

Aan de gemeenteraad

|                       |                       |                    |                                            |
|-----------------------|-----------------------|--------------------|--------------------------------------------|
| <b>Behandeld door</b> | E. Maas               | <b>Datum</b>       | 21 december 2022                           |
| <b>Doorkiesnummer</b> | 14030                 | <b>Kenmerk</b>     | 10775607                                   |
| <b>E-mail</b>         | edmee.maas@utrecht.nl | <b>Onderwerp</b>   | Uitkomst Ronde Tafel Kinderopvang          |
| <b>Bijlage(n)</b>     | -                     | <b>Beleidsveld</b> | Onderwijs, Volksgezondheid, Werk & Inkomen |

Geachte leden van de raad,

Op 30 november 2022 heeft wethouder Eerenberg tijdens een Ronde Tafelgesprek gesproken met verschillende betrokken partijen waaronder ondernemers uit de kinderopvang, gastouderbureaus, ROC Midden Nederland en Kinderopvang werkt!<sup>1</sup> Een belangrijk gesprek, omdat we met partijen in gesprek gingen over het personeelstekort in de sector, de gevolgen daarvan voor de inwoners in Utrecht en vooral ook om samen op zoek te gaan naar oplossingen. Deze brief heeft tot doel om, conform de toezegging [22/T238](#), uw raad te informeren over de uitkomsten van dit gesprek.

### Achtergrond

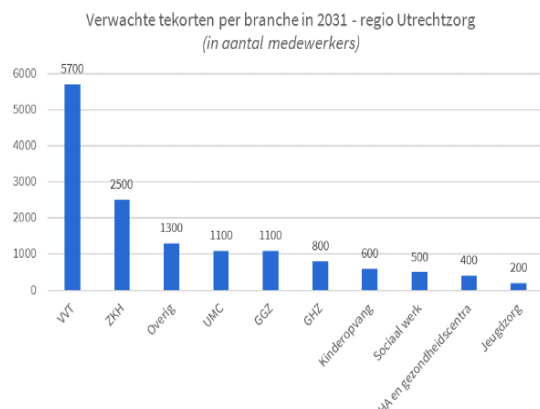
Het gesprek met betrokken partijen is gebaseerd op de kamerbrief die op [5 september 2022](#) is gepubliceerd over de aanpak personeelstekorten in de kinderopvang. De gemeente Utrecht heeft in het Ronde Tafelgesprek gevraagd naar oplossingsrichtingen van partijen zelf en gezocht naar manieren om hierin te faciliteren. In Nederland is kinderopvang overgelaten aan de markt en daarmee zijn de ondernemers verantwoordelijk voor het eigen personeelsbeleid.

De doelen van het Ronde Tafelgesprek:

- ophalen wat de ondernemers nodig hebben om de personeelstekorten te verminderen;
- ondernemers, onderwijs en brancheorganisaties stimuleren samen te werken om voldoende plekken te kunnen waarborgen voor werkende ouders en hun kinderen;
- zoeken naar mogelijkheden voor de gemeente Utrecht om hier op een passende manier in te faciliteren.

---

<sup>1</sup> Fonds collectieve belangen (FCB) is het arbeidsmarktfonds voor de branches sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang. Kinderopvang werkt! is één van de drie arbeidsmarktplatformen van FCB voor de kinderopvang. Het is een samenwerking van werkgevers- en werknemers organisaties.

**Omvang personeelstekort<sup>2</sup>**

In de drie arbeidsmarktregio's Amersfoort-Eemland, Gooi & Vechtstreek en Midden-Utrecht en omgeving verwacht men in 2031 in totaal een tekort van 600 medewerkers.

**Oplossingsrichtingen**

De personeelstekorten in de kinderopvang zijn niet gemakkelijk op te lossen. In bijna alle sectoren is nu sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Ook de arbeidsmarkt voor kinderopvang is krap; er is een groot tekort aan pedagogisch medewerkers. In gesprek met de partners zijn zes oplossingsrichtingen besproken die we hieronder toelichten.

**1. Vinden en opleiden van personeel**

Werkgevers signaleren kansen om meer mensen uit de wijk en anderstaligen aan het werk te helpen in de kinderopvang binnen bestaande wet- en regelgeving. Het helpt als:

- de gemeente en UWV goede voorlichting geven aan uitkeringsgerechtigden over het opleiden en de kansen op werk in de kinderopvang. De mogelijkheden voor het starten met een opleiding met behoud van uitkering worden nader verkend.
- te investeren in taalbegeleiding zodat er minder uitvallen op de verplichte taaltoets om alle potentie maximaal te benutten. Het beheersen van de Nederlandse taal is wel van belang, omdat het de wettelijk verplichte voertaal is in de kinderopvang.
- er wordt gewerkt aan een oplossing voor de beperkte begeleidingscapaciteit bij ondernemers voor stagiairs. Het ROC Midden Nederland werkt aan nieuwe manieren van opleiden waarin hiervoor minder tijd van ondernemers wordt gevraagd. Dit kan mogelijk een voorbeeld zijn voor andere opleiders.
- de brancheorganisatie Kinderopvang Werkt! de informatie over diplomeren en certificeren beter toegankelijk maken voor de (kleinere) ondernemers.
- kinderopvangondernemers het werk anders organiseren om meer gebruik te maken van mbo-2 opgeleiden. Daarbij kunnen ondernemers gebruik maken van de volgende bestaande dienstverlening van de gemeente Utrecht en UWV:
  - ondersteuning in het toepassen van functiedifferentiatie in de eigen onderneming.
  - begeleiding en omscholingsbudget via het Regionaal Mobiliteitsteam en Leerwerkloket.
  - bestaande modulaire opleidingstrajecten (zoals certificaten en EVC<sup>3</sup>-trajecten).

We zien hier samen mogelijkheden en werken de bovengenoemde oplossingsrichtingen samen met een aantal kinderopvangondernemers, ROC Midden Nederland, UWV, ons werkgeversservicepunt (WSP), Samen voor Overvecht en het Leerwerkloket in januari 2023 verder uit.

<sup>2</sup> Onderzoeksrapport 'Verwachte tekorten ook in eigen regio nog groter dan eerder voorspeld', Utrecht Zorg, d.d. 7 maart 2022 en de spanningsindicator komt uit het dashboard van UWV.

<sup>3</sup> EVC is het waarderen van Elders Verworven Kwalificaties.

## 2. Meer plekken bij gastouders

Gastouderbureaus willen investeren in het opleiden van meer gastouders in de stad. Vanuit de wijkaanpak Overvecht zijn er signalen dat er veel animo is voor het werken als gastouder. Een gastouder dient te beschikken over een mbo-2 diploma. Gastouderbureaus vragen ondersteuning bij het vinden van potentiële gastouders. Naast het behalen van het diploma moet iedere gastouder een aanvraag indienen, dat tevens vraagt om een vergunningverlening vanuit de Inspectie Kinderopvang. Gastouderbureaus, de mbo-opleidingen en de gemeente Utrecht werken een plan uit om meer gastouders op te leiden en aan de slag te laten gaan.

Daarnaast zijn er kansen om het aantal plekken bij gastouders met een sociale huurwoning te vergroten. Landelijke regelgeving qua toezicht en handhaving staat maximaal 6 kinderen per gastouder toe. Verhuurders van sociale huurwoningen passen in de praktijk soms andere regels toe. Ook staan soms in huurcontracten belemmeringen om een bedrijf aan huis te beginnen. In gesprek met (vertegenwoordigers van) woningcorporaties onderzoeken we waar de kansen liggen om het aantal opvangplekken bij bestaande gastouders te vergroten.

## 3. Aanpak piekuren in samenwerking met Primair Onderwijs en werkgevers

Voor de kinderopvang zijn de piekuren een probleem. Veel ouders brengen hun kinderen op dinsdag en donderdag naar de opvang. Om de piekbelasting in de kinderopvang te nivelleren, helpt het als meer scholen in het Primair Onderwijs (PO) de schoolweek spreiden over vijf even lange schooldagen. De keuze voor een ander rooster is een keuze van de afzonderlijke scholen in samenspraak met medewerkers, de ouders en de MR, maar kan mogelijk ook een uitgesproken ambitie - met lange adem - zijn van de stad Utrecht. Samen met de PO schoolbesturen gaan we op zoek naar goede voorbeelden uit de stad en regio.

Daarnaast helpt het als (grote) werkgevers de werknemers stimuleren vaker op woensdag en vrijdag te werken en het makkelijker maken om niet te werken op een maandag, dinsdag of donderdag. De gemeente Utrecht geeft hierin al het goede voorbeeld. We faciliteren actief een betere weekspread door:

1. Medewerkers op te roepen te kiezen voor andere kantoordagen dan de drukke dinsdag en donderdag, en bewust te kiezen voor digitaal of fysiek overleg.
2. Teams op te roepen passende en werkbare afspraken te maken, waarbij rekening wordt gehouden met diversiteit van de medewerkers en thuissituaties. En samenwerkingsdagen of momenten op minder-drukke tijden of dagen te plannen.
3. Voorbeeldgedrag van leidinggevendenden door vooral op minder drukke dagen aanwezig te zijn en ook op die dagen werkoverleggen en dergelijke te plannen.

Een campagne voor het werken op de woensdagen en de vrijdagen door de gemeente Utrecht en een aantal grote werkgevers zou dit kunnen bevorderen. We verkennen de bereidheid voor een campagne met grote werkgevers en gaan in gesprek met ondernemers om een dergelijke campagne in Utrecht op te zetten.

## 4. Regionaal en gezamenlijk werkgeverschap

Landelijk wordt in de aanpak arbeidsmarkttekorten de focus gelegd op het behoud van medewerkers. De omvang van het verzuim en verloop van medewerkers kan erg verschillen per organisatie en het terugdringen daarvan ligt bij de ondernemers zelf. Regionaal en gezamenlijk werkgeverschap wordt gezien als een oplossingsrichting voor behoud van medewerkers voor de sector.

Op 16 november is [de Zorgversterkers](#) gelanceerd, een initiatief van de gemeente Utrecht en Utrechtzorg namens de Coalitie Aantrekkelijke Arbeidsmarkt van de Health Hub Utrecht. Dit concept voor regionaal en gezamenlijk werkgeverschap houdt in dat deelnemende werkgevers kiezen voor het regionale en/of gezamenlijke belang in het werven en behouden van medewerkers boven het eigen belang. Medewerkers blijven zo behouden voor de sector en deelnemende organisaties werken samen om beschikbaar arbeidspotentieel te 'delen'. Het is een vernieuwende manier van werken die een oplossing vormt voor de hoge uitstroomcijfers in de zorg. Voor werkgevers in de kinderopvang is het interessant om de kansen van deze vorm van samenwerking voor de sector kinderopvang te verkennen.

Een concrete kans voor regionaal en sector-overstijgend werkgeverschap doet zich voor in het concept van combinatiebanen onderwijsassistent / pedagogisch medewerker Kinderopvang. Deze dubbele kwalificatie wordt aangeboden bij ROC Midden Nederland per september 2023. Via [Utrecht leert](#) wordt samen met MBO Utrecht en ROC Midden Nederland ook gewerkt aan een speciaal onderwijstraject (pedagogisch verbinder) waarbij dubbelkwalificatie de inzet is. Wanneer dit traject voor de pedagogisch verbinder kan worden aangeboden is op dit moment nog niet bekend.

## 5. Toezicht en Handhaving

De huidige wet- en regelgeving heeft veel invloed op de personele bezetting in de kinderopvang. Zo zijn er strikte regels over stabiliteit, bijvoorbeeld over de bezetting van het aantal gekwalificeerde medewerkers op het aantal kinderen in een groep. In de eerdergenoemde brief van de minister van SZW van 5 september jl. wordt personeelstekort genoemd als verzachtende omstandigheid qua toezicht en handhaving. Het behouden van veilige en gezonde kinderopvang blijft hierbij de norm en een absolute ondergrens.

De Inspectie Kinderopvang volgt de instructie vanuit de brief van de minister bij overtredingen die de inspectie constateert en die verband houden met personeelstekort als gevolg van overmacht / verzachtende omstandigheden. Afhankelijk van de context treedt de Inspectie Kinderopvang niet handhavend op. Voorts is per eind maart 2022 het handhavingsbeleid Inspectie Kinderopvang op onderdelen versoepeld. Bij overtredingen, waarvoor aanvankelijk direct een bestuurlijke boete werd opgelegd, volgt nu bij een eerste overtreding een waarschuwing. Verder wordt door toezichthouders, waar mogelijk, tijdens een inspectie minder administratie opgevraagd en zijn de steekproeven verkleind.

Op [14 november 2022](#) is een brief van de minister van SZW verschenen waarin o.a. is aangekondigd dat gewerkt wordt aan aanpassingen op drie punten met impact op het personeelstekort:

- 1) Vaste Gezichten Criterium (VGC);
- 2) Drie-uursregeling voor de Beroepskracht-kindratio (BKR);
- 3) Flexibiliteit in de BSO

Tijdens de bijeenkomst is er door de kinderopvangaanbieders een duidelijk signaal afgegeven dat de focus op kwaliteit zonder aangepaste regelgeving in de praktijk krimp van opvangplaatsen betekent. De Utrechtse ondernemers in de kinderopvang vragen om op het vlak van toezicht en handhaving te anticiperen op toekomstige regelgeving. Ondernemers hebben aangegeven behoefte te hebben aan een proeftuin. Het Ministerie moet hiervoor toestemming geven, de eventuele mogelijkheden hiervoor onderzoeken we door in gesprek te gaan met het Rijk.

## 6. Professionals binden aan de stad

Op het gebied van wonen en parkeren worden knelpunten ervaren voor de medewerkers. Onderzoeksbureau Nivel heeft recent in opdracht van de gemeente Utrecht en namens de [Health Hub Utrecht](#) onderzoek gedaan naar de impact van wonen en bereikbaarheid op het behoud en werven van personeel in de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Wonen en reiskosten blijken factoren van belang maar andere factoren wegen zwaarder. De ervaren knelpunten worden met de sector besproken om kunnen beoordelen of en hoe de gemeente Utrecht kan bijdragen aan de oplossingen daarvan.

### Tot slot

De sector Kinderopvang is een relatief jonge sector en is zichzelf aan het organiseren. De ondernemers pleiten voor een heldere eigenstandige positie van de sector als expert op het gebied van het jonge kind en vrijetijdsaanbod. Omdat we aandacht en zorg voor het jonge kind belangrijk vinden, beleggen we het gemeentebrede dossier kinderopvang bij één accounthouder, zodat diegene ook uitvoering kan gaan geven aan de genoemde oplossingsrichtingen.

In de 1<sup>e</sup> helft 2023 nodigen we de betrokken partijen van het Ronde Tafelgesprek opnieuw uit voor een bijeenkomst, waarin de resultaten van acties tot op dat moment worden gedeeld en besproken.

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

**Burgemeester en wethouders**

Datum 21 december 2022  
Ons kenmerk 10775607

de secretaris,

de burgemeester,