

Flexibiliteit, zekerheid en ervaren werkdruk in de kinderopvang

Eindrapport

Projectnummer P0028

Onderzoek in opdracht van het OAK en FCB

Leiden, 11 juli 2017

Auteurs: Saskia Peels | Mirjam Engelen | Peter Donker van Heel

© 2017 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

Samenvatting	7
1 Inleiding	17
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	17
1.2 Doel	17
1.3 Onderzoeksvragen	17
1.4 Achtergrond bij de onderzoeksvragen	18
1.5 Verantwoording onderzoek	19
1.6 Leeswijzer	20
2 Kenmerken medewerkers	21
2.1 Achtergrondinformatie medewerkers	21
2.2 Samenstelling van het huishouden en zorg/huishoudtaken	22
2.3 Inkomen medewerkers	24
2.4 Economische zelfstandigheid	24
2.5 Zekerheid die werk in kinderopvang biedt	25
2.6 Tweede baan	26
3 Kenmerken baan en dienstverband	27
3.1 Kenmerken organisatie	27
3.2 Kenmerken groep waarop men staat	29
3.3 Reistijd naar het werk	32
3.4 Feitelijke contractvorm	33
3.4.1 Duur van het dienstverband	33
3.4.2 Functie	34
3.4.3 Type contract	34
3.4.4 Vaste, flexibele en beschikbare uren in de week dat men werkt	35
3.4.5 Dagen dat men in de week werkt	38
3.4.6 Aantal uren dat men in de week werkt	39
3.4.7 Aantal uren dat men op een dag maximaal werkt	40

3.5	Wenselijke contractvorm	41
3.5.1	Een vast contract willen	41
3.5.2	Een contract van minder of meer uren willen	41
3.5.3	Meer of minder uren op een dag willen werken	43
3.6	Wat vindt de werkgever over minder en meer werken	43
4	Werkdruk bij werknemers	45
4.1	Ervaren werkdruk	45
4.2	Kwaliteit van het werk	45
4.3	Werkdruk en de zes aspecten van werk	47
4.3.1	Relatie tussen de werknemer en leidinggevende	47
4.3.2	De omgang met randzaken van het werk	48
4.3.3	Eisen van ouders en fysieke zwaarte van het werk	49
4.3.4	Het flexibele karakter van het werk	50
4.3.5	De mogelijkheden met het werk	52
4.3.6	Het aantal medewerkers op de groep	52
4.4	Overige kenmerken baan	53
4.4.1	Welke factoren zijn de meest significante veroorzakers van werkdruk?	55
4.5	Werkgevers over werknemers	55
4.5.1	Werkdruk	55
4.5.2	Motivatie, vitaliteit en kwaliteit medewerkers	56
5	Tevredenheid en binding	59
5.1	Algemene tevredenheid en binding	59
5.2	Welke factoren verklaren tevredenheid met het werk?	61
6	Werkgevers: toekomstverwachtingen en flexibiliseringsbehoefte	65
6.1	Groei en krimp in de komende periode en verwachtingen m.b.t. de vraag	65
6.2	Behoefte aan (intern en extern) flexibel personeel in de komende twee jaar	66
6.3	Arbeidsvormen in de komende twee jaar	68
6.4	Aandeel variabele uren en gewenste aantal variabele uren	69
6.5	Redenen van de externe flexibiliseringsbehoefte	70
6.6	Verwachte wervingsproblemen	71

6.7	Werkdruk bij werkgevers	71
7	Beantwoording onderzoeksvragen	73
7.1	Oorzaken ervaren werkdruk	73
7.1.1	De kwaliteit van het werk	73
7.1.2	Organisatiekenmerken en baankenmerken	74
7.1.3	Aanbodgerelateerde factoren	74
7.2	Flexibiliteit en zekerheid	74
7.2.1	Behoefte aan zekerheid bij werknemers	74
7.2.2	Verwachte krimp of groei	76
7.2.3	Behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers	76
7.2.4	Aansluiting van banen in de sector op behoeften van werknemers en werkgevers	77
Bijlage 1:	Deelvragen onderzoek	79
Bijlage 2:	Onderzoeksverantwoording	83
Bijlage 3:	Contractvormen volgens de werkgever enquête	87
Bijlage 4:	Stellingen over kwaliteit van de arbeid	89

Samenvatting

FCB is het arbeidsmarktfonds voor de branches Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang. FCB verzorgt het secretariaat van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK). Het OAK onderhandelt over de cao in de kinderopvang. Deelnemers aan het OAK zijn de vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers in de Kinderopvang. Het OAK heeft behoefte aan een onafhankelijk onderzoek waarbij representatieve en betrouwbare cijfers worden geproduceerd, op basis waarvan conclusies zijn te trekken die de sector een stap verder kunnen brengen in de ontwikkeling van het sectorale arbeidsmarktbeleid.

S1. Doel

Het doel van het onderzoek is tweeledig. Het eerste doel is vast te stellen welke behoeften en wensen werkgevers en werknemers in de kinderopvang hebben ten aanzien van flexibiliteit en zekerheid en vast te stellen hoe de banen in de sector hierbij aansluiten.

Het tweede doel is vast te stellen wat de oorzaken zijn van de (ervaren) werkdruk en werkbelasting in de kinderopvang. Sociale partners zijn vooral geïnteresseerd in de dieperliggende oorzaken van de (ervaren) werkdruk.

Het onderzoek moet een antwoord geven op de volgende twee hoofdvragen:

1. *Wat zijn de oorzaken van de ervaren werkdruk van werknemers en werkgevers?*
2. *Wat is de behoefte aan zekerheid bij werknemers en de behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers en hoe sluiten banen in de sector daarop aan?*

S2. Onderzoeksmethoden

Het onderzoek is uitgevoerd in een aantal stappen. In de eerste stap is een korte deskresearch gehouden. Daarna is eerst op kwalitatieve wijze data verzameld, via focusgroepen. Vervolgens zijn enquêtes uitgezet onder werkgevers (online en telefonisch) en werknemers (online).

Hieronder gaan we in vogelvlucht door de resultaten van het onderzoek. We beschrijven achtereenvolgens de resultaten over de tevredenheid van werknemers, over de werkdruk van werknemers en over de behoefte aan flexibiliteit van werkgevers en de behoefte aan zekerheid van werknemers.

S3. Resultaten tevredenheid

In de enquête is gevraagd hoe tevreden medewerkers zijn met hun werk en hoe groot de kans is dat men over 2 jaar nog bij deze werkgever werkt. Bijna driekwart van de medewerkers is (zeer) tevreden over het werk (74%). Eén op de vijf medewerkers is neutraal (19%). Slechts acht procent is (zeer) ontevreden over het werk. Deze resultaten stemmen positiever dan de resultaten van het werknemersonderzoek in de Zorg en WJK van 2015 waar 64% van de werknemers in de kinderopvang (zeer) tevreden was. Toen was 32% van de werknemers neutraal. Wel is een hoger percentage nu (zeer) ontevreden, in 2015 was dit 5%.

Wanneer we naar de stellingen die de medewerkers hebben beantwoord kijken, dan valt op dat de stelling waar medewerkers het meest positief over zijn de volgende is: "het werken met de kinderen geeft mij plezier en voldoening"; 96% van de werknemers is het hier (helemaal) mee eens. Ook vindt 79% van de medewerkers de sfeer op het werk (zeer) goed en kan 92% (erg) goed opschieten met collega's. Dit zijn allemaal zaken die de tevredenheid met het werk verhogen.

Bijna zes op de tien medewerkers acht de kans (zeer) groot dat men over 2 jaar nog bij deze werkgever werkt. Zeven op de tien medewerkers schat de kans (zeer) groot dat men over 2 jaar nog in de kinderopvang werkt. Eén op de vijf is neutraal. Slechts 9 procent acht die kans (zeer) klein.

S4. Resultaten werkdruk werknemers

Om te kunnen onderzoeken wat de oorzaken zijn van de ervaren werkdruk moeten we eerst bepalen of medewerkers werkdruk ervaren of niet. In de vragenlijst is een groot aantal vragen gesteld over de kwaliteit van het werk. De combinatie van de vragen 'Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer (volgorde van de werkzaamheden, werktempo)', 'De mentale eisen die in mijn werk aan mij worden gesteld zijn te hoog' en 'Ik voel mij opgebrand aan het einde van een werkdag' geven naar het idee van de onderzoekers de beste indicatie van werkdruk. De antwoorden op deze vragen zijn met elkaar gecombineerd en zo zijn de medewerkers ingedeeld in een groep medewerkers met een hoge ervaren werkdruk (20%), een groep met een gemiddelde werkdruk (43%) en een groep met een lage ervaren werkdruk (36%).

Werkdruk kan worden veroorzaakt door verschillende aspecten van het werk. We onderscheiden aspecten die te maken hebben met de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen op het werk. Deze vier factoren geven tezamen een indicatie van de kwaliteit van de arbeid. De kwaliteit van de arbeid is

vervolgens van invloed op de ervaren werkdruk. Deze aspecten zijn in de vragenlijst onderzocht door middel van een groot aantal stellingen/vragen (vijfpuntsschaal van 'helemaal mee eens' of 'zeer tevreden' naar 'helemaal mee oneens' of 'zeer ontevreden') in de vragenlijst. Wij hebben een factoranalyse uitgevoerd om te kijken of al deze aspecten van werk een goed beeld geven van de kwaliteit van de arbeid. We onderscheiden op basis daarvan zes factoren:

Factor 1: De relatie van werknemer met leidinggevende en werkgever

- Ik kan goed met mijn direct leidinggevende opschieten (stelling 74a).
- Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn direct leidinggevende (stelling 74b).
- Ik ben over het algemeen tevreden over mijn direct leidinggevende (stelling 74e).
- Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn werkgever (stelling 74c).

Factor 2: De omgang met randzaken van het werk

- Ik ben te veel bezig met administratieve taken (stelling 70e).
- Ik ben te veel bezig met telefoontjes van ouders die iets willen weten over hun kind of de dag willen ruilen (stelling 70d).
- Ik ben te veel bezig met vergaderingen (stelling 70f).
- Ik ben te veel bezig met huishoudelijke taken die ik op mijn werkplek moet uitvoeren (stelling 70c).

Factor 3: Eisen van ouders en fysieke zwaarte van het werk

- Doordat steeds vaker (half-)zieke kinderen naar de opvang worden gebracht, word ik vaker ziek (stelling 71c).
- Ouders van de kinderen bij ons op de opvang eisen te veel (stelling 71d).
- Mijn leidinggevende wil ouders te veel 'pleasen' (stelling 71e).
- De lichamelijke eisen die in mijn werk aan mij worden gesteld, zijn te hoog, bijvoorbeeld doordat ik zwaar moet tillen (stelling 72a).

Factor 4: Het flexibele karakter van het werk

- Als ik wil schuiven met de dagen/tijden waarop ik werk, dan kan dat meestal (stelling 73e).
- Ik kan verlof opnemen wanneer ik dat wil (stelling 73d).
- Als ik word gevraagd extra uren (boven mijn contract) te werken, is dat goed en prettig geregeld (stelling 73f).

Factor 5: De mogelijkheden met het werk

- Ik heb voldoende mogelijkheden om door te groeien in mijn werk (stelling 69c).
- Ik heb in mijn werk voldoende mogelijkheden om cursussen en opleidingen te volgen (stelling 69d).
- Mijn werk is uitdagend (stelling 69b).

Factor 6: Het aantal medewerkers op de groep

- Het in de gaten houden van de 'pedagogisch medewerker-kind' ratio is goed te doen (factor 70b).
- De pedagogisch medewerker-kind ratio in mijn groep(en) is goed: er zijn voldoende pedagogisch medewerkers op het aantal kinderen (factor 72b).
- Het in de gaten houden van de 3-uursregeling is goed te doen (factor 70a).

De volgende stap was het uitvoeren van een regressieanalyse met de ervaren werkdruk als afhankelijke variabele en de zes 'aspecten van werk' (bovengenoemde factoren) als onafhankelijke variabele. Deze regressieanalyse geeft een verklaarde variantie van 45%,

hierbij dragen alle zes aspecten van werk significant bij aan de afhankelijke variabele. Dit betekent dat de score op ervaren werkdruk voor 45% wordt verklaard aan de hand van de zes 'aspecten van werk'.

We hebben tenslotte de zes 'aspecten van werk' en de mogelijke andere oorzaken van werkdruk in één regressie analyse samengebracht. Op basis van deze regressieanalyse (verklaarde $n=960$ en verklaarde variantie = 48%) brengen wij een rangorde aan in alle factoren. In volgorde van belangrijkheid zijn de voornaamste 5 factoren die werkdruk verklaren:

1. Factor 3: Eisen van ouders en fysieke zwaarte van het werk
2. Factor 1: De relatie van de werknemer met de leidinggevende en de werkgever
3. Factor 2: De omgang met randzaken van het werk
4. Tevredenheid of ontevredenheid met het werk
5. Factor 6: Het aantal medewerkers op de groep

Daarnaast zijn de volgende factoren nog significant:

6. Opleidingsniveau (hoe lager de opleiding, hoe meer werkdruk)
7. Factor 4: het flexibele karakter van het werk
8. Minder willen werken
9. Voor de groep staan (werknemers die voor een groep staan, ervaren méér werkdruk)
10. Hoe lang men al in de kinderopvang werkt (hoe langer men in de kinderopvang werkt, hoe hoger de ervaren werkdruk).

S5. Resultaten werkdruk werkgevers

Ook werkgevers hebben te maken met werkdruk. Hieronder geven we een overzicht van de elementen die de werkdruk van werkgevers verhogen.

- Méér **flexibiliteit in huidige contractvormen** hangt samen met een hogere ervaren werkdruk. Werkgevers die minder werknemers met een vast contract, en meer werknemers met een tijdelijk contract hebben, ervaren vaker een hoge werkdruk. Ook wanneer minder mensen een contract hebben met een vast aantal uren per week, minder mensen vaste werktijden hebben en méér mensen een nul-uren contract hebben, ervaren werkgevers een hogere werkdruk.
- Minder **operationele flexibiliteit** hangt samen met een hogere ervaren werkdruk. Hoe meer moeite de werkgever heeft om een pedagogisch medewerker die plotse-ling ziek is te vervangen, hoe hoger de werkdruk. Hoe vaker de werkgever proble-

men heeft om personeel te vinden als de organisatie tijdelijk méér of minder werknemers nodig heeft, hoe hoger de werkdruk bij de werkgever. Werkgevers met meer stagiairs ervaren een lagere werkdruk.

- **Zorgen om het aantrekken van personeel** hangen samen met werkdruk. Werkgevers die een hogere werkdruk ervaren, denken minder vaak de vraag naar personeel in de komende twee jaar goed te kunnen invullen, en zijn vaker van mening dat het zeer moeilijk is om aan goed personeel te komen.
- **Zorgen om het huidige personeelsbestand** van allerlei aard lijken oorzaken te zijn van ervaren werkdruk bij werkgevers. Werkgevers die zich zorgen maken om de groep ouder wordend personeel in hun organisatie, en niet weten of ze deze groep gemotiveerd kunnen houden tot hun pensioen, ervaren een hogere werkdruk dan werkgevers die zich daar minder zorgen over maken. Werkgevers die vinden dat medewerkers former op zouden moeten treden tegen lastige ouders, werkgevers die denken dat hun medewerkers te zwaar belast worden, en werkgevers die van mening zijn dat medewerkers de arbo-regels niet goed volgen hebben ook een hogere ervaren werkdruk.
- **Zorgen om contextuele factoren** van allerlei aard hangen ook samen met ervaren werkdruk bij werkgevers. Werkgevers die een hogere werkdruk ervaren vinden vaker dat de regelgeving voor de kinderopvang te veel druk oplevert voor de organisatie. Zij vinden de piekbelasting op de dinsdag en donderdag vaker een probleem voor hun bedrijfsvoering. Zij vrezen ook vaker dat het omlaag gaan van toeslagen voor ouders een negatieve invloed zal hebben op de organisatie. Werkgevers die een hogere werkdruk ervaren vinden ook vaker dat het steeds moeilijker wordt om tegevoet te komen aan de eisen die ouders stellen. Tenslotte maken zij zich meer zorgen om concurrentie in de sector kinderopvang.

S6. Resultaten flexibiliteit en zekerheid werknemers

Wanneer we kijken naar het type contract dat medewerkers hebben, dan blijkt dat zes op de tien medewerkers een vast contract hebben; de rest (40%) heeft een contract met flexibele elementen. Voor een kwart van de medewerkers met een flexibel contract geldt dat zij een *tijdelijk* contract hebben met uitzicht op een vast contract (12%) of een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract (13%). De overige medewerkers met een flexibel contract hebben een contract met een (deels) variabel aantal uren in de week (één op de twintig), of een min-max contract of nul-uren contract (één op de tien). De onderstaande tabel geeft een overzicht.

Tabel S.1 Type contract

	%
Vast contract	60%
Vast contract, maar met deels een variabel aantal uren	5%
Vast contract, maar is min/max contract of nuluren contract	11%
Tijdelijk contract, met uitzicht op vast (eventueel met deels variabele uren)	12%
Tijdelijk contract, zonder uitzicht op vast (eventueel met deels variabele uren)	13%
Totaal (n = 1015)	100%

Het onderwerp flexibiliteit is nader onderzocht, door nog een andere uitsplitsing te maken. We hebben gevraagd medewerkers of zij een contract hebben voor een vast *aantal uren* per week (75%), een contract voor deels een vast aantal uren en deels een variabel aantal uren (13%), of alleen een contract met een variabel aantal uren per week (12%). Let op, mensen met een contract voor een vast *aantal uren* per week kunnen soms wel een tijdelijk contract hebben.

Tabel S.2 Contract met vast aantal uren of variabel aantal uren, tijdelijke en vaste aanstellingen

	%
Contract met een vast aantal uren in de week	75%
Contract met een deels vast, deels variabel aantal uren in de week	13%
Contract met een variabel aantal uren in de week	12%
Totaal (n = 1015)	100%

Degenen met een contract voor een vast aantal uren per week, hebben het vaakst een contract tussen de 17 uur en 32 uur per week. Ongeveer de helft van deze mensen moet beschikbaar zijn voor extra uren (overwerk), maar dat is meestal niet contractueel vastgelegd. Het gaat dan in de meeste gevallen om beschikbaar zijn voor één tot acht uur overwerk in de week. Degenen met een contract voor deels een vast, en deels een variabel aantal uren per week, hebben gemiddeld een contract met een wat lager aantal vaste uren dan degenen met een contract voor alleen vaste uren. Het vaakst voorkomend zijn contracten tussen de 9 en 24 uur in de week. Voor vier op de tien van deze medewerkers is contractueel vastgelegd voor hoeveel uur extra men beschikbaar moet zijn. Het gaat het vaakst om beschikbaarheid voor 9-16 extra uren in de week (41%), gevolgd door 3-8 uur in de week (34%) en méér dan 16 uur in de week (26%). Voor degenen met een con-

tract voor alléén een variabel aantal uren per week, is bij één derde vastgelegd voor hoeveel uur per week men beschikbaar zijn voor werk, in de rest van de gevallen is dat niet het geval. Het gaat meestal om 33 t/m 40 uren in de week dat men beschikbaar moet zijn, gevolgd door 25 t/m 32 uren in de week.

Een belangrijke vraag is natuurlijk hoe het nu precies gesteld is met het kunnen voorspellen van de werktijden en daar zekerheid over hebben. Hoeveel werknemers weten van tevoren precies wanneer ze moeten werken? En wie moet er op verschillende tijden beschikbaar zijn, maar is het van tevoren niet bekend wanneer men daadwerkelijk gevraagd zal worden om te werken? Hoeveel werknemers met een klein vast contract moeten wél op meerdere dagen beschikbaar zijn? We werken dit uit in de onderstaande tabel.

Tabel S.3 Contract met vast aantal uren of variabel aantal uren

	%
A. Contract met een vast aantal uren in de week:	75%
- A1. Contract voor vast aantal uren in de week, werkt op vaste dagen, hoeft niet extra beschikbaar te zijn (vast contract en tijdelijk contract)	36%
- A2. Groot contract (25u of méér) voor vast aantal uren in de week, werkt op vaste dagen, moet wel extra beschikbaar te zijn (vast contract en tijdelijk contract)	15%
- A3. Klein contract (24u of minder) voor vast aantal uren in de week, werkt op vaste dagen, moet wel extra beschikbaar te zijn (vast contract en tijdelijk contract)	17%
- A4. Contract voor een vast aantal uren in de week, werkt op wisselende dagen (vast contract en tijdelijk contract)	7%
B. Contract met een deels vast, deels variabel aantal uren in de week (vast contract en tijdelijk contract)	13%
C. Contract met een variabel aantal uren in de week (vast contract en tijdelijk contract)	12%
Totaal (n = 1015)	100%

Van alle ondervraagde medewerkers in de kinderopvang weet 36% precies waar hij of zij aan toe is: deze groep heeft een contract voor een vast aantal uren in de week, werkt óók op vaste dagen in de week, en men hoeft niet beschikbaar te zijn op andere momenten (type A1). De overige ondervraagde medewerkers (64% of bijna twee derde) heeft die zekerheid niet.

Ten eerste is er een groep van bijna één derde van alle medewerkers (types A2+A3) die wél een contract heeft voor een vast aantal uren in de week, en óók op vaste dagen werkt, maar wel beschikbaar dient te zijn op andere momenten in de week. Dat lijkt relatief de meeste onzekerheid en de grootste mate van flexibiliteit op te leveren voor mensen met een klein contract (één op de zes werknemers, A3). Ten tweede is er een kleine groep medewerkers die een contract voor een vast aantal uren in de week heeft, maar op wisselende dagen werkt (één op de veertien, type A4). Ten derde, bij medewerkers met een contract voor een deels vast, en deels variabel aantal uren in de week (13%, type B) en bij

medewerkers met een contract voor een variabel aantal uren in de week (12%, type C) zit de onzekerheid over wanneer men werkt al in het contracttype zelf. Onder groep C vallen overigens wel ook medewerkers die een contract volgens de jaarurensystematiek hebben, zij hebben door het jaar heen dus wel zekerheid van inkomen.

Aan iedereen die een tijdelijk contract heeft, met of zonder uitzicht op een vast contract (25% of een kwart van alle medewerkers), is gevraagd of men een vast contract zou willen. Dat geldt voor het grootste gedeelte van de ondervraagden: 21% van alle respondenten (of 87% van de medewerkers die nu een tijdelijk contract hebben) zou graag een vast contract willen terwijl men dat nu niet heeft. Een kleine groep wil géén vast contract of maakt het niet uit.

S7. Resultaten flexibiliteit en zekerheid werkgevers

Bijna de helft van de organisaties verwacht in het jaar 2017 te groeien. Vier op de tien organisaties verwachten dat zij even groot zullen blijven. Slechts 10% denkt te zullen krimpen. Aan werkgevers is gevraagd of de behoefte aan *intern* flexibel personeel (medewerkers op de eigen loonlijst) in de komende twee jaar toe- of afneemt, of ongeveer gelijk blijft. Dezelfde vraag is gesteld met betrekking tot *extern* flexibel personeel (uitzendkrachten, ZZP'ers en medewerkers in een payroll constructie). Bij de meeste werkgevers blijft de behoefte aan flexibel personeel gelijk. Waar werkgevers wel een toenemende behoefte hebben aan flexibel personeel, vullen ze die flexibele uren het liefst intern in. Slechts één op de negen werkgevers geeft aan, een grotere behoefte te krijgen aan extern flexibel personeel. Een kleine minderheid van werkgevers heeft een afnemende behoefte aan flexibel personeel.

Tabel S.4 Neemt de behoefte van uw organisatie aan flexibel personeel de komende twee jaar toe of af of blijft deze ongeveer gelijk?

%	Intern flexibel	Extern flexibel
Behoefte neemt toe	46%	11%
Behoefte blijft gelijk	52%	82%
Behoefte neemt af	2%	7%
Totaal (n=676)	100%	100%

De enquête van werkgevers geeft ook inzicht in de arbeidsvormen die de organisatie in de komende twee jaar wil gaan gebruiken. Het valt vooral op dat bij bijna alle arbeidsvormen (behalve het aannemen van nieuwe medewerkers met tijdelijke contracten) een (ruime) meerderheid van de werkgevers denkt dat de behoefte eraan gelijk blijft. Waar

de behoefte wel verandert, zien we vooral een toenemende behoefte aan flexibiliteit. Bijna een kwart van de werkgevers denkt dat zij minder nieuwe medewerkers met vaste contracten willen aannemen. De wens van werkgevers gaat meer richting het vaker aannemen van medewerkers met tijdelijke contracten. Ook ontstaat er voor bijna drie op de tien werkgevers een behoefte aan verlenging van tijdelijke contracten en de inzet van oproepkrachten.

Tegelijkertijd verwacht 37% van de werkgevers dat zij vaker dan nu bestaande tijdelijke contracten om gaan zetten in vaste contracten.

Bijna 70% van de werkgevers denkt dat men alles bij elkaar genomen de vraag naar personeel in de komende twee jaar goed kan vervullen. Eén op de zes werkgevers heeft hier nog geen duidelijke mening over. Vijftien procent van de werkgevers verwacht problemen met het invullen van de vraag naar personeel.

De helft van de werkgevers is het (helemaal) eens met de stelling, dat het zeer moeilijk is om aan goed personeel te komen. Eén op de zes werkgevers is het niet eens, maar ook niet oneens met de stelling; twee op de zes werkgevers is het hier (helemaal) mee oneens.

S8. Conclusie flexibiliteit en zekerheid

We hebben gezien dat er vrij veel flexibiliteit in contractvormen in de kinderopvang is. 36% van de werknemers heeft een vast of tijdelijk contract voor een vast aantal uren en op vaste dagen in de week, en hoeft daarnaast niet nog op andere momenten beschikbaar te zijn. Alle andere werknemers hebben een kleinere of grote mate van flexibiliteit in hun contract. We zien dat de meeste werkgevers een gelijkblijvende behoefte aan flexibiliteit hebben. Tegelijkertijd zien we dat veel werknemers flexibeler zijn dan zij zouden willen, en dat dit een negatieve invloed heeft op hun arbeidstevredenheid en op de ervaren werkdruk.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

FCB is het arbeidsmarktfonds voor de branches Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang. FCB verzorgt het secretariaat van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang (OAK). Het OAK onderhandelt over de cao in de kinderopvang. Deelnemers aan het OAK zijn de vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers in de Kinderopvang. Het OAK heeft een aantal belangrijke thema's benoemd voor de komende cao-periode. Bij het OAK bestaat op dit moment behoefte aan nader onderzoek. Het betreft onderzoek naar de balans van flexibiliteit en zekerheid en onderzoek naar de oorzaken van werkdruk. Om de belasting van het veld zo veel mogelijk te beperken zijn beide onderzoeken gecombineerd uitgevoerd.

1.2 Doel

Het OAK heeft voornamelijk behoefte aan een onafhankelijk onderzoek waarbij representatieve en betrouwbare cijfers worden geproduceerd, op basis waarvan conclusies zijn te trekken die de sector een stap verder kunnen brengen in de ontwikkeling van het sectorale arbeidsmarktbeleid.

Het doel van het onderzoek is tweeledig. Het eerste doel is vast te stellen welke behoeften en wensen werkgevers en werknemers in de kinderopvang hebben ten aanzien van flexibiliteit en zekerheid en vast te stellen hoe de banen in de sector hierbij aansluiten.

Het tweede doel is vast te stellen wat de oorzaken zijn van de (ervaren) werkdruk en werkbelasting in de kinderopvang. Sociale partners zijn vooral geïnteresseerd in de dieperliggende oorzaken van de (ervaren) werkdruk.

1.3 Onderzoeksvragen

Het onderzoek moet een antwoord geven op de volgende twee hoofdvragen:

1. *Wat zijn de oorzaken van de ervaren werkdruk van werknemers en werkgevers?*
2. *Wat is de behoefte aan zekerheid bij werknemers en de behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers en hoe sluiten banen in de sector daarop aan?*

Om deze hoofdvragen te kunnen beantwoorden is een groot aantal deelvragen gesteld. Deze deelvragen hebben wij opgenomen in de eerste bijlage van dit rapport.

1.4 Achtergrond bij de onderzoeksvragen

Hieronder geven we eerst een korte achtergrond bij de onderzoeksvragen.

1.4.1 Flexibiliteit en zekerheid

De vakbonden vrezen dat er te weinig banen zijn in de sector met genoeg zekerheid wat betreft contract, het aantal uren en een inkomen met economische zelfstandigheid. De vraag is in hoeverre het werk in de kinderopvang voldoende mogelijkheden biedt voor een zelfstandig economisch bestaan. Sommige werknemers maken zich volgens de vakbonden zorgen over de toekomst van hun baan en leven van flex- naar flexcontract of hebben twee banen. De brancheorganisatie kinderopvang heeft aangegeven dat het onduidelijk is in welke mate werknemers behoefte hebben aan economische zelfstandigheid en wil daar graag meer duidelijkheid over. Om de situatie goed te kunnen inschatten en de juiste voorstellen te doen voor verbetering willen beide partijen een onderzoek doen naar hoe de banen in de sector eruit zien en wat de behoefte aan zekerheid is bij werknemers en de behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers. In het onderzoek zijn de behoefte aan zekerheid van werknemers en de behoefte aan flexibiliteit van de werkgevers verder uitgewerkt en uitgevraagd bij werknemers en werkgevers.

1.4.2 Werkdruk

Voor organisaties en werknemers in de branche zijn de thema's vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van groot belang. De ervaren werkbelasting en de persoonlijke belastbaarheid zijn daarin belangrijke factoren, die samenhang vertonen met de samenwerking in het team, steun van de leidinggevende, regelmogelijkheden en autonomie. Er is al veel informatie beschikbaar over de mate waarin werkdruk wordt ervaren, maar er is meer inzicht gewenst in wat de dieper liggende oorzaken zijn van de door medewerkers ervaren werkdruk. Bij het uitwerken van de dieper liggende oorzaken van werkdruk is gekeken naar de volgende aspecten:

- A. Organisatorische kenmerken (rechtsvorm, grootte, soort, grootte van groepen)
- B. Vraaggerelateerde factoren (arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen)
- C. Aanbodgerelateerde factoren (persoonskenmerken, thuissituatie)
- D. Binding met de werkgever (blijfkans sector en werkgever)

- E. Tevredenheid (tevredenheid met werk)

1.5 Verantwoording onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd in een aantal stappen. In de eerste stap is een korte deskresearch gehouden. Daarna is eerst op kwalitatieve wijze data verzameld, via focusgroepen. Vervolgens zijn enquêtes uitgezet onder werkgevers en werknemers. We geven hieronder een korte toelichting op de stappen in het onderzoek. Een uitgebreidere verantwoording is te vinden in bijlage 2.

1.5.1 Focusgroepen

In december 2016 en januari 2017 zijn focusgroepen gehouden met werknemers en werkgevers in de kinderopvang. Allereerst zijn in Amsterdam, Rotterdam en Den Bosch focusgroepen gehouden met groepen van 8 tot 12 medewerkers. Dit waren allemaal mensen die werkzaam zijn als pedagogisch medewerker in de dagopvang of de buitenschoolse opvang. Sommige mensen combineerden het werk op een groep met administratieve taken. Tijdens de focusgroepen is uitgebreid stilgestaan bij het werken in de opvang, het werkplezier, de oorzaken van ongenoegen op het werk en de mate waarin medewerkers werkdruk ervaren. Er is korter gesproken over flexibiliteit en de behoefte aan zekerheid. In januari 2017 is er een focusgroep geweest met 6 werkgevers of HRM medewerkers uit de kinderopvang. Het betrof mensen uit zowel grotere als kleinere opvangorganisaties.

1.5.2 Enquête werknemers

Via het pensioenfonds Zorg en Welzijn is een steekproef getrokken van 10.000 werknemers. Deze werknemers hebben in maart 2017 een brief ontvangen met daarin een uitnodiging voor deelname aan het onderzoek en een inlogcode. De werknemers zijn een week of 2 na verzending van de eerste brief nogmaals herinnerd aan het onderzoek via een tweede brief. De verwachting was dat ongeveer 750 tot 1000 medewerkers zouden deelnemen aan de enquête. Dit zijn er uiteindelijk 1.015 geworden, een respons waar we tevreden mee zijn. Omdat de respons, zoals verwacht, niet evenredig was verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën van werknemers, is een weging toegepast op het databestand. Door weging worden de resultaten van de enquête representatief voor de populatie werknemers in de kinderopvang. Dit betekent dat de percentages die we in dit rapport weergeven de hele populatie betreffen.

1.5.3 Enquête werkgevers

De enquête onder de werkgevers is via internet en telefonisch uitgezet in het voorjaar van 2017. De onderzoekers hebben een bestand ontvangen van FCB met daarin de gegevens van de werkgevers in de kinderopvang. Uit dit bestand is vervolgens een steekproef getrokken voor het onderzoek. De doelgroep is allereerst benaderd met een email met daarin een unieke link voor het invullen van de enquête. Vervolgens is een mailrappel gestuurd. Daarna zijn de bedrijven die niet hebben gereageerd benaderd om mee te doen aan de telefonische enquête. De uiteindelijke bruikbare respons is 696 werkgevers. Dit zijn 344 werkgevers die de online enquête hebben ingevuld en 352 werkgevers die deel hebben genomen aan het telefonische onderzoek. Deze respons is beter dan we vooraf hadden ingeschat, onze inschatting was dat we tussen de 600 en 650 werkgevers zouden bereiken.

Tijdens de dataverzamelingsfase bleek dat het bestand enkele problemen met zich meebracht. Er zaten zowel hoofdvestigingen als nevenvestigingen in het bestand, ook waren vestigingen niet meer actief. De respons is niet gewogen omdat er enerzijds geen gestratificeerde steekproef is getrokken en anderzijds er geen geschikt bestand was om naar terug te wegen.

In bijlage twee is uitgebreider ingegaan op de wegging van het werknemersonderzoek en de respons van het werkgeversonderzoek.

1.6 Leeswijzer

Dit rapport beschrijft de resultaten van de enquête die is uitgevoerd onder werknemers en werkgevers. De werknemersenquête vormt de leidraad van de rapportage. Dit zien we terug in de hoofdstukken 2, 3 en 4 waarin we ingaan op de kenmerken van de werknemers (hoofdstuk 2), de kenmerken van de baan (hoofdstuk 3) en het dienstverband en de werkdruk van werknemers (hoofdstuk 4). In hoofdstuk 4 gaan we ook dieper in op de oorzaken van de werkdruk van werknemers. De relevante informatie uit de werkgeversenquête over deze onderwerpen bespreken we telkens aan het einde van het betreffende hoofdstuk. Hoofdstuk 5 geeft meer informatie over de tevredenheid van de werknemers en de factoren die tevredenheid verklaren. Hoofdstuk 6 gaat in op de toekomstverwachting en flexibiliseringsbehoefte van werkgevers. In hoofdstuk 7 beantwoorden we de centrale onderzoeksvragen.

2 Kenmerken medewerkers

In dit eerste hoofdstuk beschrijven we de kenmerken van de medewerkers uit de sector. We gaan daarbij in op hun achtergrond, hun thuissituatie en op de financiële situatie van de medewerkers.

2.1 Achtergrondinformatie medewerkers

Bijna alle medewerkers zijn vrouwen (98%). Er zijn relatief veel jongeren werkzaam in de kinderopvang. De helft van alle medewerkers is 34 jaar of jonger. Bijna een kwart van de medewerkers is 35 t/m 44 jaar (24%); één op de zes is 45 t/m 54 jaar. Eén op de tien medewerkers is 55 jaar of ouder.

Tabel 1 Leeftijd medewerkers

	%
16 t/m 34 jaar	50%
35 t/m 44 jaar	24%
45 t/m 54 jaar	16%
55 t/m 67 jaar	10%
Totaal (n=1015)	100%

Een ruime meerderheid van zeven op de tien medewerkers heeft MBO niveau 3 of niveau 4 (resp. 29% en 41%). Iets meer dan een kwart is hoger opgeleid (24% HBO en 2% universiteit). De rest (4%) heeft een andere opleiding.

Tabel 2 Hoogste opleidingsniveau afgerond met een diploma

	%
Lager onderwijs / LBO / (M)ULO / VMBO / MAVO / MMS / HBS HAVO / VWO	3%
MBO niveau 1 of 2	1%
MBO niveau 3	29%
MBO niveau 4	41%
HBO	24%
Universiteit	2%
Totaal (n=1015)	100%

2.2 Samenstelling van het huishouden en zorg/huishoudtaken

Eén op de zes medewerkers woont zonder partner en zonder thuiswonende kinderen (17%); een kwart woont samen met een partner zonder thuiswonende kinderen (25%). De grootste groep woont samen met een partner en heeft inwonende kinderen (44%). Een klein percentage van de medewerkers woont zonder partner, maar met inwonende kinderen (5%). Bijna een tiende woont bij de ouders in (9%).

Tabel 3 Samenstelling van het huishouden

	%
Ik woon zonder partner en zonder thuiswonende kinderen	17%
Ik woon samen met mijn partner zonder thuiswonende kinderen	25%
Ik woon samen met mijn partner en met thuiswonende kinderen	44%
Ik woon zonder partner en met thuiswonende kinderen	5%
Ik woon thuis bij mijn ouder(s)	9%
Totaal (n=1013)	100%

Bijna de helft van de medewerkers heeft dus thuiswonende kinderen (49%). Meestal gaat het om één of twee kinderen. Minder dan één op de veertien medewerkers heeft drie of meer kinderen (7%).

Tabel 4 Aantal thuiswonende kinderen

	%
0	51%
1	18%
2	23%
3	7%
4	0%
5	0%
Totaal (n=1011)	100%

Het jongste thuiswonende kind is bij meer dan vier op de tien medewerkers met inwonende kinderen een baby, dreumes of peuter (42%). Bij 28% van deze medewerkers is het jongste thuiswonende kind in de kleuter- of basisschoolleeftijd; ongeveer één op de zes medewerkers met inwonende kinderen heeft een puber als jongste thuiswonende

kind (18%). Bij één op de acht medewerkers met inwonende kinderen is het jongste thuiswonende kind van 19 jaar of ouder (12%).

Tabel 5 Leeftijd jongste thuiswonende kind

	%
0 t/m 4 jaar	42%
5 t/m 12 jaar	28%
13 t/m 18 jaar	18%
19 jaar of ouder	12%
Totaal (n=493)	100%

Een minderheid van de medewerkers (13%) verleent zorg aan zieke familieleden of vrienden. Degenen die mantelzorg verlenen, besteden daar in meer dan de helft van de gevallen 1 t/m 4 uur per week aan (56%). Een vijfde is er tussen de 5 en 8 uur per week mee bezig (22%). De resterende mantelzorgers besteden meer tijd: tussen de 9 en 16 uur per week (14%) tot maar liefst méér dan 17 uur per week (8%).

Tabel 6 Verleent de medewerker mantelzorg?

	%
Ja	13%
Nee	87%
Totaal (n=1011)	100%

Tabel 7 Hoeveel uur per week besteedt men aan mantelzorg?

	%
1 t/m 4 uur	56%
5 t/m 8 uur	22%
9 t/m 16 uur	14%
17 uur of meer	8%
Totaal (n=135)	100%

Men besteedt méér tijd aan huishoudelijke taken en de zorg voor eventuele kinderen dan dat men aan mantelzorg besteedt. De grootste groep, één derde van de medewerkers besteedt daaraan 17 uur per week of meer (32%). De anderen zijn verdeeld; zij besteden daaraan in ongeveer 1 t/m 4 uur, 5 t/m 8 uur of 9 t/m 16 uur (alle categorieën rond de 20%).

Tabel 8 Hoeveel uur per week besteedt men aan huishoudelijke taken en zorg voor eventuele kinderen?

	%
1 t/m 4 uur	21%
5 t/m 8 uur	23%
9 t/m 16 uur	23%
17 uur of meer	32%
Totaal (n=1015)	100%

2.3 Inkomen medewerkers

Er is aan de medewerkers gevraagd wat hun maandloon is : 22% van de medewerkers heeft een netto maandloon beneden de € 961. Driekwart van de medewerkers heeft een netto maandloon dat daarboven ligt. Drie procent wil geen informatie geven over het inkomen.

Tabel 9 Netto maandsalaris van medewerkers

	%
Minder dan € 961	22%
Meer dan € 961	75%
Wil niet zeggen	3%
Totaal (n=1015)	100%

2.4 Economische zelfstandigheid

Hierboven is gebleken dat 75% van de medewerkers meer dan € 961 per maand netto ontvangt. Daarmee zijn deze medewerkers economisch zelfstandig.

Op de vraag of men economisch zelfstandig is (of men in het eigen levensonderhoud kan voorzien) antwoordt tweederde van de medewerkers bevestigend. Aan degenen die samen met een partner (en eventueel kinderen) wonen, is gevraagd of het huishouden economisch zelfstandig is. Dat is het geval voor 85% van de huishoudens van de respondenten.

Aan alle respondenten is gevraagd of men graag geheel economisch zelfstandig wil zijn. Van de respondenten die inderdaad economisch zelfstandig zijn (een netto inkomen hebben boven de 961 euro per maand), is 80% het (helemaal) eens met de stelling. Veertien

procent is neutraal, en zes procent heeft hier eigenlijk geen behoefte aan. Van de respondenten die op dit moment niet economisch zelfstandig zijn, is een iets lager percentage (71%) het (helemaal) met de stelling eens. Twintig procent is neutraal, en tien procent heeft hier geen behoefte aan.

Van degenen die op dit moment niet economisch zelfstandig zijn, maar dat wel willen zijn, wil een meerderheid ook meer uren gaan werken. Bij deze respondenten lijkt de situatie niet zoals gewenst: men wil economisch zelfstandig worden en daarom ook méér uren gaan werken, maar dat lukt blijkbaar op de één of andere manier niet. Het betreft hier 9% van de totale populatie. De rest van de medewerkers die niet economisch zelfstandig zijn willen een gelijk aantal uren werken;

Tabel 10 Economische zelfstandigheid hebben en willen bereiken

	% van totaal
Is niet economisch zelfstandig (netto inkomen < €961/maand)	23%
<i>Wil graag economisch zelfstandig zijn</i>	16%
Wil ook graag méér uren willen gaan werken	9%
Wil gelijk aantal uren werken	7%
<i>Geen behoefte aan economische zelfstandigheid/neutraal</i>	7%
Is al economisch zelfstandig (netto inkomen > €961/maand)	77%
<i>Wil ook graag economisch zelfstandig zijn</i>	62%
<i>Geen behoefte aan economische zelfstandigheid/neutraal</i>	15%
Totaal (n=994)	100%

2.5 Zekerheid die werk in kinderopvang biedt

Bijna zeven op de tien medewerkers (68%) is het (helemaal) eens met de stelling dat het werk in de kinderopvang hen voldoende zekerheid van inkomen biedt. 16% is het niet eens, maar ook niet oneens met deze stelling. Volgens 17% biedt het werk onvoldoende zekerheid van inkomen.

Tabel 11 Het werk in de kinderopvang biedt mij zekerheid van inkomen

	%
Helemaal mee eens	17
Mee eens	51
Niet mee eens/ niet mee oneens	16
Mee oneens	13
Helemaal mee oneens	4
Totaal (n= 1014)	100

2.6 Tweede baan

Eén van de onderzoeksvragen is in hoeverre medewerkers een tweede baan hebben. De enquête laat zien dat dit bij ongeveer één op zes medewerkers het geval is (16%). Dege-
nen die een tweede baan hebben, ondervinden in de meeste gevallen nooit problemen
in de combinatie daarvan met het werk in de kinderopvang (65%). Voor een derde van
degenen met een tweede baan levert de combinatie met hun baan in de kinderopvang
soms wél problemen op (35%). Er is niet doorgevraagd wat de problemen dan betreffen.

Tabel 12 Hoe vaak levert deze tweede baan problemen op voor het werk in de kinderopvang?

	%
Altijd	0%
Soms	35%
Nooit	65%
Totaal (n=157)	100%

Aan de mensen die op dit moment nog géén tweede baan hebben, is gevraagd of zij nog
een tweede baan willen. Dat geldt voor een kleine minderheid van 4%, en nog eens 14%
wil "misschien" een tweede baan. De helft van de mensen die een tweede baan hebben
of willen, achten de tweede baan noodzakelijk voor het inkomen. Het valt op dat er veel
meer mensen zijn die méér uren bij de huidige werkgever willen werken (zoals beschre-
ven in hoofdstuk 3) dan mensen die overwegen om die behoefte aan meer uren in te vul-
len met een tweede baan.

Tabel 13 Zou u nog een tweede baan willen?

	%
Ja	4
Misschien	14
Nee	82
Totaal (n = 851)	100

3 Kenmerken baan en dienstverband

In dit derde hoofdstuk staan de kenmerken van de baan en het dienstverband van de medewerkers centraal. We gaan in op de arbeidsvoorwaarden en de contractvorm van de medewerkers. Bij dit laatste punt beschrijven we zowel de feitelijke contractvorm als de gewenste contractvorm.

3.1 Kenmerken organisatie

Aan werknemers is gevraagd in welk type opvang ze werkzaam zijn. Hierbij konden werknemers meer dan één antwoord geven, daarom tellen de percentages op tot boven de 100%. De meeste medewerkers werken (onder andere) in de dagopvang (zeven op de tien), gevolgd door buitenschoolse opvang (vier op de tien). Ongeveer één vijfde van de medewerkers werkt (onder andere) op de peuterspeelzaal. Combinatiegroepen komen relatief weinig voor.

Tabel 14 Type organisatie waar men werkt (meerdere antwoorden mogelijk)

	%
Dagopvang	71%
Buitenschoolse opvang	42%
Peuterspeelzaal	18%
Combinatiegroep	4%
Totaal (n=1015)	100%

De meeste medewerkers staan maar op één soort groep (67%), in dezelfde volgorde van grootte als we hierboven zagen. Eén op de zeven medewerkers combineert dagopvang en buitenschoolse opvang. Eén op de zestien medewerkers combineert dagopvang, buitenschoolse opvang én peuterspeelzaal. Daarnaast komen er diverse andere combinaties voor.

Tabel 15 Vijf meest voorkomende combinaties van typen werk

	%
1. Alléén dagopvang	47%
2. Alléén buitenschoolse opvang	15%
3. Combinatie van dagopvang en buitenschoolse opvang	15%
4. Combinatie van dagopvang, buitenschoolse opvang en peuterspeelzaal	6%
5. Alléén peuterspeelzaal of alléén combigroep	5%
6. Peuterspeelzaal en buitenschoolse opvang	4%
Diverse andere typen kinderopvang	8%
Totaal (n=1015)	100%

Voor bijna driekwart van de medewerkers geldt dat het bedrijf waar zij werken, deel uitmaakt van een grotere organisatie.

Tabel 16 Is vestiging deel van grotere organisatie?

	%
Ja	73%
Nee	25%
Weet niet	2%
Totaal (n=1015)	100%

Ruim een kwart van de medewerkers werkt voor een kleinere vestiging van minder dan tien medewerkers. Het meest voorkomend zijn vestigingen tussen de tien en twintig medewerkers en van twintig tot vijftig medewerkers (allebei rond een derde van de medewerkers). Een tiende werkt op een vestiging van meer dan vijftig medewerkers.

Tabel 17 Aantal medewerkers op vestiging waar men werkt

	%
1 t/m 4 medewerkers	8%
5 t/m 9 medewerkers	18%
10 t/m 19 medewerkers	35%
20 t/m 49 medewerkers	29%
50 t/m 99 medewerkers	5%
100 t/m 499 medewerkers	4%
500 t/m 999 medewerkers	1%
Totaal (n=1003)	100%

De grotere organisaties waarvan de vestigingen, waarop de medewerkers werken, deel uitmaken, zijn van verschillende grootte. Het valt op dat meer dan de helft (54%) voor een organisatie met meer dan 200 werknemers werkt.

Tabel 18 Aantal medewerkers bij grotere organisatie

	%
10 t/m 19 werknemers	2%
20 t/m 99 werknemers	18%
100 t/m 199 werknemers	16%
200 t/m 499 werknemers	24%
500 of meer werknemers	30%
Dat weet ik echt niet	10%
Totaal (n=740)	100%

3.2 Kenmerken groep waarop men staat

De pedagogisch medewerkers in de dagopvang hebben aangegeven met welke type kinderen zij in het afgelopen jaar hebben gewerkt. Hierbij konden de pedagogisch medewerkers meer dan één antwoord geven, de percentages in tabel 19 hieronder tellen daarom op tot boven de 100%. Alle type groepen (babygroep, dreumesgroep, peuter-groep en verticale groep) komen ongeveer even vaak voor. Veel pedagogisch medewerkers hebben op verschillende groepen gewerkt.

Tabel 19 Type kinderen waarmee men in het afgelopen jaar in de dagopvang heeft gewerkt (meerdere antwoorden mogelijk)

	%
Baby's	47%
Dreumesen	47%
Peuters	55%
Verticale groep	45%
Totaal (n= 690)	100%

De pedagogisch medewerkers hebben ook aangegeven hoe groot hun grootste groep in de afgelopen week maximaal was, en met hoeveel pedagogisch medewerkers zij op die grootste groep stonden. We geven deze informatie achtereenvolgens voor de dagop-

vang en de buitenschoolse opvang. De cijfers betreffen medewerkers die hebben aangegeven alléén in de dagopvang of alléén in de buitenschoolse opvang te werken, zodat zeker is op welke werksituatie hun antwoord betrekking heeft.

In de **dagopvang** was de groepsgrootte het vaakst tussen de 9 en 16 kinderen (bijna 9 op de 10). Eén op de veertien werkte op een groep van 8 kinderen of minder. Groepen groter dan 16 kwamen erg weinig voor.

Tabel 20 Dagopvang: Grootte van de groep *in grootste groep van afgelopen week*

	%
8 kinderen of minder	7 %
9 t/m 16 kinderen	88 %
17 t/m 20 kinderen	3 %
Meer dan 20 kinderen	1 %
Totaal (n= 462)	100 %

Zeven op de tien pedagogisch medewerkers in de dagopvang werkte met zijn tweeën. 28% werkte met drie pedagogisch medewerkers, 3% stond alleen. Bijna niemand stond met meer dan drie pedagogisch medewerkers op de groep.

Tabel 21 Dagopvang: Aantal pedagogisch medewerkers op de groep *in grootste groep van afgelopen week*

	%
Alleen	3 %
Met twee pedagogisch medewerkers	70 %
Met drie pedagogisch medewerkers	28 %
Met meer dan drie pedagogisch medewerkers	0 %
Totaal (n=462)	100 %

Op basis van de enquête berekenden we voor de dagopvang ook het aantal kinderen in deze grootste groep in de afgelopen week per medewerker (de pedagogisch medewerker - kind ratio dus).

Tabel 22 Dagopvang: Aantal kinderen per pedagogisch medewerker *in grootste groep van afgelopen week*

	%
Minder dan 5 kinderen per pedagogisch medewerker	27 %
5 tot 8 kinderen per pedagogisch medewerker	56 %
8 tot 10 kinderen per pedagogisch medewerker	16 %
10 t/m 12 kinderen per pedagogisch medewerker	1 %
Totaal (n=462)	100%

Het vaakst werkte men met 5-8 kinderen per pedagogisch medewerker. Iets meer dan een kwart werkte met minder dan 5 kinderen per pedagogisch medewerker. Eén op de zes had acht tot tien kinderen per pedagogisch medewerker. Het gemiddelde in de dagopvang is **één pedagogisch medewerker op 5,9 kinderen**. Modaal (het meest voorkomend) is een ratio van 1:6.

In de buitenschoolse opvang was de groepsgrootte het vaakst tussen de 17 t/m 20 kinderen (42%) of méér dan 20 kinderen (ook 42%). Kleinere groepen komen nauwelijks voor.

Tabel 23 Buitenschoolse opvang: Grootte van de groep *in grootste groep van afgelopen week*

	%
Minder dan 8 kinderen	2 %
9 t/m 16 kinderen	14 %
17 t/m 20 kinderen	42 %
Meer dan 20 kinderen	42 %
Totaal (n= 144)	100 %

Iets meer dan de helft van de pedagogisch medewerkers in de buitenschoolse opvang werkte met zijn tweeën. 18% werkte met drie pedagogisch medewerkers. Slechts 6% stond alleen. Eén op de vijf stond met meer dan drie pedagogisch medewerkers op de groep.

Tabel 24 Buitenschoolse opvang: Aantal pedagogisch medewerkers op de groep in grootste groep van afgelopen week

	%
Alleen	6 %
Met twee pedagogisch medewerkers	55 %
Met drie pedagogisch medewerkers	18 %
Met meer dan drie pedagogisch medewerkers	20 %
Totaal (n=144)	100 %

Op basis van de enquête berekenden we voor de buitenschoolse opvang ook het aantal kinderen in deze grootste groep in de afgelopen week per medewerker.

Tabel 25 Buitenschoolse opvang: Aantal kinderen per pedagogisch medewerker in grootste groep van afgelopen week

	%
Minder dan 5 kinderen per pedagogisch medewerker	1 %
5 tot 8 kinderen per pedagogisch medewerker	25 %
8 tot 10 kinderen per pedagogisch medewerker	21 %
Tien kinderen of meer per pedagogisch	54 %
Totaal (n=144)	100 %

De meeste pedagogisch medewerkers werkten met tien kinderen of meer per beroepskracht. Een kwart had te maken met 5 tot 8 kinderen per beroepskracht, één op de vijf werkte met 8 tot 10 kinderen per beroepskracht. Het gemiddelde voor de buitenschoolse opvang is een ratio van **één pedagogisch medewerker op 9,3 kinderen**. Modaal (het meest voorkomend) is een ratio van 1:9.

3.3 Reistijd naar het werk

Gemiddeld heeft men een relatief korte reistijd naar het werk. De totale reistijd op één dag (heen- en terugreis bij elkaar opgeteld), is voor drie vijfde van de medewerkers minder dan een half uur (59%). Drie op de tien medewerkers is een half uur tot een uur per dag onderweg (29%). De rest heeft meer tijd nodig (8% reist één uur tot anderhalf uur, 3% reist anderhalf tot twee uur, 1% reist twee tot drie uur per dag). Een overzicht is in tabel 24 gegeven.

Tabel 26 Reistijd naar het werk (heen en terug bij elkaar opgeteld)

	%
Minder dan een half uur	59%
Een half uur tot één uur	29%
Eén uur tot anderhalf uur	8%
Anderhalf tot twee uur	3%
Twee tot drie uur	1%
Meer dan drie uur	0%
Totaal (n=1015)	100%

3.4 Feitelijke contractvorm

In deze paragraaf bespreken we het contract van de medewerkers. We gaan eerst in op de duur van het dienstverband en de functie van de medewerkers. Daarna gaan we in op de flexibiliteit en zekerheid van de contracten.

3.4.1 Duur van het dienstverband

Een derde van alle medewerkers is korter dan 4 jaar in dienst bij de huidige werkgever. Rond de 20 procent is ofwel 4 t/m 7 jaar, of 8 t/m 10 jaar of 11 t/m 20 jaar in dienst bij de huidige werkgever. Een kleine minderheid van 5% is 21 t/m 30 jaar werkzaam bij deze werkgever. Niemand werkt al langer dan 30 jaar bij dezelfde werkgever.

Tabel 27 Duur van het dienstverband bij huidige werkgever

	%
Korter dan 4 jaar	33%
4 t/m 7 jaar	21%
8 t/m 10 jaar	18%
11 t/m 20 jaar	22%
21 t/m 30 jaar	5%
meer dan 30 jaar	0%
Totaal (n=1015)	100%

Het overgrote deel van alle medewerkers (85%) is tussen de één en tien jaar werkzaam in de kinderopvang. Twaalf procent is tussen de 11 en 20 jaar in de kinderopvang werkzaam. Twee procent is langer dan 21 jaar in de kinderopvang werkzaam, 1% korter dan één jaar.

Tabel 28 Duur werkzaam in de kinderopvang

	%
0 jaar	1%
1 t/m 10 jaar	85%
11 t/m 20 jaar	12%
21 t/m 30 jaar	2%
Totaal (n=1015)	100%

3.4.2 Functie

Het overgrote deel van de ondervraagden is pedagogisch medewerker (88%). Zes procent is lijnmanager; 5% heeft een andere functie. Ongeveer de helft van medewerkers die lijnmanager is of een andere functie heeft, staat ook regelmatig of soms op een groep. In totaal staat 94% van de ondervraagden (soms, regelmatig of altijd) op een groep.

Tabel 29 Functie

	%
Lijnmanager (locatie-, regio- of clustermanager / coördinator)	6%
Pedagogisch medewerker	88%
Groepshulp	0%
Anders, namelijk	5%
Total (n = 1015)	100%

3.4.3 Type contract

Zes op de tien medewerkers hebben een vast contract met vaste uren; de rest (40%) heeft een flexibel contract. Voor een kwart van de medewerkers geldt dat zij een tijdelijk contract hebben met uitzicht op een vast contract (12%) of een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract (13%). De overige medewerkers hebben een contract met een (deels) variabel aantal uren in de week (één op de twintig), of een min-max contract of nul-uren contract (één op de tien).

Tabel 30 Type contract

	%
Vast contract	60%
Vast contract, maar met deels een variabel aantal uren	5%
Vast contract, maar is min/max contract of nuluren contract	11%
Tijdelijk contract, met uitzicht op vast (eventueel met deels variabele uren)	12%
Tijdelijk contract, zonder uitzicht op vast (eventueel met deels variabele uren)	13%
Totaal (n = 1015)	100%

3.4.4 Vaste, flexibele en beschikbare uren in de week dat men werkt

Het onderwerp flexibiliteit is nader onderzocht, door nog een andere uitsplitsing te maken. We hebben medewerkers gevraagd of zij een contract hebben voor een vast aantal uren per week, een contract voor deels een vast aantal uren en deels een variabel aantal uren per week, of alleen een contract voor een variabel aantal uren per week. Let op, mensen met een contract voor een vast *aantal uren* per week kunnen soms wel een tijdelijk contract hebben.

Tabel 31 Contract met vast aantal uren of variabel aantal uren, tijdelijke en vaste aanstellingen

	%
Contract met een vast aantal uren in de week	75%
Contract met een deels vast, deels variabel aantal uren in de week	13%
Contract met een variabel aantal uren in de week	12%
Totaal (n = 1015)	100%

Degenen met een contract voor een vast aantal uren per week, hebben het vaakst een contract tussen de 17 uur en 32 uur per week. Ongeveer de helft van deze mensen moet beschikbaar zijn voor extra uren (overwerk), maar dat is voor vier op de vijf medewerkers niet contractueel vastgelegd. Het gaat dan meestal om beschikbaar zijn voor één tot acht uur overwerk in de week. Voor één op de zes medewerkers geldt dat ze voor 9 uur of méér per week beschikbaar moeten zijn voor overwerk. Voor 39% van de respondenten geldt dat ze twee weken of langer van tevoren worden gevraagd om extra te werken. Een kwart wordt een week van tevoren gevraagd. Een derde krijgt deze vraag een dag van tevoren of op de dag zelf.

Tabel 32 Aantal vaste contracturen van medewerkers met een contract voor een vast aantal uren per week

	%
1 t/m 8 uur	3%
9 t/m 16 uur	15%
17 t/m 24 uur	36%
25 t/m 32 uur	33%
33 t/m 40 uur	13%
Totaal (n = 763)	100%

Degenen met een contract voor deels een vast, en deels een variabel aantal uren per week, hebben gemiddeld een contract met een wat lager aantal vaste uren dan degenen met een contract voor alleen vaste uren. Het vaakst voorkomend zijn contracten tussen de 9 en 24 uur in de week.

Tabel 33 Aantal vaste contracturen van medewerkers met een contract deels voor een vast aantal uren per week en deels voor een variabel aantal uren per week

	%
1 t/m 8 uur	18%
9 t/m 16 uur	25%
17 t/m 24 uur	39%
25 t/m 32 uur	15%
33 t/m 40 uur	4%
Totaal (n = 131)	100%

Voor vier op de tien van deze medewerkers is contractueel vastgelegd voor hoeveel uur extra men beschikbaar moet zijn. Het gaat het vaakst om beschikbaarheid voor 9-16 extra uren in de week (41%), gevolgd door 3-8 uur in de week (34%) en méér dan 16 uur in de week (26%). Dat zijn grote verschillen met medewerkers die een contract met alleen vaste uren hebben. De groep met een vast contract met deels variabele uren heeft meestal een contract voor minder uren in de week dan de groep met alleen vaste uren. Het is voor de groep met een contract met deels variabele uren vaker contractueel vastgelegd hoeveel uur men in de week extra beschikbaar moet zijn, en men moet ook meer uren beschikbaar zijn om extra te werken dan medewerkers met een contract met alleen vaste uren.

Bij de dagen waarop men extra beschikbaar moet zijn, worden maandag tot en met vrijdag ongeveer even vaak genoemd. Bij elk van deze dagen geeft rond de 70-75% van de respondenten aan dat ze op die dag extra beschikbaar moeten zijn. Echter, beschikbaar

moeten zijn op zaterdag of zondag is zeldzaam. Voor bijna vier op de tien medewerkers geldt dat ze twee weken of langer van tevoren worden gevraagd om extra te werken. 36% wordt een week van tevoren gevraagd. Een kwart krijgt deze vraag een dag van tevoren of op de dag zelf.

Voor degenen met een contract voor alléén een variabel aantal uren per week, is bij één derde vastgelegd voor hoeveel uur per week men beschikbaar moet zijn voor werk, in de rest van de gevallen is dat niet het geval. Het gaat meestal om 33 t/m 40 uren in de week dat men beschikbaar moet zijn, gevolgd door 25 t/m 32 uren in de week.

Tabel 34 Aantal uren dat medewerkers met een contract voor een variabel aantal uren per week beschikbaar moeten zijn

	%
1 t/m 8 uur	13%
9 t/m 16 uur	17%
17 t/m 24 uur	16%
25 t/m 32 uur	24%
33 t/m 40 uur	30%
Total (n = 131)	100%

Bijna de helft van deze medewerkers wordt twee weken van tevoren of langer van tevoren gevraagd, 39% wordt een week van tevoren gevraagd, de rest een dag van tevoren of op de dag zelf.

Er is elke doordeweekse dag een grote behoefte aan flexibel inzetbare mensen. Zowel medewerkers met een contract met (deels) vaste uren als medewerkers met alléén variabele uren moeten vaak beschikbaar zijn voor (extra) werk. Men moet net iets vaker (extra) op de maandag, dinsdag en/of donderdag beschikbaar zijn dan op de woensdag en vrijdag. (Extra) beschikbaar moeten zijn op de zaterdag en zondag is zeldzaam.

Tabel 35 Dagen in de week waarop men beschikbaar moet zijn voor (extra) werk

%	Contract met vast aantal uren (n = 360)	Contract met deels vaste, deels varia- bele uren (n = 125)	Contract met alléén variabele uren (n = 113)
Maandag	69%	76%	81%
Dinsdag	69%	76%	89%
Woensdag	66%	68%	70%
Donderdag	67%	76%	90%
Vrijdag	64%	73%	72%
Zaterdag	5%	2%	4%
Zondag	2%	2%	2%

3.4.5 Dagen dat men in de week werkt

Mensen met een (deels) vast aantal uren in hun contract werken meestal op een vast aantal dagen (86%). Voor de rest van deze medewerkers kan het aantal dagen waarop men werkt wisselen. De meeste medewerkers werken drie dagen in de week (43%) of vier dagen in de week (33%). Eén op de tien werkt vijf dagen in de week; één op de acht werkt twee dagen in de week. Eén dag werken komt vrijwel niet voor. Het overgrote merendeel werkt óók op vaste dagen in de week (88%). Men werkt het meest op maandag, dinsdag en donderdag (rond acht op de tien medewerkers voor elk van deze drie dagen). Ongeveer de helft van de medewerkers werkt op woensdag en/of vrijdag. Vrijwel niemand werkt op zaterdag en zondag. Een zeer vergelijkbaar patroon geldt voor medewerkers die op wisselende dagen werken. Zij hebben ook het meest op de maandag (79%), dinsdag (87%) of donderdag (86%) gewerkt; rondom de helft heeft op woensdag en vrijdag gewerkt; vrijwel niemand heeft op zaterdag of zondag gewerkt.

Hoe is het nu precies gesteld met het kunnen voorspellen van de werktijden en daar zekerheid over hebben? Hoeveel werknemers weten van tevoren precies wanneer ze moeten werken? En wie moet er op verschillende tijden beschikbaar zijn, maar is het van tevoren niet bekend wanneer men daadwerkelijk gevraagd zal worden om te werken? Hoeveel werknemers met een klein vast contract moeten wél op meerdere dagen beschikbaar zijn? We werken dit uit in de onderstaande tabel.

Tabel 36 Contract met vast aantal uren of variabel aantal uren

	%
A. Contract met een vast aantal uren in de week:	75%
- A1. Contract voor vast aantal uren in de week, werkt op vaste dagen, hoeft niet extra beschikbaar te zijn (vast contract en tijdelijk contract)	36%
- A2. Groot contract (25u of méér) voor vast aantal uren in de week, werkt op vaste dagen, moet wel extra beschikbaar te zijn (vast contract en tijdelijk contract)	15%
- A3. Klein contract (24u of minder) voor vast aantal uren in de week, werkt op vaste dagen, moet wel extra beschikbaar te zijn (vast contract en tijdelijk contract)	17%
- A4. Contract voor een vast aantal uren in de week, werkt op wisselende dagen (vast contract en tijdelijk contract)	7%
B. Contract met een deels vast, deels variabel aantal uren in de week (vast contract en tijdelijk contract)	13%
C. Contract met een variabel aantal uren in de week (vast contract en tijdelijk contract)	12%
Totaal (n = 1015)	100%

Van alle ondervraagde medewerkers in de kinderopvang weet 36% precies waar hij of zij aan toe is: deze groep heeft een contract voor een vast aantal uren in de week, werkt óók op vaste dagen in de week, en men hoeft niet beschikbaar te zijn op andere momenten (type A1). De overige ondervraagde medewerkers (64% of bijna twee derde) heeft die zekerheid niet.

Ten eerste is er een groep van bijna één derde van alle medewerkers (types A2+A3) die wél een contract heeft voor een vast aantal uren in de week, en óók op vaste dagen werkt, maar wel beschikbaar dient te zijn op andere momenten in de week. Dat lijkt relatief de meeste onzekerheid en de grootste mate van flexibiliteit op te leveren voor mensen met een klein contract (één op de zes werknemers, A3). Ten tweede is er een kleine groep medewerkers die een contract voor een vast aantal uren in de week heeft, maar op wisselende dagen werkt (één op de veertien, type A4). Ten derde, bij medewerkers met een contract voor een deels vast, en deels variabel aantal uren in de week (13%, type B) en bij medewerkers met een contract met een variabel aantal uren in de week (12%, type C) zit de onzekerheid over wanneer men werkt al in het contracttype zelf. Onder groep C vallen overigens wel ook medewerkers die een contract volgens de jaarurensystematiek hebben, zij hebben door het jaar heen dus wel zekerheid van inkomen.

3.4.6 Aantal uren dat men in de week werkt

Het aantal uren dat men in de afgelopen maanden gemiddeld per week heeft gewerkt verschilt naar contracttype. Hoewel mensen met een contract met een vast aantal uren een groter aantal contractueel vaste uren hebben dan mensen met deels vast/deels variabel contract (vorige paragraaf), zijn er in de praktijk tussen deze twee groepen zeer weinig verschillen in de daadwerkelijk gewerkte aantal uren. Wat ook opvalt uit de tabel is

dat mensen met contracten met in ieder geval deels vaste uren gemiddeld meer uren werken dan mensen met contracten met alleen variabele uren.

Tabel 37 Aantal uur dat men in de afgelopen drie maanden gemiddeld per week heeft gewerkt

	Contract met vast aantal uren (n = 763)	Contract met deels vaste, deels variabele uren (n = 132)	Contract met alléén variabele uren (n = 114)
1 t/m 8 uur	4%	3%	22%
9 t/m 16 uur	10%	14%	24%
17 t/m 24 uur	30%	30%	29%
25 t/m 32 uur	36%	37%	18%
33 t/m 40 uur	19%	15%	5%
meer dan 40 uur	1%	1%	2%
Totaal	100%	100%	100%

Voor werknemers met een (deels) vast aantal uren per week is ook gekeken naar de verhouding tussen het aantal vaste uren in het contract en het daadwerkelijke aantal gewerkte uren. In de afgelopen drie maanden heeft 63% ongeveer het aantal uren gewerkt dat in het contract is vastgelegd. 5% heeft minder gewerkt, en een derde heeft méér uren gewerkt dan contractueel is vastgelegd.

3.4.7 Aantal uren dat men op een dag maximaal werkt

Aan werknemers is gevraagd hoeveel uur men in de afgelopen drie maanden gemiddeld per week heeft gewerkt. Bijna driekwart van de medewerkers werkte 9 uur of méér per dag: 64% werkte maximaal 9 of 10 uur en 10% werkte meer dan 10 uur maximaal op een dag. Iets meer dan een kwart werkte 8 uur of minder per dag.

Tabel 38 Aantal uur dat men maximaal op één dag heeft gewerkt

	%
7 uur of minder	14%
8 uur	12%
9 uur	41%
10 uur	23%
11 uur	7%
12 uur of meer	3%
Totaal (n = 1007)	100%

3.5 Wenselijke contractvorm

3.5.1 Een vast contract willen

Aan iedereen die een tijdelijk contract heeft, met of zonder uitzicht op een vast contract (24% of bijna een kwart van alle medewerkers), is gevraagd of men een vast contract zou willen. Dat geldt voor het grootste gedeelte van de ondervraagden: 21% van alle respondenten (of 87% van de medewerkers die nu een tijdelijk contract hebben) zou graag een vast contract willen, terwijl men dat nu niet heeft. Een kleine groep wil géén vast contract of maakt het niet uit.

Tabel 39 Zou men graag een vast contract willen?

	%
Medewerker heeft al een vast contract	76%
Medewerkers heeft nog geen vast contract ...	24%
.... maar wil wel een vast contract	21%
.... en wil ook geen vast contract	2 %
.... en heeft geen voorkeur voor een vast contract of niet	1 %
Totaal (n=1015)	100%

3.5.2 Een contract van minder of meer uren willen

Twee derde van alle medewerkers vindt het aantal contracturen dat ze hebben precies goed (66%). Eén op de elf medewerkers wil minder gaan werken, een kwart zou wel méér willen werken.

Tabel 40 Zou men graag méér of minder uren per week willen werken?

	%
Minder uren	9%
Gelijk	66%
Meer uren	25%
Total (n = 1015)	100%

Aan werknemers, die **minder** willen werken, is gevraagd waarom ze dat willen. Degenen die minder willen werken, willen dat meestal omdat het werk te vermoeiend is (bijna zes op de tien) of omdat het beter te combineren is met thuis. Een minderheid geeft aan dat het werk niet leuk is of dat men het inkomen niet nodig heeft. Als "andere redenen" wor-

den de hoge werkdruk, de zware fysieke belasting en de lange werkdag genoemd. Sommigen noemen gezondheidsredenen als argument om minder te werken of het ouder worden, anderen willen méér vrije tijd.

Tabel 41 Waarom men minder uren per week wil werken (meerdere antwoorden mogelijk)

	%
Ik heb het inkomen niet nodig	7%
Ik vind het werk niet leuk	9%
Dat is beter te combineren met thuis	46%
Het werk is te vermoeiend	59%
Anders	21%
Total (n = 91)	100%

Uiteindelijk blijkt dat 20% van deze respondenten ook om een contractwijziging heeft gevraagd. De werkgever kon hier in drie kwart van de gevallen aan tegemoet komen. 80% heeft niet gevraagd om minder uren te werken. Men geeft hier vooral aan, het salaris nodig te hebben (zes op de tien). Als "andere reden" wordt soms opgemerkt dat men bij voorbaat al weet dat minder werken toch niet mogelijk is, of dat men de werktijd en vrije tijd niet zou kunnen indelen zoals gewenst.

Degenen die **méér** willen werken, willen dat meestal omdat ze het extra inkomen kunnen gebruiken (85%), of omdat men het leuk vindt om meer te werken (50%). Ook wordt genoemd: meer uren op één dag werken betekent een efficiëntere invulling van de werktijd en vrije tijd, en daarnaast: men werkt die uren vaak toch al en wil die liever ook contractueel laten vastleggen en/of uitbetaald krijgen. Eén op de acht geeft als argument om meer te werken dat ze dan meer interessante taken kunnen krijgen.

Tabel 42 Waarom men méér uren per week wil werken (meerdere antwoorden mogelijk)

	%
Ik kan het extra inkomen goed gebruiken	85%
Als ik meer uren maak, krijg ik interessantere taken	13%
Ik vind het leuk om meer te werken	50%
Vanuit een maatschappelijke betrokkenheid	7%
Anders	8%
Total (n = 256)	100%

Desgevraagd zegt 60% van deze respondenten dat zij ook inderdaad gevraagd hebben om meer te uren te kunnen werken. In vier op de vijf gevallen kon de werkgever daaraan soms of altijd tegemoet komen. Degenen die hier niet naar hebben gevraagd, geven in verreweg de meeste gevallen aan dat zij bij voorbaat al weten dat hier binnen het bedrijf geen ruimte voor is of dat het niet mogelijk zal zijn.

3.5.3 Meer of minder uren op een dag willen werken

De meeste respondenten (bijna zeven op de tien) zijn tevreden over het aantal uren dat zij maximaal op één dag werken. Eén op de vijf zou minder uren per dag willen werken.

Tabel 43 Hoeveel uur zou u maximaal willen werken op één dag?

	%
Minder dan nu	21
Gelijk aan nu	67
Meer dan nu	12
Totaal (n = 1012)	100

Door vrijwel iedereen wordt als reden genoemd dat het werk heel inspannend is. De lange werkdag is onder andere te vermoeiend omdat het eigenlijk niet mogelijk of nauwelijks mogelijk is om een echte pauze te nemen (geen afgesloten ruimte voor de pauze, te druk om überhaupt pauze te nemen). Dit bleek ook uit de focusgroepen die zijn gehouden. Daarnaast geven sommigen aan (32%) dat minder uren op een dag werken beter te combineren is met thuis.

Eén op de acht medewerkers zou juist méér uren op een dag willen werken. Versnippering van de vrije tijd wordt als belangrijkste reden genoemd. Bijvoorbeeld, medewerkers op een voor- en naschoolse opvang zijn midden op de dag enkele uren vrij. Daarnaast geven sommigen aan (39%) dat het beter is om de kinderen de hele dag mee te maken, ook voor de overdracht naar ouders.

3.6 Wat vindt de werkgever over minder en meer werken

Werkgevers gaven in vier op de vijf gevallen aan, dat zij altijd of soms aan het verzoek om meer te werken tegemoet konden komen. Dat percentage komt overeen met de antwoorden van de werknemers. Wanneer zij niet aan deze wens tegemoet konden komen,

was dat meestal omdat er niet voldoende werk was, volgens ongeveer twee op de drie van deze werkgevers. Ongeveer één op de drie van deze werkgevers vult de uren liever flexibel in. In 15% van de gevallen was de kwaliteit van de medewerker ontoereikend. De wens om de uren flexibel in te vullen komt overigens ook sterk terug in de open antwoord categorie "anders". Als "andere" reden wordt verder vaak genoemd, dat de medewerker niet beschikbaar was op de dagen waarop er extra werk was.

Tabel 44 Waarom werkgevers niet altijd tegemoet konden komen aan de wens van werknemers om meer uren te werken

	%
Er is niet voldoende werk	68%
De organisatie vult die uren liever flexibel in	32%
De kwaliteit van de medewerker(s) in kwestie was ontoereikend	15%
Anders	9%
Totaal (n = 358)	100%

Waar uit de enquête met werknemers bleek dat werkgevers in drie kwart van de gevallen (altijd of soms) tegemoet konden komen aan de wens om minder te gaan werken, geeft de vragenlijst voor de werkgevers een ander beeld: maar liefst 97% van de werkgevers geeft aan dat zij altijd of soms aan deze wens tegemoet konden komen. Voor werkgevers die niet aan de wens van werknemers om minder te gaan werken tegemoet konden komen, gold het vaakst dat zij niet genoeg ander personeel hadden om die uren in te vullen (43%). Volgens één op de vijf werkgevers heeft de organisatie geen andere mogelijkheden om die uren in te vullen. In de open antwoordcategorie "anders" gaven een aantal werkgevers hiervoor een nadere verklaring: vanwege de Wet op de Kinderopvang mogen er niet meer dan drie gezichten op een groep. Men moet het aantal pedagogisch medewerkers dus beperkt houden.

Tabel 45 Waarom werkgevers niet altijd tegemoet konden komen aan de wens van werknemers om minder uren te werken

	%
De organisatie heeft niet genoeg ander personeel om die uren in te vullen.	43%
Anders	30%
De organisatie heeft geen andere mogelijkheden om die uren te vullen.	20%
De organisatie wil goede medewerkers zoveel mogelijk uren inzetten.	19%
Totaal (n =65)	100%

4 Werkdruk bij werknemers

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaren werkdruk bij werknemers, de oorzaken van de ervaren werkdruk en de visie van werkgevers op de ervaren werkdruk van werknemers. Op basis van de enquête kunnen we niet precies aangeven hoeveel mensen een te hoge belasting hebben als gevolg van werkdruk en werkstress. Wel weten we uit onderzoek dat in 2015 onder werknemers in de kinderopvang werd uitgevoerd¹ dat 42% van de medewerkers de werkdruk (veel) te hoog vond en dat 83% van de medewerkers vond dat de werkdruk was toegenomen. In dit hoofdstuk gaan we in op de oorzaken van werkdruk.

4.1 Ervaren werkdruk

Om te kunnen onderzoeken wat de oorzaken zijn van de ervaren werkdruk moeten we eerst bepalen of medewerkers werkdruk ervaren of niet. In de vragenlijst is een groot aantal vragen gesteld over de kwaliteit van het werk. De combinatie van de vragen 'Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer (volgorde van de werkzaamheden, werktempo)', 'De mentale eisen die in mijn werk aan mij worden gesteld zijn te hoog' en 'Ik voel mij opgebrand aan het einde van een werkdag' geven naar het idee van de onderzoekers de beste indicatie van werkdruk. Daartoe zijn de antwoorden op deze vragen met elkaar gecombineerd en zo zijn de medewerkers ingedeeld in een groep medewerkers met een hoge ervaren werkdruk (20%), een groep met een gemiddelde werkdruk (43%) en een groep met een lage ervaren werkdruk (36%). Wat nu de oorzaak van werkdruk is beschrijven we in de volgende paragrafen.

4.2 Kwaliteit van het werk

Werkdruk kan worden veroorzaakt door de kwaliteit van het werk. De kwaliteit van het werk valt uiteen in de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen. Deze vier factoren geven tezamen een indicatie van de kwaliteit van de arbeid. De kwaliteit van de arbeid is vervolgens van invloed op de ervaren werkdruk. Deze aspecten zijn in de vragenlijst onderzocht door middel van een groot aantal stellingen/vragen (vijfpuntsschaal van 'helemaal mee eens' of 'zeer tevreden' naar 'helemaal mee oneens' of 'zeer ontevreden') in de vragenlijst. Voor een compleet overzicht van stellingen/vragen en antwoorden, zie de tabellen in bijlage 4, de stellingen over de kwaliteit van de arbeid.

¹ Evers, G, K. Jettinghoff en G. van Essen (2015), Werknemersenquête Zorg en WJK 2015.

Wij hebben een factoranalyse uitgevoerd om te kijken of al deze aspecten van werk een goed beeld geven van de kwaliteit van de arbeid.² We onderscheiden op basis daarvan zes factoren:

Factor 1: De relatie van werknemer met leidinggevende en werkgever

Ik kan goed met mijn direct leidinggevende opschieten (stelling 74a).

Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn direct leidinggevende (stelling 74b).

Ik ben over het algemeen tevreden over mijn direct leidinggevende (stelling 74e).

Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn werkgever (stelling 74c).

Factor 2: De omgang met randzaken van het werk

Ik ben te veel bezig met administratieve taken (stelling 70e).

Ik ben te veel bezig met telefoontjes van ouders die iets willen weten over hun kind of de dag willen ruilen (stelling 70d).

Ik ben te veel bezig met vergaderingen (stelling 70f).

Ik ben te veel bezig met huishoudelijke taken die ik op mijn werkplek moet uitvoeren (stelling 70c).

Factor 3: Eisen van ouders en fysieke zwaarte van het werk

Doordat steeds vaker (half-)zieke kinderen naar de opvang worden gebracht, word ik vaker ziek (stelling 71c).

Ouders van de kinderen bij ons op de opvang eisen te veel (stelling 71d).

Mijn leidinggevende wil ouders te veel 'pleasen' (stelling 71e).

De lichamelijke eisen die in mijn werk aan mij worden gesteld, zijn te hoog, bijvoorbeeld doordat ik zwaar moet tillen (stelling 72a).

² In eerste instantie zijn alle 37 stellingen gezamenlijk geanalyseerd met behulp van een factoranalyse. Vervolgens zijn in vier stappen die stellingen eruit gehaald die laag scoorden op een of meerdere factoren. Na vijf stappen kwam de onderstaande factoroplossing naar voren. Daarin worden zes factoren, en dus zes 'aspecten van werk' onderscheiden met een eigenwaarde boven de 1. Hieronder vallen 21 stellingen. De overige stellingen vallen uit de factoroplossing. Daaronder valt ook het onderwerp "veiligheid". Veiligheid van de kinderen (bijvoorbeeld bij excursies) is als onderwerp aan bod gekomen in de groepsgesprekken en de enquête. Dit onderwerp speelt in beperkte mate, maar lijkt voor de populatie als geheel niet significant bij te dragen aan de werkdruk. De zes onderscheiden factoren worden beschreven in de hoofdstekst.

Factor 4: Het flexibele karakter van het werk

Als ik wil schuiven met de dagen/tijden waarop ik werk, dan kan dat meestal (stelling 73e).

Ik kan verlof opnemen wanneer ik dat wil (stelling 73d).

Als ik word gevraagd extra uren (boven mijn contract) te werken, is dat goed en prettig geregeld (stelling 73f).

Factor 5: De mogelijkheden met het werk

Ik heb voldoende mogelijkheden om door te groeien in mijn werk (stelling 69c).

Ik heb in mijn werk voldoende mogelijkheden om cursussen en opleidingen te volgen (stelling 69d).

Mijn werk is uitdagend (stelling 69b).

Factor 6: Het aantal medewerkers op de groep

Het in de gaten houden van de 'pedagogisch medewerker-kind' ratio is goed te doen (factor 70b).

De pedagogisch medewerker-kind ratio in mijn groep(en) is goed: er zijn voldoende pedagogisch medewerkers op het aantal kinderen (factor 72b).

Het in de gaten houden van de 3-uursregeling is goed te doen (factor 70a).

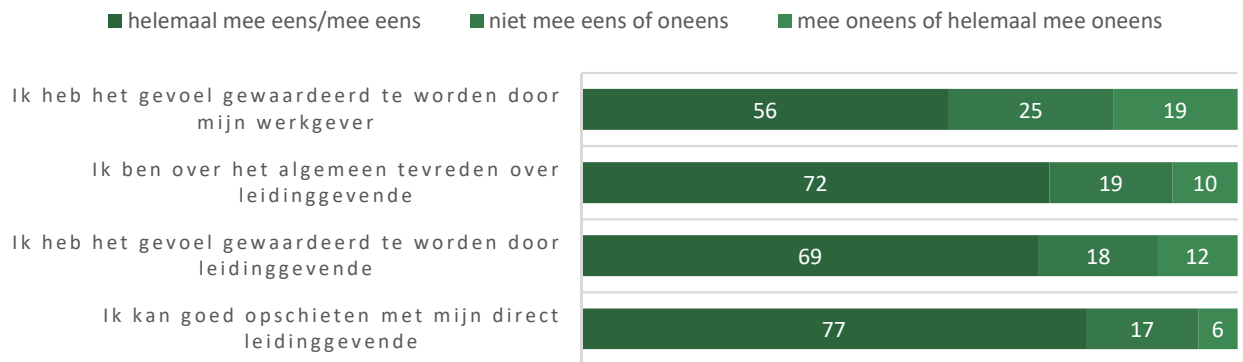
4.3 Werkdruk en de zes aspecten van werk

De volgende stap is het uitvoeren van een regressieanalyse met de ervaren werkdruk als afhankelijke variabele en de zes 'aspecten van werk' als onafhankelijke variabele. Deze regressieanalyse geeft een verklaarde variantie van 45%, hierbij dragen alle zes aspecten van werk significant bij aan de afhankelijke variabele. Dit betekent dat de score op ervaren werkdruk voor 45% wordt verklaard aan de hand van de zes 'aspecten van werk'. Hierna gaan we eerst in op de zes aspecten van werk en de relatie met werkdruk. In paragraaf 4.4 gaan we in op de andere voor ervaren werkdruk relevante factoren. We beschrijven telkens de resultaten uit de enquête en daarbij de resultaten zoals gevonden in de focusgroepen.

4.3.1 Relatie tussen de werknemer en leidinggevende

De meeste werknemers voelen zich gewaardeerd door de werkgever en hun direct leidinggevende. De figuur hieronder laat echter ook zien dat een deel van de werknemers zich niet gewaardeerd voelt. De relatie met de leidinggevende is een oorzaak van werkdruk.

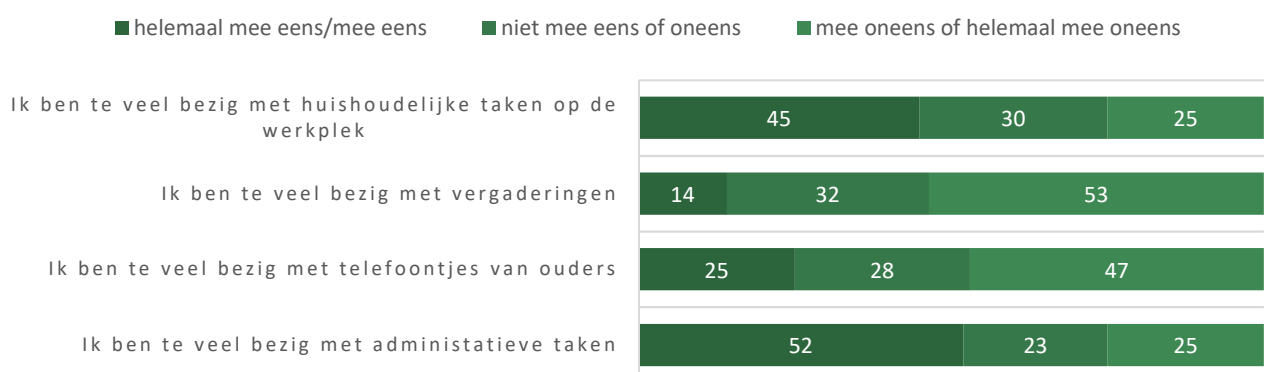
FACTOR 1: De relatie van de werknemer met de leidinggevende en werkgever



4.3.2 De omgang met randzaken van het werk

Tijdens de focusgroepen kwam de omgang met randzaken op het werk naar voren als duidelijke oorzaak van werkdruk. Ook in de regressieanalyse blijkt dat de omgang met randzaken van het werk een belangrijke factor is in de ervaren werkdruk.

FACTOR 2: De omgang met randzaken van het werk



Pedagogisch medewerkers geven aan dat er, naast het zorgen voor de kinderen, veel andere taken zijn die veel tijd kosten. Het gaat dan vaak om vergaderingen en huishoudelijke taken (wassen, schoonmaken) op het werk en daarnaast het invullen van lijsten. Wanneer men een taak heeft volbracht, bijvoorbeeld het schoonmaken van het toilet, moet

die worden afgevinkt op een checklist. Dat kost tijd. Verder bellen ouders vaak op, om de dag van het kind te ruilen of om iets te vragen. Dit soort bezigheden leiden af van hun kerntaken. Aan de andere kant kost ook het schrijven van reflectie- en voortgangsverslagen veel tijd (soms buiten werktijd), maar dit wordt wel als nuttig ervaren en draagt niet bij aan de werkdruk.

Citaat van een pedagogisch medewerker: "Het observeren van de kinderen en het schrijven van verslagen hierover is enerzijds goed: het is goed om te doen en het geeft verdieping aan het vak. Aan de andere kant kost het wel veel tijd."

Citaat van een pedagogisch medewerker: "De tijd die we moeten besteden aan administratieve taken gaat ten koste van de tijd die we kunnen besteden aan de kinderen, en dat is heel jammer en geeft stress."

Citaat van een pedagogisch medewerker: "Buiten het groepswerk heb ik heel veel taken: de was, schoonmaak en overal moet ik lijsten over invullen. Dat kost veel tijd en energie."

4.3.3 Eisen van ouders en fysieke zwaarte van het werk

Een deel van de pedagogisch medewerkers vindt het werk mentaal en fysiek zwaar. De fysieke belasting heeft onder andere te maken met het moeten tillen van soms zware kinderen. Verder brengen ouders soms kinderen naar de opvang die verhoging hebben of verkouden zijn. De grens tussen 'niet-ziek' en 'ziek' schuift, onder druk van ouders die het kind niet thuis willen houden, langzamerhand op. Deze fysieke en mentale zwaarte van het werk heeft een significante invloed op de ervaren werkdruk.

FACTOR 3: Eisen van ouders en fysieke zwaarte van het werk

■ helemaal mee eens/mee eens ■ niet mee eens of oneens ■ mee oneens of helemaal mee oneens

De lichamelijke eisen die in mijn werk aan mij worden gesteld, zijn te hoog	28	28	44
Mijn leidinggevende wil ouders te veel 'pleasen'	28	28	45
Ouders van de kinderen bij ons op de opvang eisen te veel	24	31	44
Doordat steeds vaker (half-)zieke kinderen naar de opvang worden gebracht, word ik vaker ziek	30	23	47

Pedagogisch medewerkers hebben soms het gevoel dat zij daardoor ook meer risico lopen om zelf ziek te worden.

De eisen van ouders zijn een belangrijke factor in de werkdruk. Dat kwam ook in de groeps gesprekken heel duidelijk naar voren. Medewerkers geven met name aan, dat ouders steeds meer een “consumentenmentaliteit” hebben. Zij verwachten steeds meer van de opvang en stellen (soms onredelijke) eisen. Het feit dat ouders soms hoger opgeleid zijn dan de pedagogisch medewerkers, is niet per se een issue. Wél geven werkgevers aan dat medewerkers niet altijd communicatief vaardig genoeg zijn om kritische ouders weerwoord te bieden. Medewerkers ervaren op dit punt dan weer druk vanuit hun leidinggevendenden om ouders te ‘pleasen’, ook als zij onredelijke wensen hebben. Soms hebben werknemers het gevoel dat zij hier klem zitten tussen de verwachtingen van ouders en de verwachtingen van hun leidinggevendenden, die de ouders tegemoet willen komen.

Verder moeten de bezigheden van de kinderen steeds meer gericht zijn op vooruitgang, waarover ook gerapporteerd moet worden. De kinderen spelen niet meer zomaar, het idee is dat zij zich moeten ontwikkelen. Dat verzwaart het takenpakket van de pedagogisch medewerker. Tenslotte maakt ook de soms lange werkdag op zich het werk zwaar (zie ook hieronder bij “flexibel karakter van het werk”).

Citaat van een pedagogisch medewerker: “Ouders van een bepaald kind wilden dat hun kind wat ‘minder’ vlees zou eten en dat het kinderdagverblijf er ‘een beetje op zou letten’. Maar het kind hoefde niet vegetarisch te eten. Toen vervolgens bleek dat hun kind op de opvang een broodje hamburger had gegeten werden de ouders boos.”

Citaat van een pedagogisch medewerker: “Vroeger ging het altijd om het welbevinden van ouders, verzorgers en kind. Maar het is gegaan van gezellig spelen, naar ook werkjes maken waarin je resultaat ziet, dus dat het kind zich heeft ontwikkeld. Terwijl het welbevinden van het kind eigenlijk het belangrijkste is.”

4.3.4 Het flexibele karakter van het werk

Het flexibele karakter van het werk kan zorgen voor een hogere ervaren werkdruk. Het gaat dan met name om het ruilen van dagen en het opnemen van verlof. Dit kan niet altijd wanneer de werknemer dat wil.

FACTOR 4: Het flexibele karakter van het werk

■ helemaal mee eens/mee eens ■ niet mee eens of oneens ■ mee oneens of helemaal mee oneens

Als ik word gevraagd extra uren (boven mijn contract) te werken, is dat goed en prettig geregeld



Ik kan verlof opnemen wanneer ik dat wil



Als ik wil schuiven met de dagen/tijden waarop ik werk, dan kan dat meestal



Ook uit de groepsgesprekken blijkt dat werknemers niet altijd een vrije dag kunnen opnemen of kunnen schuiven met de uren, wanneer zij dat willen. Tegelijkertijd wordt er vanuit de werkgever wel een grote flexibiliteit verwacht.

Citaat van pedagogisch medewerker:

“Het is jammer dat er een éézijdige flexibiliteit is. De werknemer moet heel flexibel zijn, maar de werkgever kan gewoon dingen opleggen. Dagen kunnen ineens wijzigen en dan wordt er van de werknemer enorme flexibiliteit verwacht.”

Citaat van pedagogisch medewerker:

“Naast vaste uren wordt er soms gevraagd of ik extra wil werken. Soms wordt er dan wel moeilijk gedaan als ik nee zeg. Dan moet ik me echt verdedigen.”

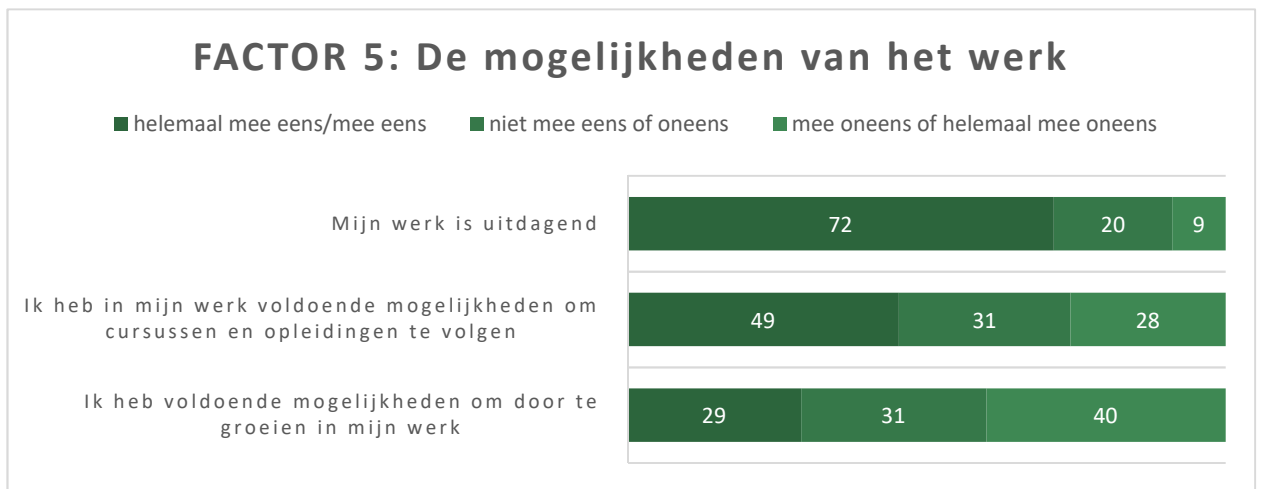
Uit de enquête blijkt dat werknemers die een hoge werkdruk ervaren, korter van tevoren dan gemiddeld worden gevraagd om (extra) te werken. Zij worden vaker op dezelfde dag, een dag van tevoren of een week van tevoren daarvoor gevraagd, en veel minder vaak twee weken of langer van tevoren. Het maakt niet uit of men op vaste of op wisselende dagen werkt.

Werknemers die een hoge werkdruk ervaren, geven vaker dan gemiddeld aan dat zij *minder uur per dag*, maar ook minder *uur in de week* zouden willen gaan werken. Een minderheid van werknemers met een hoge werkdruk wil juist meer uren in de week gaan werken. Zij hebben bovengemiddeld vaak ook gevraagd of ze minder (of soms juist méér) uren per week konden werken; echter, de werkgever kon het minst vaak aan hun wensen tegemoetkomen. Ervaren werkdruk lijkt in dit opzicht dus verband te houden met het gevoel dat men te veel werkt -- teveel uren op een dag, teveel uren in de week -- (of

in sommige gevallen het gevoel dat men te weinig werkt) in combinatie met de onmogelijkheid om die situatie te veranderen.

4.3.5 De mogelijkheden met het werk

De meeste medewerkers ervaren voldoende uitdaging in hun werk. Aan de andere kant zeggen ook veel medewerkers dat ze niet voldoende door kunnen groeien in het werk. Ook de mogelijkheden van het werk zijn een oorzaak van ervaren werkdruk. Werknemers met meer mogelijkheden ervaren minder werkdruk.



4.3.6 Het aantal medewerkers op de groep

Uit de groepsgesprekken kwam naar voren dat de pedagogisch medewerker - kind ratio voor werkdruk zorgt, wanneer er voor het gevoel van de werknemer te weinig pedagogisch medewerkers per kind zijn. Ook het steeds in de gaten moeten houden van deze ratio en de 3-uurs regeling zorgen voor een ervaring van stress en werkdruk. Uit de regressieanalyse blijkt ook dat de ervaren werkdruk wordt verklaard door het aantal medewerkers op de groep. Medewerkers met hogere werkdruk vinden het daarnaast in de gaten houden van de 3- uursregeling lastig en het in de gaten houden van de pedagogisch medewerker - kind ratio ook.

FACTOR 6: Het aantal medewerkers op de groep

■ helemaal mee eens/mee eens ■ niet mee eens of oneens ■ mee oneens of helemaal mee oneens

Het in de gaten houden van de 3-uursregeling is goed te doen	38	44	17
De pedagogisch medewerker-kind ratio in mijn groep(en) is goed	64	20	17
Het in de gaten houden van de 'pedagogisch medewerker-kind' ratio is goed te doen	66	18	16

Citaat van pedagogisch medewerker:

“Ik heb het gevoel dat ik de hele dag aan het tellen ben. Als de pedagogisch medewerker - kind ratio niet klopt, dan moet er één medewerker naar huis of moet er iemand bij komen. De situatie verandert de hele dag, en dat is vermoeiend.”

4.4 Overige kenmerken baan

Naast de hierboven besproken zes factoren die de werkdruk verklaren is ook bekeken of er andere oorzaken zijn voor ervaren werkdruk. Dit is niet gedaan met een regressieanalyse omdat het regressiemodel dan geen goede oplossing meer kan maken en nog maar heel weinig medewerkers meeneemt in de analyse. Het gaat dan om de diverse achtergrondkenmerken van de medewerkers. We lopen hieronder eerst de factoren langs die samenhangen met ervaren werkdruk:

- Werknemers die **een hoge werkdruk ervaren werken vaker dan gemiddeld in de dagopvang en minder vaak dan gemiddeld in de buitenschoolse opvang**. Deze observatie wordt ondersteund door de groepsgesprekken, waar werknemers in de dagopvang ook de meeste werkdruk lijken te ervaren. Het maakt voor ervaren werkdruk niet uit of de vestiging deel uitmaakt van een grotere organisatie of niet.
- Het **werken op een groep lijkt voor de meeste werkdruk te zorgen**. Werknemers die een hoge werkdruk ervaren zijn vaker dan gemiddeld pedagogisch

medewerker (in plaats van lijnmanager, groepshulp, stagiair, of overige werknemer).

- Wanneer er **meer flexibiliteit** van de werknemer gevraagd wordt, **lijkt dit de ervaren werkdruk te verhogen**. Hoe korter men van tevoren wordt gevraagd om (extra) te werken, hoe hoger de (ervaren) werkdruk. Meer extra beschikbaar moeten zijn leidt ook tot een hogere ervaren werkdruk. Werknemers die een hogere werkdruk ervaren, moeten daarnaast vaker dan gemiddeld 9-16 uur per week extra beschikbaar zijn om te werken, en minder vaak dan gemiddeld 1-8 uur.
- Werknemers die een hoge werkdruk ervaren, **zouden vaker dan gemiddeld minder uur per week willen gaan werken**.
- Werknemers die een hoge werkdruk ervaren, hebben **minder vaak dan gemiddeld een korte reistijd** per dag (een half uur of minder).

Een aantal andere factoren maken voor de ervaren werkdruk geen verschil:

- De ervaren werkdruk verschilt **niet** significant naar **geslacht en leeftijd, maar wel naar opleidingsniveau**. Mensen met een lagere opleiding (MBO of lager) ervaren een hogere werkdruk dan mensen met HBO of universitair geschoolden.
- De **samenstelling van het huishouden en het al dan niet verlenen van mantelzorg maken ook geen verschil voor de ervaren werkdruk**. De meeste medewerkers hebben de thuissituatie blijkbaar goed afgestemd met de werksituatie. Problemen ontstaan wanneer er extra moet worden gewerkt, zo bleek ook uit de groepsgesprekken. Wanneer het eigen kind ziek is hebben ze vrijwel allemaal opa en oma of echtgenoot als achtervang zodat het werk op de opvang gewoon door kan gaan.
- Werknemers die een hoge werkdruk ervaren zijn **niet vaker dan gemiddeld volledig verantwoordelijk voor het gezinsinkomen**.
- Het **salaris en het type contract maken geen verschil** voor de ervaren werkdruk. Er zijn geen verschillen in ervaren werkdruk tussen werknemers met een inkomen onder de € 961 netto en diegenen met een inkomen daarboven.
- Het maakt voor de **ervaren werkdruk ook niet uit of men een vast of een flexibel contract heeft**.
- Voor de ervaren werkdruk **maakt het niet uit hoe lang men al bij de huidige werkgever** in dienst is.
- Het hebben van een **tweede baan maakt voor ervaren werkdruk geen verschil**. Werknemers met een tweede baan ervaren niet significant meer of minder werkdruk dan mensen zonder tweede baan. Werknemers met een tweede baan die ook een hoge werkdruk ervaren geven ook niet vaker dan gemiddeld aan

dat hun tweede baan wel eens problemen oplevert voor hun werk in de kinderopvang.

4.4.1 Welke factoren zijn de meest significante veroorzakers van werkdruk?

We hebben tenslotte alle zes aspecten van werk en de andere oorzaken (besproken in paragraaf 4.4) in één regressieanalyse samengebracht. Vragen die door weinig respondenten zijn beantwoord, zijn niet in de regressieanalyse meegenomen, omdat die de verklaringskracht van het model naar beneden halen. Op basis van deze regressieanalyse (verklaarde $n=960$ en verklaarde variantie = 48%) brengen wij een rangorde aan in alle factoren. In volgorde van belangrijkheid zijn de voornaamste 5 factoren die werkdruk verklaren:

- Factor 3: Eisen van ouders en fysieke zwaarte van het werk
- Factor 1: De relatie van de werknemer met de leidinggevende en de werkgever
- Factor 2: De omgang met randzaken van het werk
- Tevredenheid of ontevredenheid met het werk
- Factor 6: Het aantal medewerkers op de groep

Daarnaast zijn de volgende factoren nog significant:

- Opleidingsniveau (hoe lager de opleiding, hoe meer werkdruk)
- Factor 4: het flexibele karakter van het werk
- Minder willen werken
- Voor de groep staan (werknemers die voor een groep staan, ervaren méér werkdruk)
- Hoe lang men al in de kinderopvang werkt (hoe langer men in de kinderopvang werkt, hoe hoger de ervaren werkdruk).

4.5 Werkgevers over werknemers

4.5.1 Werkdruk

In de enquête onder werkgevers zijn ook vragen gesteld over de werkdruk van werknemers. Desgevraagd blijkt dat één op de twintig werkgevers vindt dat er zeker sprake is van een te hoge belasting van werknemers. Meer dan een derde van de werkgevers vindt dat dit in beperkte mate het geval is. Zes op de tien werkgevers zijn van mening dat werknemers niet te zwaar belast worden. Deze gegevens komen niet overeen met wat de werknemers zelf zeggen. In het onderzoek van 2015 bleek dat 42% van de werknemers

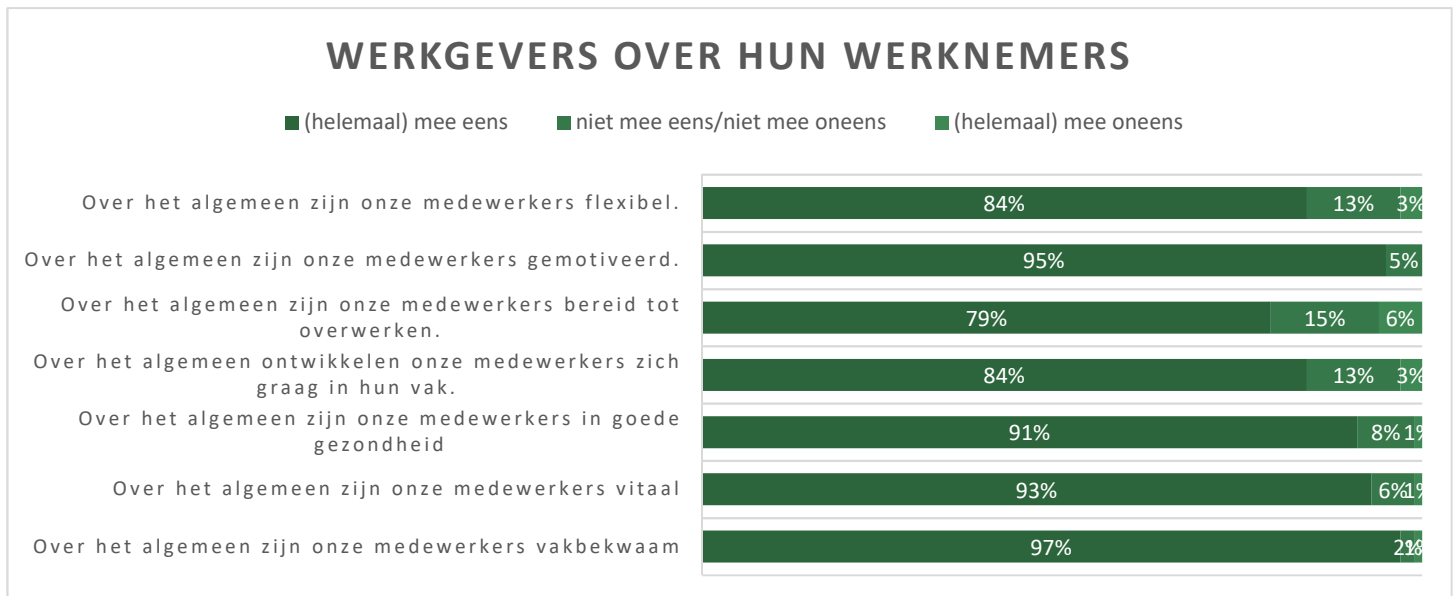
zelf zegt een hoge werkdruk te hebben, in ons onderzoek komen we op 20% met een hoge ervaren werkdruk.

De belangrijkste oorzaken van de hoge belasting zijn volgens werkgevers:

1. Een groepssamenstelling die fluctueert (sommige kinderen zijn extra druk of soms zijn er meer kinderen dan anders; soms zijn er meer baby's; soms nieuwe kinderen die veel huilen)
2. Steeds groter wordende groepen
3. Administratieve belasting van werknemers (invullen volgsystemen, observaties), vergaderingen, hoge regeldruk
4. (Langdurige) ziekte van collega's die in het eigen team moet worden opgevangen
5. Piekbelasting
6. Ouder wordende medewerkers
7. Verwachtingen van ouders

4.5.2 Motivatie, vitaliteit en kwaliteit medewerkers

Aan de werkgevers is ook een aantal stellingen voorgelegd over de vitaliteit en vakbekwaamheid van de medewerkers. We geven de belangrijkste resultaten in de figuur hieronder.



Deze figuur laat zien dat de werkgevers over het algemeen te spreken zijn over hun medewerkers en de motivatie, vitaliteit en vakbekwaamheid van hun medewerkers. Het minst positief, maar toch nog wel positief, zijn de werkgevers over de bereidheid tot overwerken van hun werknemers.

Een kwart van de werkgevers heeft zorgen om de groep ouder wordend personeel in de organisatie, en vraagt zich af hoe men deze groep medewerkers gemotiveerd kan houden.

Eén op de zeven van de werkgevers is van mening dat pedagogisch medewerkers ferner moeten optreden tegen ouders. Een ruime meerderheid van de werkgevers (58%) vindt dat echt *niet*. Iets meer dan een kwart heeft geen mening. Een probleem dat wordt gesignaleerd, is dat de verschillende rollen die van de pedagogisch medewerkers worden gevraagd niet altijd aansluiten bij de vooropleiding en ervaring van de medewerkers. Men geeft aan dat op school (te) weinig aandacht wordt besteed aan communicatieve vaardigheden, om bijvoorbeeld adequaat met kritische ouders om te kunnen gaan. Een minderheid van werkgevers (één op de zeven) vindt zelf ook dat het steeds lastiger wordt om tegemoet te komen aan de eisen die ouders stellen, maar bijna twee derde ziet dat probleem niet.

5 Tevredenheid en binding

Een manier om te kijken naar het welbevinden van medewerkers is hun tevredenheid met het werk en de mate waarin ze verwachten in de toekomst dit werk te blijven doen bij deze of een andere werkgever. In dit hoofdstuk gaan we hier nader op in. Deze vragen zijn ook gesteld in het werknemersonderzoek in de Zorg en WJK. Waar mogelijk vergelijken we de cijfers uit dit onderzoek met de reeds bekende cijfers uit 2015³.

5.1 Algemene tevredenheid en binding

In de enquête is gevraagd hoe tevreden medewerkers zijn met hun werk en hoe groot de kans is dat men over 2 jaar nog bij deze werkgever werkt. Bijna driekwart van de medewerkers is (zeer) tevreden over het werk (74%). Eén op de vijf medewerkers is neutraal (19%). Slechts acht procent is (zeer) ontevreden over het werk. Deze resultaten stemmen positiever dan de resultaten van het werknemersonderzoek in de Zorg en WJK van 2015 waar 64% van de werknemers in de kinderopvang (zeer) tevreden was. Toen was 32% van de werknemers neutraal, ze waren deels tevreden en deels ontevreden. Wel is een hoger percentage nu (zeer) ontevreden, in 2015 was dit 4,5%.

Tabel 46 Tevredenheid van medewerkers over hun werk

	%
Zeer tevreden	10%
Tevreden	64%
Niet tevreden / niet ontevreden	19%
Ontevreden	7%
Zeer ontevreden	1%
Totaal (n= 1013)	100%

Wanneer we naar de stellingen die de medewerkers hebben beantwoord kijken, dan valt op dat de stelling waar medewerkers het meest positief over zijn de volgende is: "het werken met de kinderen geeft mij plezier en voldoening"; 96% van de werknemers is het hier (helemaal) mee eens. Dit beeld komt overeen met het beeld dat we hebben gekregen tijdens de groepsgesprekken. Ook vindt 79% van de medewerkers de sfeer op het werk goed en kan 92% goed opschieten met collega's. Dit zijn allemaal zaken die de tevredenheid met het werk verhogen.

³ Evers, G, K. Jettinghoff en G. van Essen (2015), Werknemersenquête Zorg en WJK 2015,

Pedagogisch medewerkers over hun werk:

“Het leukste van het vak is dat elke dag anders is en dat er elke dag iets moois gebeurt. Er zijn regelmatig geluuksmomentjes.”

“Ik werk met veel liefde en plezier. Het is zo bijzonder om vertrouwen en een band op te bouwen met kinderen en ouders. Je bent heel belangrijk in het leven van een kind. Ik vind het heel zinvol werk.”

“Als pedagogisch medewerker speel ik een heel belangrijke rol en heb ik een dankbare taak in de opvoeding en ontwikkeling van een kind.”

Bijna zes op de tien medewerkers acht de kans (zeer) groot dat men over 2 jaar nog bij deze werkgever werkt. Een kwart is neutraal. Een zesde acht die kans klein tot zeer klein.

Tabel 47 Geschatte kans dat men over 2 jaar nog bij deze werkgever werkt

	%
Zeer groot	23%
Groot	36%
Niet groot / niet klein	24%
Klein	9%
Zeer klein	7%
Totaal (n= 1012)	100%

Zeven op de tien medewerkers schat de kans (zeer) groot dat men over 2 jaar nog in de kinderopvang werkt. Eén op de vijf is neutraal. Slechts 9 procent acht die kans (zeer) klein.

Tabel 48 Geschatte kans dat men over 2 jaar nog in de kinderopvang werkt

	%
Zeer groot	30%
Groot	40%
Niet groot / niet klein	21%
Klein	5%
Zeer klein	4%
Totaal (n= 1014)	100%

5.2 Welke factoren verklaren tevredenheid met het werk?

Op basis van de drie vragen over tevredenheid aan de werknemers, besproken in paragraaf 5.1, is een schaal 'tevredenheid' geconstrueerd. De schaal combineert tevredenheid over het werk en binding met de werkgever en met de sector kinderopvang. Het gaat om de volgende vragen:

- In hoeverre bent u tevreden met uw werk?
- Hoe groot acht u de kans dat u over twee jaar nog bij deze werkgever werkt?
- Hoe groot acht u de kans dat u over twee jaar nog in de kinderopvang werkt?

Op basis van de antwoorden op deze drie vragen (vijfpuntsschaal) is aan iedere respondent een aantal punten toegekend, hoe méér punten men heeft op de schaal 'tevredenheid', hoe tevredener men is.

Door middel van een regressieanalyse is onderzocht welke van de zes factoren die we hebben gevonden in het vorige hoofdstuk, de 'aspecten van werk', invloed hebben op de 'tevredenheid'. Hiervoor is een regressieanalyse uitgevoerd met tevredenheid als afhankelijke variabele. Uit de regressie blijkt dat de tevredenheid voor 30% te verklaren valt uit de zes 'aspecten van werk'. De aspecten die een significante bijdrage leveren aan de tevredenheid zijn (in volgorde van belangrijkheid):

1. De relatie met de werkgever en de leidinggevende
2. De mogelijkheden van het werk
3. Het aantal medewerkers op de groep

Hoe beter men met de direct leidinggevende en de werkgever kan opschieten en hoe meer men zich door hen gewaardeerd wordt, hoe tevredener men is.

Pedagogisch medewerkers over de omgang met de werkgever en de sfeer in het algemeen:

“Door mijn fijne collega's en met een goede werkgever kan ik veel werkdruk hebben en aan.”

“Het leukste aan het werk is dat er een hele prettige sfeer is, het voelt aan als een tweede thuis, een grote familie.”

“Er is een warme, fijne sfeer, vol inspirerende gesprekken met collega's.”

Hoe uitdagender het werk is, en hoe meer mogelijkheden tot doorgroeien en het volgen van cursussen er zijn, hoe tevredener men is.

Pedagogisch medewerkers over de ontwikkelmogelijkheden op het werk

“Er is binnen de organisatie ruimte voor opleidingen, als je een goed idee hebt en als er geld is, dan kan het. Verschillende werknemers bij ons hebben opleidingen gedaan.”

“Er wordt in mijn bedrijf echt in het personeel geïnvesteerd. Als ik bij de peuters wilde blijven werken, dan moest ik een opleiding doen. Dat heb ik dus gedaan. Ik vond het leuk en het gaf me voldoening.”

Verder is men tevredener naarmate men vindt dat de pedagogisch medewerker - kind ratio goed is en het in de gaten houden daarvan goed te doen is.

De andere drie ‘aspecten van werk’ hebben geen significante bijdrage aan de mate waarin medewerkers tevreden zijn.

Wanneer we vervolgens bekijken in de kruistabellen wat de verschillen zijn tussen tevreden en ontevreden medewerkers zijn dan zien we de volgende resultaten:

- Medewerkers in de **dagopvang** zijn vaker ontevreden over hun werk dan medewerkers die niet in de dagopvang werken. Medewerkers in de **buitenschoolse opvang** zijn minder vaak ontevreden dan medewerkers die niet in de buitenschoolse opvang werken.
- Medewerkers die werken in een vestiging met meer medewerkers zijn vaker ontevreden over hun werk dan medewerkers die werken in een vestiging met minder medewerkers.
- **Managers** zijn vaker tevreden met hun werk en **pedagogisch medewerkers** zijn vaker ontevreden met hun werk.
- Allerlei zaken rondom de **flexibiliteit** die gevraagd wordt van medewerkers hangen samen met de tevredenheid. Meer tevreden medewerkers hebben vaker vaste dagen in de week, horen langer van te voren wanneer ze extra moeten werken, en hebben gemiddeld genomen een contract voor meer uur in de week.
- Medewerkers met een **vast contract** zijn meer tevreden dan medewerkers met een flexibel contract.
- Medewerkers met een **kortere reistijd** naar hun werk zijn meer tevreden over hun werk.

- Medewerkers met een **hoger salaris** zijn meer tevreden over hun werk, dit hangt natuurlijk samen met het aantal uur dat men in de week werkt.
- Leeftijd en functie maken geen verschil voor de tevredenheid. Hoe lang men al in de kinderopvang werkt, is wel van belang. Hoe langer men in de kinderopvang werkzaam is, hoe minder tevreden men is.

6 Werkgevers: toekomstverwachtingen en flexibiliseringsbehoefte

In dit hoofdstuk komen de toekomstverwachtingen van de organisatie en de daaraan verwachte flexibiliseringsbehoefte van werkgevers aan bod. De gegevens in dit hoofdstuk zijn vooral afkomstig uit de enquête onder de werkgevers. In hoeverre is de landelijke trend van economisch herstel zichtbaar en wat is de verwachting voor de groei voor 2017? Wat is in de komende twee jaar de behoefte aan flexibiliteit van werkgevers? Wat zijn de achterliggende redenen van deze behoefte? En aan welke vormen van interne en externe flexibiliteit bestaat er behoefte?

6.1 Groei en krimp in de komende periode en verwachtingen m.b.t. de vraag

Werkgevers hebben aangegeven hoeveel werknemers er op 1 januari 2017 bij de organisatie op de loonlijst staan, en hoeveel medewerkers dat naar verwachting op 1 januari 2018 zijn. Door deze twee getallen met elkaar te vergelijken, krijgen we inzicht in de (eventuele) verwachte krimp of groei van de organisatie.

Tabel 49 Verwachte krimp of groei in het jaar 2017 (aantal werknemers op 01.01.18 ten opzichte van aantal werknemers op 01.01.17)

	%
Verwachte krimp (minder werknemers)	10%
Verwachte stagnatie (zelfde aantal werknemers)	41%
Verwachte groei (meer werknemers)	49%
Totaal (n=667)	100%

Bijna de helft van de organisaties verwacht in het jaar 2017 te groeien. Vier op de tien organisaties verwachten dat zij even groot zullen blijven. Slechts 10% denkt te zullen krimpen.

Deze voorspellingen met betrekking tot groei zijn voorzichtiger of pessimistischer dan de verwachtingen met betrekking tot de groei van de vraag naar kinderopvang. Werkgevers

hebben namelijk ook aangegeven of zij denken dat de vraag naar kinderopvang in 2017 bij de eigen organisatie toe- of afneemt ten opzichte van 2016, of dat deze ongeveer gelijk blijft. Bijna twee derde van de werkgevers denkt dat de vraag naar kinderopvang bij de eigen organisatie in 2017 zal toenemen; en 30% verwacht dat de vraag gelijk blijft. Slechts één op de twintig werkgevers verwacht dat de vraag zal afnemen. Het is goed mogelijk dat werkgevers een grotere vraag naar kinderopvang willen invullen met het huidige personeelsbestand (bijvoorbeeld, door de groepen kinderen groter te laten worden), waardoor minder werkgevers een groei van de organisatie verwachten dan dat er groei van de vraag verwachten. Dit kan ook te maken hebben met de moeilijkheden die werkgevers ondervinden bij het aantrekken van kwalitatief goed personeel (zie 6.6).

Tabel 50 Verwachte afname of toename van de vraag naar kinderopvang bij de eigen organisatie (vraag in 2017 ten opzichte van vraag in 2016)

	%
Verwachte afname (minder vraag naar kinderopvang)	6%
Verwachte stagnatie (gelijkblijvende vraag naar kinderopvang)	30%
Verwachte groei (meer vraag naar kinderopvang)	65%
Totaal (n=676)	100%

6.2 Behoeftte aan (intern en extern) flexibel personeel in de komende twee jaar

Aan werkgevers is gevraagd of de behoefte aan *intern* flexibel personeel (medewerkers op de eigen loonlijst) in de komende twee jaar toe of afneemt, of ongeveer gelijk blijft. Dezelfde vraag is gesteld met betrekking tot *extern* flexibel personeel (uitzendkrachten, ZZP'ers en medewerkers in een payroll constructie). Bij de meeste werkgevers blijft de behoefte aan flexibel personeel gelijk. Waar werkgevers wel een toenemende behoefte hebben aan flexibel personeel, vullen ze die flexibele uren het liefst intern in. Slechts één op de negen werkgevers geeft aan, dat zij een grotere behoefte krijgen aan extern flexibel personeel. Een kleine minderheid van werkgevers heeft een afnemende behoefte aan flexibel personeel.

Tabel 51 Neemt de behoefte van uw organisatie aan flexibel personeel de komende twee jaar toe of af of blijft deze ongeveer gelijk?

%	Intern flexibel	Extern flexibel
Behoefte neemt toe	46%	11%
Behoefte blijft gelijk	52%	82%
Behoefte neemt af	2%	7%
Totaal (n=676)	100%	100%

We hebben ook specifiek gekeken hoe de flexibiliseringsbehoefte zich verhoudt tot het *huidige* aandeel flexibele medewerkers in de organisatie. Het blijkt dat de interne flexibiliseringsbehoefte van bedrijven niet veel van elkaar verschilt. We zien dat bedrijven die nu 100% vast personeel hebben relatief iets minder behoefte hebben aan flexibilisering dan bedrijven die al aan flexibel personeel doen. Misschien ervaren deze bedrijven een drempelvrees om überhaupt aan flexibel personeel te beginnen. Daarnaast geldt voor bedrijven die al zeer veel flexibel personeel hebben (0-24% vast) dat zij ook iets minder behoefte hebben dan andere bedrijven om nog verder te flexibiliseren. De verschillen zijn echter minimaal. Het beeld blijft gelijk: ongeveer de helft van de bedrijven houdt een gelijke behoefte aan intern flexibel personeel, iets minder dan de helft wil méér flexibel personeel, een klein deel van de werkgevers wil juist minder intern flexibel personeel.

Tabel 52 Huidig aandeel flexibel personeel en toekomstige behoefte van de organisatie aan intern flexibel personeel

%	Nu 100% vast	Nu 75-99% vast	Nu 50-74% vast	Nu 25-49% vast	Nu 0-24% vast
Behoefte neemt toe	38%	47%	51%	44%	42%
Behoefte blijft gelijk	59%	52%	49%	53%	52%
Behoefte neemt af	3%	1%	1%	3%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
	(n=97)	(n=241)	(n=194)	(n=91)	(n=52)

Hoe zit het met de toekomstige behoefte aan extern flexibel personeel? Uit de tabel blijkt dat de wensen van bedrijven, die op dit moment geen, weinig of juist veel flexibel personeel hebben, nauwelijks uiteenlopen. Het overgrote merendeel van alle bedrijven (meer dan vier vijfde) wil een gelijk aandeel extern flexibel personeel houden.

Tabel 53 Huidig aandeel flexibel personeel en toekomstige behoefte van de organisatie aan extern flexibel personeel

%	Nu 100% vast	Nu 75-99% vast	Nu 50-74% vast	Nu 25-49% vast	Nu 0-24% vast
Behoefte neemt toe	10%	11%	11%	11%	8%
Behoefte blijft gelijk	83%	83%	80%	82%	83%
Behoefte neemt af	7%	6%	9%	7%	10%
Totaal (n=675)	(n=97)	(n=241)	(n=194)	(n=91)	(n=52)

6.3 Arbeidsvormen in de komende twee jaar

De enquête van werkgevers geeft ook inzicht in de arbeidsvormen die de organisatie in de komende twee jaar wil gaan gebruiken.

Tabel 54 Wenselijke arbeidsvormen in de komende twee jaar

	Toename	Blijft gelijk	Afname	Totaal (n=676)
Omzetten van bestaande tijdelijke contracten in vaste contracten.	37%	54%	10%	100%
Aannemen van nieuwe medewerkers met vaste contracten.	6%	71%	23%	100%
Verlenging van tijdelijke contracten.	29%	63%	8%	100%
Aannemen van nieuwe medewerkers met tijdelijke contracten.	48%	46%	6%	100%
Inzet oproepkrachten.	28%	64%	9%	100%
Inzet uitzendkrachten.	4%	80%	16%	100%
Verlengen arbeidsduur van bestaande contracten.	23%	74%	4%	100%
Verkorten arbeidsduur van bestaande contracten.	6%	84%	10%	100%
Ontslag.	6%	82%	12%	100%
Natuurlijk verloop (pensionering en vrijwillig vertrek).	12%	81%	6%	100%

Het valt vooral op dat bij bijna alle arbeidsvormen (behalve het aannemen van nieuwe medewerkers met tijdelijke contracten) een (ruime) meerderheid van de werkgevers denkt dat de behoefte eraan gelijk blijft.

Waar de behoefte wel verandert, zien we vooral een toenemende behoefte aan flexibiliteit. Bijna een kwart van de werkgevers denkt dat zij minder nieuwe medewerkers met vaste contracten willen aannemen. De wens van werkgevers gaat meer richting het aannemen van medewerkers met tijdelijke contracten. Bijna de helft van de werkgevers denkt dat zij dit vaker zullen doen. Ook ontstaat er voor bijna drie op de tien werkgevers een behoefte aan verlenging van tijdelijke contracten en de inzet van oproepkrachten.

Tegelijkertijd verwacht 37% van de werkgevers dat zij vaker dan nu bestaande tijdelijke contracten om gaan zetten in vaste contracten. Dat kan te maken hebben met de Wet werk en zekerheid, die maar beperkte ruimte biedt tot flexibele contracten. Wanneer het moeilijk is om kwalitatief goed personeel te vinden, zullen werkgevers er de voorkeur aan geven om goed personeel vastigheid te bieden.

6.4 Aandeel variabele uren en gewenste aantal variabele uren

Aan de werkgevers is gevraagd wat het feitelijk aandeel variabele uren op het totaal aantal verloonde uren in 2016 is en wat het gewenste aandeel (interne en externe) variabele uren op het aandeel verloonde uren is. Tabel 49 hieronder laat zien dat de praktijk van 2016 en de wens voor 2017 niet veel verschillen. Werkgevers willen het liefst een flexibel aantal uren dat onder de 25% van het totaal aantal verloonde uren ligt.

Tabel 55 Aandeel variabele uren op het totaal aantal verloonde uren in 2016 en gewenst aandeel variabel uren op het totaal aantal verloonde uren in 2017

	Feitelijk 2016	Gewenst 2017
0%	20%	20%
1 t/m 10%	25%	24%
11 t/m 25%	30%	30%
26 t/m 50%	17%	19%
meer dan 50%	9%	6%
Total (n=600)	100%	100%

Er is ook direct uitgevraagd wat de behoefte is aan flexibiliteit. De tabel laat zien dat 58% van de werkgevers een gelijk aandeel variabele uren wenst in 2017 ten opzichte van 2016. Aan de ene kant van het spectrum blijkt dat 13% van de werkgevers meer of veel meer flexibiliteit wenst en 18% van de werkgevers minder of veel minder flexibiliteit wenst.

Tabel 56 Gewenste aandeel variabele uren in 2017 ten opzichte van 2016

	%
Veel minder gewenst in 2017 (>25% minder)	3%
Minder gewenst in 2017	15%
Gelijk aan 2016	58%
Meer gewenst in 2017	10%
Veel meer gewenst in 2017 (>25% meer)	3%
Totaal (n= 595)	100

6.5 Redenen van de externe flexibiliseringsbehoefte

De werkgevers, die behoefte hebben aan extern flexibel personeel (11% van alle werkgevers), hebben in de enquête inzicht gegeven in de achterliggende redenen van hun flexibiliseringsbehoefte. De meest genoemde redenen voor een toegenomen behoefte aan *extern flexibel personeel* zijn een toename van het werk, en schommelingen in de behoefte aan personeel. Ook is de beschikbaarheid van eigen personeel voor meer dan een derde van de werkgevers gelimiteerd. Volgens één op de zes werkgevers worden de arbeidsrechtelijke risico's van niet-flexibel personeel te hoog. Andere redenen, zoals zorgen om de kwaliteit van het eigen personeel en kosten van niet-flexibel personeel, worden minder vaak genoemd. Als 'andere reden' wordt de komst van de Wet IKK genoemd, waardoor onzekerheid ontstaat over het benodigde aantal extra manuren.

Tabel 57 Redenen voor toegenomen behoefte aan extern flexibel personeel (meerdere antwoorden mogelijk)

	%
Toename van het werk	63%
Schommelingen in de behoefte aan personeel	42%
Beschikbaarheid eigen personeel gelimiteerd	36%
Arbeidsrechtelijke risico's van niet-flexibel personeel worden te hoog	17%
Kosten van niet-flexibel personeel worden te hoog	15%
Kwaliteit eigen personeel gelimiteerd	11%
Voor specifiek werk	10%
Anders	1%
Als een soort verlengde proeftijd	0%
Totaal (n = 72)	100

Organisaties die maar uit één vestiging bestaan hebben een lagere behoefte aan flexibilisering dan organisaties met meerdere vestigingen. De flexibiliseringsbehoefte is kleiner in de dagopvang dan in andere typen organisaties. Krimpnde bedrijven hebben een kleinere flexibiliseringsbehoefte dan groeiende bedrijven. Hoe vaker organisaties problemen hebben als ze tijdelijk meer of minder personeel nodig hebben, hoe groter de flexibiliseringsbehoefte. Organisaties die minder overtuigd zijn dat ze de vraag naar personeel in de komende twee jaar goed kunnen vervullen hebben een grotere flexibiliseringsbehoefte.

6.6 Verwachte wervingsproblemen

Bijna zeventig procent van de werkgevers denkt dat men alles bij elkaar genomen de vraag naar personeel in de komende twee jaar goed kan vervullen. Eén op de zes werkgevers heeft hier nog geen duidelijke mening over. Vijftien procent van de werkgevers verwacht problemen met het invullen van de vraag naar personeel.

De helft van de werkgevers is het (helemaal) eens met de stelling, dat het zeer moeilijk is om aan goed personeel te komen. Eén op de zes werkgevers is het niet eens, maar ook niet oneens met de stelling; twee op de zes werkgevers is het hier (helemaal) mee oneens.

6.7 Werkdruk bij werkgevers

Een andere vraag is, waardoor werkdruk bij werkgevers veroorzaakt wordt. Wij presenteren onze belangrijkste observaties:

- Méér **flexibiliteit in huidige contractvormen** hangt samen met een hogere ervaren werkdruk bij werkgevers. Werkgevers die minder werknemers met een vast contract, en meer werknemers met een tijdelijk contract hebben, ervaren vaker een hoge werkdruk. Ook wanneer minder mensen een contract hebben met een vast aantal uren per week, minder mensen vaste werktijden hebben en méér mensen een nul-uren contract hebben, ervaren werkgevers een hogere werkdruk.
- Minder **operationele flexibiliteit** hangt samen met een hogere ervaren werkdruk. Hoe meer moeite de werkgever heeft om een pedagogisch medewerker die plotse-ling ziek is te vervangen, hoe hoger de werkdruk. Hoe vaker de werkgever problemen heeft om personeel te vinden als de organisatie tijdelijk méér of minder werknemers nodig heeft, hoe hoger de werkdruk bij de werkgever. Werkgevers met meer stagiairs ervaren een lagere werkdruk. Waarschijnlijk is dit het geval omdat stagiairs ondersteuning aan de pedagogische medewerkers verlenen en zo de totale werklust

mede dragen; wanneer pedagogisch medewerkers en stagiairs samen het werk beter aankunnen komen er minder problemen bij de werkgever die voor werkdruk zouden kunnen zorgen. Uit de groepsgesprekken blijkt echter, dat goede stagiairs voor werkgevers moeilijk te vinden zijn.

- **Zorgen om het aantrekken van personeel** hangen samen met werkdruk. Werkgevers die een hogere werkdruk ervaren, denken minder vaak de vraag naar personeel in de komende twee jaar goed te kunnen invullen, en zijn vaker van mening dat het zeer moeilijk is om aan goed personeel te komen.
- **Zorgen om het huidige personeelsbestand** van allerlei aard lijken oorzaken te zijn van ervaren werkdruk bij werkgevers. Werkgevers die zich zorgen maken om de groep ouder wordend personeel in hun organisatie, en niet weten of ze deze groep gemotiveerd kunnen houden tot hun pensioen, ervaren een hogere werkdruk dan werkgevers die zich daar minder zorgen over maken. Werkgevers die vinden dat medewerkers fermer op zouden moeten treden tegen lastige ouders, werkgevers die denken dat hun medewerkers te zwaar belast worden, en werkgevers die van mening zijn dat medewerkers de arbo-regels niet goed volgen hebben ook een hogere ervaren werkdruk.
- **Zorgen om contextuele factoren** van allerlei aard hangen ook samen met ervaren werkdruk bij werkgevers. Werkgevers die een hogere werkdruk ervaren vinden vaker dat de regelgeving voor de kinderopvang te veel druk oplevert voor de organisatie. Zij vinden de piekbelasting op de dinsdag en donderdag vaker een probleem voor hun bedrijfsvoering. Zij vrezen ook vaker dat het omlaag gaan van toeslagen voor ouders een negatieve invloed zal hebben op de organisatie. Werkgevers die een hogere werkdruk ervaren vinden ook vaker dat het steeds moeilijker wordt om tegemoet te komen aan de eisen die ouders stellen. Tenslotte maken zij zich meer zorgen om concurrentie in de sector kinderopvang.

7 Beantwoording onderzoeksvragen

Dit hoofdstuk geeft bij wijze van samenvatting de antwoorden op de twee onderzoeksvragen waar we het onderzoek mee gestart zijn.

7.1 Oorzaken ervaren werkdruk

De eerste onderzoeksvraag van het rapport luidde: *Wat zijn de oorzaken van de ervaren werkdruk en werkbelasting van werknemers?* We onderscheiden de kwaliteit van het werk, organisatiekenmerken en baankenmerken en aanbodgerelateerde factoren.

7.1.1 De kwaliteit van het werk

Door middel van een factoranalyse zijn zes vraaggerelateerde factoren als oorzaken van ervaren werkdruk geconstrueerd:

- Factor 1: goed met de direct leidinggevende kunnen opschieten; het gevoel hebben dat men gewaardeerd wordt door leidinggevende en de werkgever.

Conclusie: Hoe beter de relatie tussen werknemer en leidinggevende, hoe lager de ervaren werkdruk.

- Factor 2: te veel bezig zijn met administratieve taken, telefoontjes van ouders, vergaderingen en huishoudelijke taken op de werkplek.

Conclusie: Hoe meer men het gevoel heeft, door deze randzaken te worden afgeleid, hoe hoger de ervaren werkdruk.

- Factor 3: te maken hebben veeleisende ouders, leidinggevend die ouders willen pleasen, te zware lichamelijke eisen, en half-zieke kinderen op de opvang.

Conclusie: Hoe meer eisen van ouders en hoe fysiek zwaarder het werk is, hoe hoger de ervaren werkdruk.

- Factor 4: kunnen schuiven met de dagen/tijden waarop men werkt, verlof kunnen opnemen wanneer men dat wil, extra werken is prettig geregeld.

Conclusie: Hoe beter het flexibele karakter van het werk geregeld is, hoe lager de ervaren werkdruk.

- Factor 5: uitdagend werk hebben, voldoende doorgroeimogelijkheden hebben, de mogelijkheid hebben om cursussen en opleidingen te volgen.

Conclusie: Hoe meer mogelijkheden in het werk, hoe lager de ervaren werkdruk.

- Factor 6: de pedagogisch medewerker-kind ratio is goed, het in de gaten houden hiervan en van de 3-uurs regeling is goed te doen

Conclusie: Hoe redelijker het aantal medewerkers op de groep, en hoe gemakkelijker de administratie hieromtrent, hoe lager de ervaren werkdruk.

7.1.2 Organisatiekenmerken en baankenmerken

De volgende organisatorische kenmerken en kenmerken van de baan zijn oorzaken van ervaren werkdruk:

- Oorzaak 1: Flexibel moeten zijn (qua werktijden en werkdagen, bij het opnemen van verlof en ruilen van vrije dagen, en wanneer het gaat om extra werken).

Conclusie: Hoe meer flexibiliteit er gevraagd wordt van de medewerker, hoe hoger de ervaren werkdruk.

- Oorzaak 2: Werken op de dagopvang.

Conclusie: De hoogste ervaren werkdruk is er in de dagopvang (meer dan in de buitenschoolse opvang en peuterspeelzalen).

- Oorzaak 3: Werken op een groep.

Conclusie: Medewerkers die op een groep staan ervaren een hogere werkdruk dan managers, medewerkers in de administratie, en ander personeel.

7.1.3 Aanbodgerelateerde factoren

Uit de analyses (focusgroepen en enquêtes) blijkt dat de oorzaken van werkdruk niet met eigenschappen van de medewerker zelf of de thuissituatie te maken hebben.

7.2 Flexibiliteit en zekerheid

De tweede onderzoeksvraag van het rapport was: *Wat is de behoefte aan zekerheid bij werknemers en de behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers en hoe sluiten de banen in de sector daarop aan?* We bespreken hier de resultaten.

7.2.1 Behoefte aan zekerheid bij werknemers

De contracttypes bij de werknemers zien er als volgt uit (Tabel 55 = Tabel 28):

Tabel 58 Type contract

	%
Vast contract	60%
Vast contract, maar met deels een variabel aantal uren	5%
Vast contract, maar is min/max contract of nuluren contract	11%
Tijdelijk contract, met uitzicht op vast (eventueel met deels variabele uren)	12%
Tijdelijk contract, zonder uitzicht op vast (eventueel met deels variabele uren)	13%
Totaal (n = 1015)	100%

Drie kwart van de werknemers heeft een vast contract. De rest heeft een tijdelijk contract. Van alle werknemers die geen vast contract hebben, zou 87% wél een vast contract willen. Hier is er dus sprake van een discrepantie tussen de huidige en door werknemers gewenste contractvormen.

De flexibiliteit in de contracten wordt nader verduidelijkt door onderstaande tabel:

Tabel 59 Contract met vast aantal uren of variabel aantal uren

	%
A. Contract met een vast aantal uren in de week:	75%
- A1. Contract voor vast aantal uren in de week, werkt op vaste dagen, hoeft niet extra beschikbaar te zijn	36%
- A2. Groot contract (25u of méér) voor vast aantal uren in de week, werkt op vaste dagen, moet wel extra beschikbaar te zijn	15%
- A3. Klein contract (24u of minder) voor vast aantal uren in de week, werkt op vaste dagen, moet wel extra beschikbaar te zijn	17%
- A4. Contract voor een vast aantal uren in de week, werkt op wisselende dagen	7%
B. Contract met een deels vast, deels variabel aantal uren in de week	13%
C. Contract met een variabel aantal uren in de week	12%
Totaal (n = 1015)	100%

Van alle ondervraagde werknemers weet 36% precies waar hij of zij aan toe is: men werkt voor een vast aantal uur, op vaste dagen in de week en hoeft daarnaast niet extra beschikbaar te zijn. Bij alle andere werknemers zit er in mindere of meerdere mate flexibiliteit in het contract. Men weet niet altijd van tevoren wanneer men werkt, en moet op (fors) méér uren beschikbaar zijn dan is vastgelegd in het contract. Het gaat meestal om beschikbaarheid op verschillende doordeweekse dagen.

Twee derde van de werknemers vindt het aantal uren dat ze *in de week* werken precies goed. De rest zou liever méér of minder uren werken. Slechts een deel van de werknemers heeft hier ook om gevraagd. Meer of minder werken was dan meestal mogelijk.

Twee derde van de werknemers vindt het aantal uren dat men *op een dag* werkt ook precies goed. Sommige werknemers vinden de werkdag in de dagopvang te lang; werknemers in de buitenschoolse opvang hebben juist te maken met een te korte werkdag. Het lijkt lastig om de lengte van deze werkdagen te veranderen.

Van de medewerkers heeft 16% van de medewerkers nog een tweede baan, die in de meeste gevallen nooit problemen oplevert voor het werk in de kinderopvang. Nog eens 18% wil (misschien) een tweede baan. De helft van de mensen die een tweede baan hebben of willen, achten de tweede baan noodzakelijk voor het inkomen. Het valt op dat er veel meer mensen zijn die méér uren bij de huidige werkgever willen werken, dan mensen die overwegen om die behoefte aan meer uren in te vullen met een tweede baan.

Driekwart van de medewerkers verdient méér dan € 961 in de maand, en is daarmee economisch zelfstandig. Niet alle medewerkers hebben er ook behoefte aan om economisch zelfstandig te zijn. 80% van de werknemers die al economisch zelfstandig zijn, en 70% van de werknemers níet economisch zelfstandig zijn geven aan, graag economisch zelfstandig te willen zijn. De rest is neutraal over dit onderwerp of heeft er geen behoefte aan.

7.2.2 Verwachte krimp of groei

De verwachtingen in de sector zijn rooskleurig. Bijna twee derde van de werkgevers verwacht een groeiende vraag naar kinderopvang bij de eigen organisatie in het komende jaar; bijna een derde denkt in ieder geval dat de situatie stabiel blijft. Ongeveer de helft van de werkgevers denkt dat de eigen organisatie zal groeien. We weten niet of werkgevers de groeiende vraag in eerste instantie kunnen en willen opvangen met het huidige personeelsbestand (dat betekent dat de groepen groter zouden worden; meer kinderen per pedagogisch medewerker), of dat zij met wachtlijsten gaan werken als de groepen te vol worden.

7.2.3 Behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers

Bij de meeste werkgevers **blijft de behoefte aan flexibel personeel gelijk**. Men heeft behoefte aan een beperkte flexibele schil om fluctuaties in de vraag op te vangen. Bij de meeste werkgevers is het gewenste aandeel variabele uren gelijk aan het huidige aandeel variabele uren. Waar werkgevers wel een toenemende behoefte hebben aan flexibel personeel, vullen ze die flexibele uren het liefst intern in, met personeel dat voor langere tijd aan de organisatie verbonden is. Uitzendkrachten zijn een noodgreep.

Diverse **factoren perken de mogelijkheden tot flexibiliteit voor werkgevers in**. Het gaat dan om de Wet werk en zekerheid, het "drie gezichtenprincipe" (niet meer dan drie

gezichten op een groep) en een groeiende vraag naar personeel, waardoor werknemers meer eisen kunnen stellen.

7.2.4 Aansluiting van banen in de sector op behoeften van werknemers en werkgevers

We hebben gezien dat er vrij veel flexibiliteit in de contracten in de kinderopvang is. 36% van werknemers heeft een vast of tijdelijk contract voor een vast aantal uren en op vaste dagen in de week, en hoeft daarnaast niet nog op andere momenten beschikbaar te zijn. Alle andere werknemers hebben een kleinere of grote mate van flexibiliteit in hun contract. We zien dat werkgevers een gelijkblijvende behoefte aan flexibiliteit hebben. Tegelijkertijd zien we dat veel werknemers flexibeler zijn dan zij zouden willen, en dat dit een negatieve invloed heeft op hun arbeidstevredenheid en op de ervaren werkdruk. In dit opzicht sluiten de banen in de sector dus beter aan bij de behoeften van werkgevers, dan op de behoeften van werknemers.

Bijlage 1: Deelvragen onderzoek

A. Werkdruk

- a. Hoe groot is de door werknemers ervaren werkdruk?
- b. In hoeverre houdt de werkdruk verband met de werk-privé balans?
- c. Heeft werkdruk een samenhang met de verhouding tussen uren op de groep en uren die aan andere zaken moeten worden besteed?
- d. Wat is de rol van ervaren veiligheid bij ervaren werkdruk?
- e. Wat is de samenhang van ervaren werkdruk en het aantal medewerkers op een groep in relatie tot het aantal kinderen?
- f. Hoe ervaren medewerkers het contact met ouders, die soms hoger opgeleid zijn?
- g. Wat is de visie van de werkgevers op de ervaren werkdruk? Wat zijn de oorzaken?
- h. In hoeverre worden werkgevers zelf geconfronteerd met werkdruk?
- i. In hoeverre heeft werkdruk te maken met regeldruk⁴?

B. Flexibiliteit en zekerheid

Werkgevers:

- a. Wat is de behoefte aan flexibiliteit van werkgevers? Wat zijn de achterliggende redenen van deze behoefte? Aan welke vormen van interne en externe flexibiliteit bestaat behoefte?
- b. Hoe is de verhouding variabele uren en vaste uren op dit moment en wat is de gewenste samenstelling van variabele uren en vaste uren?
- c. In hoeverre is de landelijke trend van economisch herstel zichtbaar en wat is de verwachting voor de groei voor 2016 en 2017?
- d. Indien sprake is van verwachte groei, hoeveel extra werk wordt verwacht? Hoe wordt een eventuele groei opgevangen? Is dat door de medewerkers extra vaste contracturen te geven, door medewerkers met een vast contract extra flexibele uren te geven, door flexibele mensen in te huren (uitzendwerk, nuluren contracten) of door nieuwe medewerkers aan te nemen (tijdelijk of vast)?

⁴ Boog, J., M. Engelen; H. Faun en J. Snoei (2014), *Regeldruk in de kinderopvang 2014*, Panteia, Zoetermeer.

- e. Indien sprake is van verwachte krimp, hoe wordt dit gerealiseerd? In hoeverre worden mensen ontslagen en/of wordt minder gebruik gemaakt van extra uren bovenop de contracturen van medewerkers?

Werknemers:

- a. Hoe tevreden zijn werknemers met hun arbeidscontract?
- b. Hoe kijken werknemers aan tegen economische zelfstandigheid? In hoeverre is dit een wens van werknemers? In hoeverre biedt het werken in de kinderopvang (dan) voldoende zekerheid?
- c. Hoe zien werknemers de toekomst van hun werk in de kinderopvang?
- d. Hoe verhoudt de behoefte van werknemers aan zekerheid zich met de werk-privé balans?
- e. In hoeverre is het werken van minder of meer uren een wens van medewerkers? In hoeverre kunnen werkgevers hieraan tegemoet komen?
- f. Hoe wordt in organisaties omgegaan met vaste uren, flexibele uren en beschikbare uren? Wat wensen medewerkers hierin? In hoeverre kunnen werkgevers hieraan tegemoet komen?

Een aantal belangrijke aspecten zijn nog onduidelijk en dienen in dit onderzoek in beeld te worden gebracht. Sociale partners hebben behoefte aan gedetailleerde informatie over het werk van de werknemers:

- Hebben medewerkers nog een tweede baan?
- Hebben medewerkers mantelzorgtaken?
- Hebben medewerkers thuiswonende kinderen?
- Hoeveel uren per week werken medewerkers?
- Hoeveel uren per week willen medewerkers graag werken?
- Combineert men het werk in de kinderopvang met zorgtaken voor kinderen, of bijvoorbeeld mantelzorg (en zo ja, voor hoeveel uren per week)?
- Hoeveel uur worden medewerkers gevraagd om extra beschikbaar te zijn voor werk?
- Hoeveel van deze extra uren werken medewerkers daadwerkelijk?
- Hoeveel uren per week hebben medewerkers in de kinderopvang vast (gegarandeerd) werk?
- Hoeveel uren per week wordt men gevraagd daarboven beschikbaar te zijn?
- Hoeveel van deze uren per week worden doorgaans daadwerkelijk ingevuld met extra werk?
- Hoe lang van tevoren wordt men gevraagd om aanvullende uren te werken?
- Hoe tevreden zijn medewerkers over de uren die ze extra werken en/of extra beschikbaar zijn voor werk (vinden ze het redelijk?)

- Hoe noodzakelijk is het om een tweede baan te zoeken? Wat zijn mogelijkheden om een tweede baan naast het werk te aanvaarden?
- Levert een tweede baan knelpunten op voor de medewerker of werkgever?
- Hoe ervaren medewerkers hun economische zelfstandigheid?
- Is het netto inkomen meer of minder dan 961 euro netto per maand?
- Hebben medewerkers er behoefte aan om economisch zelfstandig te zijn?
- Zijn zij in staat om zelfstandig in hun levensonderhoud te voorzien?
- Zijn medewerkers zelf volledig verantwoordelijk voor het gezinsinkomen?

Bijlage 2: Onderzoeksverantwoording

Weegfactoren enquête werknemers

Hieronder zijn de weegfactoren van de werknemers weergegeven. Zoals blijkt uit de factoren telt de respons van de jongere medewerkers 'zwaarder' mee in de totalen, omdat de respons onder de jongere medewerkers lager was dan de respons onder de oudere medewerkers.

Tabel B2.1 Aantallen populatie en steekproef werknemers

aantal werknemers	absoluut	relatief	absoluut	relatief	weegfactor
	populatie	populatie	steekproef	steekproef	
tot en met 19	568	0,75%	4	0,39%	1,91
20-24	9054	12,00%	62	6,11%	1,964
25-29	15018	19,90%	117	11,53%	1,726
30-34	13003	17,23%	119	11,72%	1,469
35-39	10167	13,47%	119	11,72%	1,149
40-44	7616	10,09%	125	12,32%	0,819
45-59	6453	8,55%	122	12,02%	0,711
50-54	5894	7,81%	152	14,98%	0,521
55-59	4971	6,59%	93	9,16%	0,719
60-64	2591	3,43%	99	9,75%	0,352
65-69	145	0,19%	3	0,30%	0,65
totaal	75480	100,00%	1015	100,00%	

Responsverantwoording werkgeversonderzoek

In het uiteindelijke databestand zijn 696 complete enquêtes opgenomen: 352 respons telefonisch en 344 respons internet. In deze paragraaf wordt per onderdeel van het veldwerk een overzicht gegeven van de belangrijkste feiten.

Internet

351 organisaties hebben op internet de vragenlijst compleet ingevuld. Hiervan hebben zes organisaties in blok A de vragenlijst verlaten omdat zij niet behoren tot de doelgroep

van het onderzoek (geen werknemers op de loonlijst). Eén interview is verwijderd omdat de organisatie ook telefonisch had deelgenomen en deze vragenlijst voor een groter geheel was beantwoord.

Op verzoek van de opdrachtgever zijn ook de incomplete interviews aangeleverd. Het gaat daarbij om 154 interviews. Per interview is aangegeven tot welke vraag de respondent de vragenlijst heeft beantwoord.

Telefonisch veldwerk

412 respondenten hebben telefonisch deelgenomen aan het onderzoek. Hiervan hebben 60 organisaties in blok A de vragenlijst verlaten omdat zij niet behoren tot de doelgroep van het onderzoek (geen werknemers op de loonlijst).

De respons voor dit deel van het veldwerk bedraagt 53,3% (bij 352 van de 661 bereikte organisaties die tot de doelgroep van het onderzoek behoren, heeft een respondent deelgenomen aan het onderzoek). In de tabel 1 op de volgende bladzijde is een respons-overzicht weergegeven van dit deel van het veldwerk.

Samenvattend respons

Het is lastig om uiteindelijk één responsoverzicht te maken. Zo wordt niet elk mailpack dat onbestelbaar is ook daadwerkelijk retour gestuurd en wordt niet altijd doorgegeven dat een organisatie niet meer bestaat, nog niet actief is of niet tot de doelgroep van het onderzoek behoort. Daarnaast zijn tijdens het telefonisch veldwerk niet alle organisaties, die de vragenlijst nog niet op internet hadden ingevuld, benaderd.

Om toch enigszins inzicht te geven in de respons ten opzichte van het totaal aantal aangeschreven organisaties, is in tabel 2 een overzicht gemaakt waarin de respons en de technische respons die bekend is (vanuit de helpdesk en het telefonisch veldwerk) zijn verwerkt.

Tabel B2.2 Responsoverzicht telefonisch veldwerk

		Uit- komst
In steekproef		2.918
Niet gebruikt: Geen contactpogingen ondernomen		817
Niet benaderd: Geen telefoonnummer		378
Niet benaderd: Deelname internet of afmelding		323
Niet bereikt (één of meer contactpogingen ondernomen)		484
Screener: Geen werknemers op de loonlijst		60
Technische Non respons	Telefoonnummer niet bruikbaar	132
	Vestiging opgeheven / nog niet actief	32
	Buiten onderzoeksperiode	31
Netto bestand		661
Geslaagd		352
Zachte weigering: e-mail sturen		189
Non respons	Te druk / geen tijd	48
	Geen zin	4
	Principieel (doet nooit mee aan onderzoek)	13
	Wordt al zo vaak benaderd voor enquêtes	6
	Ziet nut onderzoek niet in	17
	Onderwerp interesseert niet	6
	Overig	2
	(zegt) al deelgenomen voor andere vestiging en vindt het nu genoeg	24
Responspercentage		53,3%

Tabel B2.3 Samenvattend responsoverzicht

	Aantallen	% respons
<i>In steekproef</i>	2.918	
Geen doelgroep (geen werknemers op loonlijst)	80	-
Vestiging opgeheven / nog niet actief	39	
<i>Netto bestand</i>		
	2.799	% respons
Respons compleet via internet	344	
Respons compleet telefonisch	352	
Totale respons		
	696	24,9%

Bijlage 3: Contractvormen volgens de werkgever enquête

In het rapport zijn de contractvormen van werknemers besproken op basis van de werknemers enquête. We hebben hierover ook informatie uitgevraagd bij de werkgevers. Er is gevraagd om percentages te geven van werknemers met een vast contract, werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract en werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract. De percentages moesten optellen tot 100%. Als we het gemiddelde over alle werkgevers nemen, dan komt het volgende beeld eruit: 67% van de werknemers heeft een vast contract, 22% van de werknemers heeft een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract en 11% van de werknemers heeft een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast contract.

We hebben nadere informatie uitgevraagd over de contracttypen: hoeveel van de werknemers hebben een contract met een vast aantal uren per week, hoeveel hebben er vaste werktijden, hoeveel werknemers werken volgens de jaaruresystematiek, hoeveel hebben er een min-max contract en hoeveel werknemers hebben een nul-urencontract? De percentages niet hoefden op te tellen tot honderd procent. Als we het gemiddelde over alle werkgevers nemen, dan blijkt dat 71% van de werknemers een contract heeft met een vast aantal uren per week. 64% heeft vaste werktijden. Vijftien procent van de werknemers werkt volgens de jaaruresystematiek, 17% heeft een min-max contract en 16% heeft een nul-urencontract.

Bijlage 4: Stellingen over kwaliteit van de arbeid

Werkdruk valt uiteen in vier aspecten. Dat zijn de ervaren arbeidsvoorwaarden, de ervaren arbeidsomstandigheden, de ervaren arbeidsinhoud en de ervaren arbeidsverhoudingen. Deze geven tezamen een indicatie van de kwaliteit van de arbeid. Deze aspecten zijn onderzocht in een groot aantal stellingen in de vragenlijst.

We geven allereerst de resultaten voor de vraag over ervaren arbeidsvoorwaarden.

Tabel B4.1 Ervaren arbeidsvoorwaarden

	Zeervrededen	Tevrededen	Niet tevrededen / niet ontevrededen	Ontevrededen	Zeervrededen	Totaal
Hoe tevreden bent u over uw salaris? (n= 1015)	5	53	27	13	1	100

Vervolgens presenteren we de reacties op de stellingen over ervaren arbeidsinhoud (Tabel B4.2):

Tabel B4.2 Ervaren arbeidsinhoud

	Helemaal meeeens	Mee eens	Niet meeeens / niet meeon-eens	Mee on-eens	Helemaal meeon-eens	Totaal
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer (n= 1015)	7	33	29	27	4	100
Mijn werk is uitdagend (n= 1015)	12	60	20	7	2	100
Ik heb voldoende mogelijkheden om door te groeien in mijn werk (n= 1015)	4	25	31	28	12	100
Ik heb in mijn werk voldoende mogelijkheden om cursussen en opleidingen te volgen (n= 1015)	8	41	24	19	7	100
Het werken met de kinderen geeft mij plezier en voldoening (n= 951)	58	38	4	1	0	100
Het schrijven van observatieverslagen over de kinderen geeft mij plezier en voldoening (n= 951)	9	36	35	16	4	100

De volgende resultaten betreffen de stellingen over de ervaren arbeidsomstandigheden (Tabel B4.3):

Tabel B4.3 Ervaren arbeidsomstandigheden

	Helemaal mee eens, helemaal tevreden	Mee eens, tevreden, ja altijd	Neutraal, niet altijd	Mee ontevens, ontevreden, nooit	Helemaal mee ontevens, heel ontevreden	Totaal
Het in de gaten houden van de 3-uursregeling is goed te doen (n= 986)	4	34	44	12	5	100
Het in de gaten houden van de 'pedagogisch medewerker-kind' ratio is goed te doen (n= 1002)	10	56	18	13	3	100
Ik ben te veel bezig met huishoudelijke taken die ik op mijn werkplek moet uitvoeren (n= 1003)	16	29	30	21	4	100
Ik ben te veel bezig met telefoontjes van ouders die iets willen weten over hun kind ruilen (n= 1001)	8	17	28	39	8	100
Ik ben te veel bezig met administratieve taken (n= 1003)	20	32	23	21	4	100
Ik ben te veel bezig met vergaderingen (n= 1004)	3	11	32	44	9	100
Ik ben bezorgd over de veiligheid van de kinderen bij het maken van uitstapjes buiten de deur (n= 1007)	3	16	25	45	10	100
De mentale eisen die in mijn werk aan mij worden gesteld, zijn te hoog (n= 1009)	6	21	28	39	6	100
Doordat steeds vaker (half-)zieke kinderen naar de opvang worden gebracht, word ik vaker ziek (n= 1006)	8	22	23	36	11	100
Ouders van de kinderen bij ons op de opvang eisen te veel (n= 1006)	4	20	31	40	4	100
Mijn leidinggevende wil ouders te veel "pleasen" (n= 1006)	9	19	28	39	6	100
Mijn werkgever is te veeleisend (n= 1010)	7	24	29	33	7	100
Ik voel mij opgebrand door mijn werk (n= 1011)	6	18	27	37	12	100
De lichamelijke eisen die in mijn werk aan mij worden gesteld, zijn te hoog (n= 950)	6	22	28	38	6	100
De pedagogisch medewerker-kind ratio in mijn groep(en) is goed (n=950)	17	47	20	13	4	100
Soms alleen op de groep moeten staan, valt mij zwaar (n= 948)	10	28	26	31	5	100
Ik krijg voldoende tijd voor de kinderen (n= 950)	3	30	24	34	9	100
Ik krijg voldoende tijd voor het schrijven van observatieverslagen (n= 947)	1	17	28	42	13	100

Tenslotte geven we de resultaten voor de stellingen over de ervaren arbeidsverhoudingen (Tabel B4.4).

Tabel B4.4 Ervaren arbeidsverhoudingen

	Hele- maal mee eens	Mee eens	Niet mee eens / niet mee on- eens	Mee on- eens	Hele- maal mee on- eens	Totaal
De sfeer op mijn werk is goed (n=1015)	24	55	13	6	1	100
Als ik ziek ben, moet ik zelf voor een vervanger zorgen (n= 1010)	3	9	16	46	26	100
Ik kan goed met mijn collega's opschieten (n= 1015)	34	58	6	2	0	100
Ik kan verlof opnemen wanneer ik dat wil (n=1013)	8	36	28	22	6	100
Als ik wil schuiven met de dagen/tijden waarop ik werk, dan kan dat meestal (n= 1013)	7	32	28	23	10	100
Als ik word gevraagd extra uren te werken, is dat goed en prettig geregeld (n= 1010)	12	49	27	9	3	100
Ik kan goed met mijn direct leidinggevende opschieten (n=1013)	21	56	17	4	2	100
Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn direct leidinggevende (n=1013)	18	51	18	9	3	100
Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn werkgever (n= 1015)	13	43	25	13	6	100
Als ik ziek ben, voel ik mij al snel door mijn werkgever onder druk gezet om te gaan werken (n= 1012)	9	18	27	36	9	100
Ik ben over het algemeen tevreden over mijn direct leidinggevende (n= 1013)	17	55	19	7	3	100
Het personeelsbeleid is goed geregeld binnen onze organisatie (n= 1012)	8	40	34	14	4	100

De Beleidsonderzoekers

Vestwal 2-4
2312 NP Leiden

071 566 59 47
info@beleidsonderzoekers.nl