



Arbeidsmarkt- ontwikkelingen kinderopvang

Arbeidsmarktontwikkelingen mei 2025
en vooruitblik tot en met november 2025

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Actueel personeelstekort	4
Personeeloverschot	4
Verwachting personeelstekort komende zes maanden	5
Inzet behoud en aanpak personeelstekort	5
Wachtlijsten	5
Verzuim	5
Verhogen contractomvang	6
Taaleis IKK	6
Babyscholing	6
Nieuwe medewerkers en zij-instroom	6
Ontwikkelpad groepsondersteuners	6
Stagiaires	7
Inzet andersgekwalficeerden in de bso	7
Zzp'ers	7
1. Inleiding	8
1.1 Respons	8
2. Resultaten	10
2.1 Balans vraag en aanbod personeel	10
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang in het hier en nu	10
Tekorten naar provincie	11
Tekorten naar dag in de week	12
Oorzaken van tekorten	12
Duur tekort	14
Maatregelen tegen tekort aan medewerkers	14
Overschot	15
2.2 Balans vraag en aanbod personeel komende zes maanden	17
Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang de komende zes maanden	17

Inhoudsopgave

2.3 Behoud medewerkers	18
Behoud	18
2.4 Wachtlijsten in kinderopvang	20
Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar	21
Ontwikkeling wachtlijsten naar omvang en opvangsoort	22
Wachtlijsten naar dag in de week	24
2.5 Verzuim	25
Verzuiminformatie	25
Verzuimbeleid	25
2.6 Contractomvang	26
2.7 Taaleis IKK	27
2.8 Babyscholing	29
2.9 Instroom nieuwe medewerkers	30
Mannen	30
Achtergrond op mbo-niveau 2	30
Zij-instromers	31
2.10 Ontwikkelpad voor groepsondersteuners	32
2.11 Stagiaires	33
2.12 Inzet andersgekwificeerden in bso	34
2.13 ZZP'ers	35
Over Kinderopvang werkt!	37
Jouw werk, onze missie	37
Wat we doen en wat jij eraan hebt	37
Onderzoek en beleid	37
Cao-app Kinderopvang	37
Gezond op de groep	37
Het Goede Gesprek	37
RIEwerkt!	37
Ontwikkelpad Kinderopvang	37
Krijt voor kracht!	37

Samenvatting

Het doel van deze peiling is inzicht te verkrijgen in de stand van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt van kinderopvang, met een focus op de dagopvang, bso en peuteropvang. Bij deze peiling kozen we ervoor om organisaties uit te nodigen met behulp van het Landelijk Register Kinderopvang (LRK). Dit is de derde keer dat de peiling via het LRK verliep waardoor er goede vergelijkingen gemaakt kunnen worden met de vorige peilingen uit mei en november 2024. De samenstelling is gelijkend aan de samenstelling van organisaties in de branche kinderopvang.

Aan deze peiling van mei 2025 deden in totaal 474 organisaties mee door de enquête helemaal in te vullen. De organisaties komen uit alle provincies van Nederland en bieden één, of meerdere soorten opvang aan. 403 organisaties bieden dagopvang aan, 309 organisaties (ook) bso, 201 organisaties (ook) peuteropvang en 8 organisaties (ook) gastouderopvang. Er zijn geen organisaties die enkel gastouderopvang aanbieden, en daarom worden deze organisaties niet apart bekeken. 148 organisaties hebben minder dan 10 medewerkers, 230 hebben tussen de 10 en 49 medewerkers en 96 organisaties hebben 50 of meer medewerkers.

Actueel personeelstekort

- Het aandeel organisaties met een personeelstekort is vergeleken met de vorige meting in mei 2024 in alle opvangvormen kleiner. In de dagopvang nam dit aandeel af van 27 naar 23 procent, in de bso van 37 naar 36 procent en in de peuteropvang van 16 naar 14 procent.
- Kleine en middelgrote organisaties hebben minder vaak een tekort dan grotere organisaties. Dit geldt voor alle opvangvormen. Dit is een vergelijkbaar beeld met de peiling uit november 2024.
- In alle regio's blijken personeelstekorten te zijn. Dit verschilt wel per opvangsoort. Tekorten zijn het hoogst in Randstedelijke provincies.
- In de dagopvang, bso en peuteropvang is het personeelstekort het grootst op maandag, dinsdag en donderdag, en een minder groot op woensdag en vrijdag.
- Tekorten worden veroorzaakt door te weinig aanbod van geschikte kandidaten in 68 procent van de organisaties, minder vaak dan in november en mei 2024. Verder werd het ook veroorzaakt door ziekteverzuim van werknemers in 51 procent van de organisaties.
- In 39 procent van de organisaties was het personeelstekort er korter dan één jaar, in 43 procent van de organisaties tussen één en drie jaar en in 18 procent langer dan drie jaar.
- Organisaties proberen het tekort op te lossen door pedagogisch medewerkers voor elkaar te laten invallen of bijspringen (86 procent, tegen 83 procent in mei 2024), gevolgd door de inzet van gekwalificeerde medewerkers uit leiding of staf (57 procent tegen 60 procent in november 2024) en door medewerkers meer uren te laten werken dan men op contract heeft (49 procent tegen 47 procent in november 2024).

Personeelsoverschot

- 59 procent van de organisaties met een personeelsoverschot houdt dit als bewuste keuze, 17 procent omdat de vraag naar de kinderopvang daalt en 7 procent door contractopzeggingen.
- Dit overschot duurt korter dan één jaar in 63 procent van de organisaties met een overschot, één tot drie jaar in 28 procent, en langer dan drie jaar in 9 procent van de organisaties.

- Organisaties houden het overschot vooral om ziekte en verzuim op te vangen (61 procent) of om de kwaliteit van de kinderopvang te verhogen (61 procent).

Verwachting personeelstekort komende zes maanden

- Het grootste aandeel organisaties dat de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch professionals verwacht zien we in de bso met 33 procent (tegen 37 procent in november 2024). Hierna volgt de dagopvang met 23 procent (tegen 28 procent in november 2024) en de peuteropvang met 11 procent (tegen 17 procent in november 2024).

Inzet behoud en aanpak personeelstekort

- Om medewerkers te behouden zet een meerderheid van de organisaties zich in voor een prettige werksfeer (90 procent, tegen 89 procent in november 2024). Op de tweede plaats staat waardering voor de medewerkers (81 procent, tegen 81 procent in november 2024). Op de derde plaats vinden we meer persoonlijke aandacht voor medewerkers (81 procent, tegen 80 procent in november 2024).

Wachtlijsten

- De dagopvang heeft opnieuw de meeste organisaties met een wachtlijst (72 procent tegen 77 procent in november 2024). Het aandeel wachtlijsten in de bso is gelijk gebleven met de vorige peiling (65 procent). Het minste zijn de wachtlijsten in de peuteropvang (32 procent tegen 45 procent in november 2024).
- In deze peiling namen de wachtlijsten van de dagopvang in 27 procent van de organisaties toe het afgelopen jaar (tegen 37 procent in november 2024). In de bso was dit 33 procent (tegen 35 procent in november 2024). In de peuteropvang namen deze in 13 procent van de organisaties toe (tegen 17 procent in november 2024).
- In de dagopvang, bso en peuteropvang zien we het vaakst een wachtlijst bij middelgrote en grote organisaties (76 en 75 procent, beide 71 procent, 33 en 34 procent respectievelijk).
- Organisaties hebben het vaakst een wachtlijst op de dinsdag en de donderdag (respectievelijk 96 en 95 procent) en in iets mindere mate op de maandag (83 procent). Ook op de woensdag (39 procent) en vrijdag (29 procent) komen wachtlijsten in mindere mate voor.

Verzuim

- De meerderheid van de organisaties is het (helemaal) eens dat zij inzicht hebben in verzuiminformatie zoals het verzuimpercentage (78 procent), de verzuimfrequentie (78 procent) en de verzuimduur (78) procent.
- 67 procent van de organisaties heeft een verzuimbeleid dat ook toegepast wordt. 10 procent van de organisaties heeft wel een beleid maar wordt het alleen deels of niet toegepast. 23 procent van de organisaties heeft nog geen beleid, waarvan 9 procent wel van plan is dit nog te maken en 14 procent dit niet van plan is. Bij ordening naar organisatiegrootte er een patroon te zien. Hoe groter de organisatie, hoe groter het aandeel organisaties met een toegepast verzuimbeleid en hoe kleiner het aandeel organisaties zonder verzuimbeleid of van plan te zijn deze te krijgen.

Verhogen contractomvang

- Van de organisaties gaf 63 procent aan initiatieven te hebben genomen om medewerkers meer uren te laten werken (in de meting van november lag dit aandeel op 65 procent).
- Van deze organisaties blijkt dat bij 55 procent de gemiddelde contractomvang binnen de organisatie ook daadwerkelijk toenam, tegen 58 procent in november 2024.
- 80 organisaties gaven ook aan hoeveel de gemiddelde contractomvang toenam per medewerker. Dit was 0,13 FTE gemiddeld.

Taaleis IKK

- Van de organisaties geeft 88 procent aan dat op 1 januari 2025 al hun medewerkers voldeden aan taaleis IKK (ten opzichte van 67 procent in november 2024).
- Onder de respondenten voldeden naar schatting 199 medewerkers niet aan de taaleis op 1 januari 2025. Omgerekend naar de totale omvang van de pedagogisch professionals uit deze peiling, is dat bijna 2 procent. In november 2024 was de verwachting dat 0,9 procent van alle pedagogisch professionals uit de peiling niet zouden voldoen aan de taaleis IKK op 1 januari 2025.
- Medewerkers die niet voldoen aan de taaleis IKK volgen in 60 procent van de gevallen een taaltraining.

Babyscholing

- Organisaties geven gemiddeld aan dat 95 procent van hun pedagogisch professionals voldoen aan de verplichte babyscholing. Professionals die niet voldoen zijn nog bezig met de babyscholing, moeten nog beginnen, en/of vallen onder de uitstelregeling of uitzonderingsbepaling.

Nieuwe medewerkers en zij-instroom

- Het afgelopen jaar namen de ondervraagde organisaties 2194 nieuwe medewerkers aan. Dit is een percentage van 14 procent van het totaal aantal medewerkers uit deze organisaties. Van deze nieuwe medewerkers was 10 procent man en had 4 procent een mbo-niveau 2 achtergrond.
- Van de nieuwe medewerkers kwam 10 procent vanuit een zij-instroomtraject. Deze medewerkers begonnen in 117 verschillende organisaties met werken. Met betrekking tot de groep zij-instromers vroegen we welke achtergrond zij hebben. 21 procent van de organisaties geeft aan dat de zij-instromers een achtergrond hebben in het primair onderwijs. Daarnaast komen zij-instromers nog vooral uit de verpleging en verzorging, jeugdzorg en gehandicaptenzorg.

Ontwikkelpad groepsondersteuners

- Van het totale aantal medewerkers uit deze meting was ongeveer 2 procent groepsondersteuner, en zij werken in 136 verschillende organisaties. Van deze groepsondersteuners, volgden er 63 het Ontwikkelpad naar pedagogisch professional, wat 14 procent is.

- Van alle organisaties was 56 procent bekend met de loonkostensubsidie- en SLIM-regeling om groepsondersteuners het Ontwikkelpad naar pedagogisch professional aan te bieden.

Stagiaires

- 80 procent van de organisaties heeft een stagiaire in dienst. 63 van hen is (heel) tevreden over het aantal beschikbare stagiaires en 48 procent is (heel) tevreden over de kwaliteit.
- Organisaties geven aan dat in er in sommige gevallen te veel stagiaire zijn en in andere niet voldoende (passende) stagiaires. Sommige organisaties gaven aan ontevreden te zijn over de kwaliteit door stagiaires met weinig motivatie en enthousiasme. Het is erg persoons afhankelijk.

Inzet andersgekwalficeerden in de bso

- Van de 309 organisaties die bso aanbieden gaf 30 procent aan andersgekwalficeerde beroepskrachten in te zetten, waarvan 15 procent dit bovenformatief doet, en 15 formatief.
- De voornaamste reden om geen andersgekwalficeerde beroepskrachten in te zetten was dat er geen extra medewerkers nodig zijn (bij 62 procent) of dat er geen geschikte kandidaten te vinden zijn (bij 18 procent). Anderen kiezen er bewust voor om geen anders gekwalficeerden aan te nemen of noemen de grote administratieve lasten.

Zzp'ers

- 5 procent van de organisaties zet nu evenveel ZZP'ers in als een jaar geleden. 8 procent zet wel ZZP'ers in op dit moment, maar minder dan een jaar geleden. 70 procent zet geen ZZP'ers in maar deden dat een jaar geleden ook niet, terwijl 17 procent geen ZZP'ers inzet maar dat een jaar geleden wel deed.
- Organisaties compenseren de inzet van ZZP'ers door meer gebruik te maken van uitzendbureaus en detachering (31 procent) en doordat ze ZZP'ers in loondienst hebben aangenomen (31 procent).

1. Inleiding

In april en mei 2025 voerden we een vijftiende quickscan van de arbeidsmarkt kinderopvang uit. De resultaten hiervan vind je in dit document. We vergelijken de metingen met vorige metingen uit mei en november 2024. Dit laten we zien in de figuren. We maakten gebruik van het Landelijk Register Kinderopvang (LRK) bij deze peiling om organisaties te benaderen, net zoals we dat voor het eerst deden in mei 2024.

1.1 Respons

Tussen 22 april en 11 mei 2025 verzamelden we gegevens via een digitale vragenlijst. We verspreidden de peiling onder een selectie uit het LRK. De basis voor deze selectie waren locaties in het LRK met dagopvang en/of bso, waarvan de contactgegevens beschikbaar waren. De gegevens ontduddelden we op KvK nummer, waarbij we de grootste vestiging van een organisatie (met de meeste kindplaatsen) opnamen.

In totaal zaten er 2.426 adressen in ons steekproefbestand die we uitnodigden om deel te nemen aan de peiling. Hiervan namen er 474 deel door de vragenlijst compleet in te vullen, wat een respons is van 20 procent. Dit is vergelijkbaar met de vorige peiling van mei 2024 waarin 477 organisaties deelnamen.

De organisaties beantwoordden vragen over het aantal medewerkers. Deze organisaties vertegenwoordigen een werkgelegenheid van in totaal bijna 25.000 medewerkers. Er deed ongeveer 19 procent van de totale 130.600 medewerkers in kinderopvang mee aan de peiling. Dit aandeel is ongeveer gelijk aan het aandeel in de vorige peiling. Gemiddeld hadden de organisaties 53 medewerkers, wat hoger is dan in de voorgaande meting van november 2024 maar lager dan in mei 2024. Daarbij waren de gemiddeldes 47 en 61 medewerkers respectievelijk. Net als in de voorgaande rapportages gebruikten we drie verschillende grootteklassen in de resultaten van de vragen.

In de resultaten categoriseren we organisaties met minder dan 10 medewerkers als 'kleine organisaties'. Organisaties met 10 tot 49 medewerkers zijn 'middelgrote organisaties' en met 50 of meer medewerkers zijn 'grote organisaties'. Deze indeling maakten we om in alle drie de groepen voldoende deelnemende organisaties te kunnen plaatsen.

Grootteklasse (N=474)	Aantal organisaties	Aantal medewerkers
Kleine organisaties (1 tot en met 9 medewerkers)	148 organisaties (31 procent)	805 medewerkers (3 procent)
Middelgrote organisaties (10 tot en met 49 medewerkers)	230 organisaties (49 procent)	5139 medewerkers (21 procent)
Grote organisaties (50 medewerkers en meer)	96 organisaties (20 procent)	18.983 medewerkers (76 procent)
Totaal	474 organisaties (100 procent)	24.927 medewerkers (100 procent)

De samenstelling van de respons is gelijkend aan de samenstelling van de totale branche kinderopvang (CBS, AZW Statline²). Er doen in deze peiling relatief iets minder kleine organisaties en iets meer grote organisaties mee. De verhouding tussen de verschillende grootteklassen is ongeveer vergelijkbaar aan de vorige meting uit november 2024.

Op medewerkersniveau zien we dat de kleine organisaties met 31 procent van de organisaties slechts 3 procent van de medewerkers in dienst heeft. Bij de middelgrote organisaties met 49 procent is 21 procent van de medewerkers werkzaam. Bij de grote organisaties, 20 procent van alle organisaties uit de peiling, werken 76 procent van de totale aantal medewerkers. Hierdoor gelden de uitkomsten van een relatief kleine groep grote organisaties voor het overgrote deel van de werkenden in de meting.

Organisaties gaven aan welke soort opvang zij hadden, waarbij ze meerdere opties konden aangeven. De drie opvangsoorten zijn gekozen zoals vermeld in de cao. Peuteropvang verwijst hier naar peuteropvang en is niet hetzelfde als Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE). De verhouding tussen de opvangsoorten is gelijk aan de verhouding van de vorige peiling.

Organisatiesoort (N=474)	Aantal organisaties	Aantal medewerkers
Dagopvang	403 organisaties	23.850
Buitenschoolse opvang (bso)	309 organisaties	22.646
Peuteropvang	201 organisaties	19.665

²https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24127NED/table?dl=A59DF_2e_kwartaal_2024

2. Resultaten

2.1 Balans vraag en aanbod personeel

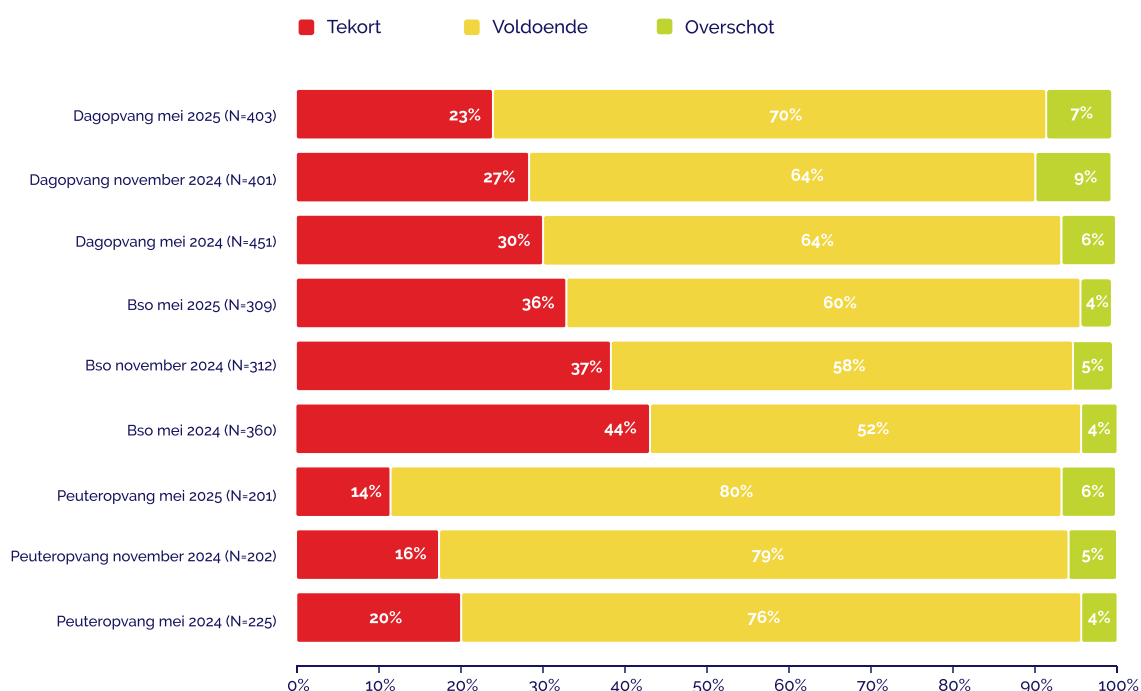
We vroegen werkgevers opnieuw in detail naar hun ervaringen en verwachtingen rondom vraag en aanbod van pedagogisch professionals, naar opvangsoort.

Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang in het hier en nu

We vroegen organisaties in deze peiling naar de balans tussen vraag en aanbod, voor alle verschillende soorten opvang die zij aanbieden. Per opvangsoort vermelden we de steekproef van organisaties die gerapporteerd worden. Een deel van de organisaties biedt meer dan één opvangsoort aan. De uitkomsten van deze organisaties zijn opgenomen in alle opvangsoorten die zij aanbieden.

In figuur 1 staan de resultaten van de metingen in mei 2025 en november en mei 2024.

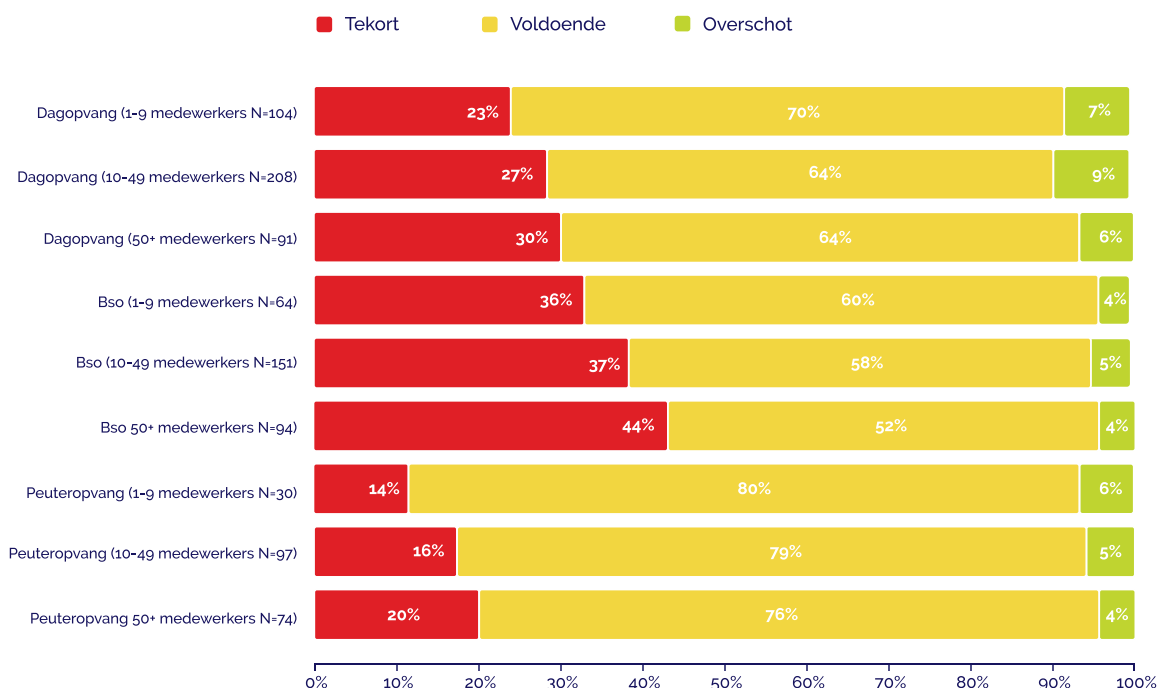
Figuur 1. Tekort, voldoende of overschot pedagogisch professionals (mei 2025, N=474; november 2024, N=477; mei 2024, N=537)



Bij alle drie de opvangsoorten zien we een lichte daling in de tekorten. In alle gevallen is het aandeel overschot minder dan 10 procent. Het grootste tekort aan medewerkers is in de bso (36 procent in mei 2025, 37 procent in november 2024 en 44 procent in mei 2024). Hierna is het tekort het grootst in de dagopvang (23 procent tegen 27 procent in november en 30 procent in mei 2024), en het kleinste tekort is te zien in de peuteropvang (14 procent, ten opzichte van 16 procent in november en 20 procent in mei 2024).

We keken ook naar de verschillen tussen kleine, middelgrote en grote organisaties binnen de verschillende opvangvormen in de huidige meting. De uitkomsten hiervan staan in Figuur 2.

Figuur 2. Tekort voldoende of overschot pedagogisch professionals naar opvangsoort en naar omvang organisatie (mei 2025, N=474)



We zien dat het aandeel met een tekort het grootste in grote organisaties is voor alle drie de opvangsoorten. Daarna komen kleine organisaties. Ook bij vergelijking van organisaties met dezelfde opvanggrootte, is het aandeel tekorten in de bso het hoogste ten opzichte van de dagopvang en de peuteropvang.

Tekorten naar provincie

Aan organisaties vroegen we in welke provincie(s) zij actief zijn. Aan deze peiling deden organisaties uit alle 12 provincies mee. We onderzochten het aandeel organisaties met een tekort per opvangsoort en per provincie. Dit is te zien in figuur 3. Er is bijvoorbeeld bij dagopvang in Friesland 20 procent te zien. Dat geeft weer dat in Friesland, 20 procent van de dagopvang organisaties een tekort ervaart. De steekproefomvang verschilt per regio en opvangsoort.

Figuur 3. Tekorten naar opvangsoort en provincie (mei 2025, N=474)

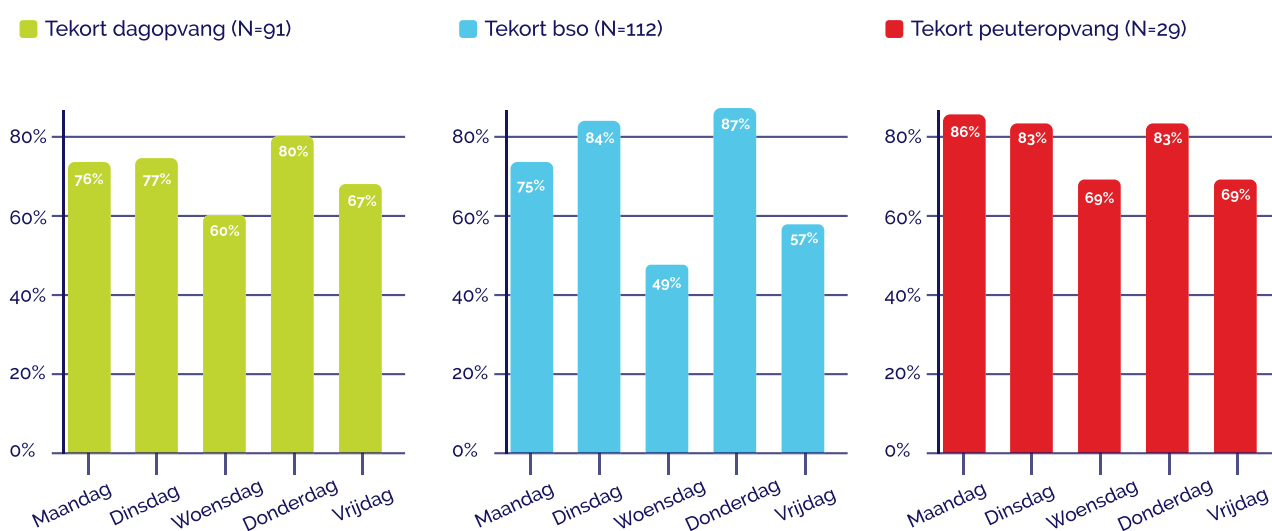


In alle regio's is te zien dat er een personeelstekort is in één of meer opvangsoorten. Voor zowel de dagopvang als de bso lijkt het tekort relatief groot te zijn in de Randstedelijke provincies zoals Noord- en Zuid-Holland en Utrecht. Er lijkt verder geen vast patroon in deze uitkomsten te zitten. De uitkomsten verschillen met de uitkomsten van de vorige peiling in november 2024.

Tekorten naar dag in de week

We vroegen organisaties die een tekort ervaren op welke dagen in de week zij dit terugzien. Zij konden meerdere weekdays aangeven waarop ze een tekort ervoeren, waardoor het totaal op meer dan 100 procent uitkomt. Figuur 4 geeft weer wat de tekorten zijn per opvangsoort en per weekday.

Figuur 4. Tekort naar opvangsoort en weekday (mei 2025)

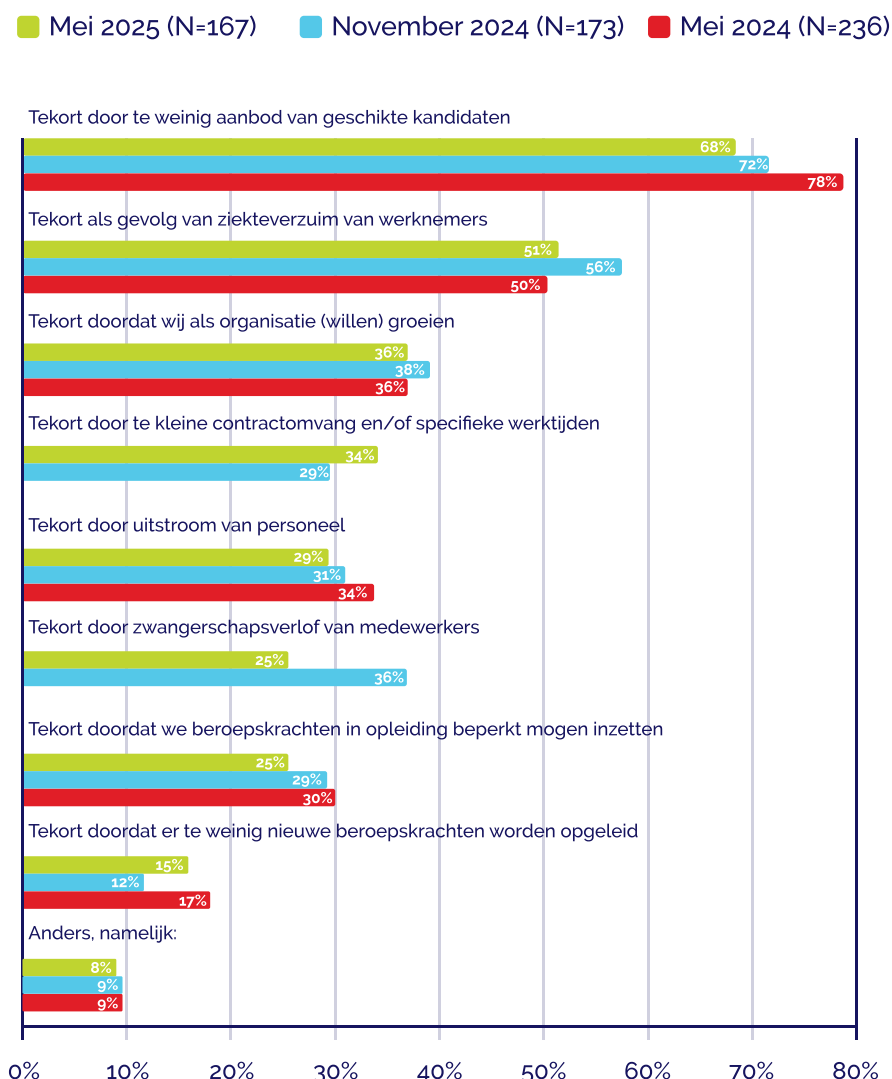


Er is te zien dat in dagopvang en bso het personeelstekort vooral groot is op maandag, dinsdag en donderdag. In de peuteropvang is het verschil tussen de weekdays minder groot. In vergelijking met de vorige peiling van november 2024 is er een kleine daling in het tekort op maandag en dinsdag voor de dagopvang. In de bso is er een kleine daling op de maandag en vrijdag. In de peuteropvang is er een lichte daling op de woensdag en vrijdag, en een kleine stijging op de dinsdag.

Oorzaken van tekorten

We vroegen de organisaties die een personeelstekort ervaren in minimaal één van de drie soorten opvang naar de oorzaken hiervan.

Figuur 5. Oorzaken van tekort (mei 2025 N=167; november 2024, N=173; mei 2024, N=236)



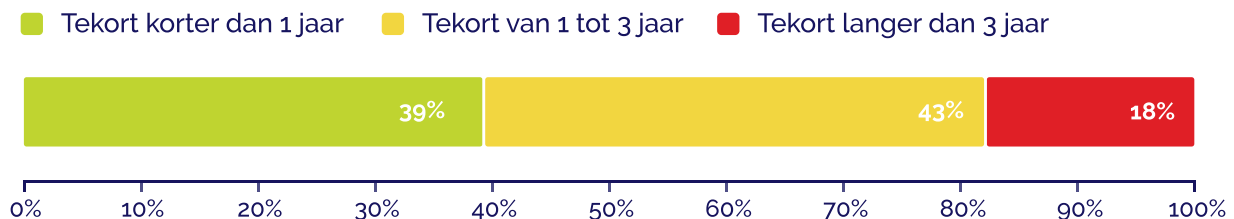
Figuur 5 laat zien dat de meest genoemde oorzaak voor een tekort 'te weinig aanbod van geschikte kandidaten' is. Dit werd echter minder vaak genoemd dan in de peilingen van november en mei 2024. Daarna wordt een tekort als gevolg van 'ziekteruizum van medewerkers' het vaakst genoemd, wat een afname had ten opzichte van november 2024. Enkel het aandeel van de oorzaken 'tekort door te kleine contractomvang en/of specifieke werktijden' en 'tekort doordat er te weinig nieuwe beroepskrachten worden opgeleid' is gestegen ten opzichte van de vorige peiling.

Respondenten die het antwoord 'anders namelijk' hebben aangevinkt (8 procent), gaven in de meeste gevallen een open antwoord. Deze open antwoorden hadden in de meeste gevallen iets te maken met de flexibiliteit van medewerkers, het aanbod en de beschikbaarheid van personeel, een organisatieovername, werving en selectie van nieuwe kandidaten of arbeidsvoorwaarden en de taaleis voor VVE.

Duur tekort

Aan organisaties vroegen we ook of het personeelstekort al langere tijd bestaat. Dit is te zien in figuur 6. Ongeveer 40 procent van de organisaties gaf aan dat het tekort pas korter dan een jaar te zien is. Daarnaast gaf 43 procent aan dat het te kort tussen de één en drie jaar aanwezig is, terwijl 18 procent het tekort al langer dan drie jaar had. Ten opzichte van de vorige peiling is het aandeel tekort van één tot drie jaar verminderd, en het aandeel tekort korter dan één jaar en langer dan drie jaar gestegen.

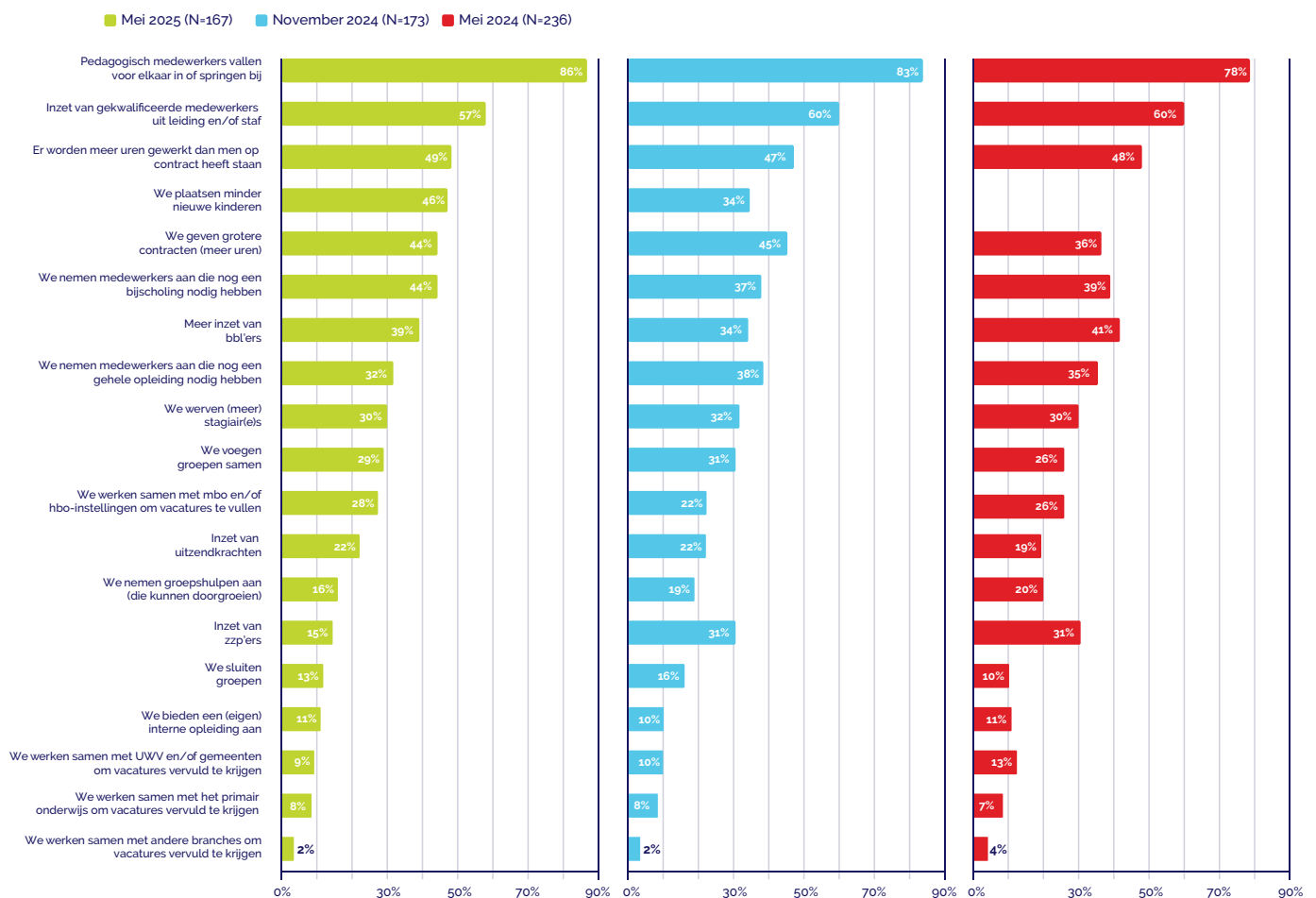
Figuur 6. Duur tekort (mei 2025, N=167)



Maatregelen tegen tekort aan medewerkers

In een vervolgvraag vroegen we organisaties hoe zij omgaan met het huidige personeelstekort. Organisaties konden meerdere antwoorden kiezen, waardoor de antwoorden samen optellen tot meer dan 100 procent. In figuur 7 zien we de uitkomsten van deze vraag.

Figuur 7. Maatregelen tegen tekorten (mei 2025, N=167; november 2024, N=173; mei 2024, N=236)



De meest genoemde maatregel door 86 procent van de organisaties is dat pedagogisch professionals voor elkaar invallen. Inzet van gekwalificeerde medewerkers uit leiding en/of staf (57 procent) en meer uren werken dan men op contract heeft staan (49 procent) werden daarna het meest genoemd. Daarmee is de top drie van vaakst genoemde maatregelen tegen personeelstekorten gelijk aan die in november en mei 2024.

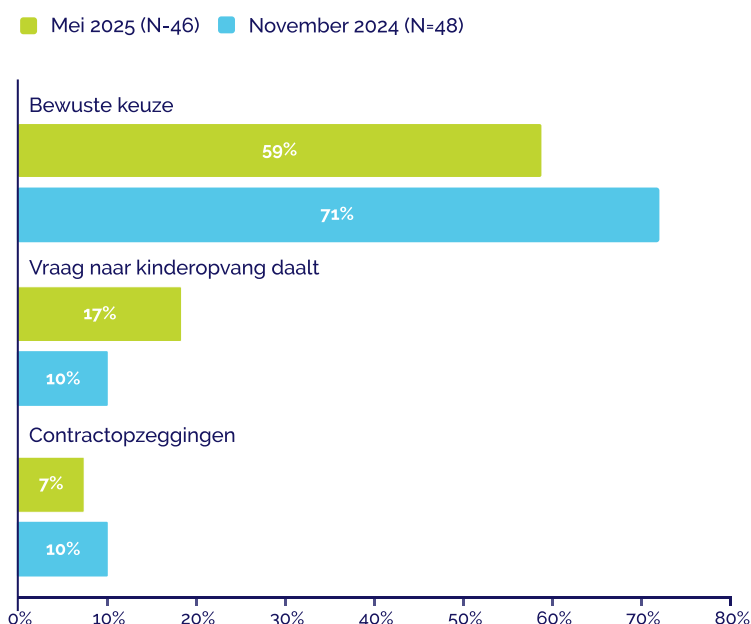
Respondenten noemden relatief vaker dan in november 2024 dat er minder nieuwe kinderen geplaatst worden (46 procent in deze peiling ten opzichte van 34 procent in november 2024). Ze namen ook vaker medewerkers aan die nog een bijscholing nodig hebben dan in de vorige peiling (44 procent tegen 37 procent), terwijl ze minder vaak medewerkers die nog een gehele opleiding nodig hebben aannamen (32 procent tegen 38 procent). Er worden meer BBL'ers ingezet (39 procent tegen 34 procent) en er ze werkten vaker samen met mbo en/of hbo-instellingen om vacatures te vervullen (28 tegen 22). Daarentegen zetten nu maar 15 procent van de organisaties zzp'ers in, waarbij dat in november en mei 2024 nog 31 procent was. Het lijkt aannemelijk dat dit te maken heeft met de nieuwe wetgeving omtrent zzp'ers.

Respondenten noemden ook nog andere maatregelen door 4 procent van de organisaties. Bijvoorbeeld de inzet van anderen zoals vrijwilligers of de eigenaren van de kinderopvang. Ook stoppen sommige organisaties met groeien of het vergroten van groepen.

Overschot

Uit de peiling blijkt dat 46 organisaties een overschot ervaren in minimaal één van de opvangsoorten, en daarmee 10 procent van de organisaties (N=467). We vroegen de organisaties met een overschot welke oorzaken er kunnen zijn voor het overschot aan pedagogisch professionals die zij ervaren. Dit staat weergegeven in figuur 8. Omdat organisaties meerdere antwoorden in konden geven, tellen de percentages niet op tot 100 procent.

Figuur 8. Redenen overschot pedagogisch professionals (2025, N=46; november 2024, N=48)

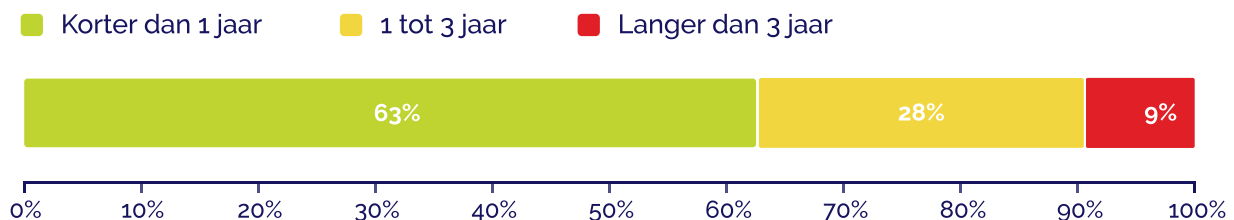


Er is te zien dat de voornaamste reden voor het overschot een bewuste keuze is, namelijk bij 59 procent van de organisaties. Dat is wel afgenomen ten opzichte van de vorige peiling, toen het nog 71 procent was. Het aandeel organisaties dat de vraag naar kinderopvang ziet dalen is gestegen (17 procent in deze peiling ten opzichte van 10 procent in november 2024).

35 procent van de organisaties heeft ook een andere reden voor een overschot opgegeven. Hierin wordt genoemd dat de organisatie net gestart is en daardoor nog groeit, vanwege de leeftijd (en doorstroom) van de kinderen, of dat het wordt gedaan om ziekteverzuim of zwangerschapsverlof op te vangen. Daarnaast zijn er in kleine en middelgrote organisatie veel aanmeldingen van medewerkers, omdat medewerkers uit grote organisaties kleinschaliger willen werken.

Ook vroegen wij hoe lang er al sprake is van dit overschot, wat te zien is in figuur 9.

Figuur 9. Duur overschot (mei 2025, N=46)

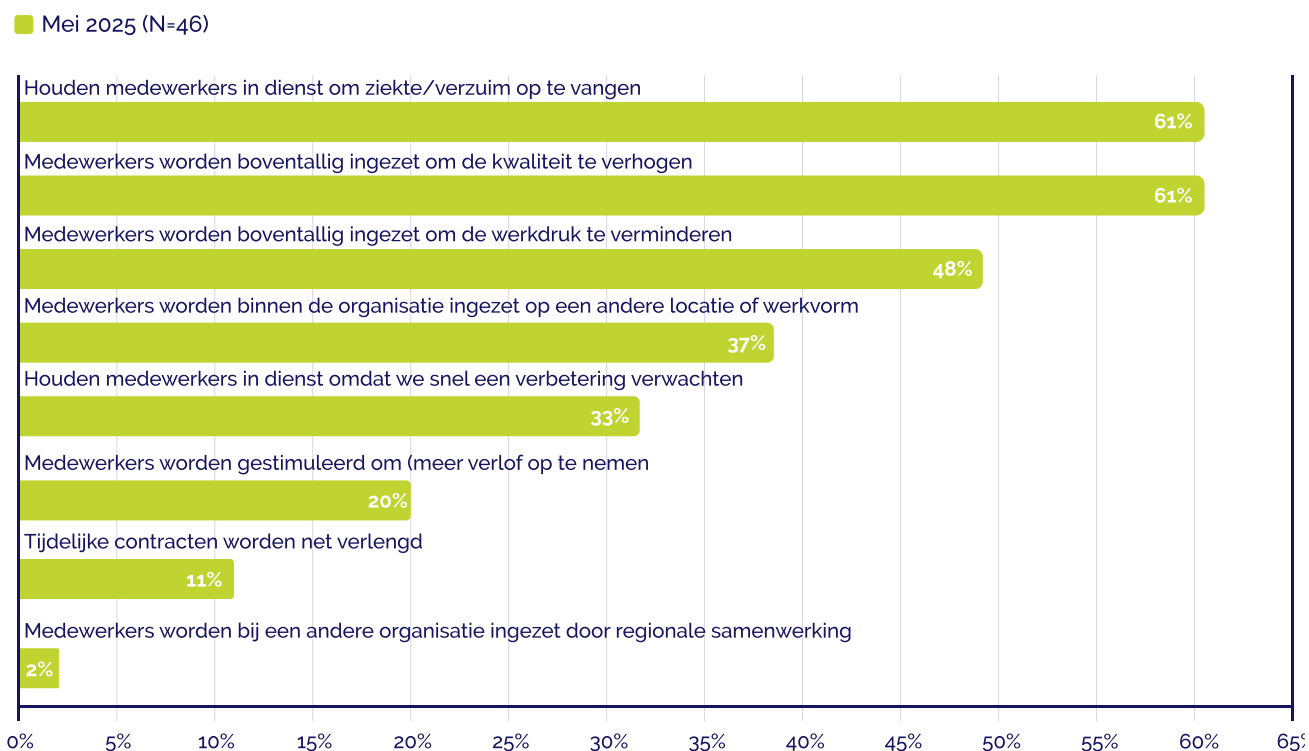


Uit figuur 9 is op te merken dat 63 procent van de organisaties dit overschot korter dan één jaar ervaart. Voor 28 procent van de organisaties is dit overschot er tussen één en drie jaar, en voor 9 procent is dit een aanhoudend overschot van langer dan drie jaar. Ten opzichte van vorige peiling is het aandeel organisaties met een overschot korter dan één jaar minder geworden. Daarentegen is het aandeel overschot van één tot drie jaar en langer dan drie jaar gestegen.

Wanneer we de lengte van een overschot vergelijken met de lengte van een tekort, kunnen we opmerken dat een tekort vaker langer duurt/langer aanhoudt dan een overschot in deze peiling.

We vroegen hoe organisaties omgaan met het overschot wat zij ervaren. Dit is weergegeven in figuur 10. Omdat organisaties meerdere antwoorden konden kiezen, tellen de antwoorden op tot meer dan 100 procent.

Figuur 10. Maatregelen overschot (mei 2025, N=46)



De voornaamste aanpakken voor het overschot in organisaties is het behouden van medewerker om ziekte of verzuim om te vangen en medewerkers worden boventallig ingezet om de kwaliteit te verhogen (beide 61 procent). We zien dat deze antwoorden, samen met 'medewerkers worden boventallig ingezet om de werkdruk te verminderen' en 'houden medewerkers in dienst omdat we snel een verbetering verwachten' vaak gekozen worden door organisaties die eerder aangaven bewust voor een overschot gekozen te kiezen.

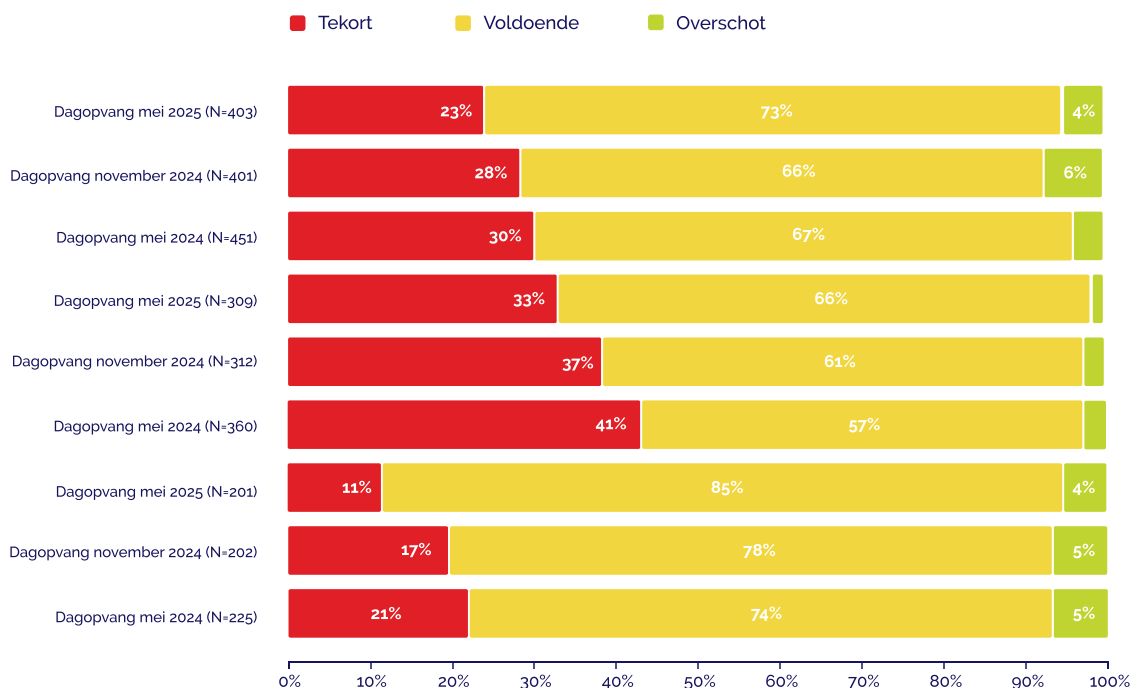
Ook gaven 15 procent van de organisaties nog andere aanpakken voor het overschot. Hierbij noemden zij dat ze deze medewerkers inzetten om het zomerrooster te ondersteunen of inwerken zodat er in het geval van vertrek van een medewerker altijd een bekend gezicht is voor kinderen.

2.2 Balans vraag en aanbod personeel komende zes maanden

Tekort, voldoende of overschot personeel naar soort opvang de komende zes maanden

We vroegen de respondenten hoe zij verwachtten dat de balans tussen vraag en aanbod zich in de komende zes maanden zal ontwikkelen. Figuur 11 laat deze resultaten zien, samen met de resultaten uit november en mei 2024 over dezelfde vraag.

Figuur 11. Verwachtingen tekort, voldoende of overschot pedagogisch professionals de komende zes maanden (mei 2025, N=474; november 2024, N=477; mei 2024, N=451)



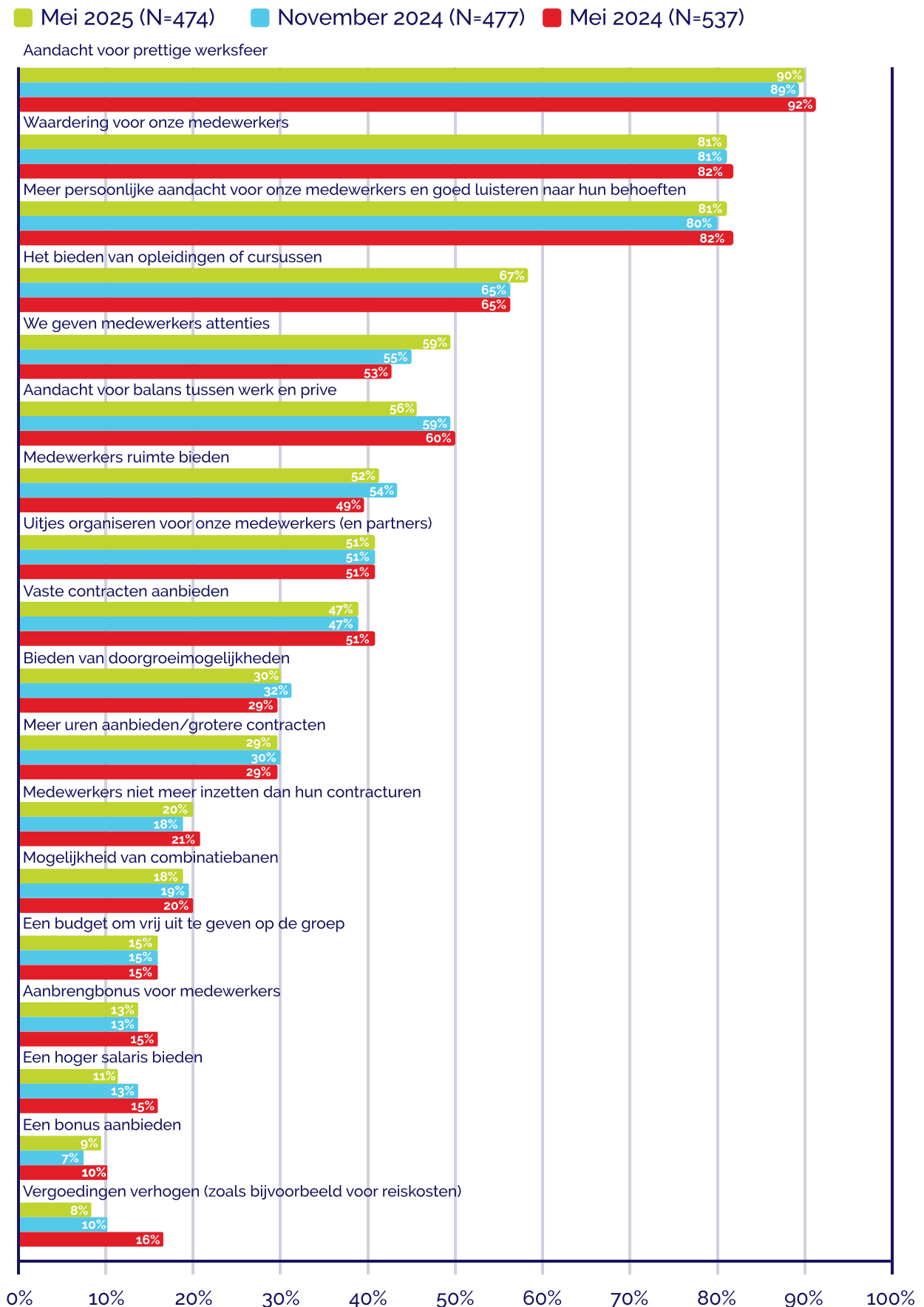
In alle opvangsoorten nam de verwachting van een tekort af ten opzichte van de vorige peilingen. Het grootste aandeel organisaties dat de komende zes maanden een tekort aan pedagogisch professionals verwacht zien we in de bso met 33 procent. Dit beeld is gelijk aan de vorige peiling waarbij het aandeel in de bso 37 procent was. Gevolgd door de dagopvang, en de peuteropvang heeft het kleinste aandeel organisaties die een tekort verwachten in de komende zes maanden. De verwachting van een overschot aan pedagogische medewerkers bleef bij alle drie de opvangsoorten ongeveer gelijk.

2.3 Behoud medewerkers

Behoud

In deze peiling vroegen we opnieuw naar de initiatieven die organisaties nemen om huidige medewerkers te behouden, wat te zien is in figuur 12.

Figuur 12. Initiatieven behoud van medewerkers (mei 2025; november 2024; mei 2024)



Figuur 12 laat zien dat dezelfde initiatieven voor het behoud van medewerkers als in november en mei 2024 als vaakst genoemd worden. Dit zijn aandacht voor een prettige werksfeer (90 procent), waardering voor onze medewerkers (81 procent), en meer persoonlijke aandacht voor onze medewerkers en goed luisteren naar hun behoeften (81 procent).

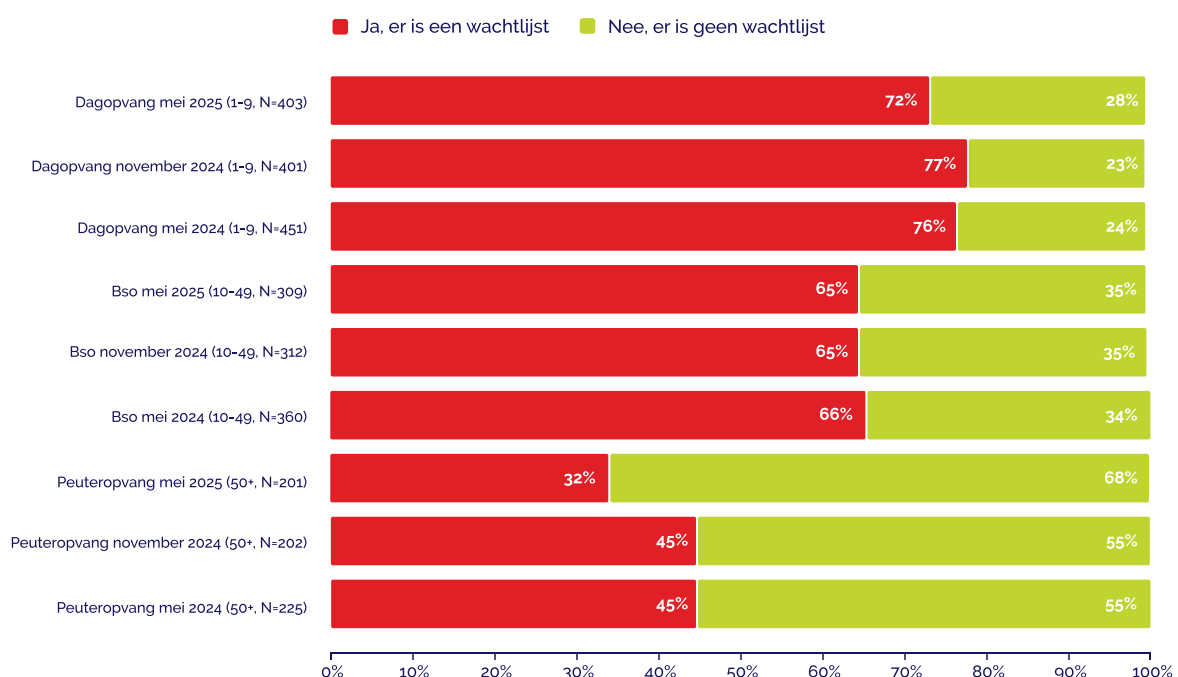
Hiernaast geeft nog 5 procent van de organisaties een open antwoord met andere initiatieven die ondernomen worden om huidige medewerkers te behouden.

1. Stabiliteit. Zorgen dat medewerkers vaste werktijden en werkdagen hebben en stabiliteit ervaren.
2. Eigen regie. Initiatieven zijn bijvoorbeeld om de eigen inbreng van medewerkers te stimuleren en gehoor te geven aan de voorkeur in het rooster die medewerkers aangeven.
3. Werkdruk. Initiatieven zijn bijvoorbeeld om het aantal medewerkers te verhogen en groepen kleinschalig te houden. Tijd beschikbaar maken voor (administratieve) neventaken.
4. Duurzame vitaliteit. Aandacht geven voor de vitaliteit van de medewerker door het beschikbaar stellen van een fietsplan, massages of bedrijfsfitness. Zorgen voor persoonlijke aandacht en een goede sfeer. Ook meedenken over het verlenen van mantelzorg.

2.4 Wachtlijsten in kinderopvang

In deze meting vroegen we opnieuw of organisaties in de verschillende opvangsoorten een wachtlijst voor kindplaatsen hebben. Figuur 13 laat de resultaten van deze vraag zien voor de metingen in mei 2025 en november en mei 2024.

Figuur 13. Aanwezigheid wachtlijsten naar opvangsoort (mei 2025, N=474; november 2024, N=477; mei 2024, N=537)



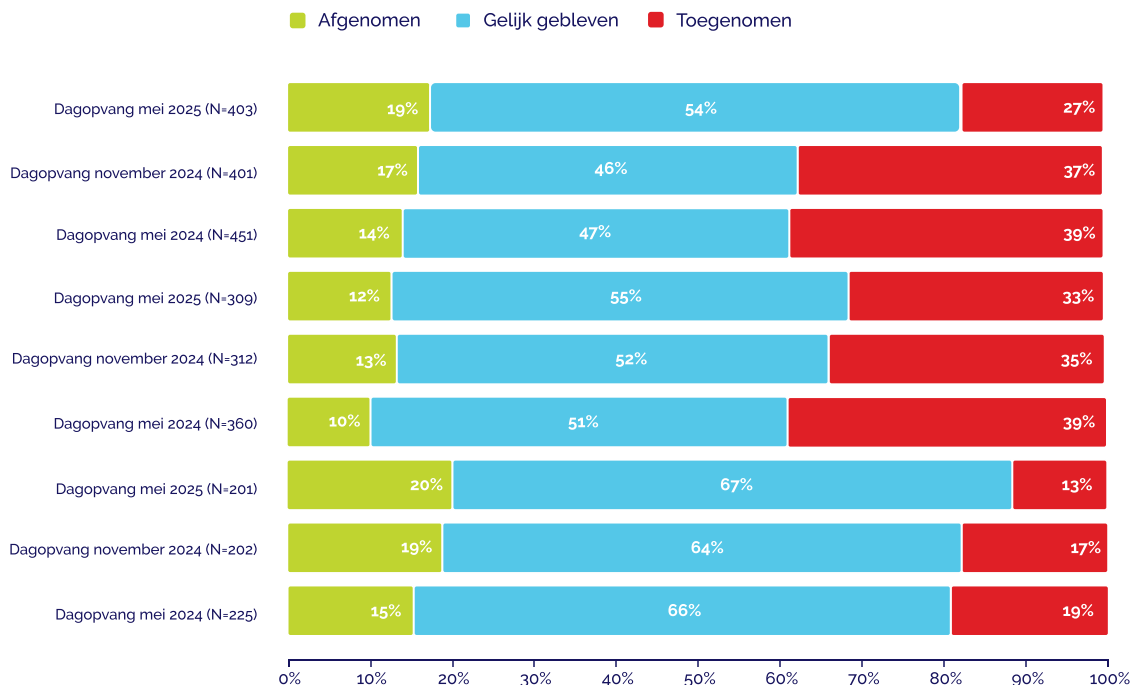
Er is hier te zien dat het aandeel wachtlijsten in de dagopvang het grootste is, de bso daarna en het kleinste in de peuteropvang. Dit laat hetzelfde patroon zien als in november en mei 2024. Het aandeel organisaties met wachtlijsten in de peuteropvang is erg afgenomen in deze peiling ten opzichte van de vorige peilingen (32 procent tegen 45 procent).

De ontwikkeling van het aandeel organisaties met wachtlijsten geeft een indicatie van de drukte in de kinderopvang, maar zegt niets over de wachttijden voor ouders. Veel ouders schrijven kun kind(eren) in, ruim voor ze kinderopvang nodig hebben. Inzicht in de wachttijden voor ouders is ontwikkeld door bureau Significant in opdracht van het ministerie van SZW. Hieruit komt naar voren dat het aandeel ouders dat langer dan 3 maanden moet wachten voor een plek in de dagopvang of de bso is gedaald tussen het eerste en het vierde kwartaal van 2023. In de dagopvang nam het af van 23 procent in het eerste kwartaal naar 15 procent in het vierde kwartaal van 2023. In de bso daalde het van 16 procent in het eerste kwartaal naar 12 procent in het vierde kwartaal van 2023. Cijfers uit 2024 zijn nog niet bekend.

Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar

We vroegen de organisaties ook opnieuw of deze wachtlijsten het afgelopen jaar afnamen, gelijk bleven of toenamen, voor elke opvangsoort. Figuur 14 geeft een overzicht van de uitkomsten op deze vraag.

Figuur 14. Ontwikkeling wachtlijsten tijdens het afgelopen jaar naar opvangsoort (mei 2025, N=474; november 2024, N=477; mei 2024, N=537)

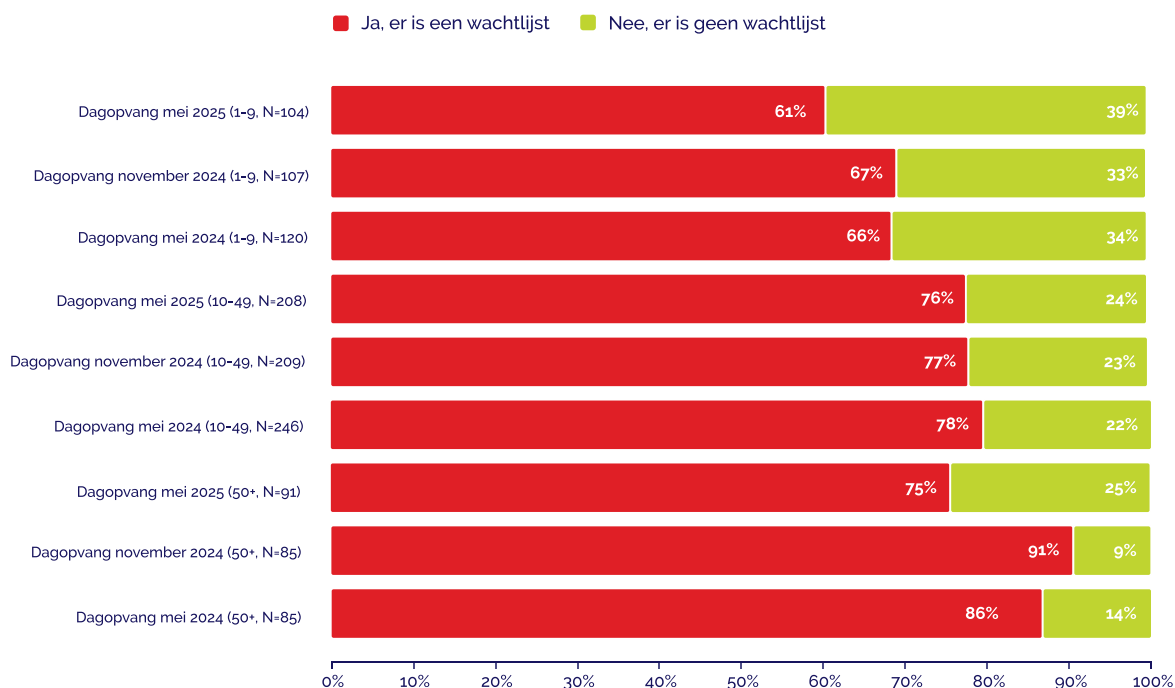


In vergelijking met de vorige peiling uit november 2024 is er een lager percentage van dagopvangorganisaties waarbij de wachtlijsten zijn toegenomen, een beeld dat hetzelfde te zien is de bso en in de peuteropvang. In 19 procent van de dagopvangorganisaties namen de wachtlijsten het afgelopen jaar af, terwijl deze in 54 procent gelijk bleven en in 27 procent toenamen. In bso organisaties nam de wachtlijst in 12 procent van de gevallen af, bleef in 55 procent van de organisaties gelijk en nam in 33 procent toe. In 20 procent van de peuteropvangorganisaties nam de wachtlijst af, in 67 procent bleven ze gelijk en in 13 procent van de organisaties namen ze toe.

Ontwikkeling wachtlijsten naar omvang en opvangsoort

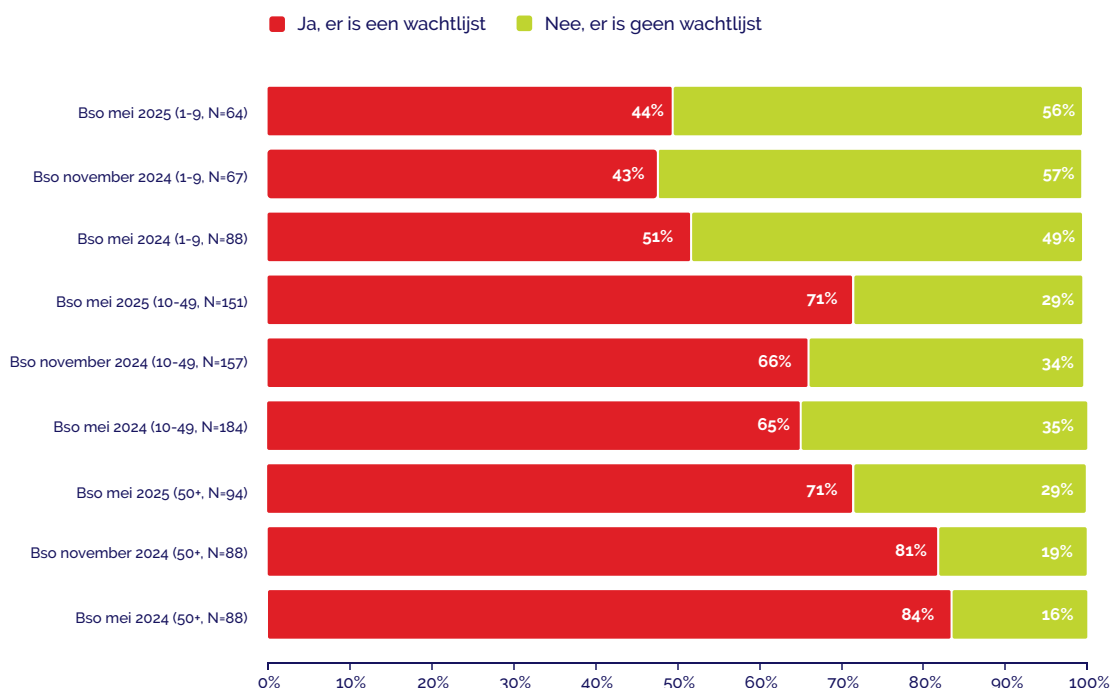
We vergeleken ook de aanwezigheid van wachtlijsten naar omvang van organisatie met de metingen uit november en mei 2024, voor de verschillende opvangsoorten. De uitkomsten hiervan staan in figuur 15 tot en met figuur 17.

Figuur 15. Aanwezigheid wachtlijsten dagopvang naar omvang organisatie (mei 2025, N=403; november 2024, N=401; mei 2024, N=451)



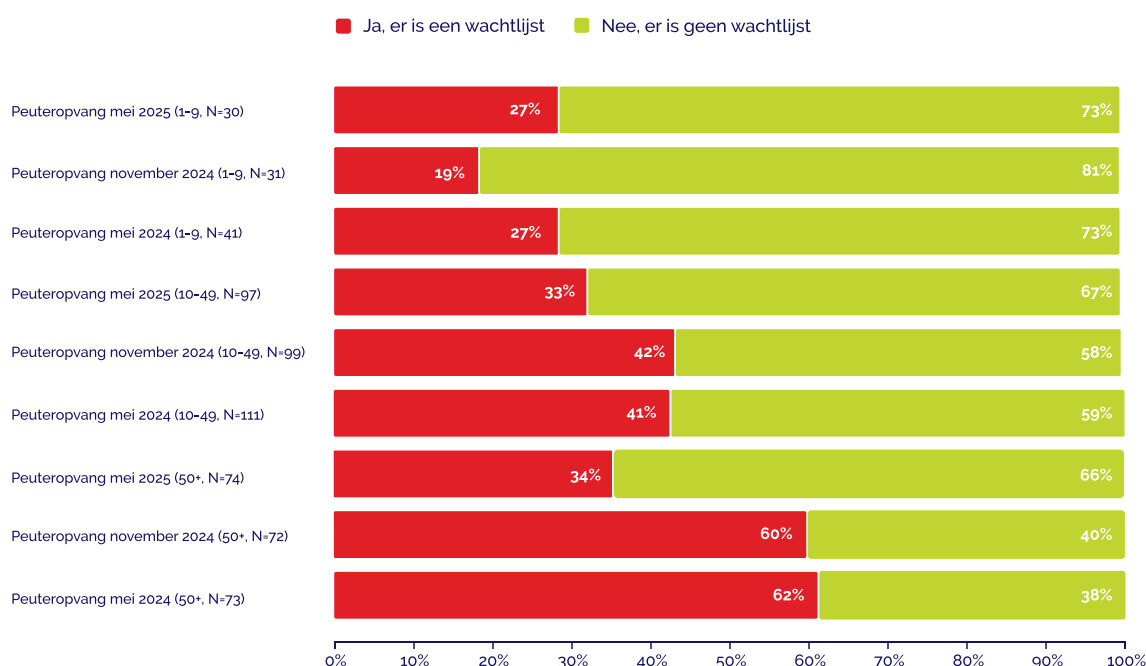
In de dagopvang zijn wachtlijsten het vaakst aanwezig in middelgrote en grote organisaties. Wel is er een afname van het aandeel organisaties met meer dan 50 medewerkers die een wachtlijst hebben (75 procent nu tegen 91 procent in november 2024). Het aandeel kleine en middelgrote organisaties met een wachtlijst bleef vrijwel gelijk aan de vorige meting.

Figuur 16. Aanwezigheid wachtlijsten bso naar omvang organisatie (mei 2025, N=309; november 2024, N=312; mei 2024, N=360)



Ook in de bso hebben middelgrote en grote organisaties het vaakste een wachtlijst. Voor middelgrote organisaties is het aandeel hiervan gestegen (71 procent nu tegen 66 procent in november 2024) en voor grote organisaties is het gedaald (71 procent nu tegen 81 procent in november 2024). Het aandeel organisaties met wachtlijsten in kleine organisaties bleef gelijk.

Figuur 17. Aanwezigheid wachtlijsten peuteropvang naar omvang organisatie (mei 2025, N=201; november 2024, N=202; mei 2024, N=225)



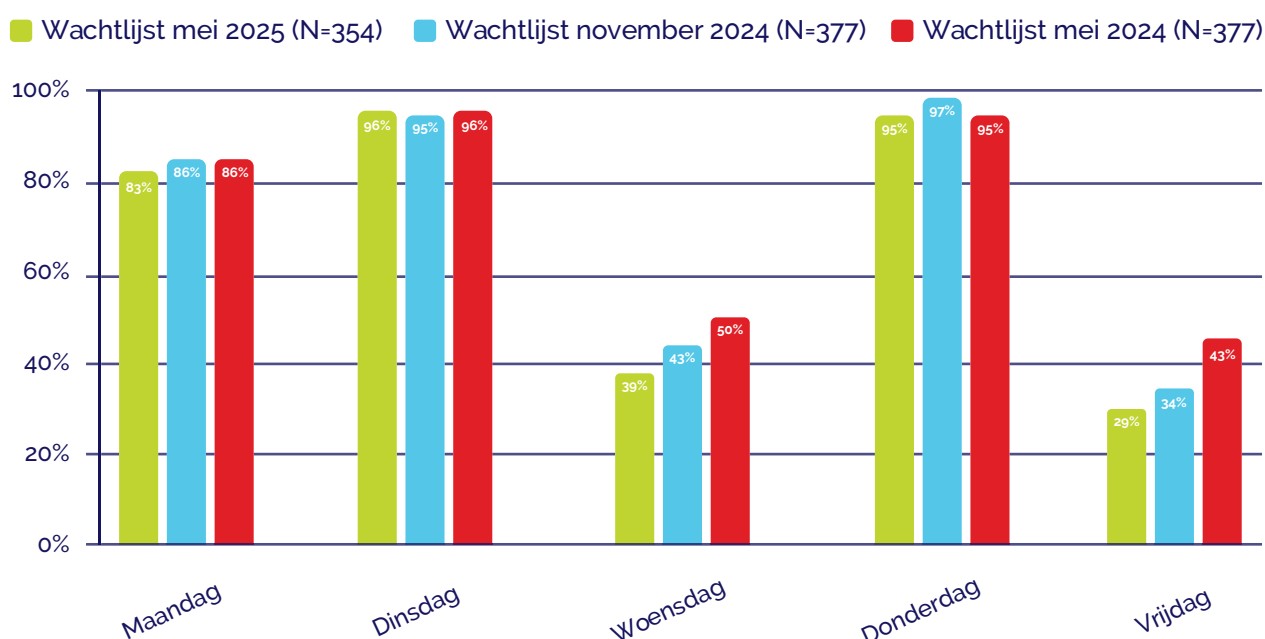
De wachtlijsten kwamen ook in de peuteropvang het vaakst voor in middelgrote en grote organisaties met meer dan 50 medewerkers. Het aandeel wachtlijsten in kleine organisaties nam toe ten opzichte van vorige peiling (27 procent tegen 19 procent). Het aandeel wachtlijsten nam af ten opzichte van vorige peiling in middelgrote (33 procent tegen 42 procent) en grote (34 procent tegen 60 procent) organisaties.

Bij het vergelijken van de drie verschillende soorten opvang komt er naar voren dat het aandeel wachtlijsten zowel in de huidige peiling als de vorige het vrijwel altijd grootste was in de dagopvang, met daarna de bso en als laatste de kinderopvang.

Wachtlijsten naar dag in de week

We vroegen organisaties op welke dagen zij een wachtlijst hebben. Ze konden hierbij meerdere dagen aanvinken. In figuur 18 staan de uitkomsten bij deze vraag.

Figuur 18. Wachtlijsten naar dag in week (mei 2024, N=354; november 2024, N=377; mei 2024, N=419)



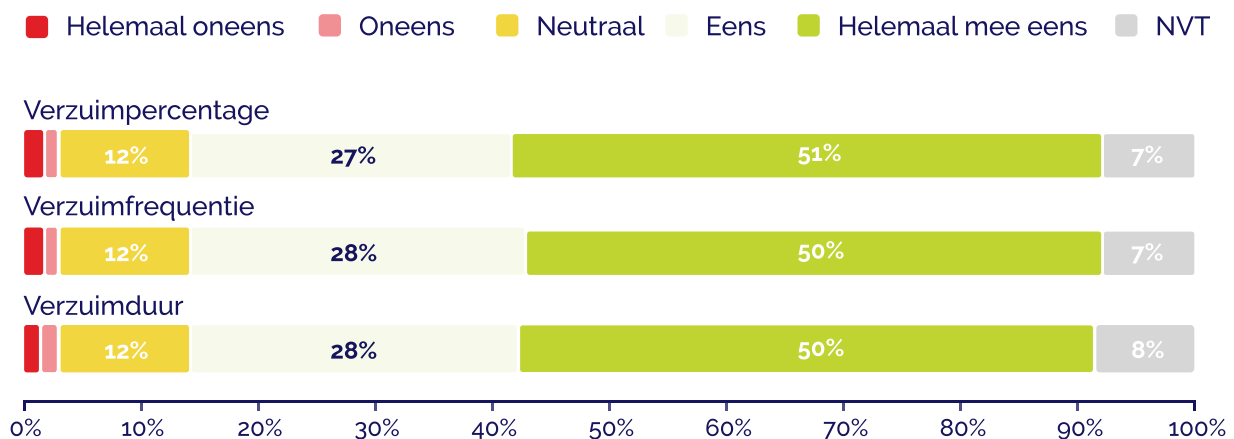
Bijna alle organisaties met een wachtlijst hebben deze op de maandag, dinsdag en de donderdag. Op deze dagen bleef het aandeel wachtlijsten vrijwel gelijk aan de vorige peiling in november 2024. Op woensdag en vrijdag nam het aandeel wachtlijsten af ten opzichte van die vorige peiling. Op woensdag is het aandeel wachtlijsten nu 39 procent ten opzichte van 43 procent in november 2024, en op vrijdag is het nu 29 procent ten opzichte van 34 procent in november 2024.

2.5 Verzuim

Verzuiminformatie

Nieuw in deze peiling waren de vragen naar het inzicht in verzuiminformatie en het verzuimbeleid van organisaties. We vroegen organisaties of zij inzicht hadden in het verzuimpercentage, de verzuimfrequentie en de verzuimduur. Dit is te zien in figuur 19.

Figuur 19. Inzicht in verzuiminformatie (mei 2025, N=474)



Meer dan driekwart van de organisaties is het (helemaal) eens dat zij inzicht hebben in het verzuimpercentage, de verzuimfrequentie en de verzuimduur (voor alle drie 78 procent). Deze drie vormen lijken ook in dezelfde mate inzichtelijk.

Verzuimbeleid

Ook vroegen we organisatie of zij een verzuimbeleid hebben. Figuur 20 geeft dit weer.

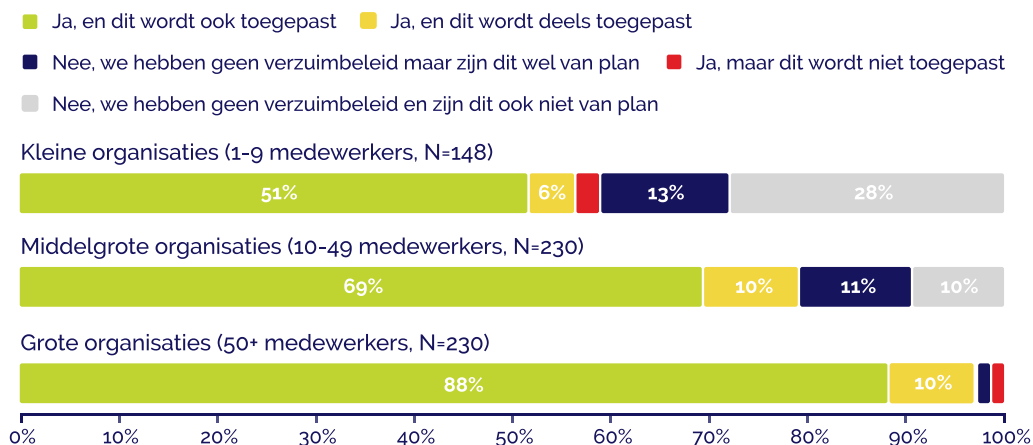
Figuur 20. Verzuimbeleid in organisaties (mei 2025, N=474)



Hieruit is te zien dat tweederde van de organisaties een verzuimbeleid hebben en dit ook toepassen. 10 procent van de organisaties heeft er verzuimbeleid maar past dit maar deels of niet toe. Er is ook een aandeel organisaties dat geen verzuimbeleid heeft. 9 procent hebben dit niet, maar zijn wel van plan om dit te krijgen. 14 procent van de organisaties heeft geen behoefte aan verzuimbeleid.

We bekeken dit ook op basis van organisatiegrootte. Dit is te zien in figuur 21.

Figuur 21. Verzuimbeleid naar organisatiegrootte (mei 2025)

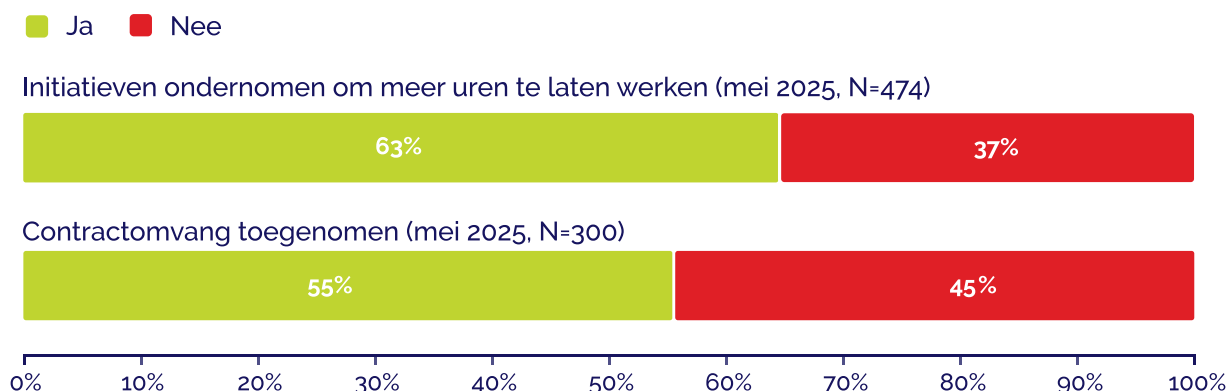


Hoe groter de organisaties, hoe groter het aandeel organisaties met een toegepast verzuimbeleid en hoe kleiner het aandeel organisaties zonder verzuimbeleid of van plan te zijn deze te krijgen. Kleine organisaties hebben het kleinste aandeel organisaties dat aangeeft een verzuimbeleid te hebben dat wordt toegepast (51 procent). Tegen 69 procent in middelgrote organisaties en 88 procent in grote organisaties. Daarentegen hebben kleine organisaties het grootste aandeel organisaties die aangeven geen verzuimbeleid te hebben en dit ook niet van plan te zijn (28 procent). Tegen 10 procent in middelgrote organisaties en 0 procent in grote organisaties.

2.6 Contractomvang

In deze peiling komt opnieuw de ontwikkeling van de omvang van contracturen aan de orde. We vroegen organisaties of ze tijdens het afgelopen jaar initiatieven ondernamen om medewerkers meer uren te laten werken. En wanneer dit het geval was, of de contractomvang ook daadwerkelijk toenam. De resultaten hiervan zijn te vinden in figuur 22.

Figuur 22. Initiatieven toename contractomvang (mei 2025)



Dit maakt duidelijk dat 63 procent van de ondervraagde organisaties initiatieven ondernam om medewerkers meer uren te laten werken. In 55 procent van de organisaties is de contractomvang na deze initiatieven ook daadwerkelijk toegenomen. Dit is vergelijkbaar met het beeld uit de vorige peiling.

We vroegen organisaties die aangaven dat hun contractomvang was tegenomen naar hun huidige contractomvang per medewerker en die van een jaar geleden. Dit werd door 80 organisaties met een geldig antwoord beantwoord. Hieruit was te concluderen dat de contractomvang was toegenomen met een gemiddelde deelfactor van 0,13 per medewerker in de organisatie. Dat is iets minder dan 5 uur gemiddeld per medewerker.

Op basis van dataverzameling door CBS⁴ zien we dat de deeltijdfactor in de periode van 2010 tot en met 2024 schommelt tussen de 0,61 en 0,68, wat neerkomt op een bandbreedte tussen ongeveer 22 en 24,5 uur gemiddeld per week per medewerker. De ontwikkeling gedurende de laatste jaren laat zien dat de deeltijdfactor in de tweede helft van het jaar iets hoger is dan in de eerste helft van het jaar. In het vierde kwartaal van 2024 is de deeltijdfactor met 0,68 gelijk aan de deeltijdfactor in het vierde kwartaal van 2023 en 2022.

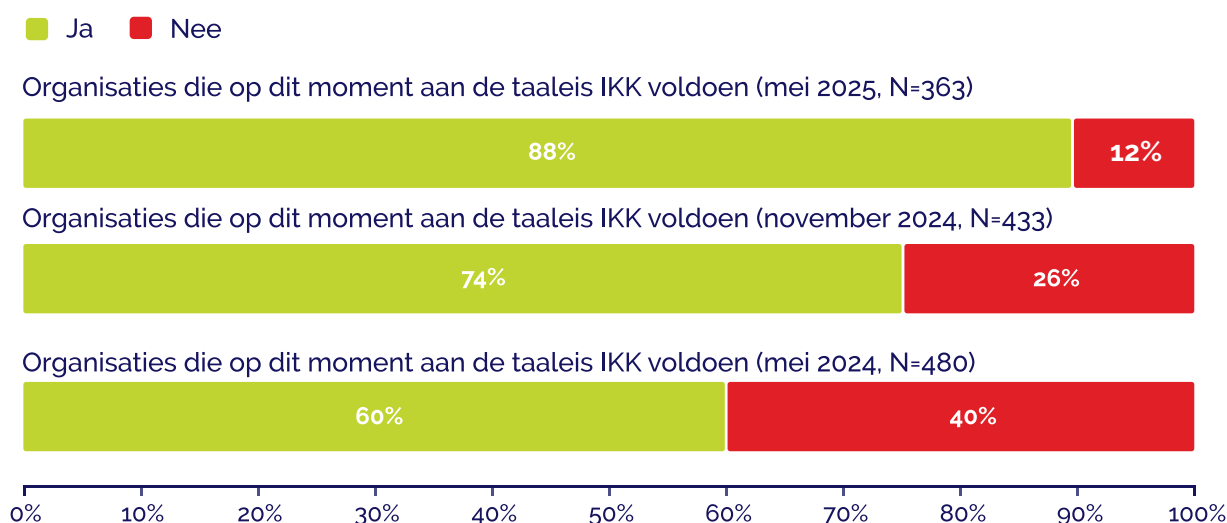
2.7 Taaleis IKK

Vanaf 1 januari 2025 geldt de taaleis IKK. Pedagogisch professionals in de dagopvang en de peuteropvang moeten kunnen aantonen dat hun mondelinge taalvaardigheid minimaal op taalniveau 3F ligt. We vroegen alle organisaties die dagopvang en/of peuteropvang aanbieden of op dit moment alle medewerkers voldoen aan de taaleis.

Bij de dagopvang- of peuteropvangorganisaties die alle vragen over de Taaleis IKK hebben ingevuld werken in totaal 16.790 medewerkers. In de peiling vroegen wij deze organisaties hoeveel daarvan pedagogisch professional zijn, om duidelijk te krijgen hoeveel van hen wel of niet moeten voldoen aan de Taaleis IKK. Hieruit blijkt dat er 11.655 pedagogisch professionals zijn in deze organisaties, en zij dus 69 procent uitmaken van het totale aantal medewerkers. We hebben organisaties

Ook vroegen we organisaties of zij op 1 januari 2025 voldeden aan de taaleis IKK. Dit is te zien in figuur 23.

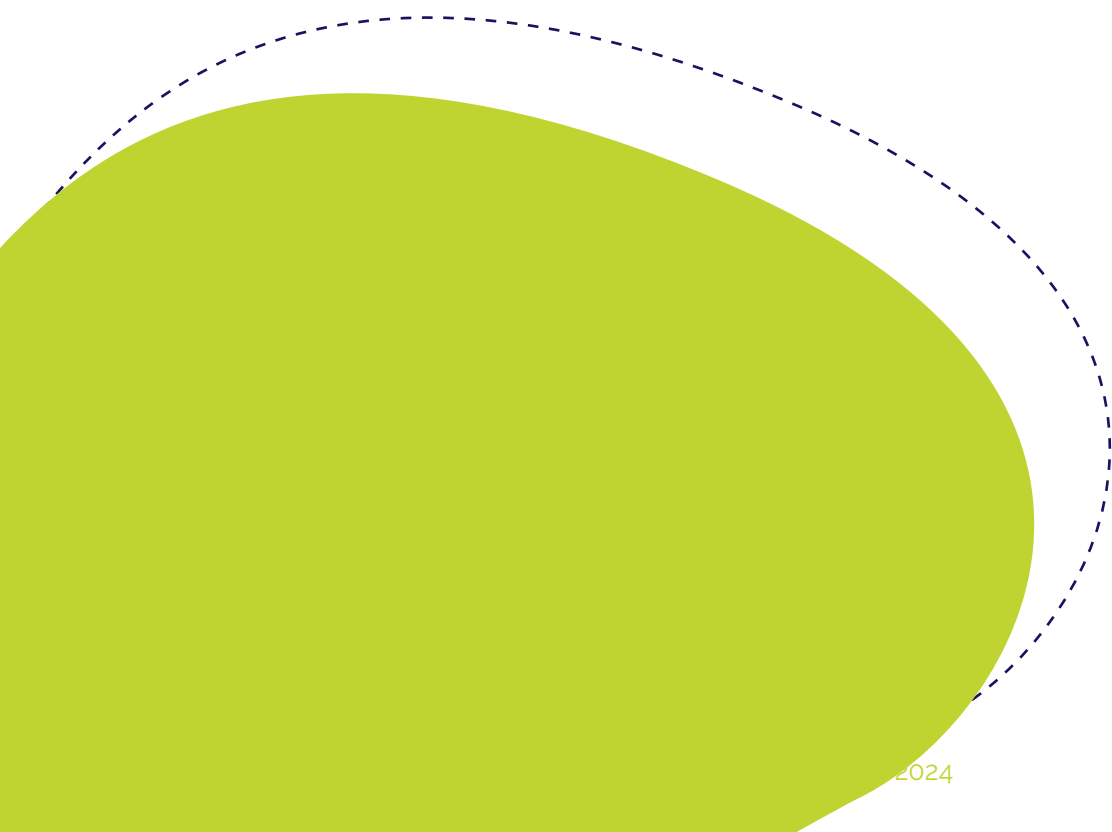
Figuur 23. Taaleis IKK (mei 2025, N=363; november 2024, N=433; mei 2024, N=480)



Er is hierin te zien dat op dit moment 88 procent van de organisaties voldoet aan de Taaleis IKK. Dit is een toename in vergelijking met de vorige peilingen uit 2024.

Als organisaties niet voldeden aan de taaleis IKK op 1 januari 2025, vroegen we hen voor welk deel van de pedagogisch professionals dit het geval was. In deze 43 organisaties waren er in totaal 199 pedagogisch professionals die nog niet voldeden aan de taaleis IKK. Dit is 5 procent van de

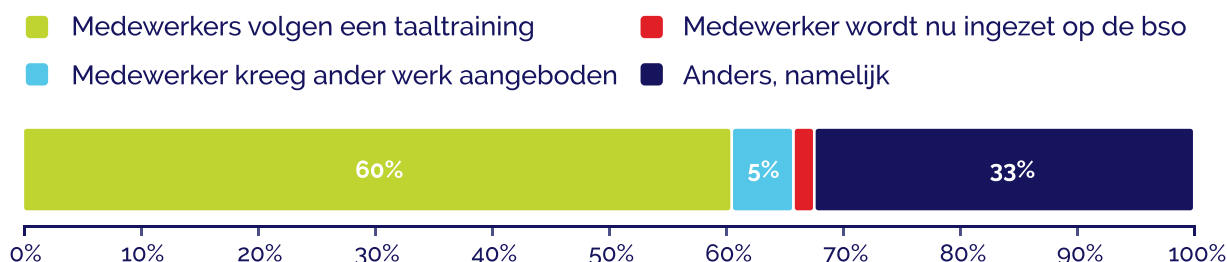
⁴<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24017NED/table?dl=A6500>



pedagogisch professionals die werkzaam zijn in deze organisaties. Dit is bijna 2 procent van de totale 11.655 pedagogische professionals in de dagopvang en peuteropvang.

Er is ook aan organisaties gevraagd hoe zij omgingen met medewerkers die niet voldeden aan de taaleis IKK. Dit is terug te zien in figuur 24.

Figuur 24. Maatregelen taaleis IKK (mei 2025, N=43)



Hieruit is te zien dat 60 procent van de medewerkers die niet voldeden aan de taaleis IKK nu een taaltraining volgen. Bij 5 procent van de organisaties kreeg de medewerker ander werk aangeboden en bij 2 procent wordt deze ingezet op de bso. Bij geen enkele organisaties volgde er een ontslagprocedure. 33 procent van de organisaties gaven een ander antwoord. Dit was vaker een combinatie van de voorgaande antwoorden. Verder hadden sommige organisaties ook medewerkers die een uitzonderings- of verlengingsregel hadden en de taaleis alsnog aan het halen zijn. Ook worden de medewerkers op oproepbasis of boventallig ingezet.

2.8 Babyscholing

Sinds 1 januari 2025 geldt er een extra eis voor pedagogisch professionals die werken met 0-jarigen, de verplichte babyscholing. Wij vroegen organisaties naar de voortgang in deze babyscholing van hun pedagogisch professionals. 380 organisaties vulden de vragen over babyscholing leesbaar in. De resultaten staan in figuur 25.

Figuur 25. Babyscholing (mei 2025, N=380)

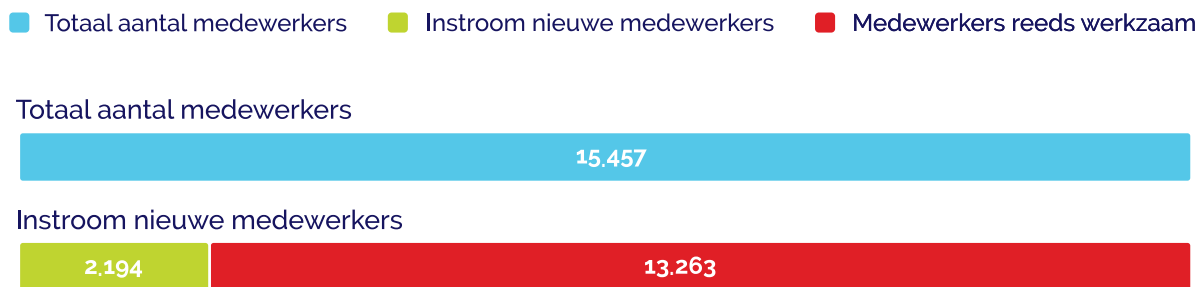


Gemiddeld gaven organisaties aan dat 95 procent van hun pedagogisch professionals voldoen aan de verplichte babyscholing, en 5 procent van deze medewerkers dus niet. De reden voor het niet voldoen aan de babyscholing kan verschillen. Zo zijn sommige medewerkers nog bezig met de babyscholing, moeten sommige medewerkers nog beginnen en/of vallen er medewerkers onder de uitstelregeling of de uitzonderingsbepaling.

2.9 Instroom nieuwe medewerkers

In deze peiling schonken we opnieuw aandacht aan de instroom van nieuwe medewerkers. We vroegen naar de samenstelling van de nieuwe medewerkers. Daarvan hebben 428 organisaties alle vragen hierover beantwoordt, waarin 15457 medewerkers werkzaam zijn. Het aandeel kleine en middelgrote organisaties was hierbij groter dan in de totale verdeling van de peiling. Dit kan de onderstaande antwoorden beïnvloed hebben. Allereerst vroegen we hen hoeveel nieuwe medewerkers er afgelopen jaar in dienst traden in de organisatie, te zien in figuur 26.

Figuur 26. Instroom nieuwe medewerkers (mei 2025, N=428)

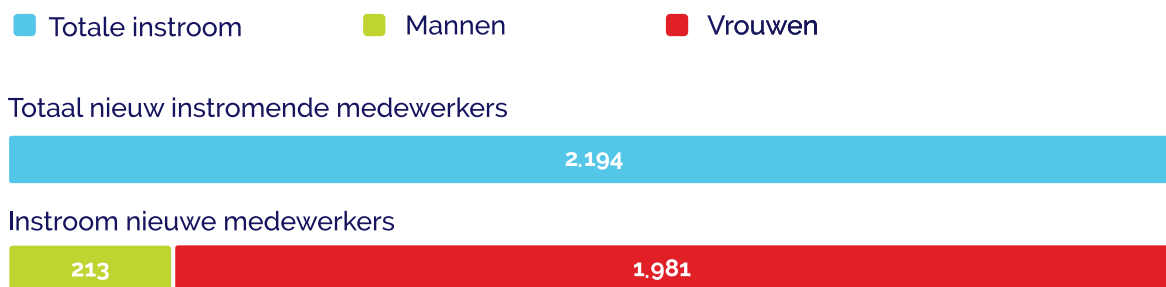


Figuur 26 laat zien dat er 2.194 nieuwe medewerkers instroomden in het afgelopen jaar in de 428 eerdergenoemde organisaties. Dit is 14 procent van het totaal aantal medewerkers van deze organisaties, en daarmee vergelijkbaar met de vorige peiling.

Mannen

Op dit moment werkt in 50 procent van de organisaties mannen (N=468), waarbij het aandeel mannen in een organisatie gemiddeld 12 procent is. Dit is een hoger dan in de vorige peiling, toen het aandeel nog 45 procent en het gemiddelde percentage vijf procent was. We vroegen hoeveel mannen er in het afgelopen jaar startten in de organisaties. Dit is te zien in figuur 27.

Figuur 27. Instroom mannen (mei 2025, N=428)

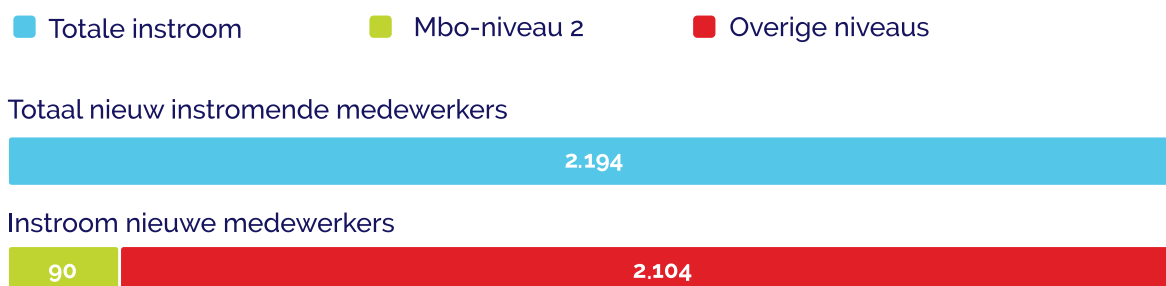


Er is te zien dat er in het afgelopen jaar 213 mannelijke medewerkers instroomden in de 428 organisaties, en daardoor 10 procent uitmaken van het totaal aan nieuwe instromende medewerkers. Ten opzichte van 7 procent in november 2024. Deze mannen stroomden in 81 verschillende organisaties in.

Achtergrond op mbo-niveau 2

Medewerkers met een mbo-niveau 2 opleiding zijn werkzaam in 27 procent van de organisaties in de Kinderopvang (N=433). Organisaties hebben gemiddeld 14 procent medewerkers in dienst met een opleidingsachtergrond op mbo-niveau 2. In november 2024 bedroeg dit percentage van mbo-niveau 2 opgeleiden nog vijf procent in organisaties. We vroegen organisaties hoeveel instromers een opleidingsachtergrond in mbo-niveau 2 hebben. Dit is te zien in figuur 28.

Figuur 28. Instroom mbo-niveau 2 (mei 2025, N=428)

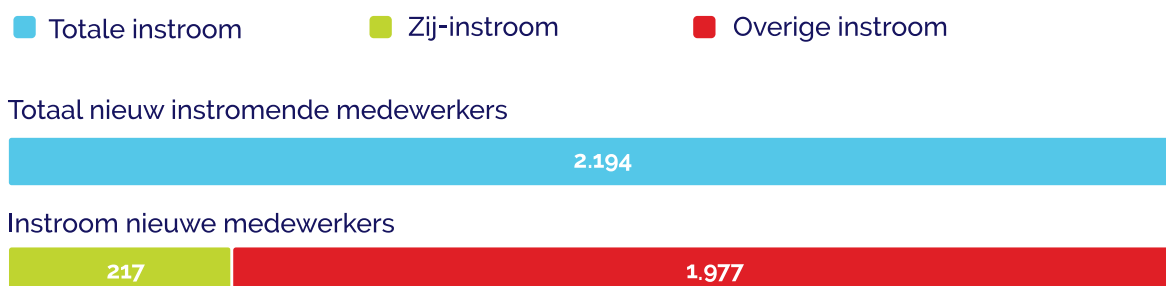


Er stroomden het afgelopen jaar 90 medewerkers met een mbo-niveau 2 achtergrond in, wat 4 procent van alle nieuwe medewerkers in de 428 organisaties is. Dit is ongeveer vergelijkbaar met de 5 procent uit de vorige peiling.

Zij-instromers

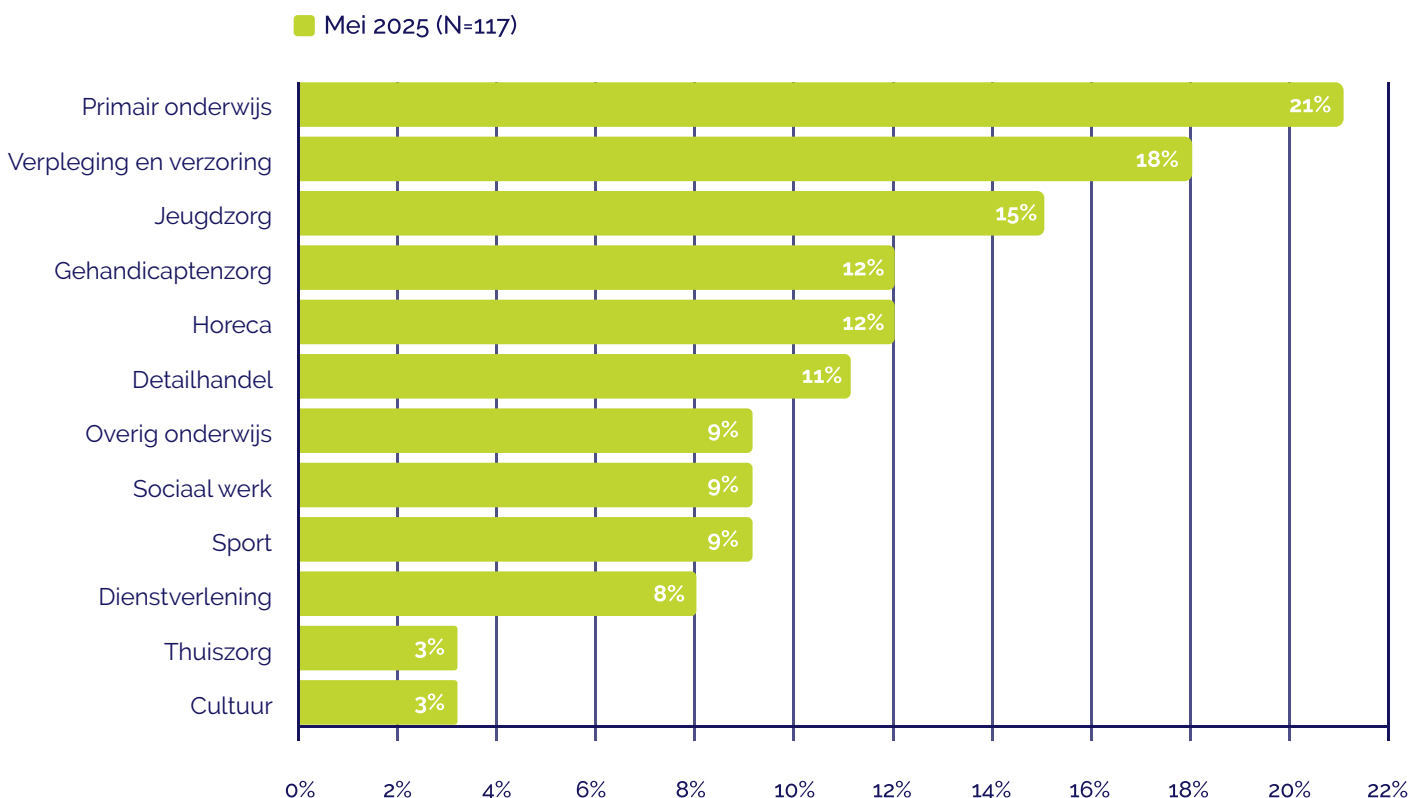
Daarnaast vroegen we ook aan organisaties hoeveel nieuwe medewerkers er binnen komen via een zij-instroom, wat weergegeven is in figuur 29.

Figuur 29. Instroom zij-instromers (mei 2025, N=428)



Uit figuur 29 valt op te maken dat 217 medewerkers ingestroomd zijn via een zij-instroom. Dit is 10 procent van alle nieuw ingestroomde medewerkers. Deze zij-instromers begonnen met werken bij 117 verschillende organisaties. Dit is iets lager dan het percentage zij-instromers uit de vorige peiling in november 2024 (toen 15 procent). Deze organisaties werden gevraagd naar de achtergrond van de zij-instromers. Organisaties konden hierbij meerdere antwoorden kiezen, waardoor de percentages optellen tot meer dan 100 procent. De resultaten hiervan zijn weergegeven in figuur 30.

Figuur 30. Achtergrond zij-instroom (mei 2025, N=117)



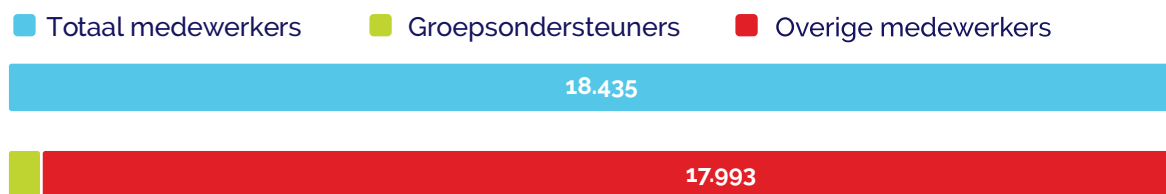
Uit de peiling komt naar voren dat 21 procent van de organisaties aangeeft dat de zij-instromers in hun organisatie een achtergrond hebben in het primair onderwijs, en dat is hiermee de grootste groep. Verder komt 18 procent uit de verpleging en verzorging en 15 procent uit jeugdzorg. Organisaties hebben minder zij-instromers met een opleidingsachtergrond in de dienstverlening, thuiszorg of cultuur.

Verder gaf 20 procent van de organisaties met zij-instromers aan dat hun zij-instromers nog andere opleidingsachtergronden hebben. We vroegen hen deze toe te lichten. Hierbij werden vaker dan eens andere beroepen uit de zorg en welzijn, gastouder en financiële achtergrond genoemd.

2.10 Ontwikkelpad voor groepsondersteuners

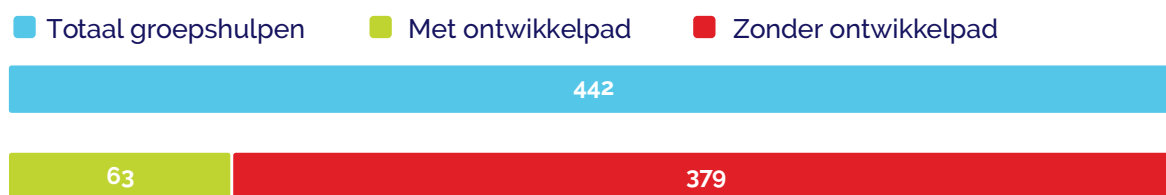
In deze quickscan besteedden we ook aandacht aan het Ontwikkelpad voor groepsondersteuners. Het ministerie van SZW biedt een subsidieregeling beschikbaar waarmee organisaties de kosten voor de ontwikkeling van groepsondersteuners tot pedagogisch professional deels vergoed kunnen krijgen. We hebben organisaties gevraagd of zij medewerkers hebben die groepsondersteuners zijn, en zo ja hoeveel. 440 organisaties beantwoordden de vragen over groepsondersteuners. De uitkomsten staan in figuur 31.

Figuur 31. Groepsondersteuners (mei 2025, N=440)



De organisaties hadden een totaal van 18.435 medewerkers, waarvan er 442 groepsondersteuners waren. Dit is een percentage van 2 procent. Deze groepsondersteuners werken in 136 verschillende organisaties. We hebben de organisaties met groepsondersteuners gevraagd hoeveel daarvan in een ontwikkeltraject naar pedagogisch professional zitten. Dit is te zien in figuur 32.

Figuur 32. Groepsondersteuners met een ontwikkeltraject (mei 2025, N=136)



Uit figuur 32 is te zien dat er 63 van de 442 groepsondersteuners een ontwikkeltraject volgen tot pedagogisch professional. Dit is 14 procent van de groepsondersteuners.

We vroegen organisaties of zij op de hoogte zijn van het Ontwikkelpad Kinderopvang. Dit is gedaan onder zowel organisaties die groepsondersteuners in dienst hadden, als degenen zonder groepsondersteuner. Van alle organisaties (N=474) gaf 56 procent aan bekend te zijn met de subsidieregelingen 'loonkostensubsidie' en 'SLIM'. Dit is minder dan in de vorige peiling, toen het 69 procent was. Wanneer er alleen gekeken wordt naar de 136 organisaties die groepsondersteuner in dienst die een ontwikkeltraject volgen, geeft zelfs 74 procent aan op de hoogte te zijn van het Ontwikkelpad Kinderopvang.

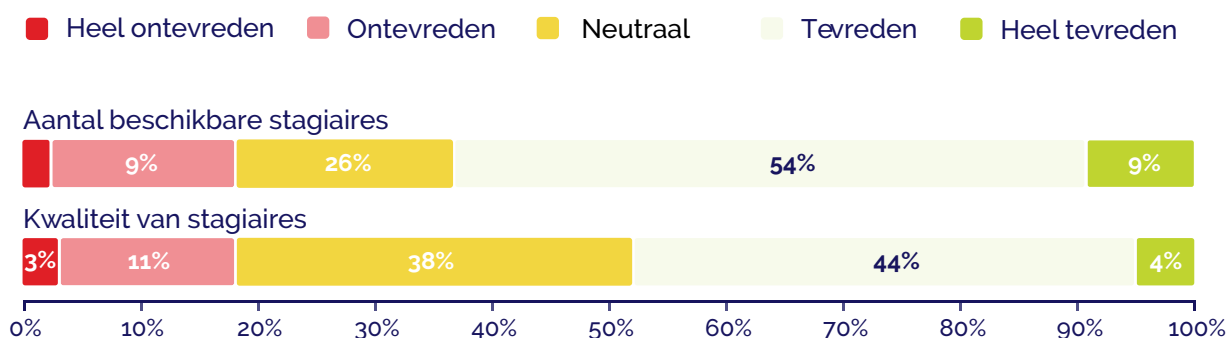
Wij vroegen organisaties die wel bekend zijn met het Ontwikkelpad Kinderopvang of zij ook bekend zijn met de subsidieregelingen die daarvoor beschikbaar zijn. Van de 266 organisaties die hiermee bekend zijn, geven 241 organisaties aan dat ze op de hoogte zijn van de subsidie-mogelijkheden daarvoor. Dat is 91 procent.

2.11 Stagiaires

In deze peiling vroegen we organisaties voor het eerst naar de positie en tevredenheid van stagiaires. 80 procent van de organisaties gaf aan (een) stagiaire(s) in dienst te hebben.

We vroegen organisaties met minimaal één stagiaire hoe tevreden zij zijn met het aantal beschikbare stagiaires en de kwaliteit daarvan. Dit is te zien in figuur 33.

Figuur 33. Beschikbaarheid en kwaliteit van stagiaires (N=381).



Er is te zien dat meer dan de helft van de organisaties met stagiaires (heel) tevreden is over hun beschikbaarheid (63 procent). 26 procent was neutraal hierover. 11 procent van de organisaties met stagiaires was (heel) ontevreden. Dit is een positiever beeld dan over de kwaliteit van stagiaires. 48 procent van de organisaties met stagiaires is (heel) tevreden over de kwaliteit van hen. 38 procent is neutraal en 14 procent is (heel) ontevreden.

Organisaties met stagiaires hebben we gevraagd om de bovenstaande antwoorden toe te lichten. Een deel van de organisaties geeft aan dat er voldoende, en in sommige gevallen te veel aanbod is. Er is ook een deel die aangeeft dat er niet voldoende (passende) stagiaires beschikbaar zijn, en dat dit de laatste jaren daalt. Van BBL-stagiaires lijkt er vaker voldoende aanbod te zijn, en van BOL-stagiaires te weinig.

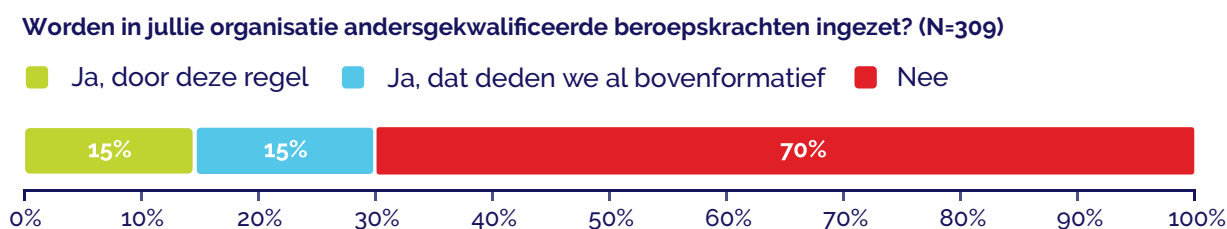
Ze gaven ook aan wat ze van de kwaliteit van stagiaires vinden. Een deel van de organisaties geeft aan dat de kwaliteit goed is, maar een ander deel geeft aan dat ze dit niet vinden. Zij hebben, meer en meer over de afgelopen jaren, stagiaires gehad met te weinig motivatie, enthousiasme en zin om te leren. Ze konden niet op deze studenten rekenen en de kwaliteit was te laag, om verschillende redenen. Veel organisaties geven aan dat het heel erg persoonsafhankelijk is.

Daarnaast wordt er genoemd dat de begeleiding vanuit school heel wisselend is, en dat de eisen die er vanuit de opleiding gesteld worden niet altijd aansluiten bij wat zij van een stagiaire verwachten. Ook zien ze steeds vaker dat stagiairs vroegtijdig stoppen met de opleiding, terwijl ze aangeven dat een stagiaire veel investering kost vanuit de organisatie.

2.12 Inzet andersgekwalificeerden in bso

Vervolgens stelden we een vraag anders gekwalificeerde beroepskrachten in de bso. Deze vragen legden we alleen voor aan organisaties die bso aanbieden. Per 1 juli 2024 is het mogelijk om in de bso anders gekwalificeerde beroepskrachten formatief in te zetten (meetellend voor de BKR). Voorbeelden hiervan zijn mensen met een achtergrond in muziek, sport of natuur. Zij moeten dan wel een pedagogische module gevolgd hebben. Aan de organisaties is gevraagd of zij andersgekwalificeerde beroepskrachten inzetten in hun organisatie. De uitkomsten daarvan staan in figuur 34.

Figuur 34. Inzet andersgekwwalificeerde beroepskrachten (mei 2025, N=309)



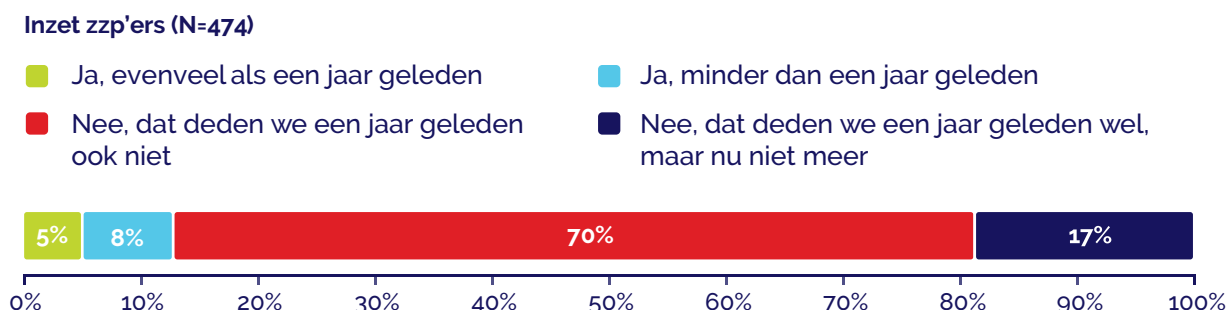
Hier is te zien dat in 70 procent van de organisaties geen andersgekwwalificeerde beroepskrachten ingezet worden. In 15 procent van de organisaties worden er andersgekwwalificeerde beroepskrachten ingezet vanwege de vernieuwde regelgeving, en in 15 procent van de gevallen werd dit al gedaan.

We hebben gevraagd wat de redenen zijn voor organisaties om geen andersgekwwalificeerde beroepskrachten in te zetten (N=215). Een groot deel geeft aan dat zij voldoende personeel hebben of dat het bij hen niet nodig is. Anderen geven aan dat ze er wel open voor zouden staan maar dat er ze niemand vinden die geschikt is om de functie te vervullen. Een deel van de organisaties geeft aan bewust er voor te kiezen om geen anders gekwalificeerden aan te nemen. Bijvoorbeeld omdat het een kleinschalige organisatie is, omdat ze alleen (vaste) krachten willen die overal inzetbaar zijn, omdat ze vinden dat de kwaliteit daarmee achteruit gaat of omdat het juist een extra belasting is voor de pedagogisch professionals die alsnog aanwezig moet zijn. Ook geven sommige organisaties aan dat ze te veel haken en ogen aan de regeling vinden zitten of dat er te veel administratie bij komt kijken.

2.13 Zzp'ers

Een nieuw onderwerp in de peiling was ZZP'ers. Wij waren benieuwd naar de inzet hiervan en vroegen organisaties of zij ZZP'ers in de opvang inzetten. Deze antwoorden zijn te vinden in figuur 35.

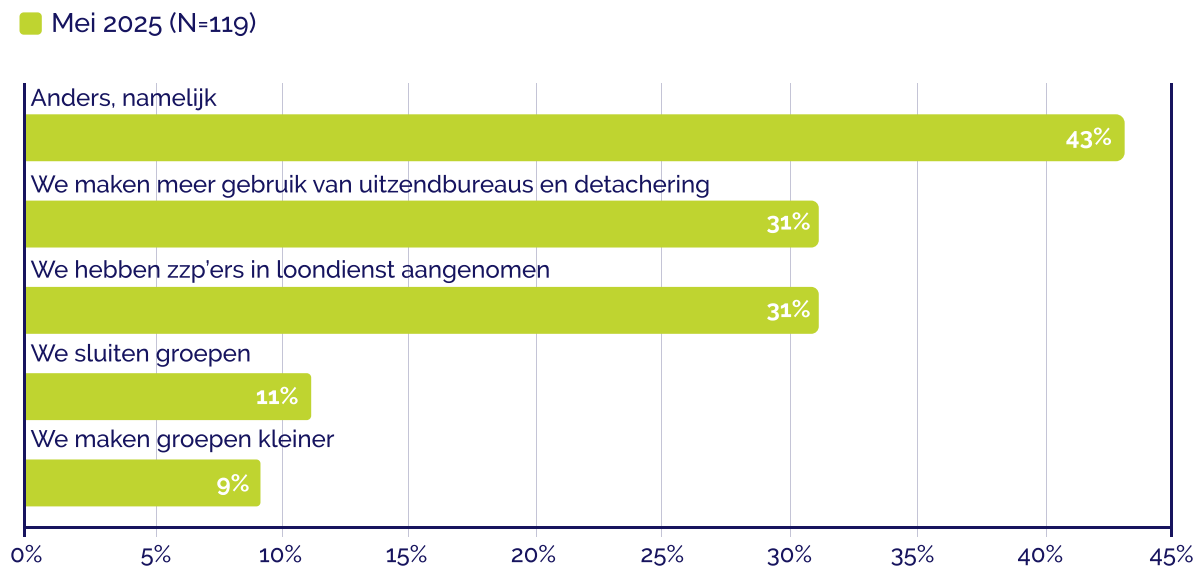
Figuur 35. Inzet van zzp'ers (mei 2025, N=474)



Er is te zien dat 13 procent van de organisaties ZZP'ers inzetten, waarvan 5 procent evenveel ZZP'ers als een jaar geleden en 8 procent minder dan een jaar geleden. 70 procent van de organisaties zetten geen ZZP'ers in en dat deden ze een jaar geleden ook niet. Het overige deel, 17 procent, zet nu geen ZZP'ers meer in maar dat deden ze een jaar geleden wel.

We vroegen de organisaties die nu minder ZZP'ers inzetten dan een jaar geleden hoe ze deze vermindering compenseren. Dit is te zien in figuur 36. Organisaties konden meerdere antwoorden kiezen en daardoor tellen de percentages op tot meer dan 100 procent.

Figuur 36. Compensatie inzet zzp'ers (mei 2025, N= 119)



Bijna een derde van de organisaties (31 procent) vangt het op door meer gebruik te maken van uitzendbureaus en detachering of door (ook) ZZP'ers in loondienst aan te nemen. Een kleiner deel van 11 procent moet groepen sluiten. 9 procent van de organisaties maken de groepen kleiner. Daarnaast geeft 43 procent een ander antwoord. Hier wordt vaak genoemd dat het eigen personeel meer wordt ingezet of dat er meer mensen aan worden genomen. Daarnaast zijn er meer BBL'ers aangenomen en meer krachten gestart met een opleidingstraject. In grote nood worden nog wel eens ZZP'ers ingezet.

Over Kinderopvang werkt!

Jouw werk, onze missie

Kinderopvang werkt! is het arbeidsmarktplatform voor iedereen die in de kinderopvang werkt of wil gaan werken. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers zich gewaardeerd voelen, zich kunnen ontwikkelen en met plezier aan het werk zijn. Want sterke medewerkers zorgen voor sterke kinderopvang.

Samen met professionals uit het werkveld ontwikkelen we praktische tools, campagnes en programma's. Hiermee ondersteunen we organisaties en medewerkers bij thema's als werkplezier, goed werkgeverschap, loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Alles wat we doen sluit aan op de behoeften van de sector — nu én in de toekomst.

Wat we doen en wat jij eraan hebt

We bieden allerlei handige, toegankelijke middelen die je direct kunt inzetten:



**Cao-app
Kinderopvang**
altijd de actuele cao
op je telefoon of tablet



Het Goede Gesprek
handvatten voor een
gelijkwaardig dialoog



**Ontwikkelpad
Kinderopvang**
inzicht in doorgroei-
mogelijkheden binnen
de sector



Gezond op de groep
structureel verzuim
verminderen



RIEwerkt!
de RI&E-tool speciaal
voor kinderopvang
ontwikkeld



Krijt voor kracht!
landelijke actiedag op
18 september 2025

Onderzoek en beleid

We voeren regelmatig onderzoek uit, zoals deze arbeidsmarktpelling, en nemen deel aan het arbeidsmarktprogramma zorg en welzijn (AZW). De inzichten die dit oplevert, gebruiken we om de sector sterker en toekomstbestendiger te maken. We denken actief mee over beleid, cao-ontwikkelingen en arbeidsmarktstrategieën. Zo zorgen we ervoor dat werken in de kinderopvang aantrekkelijk blijft – voor nu én voor de toekomst.



www.kinderopvang-werkt.nl