



Het Ontwikkelpad Kinderopvang

De handreiking

6 november 2025

Wat is het Ontwikkelpad Kinderopvang?

Het Ontwikkelpad Kinderopvang biedt een duidelijk overzicht van veel functies en specialisaties in de sector. Het laat zien hoe (toekomstige) medewerkers zich stap voor stap kunnen ontwikkelen via opleidingen. Het pad geeft een aantal belangrijke aanbevolen routes weer. Dit maakt het eenvoudiger om in kinderopvang te starten, door te groeien of om over te stappen naar een andere sector. Daarnaast draagt het bij aan maatschappelijke doelen, zoals:

- werkzoekenden aan werk helpen;
- meer werkzekerheid bieden aan medewerkers;
- personeelstekorten aanpakken;
- arbeidsproductiviteit verhogen;
- een leven lang leren stimuleren.



Ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt biedt het mogelijkheden. Door scholing te combineren met werk kunnen zij hun kansen op een baan vergroten. Voor mensen zonder startkwalificatie opent het de weg naar werk en een betere positie op de arbeidsmarkt.

Hoe helpt het Ontwikkelpad Kinderopvang jou als werkgever?

Het Ontwikkelpad Kinderopvang laat per functie zien welke opleidingen geschikt zijn. Je kunt het gebruiken voor het werven van nieuwe medewerkers en het scholen en ontwikkelen van bestaand personeel. Bovendien zijn er subsidies beschikbaar die scholing en begeleiding binnen het ontwikkelpad ondersteunen:

- Speciaal voor groepsondersteuners is er de loonkostensubsidie voor groepshulpen: Deze subsidie helpt jou bij het verlagen van de loonkosten voor nieuwe instromers.
- De SLIM-scholingssubsidie. Deze subsidie kun jij aanvragen voor scholing binnen sectorale ontwikkelpaden. Dit maakt opleidingen goedkoper en helpt bij de instroom, doorstroom en omscholing van medewerkers in jouw organisatie

Deze handreiking is gericht op werkgevers van kinderdagverblijven (dagopvang en buitenschoolse opvang). In het Ontwikkelpad Kinderopvang staat ook de functie van gastouder (niet in loondienst). Ook hiervoor geldt de SLIM-scholingssubsidie wat betekent dat bepaalde opleidingen subsidiabel zijn. Omdat gastouders vaak als zelfstandige werken, kunnen zij zelf geen subsidie aanvragen op grond van de SLIM-scholingssubsidie. Daarom zijn naast individuele werkgevers ook 'geregistreerde gastouderbureaus' als aanvrager toegevoegd. Gastouderbureaus kunnen dus subsidie aanvragen voor gastouders die bij hen zijn aangesloten.



Een ontwikkelroute maken met je (toekomstige) medewerker

Met het Ontwikkelpad Kinderopvang kun je samen met je (toekomstige) medewerker een persoonlijke route uitstippelen. Volg hierbij onderstaande stappen.



Stap 1: Ga in gesprek

Bespreek wensen, achtergrond en talenten. Stel vragen zoals:

- Wat is je doel of wensberoep?
- Welke werkervaring en opleidingen heb je?
- Welke vaardigheden heb je al?
- Wat zijn je ambities?



Stap 2: Bekijk de functie-eisen

Bekijk het ontwikkelpad om te zien welke opleidingen voldoen voor een functie of specialisatie. Check ook de beroepsvereisten, eigenschappen en vaardigheden.

Voor de functie van groepsondersteuner gelden geen specifieke vereisten.



Stap 3: Bepaal de scholingsbehoefte

Bespreek welke opleiding nodig is. Afhankelijk van de functie of specialisatie kan dit variëren van een praktijkverklaring, certificaat tot een diploma. Gaat het om een functie waarvoor een kwalificatie-eis geldt, controleer dan altijd de opleidingsachtergrond van de kandidaat. Voor de functies pedagogisch professional en pedagogisch professional bso kun je hiervoor de [Diplomacheck](#) gebruiken. Voor de andere functies kun je dit opzoeken in de cao. Behalve voor gastouder omdat in het Ontwikkelpad alleen de gastouder staat die niet in loondienst is.

Let op: Voor gastouders die niet in loondienst werken, bestaan er momenteel geen certificaten die aan de opleidingseis voldoen. Hoewel het ontwikkelpad bij gastouder wel certificaten van keuzedelen vermeldt, hebben deze nog geen formele status. Het kan wel een goede inhoudelijke aanvulling zijn voor (toekomstige) gastouders met een mbo 2-diploma dat in de [DUO-lijst](#) staat. Op 1 juli 2026 gaat een wetswijziging in die extra eisen stelt aan gastouders, afhankelijk van hun diploma. Hierbij zou een aanvullend certificaat verplicht kunnen worden.



Scholing is altijd maatwerk

Met de bouwstenen van het Ontwikkelpad Kinderopvang kunnen werkgevers, arbeidsmarktprofessionals, werkenden en werkzoekenden een persoonlijke ontwikkelroute uitstippelen. Het pad is niet volledig. Er zijn nog meer functies, specialisaties en opleidingen in de sector. Welk werk een kandidaat precies kan doen, hangt af van jullie organisatie en van de ambities en achtergrond van de persoon. Scholing is altijd maatwerk.

Bij het kiezen van een opleiding spelen diverse factoren een rol. Er wordt gekeken naar iemands kennis, vaardigheden, ervaring en ambities, maar ook naar de context van eerdere opleidingen en werkervaring. Ook de wensen en mogelijkheden van de werkgever wegen mee. Binnen de afspraken van de Cao Kinderopvang en wettelijke regels bepaalt elke organisatie samen met de kandidaat welke scholing nodig is om deze persoon in te zetten.

Voor functies met een kwalificatie-eis

Het Ontwikkelpad Kinderopvang bevat meerdere functies met een kwalificatie-eis. Zo geldt de kwalificatie-eis voor pedagogisch professional en pedagogisch professional bso ook voor de vier differentiaties van pedagogisch professional en voor de assistent leidinggevende. Daarnaast is er een kwalificatie-eis voor pedagogisch coach en pedagogisch beleidsmedewerker-/coach. Kandidaten kunnen worden ingedeeld in drie groepen, afhankelijk van hun opleidingsachtergrond en ervaring. Hierbij is de functie van gastouder (niet in loondienst) niet meegenomen.

1

Gekwalificeerde kandidaten

Deze kandidaten voldoen aan de kwalificatie-eis voor de functie en kunnen direct aan de slag. Wel kan aanvullende scholing nodig of wenselijk zijn, bijvoorbeeld voor een specialisatie of doorontwikkeling. In het Ontwikkelpad Kinderopvang zijn hiervoor relevante opleidingen en scholingen te vinden.

2

(Nog) niet gekwalificeerde kandidaten

Dit zijn kandidaten die een relevante opleidingsachtergrond en/of werkervaring in kinderopvang hebben, maar nog niet voldoen aan de kwalificatie-eis voor de functie. Voor deze groep kan een certificaat van een branche-erkende scholing voldoende zijn. Deze staan ook in het Ontwikkelpad.

Voor de functies pedagogisch professional en pedagogisch professional bso zijn er nog meer manieren om aan de kwalificatie-eis te voldoen:

- een EVC-traject (onderwijsstandaard of branchestandaard) waarmee eerder opgedane kennis en ervaring worden gevalideerd;
- het behalen van de drie mbo-certificaten (twee voor bso).



Er zijn meer routes. Om te bepalen welke route het meest geschikt is, raden we aan om de beslisboom 'Toch werken in kinderopvang – wat zijn de mogelijkheden?' te raadplegen.

Het kan fijn zijn om in gesprek te gaan met erkende opleiders die maatwerktrajecten aanbieden of samenstellen. Het Kennispunt MBO heeft de toolkit 'Valideren Bewijsmateriaal' ontwikkeld. Hiermee kunnen mbo-instellingen eerder opgedane werk- en leerervaring benutten voor vrijstellingen of flexibele examens. Ook in het hbo zijn er mogelijkheden voor maatwerk.

3

Kandidaten zonder relevante werkervaring en/of opleidingsachtergrond

Voor deze groep zijn er verschillende instaproutes, afhankelijk van hun vooropleiding. Enkele voorbeelden:

- Voor kandidaten zonder vooropleiding op mbo 3-niveau of hoger: Een instapfunctie als groepsondersteuner kan een geschikte start zijn. In de praktijk kunnen zij ervaring opdoen, een opleiding volgen en doorgroeien.
- Voor zij-instromers met een niet-kwalificerende opleidingsachtergrond op mbo3-niveau of hoger: De functie van 'pedagogisch professional in ontwikkeling' of 'student-medewerker' is vaak een logischere route dan starten als groepsondersteuner.



Praktijkleren in het mbo

Bij praktijkleren in het mbo wordt werken gecombineerd met (een deel van) een mbo-opleiding. Dit kan leiden tot:

- een praktijkverklaring (maatwerkopleiding via de derde leerweg);
- een mbo-certificaat (een onderdeel van een mbo-opleiding via de derde leerweg);
- een mbo-diploma (via de beroepsbegeleidende leerweg of de derde leerweg).

Praktijkleren met een praktijkverklaring (zie bovenste punt) is voor mensen voor wie een volledig mbo-diploma of -certificaat (nog) niet haalbaar is. Bijvoorbeeld omdat ze een grotere ondersteuningsbehoefte hebben of lang niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt. De kandidaat leert een of meer werkprocessen uit een mbo-opleiding in de praktijk bij een erkend leerbedrijf. Het gaat om werkprocessen uit mbo-opleidingen op niveau 1 en 2.

Bij afronding ontvangt de deelnemer een praktijkverklaring van de mbo-instelling. Hierin staat wat de kandidaat in de praktijk heeft geleerd. Deze verklaring helpt werkgevers om in te schatten wat de kandidaat kan en biedt een basis om verder te leren in het mbo. De leerroute is flexibel en heeft geen vaste duur, maar duurt meestal drie tot zes maanden.

Bespreek de mogelijkheden en neem contact op [met opleiders die dit aanbieden](#).

Let op! Word een erkend leerbedrijf of breid je erkenning uit

Als (toekomstige) medewerkers een (gedeelte van een) bepaalde mbo-opleiding willen volgen, moet je organisatie hiervoor een erkend leerbedrijf zijn. Dit kun je regelen via de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Ga naar www.s-bb.nl/bedrijven/leerbedrijf-worden om de erkenning als leerbedrijf te regelen.

Praktijkleren in het hbo

Het hbo kent drie leerroutes: dagopleiding, duale opleiding en deeltijdopleiding. Maar anders dan in het mbo kan niet iedere hbo-opleiding via alle leerroutes worden gevolgd. Omdat leren op de werkplek (praktijkleren) een voorwaarde is voor opname in het Ontwikkelpad staan er alleen hbo-opleidingen in die via de duale leerroute of in deeltijd kunnen worden gevolgd.

Het hbo kent geen landelijk systeem voor het erkennen van leerbedrijven. Het is aan de hbo-instellingen zelf om te bepalen of een werkplek geschikt is als leerplek voor het behalen van een bepaald hbo-diploma.



Begeleiding bij het Ontwikkelpad Kinderopvang.

Jij kunt als werkgever ondersteuning krijgen bij het vinden en begeleiden van kandidaten.

- **Neem contact op met een Regionaal Werkcentrum**

Een belangrijke eerste stap is contact opnemen met een werkgeversservicepunt in jouw regio. In steeds meer regio's is de dienstverlening van het werkgeversservicepunt al verbonden met het Werkcentrum. In de toekomst wordt dit overal geregeld. Je kunt hier terecht voor ondersteuning bij de werving en selectie van geschikte kandidaten. Daarnaast kunnen zij helpen bij het opstellen van een ontwikkelroute die past bij de kandidaat. Ook ondersteunen zij bij praktische zaken, zoals het organiseren van begeleiding en taalondersteuning en geven zij advies over het aanvragen van financiële regelingen zoals subsidies.



Als jouw kinderopvangorganisatie in meerdere arbeidsmarktregio's actief is, kun je terecht bij landelijke werkgeversservicepunten. Via het Werkcentrum in jouw regio of door contact op te nemen met landelijke adviseurs (info@lwspgemeenten.nl) kun je meer informatie krijgen.

- **Vraag advies aan opleiders**

Ook opleiders spelen een belangrijke rol. Zij kunnen adviseren welke opleiding het meest geschikt is voor kandidaten op basis van hun achtergrond, ervaring en leerbehoeften. In sommige gevallen is het mogelijk om een opleiding in te korten, bijvoorbeeld omdat een kandidaat al relevante werkervaring of een diploma heeft. Door advies te vragen aan een opleider, kun je bovendien inzicht krijgen in maatwerkopties die beter aansluiten bij de individuele situatie van de kandidaat.



Op [Leeroverzicht.nl](https://leeroverzicht.nl) kun je het overzicht vinden van beschikbare opleidingen en opleiders. Je kunt daar ook meteen zien of je voor een opleiding SLIM-scholingssubsidie kunt aanvragen en voor welke percentage van de opleidingskosten.



Achtergrondinformatie Ontwikkelpad Kinderopvang

Het Ontwikkelpad Kinderopvang is een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Het is tot stand gekomen in samenwerking met de kinderopvangbranche en speelt in op actuele uitdagingen in de arbeidsmarkt. De kinderopvangsector kampt met een tekort aan personeel. Daarnaast is er een groep werkzoekenden die moeilijk aansluiting vindt op de arbeidsmarkt. Het ontwikkelpad pakt deze twee problemen tegelijkertijd aan. Via duidelijke ontwikkelroutes kunnen mensen zonder ervaring in kinderopvang of zonder startkwalificatie stapsgewijs worden begeleid naar een baan in de sector. Ook ervaren medewerkers kunnen met het ontwikkelpad doorgroeien naar andere functies of specialisaties.

Het ontwikkelpad sluit aan bij bredere maatschappelijke doelen, zoals het stimuleren van een leven lang leren en het vergroten van de inzetbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt. Het is specifiek ontworpen om opleidingen te combineren met betaald werk, zodat leren toegankelijk blijft voor een brede groep mensen. De routes in het ontwikkelpad zijn gebaseerd op aanbevelingen uit de sector en worden regelmatig geactualiseerd. Zo blijft het een betrouwbaar hulpmiddel dat inspeelt op de veranderende behoeften van werkgevers en medewerkers in kinderopvang.

Eisen voor opleidingen in het Ontwikkelpad Kinderopvang:

- De opleidingen binnen het ontwikkelpad dragen bij aan instroom, doorstroom en overstapmogelijkheden in de sector.
- De opleidingen passen qua inhoud en niveau bij de functies en specialisaties die in het ontwikkelpad zijn opgenomen. Ze zijn praktijkgericht en te combineren met een betaalde baan.
- Alleen overheidserkende opleidingen of opleidingen met branchewaardering zijn onderdeel van het ontwikkelpad.

