geen mening	190	8%
Totaal	2229	100%

Vraag 15a: Waarom bent u niet tevreden met de arbeidsvoorwaarden? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=1201)

	Totaal	Percentage
Ik verdien te weinig / salaris is beperkt	688	57%
Er is weinig tijd en geld voor scholing en opleiding	518	43%
Er is geen of nauwelijks werkoverleg	205	17%
Mijn reiskostenvergoeding is verslechterd	162	13%
Collega's die met verlof gaan of langdurig ziek zijn worden niet vervangen	245	20%
De werktijden zijn ongunstiger	396	33%
Er zijn geen of te korte pauzes	208	17%
Ik moet meer overwerk doen	267	22%
Anders	171	14%

Vraag 15b: Anders, namelijk:

Bij deze vraag hebben 171 respondenten aangegeven waarom zij niet tevreden zijn over de arbeidsvoorwaarden. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de arbeidsvoorwaarden.

Vraag 15c: Toelichting

Op deze vraag hebben 276 respondenten toegelicht wat zij van de arbeidsvoorwaarden vinden. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de arbeidsvoorwaarden.

Vraag 16: De arbeidsvoorwaarden zijn de laatste jaren verbeterd.

	Totaal	Percentage
Mee eens	178	8%
Neutraal	924	42%
Mee oneens	938	42%
Geen mening	185	8%
Totaal	2225	100%

Vraag 16a: Toelichting

Bij deze vraag hebben 436 respondenten een toelichting gegeven. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de arbeidsvoorwaarden.

Vraag 17: Zijn er het afgelopen jaar collega's gedwongen ontslagen vanwege minder werk of bezuinigingen in de sector?

	Totaal	Percentage
Nee, er zijn geen gedwongen ontslagen gevallen	333	15%
Nee, er zijn geen gedwongen ontslagen gevallen, maar er is wel baanonzekerheid	438	20%
Ja, er zijn gedwongen ontslagen gevallen	1133	51%
Weet niet / geen mening	318	14%
Totaal	2222	100%

Vraag 17a: Kunt u toelichten waar de ontslagen medewerkers zijn terechtgekomen? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=1133)

	Totaal	Percentage
Ze zijn in dienst genomen door een andere kinderdagopvangorganisatie	298	26%
Ze zijn in de gastouderopvang gaan werken	226	20%
Ze zijn in een andere sector gaan werken	438	39%
Ze zitten zonder werk thuis	654	58%
Anders	83	7%
Weet ik niet	271	24%

Vraag 17b: Anders, namelijk:

Bij deze vraag hebben 83 respondenten aangegeven waar ontslagen medewerkers terecht zijn gekomen. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de arbeidsvoorwaarden.

Vraag 17c: Toelichting

Bij deze vraag hebben 67 respondenten een toelichting gegeven over gedwongen ontslagen in de sector. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de arbeidsvoorwaarden.





Kwaliteit van de kinderopvang

Vraag 18: Wordt er bij uw kinderopvangorganisatie of peuterspeelzaal gewerkt met de wettelijk vastgestelde groeps grootte?

	Totaal	Percentage
Ja altijd	1182	56%
Ja, maar hier wordt soms wel van afgeweken	581	28%
Ja, maar er worden ook stagiaires/vrijwilligers in plaats van beroepskrachten ingezet	133	6%
Nee bij ons gelden andere ratio's	104	5%
Weet ik niet	110	5%
Totaal	2110	100%

Vraag 18a: Ander ratio, namelijk:

Op deze vraag hebben 103 respondenten aangegeven welke ratio's bij hen van toepassing zijn. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de kwaliteit van de kinderopvang.

Vraag 19: Zijn de wettelijk vastgestelde normen voor groeps grootte in uw ogen adequaat en effectief?

	Totaal	Percentage
Ja	842	40%
Nee	1073	51%
Geen mening	193	9%
Totaal	2108	100%

Vraag 19a: Hoe zouden deze ratio's er volgens u wel uit moeten zien?

Bij deze vraag hebben 916 respondenten aangegeven hoe de ratio's er volgens hen uit zouden moeten zien. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de kwaliteit van de kinderopvang.

Vraag 20: Wordt er bij uw kinderopvangorganisatie of peuterspeelzaal volgens het vier-ogen-principe gewerkt?

	Totaal	Percentage
Ja, altijd	1062	50%
Ja maar hier wordt soms van afgeweken	642	30%
Nee, onze vestiging is hier niet op ingericht	224	11%
Nee, maar er zijn wel plannen	20	1%
Weet ik niet	159	8%
Totaal	2107	100%

Vraag 20a: Toelichting:

Bij deze vraag hebben 410 respondenten een toelichting gegeven over het vier-ogen-principe. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de kwaliteit van de kinderopvang.

Vraag 21: Heeft u (bij uw aanstelling) een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) bij uw werkgever moeten inleveren?

	Totaal	Percentage
Ja	2097	99%
Nee	10	1%
weet ik niet	1	0%
Totaal	2108	100%

Vraag 21a: Toelichting:

Bij deze vraag hebben 104 respondenten een toelichting gegeven over de VOG. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de kwaliteit van de kinderopvang.

Vraag 22: Bent u door uw werkgever geïnformeerd over de wettelijke meldplicht kindermishandeling/misbruik?

	Totaal	Percentage
Ja	1969	94%
Nee	107	5%
Weet ik niet	31	1%
Totaal	2107	100%

Vraag 22a: Toelichting:

Bij deze vraag hebben 130 respondenten een toelichting gegeven over de wettelijke meldplicht kindermishandeling/misbruik. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de kwaliteit van de kinderopvang.

Vraag 23. Krijgt uw kinderopvangorganisatie/peuterspeelzaal jaarlijks een inspectieonderzoek van de GGD?

	Totaal	Percentage
Ja	1974	94%
Nee	84	4%
Weet ik niet	48	2%
Totaal	2106	100%

Bij vraag 24 is de mening van de respondenten gevraagd over een totaal stellingen.

Vraag 24a: De eisen waarop de GGD inspecteert sluiten aan bij het werk in de kinderopvang.

	Totaal	Percentage
Mee eens	1060	50%
Neutraal	509	24%
Mee oneens	472	23%
Geen mening	63	3%
Totaal	2104	100%

Vraag 24b: De eisen van de GGD zijn te streng.

	Totaal	Percentage
Mee eens	746	35%
Neutraal	763	36%
Mee oneens	515	25%
Geen mening	79	4%
Totaal	2103	100%

Vraag 24c: De GGD inspecteert zorgvuldig.

	Totaal	Percentage
Mee eens	1066	51%
Neutraal	646	31%
Mee oneens	318	15%
Geen mening	72	3%
Totaal	2102	100%

Vraag 24d: De GGD inspecteur kan via een inspectie een juist beeld vormen van de organisatie.

	Totaal	Percentage
Mee eens	607	29%
Neutraal	599	29%
Mee oneens	803	38%
Geen mening	92	4%
Totaal	2101	100%

Vraag 24e : De GGD spreekt met de juiste mensen binnen de organisatie.

	Totaal	Percentage
Mee eens	1042	50%
Neutraal	600	29%
Mee oneens	323	15%
Geen mening	136	6%
Totaal	2101	100%

Vraag 24f: De sancties die de GGD oplegt zijn te streng.

	Totaal	Percentage
Mee eens	493	24%
Neutraal	849	40%
Mee oneens	440	21%
Geen mening	320	15%
Totaal	2102	100%

Vraag 25: Zijn de GGD-eisen werkbaar en nuttig?

	Totaal	Percentage
Ja	1195	57%
Nee	541	26%
Weet ik niet	365	17%
Totaal	2101	100%

Vraag 25a: Wat zou er volgens u moeten veranderen aan de GGD-eisen?

Bij deze vraag hebben 407 respondenten aangegeven wat er volgens hen moet veranderen aan de GGD-eisen. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de kwaliteit van de kinderopvang.

Vraag 26: Lijdt de kwaliteit van de kinderopvang onder de economische teruggang/bezuinigingen?

	Totaal	Percentage
Ja	1710	81%
Nee	193	9%
Weet ik niet / geen mening	198	10%
Totaal	2101	100%

Vraag 26a: Toelichting:

Bij deze vraag hebben 394 respondenten een toelichting gegeven op de vraag of de kwaliteit van de kinderopvang onder de economische teruggang/bezuinigingen lijdt. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de kwaliteit van de kinderopvang.

Pedagogische kwaliteit**Vraag 27: Welk cijfer geeft u de fysieke en emotionele veiligheid die geboden wordt bij de organisatie waar u werkt?**

	Totaal	Percentage
1	3	0%
2	5	0%
3	19	1%
4	36	2%
5	86	4%
6	285	14%
7	569	28%
8	676	34%
9	264	13%
10	81	4%
Totaal	2024	100%

Vraag 27a: Toelichting:

Bij deze vraag hebben 91 respondenten toegelicht wat er volgens hen moet veranderen om de fysieke en emotionele veiligheid te verbeteren. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de kwaliteit van de kinderopvang.

Vraag 28: Welk cijfer geeft u de mogelijkheden die kinderen krijgen zich op sociaal emotioneel vlak te ontwikkelen?

	Totaal	Percentage
1	4	0%
2	4	0%
3	7	0%
4	18	1%
5	59	3%
6	229	11%
7	541	27%
8	761	38%
9	306	15%
10	97	5%
Totaal	2026	100%

Vraag 28a: Toelichting:

Bij deze vraag hebben 266 respondenten toegelicht wat er de mogelijkheden voor kinderen zijn om zich op fysiek en emotioneel vlak te ontwikkelen. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de kwaliteit van de kinderopvang.

MEDISCHE HANDELINGEN**Vraag 29: Zijn er bij u op het kinderdagverblijf kinderen die medische handelingen moeten ondergaan?**

	Totaal	Percentage
Ja	445	22%
Nee	1416	70%
Weet ik niet	161	8%
Toelichting	2022	100%

Vraag 29a: Welke medische handelingen worden er verricht? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=445)

	Totaal	Percentage
Het geven van sondevoeding	48	11%
het meten van de bloedsuikerspiegel bij suikerpatiënten d.m.v. een vingerprikje	87	20%
Het toedienen van een injectie	38	9%
Het verbinden van een wond	151	34%
Het toedienen van medicijnen	355	80%
Het geven van psychologische hulp	41	9%
Anders, namelijk	49	11%

Vraag 29b: Anders, namelijk:

Bij deze vraag hebben 47 respondenten aangegeven welke medische handelingen ze moeten uitvoeren. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over medische handelingen in de kinderopvang.

Vraag 29c: Bent u voor deze handelingen opgeleid?

	Totaal	Percentage
Ja	154	35%
Ik ben in opleiding	6	1%
Nee	202	45%
Andere	83	19%
Totaal	445	100%

Vraag 29d: Onder welke omstandigheden worden medische handelingen uitgevoerd? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=208)

	Totaal	Percentage
Er is altijd een personeelslid aanwezig die medische handelingen mag verrichten	35	17%
Er is ouder verantwoordelijk en komt hiervoor terug	31	15%
Er is een zorgprofessional op locatie (bijvoorbeeld een wijkverpleegkundige uit het wijkteam)	20	10%
Ik moet een medische handeling uitvoeren zonder scholing	118	57%
Anders, namelijk	27	13%

Vraag 29e : Anders, namelijk:

Bij deze vraag hebben 26 respondenten aangegeven onder welke omstandigheden medische handelingen worden uitgevoerd. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over medische handelingen in de kinderopvang.

Vraag 30: Worden er kinderen geweigerd bij uw kinderopvangorganisatie/peuterspeelzaal omdat zij medische zorg nodig hebben?

	Totaal	Percentage
Ja	62	3%
Ja, wij verwijzen door naar een medisch kinderdagverblijf	219	11%
Nee	993	49%
Weet ik niet	748	37%
Totaal	2022	100%

Vraag 30a: Toelichting:

Bij deze vraag hebben 224 respondenten een toelichting gegeven bij de vraag of kinderen geweigerd worden als ze medische zorg nodig hebben. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over medische handelingen in de kinderopvang.

Gebruik en omvang kinderopvang

Vraag 31: Is het totaal uren die ouders afnemen bij uw kinderopvangorganisatie/peuterspeelzaal veranderd de afgelopen periode?

	Totaal	Percentage
Het totaal uren is gelijk gebleven	362	18%
Het totaal uren is afgenomen	1254	63%
Het totaal uren is toegenomen	150	8%
Weet ik niet	229	11%
Totaal	1995	100%

Vraag 31a: Welke argumenten geven ouders voor het afnemen van minder uren? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=1254)

	Totaal	Percentage
Eén of beide ouders zijn werkloos geworden	938	75%
De kosten van de opvang zijn te hoog geworden	959	76%
De ouders zijn minder uren gaan werken	496	40%
Ouders hebben een alternatief gevonden voor de opvang	946	75%
Weet ik niet	16	1%
Anders	39	3%

Vraag 31b: Anders, namelijk:

Bij deze vraag hebben 39 respondenten aangegeven welke argumenten ouders geven voor het afnemen van minder uren. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over het gebruik en omvang van de kinderopvang.

Vraag 32: Zijn de kosten van de kinderopvang bij uw organisatie gewijzigd het afgelopen jaar?

	Totaal	Percentage
Ja, de kosten voor de kinderopvang zijn gestegen	1122	56%
Ja, de kosten van de kinderopvang zijn gedaald	36	2%
Nee, de kosten van de kinderopvang zijn gelijk gebleven	373	19%
Weet ik niet	465	23%
Totaal	1996	100%

Vraag 32a: Hoe is het uurtarief gewijzigd?

	Totaal	Percentage
Het uurtarief is met minder dan € 1,00 verhoogd	783	68%
Het uurtarief is met € 1,00 tot € 2,00 verhoogd	221	19%
Het uurtarief is met € 2,00 tot € 3,00 verhoogd	27	2%
Het uurtarief is met meer dan € 3,00 verhoogd	11	1%
Andere	113	10%
Totaal	1155	100%

Vraag 33: Is er bij uw kinderopvangorganisatie/peuterspeelzaal sprake van een wachtlijst?

	Totaal	Percentage
Nee, er is geen wachtlijst	1344	68%
Ja, namelijk	346	17%
Weet ik niet	305	15%
Totaal	1995	100%

Vraag 33a: Hoeveel maanden?

Bij deze vraag hebben 342 respondenten aangeven hoeveel maanden de wachtlijst bestrijkt. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over het gebruik en de omvang van de kinderopvang.

Vraag 34: Wat is uw mening over de uitvoering van de kinderopvangtoeslag?

Bij deze vraag hebben 770 respondenten hun mening gegeven over de uitvoering van de kinderopvangtoeslag. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over het gebruik en de omvang van de kinderopvang.

Vraag 35: Bent u bekend met het voorstel van het kabinet voor de nieuwe financieringsystematiek voor de kinderopvangtoeslag (de zogenaamde digitale portemonnee via DUO)?

	Totaal	Percentage
Ja	432	22%
Nee	1562	78%
Totaal	1994	100%

Vraag 35a: Wat is uw mening over de nieuwe financieringsystematiek voor de kinderopvangtoeslag?

Bij deze vraag hebben 252 respondenten hun mening over de nieuwe financierings-systematiek gegeven. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over het gebruik en de omvang van de kinderopvang.

Politiek**Vraag 36: Ziet u bedreigingen voor de kinderopvang?**

	Totaal	Percentage
Ja	1397	72%
Nee	322	17%
Geen mening	221	11%
Totaal	1940	100%

Vraag 36a: Wat ziet u als grootste bedreiging voor de kinderopvang? (meerdere antwoorden mogelijk) (n=1397)

	Totaal	Percentage
Bezuinigingen	1185	85%
Personeelstekort (al dan niet door bezuinigingen)	425	30%
Marktwerking in de kinderopvang	278	20%
Het grote verloop in de kinderopvang van personeel	475	34%
De wachtlijsten	20	1%
De werkdruk	753	54%
Kinderopvang die door investeerders worden overgenomen met winstoogmerk	442	32%
De agressie tegen de leidsters	51	4%
De bureaucratie	391	28%
Politieke besluitvorming	684	49%
Anders	123	9%

Vraag 36b: Anders, namelijk:

Op deze vraag hebben 123 respondenten aangegeven welke andere bedreigingen zij zien voor de kinderopvang. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over politiek en de kinderopvang.

Vraag 37: Bent u voor- of tegenstander van een zogenaamd ontwikkelrecht voor alle kinderen?

Antwoord	Totaal	Percentage
Ik ben voorstander van een ontwikkelrecht	1479	76%
Ik ben tegenstander van een ontwikkelrecht	193	10%
Weet ik niet / geen mening	264	14%
Totaal	1936	100%

Vraag 37a: Toelichting:

Bij deze vraag hebben 416 respondenten een toelichting gegeven op het ontwikkelrecht voor alle kinderen. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over de politiek en de kinderopvang.

Vraag 38: Bent u voor- of tegenstander van een integraal kindcentrum ?

	Totaal	Percentage
Ik ben voorstander van een integraal kindcentrum	1116	58%
Ik ben tegenstander van een integraal kindcentrum	377	19%
Weet ik niet / geen mening	442	23%
Totaal	1935	100%

Vraag 38a: Toelichting:

Bij deze vraag hebben 409 respondenten een toelichting gegeven op een integraal kindcentrum. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over politiek en de kinderopvang.

Vraag 39: Wat zou volgens u de politiek moeten weten en eventueel veranderen/verbeteren in de kinderopvang?

Bij deze vraag hebben 1083 respondenten aangegeven wat de politiek volgens hen moet weten of verbeteren in de kinderopvang. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over politiek en de kinderopvang.

Vraag 40: Kent u goede voorbeelden van hoe het anders en beter georganiseerd kan worden in de kinderopvang?

Bij deze vraag hebben 643 respondenten aangegeven hoe het anders en beter georganiseerd kan worden in de kinderopvang. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over politiek en de kinderopvang.

Vraag 41: Wilt u de Tweede Kamerfractie van de SP nog iets laten weten dat niet in deze vragenlijst is opgenomen?

Bij deze vraag hebben 482 respondenten een reactie gegeven. De antwoorden zijn verwerkt in het hoofdstuk over politiek en de kinderopvang.

Publicatie onder verantwoordelijkheid
van SP Tweede-Kamerfractie in samenwerking
met het Wetenschappelijk Bureau SP

foto's Nynke Vissia

