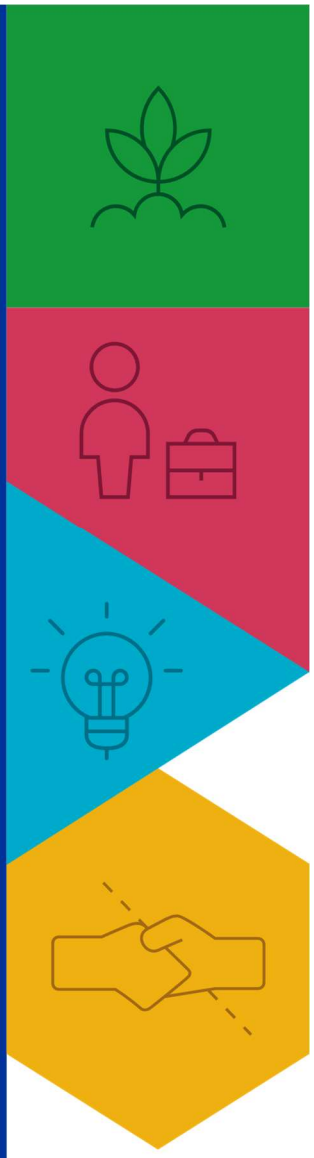
Interreg Vlaanderen-Nederland

Gefinancierd door de Europese Unie

Landenrapport:

de Nederlandse Kinderopvang



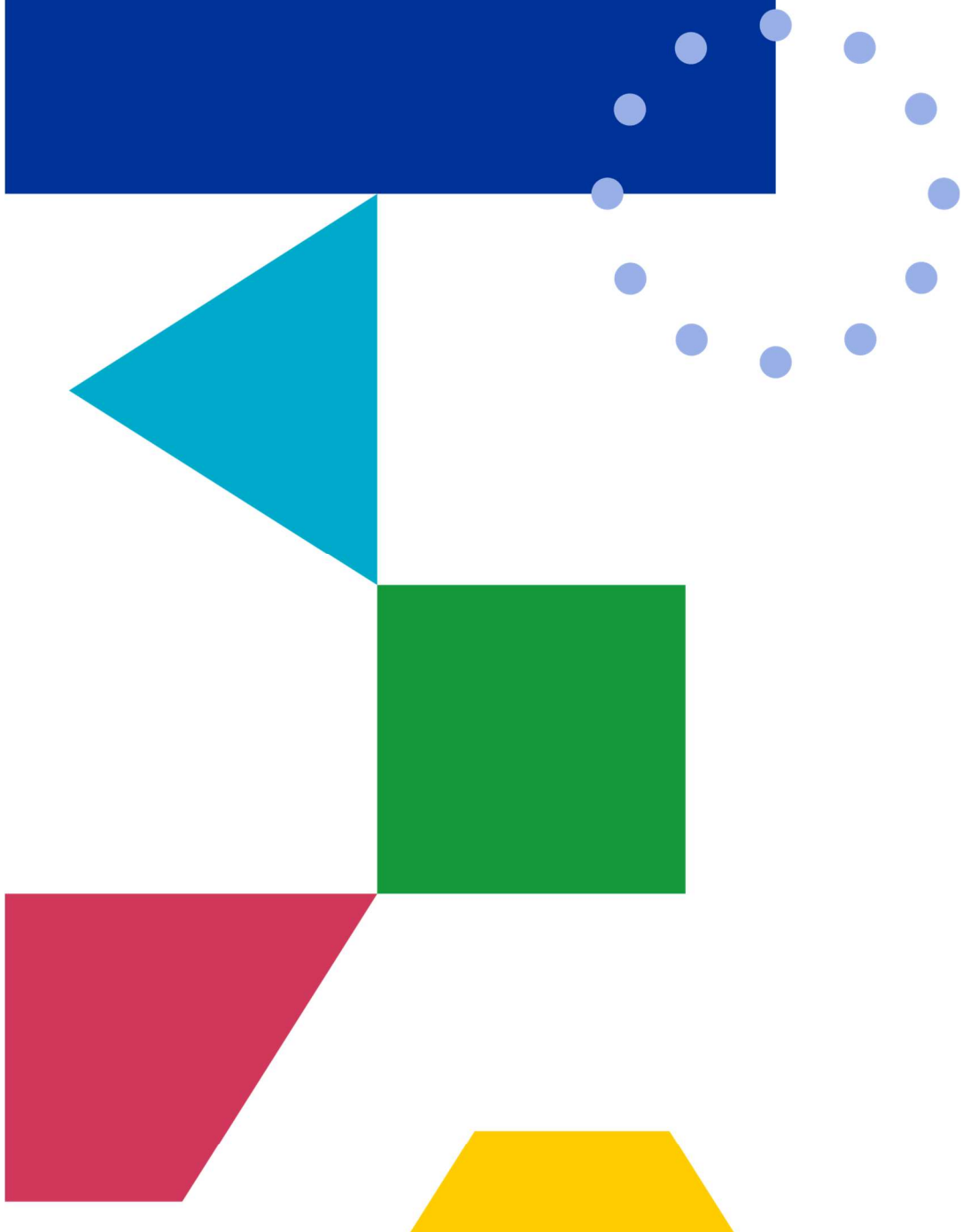
Hoog mikken voor de lage landen!

grensregio.eu

Inhoud

1.1 Intro 4
1.2 Structuur en kenmerken van de Nederlandse kinderopvang 4
1.3 Wie werkt er in de Nederlandse kinderopvang? 11
1.4 Belangrijke tendensen en actuele ontwikkelingen in de Nederlandse kinderopvang 13
1.5 De KLEUR! thematiek 15
1.6 Als toemaatje 19
1.7 Bijlagen 20

Landenrapport:
de Nederlandse Kinderopvang



1.1 Intro

In dit landenrapport beschrijven we het **Nederlandse kinderopvanglandschap**. We gaan in op de structuur van het stelsel, het gebruik van formele kinderopvang, de belangrijkste aanbieders en publieke actoren, en de manier waarop kwaliteit, financiering en toezicht zijn georganiseerd. Vervolgens zoomen we in op de mensen die in de sector werken: pedagogisch professionals, leidinggevenden, pedagogisch beleidsmedewerkers/coaches, groepsondersteuners, gastouders en andere ondersteunende medewerkers.

Aan deze beschrijving koppelen we de thema's van **K.L.E.U.R!**: leiderschap, educatie, uitstroombeperking en rekrutering. Bijzondere aandacht gaat uit naar het personeelstekort, instroom en behoud van medewerkers, ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden en recente beleids- en kwaliteitsontwikkelingen. Het rapport beschrijft uitsluitend de situatie in Nederland en bevat geen landenvergelijking.

> **Afbakening en peildatum**
> Het rapport richt zich op formele kinderopvang in Nederland: dagopvang, peuteropvang, buitenschoolse opvang en gastouderopvang. Voorschoolse educatie wordt meegenomen voor zover deze binnen geregistreerde kinderopvang wordt aangeboden. Tussenschoolse opvang (opvang tijdens middagpauze op de basisschool), informele opvang door familie of vrienden en onderwijs vallen buiten de kerncijfers. Bronnen zijn geraadpleegd tot en met **9 oktober 2026**. Cijfers over 2025 uit de CBS-tabellenset zijn voorlopig.

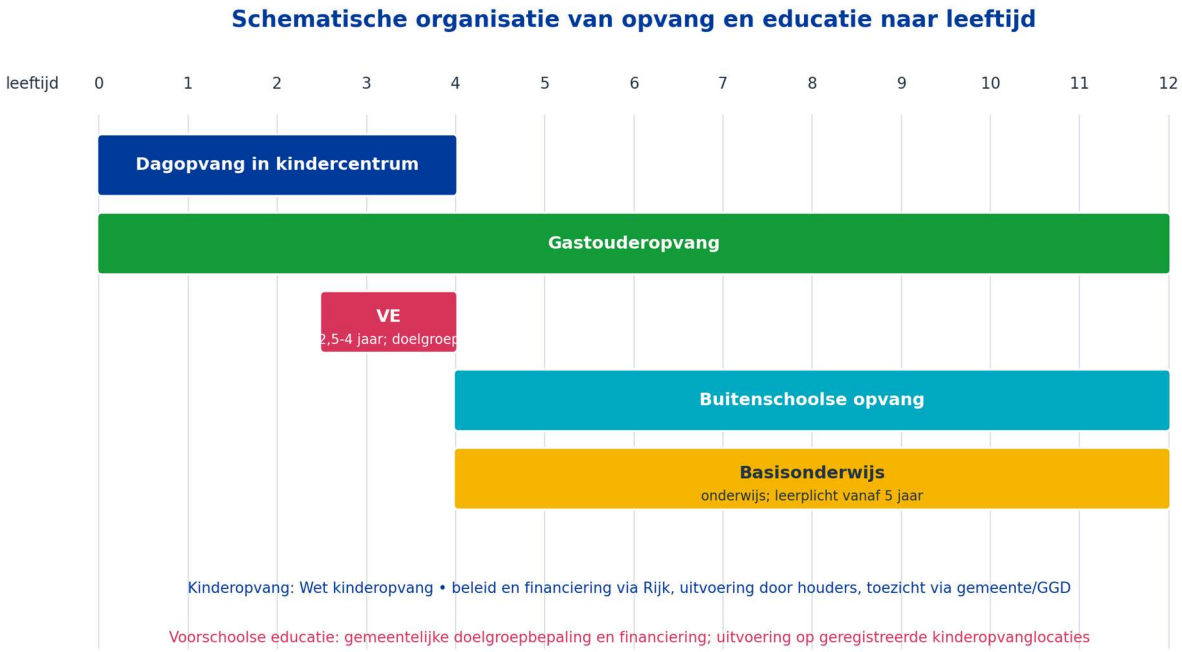
De kwantitatieve kern is gebaseerd op actuele gegevens van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Dienst Toeslagen, DUO/Landelijk Register Kinderopvang, het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), UWV en Kinderopvang werkt! Voor kwaliteit, regelgeving en personeel is aanvullend gebruikgemaakt van Rijksoverheid, de Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang (LKK), de Cao Kinderopvang en de kwalificatie-eisen van cao-partijen. Alle gebruikte bronnen staan in bijlage 1.7.4; bronverwijzingen in de tekst corresponderen met die genummerde lijst.

1.2 Structuur en kenmerken van de Nederlandse kinderopvang

1.2.1 Afbakening van het kinderopvangsysteem in Nederland

De Nederlandse kinderopvang is geregeld in de **Wet kinderopvang** en de daarop gebaseerde kwaliteitsregels. De wet heeft betrekking op kinderopvang die bedrijfsmatig of tegen betaling wordt aangeboden en maakt daarbij onderscheid tussen kindercentra en gastouderopvang. Kinderopvang heeft in Nederland meerdere publieke functies: kinderen een veilige en ontwikkelingsgerichte omgeving bieden, ouders ondersteunen bij de combinatie van arbeid, opleiding en zorg, en ontwikkelingsachterstanden helpen voorkomen of verminderen (door middel van 'voorschoolse educatie'). [1]

De overgang naar het basisonderwijs ligt rond het vierde levensjaar. Kinderen kunnen vanaf 4 jaar naar de basisschool en zijn vanaf 5 jaar leerplichtig. Voor kinderen die nog niet naar school gaan is er dagopvang; voor schoolgaande kinderen is er buitenschoolse opvang voor en na schooltijd en tijdens schoolvrije dagen en vakanties. Gastouderopvang kan beide leeftijdsgroepen bedienen.[1]



Figuur 1. Schematische weergave van opvang en educatie naar leeftijd. Eigen samenstelling op basis van Rijksoverheid en DUO. [1] [8] [12]

1.2.2 Vormen van formele kinderopvang

Binnen de formele kinderopvang zijn vier verschijningsvormen relevant:

- **Dagopvang in een kindercentrum**: opvang voor kinderen die nog niet naar de basisschool gaan (0-4 jaar). Dit omvat reguliere kinderdagopvang en een belangrijk deel van de peuteropvang. Een locatie is geregistreerd als kinderdagverblijf in het Landelijk Register Kinderopvang (LRK). Onder 'dagopvang' bestaat juridisch ook de **peuteropvang**; een praktijkterm voor opvang die gericht is op peuterleeftijd (2-4 jaar). Dit bestaat vaak in kortere dagdelen en kan reguliere opvang en voorschoolse educatie aanbieden.
- **Buitenschoolse opvang (BSO)**: opvang voor schoolgaande kinderen vóór en na schooltijd, op vrije middagen, studiedagen en in schoolvakanties.
- **Gastouderopvang**: kleinschalige opvang in de woning van de gastouder of van een vraagouder, onder begeleiding en bemiddeling van een geregistreerd gastouderbureau. De gastouder en opvanglocatie staan in het LRK. [1] [8]

Een houder (kinderopvangorganisatie of eenmanszaak) kan meerdere typen opvang en meerdere kindcentra (locaties) beheren. Dagopvang en BSO op hetzelfde adres zijn juridisch afzonderlijke kindercentra met een eigen registratie en inspectie. Integrale kindcentra vormen ook een type kindcentrum waarin onderwijs, kinderopvang en BSO onder één dak worden samengebracht om kinderen van 0 tot 12 jaar een doorlopende ontwikkelingslijn te bieden. In de praktijk werken houders daarnaast samen met basisscholen, integrale kindcentra, jeugdhulp, gemeenten, consultatiebureaus en andere partners rond kinderen en gezinnen.

1.2.3 Voorschoolse educatie en gemeentelijk peuteraanbod

Voorschoolse educatie (VE) is bedoeld voor peuters van 2,5 tot 4 jaar die extra ondersteuning in hun ontwikkeling kunnen gebruiken. Gemeenten bepalen binnen landelijke kaders welke kinderen tot de doelgroep behoren en zorgen voor voldoende kwalitatief aanbod. Een doelgroeppeuter krijgt doorgaans een aanbod van 16 uur per week. De uitvoering vindt plaats op geregistreerde reguliere kinderopvanglocaties die met een erkend of passend programma werken en aan aanvullende eisen voldoen. [12]

VE richt zich op taal, voorbereidend rekenen, motoriek en sociaal-emotionele ontwikkeling. De pedagogisch professionals moeten aanvullend gekwalificeerd zijn en voor VE geldt onder meer een 3F-taaleis voor mondelinge vaardigheden én lezen. De Gemeentelijke Gezondheidsdienst (GGD) beoordeelt de wettelijke voorwaarden op de locatie; de Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht op de gemeentelijke taken en op onderdelen van het onderwijsachterstandenbeleid. [11] [12] [19]

Naast VE financieren gemeenten ook in verschillende vormen peuteropvang of sociaal-medische indicaties[a] voor gezinnen die geen of onvoldoende recht op kinderopvangtoeslag hebben. Hierdoor lopen financieringsroutes, ouderbijdragen en toelatingscriteria lokaal uiteen. Deze gemeentelijke voorzieningen zijn beleidsmatig belangrijk, maar zijn niet volledig zichtbaar in landelijke toeslagcijfers.

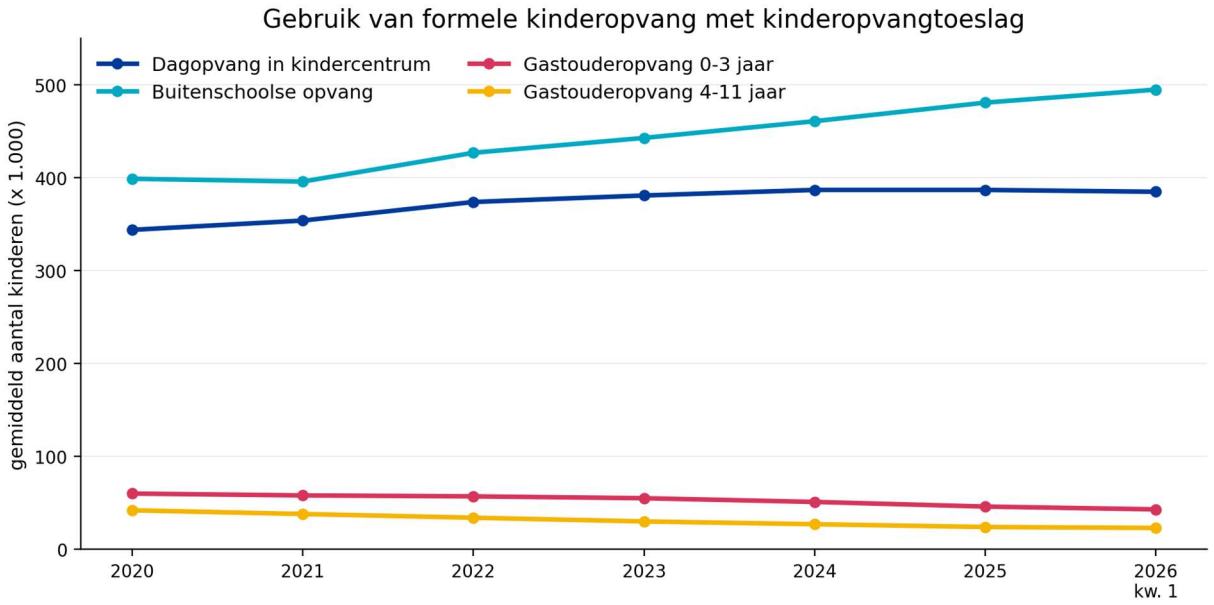
1.2.4 Gebruik en participatie

Het CBS telde voor 2025 voorlopig **1.074.800 unieke kinderen** met formele kinderopvang. Omdat één kind meerdere opvangvormen kan gebruiken, tellen de aantallen per opvangvorm niet op tot het unieke totaal. Van deze kinderen gebruikten 520.500 dagopvang in een kindercentrum, 64.300 dagopvang bij een gastouder, 575.100 BSO in een kindercentrum en 31.100 BSO bij een gastouder. [3]

1,075 mln	520.500	575.100	95.400
unieke kinderen met formele opvang in 2025*	kinderen in dagopvang bij een kindercentrum	kinderen in BSO bij een kindercentrum	kinderen in gastouderopvang

** Voorlopige CBS-cijfers; aantallen per opvangvorm kunnen overlappen.* [3]

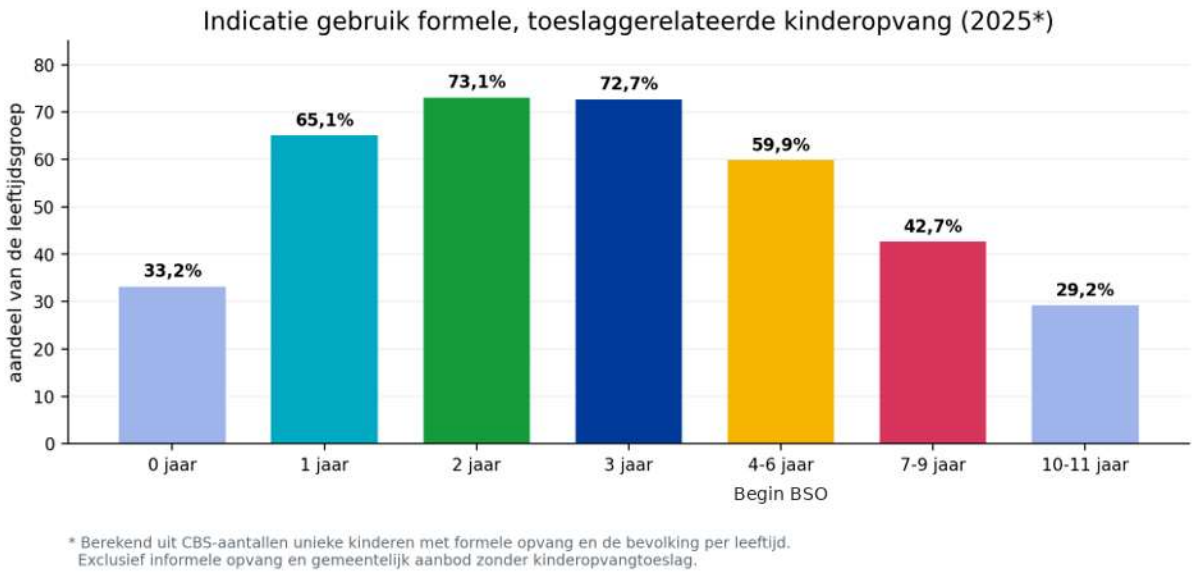
De kwartaalrapportage van SZW laat voor het eerste kwartaal van 2026 gemiddeld 385.000 kinderen in dagopvang bij kindercentra en 495.000 kinderen in BSO zien voor wie kinderopvangtoeslag werd ontvangen. Voor gastouderopvang ging het om gemiddeld 43.000 kinderen van 0 tot en met 3 jaar en 23.000 kinderen van 4 tot en met 11 jaar. Het gemiddeld aantal toeslaggerelateerde opvanguren per maand bedroeg respectievelijk 92,5, 44,1, 72,5 en 41,6 uur. [2]



Figuur 2. Gemiddeld aantal kinderen met kinderopvangtoeslag, 2020–eerste kwartaal 2026. Bron: SZW/Dienst Toeslagen. [2]

Voor dit rapport is aanvullend een **participatie-indicator** berekend: het aantal unieke kinderen met formele, toeslaggerelateerde kinderopvang in 2025 gedeeld door de bevolking van dezelfde leeftijd op 1 januari 2025. Deze indicator is het hoogst bij 2- en 3-jarigen en lager bij baby's en oudere basisschoolkinderen. Voor de groep 0–3 jaar komt de berekende indicator uit op 61,4%. [3] [4]

[a] Sociaal-medische indicaties zijn voorzieningen die worden toegekend aan ouders die geen recht hebben op kinderopvangtoeslag en/of vanwege een sociale of medische situatie niet in staat zijn om voor hun kinderen te zorgen.



Figuur 3. Indicatie gebruik formele, toeslaggerelateerde kinderopvang naar leeftijd, 2025. Eigen berekening op basis van CBS. [3] [4]

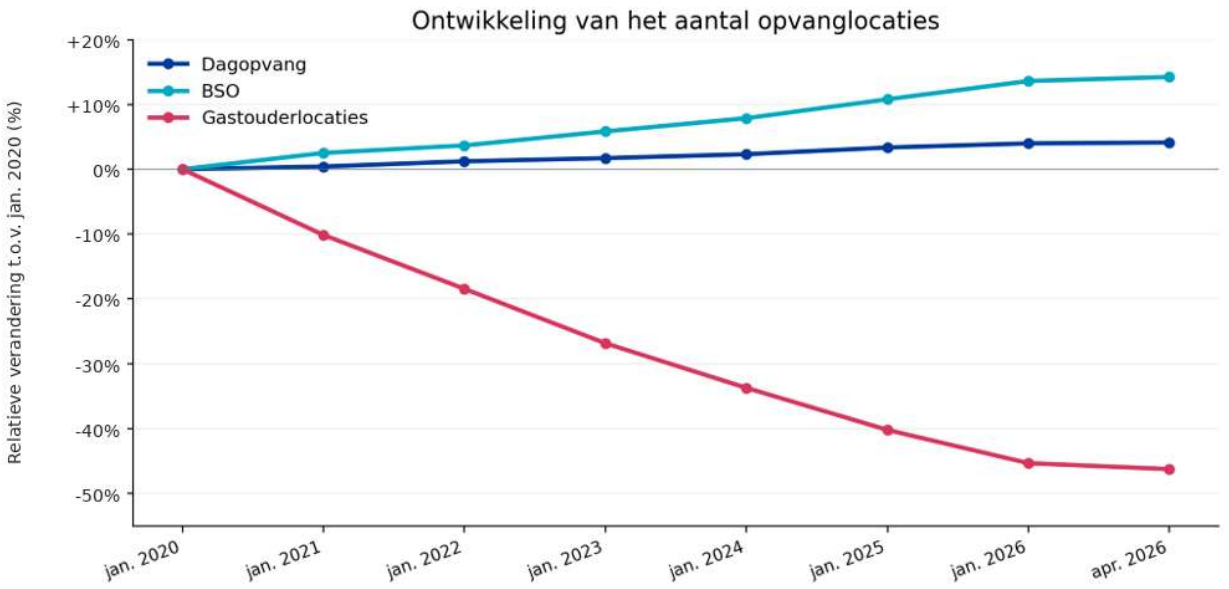
Interpretatie van de participatie-indicator

De indicator is geen volledige dekkingsgraad van alle opvang. Hij mist informele opvang, tussenschoolse opvang, gemeentelijk aanbod zonder kinderopvangtoeslag en kinderen die wel ingeschreven staan maar in het verslagjaar geen toeslaggerelateerde uren hadden. De cijfers zeggen evenmin hoeveel dagen per week een kind opvang gebruikt. Gebruik de indicator daarom als transparante benadering, niet als juridisch of internationaal geharmoniseerd participatiecijfer.

Het deelnamepercentage van kinderen tot 4 jaar lag in 2024 al hoog op circa 62%. De verwachting is dat het deelnamepercentage van kinderen onder de 4 jaar de komende jaren nog verder toeneemt. Vanwege de arbeidseis is een deelnamepercentage van 100% niet mogelijk. De arbeidsparticipatie van moeders van een kind onder de 11 jaar was eind 2024 82,5%1. • Het deelnamepercentage van kinderen in de leeftijd van 4 tot 12 jaar lag in 2024 op 34%. De verwachting is dat het deelnamepercentage in de periode 2024 – 2031 nog verder toeneemt naar 41%. [2] [3]

1.2.5 Aanbod, locaties en typen aanbieders

Per april 2026 stonden in het LRK **9.402 dagopvanglocaties**, **8.435 BSO-locaties** en **13.560 gastouderlocaties** geregistreerd. Sinds januari 2020 groeide het aantal dagopvanglocaties beperkt en nam het aantal BSO-locaties duidelijker toe. Het aantal gastouderlocaties daalde in dezelfde periode van 25.237 naar 13.560. [2]



Figuur 4. Ontwikkeling van het aantal locaties, geïndexeerd op januari 2020. Bron: DUO/LRK, bewerking SZW. [2]

De meest complete landelijke analyse van organisaties en kindplaatsen betreft 2023. In dat jaar waren er 753.120 kindplaatsen. Er waren 2.115 organisaties die op 16.980 locaties dagopvang en/of BSO aanboden; gemiddeld ging het om 8 locaties per organisatie. De gemiddelde locatie telde 34 kindplaatsen in de dagopvang en 44 in de BSO. Bij gastouders lag het gemiddelde op 6 kindplaatsen. [5]

Het aanbod kent een gemengd ondernemingslandschap met commerciële, maatschappelijke/non-profit- en publieke of publiek gelieerde aanbieders, met een meerderheid van commerciële aanbieders. CBS classificeerde in 2023 **80,8% van de aanbieders** als een aanbieder met een profitrechtsvorm; voor dagopvang was dit 81,4% en voor BSO 81,6%. De rechtsvorm zegt niet op zichzelf hoe een organisatie kwaliteit, maatschappelijke doelen of winstbestemming invult, maar laat wel zien dat ondernemerschap een centrale plaats in het Nederlandse stelsel inneemt. [5]

Kenmerk	2023
Kindplaatsen totaal	753.120
Organisaties met dagopvang en/of BSO	2.115
Locaties dagopvang en/of BSO	16.980
Gemiddeld locaties per organisatie	8
Aandeel aanbieders met profitrechtsvorm	80,8%
Gemiddelde afstand tot dichtstbijzijnde opvang	minder dan 1 km

Tabel 1. Kerncijfers aanbod kinderopvang. Bron: CBS, Aanbod kinderopvang in Nederland 2017–2023. [5]

1.2.6 Financiering en ouderbijdragen

Kinderopvangorganisaties stellen zelf hun uurprijs vast. Werkende of studerende ouders die aan de voorwaarden voldoen kunnen **kinderopvangtoeslag** ontvangen voor geregistreerde opvang. Deze toeslag hangt af van het gezamenlijke inkomen, het aantal kinderen, de opvangvorm en het aantal opgenomen uren. De overheid vergoedt maximaal 230 uur per kind per maand tot een maximumuurprijs. Kosten boven die maximumuurprijs betalen ouders volledig zelf. [6]

Opvangvorm	Maximumuurprijs 2026
Dagopvang	€ 11,23
Buitenschoolse opvang	€ 9,98
Gastouderopvang	€ 8,49

Tabel 2. Maximumuurprijzen kinderopvangtoeslag in 2026. Bron: Rijksoverheid. [6]

In 2026 krijgen werkende ouders met een gezamenlijk inkomen tot € 56.412 96% van de kosten tot de maximumuurprijs vergoed; bij hogere inkomens daalt het percentage voor het eerste kind volgens de toeslagtabel. Gemeenten kunnen aanvullende financiering inzetten voor voorschoolse educatie, peuteropvang, sociaal-medische indicaties of andere lokale doelen. [6]

De feitelijke betaalbaarheid wordt mede bepaald door de uurprijs boven de maximumuurprijs. In het eerste kwartaal van 2026 lag het gemiddelde tarief volgens SZW 3,5% boven de maximumuurprijs bij dagopvang, 6,0% bij BSO, 3,0% bij gastouderopvang voor 0–3-jarigen en 2,0% bij gastouderopvang voor 4–11-jarigen. [2]

1.2.7 Kwaliteit, registratie, toezicht en medezeggenschap

Een kinderopvangvoorziening moet vóór de start worden geïnspecteerd (door de GGD) en in het **Landelijk Register Kinderopvang** staan. Het LRK bevat gegevens over alle kinderdagverblijven, BSO-locaties, gastouderbureaus en gastouders. Definitieve inspectierapporten worden via het LRK openbaar gemaakt. Alleen geregistreerde opvang kan, als ook aan de overige voorwaarden is voldaan, grond zijn voor kinderopvangtoeslag. [8]

De wettelijke kwaliteitseisen bestrijken onder meer pedagogisch beleid, veiligheid en gezondheid, de beroepskracht-kindratio (BKR), vaste gezichten en stam- of basisgroepen, kwalificaties en scholing, het Personenregister Kinderopvang[b], ouderrechten en klachten. De BKR hangt af van leeftijd en groepssamenstelling; voor dagopvang wordt zij per groep berekend en voor BSO per kindercentrum[c]. Voor dagopvang en lange BSO-dagen geldt onder voorwaarden een drie-uursregeling.[9] [21]

Gemeenten zijn eindverantwoordelijk voor toezicht en handhaving. Zij geven de **GGD** opdracht om inspecties uit te voeren. De GGD beoordeelt of een locatie aan de wettelijke eisen voldoet en adviseert de gemeente; de gemeente besluit over handhavingsmaatregelen. De “Inspectie van het Onderwijs” controleert of gemeenten hun taken op dit gebied goed uitvoeren.[9] [19]

Ouders hebben formele medezeggenschap via de oudercommissie. De houder (organisatie) moet de oudercommissie onder meer advies vragen over pedagogisch beleid, voeding, veiligheid en gezondheid, openingstijden en prijswijzigingen. Bij klachten kan een ouder eerst de interne procedure volgen en zich daarna, waar van toepassing, wenden tot het Klachtenloket Kinderopvang of de Geschillencommissie Kinderopvang. [20]

1.2.8 Belangrijke actoren

Het Nederlandse kinderopvanglandschap wordt gevormd door publieke, private en maatschappelijke actoren met verschillende rollen:

- **Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)**: stelselverantwoordelijkheid voor kinderopvang, de Wet kinderopvang, kwaliteitseisen[d], arbeidsmarktbeleid en de financieringssystematiek. Onder ambtelijke leiding van de secretaris-generaal.
- **Dienst Toeslagen**: uitvoering van de kinderopvangtoeslag en gegevenslevering over gebruik en tarieven. Valt onder Ministerie van Financiën en wordt op landelijk niveau vastgesteld.

[b] Het Personenregister Kinderopvang is een systeem waarin iedereen staat ingeschreven die werkt of woont op een adres waar kinderen worden opgevangen. Via het personenregister worden medewerkers continu gescreend op strafbare feiten die een belemmering of bezwaar kunnen vormen voor het werken met kinderen. Hiermee wil de overheid de kinderopvang veiliger maken.

[c] Volledige informatie over het berekenen van de verhouding tussen beroepskrachten en kinderen is te vinden op https://1ratio.nl/bkr/#/.

[d] Voor meer informatie over deze kwaliteitseisen, zie: https://www.rijksoverheid.nl/themas/familie-zorg-en-gezondheid/kinderopvang/kwaliteitseisen-kinderopvang-en-peuterspeelzalen

- **DUO**: beheer van het LRK en de Gemeenschappelijke Inspectieruimte (GIR) voor inspectie en handhaving.
- **Gemeenten en GGD'en**: registratie, toezicht, handhaving, lokaal peuterbeleid en organisatie van voorschoolse educatie.
- **Inspectie van het Onderwijs**: toezicht op de gemeentelijke taakuitvoering en op onderdelen van voor- en vroegschoolse educatie en onderwijsachterstandenbeleid.
- **Kinderopvangorganisaties, gastouderbureaus en gastouders**: feitelijke uitvoering van opvang, werkgeverschap en kwaliteitsbeleid.
- **Sociale partners en branchepartijen (bijvoorbeeld Brancheverenigingen Maatschappelijke Kinderopvang)**: collectieve arbeidsvoorwaarden, kwalificatie-eisen, belangenbehartiging en sectorontwikkeling; de Cao Kinderopvang 2025–2026 is algemeen verbindend verklaard. [13]
- **Kinderopvang werkt! / FCB**: sectorale arbeidsmarktinformatie, instrumenten voor leren en ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid en uitvoering van arbeidsmarktprojecten.
- **Mbo- en hbo-instellingen, SBB[e] en praktijkopleiders**: initiële opleiding, beroepspraktijkvorming, zij-instroom en verdere professionalisering.
- **Oudercommissies**: medezeggenschap en signalering van kwaliteit, toegankelijkheid en continuïteit.

[e] Mbo = Middelbaar beroepsonderwijs. Hbo = Hoger beroepsonderwijs. SBB = Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

1.3 Wie werkt er in de Nederlandse kinderopvang?

In de kinderopvang in Nederland werken pedagogische, leidinggevende, beleidsmatige en ondersteunende functies samen. UWV telde in het derde kwartaal van 2025 **132.800 werknemers** in de kinderopvang; gastouders vallen hier grotendeels buiten omdat zij veelal als zelfstandige werken. Ten opzichte van het eerste kwartaal van 2021 groeide het aantal werknemersbanen met 22.800, ofwel 21%. Eind 2025 stonden bijna 7.600 vacatures open, vooral voor pedagogisch professionals. [14]

132.800	94%	24,1 uur	7.600
werknemers in de kinderopvang, 2025 kw. 3	van de medewerkers is vrouw	gemiddelde arbeidsduur per week	openstaande vacatures eind 2025

Sectorprofiel op basis van UWV en Kinderopvang werkt!. Gastouders zijn grotendeels niet in de werknemerscijfers opgenomen. [14] [15]

Kinderopvang werkt! beschrijft een sector met 94% vrouwen, een gemiddelde leeftijd van 36,6 jaar en een gemiddelde arbeidsduur van 24,1 uur per week. De arbeidsmarktpeiling van mei 2026 bevestigt het grote belang van deeltijds werken: de deeltijdfactor schommelde tussen 2010 en 2025 rond 0,61–0,69 ≈ 22 tot 25 uur per week.[15]

1.3.1 In de voorziening zelf

Pedagogisch professionals

Pedagogisch professionals verzorgen de dagelijkse opvang en begeleiding. Zij zorgen voor emotionele veiligheid, stimuleren persoonlijke en sociale competenties, dragen waarden en normen over en bieden een passend activiteiten- en ontwikkelaanbod voor kinderen. In de dagopvang werken zij met baby's, dreumesen en peuters (afhankelijk van de groep); in BSO met schoolgaande kinderen. Binnen peuteropvang en VE ligt extra nadruk op ontwikkelingsstimulering en oudercontact.

De inzet wordt bepaald door de BKR en de groepsregels. Naast volledig gekwalificeerde beroepskrachten mogen onder voorwaarden beroepskrachten in opleiding, stagiairs en – **in de BSO** – andersgekwalificeerde beroepskrachten worden ingezet. Ten minste 50% van de medewerkers die meetellen voor de BKR moet volledig gekwalificeerd zijn. Voor beroepskrachten in opleiding is een individueel begeleidingsplan verplicht.[10]

Voor werken met baby's geldt sinds 1 januari 2025 een specifieke scholingseis, "gespecialiseerd pedagogisch medewerker". Ook geldt vanaf die datum een taaleis: in dagopvang minimaal 3F/B2 voor mondelinge taalvaardigheid; in BSO minimaal 2F/B1. Voor voorschoolse educatie geldt daarnaast 3F voor lezen. [10] [11]

Leidinggevenden en verantwoordelijken

Leidinggevenden komen voor onder functienamen als **locatiemanager**, **vestigingsmanager**, **clustermanager**, **regiomanager**, **directeur** of **houder**. Hun taken omvatten personeelsplanning, kwaliteit en veiligheid, communicatie met ouders en partners, financiële en operationele sturing, verzuim en inzetbaarheid, werving en selectie en het vertalen van pedagogisch beleid naar de praktijk.

De omvang van de functie verschilt sterk. In kleinere organisaties kan een houder of leidinggevende ook in de groep werken; grotere organisaties hebben vaak aparte HR-, planning-, kwaliteit- en opleidingsfuncties. Voor de sector als geheel is juist deze combinatie van **pedagogisch leiderschap** en professioneel werkgeverschap belangrijk: roosters en bezetting moeten wettelijk kloppen, terwijl teams ook begeleiding, autonomie, feedback en ontwikkelruimte nodig hebben.

Pedagogisch beleidsmedewerker en coach

Elke organisatie met kindercentra moet **een pedagogisch beleidsmedewerker** inzetten. De functie kent twee wettelijke componenten: pedagogisch beleidswerk en coaching van pedagogisch professionals. Per kindercentrum is minimaal 50 uur beleidswerk per jaar vereist. Beleidswerk houdt in het ontwikkeling en invoering van het pedagogisch beleid. Daarnaast moet per fulltime dienstverband minimaal 10 uur coaching per jaar beschikbaar zijn; iedere pedagogisch professional ontvangt jaarlijks coaching, ook tijdelijke en flexibele medewerkers. [10]

De functie kan door één persoon of door meerdere medewerkers worden ingevuld. De beleidsmedewerker/coach ondersteunt onder meer bij observatie en reflectie, interactievaardigheden, teamleren, implementatie van beleid, werken met specifieke groepen en het verbinden van kwaliteitsinformatie aan verbeteracties. Voor VE gelden aanvullende inzetregels voor pedagogisch beleidsmedewerkers.

Groepsondersteuners en ander ondersteunend personeel

Groepsondersteuners, groepshulpen en huishoudelijk of facilitair medewerkers ontlasten pedagogisch professionals bij praktische taken, zoals maaltijden, schoonmaak, klaarzetten van materialen, halen en brengen binnen de locatie en lichte ondersteuning rond activiteiten. Zij tellen niet als volledig gekwalificeerde beroepskracht mee in de BKR, tenzij zij een passend kwalificerend traject doorlopen en binnen de toegestane regels worden ingezet.

In de arbeidsmarktpeiling had bijna 30% van de organisaties groepsondersteuners in dienst. Bij deze organisaties vormden zij ongeveer 3% van het personeelsbestand; 13% van de groepsondersteuners volgde een ontwikkeltraject tot pedagogisch professional. De functie biedt daarmee zowel directe werkdrukverlichting als een potentiële instroomroute. [15]

Gastouders en medewerkers van gastouderbureaus

Gastouders bieden kleinschalige opvang en zijn gekoppeld aan een geregistreerd gastouderbureau. Het bureau bemiddelt, begeleidt, bewaakt de kassiersfunctie en ondersteunt bij kwaliteit, veiligheid en pedagogisch handelen. Gastouders zijn doorgaans geen werknemer van het gastouderbureau; daardoor worden zij niet volledig meegenomen in werknemers- en vacaturestatistieken.

Vanaf 1 juli 2026 gelden aangescherpte kwaliteitseisen. Gastouders werken onder meer met een pedagogisch werkplan, volgen jaarlijks minimaal 7 uur permanente ontwikkeling en ontvangen minimaal 3 uur pedagogische coaching. Nieuwe gastouders moeten een pedagogische module hebben afgerond. Ook wordt het aantal gastouderbureaus waarbij een gastouder kan zijn aangesloten in beginsel gemaximeerd op twee, met overgangsregels. [17]

1.3.2 Opleidingen, kwalificaties en arbeidsvoorwaarden

De kwalificatie-eis voor pedagogisch professional is uitgewerkt in de Cao Kinderopvang. Toelaatbare diploma's liggen vooral op mbo-niveau 3 en 4 en op hbo-niveau, afhankelijk van opleiding en werkveld. Voor werken met 0-jarigen, voorschoolse educatie, pedagogisch beleidswerk en coaching gelden aanvullende eisen. De diplomalijst en overgangsbepalingen zijn gedetailleerd; organisaties moeten daarom altijd de actuele kwalificatie-eisen en diplomacheck gebruiken. [13] [22]

Instroomroutes zijn onder meer de beroepsopleidende leerweg (bol), beroepsbegeleidende leerweg (bbl), associate degree of hbo, zij-instroom met aanvullende scholing, een leerwerktraject vanuit een ondersteunende functie en – in de BSO – inzet van andersgekwalificeerde beroepskrachten met relevante expertise. Het **Ontwikkelpad Kinderopvang** maakt instapfuncties, scholing en vervolgstappen zichtbaar en is bedoeld om werkgevers, werkzoekenden en opleiders een gedeeld overzicht te geven. [18]

Voor werknemers bij kindercentra en gastouderbureaus geldt de Cao Kinderopvang 2025–2026. Deze regelt onder andere salarisschalen, arbeidsduur, verlof, pensioen, scholing, inzetbaarheid, toeslagen en functiewaardering. De cao loopt van 1 januari 2025 tot 1 januari 2027 en is algemeen verbindend verklaard. Gastouders vallen doorgaans niet onder deze cao omdat zij meestal zelfstandig werken. [13]

1.4 Belangrijke tendensen en actuele ontwikkelingen in de Nederlandse kinderopvang

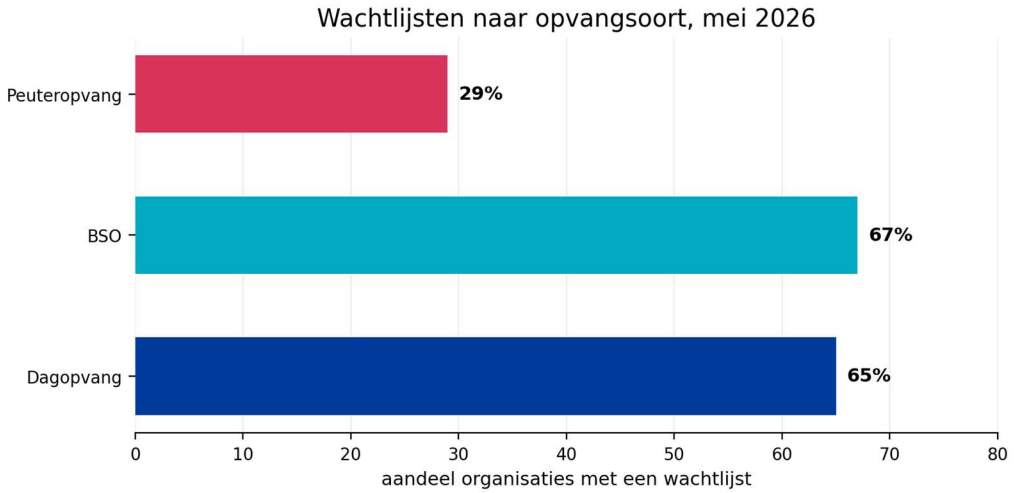
1.4.1 Groei van centrumopvang en afname van gastouderopvang

De vraag naar formele opvang is de afgelopen jaren gegroeid, vooral in de BSO. Tegelijk is de aanbodontwikkeling ongelijk: het aantal BSO-locaties nam toe, dagopvanglocaties groeiden beperkt en het aantal gastouderlocaties halveerde bijna sinds 2020. Dit verschuift de verhouding tussen kleinschalige opvang en centrumopvang en vergroot in sommige regio's de afhankelijkheid van grotere locaties en organisaties. [2]

De afname van gastouderopvang is relevant voor ouders die behoefte hebben aan kleine groepen, flexibele tijden of opvang in dunner bevolkte gebieden. De nieuwe kwaliteitseisen kunnen de professionalisering versterken, maar vragen ook extra tijd, scholing en ondersteuning van gastouders en bureaus. De ontwikkeling van aantallen gastouders verdient daarom blijvende monitoring.

1.4.2 Wachtlijsten, piekdagen en toegankelijkheid

In de arbeidsmarktpeiling van mei 2026 meldde 65% van de organisaties met dagopvang, 67% van de organisaties met BSO en 29% van de organisaties met peuteropvang een wachtlijst. De aanwezigheid van een wachtlijst is geen directe wachttijdmeting, maar is wel een signaal van druk op capaciteit. Een afzonderlijk onderzoek liet zien dat in 2024 14% van de ouders langer dan drie maanden wachtte op dag- of peuteropvang en 6,6% op BSO. [15]



Figuur 5. Aandeel organisaties met een wachtlijst, mei 2026. Bron: Kinderopvang werkt!. [15]

Druk concentreert zich veelal op maandag, dinsdag en donderdag. Dat patroon raakt niet alleen ouders; het bemoeilijkt ook personeelsplanning, contractuitbreiding en het efficiënt benutten van locaties. Een stelsel met voldoende totale capaciteit kan op bepaalde dagen of in specifieke wijken toch ontoegankelijk zijn.

1.4.3 Nieuwe financiering vanaf beoogd 2029

Het kabinet werkt aan een nieuw financieringsstelsel dat beoogd op **1 januari 2029** in te gaan. In het voorstel verdwijnt de kinderopvangtoeslag en betaalt de overheid een inkomensonafhankelijke subsidie rechtstreeks aan kinderopvangorganisaties en gastouderbureaus. Werkende ouders betalen een beperkte eigen bijdrage en lopen niet langer het risico op terugvorderingen van toeslag. Het wetsvoorstel is nog niet aangenomen; volgens de planning wordt het na advies van de Raad van State in het najaar van 2026 bij de Tweede Kamer ingediend. [7]

Het kabinet heeft circa € 3,6 miljard per jaar extra gereserveerd en verwacht in het nieuwe stelsel bijna € 9 miljard per jaar aan kinderopvang te besteden. De hervorming moet eenvoud en financiële zekerheid bieden, maar zal naar verwachting ook de vraag vergroten. Daardoor worden personeelsaanbod, capaciteit, prijsontwikkeling, toegang voor verschillende groepen en uitvoerbaarheid centrale randvoorwaarden. [7]

Status

De nieuwe financiering is **voorgenomen beleid** en geen geldend recht. In dit rapport is de situatie beschreven zoals die op 9 oktober 2026 bekend was. Uitwerking, parlementaire behandeling en invoeringsdatum kunnen nog wijzigen.

1.4.4 Pedagogische kwaliteit en de LKK 2025

De Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang meet jaarlijks de pedagogische kwaliteit in kinderdagopvang, peuteropvang, BSO en gastouderopvang. De rapportage over 2025 concludeert dat de gemiddelde kwaliteit overwegend van gemiddeld tot goed niveau is. Tegelijk zijn er aandachtspunten. [16]

- In de **BSO** is sinds 2017 een dalende trend zichtbaar in frequentie en variatie van het activiteitenaanbod; het beeld stabiliseerde in de laatste meting enigszins.
- Contact met ouders, zoals overdrachtsmomenten en gesprekken, liet na herstel in de periode na corona opnieuw een daling zien.
- Pedagogisch professionals ondersteunen de onderlinge interacties tussen kinderen niet altijd voldoende.
- In peuteropvang signaleren professionals vaker kinderen met een aanvullende zorg- of ondersteuningsbehoefte.

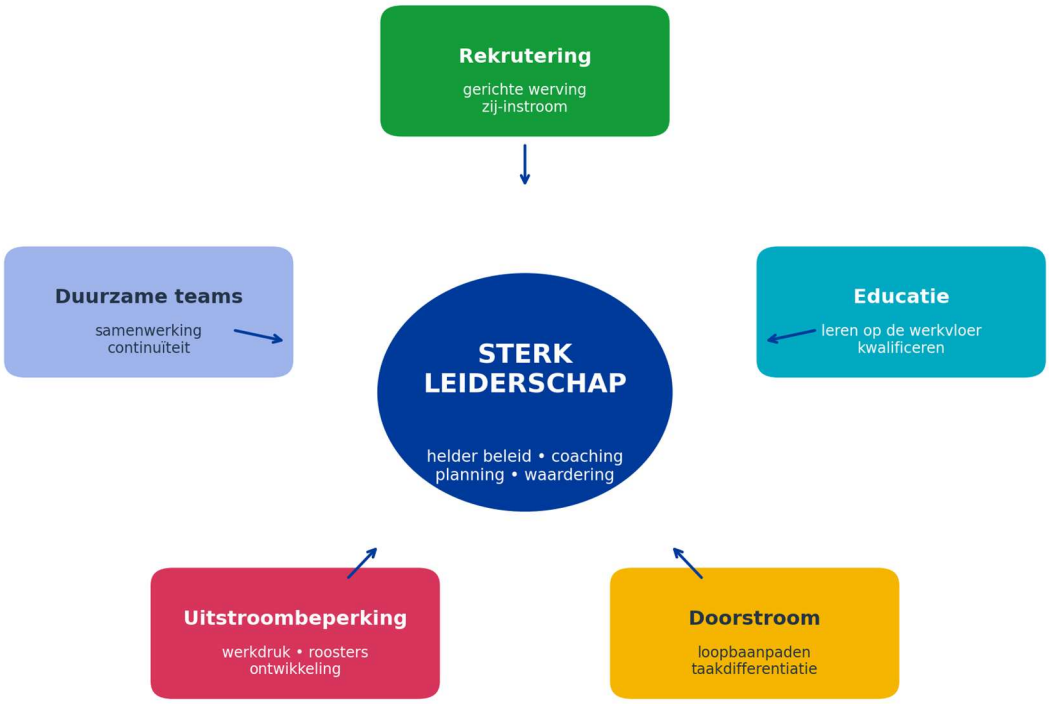
De bevindingen onderstrepen dat kwaliteit niet uitsluitend met minimale personeelsnormen kan worden geborgd. Teamstabiliteit, ervaring, coaching, oudercontact, activiteitontwerp en samenwerking met ondersteuning en jeugdhulp zijn eveneens bepalend. Voor leiderschap betekent dit dat kwaliteitsgegevens moeten worden vertaald naar gerichte reflectie, professionalisering en organisatiekeuzes.

1.4.5 Versterking van leren en instroomroutes

Het arbeidsmarktbeleid zet steeds meer in op ontwikkelpaden, praktijkleren, grotere contracten en instroom vanuit ondersteunende functies. De verruimde inzet van beroepskrachten in opleiding maakt het mogelijk dat maximaal de helft van de formatie die voor de BKR wordt ingezet uit beroepskrachten in opleiding, stagiairs of andersgekwalificeerde beroepskrachten bestaat, mits ten minste 50% volledig gekwalificeerd is en aan begeleidingsvoorwaarden wordt voldaan. De tijdelijke verruiming is verlengd tot 1 juli 2028. [10]

Deze ruimte kan instroom en continuïteit ondersteunen, maar is alleen duurzaam bij voldoende praktijkbegeleiding, realistische leerbelasting en een duidelijke route naar volledige kwalificatie. Zonder die voorwaarden verschuift het personeelstekort naar begeleiders en ervaren teamleden.

1.5 De KLEUR! thematiek



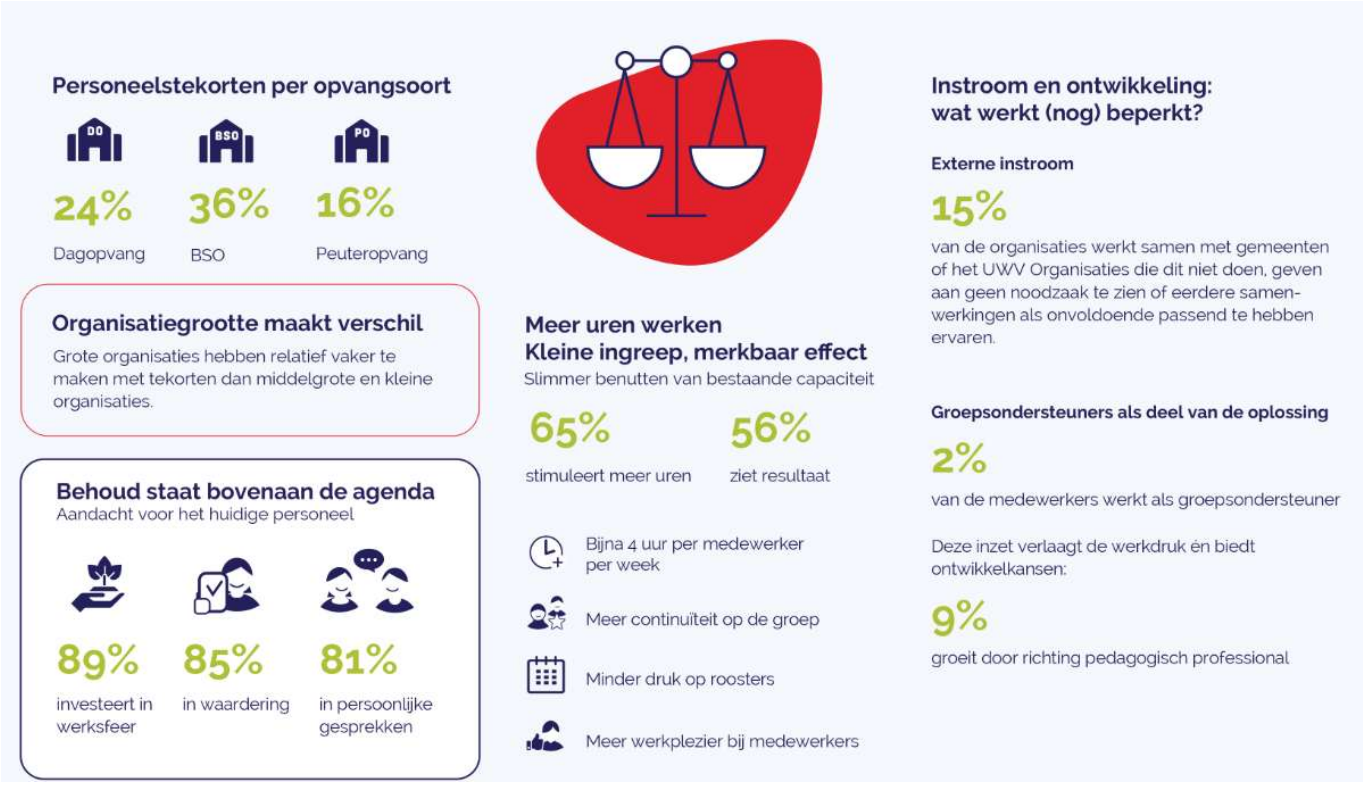
Figuur 6. Samenhang tussen K.L.E.U.R!-thema's in de Nederlandse kinderopvang. Eigen synthese.

Het personeelstekort is geen losstaand wervingsprobleem. Het ontstaat uit de wisselwerking tussen een hogere participtiegraad , deeltijds werk, ziekte en verlof, beperkte beschikbaarheid op piekdagen, kwalificatie-eisen, opleidingscapaciteit, roosters, werkdruk en loopbaanperspectief. Daarom zijn de K.L.E.U.R!-thema's alleen effectief wanneer zij via sterk leiderschap en samenhangend HR-beleid worden verbonden.

Personeelstekort

Uit de arbeidsmarktpeiling van KinderopvangWerkt! van november 2025 blijkt dat de personeelstekorten in de Nederlandse kinderopvang na twee jaar van daling zijn gestabiliseerd, maar nog altijd aanzienlijk zijn. Vooral de buitenschoolse opvang (BSO) kampte met personeelstekorten: 36% van de organisaties rapporteerde een tekort, tegenover 24% in de dagopvang en 16% in de peuteropvang (zie figuur 7). Daarnaast bleek dat grotere kinderopvangorganisaties relatief vaker personeelstekorten ervaren dan kleine en middelgrote organisaties. [24]

De arbeidsmarktpeiling van mei 2026 laat zien dat **40% van de BSO-organisaties** een tekort aan pedagogisch professionals ervaarde. Dit percentage lag hoger dan tijdens de twee peilingen in 2025. In de dagopvang bleef het tekort stabiel, terwijl het in de peuteropvang daalde tot 9%. Van de organisaties met een personeelstekort ervaarde 45% dit al één tot drie jaar. De meest genoemde oorzaken waren een gebrek aan geschikte kandidaten, ziekteverzuim en zwangerschapsverlof.[15]



Figuur 7. Arbeidsmarkt kinderopvang. Stand van zaken, november 2025. Bron: Kinderopvang werkt!. [24]

Om de personeelstekorten op te vangen, nemen kinderopvangorganisaties verschillende maatregelen. Uit de peiling van mei 2026 blijkt dat werkgevers vooral medewerkers bij elkaar laten invallen of bijspringen (77%), gekwalificeerde leidinggevende of stafmedewerkers op de groep inzetten (58%) en medewerkers meer uren laten werken dan contractueel afgesproken (48%). Ook uit de peiling van november 2025 bleek dat organisaties inzetten op het uitbreiden van werkuren: 65% stimuleerde medewerkers om meer uren te werken, waarvan 56% aangaf hiervan resultaat te zien. Daarnaast kreeg het behoud van bestaand personeel veel aandacht. Zo investeerde 89% van de organisaties in een prettige werksfeer, 85% in waardering van medewerkers en 81% in persoonlijke gesprekken [24]. Hoewel deze maatregelen kunnen bijdragen aan het verminderen van personeelstekorten, kan langdurige inzet van noodmaatregelen de werkdruk verhogen, leidinggevende taken verdringen en de beschikbare tijd voor coaching en kwaliteitsontwikkeling beperken.[15]

De aanhoudende personeelstekorten hebben gevolgen voor zowel de capaciteit als de kwaliteit van de kinderopvang. Groepen kunnen tijdelijk sluiten of minder opvangplaatsen aanbieden, roosters worden kwetsbaarder en ervaren medewerkers besteden meer tijd aan het inwerken van collega's en het opvangen van personele tekorten. Voor kinderen kan dit leiden tot minder continuïteit en minder ruimte voor betekenisvolle interacties, terwijl ouders te maken kunnen krijgen met wachtlijsten en een beperktere keuze aan opvangmogelijkheden. De onderzoeksresultaten benadrukken daarmee het belang van **blijvende investeringen in de instroom en het behoud van pedagogisch professionals**, naast het slimmer organiseren van de beschikbare personele capaciteit.

1.5.1 Rekrutering en instroom

Effectieve rekrutering vraagt om meerdere routes: reguliere mbo- en hbo-instroom, bbl, zij-instroom, herintreders, ondersteunende functies met doorstroom, andersgekwalificeerde professionals in de BSO en regionale samenwerking met gemeenten, UWV en onderwijs. In de peiling van mei 2026 vormden nieuwe medewerkers 13% van het personeelsbestand bij de 306 organisaties die deze vragen volledig beantwoordden. [15]

Werving is sterker wanneer organisaties een realistisch beeld geven van het vak én van ontwikkelmogelijkheden. Alleen vacatures publiceren is onvoldoende in een krappe markt. Praktijkoriëntatie, leerwerkplekken, goede begeleiding, duidelijke roosters, passende contractomvang en snelle diplomabeoordeling kunnen uitval tussen interesse en daadwerkelijke indiensttreding beperken.

De instroom van mannen en medewerkers met verschillende achtergronden blijft beperkt. De sector is voor 94% vrouwelijk. Diversere teams kunnen het bereik vergroten, maar vragen inclusieve werving, sociale veiligheid, passende communicatie en een werkcultuur waarin niet één type medewerker als norm wordt gezien. [15]

1.5.2 Professionele ontwikkeling

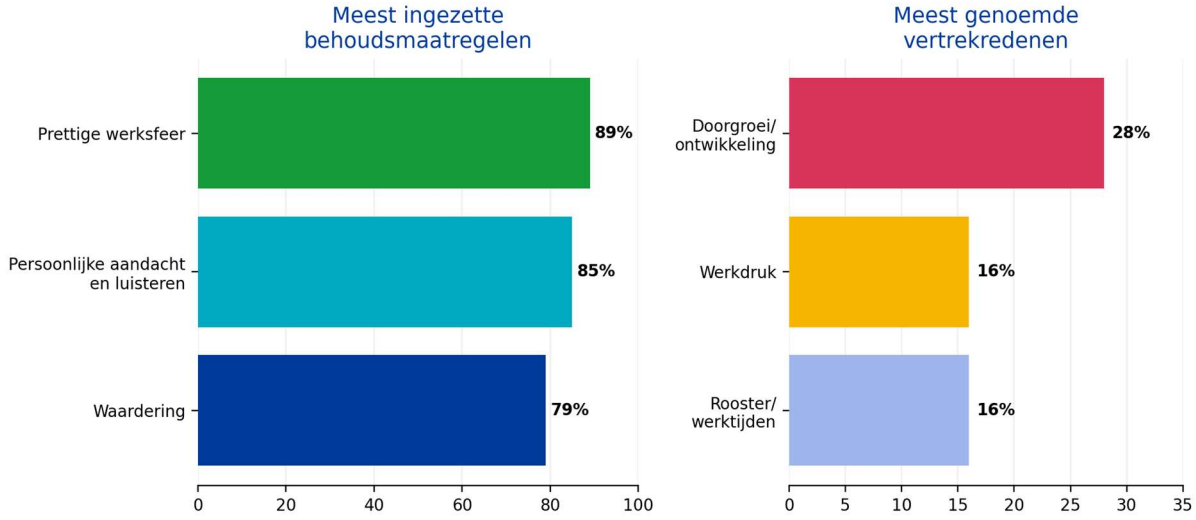
Opleiding omvat zowel kwalificerende initiële opleiding als doorlopende professionalisering. Wettelijk verplichte scholing – zoals babytraining, taaleis en coaching – vormt de ondergrens. Voor duurzame kwaliteit zijn daarnaast teamleren, intervisie, specialisatie, praktijkonderzoek, leiderschapsontwikkeling en het leren omgaan met extra ondersteuningsbehoeften nodig.

In de arbeidsmarktpeiling maakte 21% van de organisaties gebruik van de SLIM-scholingssubsidie[f]. Bijna de helft kende de regeling niet of vond deze niet van toepassing. Dit wijst op ruimte om subsidiemogelijkheden, ontwikkelpaden en regionale opleidingsinfrastructuur toegankelijker te maken, in het bijzonder voor kleine organisaties. [15]

Een sterk professionaliseringsklimaat beschermt tegen twee risico's: medewerkers die wel instromen maar onvoldoende begeleid worden, en ervaren medewerkers die vertrekken doordat zij geen perspectief zien. Professionalisering hoort daarom onderdeel te zijn van formatie- en roostervraagstukken, niet alleen van individuele motivatie.

1.5.3 Uitstroombeperking en behoud

Werkgevers noemen een prettige werksfeer (89%), persoonlijke aandacht en luisteren (85%) en waardering (79%) het vaakst als maatregelen om medewerkers te behouden. Als vertrekreden wordt juist gebrek aan doorgroei- of ontwikkelmogelijkheden het meest genoemd (28%), gevolgd door werkdruk en roosters of werktijden (beide 16%). [15]



Figuur 8. Meest ingezette behoudsmaatregelen en meest genoemde vertrekredenen, mei 2026. Bron: Kinderopvang werkt!. [15]

Behoud vraagt dus om een combinatie van **relationeel** en **structureel beleid**. Waardering en luisteren zijn belangrijk, maar moeten worden vertaald naar beïnvloedbare werkvoorwaarden: voorspelbare roosters, werkbare groepsbezetting, aandacht voor fysieke belasting, herstelmogelijkheden, passende contracten, inspraak, coaching en zichtbare loopbaanstappen.

[f] De SLIM-scholingssubsidie in kinderopvang is een financiële ondersteuning voor werkgevers en geregistreerde gastouderbureaus om medewerkers te scholen en nieuwe medewerkers op te leiden voor maatschappelijk cruciale sectoren. De regeling is bedoeld voor scholingstrajecten van (toekomstige) medewerkers die onderdeel zijn van het Ontwikkelpad Kinderopvang.

63% van de organisaties had initiatieven genomen om medewerkers meer uren te laten werken. Bij de organisaties waar dit succesvol was, nam de contractomvang gemiddeld met 4,1 uur per week toe. Grotere contracten kunnen capaciteit toevoegen en medewerkers meer inkomenszekerheid bieden, maar moeten aansluiten bij belastbaarheid, zorgtaken en voorkeuren. [15]

1.5.4 Doorstroom en loopbaanperspectief

De sector kent verticale en horizontale doorstroomroutes. Een groepsondersteuner kan kwalificeren tot pedagogisch professional; een pedagogisch professional kan zich specialiseren in babyopvang, VE, inclusie, coaching, praktijkbegeleiding of BSO-expertise; ervaren medewerkers kunnen doorgroeien naar pedagogisch beleidsmedewerker, leidinggevende, opleider of kwaliteitsfunctie. Het Ontwikkelpad Kinderopvang maakt een deel van deze routes zichtbaar. [18]

Doorstroom is niet uitsluitend promotie. Ook taakdifferentiatie, specialisatie, tijdelijke projectrollen, combinatiebanen en erkenning van vakexpertise kunnen perspectief bieden. Voor kleinere organisaties is regionale samenwerking nodig om voldoende variatie en schaal te creëren zonder medewerkers te verliezen aan een andere werkgever.

1.5.5 Leiderschap als basis

Sterk leiderschap verbindt pedagogische kwaliteit, personeelsbeleid en bedrijfsvoering. In een sector die kampt met personeelstekort betekent dit niet alleen roosters rond krijgen, maar ook keuzes expliciteren, prioriteiten bewaken en voorkomen dat coaching, scholing en overleg structureel worden opgeofferd aan de dagelijkse bezetting.

Voor K.L.E.U.R! zijn de volgende leiderschapspraktijken bijzonder relevant:

1. **Strategische personeelsplanning**: inzicht in vraag, bezetting, piekdagen, uitstroomrisico's, opleidingsplaatsen en toekomstige kwalificatiebehoefte.
2. **Professionele onboarding en praktijkbegeleiding**: duidelijke verwachtingen, vaste begeleiders, beschermde leertijd en regelmatige voortgangsgesprekken.
3. **Luisterend en inclusief leiderschap**: medewerkers betrekken bij roosters, werkprocessen en verbeteringen; verschillen in levensfase en achtergrond serieus nemen.
4. **Een lerende kwaliteitscyclus**: observaties, inspecties, ouderfeedback, verzuim- en uitstroomgegevens gebruiken om te leren in plaats van alleen te verantwoorden.
5. **Loopbaan- en taakdifferentiatie**: concrete routes, transparante criteria en passende beloning of tijd voor extra rollen.
6. **Regionale samenwerking**: gezamenlijke werving, opleiding, invalcapaciteit en kennisdeling met onderwijs, gemeenten en andere werkgevers.

> **Kernboodschap**
> De sector kan niet duurzaam groeien wanneer instroom wordt versneld maar begeleiding, behoud en ontwikkeling achterblijven. Rekrutering, educatie, uitstroombeperking en doorstroom vormen één personeelsketen.

1.6 Als toemaatje

De Nederlandse kinderopvang kent grote uitdagingen, maar beschikt ook over veel praktijkkennis en ondersteuningsinstrumenten. De volgende bronnen geven een concreet beeld van het vak en ondersteunen organisaties en medewerkers:

- **Ontwikkelpad Kinderopvang – mei 2026**: overzicht van instapfuncties, scholing en ontwikkelstappen. Rijksoverheid: Ontwikkelpad Kinderopvang
- **Kinderopvang werkt!**: actuele arbeidsmarktinformatie, cao, kwalificatie-eisen en instrumenten voor duurzame inzetbaarheid. Kinderopvang werkt!
- **Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang 2025**: wetenschappelijke informatie over pedagogische kwaliteit en aandachtspunten. Tweede Kamer: LKK 2025
- **Landelijk Register Kinderopvang**: zoeken naar locaties en openbare inspectierapporten. DUO: Landelijk Register Kinderopvang
- **Cao Kinderopvang 2025–2026**: arbeidsvoorwaarden en bijlagen met kwalificatie-eisen. Cao Kinderopvang

1.7 Bijlagen

1.7.1 Bijlage 1 – Kernindicatoren

Onderwerp	Indicator	Waarde	Peildatum/jaar
Gebruik	Unieke kinderen met formele opvang	1.074.800	2025*
Gebruik	Dagopvang in kindercentrum	520.500 kinderen	2025*
Gebruik	BSO in kindercentrum	575.100 kinderen	2025*
Gebruik	Gastouderopvang totaal naar opvangvorm	95.400 kinderen	2025*
Locaties	Dagopvanglocaties	9.402	apr. 2026
Locaties	BSO-locaties	8.435	apr. 2026
Locaties	Gastouderlocaties	13.560	apr. 2026
Arbeidsmarkt	Werknemers	132.800	2025 kw. 3
Arbeidsmarkt	Openstaande vacatures	bijna 7.600	eind 2025
Wachtlijsten	Organisaties met wachtlijst dagopvang	65%	mei 2026
Wachtlijsten	Organisaties met wachtlijst BSO	67%	mei 2026
Wachtlijsten	Organisaties met wachtlijst peuteropvang	29%	mei 2026
Financiering	Maximumuurprijs dagopvang	€ 11,23	2026
Financiering	Maximumuurprijs BSO	€ 9,98	2026
Financiering	Maximumuurprijs gastouderopvang	€ 8,49	2026

** Voorlopige cijfers. Bronnen: CBS, SZW, UWV, Kinderopvang werkt!.* [2] [3] [6] [14] [15]

1.7.2 Bijlage 2 – Participatie-indicator: methode

De in paragraaf 1.2 gebruikte indicator is berekend door het aantal unieke kinderen met formele kinderopvang uit CBS-tabel 12 te delen door de bevolking per leeftijd op 1 januari 2025. De berekening levert de volgende resultaten:

Leeftijd	Kinderen met formele opvang	Bevolking	Indicator
0 jaar	55.100	165.977	33,2%
1 jaar	107.700	165.456	65,1%
2 jaar	124.200	169.923	73,1%
3 jaar	133.400	183.403	72,7%
0–3 jaar	420.400	684.759	61,4%
4–6 jaar	314.900	525.344	59,9%
7–9 jaar	231.400	541.756	42,7%
10–11 jaar[1]	108.000	369.520	29,2%

[1] Het CBS publiceert “10 jaar en ouder”; voor de noemer is hier 10–11 jaar gebruikt. Het resultaat is daarom alleen indicatief. [3] [4]

Beperkingen: het CBS-bestand is gebaseerd op formele opvang die in de administraties voorkomt en is gekoppeld aan opvangsoorten en leeftijden. Gemeentelijk gefinancierde opvang zonder kinderopvangtoeslag en informele opvang ontbreken. Verder kan een kind meerdere vormen gebruiken; voor de leeftijdstotalen gebruikt het CBS unieke kinderen, maar uitsplitsingen naar opvangvorm overlappen.

1.7.3 Bijlage 3 – Begrippen

Begrip	Werkdefinitie in dit rapport
Beroepskracht	Wettelijke term voor een medewerker die belast is met de verzorging, opvoeding en bijdrage aan ontwikkeling van kinderen en die binnen de regels kan meetellen voor de BKR.
Pedagogisch professional	Cao-term voor de gekwalificeerde medewerker die direct met kinderen werkt; in oudere en juridische bronnen ook pedagogisch medewerker of beroepskracht.
BKR	Beroepskracht-kindratio: het wettelijk vereiste aantal beroepskrachten ten opzichte van het aantal aanwezige kinderen, afhankelijk van leeftijd en groepssamenstelling.
Dagopvang	Opvang voor kinderen die nog niet naar de basisschool gaan, aangeboden in een kindercentrum of bij een gastouder.
Peuteropvang	Praktijkterm voor opvang van peuters; juridisch doorgaans dagopvang. Kan reguliere opvang, VE of gemeentelijk aanbod omvatten.
BSO	Buitenschoolse opvang voor schoolgaande kinderen vóór/na school en op schoolvrije dagen en vakanties.
Gastouderopvang	Kleinschalige opvang door een geregistreerde gastouder via een geregistreerd gastouderbureau. De “vraagouder” is de ouder die gastouderopvang voor zijn of haar kind opvraagt.
VE	Voorschoolse educatie voor doelgroeppeuters van 2,5 tot 4 jaar, onder gemeentelijke verantwoordelijkheid en met aanvullende kwaliteitseisen.
LRK	Landelijk Register Kinderopvang met registraties en openbare inspectierapporten.
Houder	Rechtspersoon of natuurlijke persoon die een kindercentrum of gastouderbureau exploiteert.
Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	Functie voor ontwikkeling/implementatie van pedagogisch beleid en jaarlijkse coaching van pedagogisch professionals.

1.7.4 Bijlage 4 – Bronnen en verantwoording

Onderstaande bronnen zijn daadwerkelijk geraadpleegd. Webpagina’s kunnen na de peildatum worden geactualiseerd. Bij cijfers is in de tekst steeds het verslagjaar of de peildatum vermeld.

1. **Rijksoverheid.** Soorten kinderopvang en landelijke kwaliteitseisen. Soorten opvang | Kwaliteitseisen
2. **Ministerie van SZW / Dienst Toeslagen / DUO.** Kwartaalrapportages kinderopvang vanaf 2020; eerste kwartaal 2026, gepubliceerd 14 juli 2026. Kwartaalrapportages
3. **Centraal Bureau voor de Statistiek.** AZW: Kinderopvanguren en aantal kinderen naar gemeente, soort opvang en leeftijd, 2015–2025; tabel 12. CBS-maatwerkbestand
4. **Centraal Bureau voor de Statistiek.** Bevolking; geslacht, leeftijd en burgerlijke staat, 1 januari (StatLine-tabel 7461bev). StatLine-tabel
5. **Centraal Bureau voor de Statistiek.** Aanbod kinderopvang in Nederland, 2017–2023, gepubliceerd 20 december 2024. CBS-maatwerk
6. **Rijksoverheid.** Bedragen kinderopvangtoeslag 2026. Bedragen 2026
7. **Rijksoverheid.** Plannen kabinet voor nieuwe financiering kinderopvang, geraadpleegd 9 oktober 2026. Nieuwe financiering
8. **Dienst Uitvoering Onderwijs.** Landelijk Register Kinderopvang en Gemeenschappelijke Inspectieruimte. DUO – LRK
9. **Rijksoverheid / GGD GHOR Nederland.** Toezicht en handhaving kinderopvang – informatie voor ondernemers, versie 2023. Brochure toezicht
10. **Rijksoverheid.** Opleiding en ondersteuning medewerkers kinderopvang. Opleiding en coaching
11. **Rijksoverheid.** Taaleis kinderopvang. Taaleis
12. **Rijksoverheid.** Voorschoolse educatie. Voorschoolse educatie
13. **Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang.** Cao Kinderopvang 2025–2026. Cao-pagina

14. **UWV.** Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang – arbeidsmarktinformatie, 2026. Sectorinformatie
15. **Kinderopvang werkt!.** Arbeidsmarktpeiling kinderopvang mei 2026 en profiel van medewerkers in de sector. Arbeidsmarktpeiling | Wie werken er?
16. **Tweede Kamer / Universiteit Utrecht.** Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang: metingen 2017–2025, aangeboden 22 juni 2026. Kamerstuk en rapport
17. **Rijksoverheid.** Nieuwe eisen voor gastouders en gastouderbureaus vanaf 1 juli 2026. Kwaliteit gastouderopvang
18. **Rijksoverheid.** Ontwikkelpad Kinderopvang – mei 2026. Ontwikkelpad
19. **Inspectie van het Onderwijs / Rijksoverheid.** Landelijk rapport gemeentelijke taakuitvoering kinderopvang en onderwijs 2025. Landelijk rapport
20. **Rijksoverheid.** Oudercommissies en klachten over kinderopvang. Oudercommissies | Klachten
21. **Rijksoverheid.** Vaste gezichten en groepen, beroepskracht-kindratio en drie-uursregeling. Vaste gezichten en groepen
22. **Overleg Arbeidsvoorwaarden Kinderopvang.** Bijlage 13 – Kwalificatie-eisen Cao Kinderopvang 2025–2026. Kwalificatie-eisen (pdf)]
23. **Rijksoverheid.** (2025, 15 september). *Kengetallen kinderopvang*. Rijksoverheid – Kengetallen kinderopvang
24. **Kinderopvang werkt!.** Nieuwste cijfers kinderopvang: tekorten stabiliseren, druk op kinderopvang blijft. Arbeidsmarkt kinderopvang 2025

1.7.5 Bijlage 5 – Selectie van wettelijke kaders

Voor toepassing in de praktijk zijn altijd de actuele geconsolideerde teksten en officiële toelichtingen leidend. De belangrijkste wettelijke kaders zijn:

- Wet kinderopvang;
- Besluit kwaliteit kinderopvang;
- Regeling Wet kinderopvang;
- Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie;
- Wet op het primair onderwijs voor gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid en vroegschoolse educatie;
- Cao Kinderopvang 2025–2026 en de bijbehorende kwalificatie-eisen voor functies en inzetbaarheid.

Versie 1.1 – 9 oktober 2026