

A blue-tinted photograph of four children running through a grassy field. The children are in motion, running from left to right. The background is a soft-focus landscape with trees and a field.

# Hoe hebben medewerkers in de kinderopvang de werkdruk het afgelopen jaar ervaren?

*Onderzoeksrapport*

Ons kenmerk: 21472

Oktober 2021

[bluefield.eu](https://bluefield.eu)

# Geschreven door

Ruben van Rooijen

Totta Research  
*(onderdeel van Blue Field Agency)*

## Inhoudsopgave



Inleiding

Pagina 3



Samenvatting

Pagina 5



Resultaten

Pagina 7



Bijlagen

Pagina 26



# Inleiding





# Inleiding

## Onderzoeksvraag

In dit onderzoek wil FNV graag achterhalen hoe medewerkers in de sector Kinderopvang de werkdruk het afgelopen jaar hebben ervaren.

De volgende subvragen spelen een centrale rol in het beantwoorden van deze onderzoeksvraag:

## Werkdruk

- Hoe hoog is de werkdruk?
- Wat zijn de oorzaken van een hoge werkdruk?
- Wat zijn de gevolgen van een hoge werkdruk voor de kwaliteit van de kinderopvang?

## Cao

- Hoe tevreden zijn medewerkers met de huidige cao?
- Hoeveel medewerkers hebben actie gevoerd / gestaakt voor een betere cao?
- Waarom hebben werknemers wel of geen actie gevoerd / (niet) gestaakt?

## Rooster

- Hoeveel werknemers werken buiten roostertijd?
- Kunnen werknemers de buiten roostertijd gewerkte uren compenseren?
- Welke werkzaamheden voeren werknemers die buiten roostertijd werken uit?

## Steekproef en verantwoording

Om een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag hebben we een diverse groep kinderopvangmedewerkers hierover ondervraagd.

De ondervraagde medewerkers zijn werkzaam in de dagopvang, buitenschoolse opvang (inclusief VSO en TSO), VVE en op de peutergroep. In het onderzoek spreken we, ter bevordering van de leesbaarheid, van “ondervraagde medewerkers in de Kinderopvang”.

## Aantal deelnemers: 5481

FNV-Leden	Niet-leden
3069 werknemers	2412 werknemers
56%	44%

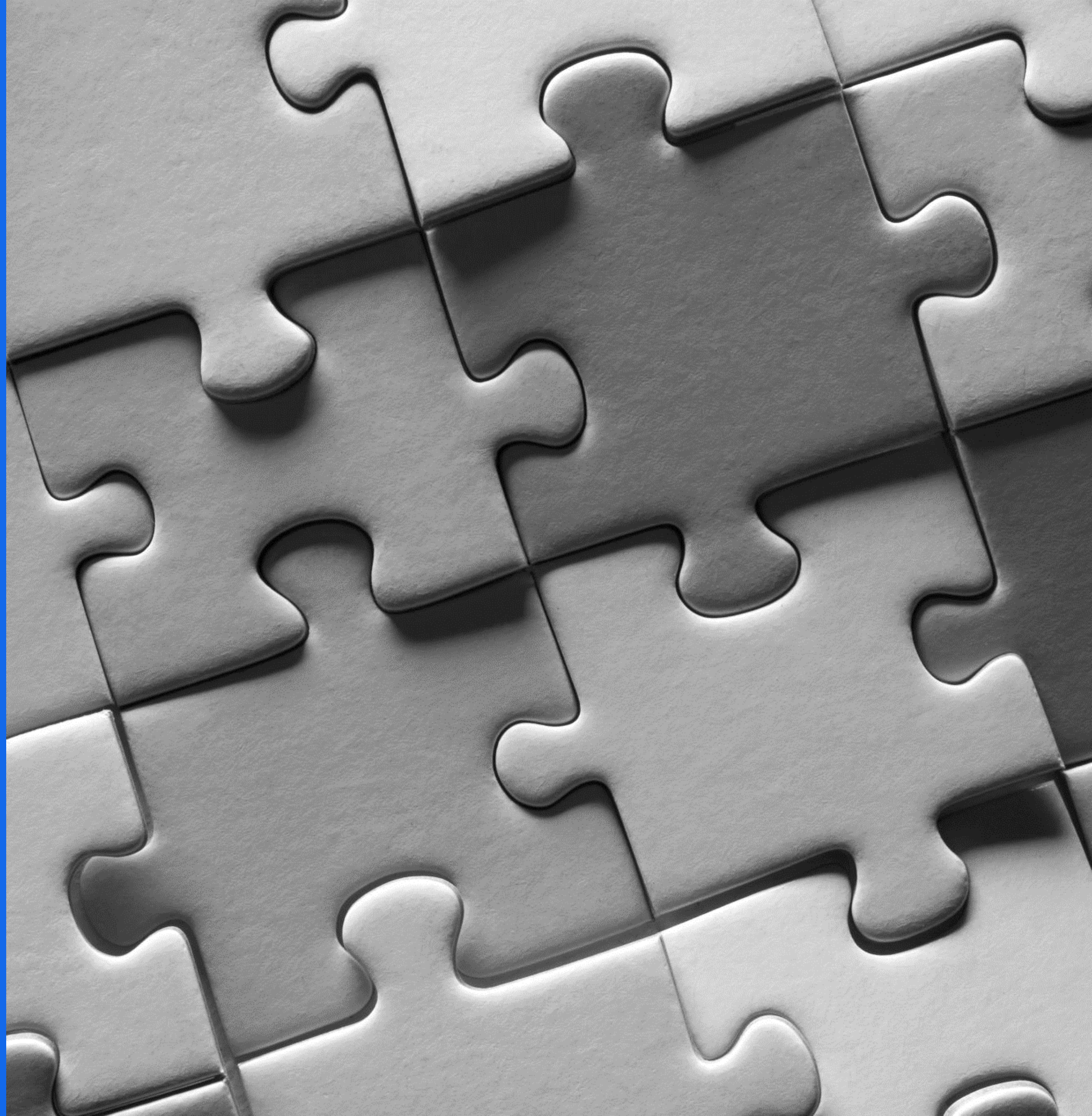
In de analyse kijken we naar significante en relevante verschillen tussen FNV-leden en niet leden, actievoerders/stakers en niet-actievoerders/stakers, jongere en oudere werknemers en kinderopvangsoort. Significante verschillen hebben we, mits relevant, gerapporteerd.

De ervaring van FNV-leden en niet-leden, en de ervaring van medewerkers in de verschillende opvangsoorten komt overeen. In beide gevallen nemen we geen relevante significante verschillen waar.

Het onderzoek is uitgevoerd via een online kwantitatieve vragenlijst. Veldwerkperiode: 17 september t/m 3 oktober 2021.



# Samenvatting





# Samenvatting

## **De werkdruk wordt door bijna alle ondervraagde medewerkers in de Kinderopvang als hoog of heel hoog beschouwd**

Negen op de tien ondervraagde werknemers ervaart een (heel) hoge werkdruk. Eén op de tien medewerkers geeft aan de andere kant aan een lage of gemiddelde werkdruk te ervaren. Zij die een (heel) hoge werkdruk ervaren stellen vaak dat de (heel) hoge werkdruk wordt veroorzaakt door een te laag aantal collega's op een groep (73%) en door het huidige (te hoge) aantal kinderen op een groep (70%). Bij elkaar opgeteld duidt dit mogelijk op een discrepantie in de beroepskracht/kindratio (BKR). Daarnaast dragen ook de hoeveelheid administratieve taken (64%), het aantal niet-groepsgebonden activiteiten (61%) en in mindere mate de verwachting buiten het rooster om beschikbaar te zijn (32%), bij aan de (heel) hoge werkdruk, aldus de ondervraagden die hier zelf mee te kampen hebben.

## **Ondervraagde medewerkers die een (heel) hoge werkdruk ervaren zijn het er vrijwel unaniem over eens dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de opvang**

Volgens de ondervraagde medewerkers die een hoge werkdruk ervaren, hebben meerdere facetten hieronder te lijden. De huidige situatie gaat volgens hen met name ten koste van de hoeveelheid gerichte aandacht voor ieder kind. Een ruime meerderheid stelt tevens dat dit een negatieve uitwerking heeft op de educatieve en sociale ontwikkeling van kinderen. Tot slot maken oververmoeide medewerkers sneller fouten, aldus twee op de drie ondervraagde medewerkers die een (heel) hoge werkdruk ervaren.

## **De meerderheid is ontevreden met het huidige cao-akkoord**

Eén op de drie heeft actie gevoerd voor een beter cao-akkoord. Negen op de tien actievoerders deden dit met als doel een beter, werkdruk-verlagend cao af te dwingen. De meeste actievoerders namen deel aan één van de landelijke stakingsdagen. De groep die niet actievoerde/ staakte, deed dit om uiteenlopende redenen niet, waarvan de belangrijkste is dat de ouders en kinderen hierdoor geraakt zouden worden.

## **Werken buiten de roostertijd om is drie kwart van de ondervraagde medewerkers niet onbekend**

Buiten werktijd zijn de ondervraagde werknemers vooral tijd kwijt aan vergaderen en administratie. Gebruikelijk staat hier wel een compensatie tegenover, vooral in de vorm van tijd, gevolgd door geld. Voor één op de vier blijft een tegenprestatie echter uit.



# De werkdruk





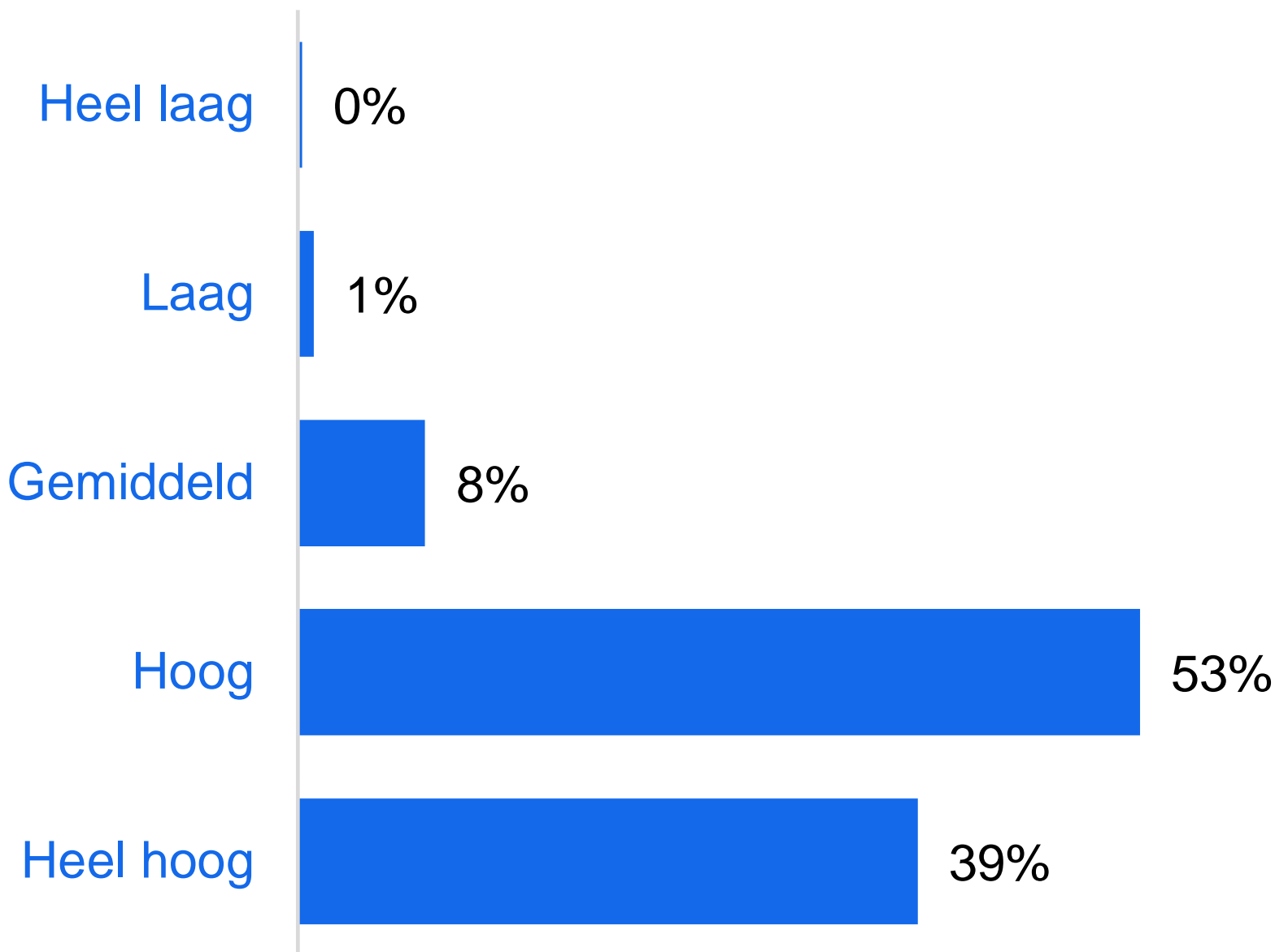
# Negen op de tien ondervraagde medewerkers in de Kinderopvang ervaart de werkdruk als (heel) hoog

Eén op de tien beschouwt de werkdruk als gemiddeld of laag. Wanneer we leeftijd tegen elkaar afzetten, zien we geen verschil in het aantal ondervraagde werknemers dat bij elkaar genomen een hoge of een hele hoge werkdruk ervaart. Wanneer we puur kijken naar hoeveel ondervraagde medewerkers een hele hoge werkdruk ervaren zien we wel een contrast. De ondervraagde jongere werknemers (jonger dan 25-34) in de Kinderopvang ervaren vaker een heel hoge werkdruk dan oudere collega's (35-65+).

Ook tussen werknemers die wel of niet actiegevoerd/gestaakt hebben is een verschil waarneembaar: actievoerders/stakers ervaren vaker een (heel) hoge werkdruk dan niet-actievoerders/stakers. Daarnaast ervaren ondervraagde medewerkers die werkzaam zijn bij een organisatie waarin wordt gewerkt met een beschikbaarheidsdag/jaarurensystematiek vaker een heel hoge werkdruk.

Hoe is de werkdruk in jouw organisatie op dit moment?

(basis: iedereen, n=5481)





# Meerdere factoren maken dat de werkdruk (heel) hoog is

De (heel) hoge werkdruk, die negen op de tien van de ondervraagde medewerkers ervaren, is vaak het resultaat van een scheve verhouding tussen het aantal beschikbare collega's en het aantal kinderen op de groep. De beroepskracht/kindratio (BKR) lijkt daarmee voor bijna drie op de vier in onbalans. Daarnaast spelen de hoeveelheid administratief werk en niet-groepsgebonden werkzaamheden een grote rol. Tot slot werkt het voor een derde werkdruk-verhogend om beschikbaar te moeten zijn buiten het rooster om. Dit geldt in het bijzonder voor de ondervraagde medewerkers die werkzaam zijn bij een organisatie waarin wordt gewerkt met een beschikbaarheidsdag (44%).

Ook hier is de ervaring van jongere medewerkers soms anders dan die van hun oudere collega's. Medewerkers in de leeftijdscategorieën jonger dan 25 jaar en 25-34 jaar geven beduidend vaker aan dat er te weinig collega's en teveel kinderen op een groep zijn dan meer seniore kinderopvangmedewerkers. Daarbij geven oudere medewerkers vaker een andere reden dan de hieronder genoemde. Hun meest genoemde, aanvullende redenen: te weinig invallers, zieke collega's en geen verlof kunnen opnemen.

## Wat maakt dat de werkdruk hoog is?

(basis: ervaart hoge of hele hoge werkdruk, n=5023)

Weinig collega's



73%

Aantal kinderen op een groep



70%

Veel administratief werk



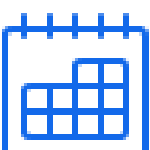
64%

Niet-groepsgebonden werkzaamheden



61%

Beschikbaarheid buiten het rooster om



32%

Anders, namelijk (17%):

“Veel zieken.”

“Veel invallers.”

“Veel kinderen met rugzakje die één op één begeleiding nodig hebben, zonder dat je met extra personeel of alleen op acht staat.”

“Geen inval, waardoor we bijna dagelijks gebeld worden of we extra kunnen werken.”



# Werknemers waarbij minimaal 2 uur per dag aan niet-groepsgebonden activiteiten contractueel is vastgelegd, besteden hier in de praktijk vaak meer tijd aan

Hoeveel tijd zou je op een normale dag volgens jouw contract moeten besteden aan niet-groepsgebonden activiteiten en hoeveel uren besteed je hier werkelijk aan?  
(basis: iedereen, n=5481)

	Contractueel vastgelegde uren	Werkelijk bestede uren
Minder dan 1 uur per dag	29%	18%
1 uur per dag	30%	22%
2 uur per dag	20%	31%
3 uur per dag	6%	15%
4 uur per dag	2%	6%
5 uur per dag	0%	1%
Meer dan 5 uur per dag	0%	1%
Anders	13%	6%

Toelichting:

*“Je bent meer bezig met huishoudelijke en administratieve taken dan met de kinderen.”*

*“Dit verschilt per week.”*

*“Veel van dat soort zaken doe ik thuis in mijn eigen tijd, omdat dit roosterteknisch gewoon niet mogelijk is op mijn werk.”*



# Een hogere werkdruk heeft gevolgen voor de kwaliteit en gaat bovenal ten koste van de hoeveelheid gerichte aandacht voor het kind

Ook andere punten worden door de meerderheid aangegeven, zoals de educatieve en sociale ontwikkeling van kinderen, evenals de variatie in het spel- en leeraanbod. Vooral jongere ondervraagde medewerkers zijn van mening dat er minder variatie is. Ook zeggen zij vaker dan oudere medewerkers dat een hogere werkdruk oververmoeide medewerkers die sneller fouten maken als gevolg heeft.

Al met al erkennen bijna alle ondervraagde medewerkers die een (heel) hoge werkdruk ervaren, dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de opvang. Slechts een enkeling geeft aan dat een hogere werkdruk geen gevolgen heeft voor de kwaliteit van de opvang.

## Wat zijn volgens jou de gevolgen van een hogere werkdruk op de kwaliteit van de opvang?

(basis: ervaart hoge of hele hoge werkdruk, n=5023)

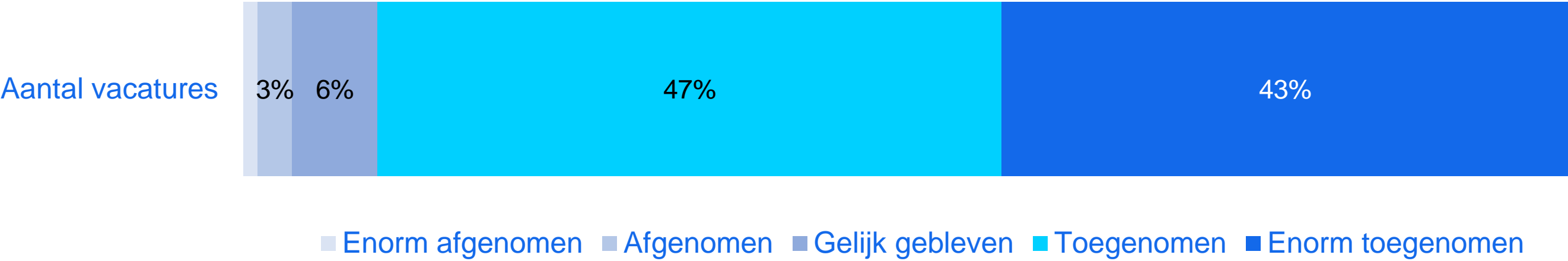




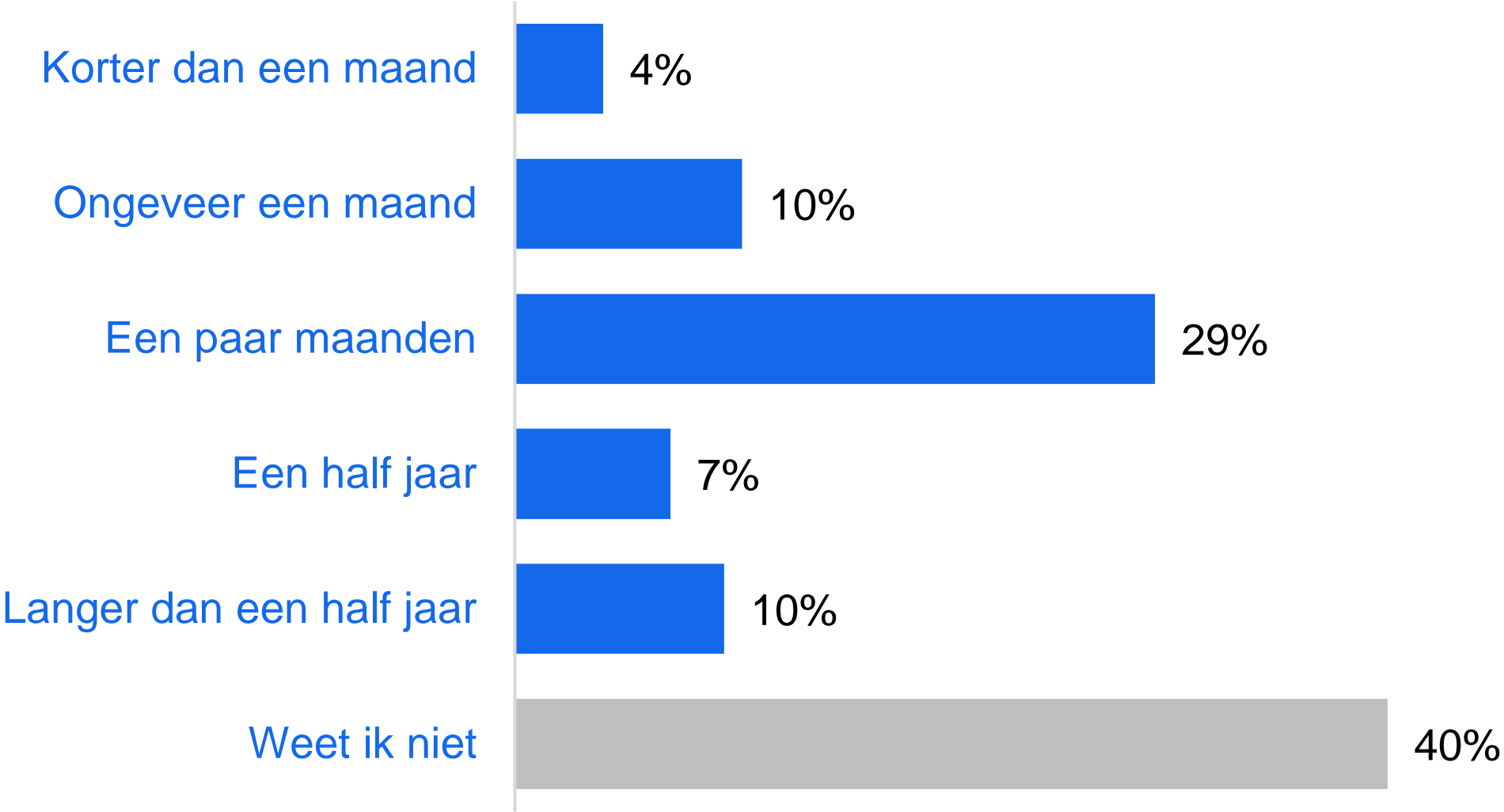
# In negen op de tien organisaties nam het aantal vacatures het afgelopen jaar toe

Vier op de tien weet niet hoe lang vacatures open staan. In organisaties van ondervraagde werknemers die wél op de hoogte zijn binnen hoeveel tijd vacatures worden gevuld, duurt dit in bijna de helft van de gevallen minimaal een paar maanden.

Is het aantal vacatures in jouw organisatie het afgelopen jaar afgenomen of toegenomen?  
(basis: iedereen, n=5481)



Hoe lang staan vacatures in jouw organisatie gemiddeld open?  
(basis: iedereen, n=5481)





De cao





# De meerderheid van de ondervraagde medewerkers in de Kinderopvang is, om verschillende redenen, ontevreden over het cao-akkoord

FNV leden geven iets vaker aan dat het een slecht akkoord is (ongeacht wie getekend heeft), dat een akkoord alleen getekend zou mogen worden met de grootste vakbond en dat werknemers niet voldoende vertegenwoordigd zijn. Maar ook voor niet-leden van een vakbond worden deze alle drie door minimaal drie op de tien niet-leden genoemd.

## Wat vind jij ervan dat er een cao-akkoord zonder de FNV is gesloten?

(basis: iedereen, n=5481)



De cao-tekst was ten tijde van het onderzoek nog niet bekend, maar de volgende voorstellen stonden toen in het eindbod van de werkgevers:

- De beschikbaarheidsdag wordt een roosterdag.
- Het aantal niet-groepsgebonden uren wordt verhoogd van 46 naar 50 per jaar, per locatie en per fte.
- Tot slot stellen ze een loonsverhoging van 3% voor, waarvan 2,5% aan het einde van de looptijd.

Toelichting:

“FNV en CNV zouden samen moeten werken.”

“Ik ben het eens met de FNV. Er ontbreekt nog te veel.”

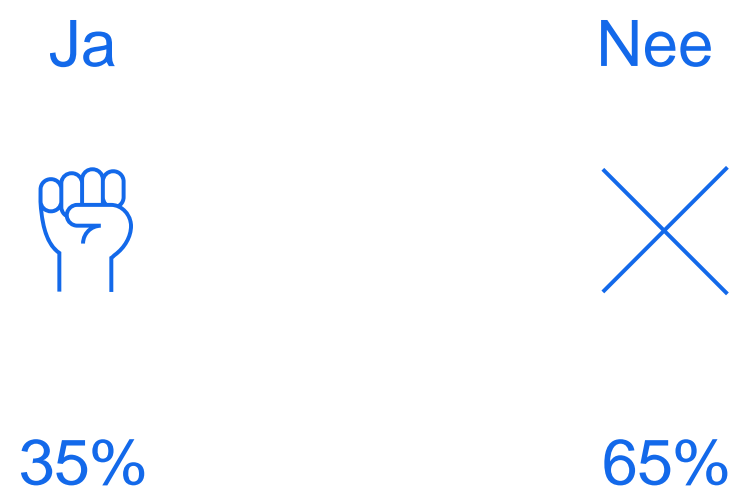
“Prima cao, maar de werkdruk moet echt omlaag. Er is geen personeel.”



# Twee op de drie voerden geen actie voor een betere cao; één op de drie deed dit wel

De meeste actievoerders gingen naar één van de landelijke stakingsdagen. Tevens ondernamen sommigen actie op de eigen werkvloer. Ook niet-leden van een vakbond lieten zich geregeld zien op één van de stakingsdagen. Ondervraagde werknemers die in een organisatie werken waarin een beschikbaarheidsdag of jaarurensystematiek deel uitmaakt van het beleid, voerden vaker actie dan ondervraagde medewerkers in organisaties waarin dit niet het geval is.

Heb jij actiegevoerd/gestaakt voor een betere cao?  
 (basis: iedereen, n=5481)



Hoe/wanneer heb je actie gevoerd/gestaakt?  
 (basis: heeft actie gevoerd/gestaakt n=1927)



Toelichting:

“Filmpjes opgenomen en vlaggetjes opgehangen.”

“Al het personeel heeft een actieshirt gedragen .”

“Wij zijn niet gaan werken.”



# Negen op de tien ondervraagde medewerkers die staakten, deden dit met het doel een beter (werkdruk-verlagend) cao-akkoord af te dwingen

Sommige ondervraagden willen een beter cao-akkoord op basis van een ander onderwerp, dit geldt vooral voor werknemers tussen de 55-64 jaar. Zij noemen vooral een hoger salaris en een pensioenregeling als redenen waarom ze actie hebben gevoerd/gestaakt.

Ruim de helft geeft daarnaast aan dat ze willen dat er in Den Haag naar ze geluisterd wordt.



Toelichting:

*“Groepsgrootte, groepsdruk, groepshulp, jaarsystematiek.”*

*“Kleinere groepen, meer aandacht voor alle kinderen.”*

*“Salaris.”*

*“Meer ondersteuning op de werkvloer.”*



# Degenen die geen actie hebben gevoerd zijn het zelden eens met het cao-akkoord, maar ondernamen om verschillende redenen geen actie

Bijna de helft van hen deed dit niet omdat ze niet wilden dat de kinderen/ouders hierdoor geraakt zouden worden.

Sommige ondervraagden willen een beter cao-akkoord op basis van een ander onderwerp, dit geldt vooral voor werknemers tussen de 55-64 jaar. Zij noemen vooral een hoger salaris en een pensioensregeling als redenen waarom ze actie hebben gevoerd/gestaakt.

Wat is de belangrijkste reden dat je geen actie gevoerd / niet gestaakt hebt?  
(basis: heeft geen actie gevoerd/niet gestaakt n=1927)



Toelichting:

*“Ik zit op dit moment vanwege ziekte thuis.”*

*“Omdat mijn collega's nog zwaarder belast zouden worden door mijn afwezigheid.”*

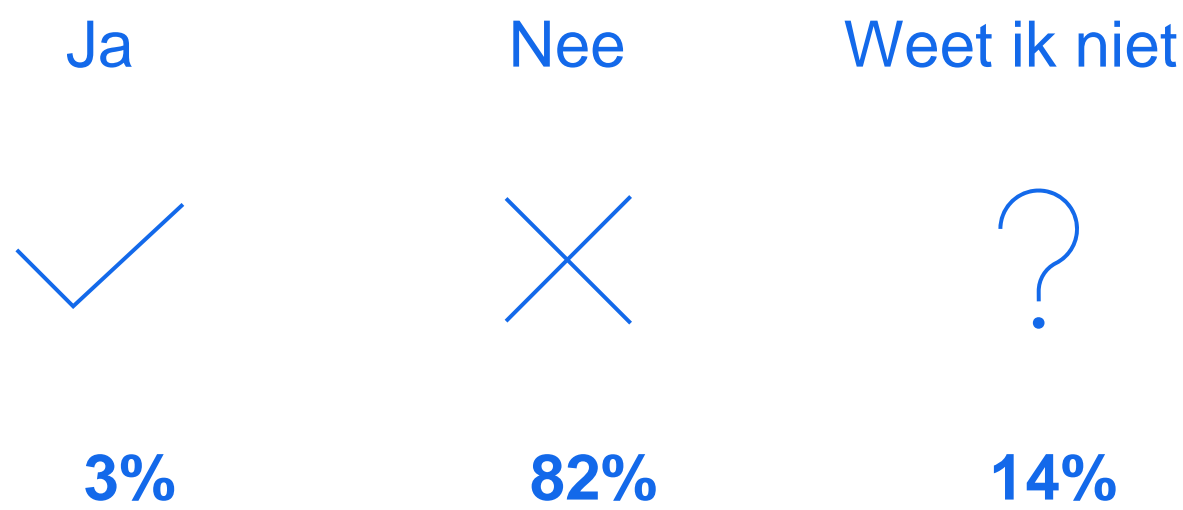
*“Ik was op vakantie.”*



# In een aantal organisaties zijn er als neveneffect van de stakingen wijzigingen doorgevoerd op het gebied van werkdruk

Het hoofddoel van de stakingen/acties was een betere cao afdwingen. Als bijeffect van de stakingen/acties zijn er in een paar organisaties echter gesprekken gestart of aangepaste regelingen ingevoerd om de werkdruk te verlagen.

Heeft/hebben de actie/stakingen ervoor gezorgd dat er binnen jouw organisatie wijzigingen zijn doorgevoerd op het gebied van werkdruk?  
(basis: iedereen, n=5481)



Denk je dat deze wijzigingen ook waren doorgevoerd zonder de acties/stakingen?  
(basis: werkzaam in een organisatie waarin wijzigingen zijn doorgevoerd op het gebied van werkdruk n=186)





# In de organisaties waar wel wijzigingen zijn doorgevoerd, is getracht de werkdruk te verlagen op verschillende manieren

Aan de hand van onder andere groepshulpen, een aannamestop voor nieuwe kinderen en extra personeel proberen werkgevers de werkdruk te verlagen voor hun medewerkers.

## Welke wijzigingen op het gebied van werkdruk zijn er doorgevoerd?

(basis: werkzaam in een organisatie waarin wijzigingen zijn doorgevoerd op het gebied van werkdruk n=186)

*“Er is een groepshulp aangenomen maar niet op iedere locatie.”*

*“Stop op de kindplaatsing.”*

*“Er is een onderzoek gestart om de werk druk te onderzoeken en te verminderen.”*

*“Beschikbaarheidsdag wordt nu in overleg gedaan en niet gelijk ingezet.”*

*“Iets meer tijd voor taken. Een extra leidster op de groep op een middag die niet te doen was door combinatie KDV en BSO.”*

*“Extra personeel.”*

*“Er worden extra krachten ingezet als dat op locaties nodig is.”*

*“Geen beschikbaarheidsdag meer.”*

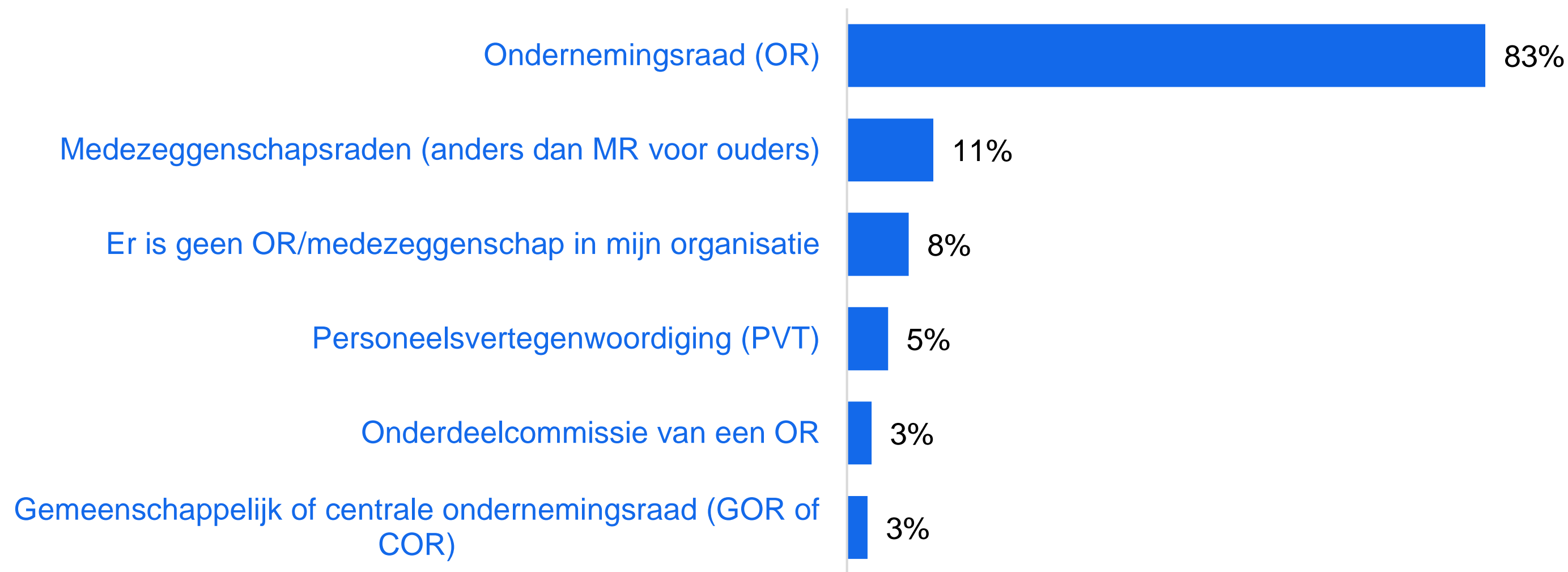
*“Er wordt nu gezocht naar een huishoudelijk medewerker die 12 uur per week tot eind december de groepen komt ondersteunen.”*



# In het aantal organisaties waarin een verandering plaatsvond, weet de helft niet wie hiervoor verantwoordelijk was

Ruim acht op de tien organisaties waarin wijzigingen zijn doorgevoerd heeft een ondernemingsraad. In het aantal organisaties waarin een verandering plaatsvond, was de ondernemingsraad hier in een derde van de gevallen zichtbaar bij betrokken.

**Wat voor soort OR/medezeggenschap is er in jouw organisatie?**  
(basis: werkzaam in een organisatie waarin wijzigingen zijn doorgevoerd op het gebied van werkdruk n=186)



**Was de ondernemingsraad/medezeggenschap of personeelsvertegenwoordiging betrokken bij de onlangs doorgevoerde wijzigingen op werkdruk?**

(basis: werkzaam in een organisatie waarin wijzigingen zijn doorgevoerd op het gebied van werkdruk en werkzaam in een organisatie met OR/MZ/PV n=171)





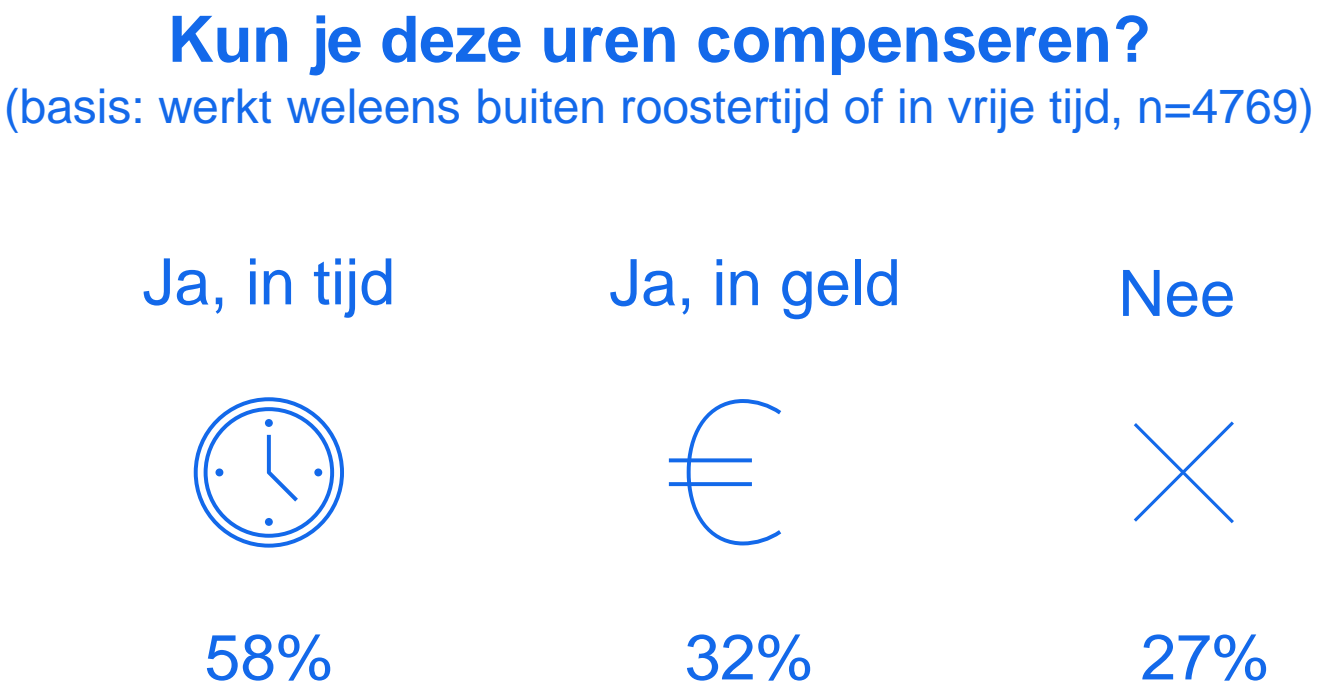
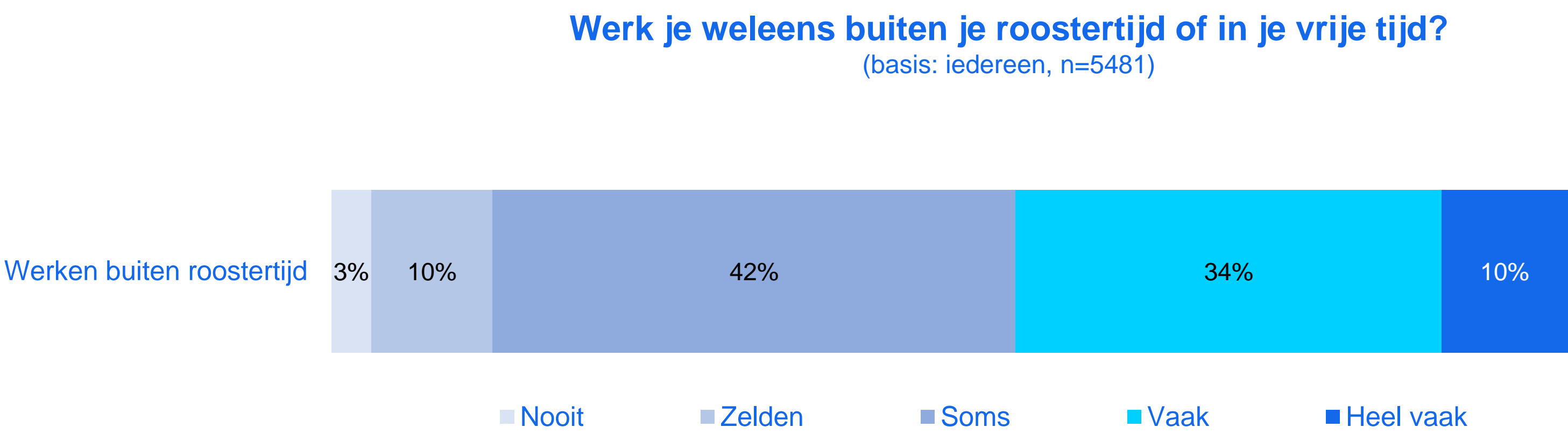
# Het rooster





# Vier op de tien werkt soms buiten de roostertijd; ruim vier op de tien doet dit (heel) vaak

Drie op de vier wordt hiervoor gecompenseerd, meestal in tijd en soms in geld. Jongere medewerkers worden vaker gecompenseerd in geld, oudere werknemers worden juist gecompenseerd in tijd .Eén op de vier kan de uren niet compenseren. Dit gaat vaker op voor jongere werknemers dan voor oudere.





# Buiten werktijd zijn de ondervraagde werknemers die weleens werken buiten roostertijd vooral tijd kwijt aan vergaderen en administratie

Verder beantwoordt bijna de helft weleens e-mails/telefoontjes en maakt ruim één op de drie de werklocatie weleens schoon buiten werktijd.

## Welke werkzaamheden verricht je weleens buiten je werktijd?

(basis: werkt weleens buiten roostertijd of in vrije tijd, n=4767)

Vergaderen



74%

Administratie



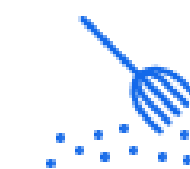
71%

E-mail/telefoontjes beantwoorden



45%

Opruimen en schoonmaken werklocatie



38%

Anders, namelijk (23%):

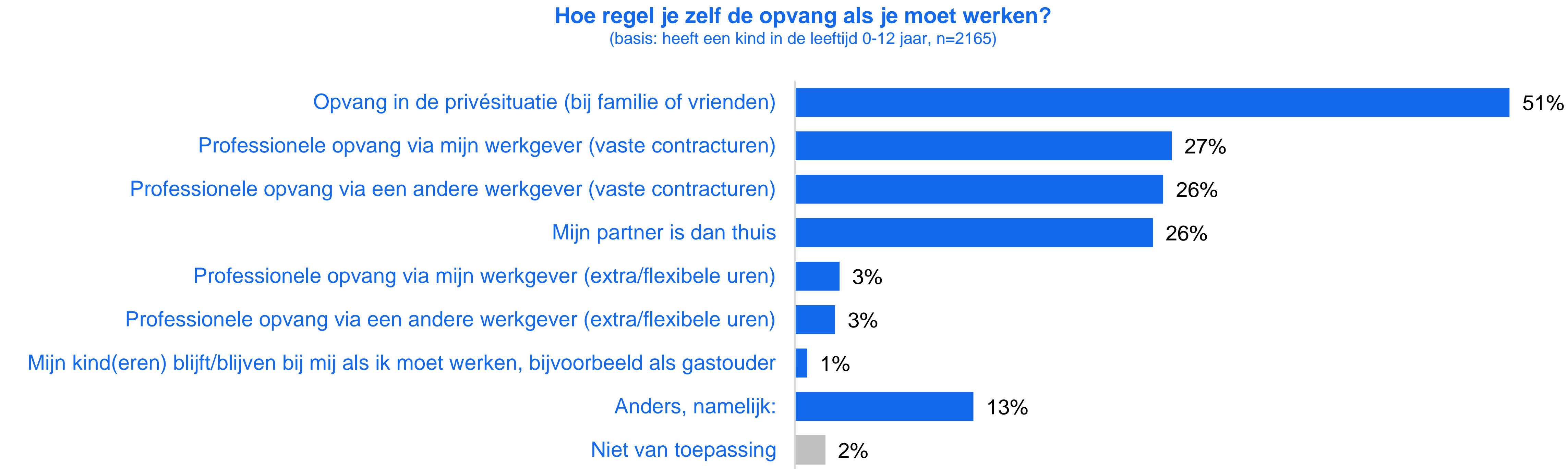
“Rondleidingen en intake.”

“Scholingen.”

“Toffe activiteiten voor de oudste kids zoals Halloween avond of kamp.”

# Wanneer de ondervraagde medewerkers met jonge kinderen zelf moeten werken, regelen ze meestal opvang in de privésituatie

Eén op de vier regelt professionele opvang via de eigen organisatie. Een even grote groep doet dit via een andere organisatie.



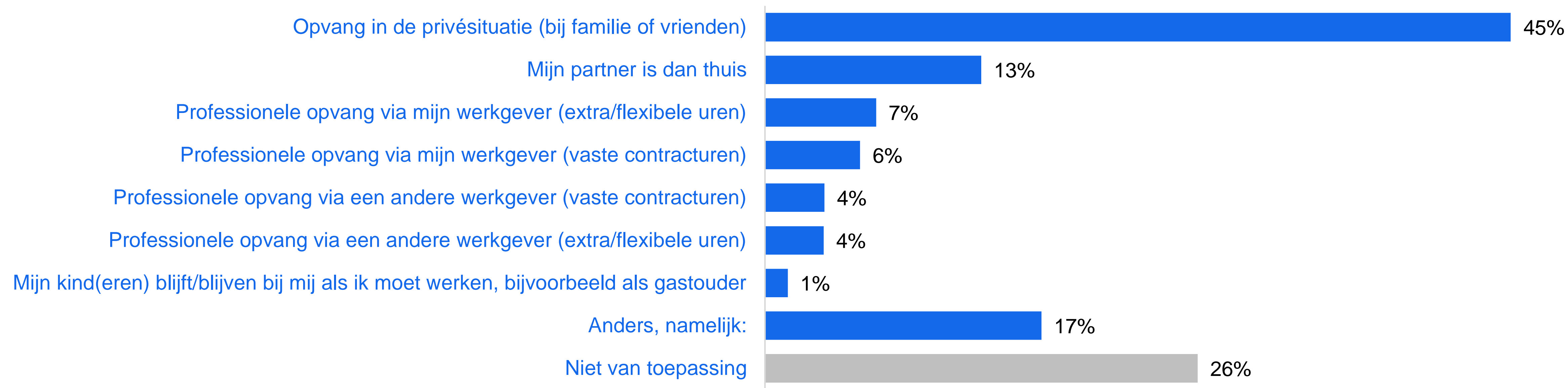


# Ook wanneer de ondervraagde medewerkers met jonge kinderen stand-by moeten staan, regelen ze meestal opvang in de privésituatie

De ondervraagde werknemers regelen minder vaak professionele opvang wanneer ze stand-by moeten staan dan wanneer ze moeten werken.

## Hoe regel je zelf de opvang wanneer je stand-by moet staan?

(basis: staan weleens stand-by, n=2165)

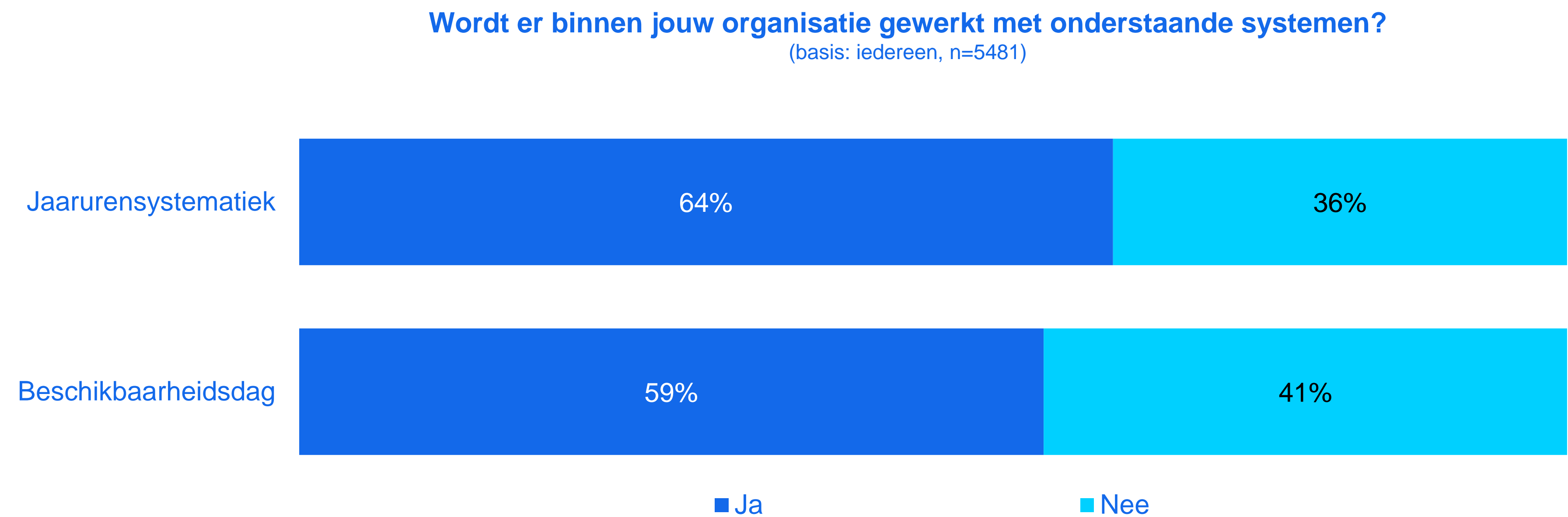


# Bijlagen





# In organisaties waarin wordt gewerkt met jaarurensystematiek wordt meestal ook gewerkt met een beschikbaarheidsdag



# Achtergrondvariabelen

Leeftijd	N	%
Jonger dan 25	329	6%
25 t/m 34	1589	29%
35 t/m 44	1589	29%
45 t/m 54	1096	20%
55 t/m 64	822	15%
Ouder dan 65	55	1%
Totaal	5481	100%

Lid van een vakbond	N	%
Ja, ik ben lid van de FNV	3069	56%
Nee, ik ben geen lid van een vakbond	2412	44%
Totaal	5481	100%

Werkzaam in opvangsoort	N	%
Dagopvang	4001	73%
Buitenschoolse opvang	1535	28%
Peutergroep	1370	25%
VVE	1261	23%
Totaal	5481	100%

Werkzaam in provincie	N	%
Drenthe	110	2%
Flevoland	110	2%
Friesland	220	4%
Gelderland	550	10%
Groningen	220	4%
Limburg	164	3%
Noord-Brabant	713	13%
Noord-Holland	1206	22%
Overijssel	274	5%
Utrecht	548	10%
Zeeland	110	2%
Zuid-Holland	1261	23%
Totaal	5481	100%

Functie	N	%
Pedagogisch medewerker	5097	93%
Leidinggevende	164	3%
Assistent-leidinggevende	55	1%
Pedagogisch coach	55	1%
Anders	110	2%
Totaal	5481	100%

Contract	N	%
Vast contract	4714	86%
Tijdelijk contract	713	13%
Anders	55	1%
Totaal	5481	100%

Uren werkzaam per week	N	%
1-12 uur	110	2%
13-24 uur	1973	36%
25-32 uur	2412	44%
33-40 uur	932	17%
Anders	55	1%
Totaal	5481	100%