



RAPPORTAGE

Monitor implementatie kwaliteitseisen kinderopvang

Meting 2025

71708 – 20 november 2025

Leonore Das, Saraï Sapulete, Sara Wildschut, Anne-Floor Bakker

Managementsamenvatting

Kwaliteitseisen in de kinderopvang

In de kinderopvang moeten kinderen zich veilig voelen en de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Kinderopvang draagt zo bij aan een goede start voor kinderen in het basisonderwijs en de samenleving. Er zijn eisen opgesteld waaraan kinderopvangorganisaties zich moeten houden. Deze eisen zijn onderverdeeld naar vijf thema's. Zo zijn er **24 kwaliteitseisen**. Daarvan zijn er in de afgelopen jaren **zeven verruimd** en er zijn **twee eisen toegevoegd**.

Aanleiding voor de monitor

De monitor implementatie kwaliteitseisen in de kinderopvang is in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) opgezet om meerjarig te volgen hoe wijzigingen in de hiervoor genoemde kwaliteitseisen landen in de praktijk, hoe deze zich verhouden tot de bestaande eisen, en wat dit betekent voor de dagelijkse praktijk op kinderopvanglocaties. Het ministerie gebruikt de uitkomsten als input voor beleidsontwikkeling, samen met andere onderzoeken en evaluaties.

Naar aanleiding van de evaluatie van de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) startte SZW het traject 'Herijking kwaliteitseisen kinderopvang', dat heeft geleid tot enkele gerichte aanpassingen, met als doel de eisen beter te laten aansluiten bij de praktijk, ruimte te bieden voor een rijker aanbod in de buitenschoolse opvang (bso), en tegelijkertijd knelpunten te verminderen die mede samenhangen met personeelstekorten. In die context is het cruciaal om te weten hoe wijzigingen uiteindelijk uitwerken op kinderopvanglocaties en bij de betrokken professionals en ouders; de monitor geeft dat inzicht en legt de brug tussen regels op papier en implementatie in de dagelijkse praktijk.

Opzet van de monitor

Deze tweede meting bouwt voort op de eerste meting in 2024 en presenteert een vergelijkbaar raamwerk, en maakt veranderingen in ervaringen, uitvoerbaarheid en toezicht over de tijd zichtbaar.

De monitor is gericht op het verkrijgen van een zo betrouwbaar mogelijk beeld van de werking van de kwaliteitseisen in de praktijk. De kern bestaat uit deskstudie, vragenlijsten, interviews en locatiebezoeken. De dataverzameling is breed en betreft verschillende perspectieven tegelijk: locatiemanagers, pedagogisch professionals, ouders, GGD-toezichthouders en handhavers. Door deze aanpak kunnen verschillen in perceptie en ervaring worden geduid en vertaald naar overkoepelende conclusies per kwaliteitseis en doelgroep.

Daarbij zijn ook geconstateerde tekortkomingen vanuit het Landelijk rapport van de Inspectie van het Onderwijs meegenomen om het beeld van implementatie en naleving te verhelderen.

Belangrijkste bevindingen gewijzigde kwaliteitseisen

Wijzigingen voor dagopvang en buitenschoolse opvang

Beroepskracht in opleiding (BIO) mag binnen de beroepskracht-kind ratio (BKR) meer ingezet worden. Deze verruiming helpt om groepen open te houden, stabiliteit te bieden en nieuwe medewerkers kansen te geven. Wanneer een BIO intallig werkt, geeft 72% van de pedagogisch professionals aan dat dit maximaal voor een derde van de formatie is. 16% ziet dat dit tussen een derde en de helft van de formatie gebeurt. Houders benutten de aanvullende ruimte tussen 33% en 50% intallige inzet over het algemeen nauwelijks. Daar waar deze ruimte benut wordt, is dit vooral als vangnet. De beoogde effecten zoals minder sluiting van groepen, behoud van stabiliteit

en kansen voor nieuwe medewerkers worden deels behaald. Locatiemanagers hebben een voorkeur voor een definitieve invoer. Dat laat onverlet dat er naar aanleiding van deze eis door de doelgroepen zorgen zijn geuit over de hogere werkdruk voor vaste beroepskrachten, kwaliteitsverlies van de kinderopvang en te vroege inzet van (onervaren) BIO's. Ook is er verdringing van de vaste beroepskracht door BIO's, doordat bij personeelstekorten elders de vaste beroepskracht overgeplaatst wordt en de BIO op de groep blijft. BIO's zelf vinden goede begeleiding, duidelijke communicatie, vertrouwen en structuur belangrijk.

Er is **meer flexibiliteit om af te wijken van minimum aantal medewerkers op de groep (drie-uursregeling)**. De wijziging heeft er voor gezorgd dat pedagogisch professionals ervaren dat zij meer flexibiliteit hebben in het nemen van pauzes, en zo beter kunnen inspelen op wat er op de groep gebeurt. Dit zorgt voor een verlichting van de werkdruk. Voor toezichthouders is het intensief om deze eis goed te controleren. Deze regeling wordt ten opzichte van 2024 nu veel meer in de praktijk gebracht.

Vrijwel alle pedagogisch professionals voldoen aan de **taaleis**. Zij ervaren een taaltoets soms wel als stressvol. Kinderopvangorganisaties begeleiden de pedagogisch professionals die nog niet voldoen aan de taaleis. Als het niet lukt om de taaltoets te halen worden er passende opleidingen gezocht, bijvoorbeeld het inzetten van de professional op de bso. Toezichthouders vinden de controle van de taaleis complex en administratief veeleisend.

Wijzigingen alleen voor dagopvang

Het mogen **inzetten van een BIO als vast gezicht** zorgt voor flexibiliteit in de roostering en voor stabiliteit op de groep. De competenties van een pedagogisch professional zijn belangrijk in het bepalen of hij of zij een vast gezicht kan zijn. Pedagogisch professionals en ouders hechten veel waarde aan de aanwezigheid van een vertrouwd gezicht voor een kind. Ook toezichthouders zien dat deze eis stabiliteit kan bieden, mits goede begeleiding is geregeld.

De '**ziek- en piek-regeling**', waar onder voorwaarden afgeweken mag worden van het vaste-gezichtencriterium, maakt het voor locatiemanagers makkelijker om het rooster rond te krijgen. Daardoor is er meer ruimte voor pedagogisch professionals om vrij te krijgen. Deze eis wordt gezien als een praktische oplossing in periodes van vakantie of ziekte van collega's.

Veel pedagogisch professionals voldoen aan de **babyscholingseis**. De kwaliteit van de opleiding is echter verschillend per aanbieder, terwijl goede kwaliteit essentieel is voor het effect van de scholing op de dagelijkse praktijk op de babygroepen.

Wijzigingen alleen voor de bso

De **berekening aantal bso-medewerkers voor de BKR op locatieniveau** leidt volgens locatiemanagers en pedagogisch professionals tot meer flexibiliteit in roostering en personeelsinzet, waardoor zij beter kunnen inspelen op de behoeften van kinderen. Pedagogisch professionals ervaren daarentegen soms ook hogere werkdruk. Net als pedagogisch professionals maken ook toezichthouders maken zich soms zorgen over de pedagogische kwaliteit als gevolg van deze wijziging.

Kinderopvangorganisaties maken nog weinig gebruik van het **intellig mogen inzetten van andersgekwalficeerde beroepskrachten**: zij worden in veel gevallen nog boventallig ingezet. Dat komt omdat het werven van deze personen uitdagend is. In de praktijk leidt deze wijziging (nog) niet tot een breder activiteitenaanbod.

Het **opvangen kinderen tijdens schoolvrije dagen op andere bso-locatie** leidt tot meer flexibiliteit in de opvang tijdens schoolvrije dagen. Wel vinden pedagogisch professionals dat er aandacht moet

blijven voor de stabiliteit en vertrouwde gezichten voor de kinderen. Ouders worden meestal tijdig geïnformeerd als hun kind op een andere locatie wordt opgevangen.

Bestaande en niet-gewijzigde kwaliteitseisen

Een deel van de bestaande kwaliteitseisen zijn verruimd en de effecten zijn hiervoor beschreven. De bestaande en niet-gewijzigde kwaliteitseisen zijn vanwege hun grote aantal minder diepgaand uitgevraagd dan de gewijzigde kwaliteitseisen. De conclusies hierna laten de ervaringen en signalen zien die we hebben opgehaald.

De bevindingen laten zien dat de niet-gewijzigde kwaliteitseisen inhoudelijk breed worden ondersteund en bijdragen aan kwaliteit, veiligheid en continuïteit in de kinderopvang. De positieve waardering zit vooral in de duidelijkheid, structuur en pedagogische meerwaarde van de regels. Uit de interviews en enquêtes blijkt dat het merendeel van de eisen bovendien goed is ingebed in de dagelijkse praktijk. Veel organisaties geven aan dat de bekendheid met de regels hoog is en dat zij bijdragen aan een stabiele en voorspelbare werkwijze binnen locaties. De eisen worden in veel gevallen als vanzelfsprekend onderdeel van de kwaliteit ervaren, en organisaties zien ze als belangrijke basisvoorwaarden voor goede kinderopvang.

De meest genoemde positieve factoren hebben betrekking op het duidelijke kader en de sturingsruimte die de eisen bieden. Zo geven eisen rond het thema 'ontwikkeling' richting aan pedagogisch handelen. De structurele aandacht voor veiligheid zien zowel professionals als toezichthouders als essentieel voor het waarborgen van het welzijn van kinderen. Er is waardering voor eisen rondom vaste gezichten, vanwege de positieve invloed op de hechting en het contact met ouders. Met betrekking tot opleiding en ondersteuning, ervaren medewerkers dat de bestaande eisen bijdragen aan professionele groei en kwaliteitsborging. Ouderrechten, zoals inspraak en de mogelijkheid tot klachtenprocedures, worden vooral door ouders zelf als belangrijk gezien.

Veel eisen, zoals het pedagogisch beleidsplan, het mentorschap, de opleidingseisen, de BKR en het vaste-gezichtencriterium, zijn nuttig en ondersteunend aan het pedagogisch werk. De grootste uitdagingen lijken te spelen rond regels waarbij personeelsinzet en formele documenten centraal staan, zoals de BKR (met name op de bso en bij jonge kinderen), de opleidingseisen (complexiteit en uitzonderingen), en het pedagogisch beleidsplan (perceptie: als verantwoordingsdocument in plaats van als praktisch hulpmiddel). Ook bij het mentorschap, de stamgroepindeling en het vaste-gezichtencriterium ligt de spanning vooral bij personeelskrapte en de praktische haalbaarheid.

Dwarsdoorsnede door de eisen

Locatiemanagers, pedagogisch professionals, toezichthouders, handhavers, én ouders zijn het er over eens dat de basisdoelen – emotionele veiligheid, goede begeleiding, en duidelijke kaders – breed gedragen worden. Zij vragen wel om minder bureaucratie, meer praktische toepasbaarheid en een sterker accent op de daadwerkelijke pedagogische waarde in plaats van de strikte naleving van de regels.

Bij alle kwaliteitseisen komt terug dat de uitvoering in de praktijk wordt bemoeilijkt door hoge administratieve lasten, rigide regelgeving en verschillen in interpretatie van de eisen. Overkoepelend is de grootste frustratie dat men veel eisen als te gedetailleerd of te strikt ervaart. Zaken als personeelskrapte, roosters en wisseling van personeel maken het soms lastig om eisen werkbaar toe te passen. Vooral de BKR, het vaste-gezichtencriterium, het pedagogisch beleidsplan en de opleidingseisen zijn vaak genoemd als knelpunten, omdat hier de spanning tussen de wet- en regelgeving, de invulling ervan en (de werkbaarheid in) de praktijk het grootst is. Dan leidt het strikt naleven tot een suboptimale oplossing, die zelfs kan leiden tot onbedoeld kwaliteitsverlies.

We hebben in deze monitor gevraagd naar de mogelijke effecten op een aantal specifieke thema's die bij alle eisen terugkomen. Als we kijken naar een dwarsdoorsnede ervan zien we het volgende beeld:

Administratieve lasten komen naar voren als aandachtspunt bij de implementatie en het aantoonbaar naleven van nieuwe eisen, met de taaleis als prominente casus. Toezichthouders ervaren de naleving van de taaleis als complex en administratief intensief; een belangrijk vraagstuk is of deze lasten structureel zijn of afnemen met meer ervaring en betere processen. Vooralsnog zien we geen duidelijke afname in ervaren administratieve lasten na of door de wijzigingen.

Werkdruk hangt nauw samen met personele bezetting en krapte. De doorgevoerde verruimingen beoogde knelpunten te verminderen. De monitor laat ook zien dat nieuwe verplichtingen zoals de taaleis in een krappe arbeidsmarkt om zorgvuldige invoering vragen. De betrokkenheid van locatiemanagers en pedagogisch professionals is groot, maar er zijn grenzen aan het kunnen uitvoeren extra voorwaarden; daarom vragen zij aandacht voor meer fasering, ondersteuning en duidelijke handreikingen bij wijzigingen, zodat de balans tussen kwaliteit en haalbaarheid behouden blijft.

Stabiliteit en emotionele veiligheid staan in het rapport in onderlinge samenhang met bemensing, scholing en dagelijkse organisatie. Waar scholing (zoals babyscholing) van professionals investeringen vraagt, kan die op termijn bijdragen aan betere zorg, stimulering van ontwikkeling van kinderen (en personeel) en verhoogde veiligheid voor de jongste kinderen. Dit vergt wel oog voor de praktische uitvoerbaarheid op de werkvloer: tijd, planning en vervangingsmogelijkheden om de scholing te volgen en moeten passen bij de realiteit van groepen en roosters. De inzet van BIO's binnen de BKR is een andere eis die duidelijk raakt aan stabiliteit en emotionele veiligheid. De impact van het inzetten van BIO's op stabiliteit van groepen en continuïteit in teams is een aandachtspunt: locatiemanagers beschrijven juist stabiliteit doordat de BIO al een bekend gezicht is, terwijl toezichthouders juist zorgen hebben over de stabiliteit, omdat met inzet van BIO's een kleiner aantal gekwalificeerde beroepskrachten op de groep staan.

De balans tussen **flexibiliteit en kwaliteit** blijft een belangrijk thema. Locatiemanagers benutten met oog voor belangen van doelgroepen de ruimte in de regels. Zij proberen tegelijkertijd voldoende aandacht te houden voor het borgen van rust, continuïteit van opvang en pedagogische veiligheid voor kinderen. Er lijkt soms meer nadruk op continuïteit te liggen dan op de consequenties voor de kwaliteit. Doorgaans is er echter wel sprake van een professionele, zorgvuldige toepassing van regelgeving.

Conclusie

De resultaten laten zien dat kinderopvangorganisaties de wijzigingen in de kwaliteitseisen in de praktijk vooral benutten als praktische instrumenten om de gevolgen van personeelstekorten te verlichten, ook al zijn deze niet altijd primair zo beoogd, zoals de wijzigingen voor de bso. De kunnen inzetten van de beroepskracht in opleiding speelt een centrale rol, in de BKR en als vast gezicht, wat bijdraagt aan duurzame instroom en binding in het team. Ten opzichte van de vorige meting is de bekendheid en benutting van de aangepaste eisen toegenomen. Locaties passen de regels gericht toe, vaak op basis van opgedane ervaring in de periode kort na invoering.

Deze rapportage laat zien waar implementatie op koers ligt, waar bijsturing kan helpen, en wat onderwerpen voor mogelijk vervolgonderzoek zijn. Daarbij wordt duidelijk dat verdieping op? kwaliteit en stabiliteit, en het monitoren van de administratieve en werkdrukaspecten kernpunten zijn.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	7
Inleiding	7
1.1 Aanleiding	8
1.2 Onderzoeksvraag	8
1.3 Opzet van de monitor	9
1.4 Leeswijzer	11
Hoofdstuk 2	12
Effecten en ervaringen gewijzigde kwaliteitseisen	12
2.1 Wijzigingen voor dagopvang en buitenschoolse opvang	13
2.2 Wijzigingen alleen voor dagopvang	35
2.3 Wijzigingen alleen voor de buitenschoolse opvang	50
Hoofdstuk 3	67
Niet aangepaste eisen	67
3.1 Introductie	68
3.2 Eisen bij het thema Ontwikkeling kind centraal	69
3.3 Eisen bij het thema Veiligheid kinderopvang	76
3.4 Eisen bij het thema Vaste gezichten en groepen kinderopvang	85
3.5 Eisen bij het thema Opleiding en ondersteuning medewerkers	90
3.6 Eisen die de rechten van de ouders borgen	92
Hoofdstuk 4	97
Samenhang tussen eisen	97
4.1 Inleiding	98
4.2 Meegegeven punten vanuit gewijzigde eisen	98
4.3 Meegegeven punten vanuit alle eisen (gewijzigd en ongewijzigd)	98
Hoofdstuk 5	102
Conclusie	102
5.1 Conclusies	103
5.2 Vervolgonderzoek	108
5.3 Tot slot	109
Bijlage 1. Verantwoording onderzoek	110



HOOFDSTUK 1

Inleiding

In dit hoofdstuk leest u de aanleiding voor de monitor van de implementatie van (gewijzigde) kwaliteitseisen in de kinderopvang. Deze monitor beschrijft de implementatie van aangepaste kwaliteitseisen, de waargenomen gevolgen daarvan en ervaringen in de toepassing van gewijzigde en bestaande kwaliteitseisen. We lichten onze onderzoekopzet toe en sluiten het hoofdstuk af met een leeswijzer.

1.1 Aanleiding

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is verantwoordelijk voor de kwaliteit in de kinderopvang, en stuurt hierop mede door de kwaliteitseisen die zijn opgenomen in wet- en regelgeving. Kwaliteitseisen gelden – vanuit verschillende kaders – voor iedereen die formele kinderopvang¹ aanbiedt: van de houder van een kindercentrum tot de gastouder. Deze monitor focust zich uitsluitend op kindercentra. Het pakket aan kwaliteitseisen voor kindercentra is fors uitgebreid in 2018, met de invoering van de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang (Wet IKK). Gemeenten zijn verantwoordelijk voor toezicht en handhaving in de kinderopvang. Gemeenten zijn wettelijk verplicht de toezichtstaak uit te besteden aan regionale GGD'en, die toezicht houden op de kwaliteitseisen, maar de gemeenten zijn wel eindverantwoordelijk. De GGD heeft als doel jaarlijks iedere voorziening voor dagopvang en buitenschoolse opvang (bso) te inspecteren.

In 2022 heeft onderzoeksbureau SEO de gepercipieerde effecten van de kwaliteitseisen van de Wet IKK geëvalueerd.² Naar aanleiding van de evaluatie heeft SZW het traject 'Herijking kwaliteitseisen kinderopvang' gestart. Dit heeft geleid tot enkele aanpassingen in de kwaliteitseisen, om deze beter te laten aansluiten bij de praktijk, ruimte te bieden voor een rijker aanbod in de bso, en knelpunten te verminderen, die bijvoorbeeld optreden door personeelstekorten. Het ministerie van SZW wil graag weten hoe de wijzigingen van deze kwaliteitseisen uitpakken in de praktijk. Daarom heeft het ministerie van SZW deze monitor in het leven geroepen. In 2024 is de eerste ronde van de monitor uitgevoerd. Dit rapport beschrijft de uitkomsten van de tweede meting van de monitor implementatie kwaliteitseisen kinderopvang.

1.2 Onderzoeksvraag

Deze monitor richt zich op de praktische uitvoerbaarheid en implementatie van de kwaliteitseisen en de ervaringen en belemmeringen van locatiemanagers, ouders, pedagogisch professionals, toezichthouders en handhavers. Deze monitor doet geen uitspraken over de effecten van beleidswijzigingen op de kwaliteit van de kinderopvang. De focus in dit onderzoek is ook anders dan in de Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang, die zich richt op (de ontwikkelingen in) de structurele en proceskwaliteit van de kinderopvang.

Berenschot volgt de aanpassingen van de kwaliteitseisen in een jaarlijkse monitor. Inmiddels hebben we de monitor twee keer uitgevoerd – de eerste meting in 2024 en de tweede meting in 2025 – met de volgende drie doelstellingen:

1. Het monitoren van de implementatie van aangepaste kwaliteitseisen.
2. Inzicht krijgen, voor zover dat mogelijk is, in de gepercipieerde gevolgen van de aangepaste en overige kwaliteitseisen. Tot welke resultaten en ervaringen hebben de kwaliteitseisen geleid in de praktijk van de kinderopvang?
3. Inzicht krijgen in de toepassing van de overige kwaliteitseisen en welke knelpunten zich daarbij voordoen, zowel bij individuele kwaliteitseisen als bij de samenloop van kwaliteitseisen.

Door middel van deze monitor verkrijgen we een zo betrouwbaar mogelijk inzicht in de praktijk van de kinderopvang. Deze monitor verschaft beleidsmakers inzicht in de ervaringen met de uitvoering van de gewijzigde eisen in de praktijk, zodat zij tussentijds kunnen toetsen of de beoogde doelen nog steeds aansluiten bij de context en uitdagingen in de praktijk. Tussentijds kan het ministerie van SZW indien nodig en mogelijk bijsturen op knelpunten die deze monitor signaleert. .

¹ Het gaat hier om kinderopvang die valt onder de Wet kinderopvang (Wko).

² <https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2023/05/evaluatie-wet-ikk-2022.pdf>.

Het ministerie van SZW kan de resultaten van deze monitor, naast andere onderzoeken en verkenningen (zoals de Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang), gebruiken als input voor beleidsontwikkeling.

1.3 Opzet van de monitor

Om een zo betrouwbaar mogelijk inzicht te krijgen in de werking van de kwaliteitseisen in de praktijk, doorlopen we in deze monitor een aantal vaste onderzoeksstappen. In deze paragraaf lichten we deze onderzoeksstappen kort toe. Een uitgebreidere en gedetailleerde onderzoeksverantwoording is te vinden in de bijlage.

De onderzoeksstappen zijn in meting 2 in 2025 in de basis onveranderd gebleven ten opzichte van meting 1 in 2024.

1. **Deskstudie.** We hebben verschillende bronnen geraadpleegd om de kwaliteitseisen en de inhoud hiervan op een rij te zetten. Dit overzicht bood de basis voor het gestructureerd opstellen en actualiseren van de vragenlijsten en interviewleidraden.
2. **Vragenlijsten.** We hebben een per doelgroep op maat gemaakte vragenlijst uitgezet onder locatiemanagers, pedagogisch professionals, ouders, toezichthouders van de GGD'en en handhavers vanuit de gemeenten. In de vragenlijsten komen de kwaliteitseisen afzonderlijk aan bod, om een zo waarheidsgetrouw mogelijk beeld te krijgen per wijziging. De vragenlijst is grotendeels gelijk gebleven aan die van de vorige meting, voor de vergelijkbaarheid.
3. **Interviews.** We hebben respondenten aan het eind van de vragenlijsten gevraagd of zij met ons in gesprek willen over hun ervaringen met de kwaliteitseisen. Met een selectie uit de respondenten die hier positief op antwoordden, hebben we interviews gehouden. Door middel van een vooraf opgestelde interviewleidraad hebben we met hen een verdiepingsslag gemaakt op de informatie vanuit de vragenlijst.
4. **Validatiesessies.** Tijdens de validatiesessie voor betrokkenen bij het onderzoek hebben we de resultaten besproken van de vragenlijsten, interviews en focusgroepen en de discussie gevoerd over opvallende resultaten. De input uit deze validatiesessie is gebruikt om gericht door te kunnen vragen tijdens de locatiebezoeken. Een vergelijkbare validatiesessie is ook gehouden met de klankbordgroep (nader toegelicht in de onderzoeksverantwoording in bijlage 1).
5. **Locatiebezoeken.** Om de resultaten verder te verdiepen en te illustreren hebben we zes locatiebezoeken uitgevoerd. Tijdens elk van deze bezoeken zijn we in gesprek gegaan met de locatiemanager, één of meerdere pedagogisch professionals en één of meerdere ouders (waarvan op één na, allen uit de oudercommissie). We hebben de respondenten afzonderlijk gesproken om verdiepende inzichten in kaart te brengen over de werking van de kwaliteitseisen in de praktijk van de locaties. In de selectie van locaties is rekening gehouden met spreiding over: regio's, omvang en kinderopvangaanbod.
6. **Feedback vanuit betrokkenen.** Tijdens het onderzoek hebben we regelmatig feedback en input ontvangen van de begeleidingscommissie van het ministerie, die bestond uit drie medewerkers van het ministerie die zich bezighouden met de kwaliteitseisen in de kinderopvang. Ook hebben we feedback en input ontvangen vanuit de genoemde klankbordgroep en de betrokken wetenschappelijke expert.

Respons op de vragenlijsten

In tabel 1 zijn opgenomen de doelgroepen, en aantal respondenten die vragenlijsten hebben ingevuld, het aantal gehouden interviews en aantal gesprekken en locatiebezoeken. In de bijlage van dit onderzoek gaan we uitgebreid in op de representativiteit van de respons.

Tabel 1. Aantal respondenten op de vragenlijsten per doelgroep in 2024 en 2025

Doelgroep	Aantal respondenten ³		Aantal interviews		Aantal gesprekken locatie-bezoeken ⁴	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Meting						
Locatiemanagers	274	427	10	11	6	7
Pedagogisch professionals	243	245	8	8	8	6
Beroepskracht in opleiding	10	60	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Ouders	752	519	7	0	4	4
Toezichthouders GGD	83	47	5	4	n.v.t.	n.v.t.
Handhavers gemeenten	35	24	0	1	n.v.t.	n.v.t.

In het geval dat er een kleiner aantal respondenten was (bijvoorbeeld als er sprake is van een kleinere populatie of een kleiner aandeel dat met de specifieke maatregelen te maken heeft gehad), benoemen we dit expliciet bij de beschrijving van de resultaten.

We hebben in de benadering van doelgroepen zo veel mogelijk gestreefd naar representativiteit, door een brede benaderingswijze via verschillende kanalen. Onze conclusie is dat de doelgroepen voldoende representatief zijn voor de populatie, waar het gaat om landelijke spreiding (locatiemanagers, pedagogisch professionals, ouders, toezichthouders en handhavers) en type aanbod en grootte (locatiemanagers). We houden wel rekening met mogelijke selectie-effecten. Zo kan het zijn dat locaties waar het goed loopt, eerder geneigd zijn mee te werken aan een locatiebezoek.

Het aantal respondenten (N) per vraag kan verschillen, doordat een deel van de respondenten niet alle vragen heeft ingevuld. Ook kan het zijn dat respondenten nog niet met de wijzigingen te maken hebben gehad en daarover dan geen vervolgvragen kregen. We vermelden bij de tabellen en grafieken de aantallen respondenten.

Reflectie op de reikwijdte van het onderzoek

De monitor is een breed en complex onderzoek. We geven de lezer mee dat veel informatie is opgehaald via de vragenlijsten, interviews en locatiebezoeken. Uiteindelijk is het niet mogelijk om alle resultaten ook in detail te duiden. Dit is het gevolg van de kaders waarbinnen het onderzoek is uitgevoerd, zoals een beperkte doorlooptijd van onderzoek en beschikbaar budget. Maar ook zijn er grenzen gesteld aan de lengte van de vragenlijsten. Een vragenlijst bevat niet altijd de precieze informatie waarmee resultaten verder geduid kunnen worden. De interviews waren uiteraard ook beperkt in tijd, waardoor hier niet op alle gewijzigde en 24 ongewijzigde eisen ingegaan kon worden. De onderzoekers zien dat de resultaten aanknopingspunten voor vervolgonderzoek bieden. Dat is het onderzoeken van een nadere duiding bij een specifieke eis, maar dat is bijvoorbeeld ook onderzoek naar ervaringen die bij meerdere eisen geïdentificeerd zijn, zoals bijvoorbeeld

³ Helaas is het – ondanks herhaaldelijke pogingen via verschillende kanalen – niet overal gelukt om voldoende respons te krijgen in sommige doelgroepen (zoals handhavers). We zijn daarom in de interpretatie van gegevens voorzichtig met conclusies uit deze specifieke doelgroepen. Wel zijn er vanuit de klankbordgroep bij dit onderzoek, vanuit alle doelgroepen vertegenwoordigingen aanwezig geweest. Zij hebben meegeleren op feitelijke onjuistheden in de conceptrapportage.

⁴ Zowel in de eerste meting en de tweede meting zijn er 6 locatiebezoeken geweest.

administratieve lasten. We geven deze aanknopingspunten voor vervolgonderzoek mee in het conclusiehoofdstuk.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de ervaringen met het toepassen van de wijziging en de ervaren gevolgen van de gewijzigde kwaliteitseisen. We beschrijven steeds eerst de eis en wat ermee was beoogd. Vervolgens beschrijven we de ervaringen (hoe passen kinderopvangorganisaties de eis of wijziging toe, en in welke mate) en daarna de ervaren gevolgen (wat is het ervaren gevolg voor de werkdruk en voor personeelstekorten, en hoe heeft de implementatie invloed op het dagelijkse werk). We bespreken de resultaten per doelgroep van locatiemanagers, pedagogisch professionals, ouders, toezichthouders GGD en handhavers vanuit de gemeenten. In hoofdstuk 3 gaan we in op de ervaringen met de ongewijzigde, bestaande kwaliteitseisen. In hoofdstuk 4 sluiten we af met een conclusie per gewijzigde kwaliteitseis, een beeld per doelgroep, onze overkoepelende conclusie en onze uitgebreidere reflectie op mogelijk vervolgonderzoek. In de bijlagen vindt u de verantwoording van het onderzoek. De tabellen en de antwoorden op de verschillende vragenlijsten zijn overgedragen aan het ministerie.



HOOFDSTUK 2

Effecten en ervaringen gewijzigde kwaliteitseisen

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen met de gewijzigde kwaliteitseisen vanuit verschillende invalshoeken. We beschrijven wat locatiemanagers, pedagogisch professionals, ouders, toezichthouders en handhavers merken van de wijzigingen in de praktijk en welke effecten ze zien. Ook beschrijven we de veranderingen die we zien ten opzichte van de vorige meting.

Beschrijving van ervaringen vanuit verschillende bronnen en invalshoeken:

De ervaringen die we in deze rapportage beschrijven, zijn afkomstig uit de antwoorden uit de vragenlijsten, de interviews, locatiebezoeken en validatiesessies. Daar waar we rapporteren over cijfers en percentages, gaat het om vragenlijstresultaten. Kwalitatieve aanvullingen komen uit de open antwoorden, interviews, locatiebezoeken en validatiesessies. Per kwaliteitseis beschrijven we de ervaringen op dezelfde manier: cijfers aangevuld met kwalitatieve duiding.

2.1 Wijzigingen voor dagopvang en buitenschoolse opvang

2.1.1 Beroepskracht in opleiding mag binnen de BKR meer ingezet worden

Houders⁵ mogen onder voorwaarden meer beroepskrachten in opleiding (BIO's) formatief inzetten. 'Formatief' betekent dat ze meetellen voor de beroepskracht-kindratio (BKR). De regel geldt voor zowel de dagopvang als de buitenschoolse opvang. Dit is een tijdelijke verruiming van de kwaliteitseis. De wijziging is ingegaan op 1 januari 2022 en loopt af op 1 juli 2026.

2.1.1.1 De wijziging uitgelegd

De BKR regelt de verhouding tussen het aantal kinderen van een bepaalde leeftijd en het minimale aantal pedagogisch professionals. Sinds 1 januari 2022 mogen beroepskrachten in opleiding tijdelijk een groter onderdeel zijn van de formatie op een kindercentrum dan daarvoor. Eerst was dit 33% van de totale formatie en nu is dat tijdelijk 50%. Dit is een maatregel die is genomen in het kader van de arbeidskrapte. De maatregel is vanaf juli 2024 verlengd voor twee jaar, tot juli 2026. Voor de formatieve inzet van BIO's geldt de volgende voorwaarde: er moet per dag minimaal één gekwalificeerde beroepskracht op de stamgroep staan.

Het is niet verplicht om gebruik te maken van deze wijziging. Kinderopvangorganisaties kunnen ervoor kiezen om hier wel of geen gebruik van te maken, afhankelijk van hun specifieke situatie en personeelsbeleid.

Het is belangrijk dat kinderopvangorganisaties zorgvuldig bepalen of een BIO het aankan om formatief op een groep te worden ingezet. Daarom is er in 2024 door de minister van SZW een nieuwe voorwaarde geïntroduceerd. Er moet een begeleidingsplan zijn voor de BIO, waarmee de betreffende medewerker, de praktijkbegeleider en de opleidingsbegeleider schriftelijk instemmen.

⁵ Houders, de aanbieders van kinderopvang, zijn primair (juridisch) verantwoordelijk voor het bieden van de kwaliteit en de naleving van de kwaliteitseisen. Locatiemanagers brengen dit in uitvoering. In dit onderzoek zijn locatiemanagers bevraagd over hun ervaringen met de toepassing van de kwaliteitseisen in de praktijk. Wanneer we spreken over het perspectief van de locatiemanagers gaat het dus om de bevindingen uit dit onderzoek. Wanneer we spreken over de houders gaat het om de primaire juridische verplichtingen van de kinderopvangaanbieder.

2.1.1.2 Verwacht effect en ervaringen

Conclusie

Beoogd effect: Deze tijdelijke maatregel is genomen vanwege de personeelstekorten en hoge werkdruk in de kinderopvang. Door deze maatregel zijn er meer mogelijkheden om de personeelsplanning rond te krijgen.

Bereikt effect: De verruiming om BIO's tot 50% formatief in te zetten wordt vooral incidenteel gebruikt. We zien nauwelijks dat de aanvullende ruimte tussen 33% en 50% inzet wordt benut. De verruimde ruimte om BIO's in te zetten wordt vooral gebruikt als vangnet. Inzet van BIO's helpt deels om groepen open te houden, stabiliteit te bieden en nieuwe medewerkers kansen te geven. Tegelijk blijven er bij het intallig inzetten van BIO's zorgen bestaan over hogere werkdruk voor vaste krachten, kwaliteitsverlies en te vroege inzet van onervaren BIO's. BIO's voelen zich over het algemeen comfortabel bij formatieve inzet op de groep, maar geven aan dat goede begeleiding, duidelijke communicatie, vertrouwen en structuur belangrijk zijn. De combinatie van werk en opleiding is soms lastig in het geval van intallige inzet. Vooral locatiemanagers zien deze wijziging graag definitief ingevoerd.

Wat de wijziging hoopt op te lossen of te bevorderen

Deze tijdelijke verruiming is bedoeld om de werkdruk door de personeelstekorten in de kinderopvangsector te verlichten, terwijl tegelijkertijd nieuwe krachten worden opgeleid. Door deze maatregel zijn er meer mogelijkheden om de personeelsplanning rond te krijgen. De verruiming geldt tot 1 juli 2026.

Ervaringen met toepassen van de wijziging

65% van de locatiemanagers geeft aan dat zij BIO's formatief inzetten; zij zetten gemiddeld een op de vijf BIO's op hun locatie formatief in. Deze cijfers komen nagenoeg overeen met die uit 2024, toen 63% van de locatiemanagers aangaf dat BIO's formatief in te zetten op hun locatie en dat gemiddeld een zesde van de BIO's op het kindercentrum formatief werd ingezet. Van de 65% locatiemanagers die BIO's formatief inzet zegt 41% dat zij dit vaker doen sinds de wijziging is ingevoerd. Het merendeel van de locaties maakt daarmee **geen structureel gebruik van de verruimde mogelijkheid om BIO's tot maximaal 50% intallig⁶** in te zetten. 35% van alle bevroegde locatiemanagers maakt überhaupt geen gebruik van intallige inzet, 65% doet dat wel. 32% van de locatiemanagers die wel gebruik maken van intallige inzet van BIO's, doen het minder of in ieder geval niet méér dan voorheen. 41% geeft aan dit meer te doen sinds 2022. Uit de interviews blijkt dat locatiemanagers de verruimde ruimte om BIO's in te zetten vooral als vangnet gebruiken. Ze zetten een BIO formatief in wanneer dat nodig is, bijvoorbeeld bij ziekte, vakanties of onverwachte roosterproblemen. Het is dus **niet een vast onderdeel van de formatie of standaard in de roostering** opgenomen.

Volgens 23% van de pedagogisch professionals is de inzet van een BIO standaard bij hun standaard. 60% geeft aan dat dit incidenteel gebeurt, terwijl 13% zegt dat er nooit een BIO intallig wordt ingezet. Deze cijfers zijn in lijn met die uit 2024, waar 25% van de pedagogisch professionals aangaven dat de inzet van BIO's op hun locatie intallig is. Wanneer een BIO intallig werkt, geeft 72% van de pedagogisch professionals⁷ aan dat dit voor maximaal een derde van de

⁶ In de interviews met betrokkenen merkten we dat bepaalde terminologie in de praktijk herkenbaarder is dan andere. Zo werd er in de praktijk vaker gesproken over 'intallig' inzetten dan 'formatief'. In het rapport gebruiken we deze termen allebei, in de interpretatie zijn ze inwisselbaar.

⁷ Deze vraag is niet op dezelfde manier aan locatiemanagers gesteld.

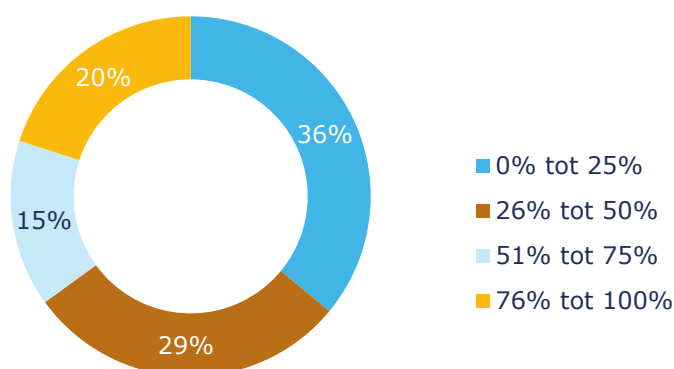
formatie is. 16% ziet dat dit voor meer dan een derde tot maximaal de helft van de formatie gebeurt. 12% weet het niet.

Het deel van de pedagogisch professionals dat aangeeft dat er op hun locatie BIO's tot maximaal een derde formatief worden ingezet, is bijna 20 procentpunt hoger dan in de vorige meting, terwijl het aandeel locatiemanagers dat de ruimte benut tussen 33% en 50% verlaagd is met 10 procentpunt. In andere woorden: er geven dus meer locatiemanagers gebruik te maken van de mogelijkheid om BIO's formatief in te zetten, maar is het deel dat gebruik maakt van de tijdelijke ruimte voor hogere formatieve bezetting (tussen 33 en 50%) juist lager dan in 2024. **Over het geheel genomen rapporteren pedagogisch professionals dus dat het gebruik van de wijziging in de regeling is afgenomen.** Uit de cijfers leiden wij af dat **de intallige inzet van BIO's als geheel van de formatie op kinderopvanglocaties gestegen is** volgens pedagogisch professionals, die stijging is met name te zien in de inzet tot maximaal 33%.

We hebben ook BIO's zelf in de vragenlijst bevraagd over hun (formatieve) inzet. 22% wordt nooit formatief ingezet, 23% alleen om in te vallen en 33% op vaste momenten (n=60). Ook geeft een deel aan dat ze bijvoorbeeld in overleg worden ingezet wanneer het uitkomt. Dat is ofwel intallig in de bso, maar boventallig op een babygroep. De optelsom van percentages verschillende typen inzet is dus hoger dan de 19% aan BIO's die per locatie intallig worden ingezet, die locatiemanagers opgeven. Dit kan er aan liggen dat er een vertekening optreedt bij BIO's die deze vraag ingevuld hebben; BIO's die intallig worden ingezet, zijn wellicht meer geneigd de vragenlijst in te vullen dan BIO's die niet intallig worden ingezet.

De mate van intallige inzet is verschillend per BIO (zie Figuur 1). Het grootste deel (36%) wordt tot een kwart van hun werktijd intallig ingezet, 20% wordt driekwart tot 100% van hun werktijd intallig ingezet. Het grootste gedeelte van de bevraagde BIO's voelt zich comfortabel om formatief ingezet te worden op de groep (76% is het hier (helemaal) mee eens). Toch is ook 6% het hier (helemaal) mee oneens. De helft van de BIO's (51%) geeft aan liever intallig te worden ingezet dan boventallig (n=58). 12% is het hiermee oneens, en 37% is hier neutraal over.

Driekwart van de bevraagde BIO's (N=58) licht toe waar zij behoefte aan zouden hebben om zich comfortabel te voelen bij intallige inzet. Het gaat dan bijvoorbeeld om de juiste kennis en voldoende ervaring. Een deel heeft daarin behoefte aan houvast vanuit richtlijnen, zoals behaalde certificaten en kwalificaties. BIO's noemen vaker vertrouwen en duidelijke communicatie vanuit het team waarin zij werken. Vertrouwen gaat bijvoorbeeld om 'welkom voelen' en 'ruimte om zelf beslissingen te nemen'. Een deel van de BIO's vindt het prettig om terug te kunnen vallen op een ervaren gediplomeerde kracht, en feedback van collega's te ontvangen. Meerdere BIO's benoemen de behoefte aan structuur, zoals overzicht van de kinderen en hun behoeften, en de dagstructuur. In een aantal gevallen is de inzet van de BIO's niet gepland en onverwacht intallig ingezet, of gedurende de dag van boventallig naar intallig verplaatst; dit vinden zij niet prettig. Ook geven meerdere BIO's aan dat het gewoon goed voelt en het verschil tussen intallig en boventallig eigenlijk nauwelijks merkbaar is. Het combineren van werk en opleiding is uitdagend als BIO's intallig worden ingezet, zo benoemt een deel van de BIO's. Op boventallige dagen heeft de BIO dan wel tijd om aan de opdrachten van school te werken, maar op intallige dagen doorgaans niet of minder. Dan werken ze vooral buiten werktijd aan en BIO's vinden dit wel veel. Ze proberen tijdens intallige inzet, de stof van de opleiding, zoveel mogelijk toe te passen in de praktijk.



Figuur 1. *Beroepskrachten in opleiding* (N=59). Hoeveel procent van de tijd die je werkt word je formatief ingezet op de groep?

Als voornaamste redenen voor de inzet van BIO's noemen locatiemanagers het vaakst: BIO's een uitdaging bieden (62%), groepen openhouden (55%) en het verlichten van de werkdruk van de eigen pedagogisch professionals (51%). Volgens hen is de inzet van een BIO **niet financieel** gemotiveerd; locatiemanagers vinken de optie 'financiële redenen' het minst vaak aan, hoewel bij bovenstaande onderdelen natuurlijk ook financiële overwegingen kunnen spelen, zoals kosten bij het sluiten van groepen. Deze percentages liggen in deze meting lager dan in 2024. Dit kan er op duiden dat er minder noodzaak was voor bijvoorbeeld het openhouden van groepen, of dat er überhaupt minder verschillende redenen waren om gebruik te maken van de regeling (en men dus in plaats van drie of meer antwoorden, er bijvoorbeeld maar één of twee heeft aangemerkt). Daarnaast noemen ze ook andere redenen, zoals het bieden van continuïteit en kwaliteit in de kinderopvang (BIO's zijn vaak een vertrouwd gezicht en zo hoeft er geen invaller te komen die minder vertrouwd is voor de kinderen) en het opleiden van nieuw talent en hen binden aan de organisatie.

Met name organisaties met enkele kindercentra merken weinig verschil van de wijziging van het intallig inzetten van 33% naar 50%, omdat zij vaak te klein zijn om de regeling praktisch en verantwoord toe te passen (ze hebben bijvoorbeeld vaak twee vaste medewerkers intallig op een groep waarvan er dan maximaal één in opleiding zou mogen zijn en een kleine organisatie heeft vaak maar één of twee groepen). De ervaringen tussen locatiemanagers verschillen: sommigen waarderen de extra flexibiliteit in de planning en het behoud van stabiliteit op de groep, vooral als BIO's de kinderen al kennen. Andere locatiemanagers zijn terughoudender, omdat zij de verantwoordelijkheid nog te zwaar vinden voor de BIO. Ook noemen zij een te hoge begeleidingslast voor het vaste team en risico op kwaliteitsverlies in de opvang, vooral bij jonge kinderen, voor wie stabiliteit extra belangrijk is.

Van de ouders weet 35% niet hoeveel medewerkers nog in opleiding zijn. Van de 65% van de ouders die wel zegt dat zij weten hoeveel medewerkers nog in opleiding zijn, geeft 39% aan dat het aantal gelijk is gebleven sinds 2022; 16% van hen geeft aan dat dit meer is dan voor de wijziging, 5% stelt dat het aantal BIO's op de groep minder is, en 40% geeft aan niet te weten hoe dit veranderd is sinds 2022. Deze cijfers zijn vergelijkbaar met die uit de meting in 2024. In de interviews (tijdens de locatiebezoeken) hebben we vooral gesproken met ouders uit de oudercommissie. Die zijn goed op de hoogte van wie er in opleiding is en geven ook bij de locatiemanager aan dat ze hier goed over moeten communiceren.

Toeziethouders zien ook dat door kleinere houders op hun locaties minder vaak van de extra ruimte deze regeling gebruik maken. Een verklaring kan zijn dat kleinere locaties wel een BIO inzetten, maar door de kleine personeelsomvang minder vaak intallig. Toeziethouders geven in de interviews aan dat de mogelijkheid tot 50% inzet van BIO's houders veel ademruimte geeft in tijden van personeelstekorten. Voor sommige houders is het een ideale oplossing om groepen open te houden, zeker in krapteperiodes. Tegelijk merken toeziethouders dat houders de regeling in de praktijk nogal verschillend toepassen. Bij goed functionerende organisaties verloopt de inzet vaak zorgvuldig en binnen de geest van de wet. Volgens hen zoeken locaties waar de kwaliteit al onder druk staat de grens echter sneller op. Zij signaleren dat sommige houders BIO's al na enkele maanden formatief inzetten, soms met minimale begeleiding, puur om gaten in het rooster te vullen. Op papier klopt alles vaak – begeleidingsplan, handtekeningen en certificaten zijn aanwezig – maar in de praktijk twijfelt men of de BIO voldoende bekwaam is. Dit maakt het voor toeziethouders lastig om in te grijpen, omdat er formeel wordt voldaan aan de eisen.

Competenties en begeleiding

Bij de meeste kinderopvanglocaties is het zo dat zij **aan de hand van capaciteiten bepalen of BIO's er klaar voor zijn om intallig in te zetten**. Dit is erg persoonsafhankelijk; bij de een gebeurt dit na een maand, bij de ander duurt het een paar maanden. De meeste locatiemanagers zetten BIO's pas formatief in na minimaal een jaar ervaring, soms boven een bepaalde leeftijd, en altijd naast een ervaren kracht. De geschiktheid bepaalt een locatiemanager of begeleider op basis van de persoonlijke kwaliteiten, ervaring en opleidingfase van de BIO. Vooral de volgende typen competenties zijn voor locatiemanagers belangrijk hierin: verantwoordelijkheid en professionaliteit, kennis van ontwikkeling en beleid, pedagogisch inzicht, zelfstandigheid en initiatief. Bij opvang van heel jonge kinderen zijn organisaties terughoudender: daar tellen bewezen kwaliteit en ervaring zwaarder. Tweedejaars kunnen volgens locatiemanagers bijvoorbeeld vaak nog niet zelfstandig werken op babygroepen, maar ze zetten ze bijvoorbeeld wel in op peutergroepen.

Organisaties werken meestal met een begeleidings- of ontwikkelplan voor BIO's, vaak in de vorm van een afvinklijst of groeiplan per leerjaar. Dit plan wordt afgestemd tussen BIO, praktijkbegeleider en stagebegeleider. In grotere organisaties coördineert een praktijkopleider of de afdeling Opleiding & Ontwikkeling dit proces, en kijken deze goed naar de plaatsing per groep en locatie. Er zijn vaak vaste afspraken en voorwaarden, zoals het behalen van bepaalde modules, voordat zij een BIO formatief inzetten. In organisaties met een incompany-opleiding is de begeleiding intensief en goed afgestemd. Wel merken sommige locatiemanagers dat scholen soms onvoldoende inzicht hebben in de praktijkontwikkeling van studenten, waardoor de beoordeling vooral bij de kinderopvangorganisatie zelf ligt.

In de meeste gevallen is er een begeleidingsplan aanwezig, al verschillen de meningen over de inhoud en afspraken tussen locatiemanagers en andere bevraagde doelgroepen. Van de locatiemanagers geeft 90% aan dat er voor BIO's een begeleidingsplan is opgesteld. Volgens de regelgeving moet dit plan worden afgestemd met de praktijkbegeleider, de stagebegeleider en de BIO zelf. Van de locatiemanagers stemt 95% af met de praktijkbegeleider, 56% met de stagebegeleider en driekwart met de BIO. 61% geeft aan dat zij het plan afstemmen met alle drie de partijen. Geen enkele locatiemanager zegt het plan met geen van deze partijen af te stemmen. Over de afspraken in het plan is 90% van de locatiemanagers (zeer) positief. Onder pedagogisch professionals ligt dit lager: 49% beoordeelt de afspraken als (zeer) goed, 36% is neutraal of negatief en 14% is niet op de hoogte van de afspraken in het begeleidingsplan. Dit laatste percentage is ten opzichte van de vorige meting wel gedaald; toen was nog 21% van de pedagogisch professionals niet op de hoogte. BIO's hebben we niet bevraagd over het begeleidingsplan, maar wel of zij vinden dat ze goed begeleid worden als ze intallig worden ingezet. Het overgrote deel (71%, N=55) beaamt dit. Enkele locatiemanagers hebben toegelicht

dat zij het begeleidingsplan ondersteunend vinden, terwijl anderen het als extra werk ervaren en vinden dat het niet altijd nodig is, als de BIO goed functioneert.

Locatiemanagers zien het begeleidingsplan doorgaans als een hulpmiddel dat de begeleiding ondersteunt, mits het goed is ingericht en in de praktijk wordt toegepast. Het plan helpt om duidelijk te zien wat een BIO al kan en waar nog ontwikkelpunten zitten. Verder biedt het structuur door met ontwikkelplannen en duidelijke afspraken het proces inzichtelijk te maken voor alle betrokkenen. Daarnaast leidt de ondertekening van het begeleidingsplan door de betrokken partijen volgens locatiemanagers tot een gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid. Er zijn echter ook meer kritische geluiden; deze hebben vooral te maken met beperkte aansluiting tussen school en praktijk en te veel afhankelijkheid van schoolprestaties. Locatiemanagers vinden dat zij zelf het best kunnen inschatten of iemand klaar is om intallig ingezet te worden, waar de school een andere mening heeft. De afstemming tussen de school en de kinderopvangorganisatie zit daardoor niet altijd op één lijn.

Voorbeeld uit de praktijk

Bij een van de kinderopvangorganisaties waarmee is gesproken, wordt aan de hand van een afvinklijst besloten of een beroepskracht in opleiding formatief ingezet kan worden of niet. Er is bij deze organisatie een lijst met competenties opgesteld waar de BIO aan moet voldoen om te bepalen of een beroepskracht in opleiding formatief kan worden ingezet. Zo moet hij of zij minstens twintig jaar oud zijn, en moet hij of zij altijd op de groep staan met een ervaren collega (conform wettelijke eis). De afvinklijst moet ondertekend worden door de beroepskracht in opleiding, de kinderopvanglocatie en de opleiding.

Toezichthouders zijn in deze monitoringsronde iets positiever over de mate waarin het begeleidingsplan kan helpen om overbelasting van de beroepskracht (24% is het (helemaal) eens, ten opzichte van 17% vorige keer) en van de beroepskracht in opleiding (41% is het (helemaal) eens, ten opzichte van 33% vorige keer) te voorkomen. In de interviews benoemen toezichthouders dat ze wel **regelmatig overtredingen zien op het begeleidingsplan**, bijvoorbeeld als het gaat om de schriftelijke instemming van drie partijen; hier wordt dan herstelaanbod op geboden. Daarnaast varieert de kwaliteit van de begeleidingsplannen: soms bestaat dit slechts uit een standaardformat. De vraag is volgens toezichthouders of het document in zo'n geval bijdraagt aan het borgen van de kwaliteit van de begeleiding.

Handhavers geven in deze tweede meting minder vaak aan dat ze met deze eis te maken hebben gehad, als het gaat om signalen of overtredingen. Voor 21% van de bevroagde handhavers (n=19) is dat het geval, tegenover 41% van de bevroagde handhavers vorige meting. Dit kan eraan liggen dat het aantal tekortkomingen ten opzichte van de periode direct na wijziging is gedaald. De bevindingen vanuit de Inspectie van het Onderwijs beschrijven we verderop in dit rapport.

Voorbeeld van inzet van BIO's op een locatie⁸

Tijdens een van de locatiebezoeken die wij uitvoerden, zagen we hoe een locatie de inzet van BIO's invult op de locatie. Zowel de pedagogisch professional, de locatiemanager als de ouder⁹ die wij interviewden ervaren de verhoogde inzet van beroepskrachten in opleiding positief en niet als iets

⁸ In het rapport geven we bij de gewijzigde eisen voorbeelden die we tegenkwamen in de praktijk. Het gaat hier om goede voorbeelden of opvallende voorbeelden van invulling van de eisen in de praktijk.

⁹ Op basis van de gesprekken tijdens onze locatiebezoeken zijn we in staat om de perspectieven van de drie gesprekspartners per locatie (locatiemanager, pedagogisch professional, ouder) met elkaar te vergelijken. Het is waardevol om te zien waar hun antwoorden overeenkomen maar ook waar deze juist verschillen.

negatiefs, en benadrukken dat ze de beroepskrachten in opleiding als volwaardige teamleden zien die ook op die manier meedraaien in het werk. De invalshoeken verschillen echter: de pedagogisch professional kijkt vooral naar het werkplezier en de wens om op de vaste groep te blijven werken, en ervaart beroepskrachten in opleiding als een leuke toevoeging en niet als extra werkdruk. De locatiemanager kijkt vanuit een organisatorisch perspectief, waarbij het bepalen van inzetbaarheid en de personeelsplanning centraal staat. Zij benadrukt het belang om per beroepskracht te kijken of zij klaar zijn om formatief te worden ingezet en het investeren in goede begeleiding. Daarbij merkt de locatiemanager dat de regeling extra flexibiliteit geeft maar ook vraagt om een extra investering. De ouder richt zich vooral op de zichtbare effecten voor kinderen en ouders, waarbij stabiliteit in het team van pedagogisch professionals en transparante communicatie belangrijk zijn, en merkt weinig van eventuele personeelstekorten of verschuivingen.

Ervaren gevolgen

De wijziging brengt meestal geen grote veranderingen binnen de organisatie teweeg. Vaak starten BIO's met een periode waarin ze boventallig meedraaien, waarna ze geleidelijk vaker intallig gaan meewerken. Hierdoor raken kinderen en ouders vertrouwd met hen, en groeit zowel hun verantwoordelijkheidsgevoel als hun zelfvertrouwen. Wel benadrukken respondenten uit de verschillende doelgroepen dat er altijd voldoende gediplomeerde pedagogisch professionals op de groep aanwezig moeten zijn.

De waargenomen gevolgen sluiten over het algemeen aan bij de beoogde effecten en zijn op alle aspecten vergelijkbaar met de vorige meting in 2024. Aan locatiemanagers, pedagogisch professionals, ouders en toezichthouders is gevraagd hoe zij effecten van de inzet van de BIO ervaren. In Figuur 1 zijn de uitkomsten van locatiemanagers, pedagogisch professionals en toezichthouders¹⁰ samengevat en weergegeven per groep; een paar opvallende lichten we eruit.

Het inzetten van BIO's biedt voordelen zoals meer stabiliteit, een lagere werkdruk en betere binding van nieuwe medewerkers. Tegelijkertijd vraagt dit om een goede balans in begeleiding en inzet, omdat het risico bestaat op overbelasting of kwaliteitsverlies bij te vroege of onvoorbereide inzet.

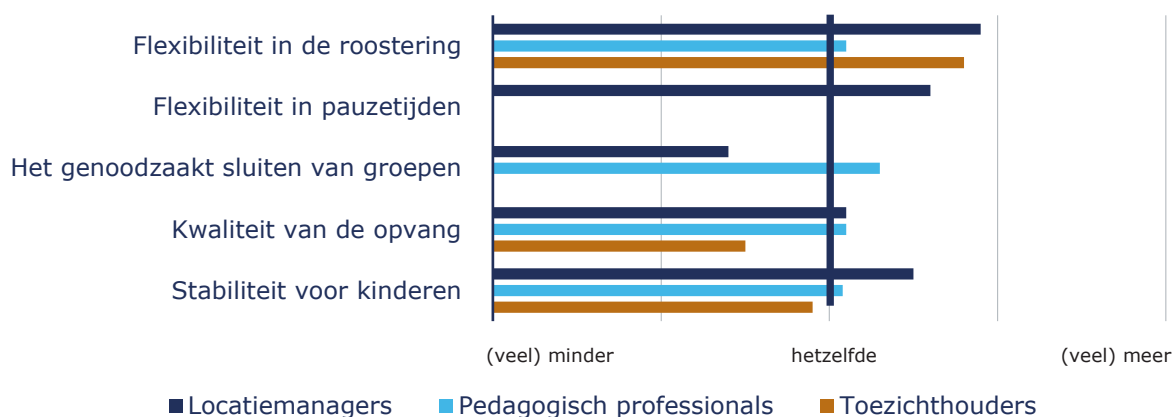
De noodzaak om groepen te sluiten, bijvoorbeeld omdat er niet genoeg pedagogisch professionals zijn voor het aantal kinderen, komt minder voor dan voor de wijziging; dit onderkennen zowel locatiemanagers als pedagogisch professionals. De werkdruk van de pedagogisch professional is volgens locatiemanagers minder of gelijk gebleven (2,7 op een schaal van 1 (veel minder) tot 5 (veel meer)), maar dat is niet in lijn met wat pedagogisch professionals zelf ervaren. Zij vinden gemiddeld genomen dat de werkdruk door de inzet van meer BIO's groter is (3,5 op een schaal van 1 (veel minder) tot 5 (veel meer)). Volgens pedagogisch professionals blijft een BIO een medewerker in opleiding en kan deze niet volledig worden ingezet als een gediplomeerde kracht. Daarom moet de pedagogisch professional bij inzet van een BIO – zeker wanneer deze de enige collega op de groep is – altijd de eindverantwoordelijkheid dragen, en kan deze verantwoordelijkheid niet worden gedeeld met de BIO. Ook vraagt de begeleiding van BIO's meer inzet van de gediplomeerde krachten, hoewel de extra inzet wel iets lager is ingeschat ten opzichte van de vorige meting (3,4 in 2024 en 3,0 in de huidige meting).

Van alle respondenten zijn locatiemanagers zijn over het algemeen positiever over de ervaren effecten van de maatregel dan pedagogisch professionals. Toezichthouders maken zich echter zorgen over de impact op de kwaliteit van de opvang. Zij zien daarnaast dat de werkdruk voor

¹⁰ We hebben niet alle doelgroepen dezelfde vragen voorgelegd. Sommige vragen zijn niet goed te beantwoorden door of minder relevant voor bepaalde doelgroepen. Waar mogelijk geven we vergelijkende grafieken weer.

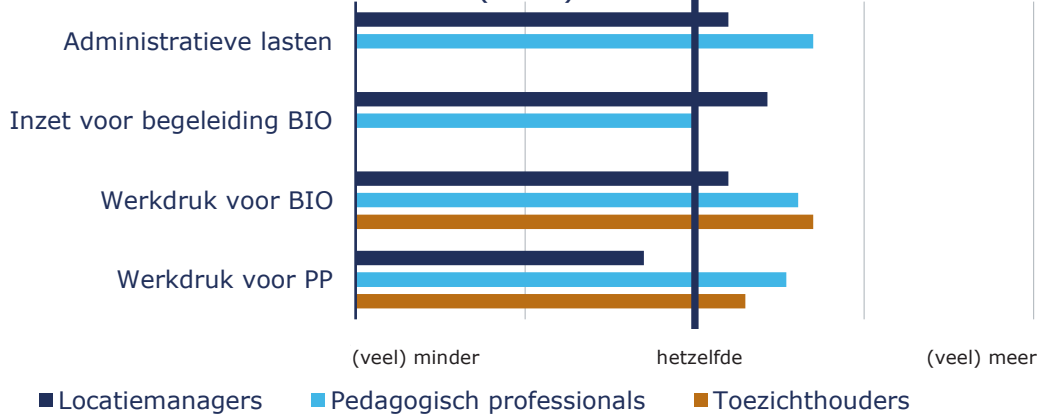
BIO's toeneemt. Ook signaleren zij dat er mogelijk niet is voldaan aan de voorwaarden bij de regeling, bijvoorbeeld als BIO's niet onder begeleiding van een gediplomeerde beroepskracht werken, maar volledige dagen alleen op de groep staan. Dit is volgens de regels (op de dagopvang¹¹) alleen toegestaan tijdens pauzes of aan de randen van de dag, en mits het aantal BIO's niet boven de 50% van de formatie per locatie uitkomt. We zien geen grote verschillen ten opzichte van de meting in 2024 (zie Tabel 2).

Ervaren positieve effecten door gewijzigde inzet van de BIO (2025)



Figuur 2. Ervaren positieve of gelijk gebleven effecten volgens locatiemanagers (N=256), pedagogisch professionals (N=251), toezichthouders (N=34) als gevolg van de gewijzigde inzet van de BIO. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder tot (veel) meer.¹²

Ervaren negatieve effecten door gewijzigde inzet van de BIO (2025)



Figuur 3. Ervaren negatieve effecten volgens locatiemanagers (N=256), pedagogisch professionals (N=251), toezichthouders (N=34) als gevolg van de gewijzigde inzet van de BIO. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder tot (veel) meer.

¹¹ In de bso zit dit net iets anders, en mogen BIO's onder voorwaarden wel alleen op een groep staan, zie ook: [Mag een beroepskracht in opleiding alleen op de groep staan? - Ondersteuningsportaal Toezicht Kinderopvang](#).

¹² Een effect is positief als het ten opzichte van het gehoopte effect ook daadwerkelijk gebeurt. Een voorbeeld. Een van de beoogde effecten was dat het door het doorvoeren van de wijziging op de kwaliteitseis minder nodig zou zijn om groepen te sluiten. Het waargenomen effect is dat dit inderdaad minder is. Daarom is dit een positief ervaren effect, ondanks het feit dat de uitkomst aangeeft 'veel minder'.

Tabel 2. *BIO maximaal 50%* | Welk effect heeft het kunnen inzetten van beroepskrachten in opleiding voor maximaal 50% van de formatie (BKR) op de volgende aspecten voor uw locatie? Respons vanuit locatiemanagers, pedagogisch professionals en toezichthouders, meting 2024 en meting 2025.

Doelgroep	2024			2025		
	LM	PP	TZ	LM	PP	TZ
<i>Unieke respondenten</i>	<i>N=148</i>	<i>N=234</i>	<i>N=36</i>	<i>N=265</i>	<i>N=251</i>	<i>N=34</i>
Positieve effecten						
Flexibiliteit in de roostering (makkelijker vrij nemen)	3,8	3,1	3,6	3,9	3,1	3,8
Flexibiliteit in pauzetijden (makkelijker pauze nemen)	3,5	3,1		3,6	--	
Het genoodzaakt sluiten van groepen	2,5	2,9		2,4	3,2	
Kwaliteit van de opvang	3,2	3,0	3,0	3,1	3,1	2,5
Stabiliteit voor de kinderen	3,7	3,1	3,9	3,5	3,0	2,9
Negatieve effecten						
Administratieve lasten voor de respondent	3,2	3,6		3,2	3,6	
De inzet voor begeleiding van de BIO	3,4	3,4		3,4	3,0	
Werkdruk voor beroepskrachten in opleiding	3,2	3,6	3,9	3,2	3,5	3,7
Werkdruk voor pedagogisch professionals (niet adm.)	2,8	3,5	3,2	2,7	3,5	3,3
Tijd en aandacht voor het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen			2,8			2,6
Tijd en aandacht voor het stimuleren van de brede ontwikkeling van kinderen			2,4			2,5

*Gemiddelde op een schaal van 1 (veel minder) tot 5 (veel meer)

Pedagogisch professionals zijn wat minder positief dan locatiemanagers over de mogelijkheid BIO's meer in te zetten, blijkt uit de figuur, en dat hoorden we ook in de interviews. Zij vinden de stabiliteit voor de kinderen minder door de verruiming, en werkdruk en administratieve lasten hoger. Hierin zijn geen grote verschillen te zien ten opzichte van de meting in 2024 (zie Tabel 2). Zij benoemen dat het voor hen werkdruk met zich meebrengt om iemand goed op te leiden.¹³ Het hangt van de kenmerken en competenties van de BIO af hoeveel extra werkdruk de begeleiding met zich meebrengt. Zo merkt een professional op: "Als je een BIO hebt die niet zo goed is, dan heb je er een kind bij."

Vaste krachten krijgen vaak meer 'regeltaken' dan BIO's, omdat BIO's niet altijd weten wat er moet gebeuren en daardoor meer sturing nodig hebben. Ouders richten hun vragen bovendien sneller aan een vaste kracht dan aan een BIO, wat de werkdruk voor vaste medewerkers verhoogt. Sommige respondenten benoemen dat het (meer) intallig inzetten van een BIO daardoor niet direct tot meer flexibiliteit leidt. Tegelijk zijn er ook respondenten die aangeven dat het voor hen geen

¹³ In de reflecties tijdens de interviews gaat het vaak over de inzet van BIO's in zijn algemeenheid, omdat de inzet voor 50% per locatie structureel (nog) weinig voorkomt. Deze geluiden bieden echter ook inzicht in de (mogelijke) effecten van het verhogen van de maatregel.

verschil maakt of er een BIO op de groep staat, omdat deze volledig meedraait als pedagogisch professional.

Drie van de zeven pedagogisch professionals merken tijdens de locatiebezoeken en interviews op dat zij BIO's ook als **een mogelijke bedreiging zien, omdat deze hun vaste plekken kunnen innemen**. Op verschillende locaties zijn, net zoals in de vorige meting, voorbeelden genoemd waarbij, zodra een BIO intallig kon worden ingezet en er elders behoefte was aan flexibele inzet, vaste beroepskrachten werden gevraagd om op een andere locatie in te vallen. De BIO wordt vaak niet op een andere locatie ingezet, de leerwerkplek is vaak gebonden aan één vaste locatie¹⁴ – als gevolg daarvan wordt van de vaste medewerker verwacht dat deze flexibel inzetbaar is. Dit kan de stabiliteit binnen een groep beïnvloeden, omdat een vertrouwde vaste medewerker minder vaak op de eigen groep aanwezig is.

Opvallend is dat locatiemanagers de maatregel zien als een kans om de werkdruk te verlagen en de stabiliteit te verhogen (een vertrouwd gezicht, de intallige inzet van een BIO), terwijl toezichthouders en pedagogisch professionals juist negatieve effecten op die terreinen verwachten (hogere werkdruk voor de pedagogisch professional en minder stabiliteit voor de kinderen).

Locatiemanagers en pedagogisch professionals is gevraagd naar hun ervaringen met het proces van implementatie ten opzichte van hun verwachtingen. We zien dat de onrust bij ouders en kinderen volgens locatiemanagers minder is dan zij hadden verwacht (Figuur 4). De administratie en tijdsinvestering zijn allebei wat hoger dan verwacht. Pedagogisch professionals hebben iets meer weerstand bij het inregelen van de maatregel gezien dan verwacht, zowel bij henzelf als bij anderen. Pedagogisch professionals vinden, in tegenstelling tot locatiemanagers, vaker dat de administratie, weerstand, onrust en tijdsinvestering meer zijn dan verwacht. Dit beeld verschilt niet met dat in de meting in 2024.



Figuur 4. Ervaringen ten opzichte van verwachtingen van locatiemanagers (N=237) en pedagogisch professionals (N=238) bij het inregelen van de gewijzigde maatregel voor de verhoogde inzet van de BIO. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder dan verwacht tot (veel) meer dan verwacht.

¹⁴ Inzet van een BIO (BBL'er) mag wel op verschillende locaties, als er aan verschillende voorwaarden wordt voldaan. Zie ook: [Mag een BBL'er op verschillende locaties worden ingezet? - Ondersteuningsportaal Toezicht Kinderopvang](#). Wij zijn hier in onze monitor geen voorbeelden van tegengekomen.

Tabel 3. *BIO maximaal 50%* | Hoe is het inregelen van deze wijziging gegaan? Zijn in dat proces zaken u mee- of juist tegengevallen? Respons vanuit locatiemanagers en pedagogisch professionals, meting 2024 en meting 2025.

	2024		2025	
	LM	PP	LM	PP
<i>Unieke respondenten</i>	<i>N=220</i>	<i>N=243</i>	<i>N=350</i>	<i>N=140</i>
Administratie	3,1*	3,3*	3,0	3,3
Het aantal mensen dat nodig was voor de invoering van de eis	3,0	3,2	--	
Onrust bij ouders	2,6	3,1	2,7	3,3
Onrust op de groep voor kinderen	2,7	3,1	2,7	3,3
Tijdsinvestering	3,1	3,4	3,0	3,3
Weerstand bij medewerkers, anders dan pedagogisch professionals	2,8	3,1	2,7	3,4
Weerstand bij pedagogisch professionals	2,9	3,2	2,8	3,3

*Gemiddelde op een schaal van 1 (veel minder werk dan ik had verwacht) tot 5 (veel meer werk dan ik had verwacht)

Toezichthouders ervaren dat deze ruimere inzet van BIO's kan leiden tot hogere werkdruk voor gediplomeerde collega's, kwaliteitsverlies in de opvang en soms zelfs incidenten, zoals kinderen die ze uit het oog verliezen. Ze zien dat sommige BIO's nog onvoldoende competent zijn, terwijl zij toch zelfstandig taken uitvoeren. In organisaties met voldoende kwaliteit en begeleiding pakt de regeling meestal positief uit, maar bij minder sterke houders kan de regeling juist risico's vergroten. Daarnaast kost het toezichthouders meer tijd om formatieve inzet te controleren, omdat zij extra gegevens moeten opvragen en de regels rond uitzonderingen en randvoorwaarden soms onduidelijk zijn.

Hoewel locatiemanagers de extra ruimte tussen 33% en 50% slechts beperkt inzetten, vindt meer dan de helft (56%) van de locatiemanagers dat de tijdelijke maatregel definitief kan worden ingevoerd (zie ook Tabel 3). Een vijfde (21%) zou liever de maatregel nog eens tijdelijk verlengen. De overige doelgroepen zijn iets terughoudender; zo vinden van de pedagogisch professionals en BIO's ongeveer een derde (34%) dat de maatregel definitief moet worden ingevoerd, en vinden toezichthouders en handhavers dit in een vijfde tot een kwart van de gevallen. Van deze groepen zou een vijfde (21%) liever de maatregel nog eens tijdelijk verlengen. Van de pedagogisch professionals vindt dus ook de meerderheid dat de maatregel moet worden voortgezet (al dan niet tijdelijk). Opvallend is dat pedagogisch professionals en toezichthouders wat meer verdeeld zijn dan locatiemanagers: rond een derde (29% en 34%, respectievelijk) heeft de voorkeur voor het beëindigen van de tijdelijke maatregel, tegenover slechts 8% van de locatiemanagers. Bij alle groepen is het percentage respondenten dat de voorkeur heeft voor het verlengen van de maatregel (al dan niet weer tijdelijk of definitief) hoger dan het percentage dat aangeeft een voorkeur heeft voor beëindigen van de maatregel.

Het lijkt erop dat locatiemanagers graag de mogelijkheid behouden om terug te kunnen vallen op deze maatregel in geval van nood. Verschillende toezichthouders geven aan dat aanscherpen of zelfs terugdraaien van de regeling een optie is zodra het personeelstekort in de sector afneemt,

bijvoorbeeld door voorschriften op te stellen over minimale begeleidingsperiodes voordat formatieve inzet is toegestaan.

Tabel 3. De tijdelijke maatregel dat de formatie op een kindercentrum voor maximaal 50% (in plaats van 33%) uit beroepskrachten in opleiding mag bestaan, moet na aflopen op 1 juli 2026.

Doelgroep	LM	PP	BIO	TZ-GGD	HH
<i>Unieke respondenten</i>	<i>N=405</i>	<i>N=238</i>	<i>N=54</i>	<i>N=29</i>	<i>N=4</i>
Nog eens tijdelijk worden verlengd	21%	21%	13%	21%	25%
Definitief worden ingevoerd	56%	34%	30%	21%	25%
Definitief worden beëindigd	8%	29%	7%	34%	0%
Weet ik niet	15%	16%	50%	24%	50%

Tekortkomingen

In het Landelijk Rapport Gemeentelijke Taakuitvoering Kinderopvang-Onderwijs 2025¹⁵ rapporteert de Inspectie van het Onderwijs over haar constatering over de gewijzigde eisen. We geven deze hieronder kort weer.

Het aantal tekortkomingen op de BKR-eis naar aanleiding van deze wijziging is – na een stijging – weer terug op het niveau van voor de wijziging. De stijging in tekortkomingen is waarschijnlijk toe te schrijven aan de wijzigingen die moesten worden doorgevoerd in het pedagogisch beleidsplan. Nu houders weten wat er in dat opzicht van ze verwacht wordt, zijn de administratieve tekortkomingen weer gedaald. Na de invoering van de eis van een afgestemd begeleidingsplan werden wel meer tekortkomingen geconstateerd, maar na herstel aanbod werd de tekortkoming in de meeste gevallen hersteld.

De Inspectie benoemt dat de verlenging wel een dilemma met zich meebrengt, op basis van de bevindingen vanuit de praktijk (op basis van onze monitor). De verlenging van deze regeling geeft houders met personeelstekort tijdelijk wat verlichting. Tegelijkertijd kan het werk van ervaren beroepskrachten zwaarder worden, omdat zij vaker samenwerken met minder ervaren collega's. Bovendien biedt de maatregel, omdat deze een tijdelijk karakter heeft, momenteel geen blijvende oplossing voor het tekort aan personeel in de kinderopvang.

Samenvattend

De wijziging, dat maximaal 50% in plaats van maximaal 33% van de intallige formatie op een kindercentrum BIO mag zijn, is ingevoerd vanwege de personeelstekorten en de hoge werkdruk in de kinderopvang. De ruimere mogelijkheid om BIO's tot 50% formatief in te zetten, blijkt in de praktijk vooral gebruikt als vangnet bij ziekte, vakanties of roosterproblemen en niet als vast onderdeel van de formatie. De locatiemanagers die BIO's formatief inzetten, doen dit gemiddeld voor een vijfde van de BIO's op hun locatie, vergelijkbaar met de meting in 2024. Locatiemanagers zijn positief over de afspraken in het begeleidingsplan, pedagogisch professionals in veel mindere mate. De beoogde effecten zoals minder sluiting van groepen, behoud van stabiliteit en kansen voor nieuwe medewerkers zijn deels behaald, maar er zijn ook zorgen over hogere werkdruk voor vaste krachten, kwaliteitsverlies, bijvoorbeeld door vroege inzet van onvoldoende ervaren BIO's. De ervaringen verschillen sterk per locatie: toezichthouders geven aan dat goed functionerende

¹⁵ Inspectie van het Onderwijs (2025). Landelijk Rapport Gemeentelijke Taakuitvoering Kinderopvang-Onderwijs 2025.

organisaties de regeling zorgvuldiger inzetten, terwijl bij locaties waar de kwaliteit al onder druk staat, sneller de grenzen opzoeken. Locatiemanagers zien de maatregel graag definitief ingevoerd, pedagogisch professionals en toezichthouders zijn hier meer verdeeld over.

Ten opzichte van de eerste meting (2024) zien we dat de intallige inzet van BIO's door locatiemanagers grotendeels gelijk is gebleven en dat de intallige inzet vooral incidenteel van aard blijft. De belangrijkste verschillen ten opzichte van 2024 zijn dat pedagogisch professionals nu minder vaak gebruik zien van de tijdelijke maatregel (dus benutting van de ruimte tussen 33% en 50%). Daarnaast zijn toezichthouders en handhavers iets positiever over het nut van het begeleidingsplan, al blijven zorgen over werkdruk en kwaliteitsverlies bestaan.

Per doelgroep vallen samengevat de volgende bevindingen op:

- Locatiemanagers: De wijziging biedt extra flexibiliteit, maar het gebruik is voornamelijk incidenteel. Toch stelt de helft van hen voor de maatregel definitief te maken. Locatiemanagers waarderen het leerpotentieel voor BIO's, maar zijn verdeeld over de mate waarin BIO's verantwoordelijkheid moeten krijgen.
- Pedagogisch professionals ervaren hogere werkdruk door begeleiding van BIO's. Zij zien ook dat bij roosteringsproblemen een vaste kracht worden ingezet, waarna de BIO hun plek inneemt. Over de hele linie minder positief dan locatiemanagers.
- Beroepskrachten in opleiding voelen zich over het algemeen comfortabel bij formatieve inzet op de groep, maar geven aan dat goede begeleiding, duidelijke communicatie, vertrouwen en structuur belangrijk zijn. Wel ervaren sommigen dat onverwachte intallige inzet en de combinatie van werk en opleiding soms lastig is.
- Ouders weten vaak niet hoeveel BIO's er werken en hoe ze zijn ingezet. Ouders in oudercommissies zijn beter geïnformeerd. Communicatie over de inzet van een BIO op een groep vinden zij belangrijk.
- Toezichthouders: Zien dat de regeling ademruimte biedt, maar signaleren ook dat BIO's soms zonder gediplomeerde beroepskracht naast zich worden ingezet, vooral bij kwetsbare locaties. Hebben zorgen over inzet zonder voldoende begeleiding en kwaliteitsverlies.
- Handhavers: Ontvangen minder vaak dan in 2024 signalen over overtredingen van de BKR.

2.1.2 Taaleis

Een goede taalontwikkeling is belangrijk voor kinderen. Pedagogisch professionals dragen bij aan de taalontwikkeling van kinderen. Daarom is het belangrijk dat pedagogisch professionals zelf de taal goed beheersen en voldoen aan een taaleis.

2.1.2.1 De wijziging uitgelegd

Vanaf 1 januari 2025 moeten pedagogisch professionals een bepaald Nederlands taalniveau kunnen aantonen voor de mondelinge vaardigheden (spreken, gesprekken voeren en luisteren). In de kinderopvang is dit niveau 3F of B2. In de bso is dit niveau 2F of B1. Voor oudere beroepskrachten en mensen die eind 2024 langdurig ziek zijn geweest, geldt een uitzondering. Zij krijgen extra tijd. Daarnaast hoeft iemand die uitsluitend een andere taal spreekt met de kinderen, niet aan de taaleis Nederlands te voldoen.

Deze wijziging is doorgevoerd omdat interacties met beroepskrachten belangrijk zijn voor de taalontwikkeling van kinderen. Bepalend daarbij zijn de taalvaardigheden van de beroepskracht.

In juni 2024 is er een regeling ingevoerd die de taaleis verduidelijkt. Zo zijn de eisen aan bewijsstukken concreter gemaakt. Voor bewijsstukken die vóór 2025 zijn behaald, zijn er meer mogelijkheden om de taaleis aan te tonen. Voor bewijsstukken die vanaf 2025 zijn uitgegeven, zijn de eisen nauwer gesteld. Daarnaast voorziet de regeling in een aantal uitzonderingen (zoals voor

de bso, voor oudere beroepskrachten of na langdurige afwezigheid). De regeling uit juni 2024 beoogt meer duidelijkheid te bieden over welke bewijsstukken aantonen dat iemand voldoet, en is bedoeld om de scherpe randen van de taaleis af te halen, ten opzichte van de initiële regels uit 2017.

2.1.2.2 Verwacht effect en ervaringen

Conclusie

Beoogd effect: Deze maatregel is genomen om te zorgen voor een minimumtaalniveau bij pedagogisch professionals, zodat kinderen op een juiste manier ondersteund worden in hun taalontwikkeling.

Bereikt effect: Vrijwel alle pedagogisch professionals voldoen nu aan de taaleis, mede door tijdige begeleidingstrajecten vanuit organisaties. De toets wordt soms als stressvol ervaren. Bij niet voldoen worden passende oplossingen gezocht, zoals inzet op de bso of boventallig werken. Toezichthouders ervaren de controle op naleving nog steeds als complex en administratief zwaar. Ten opzichte van 2024 is het nalevingspercentage gestegen en zijn er minder zorgen over uitval van personeel.

Wat de wijziging hoopt op te lossen of te bevorderen

Met deze taaleis wil het ministerie van SZW ervoor zorgen dat medewerkers beschikken over voldoende taalvaardigheid om een taalrijke omgeving¹⁶ aan kinderen te bieden, en wil het ministerie de taalontwikkeling van kinderen in de kinderopvang versterken.

Ervaringen met toepassen van de wijziging

De taaleis is ingegaan op 1 januari 2025, en in het kader van deze monitor is de vraag hoeveel van de medewerkers er op dit moment aan voldoen, en – indien zij er nog er nog aan voldoen – hoe locatiemanagers zich dan inzetten om dat te repareren. Locatiemanagers geven aan dat gemiddeld **97% van hun medewerkers op dit moment voldoet aan de taaleis 3F of 2B**.¹⁷ Een kleine 7% van de medewerkers is ouder dan zestig jaar. Die kunnen wel of niet reeds voldoen aan de taaleis IKK, maar hoeven dit, indien zij er niet aan voldoen, tot 1 januari 2028 nog niet aan te tonen.

Van de huidige pedagogisch professionals, geeft 9% aan nog niet over taalniveau 3F of B2 te beschikken voor de dagopvang. 88% voldoet wel aan de eis 3F en 3% weet het niet. Van degenen die niet voldoen staat 4% alleen op een bso-groep en hoeft in principe geen taalniveau 3F of B2 te hebben. Het aandeel van 88% dat aangeeft het niveau te hebben, ligt lager dan de inschatting van locatiemanagers (97%). Wanneer we ervan uitgaan dat een groot deel van de 3% die het niet weet wél aan de eis voldoet, of dat een deel ouder is dan 60 jaar, komt dit percentage dichterbij de buurt van de 97%.

Locatiemanagers blijven medewerkers die de taaleis nog niet hebben behaald, **trainen tot zij deze wel halen**. Lukt dat niet, dan zoeken zij naar alternatieve oplossingen. Zo zetten zij een medewerker bijvoorbeeld in op de bso, waar de taaleis lager ligt (24%), of bovenformatief in de dagopvang (9%). Slechts in enkele gevallen (5%) geven locatiemanagers aan te verwachten dat een medewerker uit dienst zal gaan vanwege het niet behalen van de taaleis.

¹⁶ In een taalrijke omgeving is er veel interactie en wordt er veel (voor)gelezen. Een kind maakt in een taalrijke omgeving via verschillende mensen in zijn of haar omgeving kennis met gesproken of geschreven taal. Op deze manier hoort een kind veel nieuwe woorden en zinnen. Als kinderen weinig gesprekken horen, of veel dezelfde woorden, dan is er sprake van een taalarme omgeving.

¹⁷ Het gaat hierbij om de taaleis die voor hen relevant is, dus 3F of B2 in de dagopvang en 2F of B1 op de bso.

Naast het voldoen aan de taaleis hebben we locatiemanagers ook gevraagd of er bij hen andere talen worden gesproken. Naast Nederlands (98%) wordt er bij 9% ook Engels gesproken, en in 4% van de gevallen ook de Friese taal of een streektaal. Bij één locatie is alleen Fries (en geen Nederlands) benoemd als voertaal.

Ervaren gevolgen

Locatiemanagers staan **over het algemeen achter het principe van de taaleis** en vinden het belangrijk dat pedagogisch professionals over voldoende taalvaardigheid beschikken, zowel mondeling als schriftelijk. Zij zien het als een goede ontwikkeling dat er een bepaald minimumniveau is gesteld, omdat dit niet alleen belangrijk is voor de taalontwikkeling van kinderen, maar ook voor duidelijke en foutloze communicatie met ouders, bijvoorbeeld via e-mail of schriftelijke rapportages. Tegelijk geven zij aan dat sommige medewerkers de taaltoets als lastig ervaren, en dat dit kan zorgen voor stress en spanning, vooral bij medewerkers die al langer in het vak zitten of afkomstig zijn uit een mbo 3-opleiding en nu toch examen moeten doen.

Enkele locatiemanagers plaatsen in de interviews kanttekeningen bij de regelgeving, met name voor oudere, ervaren krachten die al jarenlang goed functioneren. Zij vinden het onnodig om deze groep opnieuw te toetsen of bij te scholen, zeker als zij al merkbaar foutloos Nederlands schrijven en communiceren. Tegelijk zijn er locatiemanagers die strenger zijn in de toepassing: wie niet voldoet aan de taaleis, wordt niet aangenomen. De meeste organisaties geven aan dat ze, mede door het tijdige invoeren van trajecten en ondersteuning, er uiteindelijk in geslaagd zijn om vrijwel al hun medewerkers aan de taaleis te laten voldoen.

Pedagogisch professionals hebben over het algemeen **begrip voor de taaleis en vinden taal ook belangrijk** voor de communicatie met ouders en kinderen. Toch zien ze ook dat de eis in de praktijk soms hard uitpakt. Zo ervaren zij dat de taaleis voor sommige collega's en BIO's – vooral met een migratieachtergrond – een grote drempel kan zijn. Zij noemen voorbeelden van medewerkers die inhoudelijk goed functioneren en geliefd zijn bij kinderen en ouders, maar toch maar niet slagen voor de toets. Dat ervaren zij soms als onrechtvaardig. Zij proberen in zulke gevallen alternatieve oplossingen te vinden, zoals het overplaatsen naar de bso, waar de taaleis lager is. Ze verwijzen ook naar uitzonderingsmogelijkheden, zoals voor Engelstalige of Friestalige opvang, maar zien dat dit alleen in specifieke contexten toepasbaar is.

Bij het toezicht ervaren toezichthouders dat **het controleren van de taaleis tijdrovend en complex** is. Het nakijken van diploma's en certificaten vergt veel administratief werk,¹⁸ zeker door uiteenlopende overgangsregelingen, verschillende opleidingen en wisselende exameneisen. Ze benoemen dat houders zelf het overzicht niet altijd volledig hebben en dat de interpretatie van resultaten soms lastig is, bijvoorbeeld met betrekking tot de vraag of gemiddelde scores voldoen.

Voorbeeld uit de praktijk

Op een locatie van een geïnterviewde locatiemanager was er één pedagogisch professional die niet aan de taaleis voldeed. Deze pedagogisch professional had faalangst, en vond het heel spannend om de taaltoets te maken. De locatiemanager is de pedagogisch professional toen gaan begeleiden. Zij heeft zelf ook de taaltoets gemaakt, zodat ze aan de pedagogisch professional kon vertellen wat ze kon verwachten.

¹⁸ Dat het met de diversiteit aan diploma's en certificaten lastig is om te bepalen of men aan de eis voldoet, is al eerder geïdentificeerd als knelpunt en hier wordt ook aan gewerkt. Vanuit het ministerie van SZW is een stroomschema ontwikkeld: [Stroomschema: voldoe jij aan de taaleis voor de kinderopvang \(taaleis IKK\)?](#).

In sommige gevallen ontvangen toezichthouders grote hoeveelheden documenten om te beoordelen, wat de onderzoekslast verder vergroot. Hoewel de eis formeel duidelijk is, vinden zij het **aantonen van naleving in de praktijk soms omslachtig en foutgevoelig**.

Samenvattend

Vrijwel alle pedagogisch professionals voldoen inmiddels aan de taaleis, mede doordat veel kinderopvangorganisaties tijdig trajecten zijn gestart om medewerkers hierin te begeleiden. Locatiemanagers staan achter het doel van de taaleis en vinden het belangrijk voor zowel taalontwikkeling van kinderen als heldere communicatie met ouders. Wel kan de toets stressvol zijn, vooral voor oudere krachten of mensen met een migratieachtergrond. Dit kan ervoor zorgen dat een pedagogisch professional de taaltoets niet haalt. In zulke gevallen zoeken zij naar oplossingen, zoals inzet op de bso of boventallig werken. Pedagogisch professionals begrijpen het belang van de eis, maar zien ook dat deze soms onrechtvaardig voelt. Toezichthouders vinden de controle op naleving complex en tijdrovend, door verschillende diploma's, overgangsregelingen en interpretatieverschillen, waardoor de administratieve last hoog is. Ondanks deze uitdagingen blijkt het doel om vrijwel alle medewerkers op het vereiste taalniveau te krijgen, grotendeels gehaald.

Ten opzichte van de vorige ronde is het nalevingspercentage gestegen en geven locatiemanagers aan dat vrijwel al hun medewerkers nu voldoen. Het aantal signalen over complexe controleprocessen en administratieve lasten bij toezichthouders blijft gelijk, maar er zijn minder zorgen over mogelijke uitval van personeel door de taaleis.

Per doelgroep vallen de volgende bevindingen op:

- Locatiemanagers vinden de taaleis waardevol en hebben naar eigen zeggen medewerkers vaak tijdig begeleid naar het vereiste niveau; ervaren nauwelijks personeelsverlies door de eis.
- Pedagogisch professionals begrijpen het belang, maar sommigen noemen stress, faalangst en onrechtvaardige gevolgen voor goede collega's die de toets niet halen.
- Ouders merken weinig directe verandering, vinden het goed dat er aandacht is voor taalvaardigheid bij medewerkers.
- Toezicht: Controle op naleving kost veel tijd door complexe regelgeving, wisselende opleidingen en interpretatie van toetsresultaten.

2.1.3 Flexibeler afwijken van minimum aantal medewerkers op de groep (drie-uursregeling)

2.1.3.1 De wijziging uitgelegd

De drie-uursregeling is per 1 juli 2023 gewijzigd .

De kinderopvangorganisatie mag maximaal drie uur per dag afwijken van de BKR, wanneer de opvang tien uur aaneensluitend geopend is. Tijdens die uren is het toegestaan dat minder pedagogisch professionals worden ingezet. Dit geldt voor de dagopvang, en voor bso-opvang tijdens studiedagen of vakanties waarbij hele dagen opvang wordt geboden. Er moet een overzicht worden bijgehouden door houders van de ingezette beroepskrachten, en eveneens presentielijsten van kinderen (inclusief een indicatie van de aankomst- en vertrektijd van de kinderen). Dit geldt ook voor houders die geen gebruik maken van de drie-uursregeling. Aan de hand hiervan beoordelen toezichthouders van de GGD de BKR en de drie-uursregeling. Wat er op 1 juli 2023 gewijzigd is, is dat de houder niet langer de exacte tijdstippen waarop kan worden afgeweken van de BKR hoeft vast te leggen, maar dat een algemeen kader in het pedagogisch beleidsplan volstaat.

Elementen in de beschrijving in het pedagogisch beleidsplan zijn:

- hoeveel beroepskrachten, afhankelijk van de BKR, er per groep ingezet worden en wat daarbij de gangbare personeelsdiensten en de reguliere pauzetijden zijn
- in welke situaties er wordt afgeweken van de BKR
- welke pedagogische afwegingen daarbij gelden
- hoe aandacht wordt besteed aan de behoeften van het kind als er minder beroepskrachten worden ingezet.

2.1.3.2 Verwacht effect en ervaringen

Conclusie

Beoogd effect: De drie-uursregeling is gewijzigd, zodat deze eis beter aansluit bij de dagelijkse realiteit op een kindercentrum. Het biedt pedagogisch professionals de flexibiliteit om af te wijken van de geplande afwijking als de situatie op de groep daarom vraagt.

Bereikt effect: Door de wijziging van de drie uursregeling kunnen pedagogisch professionals hun pauzes flexibeler plannen en beter inspelen op wat er op de groep gebeurt, bijvoorbeeld tijdens het begin en het einde van de dag. Dit zorgt voor meer flexibiliteit en daarmee voor verlichting in het werk van zowel pedagogisch professionals als locatiemanagers/houders. Voor toezichthouders is het controleren van de drie-uursregeling echter intensiever geworden, omdat zij nu roosters, pauzetijden, het aantal kinderen en hun leeftijden moeten vergelijken. Daarnaast beoordelen zij ook of de kaders correct zijn vastgelegd in het pedagogisch beleidsplan, wat ook meer van hen vraagt. Dit is vergelijkbaar met de ervaring van 2024. De tekortkomingen als gevolg van deze wijziging zijn minder dan vorig jaar.

Wat de wijziging hoopt op te lossen of te bevorderen

De kern van de wijziging is dat kinderopvangorganisaties nu meer mogelijkheden hebben om zich aan te passen aan de dagelijkse realiteit qua planning zonder inbreuk te maken op de kwaliteit van de opvang.

Ervaringen met toepassen van de wijziging

Sinds de wijziging van de drie-uursregeling is de houder dus niet langer verplicht om de exacte tijden van afwijken te noteren maar volstaat het om bepaalde kaders op te nemen in het pedagogisch beleidsplan. Locatiemanagers zijn gevraagd wat zij hierover opnemen in het pedagogisch beleidsplan: 66% van de locatiemanagers geeft aan dat zij in het pedagogisch beleidsplan opnemen hoeveel beroepskrachten er per groep zij inzetten. 73% neemt op wat de gangbare personeelsdiensten en reguliere pauzetijden zijn, en 87% van de locatiemanagers neemt op in welke situaties zij afwijken van de BKR. Ten opzichte van 2024 is nu vaker gerapporteerd over de situaties waarin er is afgeweken van de BKR (87% ten opzichte van 79%) en welke pedagogische overwegingen daarbij gelden (57% ten opzichte van 45%).

Het flexibeler afwijken van de BKR creëert voor locatiemanagers en pedagogisch professionals **ruimte om flexibeler om te gaan met de indeling van de dag**: er ontstaat meer flexibiliteit om de inzet van pedagogisch professionals aan te passen aan actuele situaties. Dit gebeurt het meest aan het begin en het einde van de dag, als ouders hun kinderen brengen of ophalen. Maar het gebeurt ook in het midden van de dag, tijdens pauzes. Als er net tijdens de pauze van een pedagogisch professional veel werkzaamheden tegelijkertijd komen, zoals kinderen die wakker worden of moeten eten, dan kan hij of zij op een later moment pauze nemen, bijvoorbeeld als de kinderen liggen te slapen.

Een aantal locatiemanagers die we hebben gesproken tijdens een interview, geeft aan dat ze al flexibiliteit in de pauzetijden opzochten, voordat de wijziging in de drie-uursregeling officieel werd ingevoerd. Op een piekmoment, als er bijvoorbeeld veel baby's een fles nodig hadden, werd er geen pauze genomen. Dit werd dan op een ander moment ingehaald. Een gevolg hiervan was wel dat de pedagogisch professionals hierdoor korter pauze konden nemen, om toch te kunnen blijven voldoen aan de regeling. Met de ingang van deze regeling is dit niet meer het geval, en kunnen alle pedagogisch professionals de pauze nemen waar ze recht op hebben zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de kinderopvang.

Pedagogisch professionals zeggen blij te zijn met de wijziging, omdat ze op momenten dat het goed uitkomt pauze kunnen houden. Een nadeel dat de pedagogisch professionals ervaren, is dat het vervelend kan zijn om alleen op de groep te staan, bijvoorbeeld aan het begin of het einde van de dag. Vaak gaat de andere pedagogisch professional dan al naar huis, omdat er minder kinderen zijn en er mag worden afgeweken van de BKR. Dit ervaren ze als werkdrukverhogend.

Toeziethouders zien dat niet alle houders de juiste dingen vastleggen in het pedagogisch beleidsplan. Het is volgens 46% van de toezichthouders dan ook onduidelijk voor locatiemanagers hoe zij de kaders van de drie-uursregeling moeten beschrijven in het pedagogisch beleidsplan. Die percentages zijn grofweg hetzelfde gebleven sinds de meting in 2024. Wel is er een lichte verbetering van enkele procentpunten zichtbaar in de mate waarin zij over die onduidelijkheid bij locatiehouders rapporteren. Dit is ook terug te zien in het teruglopende aantal tekortkomingen dat de Inspectie van het Onderwijs constateert (zie verderop in de paragraaf Tekortkomingen). Het grootste deel van de toezichthouders is wel van mening dat het pedagogisch beleidsplan op het gebied van deze eis kan zorgen voor houvast bij personeel en ouders, dus dat in hun ogen de goede vastleggen belangrijk is.

Tegelijkertijd zien de toezichthouders dat niet alle locatiemanagers de voorgeschreven wijziging in de praktijk brengen maar dat sommigen nog de oude manier van vastleggen gebruiken: dit kan komen doordat het zorgt voor administratieve lasten omdat men moet uitzoeken hoe ze het beleidsplan hierop moeten aanpassen, maar het kan ook komen door onwetendheid van de locatiemanagers. Met name op kleine locaties komt het voor dat de locatiemanager niet altijd goed op de hoogte is van (gewijzigde) regelgeving. Dit komt bijvoorbeeld door een gebrek aan tijd om up-to-date te blijven met de (gewijzigde) wet- en regelgeving, en/of doordat er geen substantiële beleids capaciteit is vanuit de houder of een hoofdkantoor, waardoor die ondersteuning voor locatiemanagers ontbreekt.

Ervaren gevolgen

We hebben respondenten via de vragenlijsten gevraagd hoe zij de gevolgen van deze wijziging op een aantal onderdelen ervaren. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de gevolgen op het gebied van flexibiliteit en administratieve lasten (Figuur 5 en Figuur 6).

Locatiemanagers zien dat pauze nemen het makkelijker is en dat er meer flexibiliteit in de roostering ontstaat door deze wijziging. Doordat medewerkers pauze kunnen nemen op momenten dat dit daadwerkelijk uitkomt, bijvoorbeeld als er veel kinderen liggen te slapen, voelen zij zich minder bezwaard om pauze te nemen. Daarnaast kunnen de pedagogisch professionals beter tegemoetkomen aan de behoeften van de kinderen, waardoor de kwaliteit van de kinderopvang toeneemt.

Tegelijkertijd zien zowel locatiemanagers als pedagogisch professionals dat de administratieve lasten (tijdelijk) toenemen, doordat zij in het pedagogisch beleidsplan moeten opnemen of aanpassen in welke situaties zij mogelijk afwijken van de BKR, welke pedagogische afwegingen gemaakt zijn bij de keuze hiervoor en op welke manier er aandacht wordt besteed aan de

behoeften van de kinderen als er wordt afgeweken van de BKR. Ook kan deze wijziging zorgen voor onduidelijkheid over wanneer een pedagogisch professional pauze kan nemen. Het vraagt dus om goede afstemming en communicatie binnen een locatie. De verwachting is dat zowel de administratieve druk als onduidelijkheid over pauzetijden op locaties tijdelijk verhoogd zijn door de wijziging, maar dat dit na verloop van tijd weer zal normaliseren. Hoewel de regeling per 1 juli 2023 is ingevoerd, is het aannemelijk dat het verder uitkristalliseren van de verantwoording in het beleidsplan en de toepassing in de praktijk nog een periode doorlopen – de snelheid hiervan is mogelijk mede afhankelijk van de timing van de inspectie en van de vraag of het item tijdens de inspectie aan bod is gekomen.

Voorbeeld van aanpassing van de drie-uursregeling vanuit een locatiebezoek

Zowel de pedagogisch professional als de locatiemanager ervaren de aanpassing van de drie-uursregeling als werkbaar en passend bij de praktijk. Beiden benadrukken dat de inzet van personeel steeds is afgestemd op de actuele situatie op de groep, en op de behoeften van kinderen en collega's. Daarbij zien zij flexibiliteit als een voordeel, omdat dat het mogelijk maakt om pauzes en werkzaamheden beter in te delen. Het verschil in perspectief zit vooral in de focus. De pedagogisch professional kijkt vanuit de dagelijkse werkvloer, waarbij praktische afstemming in een hecht team centraal staat en kortdurende afwijkingen in overleg mogelijk zijn. De locatiemanager kijkt meer naar het bredere rooster- en inzetbeleid, waarbij trends in aanwezigheidsuren van kinderen bepalend zijn voor de planning, en geeft aan dat er weinig weerstand is bij medewerkers tegen deze flexibele inzet.

Ook toezichthouders merken op dat deze wijziging zorgt voor meer administratieve lasten op de locatie. Ook zien zij, net als de locatiemanagers en pedagogisch professionals, dat de wijziging zorgt voor flexibiliteit in de roostering en pauzetijden: **het zorgt ervoor dat er logische keuzes kunnen worden gemaakt** op basis van de situatie op de groep.

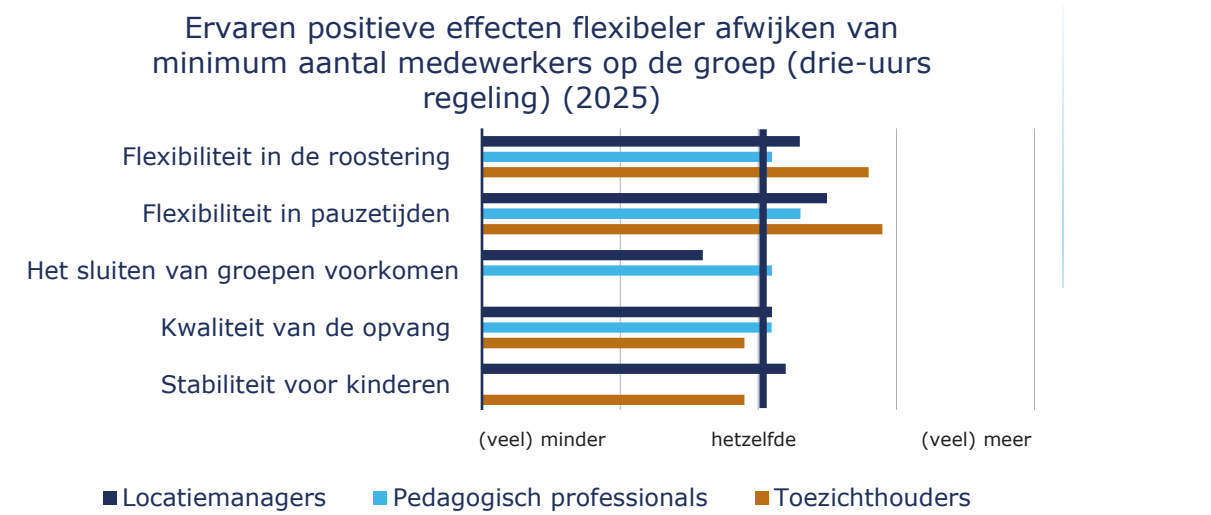
Op de vraag of het toezicht houden lastiger is dan voor de verruiming van de maatregel of niet, geeft het grootste deel van de toezichthouders aan dat hun werk lastiger is geworden door deze wijziging. Dit omdat het achterhalen van de benodigde informatie complex kan zijn, bijvoorbeeld ten aanzien van de presentielijsten inclusief leeftijden van de kinderen en groepsbezetting inclusief opleidingen van de pedagogisch professionals. **De tijdsinvestering voor, tijdens en na het locatiebezoek is groter** door deze wijziging, en ook gaat de toezichthouder vaker in dialoog met de locatiemanager over een tekortkoming op deze eis. Het lijkt hierbij niet alleen te gaan om *tijdelijke* wijzigingen, die nu eenmaal gepaard gaan met nieuwe regelgeving, maar ook om *structurele* wijzigingen.

35% van de handhavers die de vragenlijst heeft ingevuld, heeft een situatie meegemaakt waarin deze gewijzigde eis aan bod is gekomen. Van deze handhavers geeft het grootste deel aan dat het handhaven hetzelfde is gebleven sinds de wijziging van deze eis. Vanwege het kleine aantal handhavers waar het hier om gaat is het lastig om hier iets over te zeggen.

Tabel 4. Ervaren gevolgen van de flexibelere drie-uursregeling, vergelijking tussen meting 2024 en 2025.

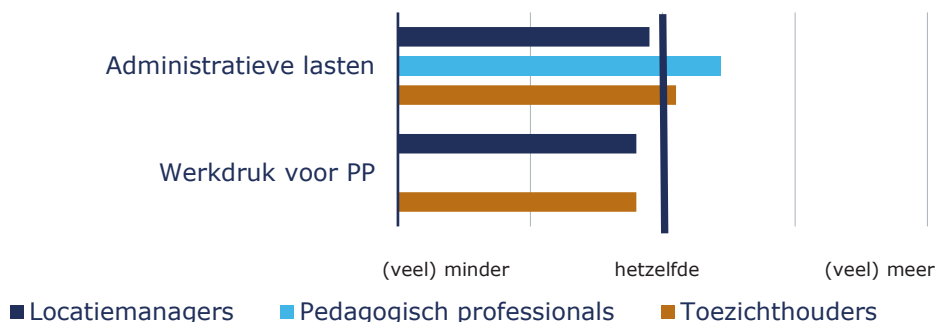
2024				2025		
Doelgroep	LM	PP	TZ	LM	PP	TZ
Unieke respondenten	N=198	N=243	N=32	N=376	N=140	N=28
Gehoopt positief of neutraal						
Flexibiliteit in de roostering (makkelijker vrij nemen)	3,2*	3,2	3,2	3,3	3,1	3,8
Flexibiliteit in pauzetijden (makkelijker pauze nemen)	3,5	3,3	3,8	3,5	3,3	3,9
Het genoodzaakt sluiten van groepen	2,8	3,0		2,6	3,1	
Kwaliteit van de opvang	3,2	3,1	3,2	3,1	3,1	2,9
Stabiliteit voor de kinderen	3,2	3,1	3,2	3,2	--	2,9
Mogelijk negatieve effecten						
Administratieve lasten voor de respondent	3,1	3,4		2,9	3,4	3,1
De inzet voor begeleiding van de BIO	3,1	3,3		--		
Werkdruk voor beroepskrachten in opleiding	3,0	3,5		--		
Werkdruk voor pedagogisch professionals (niet adm.)	2,9	3,4		2,8		2,8

*Gemiddelde op een schaal van 1 (veel minder) tot 5 (veel meer)



Figuur 5. Ervaren positieve of neutrale effecten van locatiemanagers (N=376), pedagogisch professionals (N=140) en toezichthouders (N=28) als gevolg van de gewijzigde drie-uursregeling. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder tot (veel) meer.

Negatief ervaren effecten flexibeler afwijken van minimum aantal medewerkers op de groep (drie-uurs regeling) (2025)



Figuur 6. Ervaren negatieve effecten van locatiemanagers (N=376), pedagogisch professionals (N=140) en toezichthouders (N=28) als gevolg van de gewijzigde drie-uursregeling. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder tot (veel) meer.

We hebben respondenten ook gevraagd naar de ervaringen met de implementatie van de wijziging, en gevraagd of daarin zaken mee of juist tegen zijn gevallen. Het ging hierbij bijvoorbeeld om administratie, onrust bij ouders en kinderen, en weerstand bij medewerkers. Respondenten konden op onderdelen aangeven of dit onderdeel in hun ervaring hoger of lager scoorde dan zij verwacht hadden (zie Figuur 7). Locatiemanagers schatten de administratie en tijdsinvestering die komen kijken bij het implementeren van deze wijziging niet hoger dan verwacht. Pedagogisch professionals geven aan dat deze aspecten (iets) groter zijn dan verwacht, evenals de onrust bij ouders, de onrust op de groep en de weerstand bij medewerkers. Uit het onderzoek komt geen directe verklaring voor deze resultaten, maar het zou kunnen dat doordat pedagogisch professionals aan de randen van de dag vaker alleen staan, meer onrust optreedt. In de toelichting bij de resultaten geven pedagogisch professionals inderdaad aan dat zij en collega's vaker alleen staan, maar een ander deel geeft aan dat er geen onrust te ervaren, en de flexibiliteit juist een positieve uitwerking heeft op de kwaliteit en voor ouders.

Ervaringen ten opzichte van verwachtingen bij inregelen gewijzigde 3-uursregeling (2025)



Figuur 7. Ervaringen ten opzichte van verwachtingen in de implementatie, van locatiemanagers (N=350) en pedagogisch professionals (N=140) als gevolg van de gewijzigde drie-uursregeling. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder dan verwacht tot (veel) meer dan verwacht.

Tabel 5. *Flexibeler drie-uursregeling* | Hoe is het inregelen van deze wijziging gegaan? Zijn in dat proces zaken u mee- of juist tegengevallen? Vergelijking meting 2024 en meting 2025.

Doelgroep	2024		2025	
	LM	PP	LM	PP
<i>Unieke respondenten</i>	<i>N=220</i>	<i>N=243</i>	<i>N=350</i>	<i>N=140</i>
Administratie	3,1*	3,3	3,0	3,3
Het aantal mensen dat nodig was voor de invoering van de eis	3,0	3,2	--	
Onrust bij ouders	2,6	3,1	2,7	3,3
Onrust op de groep voor kinderen	2,7	3,1	2,7	3,3
Tijdsinvestering	3,1	3,4	3,0	3,3
Weerstand bij medewerkers, anders dan pedagogisch professionals	2,8	3,1	2,7	3,4
Weerstand bij pedagogisch professionals	2,9	3,2	2,8	3,3

*Gemiddelde op een schaal van 1 (veel minder werk dan ik had verwacht) tot 5 (veel meer werk dan ik had verwacht)

Tekortkomingen

Op basis van het inspectierapport¹⁹ 2025 beschrijven we kort de constatering over 2024 vanuit de Inspectie van het Onderwijs met betrekking tot de wijziging van de drie-uursregeling. Na de invoering van de wijziging van de drie-uursregeling is het percentage tekortkomingen dat te maken heeft met deze regeling eerst flink gestegen. Deze tekortkomingen zaten enkel in het pedagogisch beleidsplan. In het beleidsplan moet worden beschreven binnen welke kaders en op welke manier er wordt afgeweken van de BKR en op welke manier rekening wordt gehouden met de behoeften van het kind als de BKR afwijkt. Deze kaders ontbraken geregeld in het pedagogisch beleidsplan. Een oorzaak hiervan kan zijn dat locatiemanagers zich niet bewust waren van deze wijziging of deze vereiste, omdat de wijziging kort voor de inwerkingtreding bekend is gemaakt. Het aantal tekortkomingen neemt af naarmate de tijd vordert, doordat het voor locatiemanagers steeds duidelijker is op welke manier deze regeling opgenomen moet worden in het pedagogisch beleidsplan.

Samenvattend

De aanpassing van de drie-uursregeling maakt het mogelijk om flexibeler om te gaan met de inzet van medewerkers aan het begin en het einde van de dag, en tijdens pauzes. Hierdoor kan er beter worden ingespeeld op piekmomenten en op de behoeften van kinderen. Dit geeft verlichting voor zowel pedagogisch professionals als locatiemanagers. Tegelijkertijd ervaren alle betrokkenen meer administratieve lasten, vooral door het verplicht vastleggen in het pedagogisch beleidsplan van situaties waarin zij mogelijk afwijken van de BKR en de daarbij gemaakte pedagogische afwegingen – al zijn deze extra lasten waarschijnlijk tijdelijk van aard. Toezichthouders bevestigen het positieve effect op flexibiliteit, maar signaleren dat onduidelijkheid over de juiste vastlegging leidt tot tekortkomingen, vooral direct na invoering. Het toezicht houden is hierdoor complexer dan voor

¹⁹ Inspectie van het Onderwijs (2025). Landelijk Rapport Gemeentelijke Taakuitvoering Kinderopvang-Onderwijs 2025.

de wijziging. Naarmate de tijd vordert en meer houders de juiste kaders hebben vastgelegd, kan dit weer veranderen.

Ten opzichte van de vorige meting in 2024 valt op dat de regeling aanzienlijk meer in de praktijk is gebracht en dat bij locatiemanagers de kennis is toegenomen over hoe de regeling moet worden opgenomen in het pedagogisch beleidsplan, waardoor het aantal tekortkomingen langzaam afneemt.²⁰ Waar tijdens de voorgaande meting in 2024 sommige locaties de aanpassing op de regeling nog nauwelijks in de praktijk brachten – vaak vanwege onbekendheid of extra werkdruk – zien we nu dat de verruiming breder is ingezet. Locatiemanagers zien een gelijke administratieve belasting en een afname van de organisatorische belasting. Pedagogisch professionals ervaren dat dat de administratieve en organisatorische belasting hoger is gebleken dan vooraf verwacht.

Per doelgroep vallen de volgende bevindingen op:

- Locatiemanagers ervaren meer flexibiliteit in roostering, maar vinden het lastig om de kaders goed in het pedagogisch beleidsplan te beschrijven.
- Pedagogisch professionals zijn positief over de flexibiliteit die de wijziging biedt. Ze kunnen beter inspelen op piekmomenten en pauzes nemen als het uitkomt.
- Ouders: Uit de interviews blijkt dat ouders weinig merken van deze wijziging.
- Toezichthouders zien dat de wijziging flexibiliteit biedt, maar vinden ook dat het toezicht lastiger is door de extra variabelen die meegenomen moeten worden.
- Handhavers: hebben minder signalen over deze eis ontvangen dan tijdens de vorige meting in 2024.

2.2 Wijzigingen alleen voor dagopvang

2.2.1 Onder voorwaarden tijdelijk afwijken van het vaste-gezichtencriterium – ‘ziek en piek’-regeling

Het is onder bepaalde voorwaarden mogelijk om tijdelijk af te wijken van het vaste-gezichtencriterium; dit heet ook wel de ‘ziek en piek’-regeling.

2.2.1.1 De wijziging uitgelegd

Vaste beroepskrachten zorgen voor een stabiele, veilige omgeving voor het kind. Een vaste beroepskracht kent het kind goed, herkent signalen en behoeften van het kind en kan hier adequaat op inspelen. Deze medewerkers weten hoe het kind zich ontwikkelt en waar het behoefte aan heeft. Kinderopvangorganisaties hebben de verplichting om ervoor te zorgen dat er altijd ten minste één vast gezicht ingeroosterd staat op de groep als het kind aanwezig is. Afhankelijk van de leeftijd van kinderen en van de groepssamenstelling (verticaal of horizontaal) geldt er een maximumaantal medewerkers per kind dat mag worden ingezet als vast gezicht.

Deze kwaliteitseis is gewijzigd op 1 juli 2023. Het vaste-gezichtencriterium is zelf niet veranderd, maar houders mogen nu tijdelijk een andere beroepskracht inzetten dan een vast gezicht, onder bepaalde voorwaarden. Dit mag alleen als een vast gezicht maximaal vier weken afwezig is, door ziekte, verlof of vakantie. De houder moet dan bovendien aan een aantal voorwaarden voldoen. Afwijken mag alleen in situaties wanneer er volgens het vaste-gezichtencriterium twee of drie vaste gezichten zijn toegewezen – en dus niet in het geval van vier. Afwijken mag alleen wanneer er geen ander vast gezicht beschikbaar is dat ter vervanging kan worden ingezet. In het pedagogisch beleidsplan moet staan hoe, bij het inzetten van een andere beroepskracht dan een vast gezicht, de emotionele veiligheid en stabiliteit voor het kind worden geborgd.

²⁰ Inspectie van het Onderwijs (2025). Landelijk Rapport Gemeentelijke Taakuitvoering Kinderopvang-Onderwijs 2025.

2.2.1.2 Verwacht effect en ervaringen

Conclusie

Beoogd effect: De 'ziek en piek'-regeling is ingevoerd om in te kunnen spelen op problemen met de personeelsinzet als gevolg van vakantie of ziekte.

Bereikt effect: Deze wijziging wordt positief ontvangen, omdat locatiemanagers hierdoor makkelijker het rooster kunnen rondkrijgen en pedagogisch professionals meer ruimte krijgen om op vakantie te gaan.

Wat de wijziging hoopt op te lossen of te bevorderen

Met de wijziging van het vaste-gezichten criterium biedt de regeling kinderopvangorganisaties meer flexibiliteit om de continuïteit van de opvang te waarborgen tijdens periodes van ziekte, verlof of vakantie.

Ervaringen met de toepassing van de wijziging

Meer dan de helft van de locatiemanagers, namelijk 58%, maakt gebruik van de 'ziek en piek'-regeling. Op deze locaties is er dus soms afgeweken van het vaste-gezichten criterium, als een vast gezicht maximaal vier weken ziek is, verlof heeft of op vakantie is. 39% van de locatiemanagers maakt geen gebruik van de 'ziek en piek'-regeling en 3% geeft aan het niet te weten.

Ook uit de interviews blijkt dat lang **niet alle locatiemanagers gebruikmaken van de 'ziek en piek'-regeling**. Dit kan bijvoorbeeld komen doordat het niet nodig is vanwege voldoende personeel en laag verzuim, of doordat er toch nog een voorkeur is voor het inzetten van vaste gezichten, ook als dit lastig te realiseren is met het rooster. Dit zien we ook terug in de resultaten: 58% van de locatiemanagers geeft aan dat het aantal momenten waarop er geen vast gezicht op de groep staat, niet is veranderd. 23% zegt dat dit aantal meer is geworden, en 8% dat dit aantal minder is geworden. Het beperkte gebruik van de regeling kan komen **door voldoende personeel of laag verzuim**, maar veel locatiemanagers merken ook op dat het voor jonge en gevoelige kinderen belangrijk is dat er een vast gezicht aanwezig is en dat deze regeling een risico vormt voor de stabiliteit voor de kinderen.

De helft van de pedagogisch professionals geeft aan dat het sinds het invoeren van de 'ziek en piek'-regeling vaker voorkomt dat geen van de vaste gezichten van het kind aanwezig is op de groep. Zij benoemen dan ook dat zij **zich zorgen maken over de stabiliteit voor kinderen op de groep**, naar aanleiding van deze wijziging. Volgens hen is het voor kinderen belangrijk dat er vaste gezichten aanwezig zijn op de groep, met name voor jonge kinderen en baby's. Tegelijkertijd zien zij ook dat het voorkomt dat het in het rooster niet mogelijk is om vaste gezichten in te zetten. Dan is het wel prettig dat de regeling de mogelijkheid biedt om onder voorwaarden af te wijken.

Het grootste deel van de ouders, namelijk 69%, zegt precies te weten welke pedagogisch professionals vast gezicht zijn voor hun kind. 45% van de ouders geeft aan dat het in het afgelopen jaar een enkele keer is voorgekomen dat er geen vast gezicht aanwezig was op de groep van hun kind, en 10% zegt dat dit meerdere malen is gebeurd. Uit de gesprekken die we met ouders hebben gevoerd blijkt dat zij het vooral belangrijk vinden dat er een **vertrouwd gezicht aanwezig is op de groep**: iemand die het kind en de ouder goed kent. Of dit formeel een vast gezicht van het kind is, maakt voor hen niet zoveel uit.

Toeziethouders vanuit de GGD geven aan dat zij de aanpassing goed begrijpen, omdat ze zien dat het voor locatiemanagers anders erg lastig is om te voldoen aan het vaste-gezichten criterium, in tijden van veel zieken en in de vakantieperiodes. De regeling zorgt ervoor dat in situaties waarin er

conform de voorwaarden is afgeweken van het vaste-gezichtencriterium, dit niet meer als overtreding hoeft te worden vastgesteld. Zij zien dan ook **dat de emotionele veiligheid en stabiliteit voor het kind doorgaans goed is geborgd**, ook als er tijdelijk een andere pedagogisch professional wordt ingezet dan het vaste gezicht. Toezichthouders benadrukken dat zij kijken of de basis op orde is: af en toe ervan afwijken is dan niet erg. Maar zij benadrukken dat de regeling geen excuus is als er een structureel tekort is.

Daarnaast geven toezichthouders aan dat **de naleving en de aantoonbaarheid vaak beperkt zijn**: zij vragen niet altijd de presentie- en personeelslijsten op en informatie komt vaak uit gesprekken, wat een extra tijdsinvestering vraagt. Ook zijn er veel uitzonderingen mogelijk ten aanzien van individuele situaties, wat het lastig maakt om goed toezicht te houden op deze regeling. Deze uitzonderingen zijn door hen niet nader geduid.

Ervaren gevolgen

De 'ziek en piek'-regeling leidt tot meer flexibiliteit in de roostering; dat vinden zowel locatiemanagers als pedagogisch professionals en toezichthouders. Zij zien dat de wijziging ervoor zorgt dat pedagogisch professionals flexibeler pauze kunnen houden en verlof kunnen nemen (zie Figuur 8).

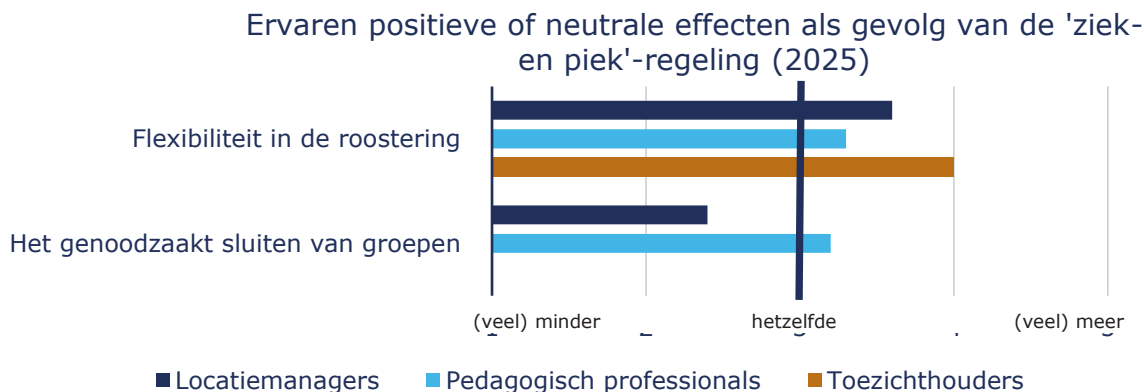
De locatiemanagers geven aan dat de **administratieve lasten door de invoering van deze wijziging zijn toegenomen**, maar dat er ook meer flexibiliteit in de roostering door de wijziging ontstaat. Ook uit de interviews blijkt dat de meeste locatiemanagers de 'ziek en piek'-regeling een fijne regeling vinden die meer flexibiliteit kan bieden, bijvoorbeeld in tijden van een griepgolf.

Locatiemanagers merken op dat de wijziging ook **een positief effect heeft op de kwaliteit van de opvang**; zo zien zij bijvoorbeeld meer continuïteit op de opvang doordat zij minder vaak groepen hoeven te sluiten. Bij de pedagogisch professionals valt op dat zij vooral vinden dat de wijziging zorgt voor meer werkdruk. Hiervoor is geen verklaring te geven vanuit de huidige respons. Daarnaast zien pedagogisch professionals dat de wijziging leidt tot meer administratieve lasten.

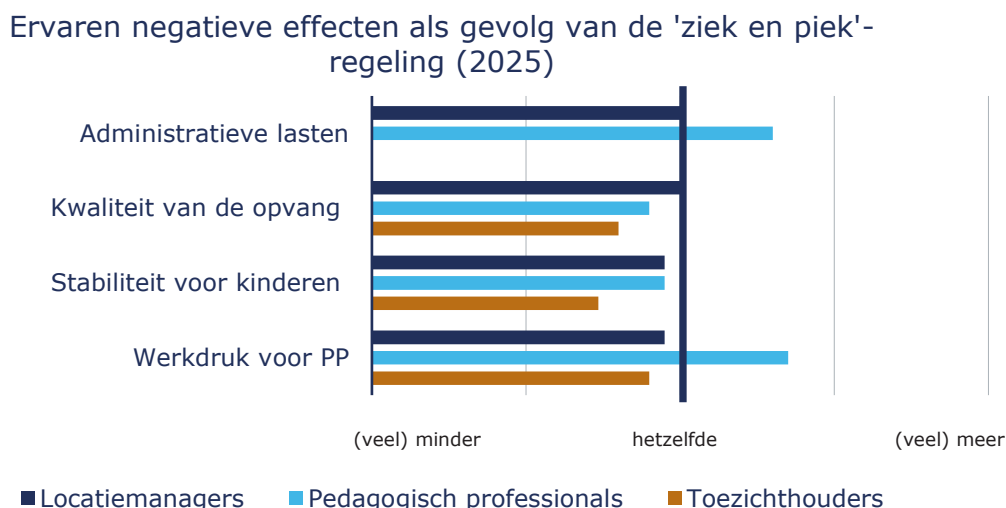
Zowel de locatiemanagers als de pedagogisch professionals als de toezichthouders melden dat volgens hen de stabiliteit voor de kinderen iets is afgenomen (zie ook Figuur 8).

Ook hebben we toezichthouders gevraagd naar de effecten die zij ervaren naar aanleiding van deze wijziging. 46% van de toezichthouders geeft aan dat hun werk hetzelfde is gebleven sinds de wijziging van deze eis en 42% vindt dat het toezicht houden lastiger is in vergelijking met voor de wijziging. Dit zit volgens de toezichthouders vooral in de **tijdsinvestering voor en tijdens het locatiebezoek**.

Er zijn weinig handhavers die aangeven dat ze te maken hebben gehad met deze eis: 65% van de respondenten merkt op dat ze (nog) geen situaties hebben meegemaakt waarin deze eis aan bod is gekomen. De kleine groep handhavers die wel een dergelijke situatie hebben meegemaakt, geeft aan dat de wijziging leidt tot positieve effecten, maar ze benadrukken ook dat de aanwezigheid van een vast gezicht belangrijk is voor een kind.



Figuur 8. Ervaren positieve effecten van locatiemanagers (N=200), pedagogisch professionals (N=128), toezichthouders (N=28) als gevolg van de 'ziek en piek'-regeling. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder tot (veel) meer.



Figuur 9. Ervaren negatieve effecten van locatiemanagers (N=200), pedagogisch professionals (N=128), toezichthouders (N=28) als gevolg van de 'ziek en piek'-regeling. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder tot (veel) meer.

Tabel 6. 'Ziek en piek'-regeling | Welk effect heeft de invoer van de 'ziek en piek'-regeling op de volgende aspecten op uw locatie?

Doelgroep	2024			2025		
	LM	PP	TZ	LM	PP	TZ
Unieke respondenten	N=110	N=243	N=35	N=200	N=128	N=28
Gehoopt positief of neutraal						
Flexibiliteit in de roostering (makkelijker vrij nemen)	3,5	3,2	3,8*	3,6	3,3	4,0
Flexibiliteit in pauzetijden (makkelijker pauze nemen)	3,3	3,2		3,4		
Het genoodzaakt sluiten van groepen	2,6	3,1		2,4	3,2	
Kwaliteit van de opvang	3,1	3,0	2,7	3,0	2,8	2,6

	2024			2025		
Stabiliteit voor de kinderen	3,0	3,0	2,5	2,9	2,9	2,5
Mogelijk negatieve effecten						
Administratieve lasten voor de respondent	3,1*	3,5		3,0	3,6	
De inzet voor begeleiding van de BIO	3,1	3,2		--		
Werkdruk voor beroepskrachten in opleiding	3,1	3,4		--		
Werkdruk voor pedagogisch professionals (niet adm.)	3,0	3,4	2,6	2,9	3,7	2,8
Tijd en aandacht voor het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen			2,8			2,7
Tijd en aandacht voor het stimuleren van de brede ontwikkeling van kinderen			2,7			2,6

*Gemiddelde op een schaal van 1 (veel minder) tot 5 (veel meer)

De implementatie van de 'ziek en piek'-regeling is volgens locatiemanagers gegaan zoals verwacht. Pedagogisch professionals ervaren de administratieve lasten die gepaard gaan met het wijzigen van deze eis iets hoger dan verwacht, maar verder zijn er **geen onverwachte effecten** opgetreden. De pedagogisch professionals zien wat meer onverwachte effecten optreden en zijn iets negatiever over de implementatie dan de locatiemanagers; dit geldt voor alle uitgevraagde aspecten.

Ervaringen ten opzichte van verwachtingen bij inregelen wijziging 'ziek en piek'-regeling (2025)



Figuur 10. Ervaringen ten opzichte van verwachtingen in de implementatie, van locatiemanagers (N=196) en pedagogisch professionals (N=128) als gevolg van de 'ziek en piek'-regeling. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder dan verwacht tot (veel) meer dan verwacht.

Tabel 7. 'Ziek en piek'-regeling Hoe is het doorvoeren van deze wijziging gegaan? Zijn in dat proces zaken u mee- of juist tegengevallen? Vergelijking meting 2024 en meting 2025.

Doelgroep	2024		2025	
	LM	PP	LM	PP
Unieke respondenten	N=110	N=243	N=196	N=128
Administratie	3,1*	3,3*	3,0	3,5
Het aantal mensen dat nodig was voor de invoering van de eis	3,0	3,2	--	
Onrust bij ouders	2,8	3,1	2,7	3,3
Onrust op de groep voor kinderen	2,9	3,2	2,8	3,4
Tijdsinvestering	3,1	3,3	2,9	3,4
Weerstand bij medewerkers, anders dan pedagogisch professionals	2,8	3,1	2,7	3,3
Weerstand bij pedagogisch professionals	3,0	3,1	2,8	3,2

*Gemiddelde op een schaal van 1 (veel minder werk dan ik had verwacht) tot 5 (veel meer werk dan ik had verwacht)

Tekortkomingen

Uit het inspectierapport 2025 zijn de resultaten van het uitgevoerde toezicht op de gewijzigde eisen gepresenteerd. Ook voor deze eis beschrijven we kort de constatering van de Inspectie van het Onderwijs.

Volgens de Inspectie van het Onderwijs steeg het percentage tekortkomingen op het vaste-gezichtencriterium net na de invoering van de wijziging naar 14%. In de loop van 2024 daalde dit percentage. Deze tekortkomingen zaten in de voorwaarde van de wijziging dat in het pedagogisch beleidsplan moet beschreven zijn hoe de emotionele veiligheid en stabiliteit van kinderen wordt gewaarborgd bij het afwijken van het vaste-gezichtencriterium. Het kostte ouders tijd om het pedagogisch beleidsplan aan te passen, maar aangezien de regeling in juli 2023 is ingevoerd hebben de meeste ouders dit inmiddels aangepast, wat de daling in het aantal tekortkomingen in de loop van 2024 verklaart.

Samenvattend

De 'ziek en piek'-regeling geeft organisaties meer flexibiliteit om de opvang door te laten gaan bij ziekte, verlof of vakantie van vaste gezichten. Dit helpt vooral bij het voorkomen van groepssluitingen en maakt het makkelijker voor pedagogisch professionals om vrij te nemen. Locatiemanagers ervaren over het algemeen positieve effecten op de continuïteit en zien dit als een praktische oplossing in piekperiodes, al nemen de administratieve lasten wel toe door de verplichting om in het pedagogisch beleidsplan te beschrijven hoe zij de emotionele veiligheid waarborgen bij afwijkingen. Uit de respons is niet te herleiden of locatiemanagers die administratieve lasten vooral eenmalig ervaren, of bij iedere voorkomende gebeurtenis. Vooral bij jonge kinderen hechten pedagogisch professionals veel waarde aan vaste gezichten vanwege de stabiliteit en emotionele veiligheid.

Ten opzichte van de vorige monitor is zichtbaar dat het gebruik van de regeling licht is toegenomen (58% van de locatiemanagers past deze toe in 2025, tegenover 53% in 2024). Door een deel is de

regeling niet ingezet, vaak vanwege voldoende personele bezetting of als bewust beleid om vaste gezichten te handhaven. De ervaren flexibiliteit, met name voor roosterplanning in drukke perioden, blijft vergelijkbaar met de vorige meting in 2024. Wel is er een duidelijke daling in het aantal tekortkomingen bij inspecties, doordat meer locatiemanagers inmiddels weten hoe zij de regeling correct in het pedagogisch beleidsplan moeten opnemen.

Per doelgroep vallen de volgende bevindingen op:

- Locatiemanagers ervaren meer flexibiliteit door deze regeling. Zij vinden deze handig bijvoorbeeld in een periode van veel verzuim of in vakantieperiodes; het zorgt dan voor meer continuïteit van de opvang.
- Pedagogisch professionals maken zich naar aanleiding van deze wijziging zorgen over de stabiliteit voor de kinderen en ervaren meer werkdruk. Ze ervaren wel meer flexibiliteit in de roostering en pauzetijden.
- Ouders: De meeste ouders weten wie het vaste gezicht van hun kind is. Zij vinden het vooral belangrijk dat er een vertrouwd gezicht aanwezig is op de groep van hun kind.
- Toezichthouders hebben begrip van de inhoud van de aanpassing en zien dat de stabiliteit meestal is geborgd. Het toezicht is wel lastiger geworden doordat toezichthouders zien dat er veel uitzonderingen zijn.
- Handhavers: geven in deze monitorronde minder vaak aan dat ze met de eis te maken hebben gehad dan tijdens de vorige meting in 2024. We kunnen dus beperkt hun ervaringen meenemen.

2.2.2 Beroepskracht in opleiding inzetten als vast gezicht

2.2.2.1 De wijziging uitgelegd

Vanaf 1 juli 2024 is het onder voorwaarden mogelijk dat BIO's een vast gezicht zijn. Eerder was dit nog niet mogelijk en mochten houders alleen gekwalificeerde beroepskrachten als vast gezicht aan een kind toewijzen.

Het is niet verplicht om gebruik te maken van deze wijziging. Kinderopvangorganisaties kunnen ervoor kiezen om hier wel of niet gebruik van te maken, afhankelijk van hun specifieke situatie en personeelsbeleid.

Wanneer een BIO wordt ingezet als vast gezicht, telt deze persoon ook mee voor de BKR en wordt dan dus intallig ingezet op de groep (zie ook subparagraaf 2.1.1). Hierbij moet de houder dan wel aan een aantal voorwaarden voldoen, zoals dat de BIO minimaal het eerste leerjaar van de kwalificeerde opleiding aantoonbaar heeft afgerond. Daarnaast moet in het begeleidingsplan staan vermeld hoe de beroepskracht in opleiding wordt begeleid. De beroepskracht in opleiding, de praktijkbegeleider en de opleidingsbegeleider moeten schriftelijk hebben ingestemd met het begeleidingsplan. Er moet minimaal één gekwalificeerde beroepskracht op de stamgroep staan. Tijdelijk mag maximaal 50% van de formatie op het kindercentrum uit beroepskrachten in opleiding bestaan (zie subparagraaf 2.1.1).

Een BIO kan alleen een vast gezicht zijn als de houder hem of haar meetelt in de BKR.²¹ Vanaf 1 juli 2024 kan de BIO dus naast intallig ook als vast gezicht ingezet worden. In paragraaf 2.4 gaan we in op de (mogelijke) samenhang van deze twee wijzigingen.

²¹ [Nieuwsbrief Kinderopvang | Actueel | Rijksoverheid.nl](#).

2.2.2.2 Verwacht effect en ervaringen

Conclusie

Beoogd effect: Het inzetten van een BIO als vast gezicht kan eraan bijdragen om de personele krapte te verminderen. De reden daarvoor is dat BIO's al een bestaande groep medewerkers zijn.

Bereikt effect: Het inzetten van beroepskrachten in opleiding als vast gezicht zorgt voor flexibiliteit in de roostering en voor stabiliteit op de groep. Locatiemanagers stellen extra eisen aan de competenties van de beroepskrachten in opleiding die ingezet worden als vast gezicht.

Wat de wijziging hoopt op te lossen of te bevorderen

De regeling hoopt flexibiliteit te bieden aan locatiemanagers, zodat zij beter om kunnen gaan met personele krapte, door BIO's toe te wijzen als vast gezicht.

Ervaringen met toepassen van de wijziging

67% van de locatiemanagers geeft aan dat geen van de vaste gezichten op hun locatie nog in opleiding is. 32% geeft aan dat dit wel het geval is en 2% weet het niet. 33% van de locatiemanagers die beroepskrachten in opleiding inzetten als vast gezicht, zegt **geen aanvullende studievereisten te hanteren, buiten de wettelijke voorwaarde dat de beroepskracht in opleiding die is ingezet als vast gezicht het eerste studiejaar afgerond moet hebben**. 20% van deze locatiemanagers merkt op dit niet te weten. De overige locatiemanagers stellen wel eisen aan de beroepskrachten in opleiding die zij inzetten als vast gezicht, bijvoorbeeld welk studiejaar zij voltooid moeten hebben (minimaal het eerste studiejaar moet afgerond zijn, maar sommige locatiemanagers stellen hier hogere eisen aan). Ten opzichte van de vorige meting is het aandeel locatiemanagers dat BIO's als vast gezicht inzet stabiel. In de vragenlijst is ook uitgevraagd welke competenties locatiemanagers belangrijk vinden voordat zij een beroepskracht in opleiding inzetten als vast gezicht. **Kennis van de ontwikkeling van het kind** is veruit het meest genoemd als belangrijke competentie. Daarnaast vinden de locatiemanagers het belangrijk dat de beroepskracht in opleiding in staat is om zorg te dragen voor het emotioneel en lichamelijk welbevinden (72%) en de veiligheid (74%) van kinderen. 61% van de locatiemanagers vindt het belangrijk dat de beroepskracht in opleiding in staat is om goed samen te werken met collega's, ouders en andere professionals in de omgeving van het kind.

Ook uit de interviews blijkt dat de locatiemanagers positief zijn over deze wijziging. Naast de stabiliteit die het voor de opvang kan bieden, is het inzetten van een beroepskracht in opleiding als vast gezicht een **vorm van waardering en erkenning voor deze medewerker vinden zij**.

Tegelijkertijd benadrukken de locatiemanagers ook dat het per beroepskracht in opleiding verschilt of zij of hij de juiste competenties al heeft voordat ze ervoor kiezen om de BIO in te zetten als vast gezicht. Als dit niet het geval is, kan het inzetten ten koste gaan van de kwaliteit van de opvang. Voor een aantal van de locatiemanagers die we hebben gesproken in de interviews, is dit dan ook een reden om beroepskrachten in opleiding niet in te zetten als vast gezicht: het kan een te zware verantwoordelijkheid voor hen zijn.

41% van de pedagogisch professionals geeft aan dat er op hun locatie een beroepskracht in opleiding is ingezet als vast gezicht, en 26% geeft aan dat dit nog niet gebeurt maar dat de locatie wel van plan is om dit te gaan doen. Veel van de pedagogisch professionals die zijn geïnterviewd, zijn kritisch op deze wijziging. Zij merken op dat de wijziging alleen lijkt bedoeld om **personeelstekorten op te lossen en dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de kinderopvang**.

Ook zijn er onder de pedagogisch professionals zorgen of beroepskrachten in opleiding al beschikken over de juiste competenties die nodig zijn voor inzet van een BIO als vast gezicht en over de werkdruk die zij hierdoor ervaren: er is minder ruimte om fouten te maken.

Aan ouders is gevraagd of hun kind een vast gezicht heeft dat nog in opleiding is. 35% geeft aan dat dit het geval is, 46% zegt van niet en 19% geeft aan het niet te weten. Ook voor deze wijziging geldt dat ouders het vooral belangrijk vinden dat er een **vertrouwde pedagogisch professional op de groep staat**, en dat het niet zoveel uitmaakt of hij of zij nog in opleiding is. Wel benadrukken de ouders die we hebben gesproken dat ze het belangrijk vinden dat deze beroepskrachten in opleiding met een ervaren professional op de groep staan.

De toezichthouders vinden dat het inzetten van beroepskrachten in opleiding als vast gezicht kan **bijdragen aan de stabiliteit** op de groep. Tegelijkertijd benadrukken zij dat beroepskrachten in opleiding hiermee wel veel verantwoordelijkheid krijgen. Een **goede begeleiding is dus belangrijk en dat er een goed begeleidingsplan** voor en met hen is opgesteld. Sommige toezichthouders die we hebben geïnterviewd zien misbruik van de regeling: doordat beroepskrachten in opleiding ingezet mogen worden als vast gezicht, is er op locaties veel wisseling van vaste gezichten. Daardoor lijkt het alsof er stabiliteit is voor het kind, terwijl dit in de praktijk niet het geval is. Tot slot is er één toezichthouder die een risico op ondermijning van het vak als pedagogisch professional ziet. Als een beroepskracht in opleiding vaker formatief en als vast gezicht kan worden ingezet, kan het zijn dat vaste beroepskrachten zich gaan afvragen wat de meerwaarde van een diploma is.

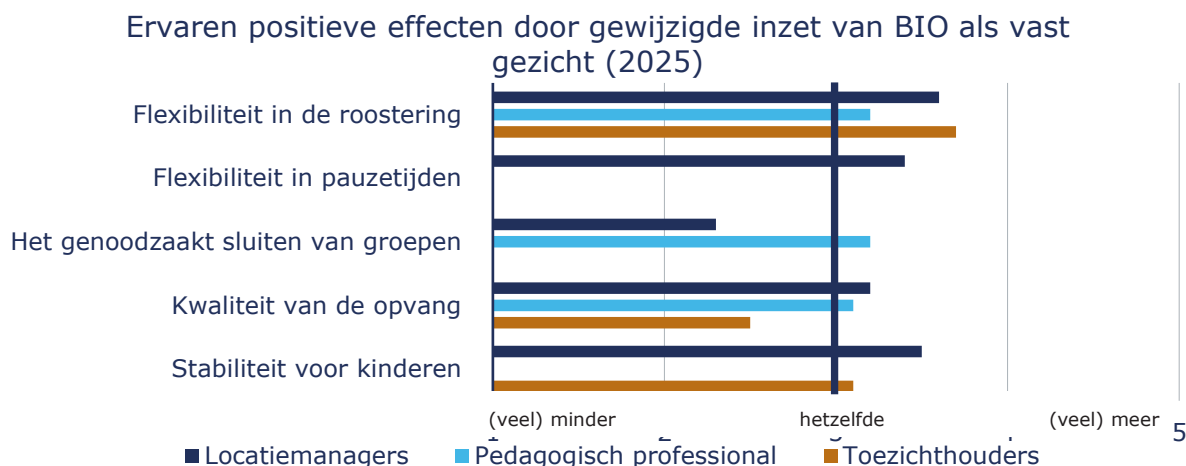
Ervaren gevolgen

De locatiemanagers geven aan dat het mogen inzetten van beroepskrachten in opleiding als vast gezicht zorgt voor meer flexibiliteit in de roostering, en dat het zorgt voor meer **rust en stabiliteit voor de kinderen**. Daarnaast benoemen ze dat de inzet van begeleiding voor deze beroepskrachten in opleiding en de werkdruk voor de beroepskrachten in opleiding zelf, toenemen.

Ook pedagogisch professionals zien dat **de flexibiliteit in de roostering en de kwaliteit van de opvang toeneemt** als gevolg van deze wijziging. Zij zien ook dat de administratieve lasten toenemen, en dat de noodzaak tot het sluiten van groepen toeneemt. Voor het laatste punt hebben we geen verklaring kunnen vinden.

Het grootste deel van de toezichthouders, namelijk 74%, heeft nog geen inspecties gedaan waarbij deze wijziging is meegenomen. Van de toezichthouders die deze wijziging wel een keer hebben meegenomen, geeft 65% aan dat het **toezichthouden hetzelfde is gebleven**. Wel vinden zij dat de wijziging ervoor zorgt dat de tijdsinvestering voor en tijdens het locatiebezoek toeneemt als gevolg van deze wijziging, en dat de mate waarin zij in dialoog gaan over een tekortkoming op deze eis ook groter is dan voorheen.

Ook het grootste deel van de handhavers heeft nog geen situaties meegemaakt waarin deze gewijzigde eis aan bod is gekomen (60%). We kunnen daardoor in beperkte mate iets zeggen over hun ervaringen met de wijziging. Twee handhavers die de eis zijn tegengekomen in hun werk merken op dat zij goed voorbereid zijn op de doorgevoerde wijziging.



Figuur 11. Ervaren positieve effecten van locatiemanagers (N=100), pedagogisch professionals (N=140), toezichthouders (N=26) als gevolg van het inzetten van BIO als vast gezicht. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder tot (veel) meer.



Figuur 12. Ervaren negatieve effecten van locatiemanagers (N=100), pedagogisch professionals (N=140), toezichthouders (N=26) als gevolg van het inzetten van BIO als vast gezicht. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder tot (veel) meer.

Bij het doorvoeren van de wijziging waren volgens de locatiemanagers met name de **administratieve lasten en de tijdsinvestering hetzelfde**. De pedagogisch professionals hebben juist de ervaring dat dit meer is dan voorheen. En zij zien dat bij het doorvoeren de onrust op de groep voor kinderen, de onrust voor ouders en de weerstand bij medewerkers en pedagogisch professionals meer waren dan verwacht.

Ervaringen ten opzichte van verwachtingen bij inzetten BIO als vast gezicht (2025)



Figuur 12. Ervaringen ten opzichte van verwachtingen van locatiemanagers (N=98) en pedagogisch professionals (N=128) bij het inregelen van de gewijzigde maatregel als voor de inzet van de BIO. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder dan verwacht tot (veel) meer dan verwacht.

Tekortkomingen

Uit het meest recente inspectierapport²² blijkt dat sinds beroepskrachten in opleiding mogen worden ingezet als vast gezicht, minder vaak herstell aanbod nodig is bij een tekortkoming betreffende het vaste-gezichtencriterium. Dit komt waarschijnlijk doordat de wijziging ervoor zorgt dat houders makkelijker kunnen voldoen aan het vaste-gezichtencriterium. Er zijn op het gebied van de wijziging zelf wel tekortkomingen vastgesteld ten aanzien van het begeleidingsplan: voordat een beroepskracht in opleiding mag worden ingezet als vast gezicht, moet er namelijk een vastgesteld begeleidingsplan zijn opgesteld voor deze beroepskracht. Dit gebeurt nog niet altijd op de juiste manier.

Samenvattend

Het inzetten van beroepskrachten in opleiding als vast gezicht geeft locaties meer flexibiliteit in roostering en kan bijdragen aan continuïteit en stabiliteit van de kinderopvang. Locatiemanagers benadrukken dat de competenties van een beroepskracht in opleiding belangrijk zijn in het bepalen of hij of zij een vast gezicht kan zijn. Pedagogisch professionals en ouders hechten veel waarde aan de aanwezigheid van een vertrouwd gezicht en maken zich soms zorgen over competenties, verantwoordelijkheid en werkdruk voor beroepskrachten in opleiding. Toezichthouders vinden dat de wijziging stabiliteit kan bieden, mits goede begeleiding is geregeld, maar zien ook risico's.

Ten opzichte van de vorige meting is het aandeel locatiemanagers dat BIO's als vast gezicht inzet stabiel. Toezichthouders ervaren het toezicht nu minder vaak als lastiger dan in de vorige ronde (28%, tegenover circa 75% eerder), al blijft de benodigde tijdsinvestering hoger dan voor de wijziging. Het aantal tekortkomingen is licht gedaald, maar het opstellen van een goed begeleidingsplan blijft een belangrijk aandachtspunt.

Per doelgroep vallen ons de volgende bevindingen op:

- Locatiemanagers waarderen de flexibiliteit in roostering en stabiliteit voor kinderen, maar ervaren hogere administratieve lasten en extra begeleidingstijd.

²² Inspectie van het Onderwijs (2025). Landelijk Rapport Gemeentelijke Taakuitvoering Kinderopvang-Onderwijs 2025.

- Pedagogisch professionals zijn kritisch op deze wijziging. Zij hebben zorgen over hun eigen werkdruk. Maar hebben ook zorgen over de verantwoordelijkheid die bij BIO's wordt gelegd als zij als vast gezicht worden ingezet.
- Ouders vinden het vooral belangrijk dat een vertrouwd gezicht aanwezig is en dat beroepskrachten in opleiding werken naast een ervaren collega.
- Toezichthouders zien dat beroepskrachten in opleiding meer verantwoordelijkheid krijgen, waardoor goede begeleiding noodzakelijk is. De tijd die zij nodig hebben om hun werkzaamheden goed uit te voeren neemt toe door deze wijziging.
- Handhavers hebben beperkt ervaring met deze wijziging.

2.2.3 Babyscholing

2.2.3.1 De wijziging uitgelegd

Voor alle pedagogisch professionals die werken met baby's (nuljarigen) is per 1 januari 2025 een extra eis ingegaan. Naast bewijs van een opleidingsachtergrond die kwalificeert voor de dagopvang moeten pedagogisch professionals per 1 januari 2025 bewijzen dat zij een babyscholing hebben gevolgd die goedgekeurd is door cao-partijen. Dat bewijs kan een diploma, certificaat, cijferlijst of studiepuntenoverzicht zijn. De scholing focust op het ondersteunen van de snelle ontwikkeling van baby's (nuljarigen), het aanleren van interactievaardigheden, het inspelen op signalen, het creëren van een veilige en stimulerende omgeving, en het bevorderen van een goede hechting tussen het kind en de pedagogisch professional. De eis geldt voor alle pedagogisch professionals die meer dan drie uur per dag met nuljarigen werken.

Voorbeeld van de wijziging

Voorheen konden alle pedagogisch professionals die gekwalificeerd waren voor de dagopvang, worden ingezet op babygroepen (nuljarigen) of op groepen met én oudere kinderen én een of meer baby's (groepen met nul- tot vierjarigen). Sinds de invoering van de babyscholing per 1 januari 2025 mogen alleen nog pedagogisch professionals die de babyscholing hebben voltooid, op een groep met baby's worden ingezet.

2.2.3.2 Verwacht effect en ervaringen

Conclusie

Beoogd effect: Het verplichten van babyscholing voor pedagogisch professionals die werken met nuljarigen is bedoeld om de kwaliteit van de babyopvang te verhogen en te zorgen voor optimale omstandigheden voor de groei en het welzijn van de allerkleinsten.

Bereikt effect: Veel pedagogisch professionals voldoen al aan de babyscholingseis. Er zit echter veel variatie in kwaliteit van de opleidingen. Indien de kwaliteit van de babyscholing laag is, is de verwachting dat het volgen van de training vrijwel geen effect heeft op de dagelijkse praktijk op de babygroepen en dreigt het enkel een papieren formaliteit te worden die moet worden afgevinkt.

Wat de wijziging hoopt op te lossen of te bevorderen

De eis van babyscholing is bedoeld om de kwaliteit van de babyopvang te verhogen en te zorgen voor optimale omstandigheden voor de groei en het welzijn van de allerkleinsten.

Ervaringen met toepassen van de wijziging

Van de bevroegde locatiemanagers op locaties met groepen met nuljarigen geeft 85% aan dat alle beroepskrachten op 1 januari 2025 aan de babyscholingseis voldoen. 10% van de locatiemanagers op locaties met nuljarigen rapporteren dat er op hun locatie beroepskrachten werken met nuljarigen die nog niet voldoen aan de babyscholingseis en 5% heeft 'anders, namelijk ...' geantwoord, met onder andere de volgende toelichtingen: 'babyscholing is niet van toepassing op mijn locatie' en 'een aantal beroepskrachten was op 1 januari 2025 nog in opleiding maar inmiddels zijn zij wel in bezit van een babyscholingsbewijs'.

Locatiemanagers merken verder op dat de invoering van de babyscholing niet van de ene dag op de andere is gegaan. Er was een aanlooperperiode waarin organisaties tijd hadden om de vereisten te interpreteren en de benodigde opleidingen te organiseren. Inmiddels is dit bij veel kinderopvanglocaties gelukt en zien veel **locatiemanagers de eis als een positieve stap voor de kwaliteit van de babyopvang**, ondanks de administratieve last die het met zich meebrengt en de soms beperkte bereidwilligheid bij bepaalde groepen medewerkers.

Vervolgens hebben we gevraagd aan de locatiemanagers waarvan *niet* alle medewerkers die op 1 januari 2025 werkten met nuljarigen voldeden aan de babyscholingseis (N=46), hoe zij sindsdien omgaan met die medewerkers. De meest genoemde aanpak is blijvend bijscholen en toetsen totdat de medewerker de vereiste scholing heeft afgerond (48%). Ook maakt ruim een derde (39%) gebruik van de mogelijkheid in de cao om medewerkers formatief in te zetten op een babygroep tijdens het scholingstraject. Een aanzienlijk deel van de locatiemanagers (26%) zet deze medewerkers in op groepen waar geen baby's aanwezig zijn. Daarnaast valt 11% van de gevallen onder een overgangsbepaling in de cao, bedoeld voor medewerkers die tussen juli en december 2024 langdurig afwezig waren en voor oudere beroepskrachten. Andere oplossingen zijn minder vaak toegepast. Zo laat 7% van de locatiemanagers deze medewerkers maximaal drie uur per dag met nuljarigen werken, en 4% zet hen bovenformatief in op de babygroep. In één geval geeft een locatiemanager aan dat de betreffende medewerker uit dienst is getreden.

Ook pedagogisch professionals die werken in de dagopvang of gecombineerde opvang (N=140) zijn via de vragenlijst bevroegd over hun ervaring met de babyscholingseis. Van deze groep voldoet 80% aan deze nieuwe eis. Deze groep is op te delen in twee groepen: 49% hiervan heeft hiervoor een aanvullende scholing gevolgd en 31% geeft aan dat babyscholing onderdeel was van hun opleiding tot pedagogisch professional. Een groep van 15% zegt niet te voldoen aan de babyscholingseis en 3% geeft aan niet te weten of zij daaraan voldoen. Tot slot rest er nog 2% in de 'anders, namelijk ...'-categorie die onder andere opmerkten dat ze wel de babyscholing wilden volgen maar dat hier geen mogelijkheid voor was binnen de huidige organisatie.

Ervaringen met de babyscholing op een bezochte locatie

Zowel de pedagogisch professional als de locatiemanager op deze locatie zien dat ondanks de invoering van deze regeling per 1 januari 2025, het nog wel voorkomt dat pedagogisch professionals die met nuljarigen werken, deze scholing nog moeten afronden. Het verschil tussen de twee zit in het perspectief: de pedagogisch professional spreekt vanuit eigen ervaring, waarbij de scholing al onderdeel van haar opleiding was en zij bij een collega meekreeg hoe dit verliep, terwijl de locatiemanager het bekijkt vanuit organisatorisch en beleidsmatig oogpunt. Laatstgenoemde legt de link met voorwaarden zoals de erkenning als leerbedrijf en de bredere keuzes rond het aannemen van BIO's, en ziet deze vereisten als onderdeel van het voldoen aan regels om de opvang open te kunnen houden.

Aan toezichthouders van de GGD is in de vragenlijst gevraagd of zij tijdens hun inspecties de babyscholing hebben meegenomen in hun beoordeling (N=26). Ruim 96% geeft aan dat dit inderdaad het geval is geweest – dit tegenover 4% waarbij dit nog niet is getoetst. Ook uit hun open toelichtingen op de vragenlijst blijkt dat GGD-toezichthouders zien dat de meeste houders en beroepskrachten inmiddels voldoen aan de nieuwe opleidingseis voor babyscholing.

Voorbeeld uit de praktijk

Een pedagogisch professional geeft aan hoe de babyscholing op haar locatie is ingevuld. Gedurende vijf maanden werd er iedere maand een avond georganiseerd door het servicekantoor; iemand die gecertificeerd was kwam de babytraining geven. Daardoor konden de pedagogisch professionals, die overdag samen op de groep staan, samen de trainingen volgen en opdrachten doen in het dagelijks werk.

Ook uit de interviews met GGD-toezichthouders blijkt dat deze nieuwe eis grotendeels is ingevoerd en dat vrijwel alle medewerkers die werken met nuljarigen de scholing hebben voltooid. In de eerste maanden na de invoering van de eis was er wel verwarring over de bewijslast van de eis. Sommige medewerkers gingen er ten onrechte van uit dat hun bestaande diploma's of trainingen voldoende waren. Inmiddels heeft dit zich met tijd en aanvullende informatie vanuit beleidsstukken en toezichthouders grotendeels uitgekristalliseerd, maar er blijft een zoektocht naar een juiste invulling van de eis.

Ervaren gevolgen

Uit de open toelichtingen van de locatiemanagers op de vragenlijst (N=83) komt naar voren dat de verplichte babyscholing leidt tot gemengde reacties binnen de kinderopvang. Positieve geluiden benadrukken bewustwording, kwaliteitsverbetering en duidelijkheid in inzetbaarheid. Tegelijkertijd ervaren veel organisaties praktische knelpunten: verminderde flexibiliteit in roostering, hogere administratieve lasten, extra kosten en moeilijkheden bij het inzetten van invalkrachten of zij-instromers. Er is kritiek op de inhoud en vorm van de scholing, die soms als oppervlakkig of overbodig worden ervaren, vooral door ervaren medewerkers. Ook is gepleit voor meer maatwerk, zoals het toestaan van inzet tijdens opleiding of het opnemen van de scholing in de basisopleiding. De maatregel vergroot in sommige gevallen de werkdruk en bemoeilijkt personeelsplanning, zeker in tijden van personeelstekorten.

Ook uit de interviews komt naar voren dat locatiemanagers op hoofdlijnen het belang erkennen van deze scholingsverplichting. Ze zien de scholing als waardevol voor de kwaliteit van de babyopvang: het vergroot het bewustzijn van de specifieke behoeften en ontwikkelingsfasen van baby's, en helpt om het werk daarop af te stemmen. Sommigen plaatsen de eis in een breder kader van professionalisering, waarbij ook de taaleis is genoemd. Tegelijkertijd signaleren locatiemanagers in de interviews ook praktische uitdagingen. Het aantonen dat een medewerker aan de eis voldoet is soms heel lastig, vooral bij medewerkers met een lange loopbaan. Diploma's en certificaten zijn niet altijd makkelijk terug te vinden, en vroegere verschillen in eisen zorgen voor verwarring. Inmiddels is er meer uniformiteit in de bewijslast, wat helpt, maar het blijft administratief werk om alles te controleren. Er is ook sprake van gemengde reacties binnen teams. Jongere en recent opgeleide medewerkers hebben vaak al (een deel van) de scholing in hun opleiding gehad. Bij sommige ervaren medewerkers speelt minder motivatie om opnieuw scholing te volgen ook een rol, zeker als ze het einde van hun loopbaan zien naderen. Locatiemanagers merken dat er begeleiding en uitleg nodig is om ook hen mee te krijgen.

Uit de vragenlijst blijkt dat GGD-toezichthouders de maatregel ervaren als een goede basis en aanvulling voor het werken met baby's. Er is sprake van meer bewust handelen en handvatten

voor de praktijk. Toch zijn er ook kritische geluiden: de inhoud van sommige cursussen ervaren zij als oppervlakkig, vooral bij korte online trainingen. Daarnaast zorgt de variatie in certificaten en onduidelijkheid over overgangsregelingen en toepassing binnen verticale groepen voor extra uitzoekwerk. Toezichthouders ervaren een verhoogde administratieve last. Hoewel de maatregel over het algemeen positief is ontvangen, is er twijfel over de daadwerkelijke kwaliteitsimpuls.

Ook uit de interviews met de GGD-toezichthouders komt naar voren dat zij grote verschillen zien in het niveau en de kwaliteit van de scholing. In sommige gevallen menen zij te zien dat de training meer rust op in babygroepen geeft en extra aandacht voor de specifieke behoeften van baby's, maar hebben hier vanuit het toezicht beperkt zicht op. Dit ervaren zij als positief, al denken sommigen dat deze verbeteringen mede het gevolg zijn van de eerdere aanpassing van de BKR per 1 januari 2019 van 1 op 4 naar 1 op 3, en dat de scholingseis én de lagere BKR gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de positieve veranderingen voor de babygroepen. Wederom komt bij hen naar voren dat zij niet alle trainingen als even waardevol ervaren. Volgens meerdere GGD-toezichthouders is er een risico dat het voldoen aan de eis vooral als een administratieve verplichting is uitgevoerd. Dit is vooral het geval wanneer houders kiezen voor snelle, online cursussen. Hoewel deze feitelijk aan de eis voldoen, missen ze soms de diepgang en de praktijkgerichte toepassing die nodig is om echt verschil te maken. Ook geven enkele toezichthouders aan dat de maatregel weinig effect heeft bij houders die al jaren investeren in goede babyzorg: zij werkten al volgens hoge standaarden. Het toepassen in de praktijk en gezamenlijk reflecteren binnen teams zou helpen om de maatregel effectief te implementeren op de locaties.

Samenvattend

Samenvattend lijkt het erop dat het merendeel van de pedagogisch professionals die met nuljarigen werken, voldoet aan de babyscholingseis. Locatiemanagers kiezen er vooral voor om medewerkers bij te scholen als zij niet voldoen aan de eis en hen tijdelijk anders in te zetten, waarbij de cao-mogelijkheden en praktische oplossingen gecombineerd worden om aan de wet- en regelgeving en aan de cao-eisen te voldoen zonder de inzet in de kinderopvang onnodig te beperken.

Zowel locatiemanagers als GGD-toezichthouders ervaren dat de babyscholing bewuster handelen stimuleert en praktische handvatten biedt, maar signaleren grote verschillen in niveau en kwaliteit van de trainingen. Snelle, vaak online cursussen voldoen formeel, maar missen soms diepgang en praktijkgerichtheid. De groei van nieuwe aanbieders sinds de invoering leidt volgens hen soms tot een lagere inhoudelijke kwaliteit. Daardoor bestaat het risico dat de maatregel vooral als administratieve verplichting is gezien en niet overal leidt tot een daadwerkelijke kwaliteitsverbetering.

Per doelgroep vallen ons de volgende bevindingen op:

- Locatiemanagers: Vinden de babyscholing kwaliteitsverhogend, maar ervaren meer administratie, en minder roostervrijheid en inzetbaarheidsproblematiek bij invalkrachten.
- Pedagogisch professionals: 80% voldoet. Daarnaast zien pedagogisch professionals in het algemeen de meerwaarde, maar vinden sommige professionals de trainingen oppervlakkig of overbodig.
- Toezichthouders (GGD): Zien meer bewust handelen, maar vanuit hun zicht op de onderwerpen van de scholing en de duur van de training zijn zij kritisch erop en zij extra administratieve lasten.
- Ouders: Zijn niet bevraagd over de implementatie van de babyscholing, omdat zij hier in de praktijk weinig mee in aanraking komen of over geïnformeerd zijn.

- Handhavers: Zijn niet bevroegd, omdat de regeling pas per 1 januari 2025 is ingevoerd en zij waarschijnlijk nog maar beperkt met de regeling in aanraking zijn gekomen.

2.3 Wijzigingen alleen voor de buitenschoolse opvang

2.3.1 Berekening aantal medewerkers voor de BKR op locatieniveau

Naar de bso gaan kinderen vanaf vier jaar tot uiterlijk het eind van de basisschoolleeftijd. Er kunnen meerdere bso-groepen op één opvanglocatie zijn. Deze groepen variëren vaak in leeftijdssamenstelling.

2.3.1.1 De wijziging uitgelegd

Vanaf 1 juli 2024 wordt in de buitenschoolse opvang de BKR op het niveau van het kindercentrum berekend en niet meer op groepsniveau.²³ Hierdoor komt er meer ruimte om de indeling van basisgroepen te baseren op pedagogische overwegingen, om zo het activiteitsaanbod van de bso te verrijken. De locatiemanager kan bij de vormgeving van de basisgroepen bijvoorbeeld kijken naar interesses, ontwikkelfases en individuele behoeften van de kinderen en talenten van de beroepskrachten. Op basis daarvan kan er een passende invulling worden geven aan de groepsindeling en de groeps grootte. De basisgroep mag uit maximaal dertig kinderen bestaan, dit is hoger dan voor de wijziging. Toen was de omvang afhankelijk van leeftijd, en toen kon deze bijvoorbeeld uit 22 kinderen bestaan.

De houder beschrijft in het pedagogisch beleidsplan de overwegingen bij de inzet van de beroepskrachten en de indeling van de kinderen in de basisgroepen. De houder gaat in op de behoeften van het kind, op hoe de houder de basisgroepen op basis daarvan indeelt en op de stabiliteit van de opvang voor het kind.

2.3.1.2 Verwacht effect en ervaringen

Conclusie

Beoogd effect: Door de BKR op locatieniveau te berekenen komt er meer ruimte om de indeling van basisgroepen te baseren op pedagogische overwegingen en het bso-aanbod te verrijken.

Bereikt effect: Het rondkrijgen van het rooster krijgt bij deze wijziging meer aandacht dan het beter inspelen op de behoefte van kinderen. De berekening van de BKR op locatieniveau heeft geleid tot meer flexibiliteit in roostering en personeelsinzet, waardoor groepen minder vaak hoeven te sluiten en activiteiten beter op de behoeften van kinderen kunnen worden afgestemd. Locatiemanagers ervaren vooral organisatorische voordelen, terwijl pedagogisch professionals verdeeld zijn: sommigen zien meer maatwerk, anderen signaleren hogere werkdruk en minder individuele aandacht door grotere of samengestelde groepen. Toezicht en toepassing verlopen inmiddels stabiel dan in de vorige meting, doordat beleid vaker correct is

Wat de wijziging hoopt op te lossen of te bevorderen

Door de andere manier van indelen en berekenen komt er meer ruimte om groepen in te delen op basis van de behoeften en ontwikkeling van kinderen.

²³ De specifieke rekenregels zijn te raadplegen op: [BKR Rekentool](#).

Ervaringen met de toepassing van de eis

Locatiemanagers ervaren meer ruimte om beter tegemoet te kunnen komen aan de (ontwikkel)behoefte van kinderen door deze wijziging. 39% is het (helemaal) eens met de vraag of zij beter tegemoet kunnen komen aan de behoefte van kinderen (doordat er meer ruimte is om groepen op een andere manier in te delen, waarbij de BKR minder een rol speelt). Een derde is hier neutraal over. Slechts 14% is het (helemaal) oneens.

Ruim meer dan de helft (58%) van de locatiemanagers geeft aan dat zij sinds de invoering van het berekenen van de BKR op locatieniveau in plaats van op groepsniveau, hetzelfde aantal pedagogisch professionals nodig hebben volgens de berekening. Voor 36% geeft aan dat zij bij nieuwe manier van berekenen dat zij minder beroepskrachten nodig hebben, en voor 2% dat zij er meer nodig hebben. Dan is er nog het verschil tussen hoeveel pedagogisch professionals er nodig zijn op basis van de berekening, en hoeveel pedagogisch professionals de houder daadwerkelijk besluit in te zetten. Het grootste deel van de locatiemanagers (77%) kiest ervoor om hetzelfde aantal pedagogisch professionals in te zetten als voorheen. 18% zet minder pedagogisch professionals in; dit is de helft lager dan de eerdergenoemde 36% die minder beroepskrachten nodig heeft op basis van de nieuwe BKR-berekening. De helft van de pedagogisch professionals geeft aan dat er over het algemeen minder pedagogisch professionals op de groep werken sinds de wijziging van de eis. Het is niet duidelijk wat dit verschil in perspectief tussen de locatiemanagers en pedagogisch professionals verklaart. Mogelijk speelt vanuit de locatiemanagers een sociaal wenselijke bias, en vanuit de pedagogisch professionals de ervaring dat zij – bijvoorbeeld door personeelstekorten – vaak met een krappe bezetting staan. Een andere verklaring is dat bij hetzelfde aantal pedagogisch professionals op een andere wijze over de groepen verdeeld wordt, waardoor pedagogisch professionals op een specifieke groep wel een vermindering ervaren, terwijl dit op locatieniveau niet het geval is.

De meeste locatiemanagers (68%) hebben de basisgroepen niet veranderd naar aanleiding van de wijziging. Een kwart heeft dit wel gedaan en heeft groepen samengevoegd en groter gemaakt. Deze wijzigingen zijn doorgevoerd om verschillende redenen, waaronder het verbeteren van de flexibiliteit in de inzet van personeel en het efficiënter kunnen omgaan met groepsgrootte en leeftijdsverdeling. Door groepen samen te voegen of anders in te delen, hoeven medewerkers minder strikt te letten op leeftijdsgrenzen zoals de 4-6 jaar categorie. Dit maakt het mogelijk om grotere, verticale groepen te vormen waarin kinderen van verschillende leeftijden samen worden opgevangen, zoals groepen van 4-13 jaar of 7-13 jaar. Ook is er vaker gekozen voor indelingen op basis van schoolklassen, vriendschappen of interesses, vooral tijdens vakantieperiodes.

Als redenen om de basisgroep gelijk te houden, geeft een deel van de locatiemanagers aan dit in het belang van het kind en de pedagogische kwaliteit te doen. Daarnaast vindt een deel de ruimtes op hun bso hiervoor niet geschikt (voor grotere groepen). Een deel geeft ook aan dat het niet nodig is om de groepen te veranderen.

Locatiemanagers lichten daarnaast in de interviews toe dat ze proberen in te spelen op behoeften van kinderen, bijvoorbeeld door onderscheid te maken in activiteiten voor jongere en oudere kinderen. Het werken met vaste groepen blijft de basis, maar men gaat creatief om met ruimte en leeftijdsverdeling, om kinderen meer passende activiteiten en speelruimte te bieden. De basisgroepen blijven veelal intact, vooral bij eetmomenten en rustmomenten. Daarbij is naar de leeftijd van de kinderen gekeken, en de jongere kinderen apart van de grotere kinderen laten pauzeren. Aangegeven is dat dit niet alleen voor de stabiliteit en rust van de kleintjes is, maar ook dat de grotere kinderen dat fijner vinden.

Toezichthouders geven aan dat het berekenen van de BKR op locatieniveau over het algemeen meer flexibiliteit biedt aan kinderopvanglocaties. Het kan helpen om personeel breder in te zetten

binnen een kindercentrum en dat maakt dat het minder nodig is om met kinderen te schuiven, wat zij positief vinden. Wel zien toezichthouders verschillen tussen houders: sommigen passen de nieuwe berekening zorgvuldig toe, anderen blijven vasthouden aan de oude methode of gebruiken de ruimte juist om met minder medewerkers te werken. In de meeste gevallen leidt het berekenen van de BRK op locatieniveau niet tot minder aandacht voor kinderen, maar in situaties met bijvoorbeeld veel jonge kinderen of een bewerkelijke groep voorzien toezichthouders dat het wel effect kan hebben op de pedagogische kwaliteit. Toezichthouders pleiten ervoor dat houders hier bewust keuzes in maken en zo nodig extra medewerkers inzetten.

Toezichthouders zien dat locaties vaak blijven vasthouden aan dezelfde indeling/samenstelling van basisgroepen als voor de invoering van de regeling, soms mede vanwege onduidelijkheid van de regeling voor hen. Er is wel variatie tussen bso's: sommige locaties kiezen bewust voor grote groepen tot dertig kinderen, andere werken met kleinere groepen van tien tot vijftien kinderen om meer sociale interactie te stimuleren. Over het algemeen zien toezichthouders dat **organisaties bewuste keuzes maken op basis van pedagogische overwegingen in groepsgrootte, passend bij hun pedagogische visie**.

Handhavers geven in deze meting minder vaak aan dat zij situaties hebben meegemaakt waarin deze gewijzigde eis aan bod is gekomen. In 2024 betrof dit nog 35% van de handhavers, en nu slechts 13%. Deels kan dit liggen aan de kleine groep die bevraagd is in beide jaren (N=15 in 2025, N=23 in 2024, waardoor een persoon die net een andere ervaring heeft gehad relatief in percentages veel uit kan maken), deels kan het ook een indicatie zijn dat deze regeling inmiddels beter toegepast wordt.

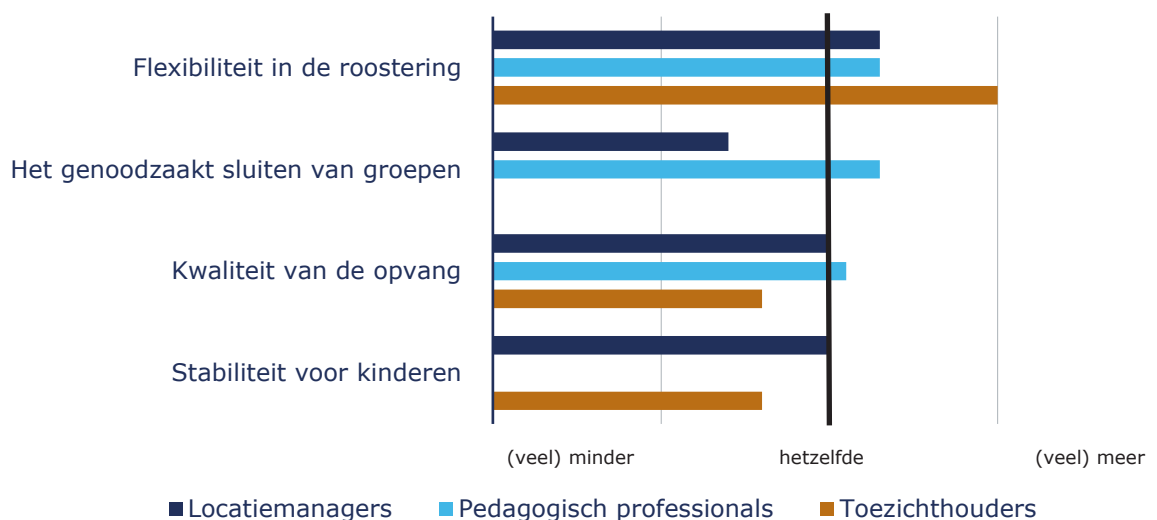
Ervaren gevolgen

Het beoogde effecten is dat door de BKR op locatieniveau te berekenen er meer ruimte komt om de indeling van basisgroepen te baseren op pedagogische overwegingen en het bso-aanbod te verrijken. Locatiemanagers zien als gevolg van deze regeling dat de flexibiliteit in roostering inderdaad groter is dan voorheen (Figuur 13). 39% van de locatiemanagers geven aan dat zij meer in staat zijn tegemoet te komen aan de (ontwikkel)behoefte van het kind. Daarnaast zijn zij minder genooddaakt groepen te sluiten door deze maatregel. Locatiemanagers zijn neutraal over de administratieve lasten die de maatregel met zich meebrengt en over de werkdruk voor pedagogisch professionals (Figuur 14). Pedagogisch professionals schatten de administratieve lasten hoger in dan locatiemanagers. Het valt op dat **toezichthouders zich vooral zorgen maken over de kwaliteit en stabiliteit van de opvang**, met name als houders de regeling vooral gebruiken om minder pedagogisch professionals in te zetten in plaats van op basis van pedagogische overwegingen.

Locatiemanagers geven ook in de interviews aan dat het berekenen van de BKR op locatieniveau hen **meer flexibiliteit geeft in de planning en inzet van personeel**. Door groepen op locatieniveau anders in te richten, ontstaat ruimte om het rooster efficiënt in te richten, zonder de BKR te overschrijden. Wel merken sommige locatiemanagers op dat toezichthouders hier verschillend naar kunnen kijken en dat de berekening van de BKR op locatieniveau niet altijd direct bijdraagt aan de kwaliteit. De groepen mogen ook sinds juli 2024 groter zijn, omdat de leeftijdsafhankelijke grens is vervallen. Dat kan een financiële prikkel zijn om meer kindplaatsen te creëren op een locatie. Daarmee kunnen wachtlijsten verkorten. Tegelijkertijd blijkt ook dat in de praktijk de beschikbare ruimte sterk bepalend (of beperkend) is voor het aantal kindplaatsen op een locatie. Opgemerkt is dat de definitie van een locatie strikt is beperkt door het feitelijke adres. Locaties van één houder die letterlijk bij elkaar om de hoek liggen, soms in hetzelfde gebouw, maar (door toeval) een ander adres hebben, kunnen niet de BKR op het gezamenlijke locatieniveau berekenen en zo door het delen van personeel (nog) meer kindplaatsen creëren.

Sommige locaties hebben het aantal basisgroepen verminderd of aangepast om een evenwichtigere verdeling van leeftijden te realiseren en samenwerking tussen pedagogisch medewerkers te vergemakkelijken. Door deze veranderingen zijn kinderen beter over de locatie verdeeld en is het personeel beter in staat om in te spelen op de situatie van de dag.

Ervaren positieve effecten door gewijzigde inzet BKR op locatieniveau (2025)



Figuur 13. Ervaren positieve effecten van locatiemanagers (N=257), pedagogisch professionals (N=100), toezichthouders (N=26) als gevolg van de berekening van de BKR op locatieniveau. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder tot (veel) meer.

Ervaren negatieve effecten door gewijzigde inzet BKR op locatieniveau (2025)



Figuur 14. Ervaren negatieve effecten van locatiemanagers (N=257), pedagogisch professionals (N=100), toezichthouders (N=26) als gevolg van de berekening van de BKR op locatieniveau. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder tot (veel) meer.

42% van de pedagogisch professionals (N=100) **ervaart wel meer ruimte door de wijziging van deze eis om tegemoet te komen aan de (ontwikkel)behoeften van kinderen**. 27% is hier neutraal over en 26% is het er (helemaal) niet mee eens. In de toelichting op hun antwoord (N=19) benoemen sommige beroepskrachten dat doordat groepen anders kunnen worden ingedeeld, er meer tijd en ruimte is ontstaan om beter in te spelen op de behoeften van kinderen. Tegelijkertijd geven andere beroepskrachten aan dat de werkdruk is toegenomen door grotere groepen en minder personeel, waardoor er juist minder aandacht mogelijk is voor individuele kinderen. De ervaringen verschillen dus; in sommige gevallen merken pedagogisch professionals nauwelijks verandering.

Daarnaast geeft de helft van de pedagogisch professionals (N=100) aan dat er nu minder medewerkers op de groep staan; deze cijfers zijn onder de locatiemanagers aanzienlijk lager. Pedagogisch professionals ervaren dat er **grotere en meer samengestelde groepen zijn ontstaan, waarbij meer kinderen per pedagogisch professional worden begeleid**. Kinderen worden vaker samengevoegd in een grotere groep of er wordt geschoven met kinderen tussen groepen. Deze ontwikkelingen leiden bij pedagogisch professionals tot zorgen over voldoende begeleiding, vooral bij jongere kinderen, die meer behoefte hebben aan stabiliteit. Een deel van de pedagogisch professionals vindt het duidelijker op deze manier. 44% van de pedagogisch professionals benoemt dat de personele inzet niet is veranderd sinds de invoering van de wijziging. Een klein deel weet niet hoe de regeling de BKR beïnvloedt, omdat zij geen zicht hebben op de personeelsplanning.

Daarom zijn er **zorgen bij pedagogisch professionals over de dalende kwaliteit door de berekening van de BKR op locatieniveau**, vooral door het samenvoegen van groepen en het werken met minder vertrouwde gezichten, wat impact kan hebben op stabiliteit voor kinderen. Meerdere pedagogisch professionals wijzen in de toelichting op hun antwoorden op minder aandacht voor kinderen, omdat zij met minder mensen meer kinderen moeten begeleiden. Tegelijkertijd wordt de wijziging als prettig ervaren wanneer er voldoende personeel is en aan hen duidelijke instructies zijn gegeven. De werkdruk is soms lager door taakverdeling, maar er zijn ook signalen van extra taken en frustratie over het tellen van kinderen en personeel. Sommigen zien de wijziging als een bezuinigingsmaatregel die ten koste gaat van de aandacht voor kinderen en het werkplezier van medewerkers. Ook komt uit de locatiebezoeken en validatiesessies naar voren dat er zorgen zijn rond deze maatregel: de bedoeling om beter in te kunnen spelen op de (ontwikkel)behoefte van kinderen staat volgens een aantal respondenten haaks op wijziging van de berekening van de BKR op locatieniveau in plaats van groepsniveau. De berekening van de BKR op locatieniveau zou zijn aangegrepen als bezuinigingsmaatregel en niet als maatregel om de kwaliteit te bevorderen. Een pedagogisch professional geeft ook aan: meer inspelen op de behoeften van kinderen is bijna onmogelijk, als je dat moet doen met minder personeel, – of is op zijn minst niet vanzelfsprekend. Het pedagogisch beleidsplan zou een goede argumentatie moeten bevatten, waarom ook bij een grotere met minder pedagogisch professionals, er een goede aansluiting is bij de behoeften van kinderen.

Toezichthouders zien, naast positieve effecten op de flexibiliteit, ook risico's voor de kwaliteit en stabiliteit (Figuur 16). Daarnaast vinden zij dat zowel de tijd en aandacht voor het bevorderen van de emotionele veiligheid van kinderen en de brede ontwikkeling van kinderen, gemiddeld iets minder is dan voorheen. Waar in de vorige meting nog 54% van de toezichthouders (N=26) aangaf dat het toezicht houden lastiger is dan voor de wijziging van de regel, is dat nu slechts 15% (N=27). Meer dan de helft (**52%**) **vindt dat het toezicht houden hetzelfde is gebleven**. Zij waarderen daarbij de verschillende aspecten van het toezicht houden (tijdsinvestering, aantoonbaarheid, mate waarin zij met locatiemanager in dialoog gaan) als hetzelfde gebleven (N=27). Het kan zijn dat dit komt doordat – nu de wijziging wat langer van kracht is – een groter deel van de locaties de berekening nu goed uitvoert en het achterliggende beleid goed heeft beschreven in het beleidsplan. Bij de vorige meting in 2024 werd nog opgemerkt dat er tekortkomingen waren op administratief vlak, doordat locatiemanagers moeite hadden met het op de juiste manier opnemen van deze regeling in hun beleidsplan.

Uit de interviews blijkt dat voor toezichthouders het toezicht houden op de BKR door de berekening op locatieniveau in sommige opzichten lastiger is dan voorheen. Omdat houders meer vrijheid hebben om personeel over groepen en ruimtes te verdelen, moeten toezichthouders beter kijken naar de achterliggende keuzes en naar hoe deze in het pedagogisch beleid zijn vastgelegd. In de praktijk zien ze vaak dat het uitgeschreven beleid hierover niet altijd concreet genoeg is, terwijl dat bij een mondelinge uitleg wel geval is. Dit **vraagt meer doorvragen en interpretatie tijdens**

inspecties. Ook moeten toezichthouders beoordelen of de inzet van medewerkers, vooral bij grote groepen of veel jonge kinderen, verantwoord is voor de pedagogische kwaliteit. De speelruimte die de regeling biedt, maakt toezicht dus minder zwart-wit en vraagt meer aandacht voor context en professionaliteit van de houder.

We hebben handhavers (N=15) gevraagd of zij al situaties hebben meegemaakt waarin deze gewijzigde eis (berekening BKR op het niveau van het kindercentrum) aan bod is gekomen. We bedoelen daarmee of er bijvoorbeeld signalen zijn binnengekomen of waarbij een overtreding is vastgesteld. Twee handhavers antwoordden hier 'ja' op, dus is de informatie over de ervaring van handhavers met deze eis beperkt. Wel zien we dat het beeld dat zij schetsen gelijk is aan dat van 2024: het handhaven op deze eis is in hun ervaring niet veranderd ten opzichte van voor de wijziging, maar gezien de kleine aantallen kunnen we hier geen generaliserende uitspraken over doen.

Tekortkomingen

Op het gebied van deze wijziging zijn er volgens het Landelijk Rapport Gemeentelijke Taakuitvoering Kinderopvang-Onderwijs 2025 relatief veel tekortkomingen geconstateerd direct na de invoering ervan. Deze tekortkomingen hadden te maken met de beschrijving van de groepsindeling in het pedagogisch beleidsplan. De maanden na de invoering is het percentage tekortkomingen wel weer afgenomen.

Uit een steekproef onder de geconstateerde tekortkomingen blijkt dan ook dat de aard van de huidige tekortkomingen niet met de wijziging samenhangt, en dat het voornamelijk gaat om dezelfde tekortkomingen als vóór de wijziging, zoals het inzetten van te weinig beroepskrachten. Dit komt overeen met het feit dat de tekortkomingen op het gebied van het pedagogisch beleidsplan zijn afgenomen en dat het aantal tekortkomingen op deze eis weer hetzelfde is als voor de wijziging.

Samenvattend

De wijziging naar het berekenen van de BKR op locatieniveau is bedoeld om meer ruimte te bieden voor het indelen van groepen op basis van de behoeften en ontwikkeling van kinderen.

Het beoogde effect van de wijziging was dat er meer tegemoet zou kunnen komen aan de (ontwikkel)behoefte van het kind. In de praktijk wordt dit door zowel een 40% van de locatiemanagers als een 40% van de pedagogisch professionals beaamd. Er wordt vanuit pedagogische overwegingen creatiever omgegaan met leeftijdsverdeling en activiteiten, terwijl basisgroepen vaak in stand blijven. Veel locatiemanagers dat er nu beter ingespeeld kan worden op de behoeften van kinderen. Pedagogisch professionals zijn verdeeld: sommigen zien meer mogelijkheden om in te spelen op kinderbehoeften, anderen ervaren juist hogere werkdruk, grotere groepen en minder vertrouwde gezichten, wat volgens hen de kwaliteit kan schaden. Locatiemanagers ervaren inderdaad meer flexibiliteit in roostering en personeelsinzet, waardoor het sluiten van groepen minder vaak nodig is. Een meerderheid heeft het aantal pedagogisch professionals per locatie gelijk gehouden, al zet 18% er minder in. Bij grotere groepen met minder medewerkers, zoals soms voorkomt, vinden zij het wel moeilijker om oog te houden voor de behoeften van individuele kinderen, hier maken zowel pedagogisch professionals als toezichthouders zich zorgen over. Toezichthouders zien meer flexibiliteit en minder onnodig schuiven met kinderen, maar maken zich zorgen over pedagogische kwaliteit in specifieke situaties. Het toezicht is inmiddels iets makkelijker dan voorheen doordat het beleid vaker op orde is. Handhavers zien weinig overtredingen en ervaren dat de regeling organisaties meer ruimte geeft.

Ten opzichte van de vorige meting in 2024 valt op dat zowel het toezicht als de praktische toepassing van de BKR-berekening op locatieniveau stabiel en iets eenvoudiger is. Dit lijkt samen

te hangen met het feit dat meer locaties de regeling inmiddels goed uitvoeren en het achterliggende beleid beter en concreter hebben vastgelegd.

Per doelgroep vallen de volgende bevindingen op:

- Locatiemanagers ervaren meer flexibiliteit en minder noodzaak om groepen te sluiten; voor een deel verandert de inzet van personeel nauwelijks, anderen zetten juist minder in. Wel geven zij aan dat de beschikbare ruimte en het minimaal aantal vierkante meters per kind beperkende factor kan zijn.
- Pedagogisch professionals: Zijn verdeeld over de effecten: meer ruimte voor maatwerk, maar ook zorgen over werkdruk, grotere groepen en minder aandacht voor individuele kinderen.
- Ouders: Merken wel dat af en toe medewerkers op andere groepen werken, maar kunnen moeilijker bepalen of dit het effect van de wijziging is.
- Toezichthouders: Zien bewuste keuzes in groepsindeling en meer stabiliteit in beleid, maar blijven alert op risico's voor de pedagogische kwaliteit.
- Handhavers: Hebben weinig te maken gehad met overtredingen op deze eis.

2.3.2 Andersgekwalficeerde beroepskrachten op de bso binnen de BKR inzetten

Op de bso kunnen andersgekwalficeerde beroepskrachten formatief worden ingezet, na het volgen van een pedagogische module.

2.3.2.1 De wijziging uitgelegd

Sinds 1 juli 2024 kunnen andersgekwalficeerde beroepskrachten formatief worden ingezet binnen de BKR op de bso. Andersgekwalficeerde beroepskrachten zijn medewerkers die bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen door een andere beroepsachtergrond of expertise of een ander talent: bijvoorbeeld professionele musici, sporters of kunstenaars.

De houder moet in het pedagogisch beleidsplan toelichten hoe de deskundigheid van andersgekwalficeerde beroepskrachten bijdraagt aan het activiteitenaanbod van het kindercentrum en de ontwikkeling van kinderen. Voordat de houder de andersgekwalficeerde beroepskracht formatief mag inzetten, moet de houder deze persoon inschrijven in het personenregister kinderopvang. Daarnaast moet de andersgekwalficeerde beroepskracht een pedagogische module voltooid hebben voordat hij of zij ingezet kan worden. De houder moet ervoor zorgen dat er altijd een gekwalficeerde beroepskracht aanwezig is ter ondersteuning van de andersgekwalficeerde beroepskracht. Maximaal een derde van de formatie op een kindercentrum (alleen bso) mag uit andersgekwalficeerde beroepskrachten bestaan.²⁴

²⁴ Daarbij geldt dat de andersgekwalficeerden vallen binnen de tijdelijke '50%-regeling'. Binnen het tijdelijke maximum van 50% BIO's (zie subparagraaf 2.1.1) mag dus maximaal 33% bestaan uit andersgekwalficeerden. Het is dus niet zo dat 50% BIO's ingezet kunnen worden en daarbovenop nog 33% andersgekwalficeerden.

2.3.2.2 Verwacht effect en ervaringen

Conclusie

Beoogd effect: Door de inzet van andersgekwalficeerde beroepskrachten binnen de BKR kan een breder activiteitenaanbod worden aangeboden, dat bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen.

Bereikt effect: Andersgekwalficeerde beroepskrachten worden wel ingezet op de bso, maar in veel gevallen boventallig. Over het algemeen zien locatiemanagers de wijziging als positief, maar het werven van mensen, ook andersgekwalficeerd, blijft een uitdaging. De inzet wordt wel als een kans gezien, maar aan het feit dat dit nu intallig kan, wordt niet direct een breder of uitdagender activiteitenaanbod gekoppeld.

Wat de wijziging hoopt op te lossen of te bevorderen

Deze wijziging biedt voor bso's de mogelijkheid hun aanbod te verrijken en activiteiten aan te bieden die de ontwikkeling van kinderen bevorderen. Daarnaast biedt de regeling ook in regio's met personeelstekorten verlichting, omdat de mogelijkheid biedt meer medewerkers te vinden.

Ervaringen met de toepassing van de eis

We hebben locatiemanagers zowel in de meting van 2024 als 2025 gevraagd naar het activiteitenaanbod op hun locatie. In 2025 is bij bijna alle activiteiten minder sprake van dagelijkse aanbod dan in 2024. De frequentie verschuift van dagelijks naar meerdere dagen per week of wekelijks. Dit geldt voor creatieve activiteiten, sport, spellen, natuuractiviteiten, eten en drinken en techniek. Media-activiteiten blijven laag in dagelijkse deelname en tonen slechts kleine veranderingen. Daarnaast neemt incidenteel aanbod in enkele categorieën licht toe. Over de hele linie is het totale activiteitenaanbod licht afgenomen. Er zijn minder frequent activiteiten, maar wel meer geplande activiteiten op vaste momenten in de week. Gezien het feit dat de startdatum van deze monitor in 2024 ligt, hebben we vanuit onze data geen cijfers over het activiteitenaanbod van voor 2024. Echter, is de lichte daling van het activiteitenaanbod in lijn met de bevindingen van het Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang (LKK) die in juni 2025 is gepubliceerd. Uit de cijfers van het LKK blijkt dat er sinds 2024 signalen zijn van een dalende kwaliteit, en dat dit met name betrekking heeft op de bso – met als een van de redenen de verschraling van het activiteitenaanbod in 2024 ten opzichte van voorgaande jaren. De toekomstige meting zal aan moeten tonen of er hier spraken is van een negatieve trend²⁵.

Een kanttekening op het bovenstaande is dat op basis van de resultaten uit onze vragenlijst onder ouders, er juist een lichte toename is te zien in de mate waarin zij tevreden zijn over het activiteitenaanbod op de bso van hun kind in 2025 ten opzichte van 2024. Het totale beeld laat zien dat de waardering onder ouders stabiel hoog is, met een kleine verbetering in positieve respons.

De meeste bso's bieden op regelmatige basis activiteiten aan, hoewel de frequentie varieert (zie Tabel 59). Voor sport en bewegen is de helft van de keren een andersgekwalficeerde beroepskrachten ingezet. Voor de andere activiteiten gebeurt dat minder (20% tot 33%). Vaak zijn deze andersgekwalficeerde krachten boventallig ingezet.

²⁵ LLK (2025), Kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang – Gecombineerde meting 2017 – 2024. Beschikbaar via: <https://www.monitorlkk.nl/pathtoimg.php?id=4626>

Tabel 8. *Locatiemanagers* Frequentie activiteiten op de bso en inzet andersgekwalficeerden voor die activiteiten (N=138 2024, N=234 2025).

	Hoe vaak activiteit								Inzet andersgekw alificeerde
	Alleen in de vakanties	Dagelijks	Meerdere dagen per week	Een keer per week	Eens per twee weken	Een keer per maand	Incidenteel	Nooit	Ja
Creatief, bijvoorbeeld schilderen, muziek, knutselen									
2024	4%	49%	29%	4%	1%	2%	4%	6%	26%
2025	4%	37%	32%	10%	2%	3%	5%	7%	32%
Eten en drinken, bijvoorbeeld koken en bakken									
2024	6%	15%	18%	19%	12%	13%	12%	5%	11%
2025	12%	9%	22%	19%	11%	12%	8%	6%	13%
Media, bijvoorbeeld het maken van filmpjes en games									
2024	18%	2%	3%	7%	8%	10%	26%	26%	20%
2025	16%	4%	3%	4%	6%	9%	26%	29%	19%
Natuur en dieren, bijvoorbeeld in het bos, huttenbouwen, observeren									
2024	22%	13%	13%	7%	9%	10%	16%	10%	20%
2025	18%	9%	15%	11%	12%	10%	15%	10%	23%
Spellen, voorbeeld gezelschapsspellen en buitenspellen									
2024	3%	62%	22%	4%	0%	0%	2%	7%	6%
2025	1%	49%	29%	7%	2%	1%	3%	7%	10%
Sport en bewegen, bijvoorbeeld voetbal, korfbal, outdoor sporten									
2024	5%	37%	33%	7%	2%	3%	7%	5%	48%
2025	5%	33%	28%	14%	3%	3%	6%	7%	49%
Techniek en proefjes, bijvoorbeeld bouwen, lego, scheikunde proefjes									
2024	11%	17%	19%	8%	7%	12%	20%	7%	24%
2025	11%	13%	21%	14%	12%	9%	9%	10%	24%

Het **intellig inzetten van andersgekwalficeerde beroepskrachten gebeurt nog niet veel**. Driekwart van de locatiemanagers doet dit niet, en 19% wel. In de vorige ronde in 2024 verwachtte een vijfde van de locatiemanagers andersgekwalficeerde beroepskrachten intellig in te gaan zetten; dat komt overeen met het percentage dat nu aangeeft dit ook daadwerkelijk te doen. 38% van de

pedagogisch professionals geeft aan dat andersgekwalficeerden op hun locatie intallig zijn ingezet. Dit is twee keer zoveel als bij de locatiemanagers.

Uit de interviews komt naar voren dat locatiemanagers andersgekwalficeerde beroepskrachten **meestal inzetten als aanvulling op het bestaande team** (dus niet intallig), om het activiteiteenaanbod te verrijken. Ze draaien dan mee onder verantwoordelijkheid van een pedagogisch professional en zij zetten hen vaak in op specifieke talenten of vakgebieden, zoals sport, bewegen, koken of kunst. Op grotere locaties is intallige inzet makkelijker, bij een kleine locatie met twee medewerkers op een groep is 33% andersgekwalficeerde inzet niet te realiseren, omdat dit percentage pas vanaf drie medewerkers te realiseren is.

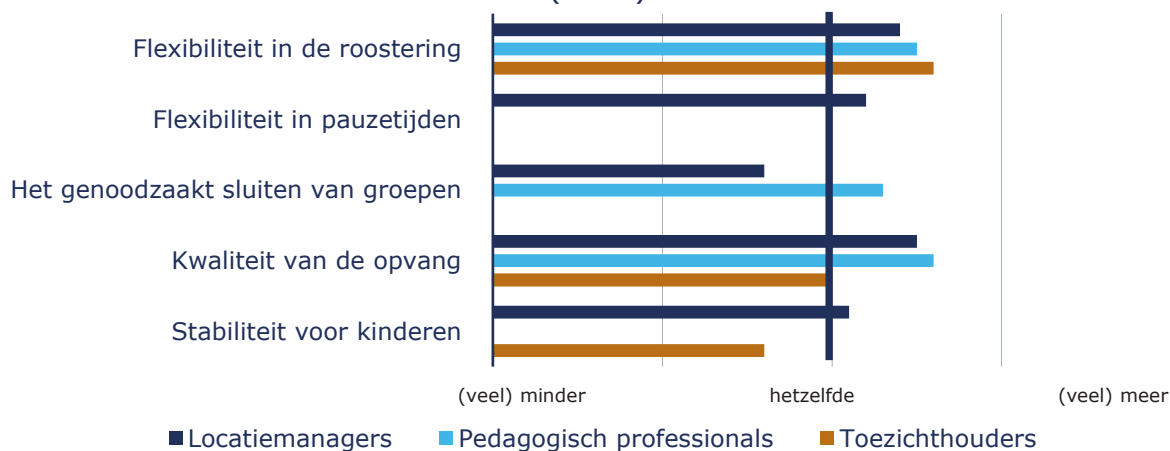
Andersgekwalficeerden moeten een pedagogische module behalen om te mogen werken in de kinderopvang. Locatiemanagers merken wel dat het aanbod van zulke modules onoverzichtelijk en wisselend van kwaliteit is, en pleiten voor regionale, beter toegankelijke opleidingen. Er is momenteel geen goed overzicht van passende modules beschikbaar.

Toezichthouders zien dat het intallig inzetten van andersgekwalficeerde beroepskrachten in de praktijk nog maar heel weinig voorkomt. In veel gemeenten is het aantal locaties dat hier daadwerkelijk gebruik van maakt op één hand te tellen. Meestal gaat het om mensen met een sportachtergrond (die vaak wel voldoen aan de kwalificaties voor de bso) of specialisten zoals kunstenaars, dans- of muziekdocenten. Zij zien de inzet van andersgekwalficeerde beroepskrachten vooral voor specifieke activiteiten, die passen bij hun opleiding of achtergrond. Als ze wel formatief ingezet zijn, draaien meestal niet mee in verzorgende taken of staan ze structureel op de groep; dit zorgt ervoor dat deze taken blijven liggen voor de andere pedagogisch professionals op de groep.

Ervaren gevolgen

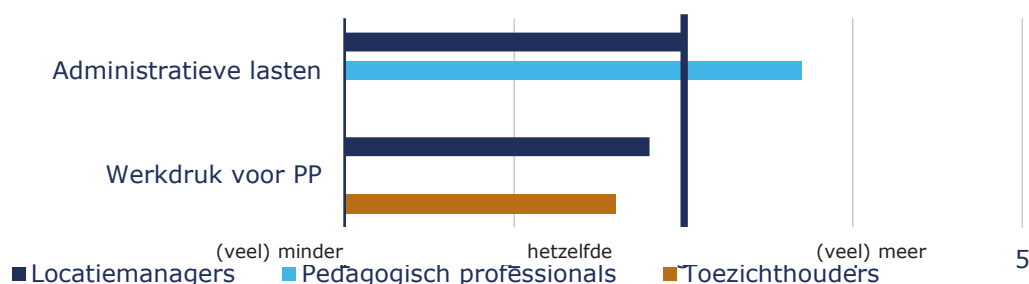
Zowel locatiemanagers, pedagogisch professionals als toezichthouders zien dat de intallige inzet van andersgekwalficeerden leidt tot meer flexibiliteit in de roostering (Figuur 13). Waar locatiemanagers inschatten dat de werkdruk voor pedagogisch professionals hiermee lager is dan voorheen, vindt die groep zelf juist dat de administratie voor hen (papierwerk, regelwerk) hoger dan voorheen (Figuur 14). Locatiemanagers en pedagogisch professionals zijn positief over de effecten voor de kwaliteit van de opvang, terwijl toezichthouders hier neutraal in staan.

Ervaren positieve effecten door inzet van andersgekwalficeerden (2025)



Figuur 13. Ervaren positieve effecten van locatiemanagers (N=45), pedagogisch professionals (N=100), toezichthouders (N=26) als gevolg van de inzet van andersgekwalficeerde beroepskrachten. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder tot (veel) meer.

Ervaren negatieve effecten door inzet van andersgekwalficeerden (2025)



Figuur 14. Ervaren negatieve effecten van locatiemanagers (N=45), pedagogisch professionals (N=100), toezichthouders (N=26) als gevolg van de inzet van andersgekwalficeerde beroepskrachten. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder tot (veel) meer.

Voorbeeld uit de praktijk

Op een kinderopvanglocatie komt geregeld iemand langs die gaat koken met de kinderen; zij wordt normaliter ingezet als groepshulp. De locatie is gestart met een pilot, om te kijken of zij een pedagogische module kan gaan volgen en daarna formatief ingezet kan worden. Als dit een succes blijkt te zijn, staat de locatiemanager ervoor open om meer andersgekwalficeerde beroepskrachten formatief in te zetten.

Ervaringen ten opzichte van verwachtingen bij inzetten andersgekwalficeerden (2025)



Figuur 15. Ervaring ten opzichte van verwachtingen van locatiemanagers (N=45) en pedagogisch professionals (N=100) als gevolg van de inzet van andersgekwalficeerde beroepskrachten. Gemiddelde op een schaal van (veel) minder dan verwacht tot (veel) meer dan verwacht.

Het intallig inzetten van andersgekwalficeerden heeft volgens locatiemanagers zowel positieve als negatieve effecten. Positief is dat zij het **aanbod kunnen verrijken met hun specifieke talenten of expertise**, zoals kunst, sport of koken, wat zorgt voor nieuwe ervaringen voor kinderen. Hun andere achtergrond kan een frisse blik en nieuwe energie in het team brengen. Tegelijkertijd ervaren locatiemanagers dat andersgekwalficeerden vaak eerst tijd nodig hebben om zich goed in (te laten) te werken, hun plek in het team te vinden en een pedagogische basis op te bouwen. Doordat andersgekwalficeerden zich met name focussen op hun eigen expertise, komen de pedagogische taken neer op de pedagogisch professional, wat voor hem of haar kan leiden tot

extra werkdruk. Het succes van hun inzet hangt sterk af van goede begeleiding, duidelijke taakafspraken en het werken naast ervaren pedagogisch professionals; zonder die randvoorwaarden kan het de kwaliteit en werkdruk negatief beïnvloeden, aldus de locatiemanagers.

Pedagogisch professionals zien de inzet van andersgekwalficeerde beroepskrachten vooral als een aanvulling, maar vinden dat **de meerwaarde beperkt is als zij geen pedagogische basis en ervaring met grotere groepen hebben**. Ze merken dat deze collega's vaak minder kinderen tegelijk aankunnen, minder goed weten om te gaan met complexe gedragingen en daardoor geen echte verlichting bieden in de werkdruk. De toegevoegde waarde zit vooral in specifieke activiteiten of talenten, zoals sport, koken of creatieve projecten, die leuk zijn voor een deel van de groep maar niet voor alle kinderen tegelijk. Professionals benadrukken dat andersgekwalficeerden vooral geschikt zijn als extra ondersteuning naast ervaren pedagogisch professionals.

Ouders zien dat er met andersgekwalficeerde beroepskrachten zijn voor activiteiten aanbod, maar dat dit altijd boventallig gebeurt naast de pedagogisch professional.

Over de effecten zijn toezichthouders voorzichtig: doordat de regeling nog weinig in de praktijk is ingezet, is het **nu nog lastig te beoordelen wat de mogelijke impact op de kwaliteit van de opvang is**. Waar ze het zien, voegt de andersgekwalficeerde vooral extra aanbod toe, passend bij hun eigen expertise, maar ontbreekt vaak een stevige pedagogische basis. Dit betekent dat andersgekwalficeerden volgens toezichthouders zelden formatief volledig meedraaien in de groep en altijd naast een gekwalficeerde pedagogisch professional werken. Toezichthouders zien dus dat de regeling nog beperkt is toegepast, maar wanneer die is toegepast lijkt dit wel te gebeuren volgens de gestelde voorwaarden. Toezichthouders horen echter wel geluiden dat de pedagogische module vaak weinig inhoud biedt en dus vooral een formaliteit is.

Het grootste gedeelte van de toezichthouders (72%) vindt dat het toezicht houden sinds het invoeren van de maatregel hetzelfde is gebleven; 28% vindt het juist lastiger dan voor de invoering van de regel. Dit is een omgekeerd beeld van de meting in 2024, toen driekwart het toezicht houden juist lastiger vond. Uit de interviews blijkt dat de toezichthouders weinig van deze gewijzigde eis terugzien op de werkvloer. Wel merkt een respondent op dat het toezicht hierop behapbaar is. Ook is het interessant dat toezichthouders desondanks, vaker dan in 2024, aangeven dat de tijdsinvestering hoger is dan voorheen, evenals de mate waarin zij de dialoog aangaan over een tekortkoming op deze eis. Wellicht heeft dit te maken met een toename in uitzonderingen en overgangsbepalingen die zij ook moeten controleren bij formatieve inzet van personeel en kwalificaties. De handhavers uit onze steekproef hebben in deze monitorronde minder te maken gehad met situaties waarin deze eis aan bod is gekomen.

Voorbeeld van inzet van andersgekwalficeerde beroepskrachten op een bezochte bso

Zowel de ouder als de locatiemanager geven tijdens een locatiebezoek aan dat andersgekwalficeerde beroepskrachten op dit moment nog niet intallig op de groep staan, maar vooral activiteiten uitvoeren naast of samen met vaste pedagogisch professionals. Locatiemanagers en pedagogisch professionals op deze locatie zien deze inzet als aanvullend op het reguliere werk. De verschillende gesprekspartners kijken anders aan tegen (het doel van) andersgekwalficeerde inzet: de ouder beschrijft vooral de praktische ervaring, waarbij externe activiteiten zoals dansen, voorlezen of natuurbezoeken plaatsvinden mét aanwezigheid van de vaste pedagogisch professional, zonder verdere organisatorische context. De locatiemanager kijkt vanuit een beleids- en organisatiestandpunt en legt uit dat er binnen de regio nog geen structurele inzet van andersgekwalficeerden is, maar dat de locatie een pilot is gestart om te onderzoeken hoe dit in de toekomst vorm kan krijgen. Zij benoemt ook dat de prioriteit nu ligt bij andere interne ontwikkelprojecten, waardoor de uitrol van deze wijziging nog beperkt aandacht heeft gekregen.

Tekortkomingen

Deze wijziging is maar in minder dan 10% van de inspectieonderzoeken beoordeeld. Dit komt volgens het Landelijk Rapport Gemeentelijke Taakuitvoering Kinderopvang-Onderwijs 2025 waarschijnlijk doordat het formatief inzetten van andersgekwalficeerden nog maar weinig voorkomt. Tekortkomingen die op het gebied van deze wijziging zijn vastgesteld, komen niet direct voort uit de wijziging zelf. De inspectie beschrijft dat het hier gaat om tekortkomingen zoals het ontbreken van een concrete beschrijving van taken en begeleiding.

Samenvattend

Het intallig inzetten van andersgekwalficeerde medewerkers heeft potentie om het activiteiten aanbod te verrijken en de personeelskrapte te verlichten, maar de toepassing is in de praktijk nog beperkt. Slechts 19% van de locatiemanagers zet andersgekwalficeerden intallig in. Pedagogisch professionals rapporteren dit vaker (38%), mogelijk omdat zij ook incidentele of tijdelijke situaties meetellen. In de meeste gevallen zijn andersgekwalficeerden niet formatief ingeroosterd, maar aanvullend ingezet naast een pedagogisch professional, vaak met een specialisme zoals sport, bewegen, koken of kunst. Ouders merken aanwezigheid van andersgekwalficeerden meestal tijdens specifieke activiteiten en reageren daar overwegend positief op, zolang er een vaste pedagogisch professional bij aanwezig blijft. De regeling leidt volgens betrokkenen soms tot extra werkdruk voor pedagogisch professionals, omdat andersgekwalficeerden vaak geen pedagogische basis hebben en verzorgende taken bij de vaste professionals blijven liggen. Daarnaast kost het tijd om hen goed in te werken en is de kwaliteit van de verplichte pedagogische module wisselend. Ten opzichte van de vorige meting in 2024 valt op dat het gebruik van de regeling nauwelijks is toegenomen: het percentage intallige inzet bij locatiemanagers is gelijk gebleven met de eerdere verwachting. Toezichthouders vinden in deze meting dat het toezicht op deze regeling niet lastiger is dan voorheen, terwijl dat bij de meting van 2024 dit nog wel zo werd ervaren.

Per doelgroep vallen de volgende bevindingen op:

- Locatiemanagers: Er is nog weinig inzet van andersgekwalficeerde beroepskrachten die meetellen voor de BKR; inzet is vooral aanvullend, niet intallig. Zij ervaren de wijziging als positief, maar het werven van mensen, ook andersgekwalficeerd, blijft een uitdaging
- Pedagogisch professionals: Vinden dat het tijd kost om andersgekwalficeerde medewerkers goed in te werken en ervaren soms meer werkdruk, omdat zij meer pedagogische taken op zich moeten nemen.

- Ouders: Zien vaak dat er andersgekwalficeerde beroepskrachten op de bso werken, maar kunnen niet beoordelen of deze intallig zijn.
- Toezichthouders: Hebben nog weinig ervaring met deze wijziging en zien het vooral bij inzet voor activiteiten naast een pedagogisch professional; de pedagogische module biedt volgens toezichthouders vaak weinig inhoud.
- Handhavers: hebben beperkt ervaring met deze wijziging.

2.3.3 Opvangen kinderen tijdens schoolvrije dagen op andere locatie

Tijdens schoolvrije dagen kan het voorkomen dat het aantal kinderen kleiner is dan gebruikelijk en dat er volgens de BKR minder pedagogisch professionals nodig zijn. Het kan ook zijn dat pedagogisch professionals op vakantie zijn. Het is mogelijk om groepen samen te voegen op de locatie zelf, maar ook om kinderen op te vangen op een andere locatie van dezelfde houder.

2.3.3.1 De wijziging uitgelegd

Sinds 1 juli 2024 kan een houder kinderen op de bso tijdens schoolvrije dagen (zoals vakanties) eenvoudiger op een andere locatie van dezelfde houder opvangen. Dit hoeft niet meer in een overeenkomst tussen de ouder en de houder te staan. Er zijn wel voorwaarden aan verbonden.

De houder moet in het pedagogisch beleidsplan beschrijven hoe hij/zij omgaat met kindercentrumoverstijgende opvang en de alternatieve locatie moet geregistreerd zijn. De houder moet ouders informeren over wat er in het beleidsplan is opgenomen.

2.3.3.2 Verwacht effect en ervaringen

Conclusie

Beoogd effect: Door het opvangen van kinderen op een andere locatie op schoolvrije dagen wordt een verrijkt activiteitenaanbod beoogd. Doordat niet aan ouders om toestemming hoeft te worden gevraagd, leidt deze wijziging tot minder administratieve lasten bij kinderopvangorganisaties.

Bereikt effect: De maatregel heeft geleid tot meer flexibiliteit in de opvang tijdens schoolvrije dagen, met efficiëntere inzet van personeel, kostenbesparing en een verrijkt activiteitenaanbod door het samenvoegen van groepen van verschillende locaties. De regeling kan voordelen hebben, maar er moet wel aandacht blijven voor stabiliteit en vertrouwde gezichten, om mogelijke nadelige effecten te voorkomen.

Wat de wijziging hoopt op te lossen of te bevorderen

Deze wijziging heeft als doel een rijker activiteitenaanbod te realiseren, doordat bso's activiteiten kunnen aanbieden aan grotere groepen kinderen. De regeling zorgt voor meer flexibiliteit voor houders, doordat zij gemakkelijker groepen van verschillende kindercentra kunnen samenvoegen tijdens schoolvrije dagen, zonder dit te hoeven opnemen in het contract (en bij wijziging steeds te moeten aanpassen). Dit geeft minder administratieve lasten.

Ervaringen met toepassing van de eis

Bij de helft van de locatiemanagers (50%, N=238)) zijn het afgelopen jaar tijdens schoolvakanties de kinderen van de eigen locatie op een andere locatie opgevangen of heeft de locatie zelf kinderen van een andere locatie ontvangen. De andere helft (49%) heeft dit niet gedaan, wat neerkomt op eenzelfde verhouding als in de vorige meting (2024). Bij het overgrote deel van de locaties (90%) waar deze opvang wel plaatsvond, was dit al in de overeenkomst met ouders vastgelegd. Daarmee

was vooraf duidelijk dat het mogelijk was, wat de uitvoering en communicatie naar ouders eenvoudiger maakte.

Ook de pedagogisch professionals (N=100) zijn verdeeld in hun antwoorden op de vraag of zij op hun locatie weleens kinderen van andere locaties opvingen tijdens schoolvakanties. 52% geeft aan dat dit wel gebeurde en 46% geeft aan van niet. Dit is vrijwel gelijk gebleven aan de resultaten uit de meting van 2024, toen het ging om 47% waar dit werd toegepast en 43% waar dit niet gebeurde. Van de groep pedagogisch professionals (N=52) die aangeeft kinderen van andere locaties op te vangen of waar de kinderen van de eigen locatie elders worden opgevangen, zegt 60% dat dit vaker gebeurt sinds de wijziging van de eis.

Van de ouders (N=223) geeft meer dan de helft aan dat ze tijdig en voldoende vooraf zijn geïnformeerd. Een op de tien zegt dat vooraf informeren nooit, soms of zelden gebeurt. Daarbij geeft driekwart van de ouders aan dat ze dit per keer te horen krijgen. In de communicatie met ouders gebruiken kinderopvangorganisatie meestal gebruik van kanalen zoals ouderapps, informatieboekjes of platforms. Bij vaste momenten waar samenvoegen voorkomt, staat dit vaak al in het pedagogisch beleidsplan vermeld. Locatiemanagers merken in de interviews op dat het belangrijk is om ouders goed en tijdig te informeren, omdat sommige kinderen moeten wennen aan een nieuwe locatie of samengestelde groepen.

Voor ouders kan het van belang zijn dat zij opvang op een andere locatie kunnen weigeren. We vroegen ouders (N=257) of ze het gevoel hebben dat ze opvang kunnen weigeren. 31% van de ouders weet het niet, 15% heeft het gevoel de opvang op een andere locatie te kunnen weigeren. 42% heeft dat gevoel niet, maar vindt dit prima. Een klein deel (12%) wil wel meer inspraak.

Ervaren gevolgen

Hoewel het voor kinderen in het begin soms een overgang is en er incidenteel wrijving kan ontstaan tussen samengevoegde groepen, vinden veel locatiemanagers dat het opvangen op een andere locatie op termijn meestal goed loopt. Zij zien voordelen in efficiëntere inzet van personeel, kostenbesparing en het bieden van meer veiligheid wanneer meerdere groepen samen zijn, maar wijzen ook op extra regelwerk en organisatie die deze werkwijze met zich meebrengt.

Pedagogisch professionals ervaren de opvang op een andere locatie als iets dat zowel voordelen als nadelen heeft. Aan de positieve kant zien zij dat het in de praktijk vaak de werkdruk verlaagt, doordat het samenvoegen van groepen makkelijker is en de administratieve lasten afnemen. Dit maakt het werk organisatorisch eenvoudiger en zorgt voor meer flexibiliteit. Ook kan het voor kinderen een leuke uitdaging zijn om op een andere plek te spelen, nieuwe ruimtes te ontdekken en met andere kinderen samen activiteiten te doen. Pedagogisch professionals wijzen erop dat het wel belangrijk is dat er altijd voldoende vertrouwde gezichten aanwezig zijn op de andere locatie, zodat kinderen zich veilig voelen in de nieuwe situatie. Aangegeven is dat in de meeste gevallen de eigen begeleider ook mee komt.

Aan de andere kant zien pedagogisch professionals ook nadelen. Het samenvoegen op een andere locatie kan betekenen dat je met onbekende collega's moet samenwerken en opnieuw moet afstemmen over werkwijze en afspraken. Dit kan ten koste gaan van de stabiliteit en de vertrouwde pedagogische omgeving voor kinderen. Bovendien moeten sommige kinderen wennen omdat zij uit hun vaste, veilige omgeving zijn gehaald. Professionals benadrukken dat het slagen van opvang op een andere locatie vooral afhangt van goede voorbereiding, heldere communicatie met ouders en de aanwezigheid van vertrouwde medewerkers. In de uitvoering zien zij dat het voor grotere activiteiten en samenwerkingen kansen biedt, maar dat het ook vraagt om extra aandacht voor de emotionele veiligheid van kinderen.

Ouders kiezen vaak bewust voor opvang op een locatie dicht bij huis. Ouders hebben wisselende ervaringen met opvang op een andere locatie: sommigen vinden het voor het kind leuk en afwisselend, maar logistiek soms lastig. Sommige ouders hebben het nog nooit ervaren, omdat hun vakantieopvang vaak op dezelfde plek plaatsvindt.

Van de toezichthouders (N=26) geeft Het grootste deel (58%) aan dat het toezicht houden op deze eis hetzelfde is gebleven en niet lastiger of eenvoudiger is dan voorheen. Toezichthouders lichten in de interviews toe dat opvang op een andere locatie in de praktijk al regelmatig plaatsvond en dat **de nieuwe regeling dit vooral makkelijker en duidelijker maakt**, met minder administratieve lasten en discussie, mits het goed is vastgelegd in beleid. Voor hen verandert het toezicht daardoor nauwelijks, al blijft duidelijke communicatie met ouders belangrijk omdat die de impact niet altijd overzien. Wel voorzien zij een risico in het feit dat het vaker wisselen tussen groepen en locaties invloed kan hebben op de stabiliteit voor kinderen.

Van de handhavers (N=15) die situaties hebben meegemaakt waarin de gewijzigde eis aan bod is gekomen²⁶ (40%) geven er vier aan dat het handhaven hetzelfde is gebleven. Ook merken vier van hen op dat ze negatieve effecten of knelpunten zien. Een handhaver geeft in een interview aan minder overtredingen te zien, omdat de houders makkelijker aan de eis kunnen voldoen. Deze handhaver benadrukt echter dat er wel oog moet blijven voor de gezondheid en veiligheid van de kinderen.

Voorbeeld uit de praktijk

Er is een locatie waarop voor de zomervakantie een volledige vakantieplanning wordt gemaakt, met alle activiteiten die ze met de kinderen gaan doen en de locaties waar de kinderen gedurende de zomervakantie worden opgevangen. Ouders krijgen deze planning. Ouders hebben er geen problemen mee dat de kinderen soms op een andere locatie worden opgevangen.

Tekortkomingen

Het percentage tekortkomingen op het gebied van kindercentrum-overstijgende opvang is gedaald na deze wijziging: het lijkt er volgens het Landelijk Rapport Gemeentelijke Taakuitvoering Kinderopvang-Onderwijs 2025 dus op dat de wijziging ervoor zorgt dat de regelgeving beter aansluit bij de praktijk. Wel zijn er nog veel tekortkomingen met betrekking tot het pedagogisch beleidsplan. De inspectie licht toe dat tekortkomingen er bijvoorbeeld over gaan dat de houder geen tweede-basisgroep formulier heeft dat door ouders is ondertekend, of geen duidelijk overzicht kan geven van de verdeling over basisgroepen. Dit wijst erop dat houders tijd nodig hebben om het pedagogisch beleidsplan aan te passen.

Samenvattend

De regeling voor opvang op een andere locatie maakt het makkelijker om groepen van verschillende bso-locaties samen te voegen, vooral tijdens vakanties. Dit geeft houders meer flexibiliteit, helpt de administratieve lasten te verlagen en het activiteitenaanbod te verrijken (in samenhang met de andere twee gewijzigde eisen). Ongeveer de helft van de locatiemanagers en pedagogisch professionals geeft aan dat dit het afgelopen jaar is gebeurd; dat is vergelijkbaar met de vorige meting. In veel gevallen stond opvang op een andere locatie al in de overeenkomst met ouders, waardoor de uitvoering en de communicatie eenvoudiger zijn. Ouders geven meestal aan

²⁶ Aan handhavers is de volgende vraag gesteld: *Heeft u situaties meegemaakt waarin deze gewijzigde eis (locatie overstijgend opvangen) aan bod is gekomen? Bijvoorbeeld waar u signalen over heeft binnen gekregen of waarbij een overtreding is vastgesteld?*

tijdig geïnformeerd te zijn, al wil een kleine groep wel meer inspraak. Zowel locatiemanagers als pedagogisch professionals zien voordelen zoals efficiëntere inzet van personeel, kostenbesparing en kansen voor kinderen om nieuwe activiteiten en omgevingen te ontdekken. Tegelijk ligt er nadruk op het behouden van vertrouwde gezichten, zeker bij jonge kinderen, om stabiliteit te waarborgen.

Per doelgroep vallen ons de volgende bevindingen op:

- Locatiemanagers: Ongeveer de helft maakt gebruik van opvang op een andere locatie; zij ervaren voordelen in efficiëntie en kostenbesparing, mits goed afgestemd en gecommuniceerd met ouders.
- Pedagogisch professionals zien organisatorische voordelen en verrijking van het activiteiten aanbod, maar benadrukken het belang van vertrouwde gezichten en goede voorbereiding om stabiliteit te behouden.
- Ouders ervaren opvang op een andere locatie soms als leuk en afwisselend, maar vinden het logistiek soms lastig; meerderheid is tevreden over communicatie, kleine groep wil meer inspraak.
- Toezicht vinden toezicht grotendeels onveranderd; regeling maakt uitvoering makkelijker maar vraagt alertheid op stabiliteit voor kinderen.
- Handhavers zien minder overtredingen.



HOOFDSTUK 3

Niet aangepaste eisen

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van betrokkenen met de niet-gewijzigde eisen in de kinderopvang. In totaal gaat het om twintig kwaliteitseisen. De wijzigingen op enkele daarvan zijn in de voorgaande paragrafen uitgebreid besproken. De resultaten van deze ongewijzigde eisen hebben we ingedeeld in vier thema's plus de eisen die de rechten van ouders borgen.

3.1 Introductie

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten vanuit de vragenlijsten over de niet-gewijzigde kwaliteitseisen. Ook tijdens de interviews en de locatiebezoeken zijn de niet-gewijzigde kwaliteitseisen aan bod gekomen. Naast de gewijzigde kwaliteitseisen zoals gepresenteerd in hoofdstuk 2 vroegen we alle doelgroepen ook te reflecteren op de ongewijzigde eisen. Indien nodig konden respondenten een totaaloverzicht van alle kwaliteitseisen inzien.

De resultaten van deze ongewijzigde eisen hebben we ingedeeld in vier thema's plus de eisen die de rechten van ouders borgen. Deze thema's zijn gebaseerd op de indeling zoals het ministerie hanteert in haar communicatie:

1. eisen bij het thema Ontwikkeling kind centraal
2. eisen bij het thema Veiligheid kinderopvang
3. eisen bij het thema Vaste gezichten en groepen kinderopvang
4. eisen bij het thema Opleiding en ondersteuning medewerkers
5. eisen die de rechten van de ouders borgen.

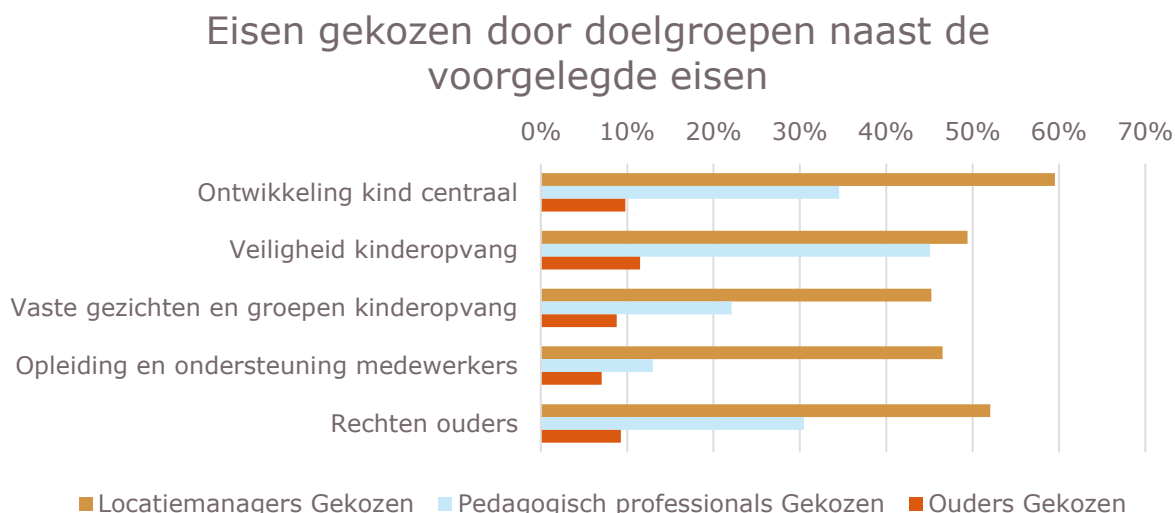
De niet-gewijzigde kwaliteitseisen zijn vanwege hun aantal niet afzonderlijk uitgevraagd op specifieke knelpunten en ervaringen. In plaats daarvan zijn respondenten in de vragenlijst gevraagd naar hun ervaringen zijn met vier willekeurig geselecteerde niet-gewijzigde kwaliteitseisen. Respondenten daarna de kans om zelf te kiezen op welke overige kwaliteitseisen zij aanvullend wilden reflecteren. We vroegen hen naar hun ervaringen met de eis: wat werkt er goed werkt aan de regeling, welke knelpunten zij ervaren en welke suggesties voor verbetering zij zagen.

Weging van de respons op de ongewijzigde eisen

Locatiemanagers zijn – namens de houders die eindverantwoordelijk zijn – degenen die in de praktijk de werking van de eisen ervaren. Locatiemanagers kozen zelf vaker voor eisen bij het pedagogisch klimaat en minder vaak voor eisen aan de accommodatie en eisen in het kader voor veiligheid en gezondheid. Pedagogisch professionals kozen minder vaak om hun mening te geven op een niet eerder voorgelegde eis. Hun reacties zijn dus vooral gebaseerd op de vier ongewijzigde eisen die zij willekeurig voorgelegd kregen. De reacties van de toezichthouders en handhavers laten we in het gehele hoofdstuk zien, maar deze zijn zeer beperkt (minder dan 10) en wegen daarom minder zwaar mee. Ouders zijn gevraagd of zij bekend zijn met een eis, indien gewenst een opmerking toe te voegen en is daarna gevraagd zelf een eis te kiezen en toe te lichten waarom.

Bij iedere vraag in de vragenlijst is gevraagd naar waardering op een schaal van (zeer) negatief tot en met 5 (zeer) positief en is gelegenheid gegeven een toelichting te geven.

In Figuur 16 is weergegeven hoe vaak in de lijst voorgelegde overige eisen een keuze is gemaakt voor en een extra toelichting is gegeven. We laten het aandeel van het aantal respondenten dat een vraag heeft beantwoord over een kwaliteitseis ten opzichte van het totaal antwoorden op die eis. Verhoudingsgewijs hebben locatiemanagers bijvoorbeeld vaker van de gelegenheid gebruik gemaakt een extra toelichting mee te geven over eisen bij het pedagogisch klimaat (60% van de totale respons op eisen bij het pedagogisch klimaat).



Figuur 16. Eisen gekozen naast de voorgelegde eisen

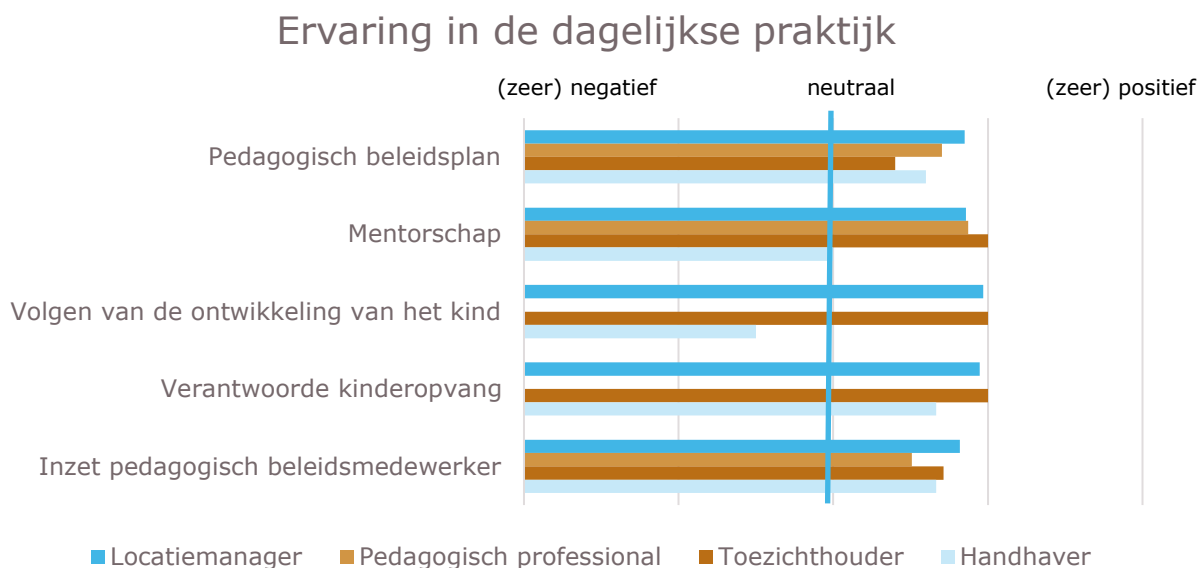
3.2 Eisen bij het thema Ontwikkeling kind centraal

Kindervangorganisaties moeten verantwoorde kinderopvang bieden. Dat betekent dat kinderen zich emotioneel veilig moeten voelen. En dat de organisatie hun ontwikkeling volgt en stimuleert. Maar ook bijstuurt als dat nodig is. Pedagogisch beleidsmedewerkers leggen het pedagogisch beleid vast. In het beleidsplan staat bijvoorbeeld hoe pedagogisch medewerkers kinderen uitdagen om nieuwe vaardigheden aan te leren. Gaat een kind van de kinderopvang naar de basisschool en de buitenschoolse opvang (bso)? Dan deelt de organisatie informatie over de ontwikkeling van het kind met de school. Maar pas nadat de ouder daar schriftelijk toestemming voor heeft gegeven. Elk kind in de dagopvang en buitenschoolse opvang krijgt een mentor. De mentor bespreekt de ontwikkeling van het kind met de ouder.²⁷

Algemene ervaring van de eisen in de dagelijkse praktijk

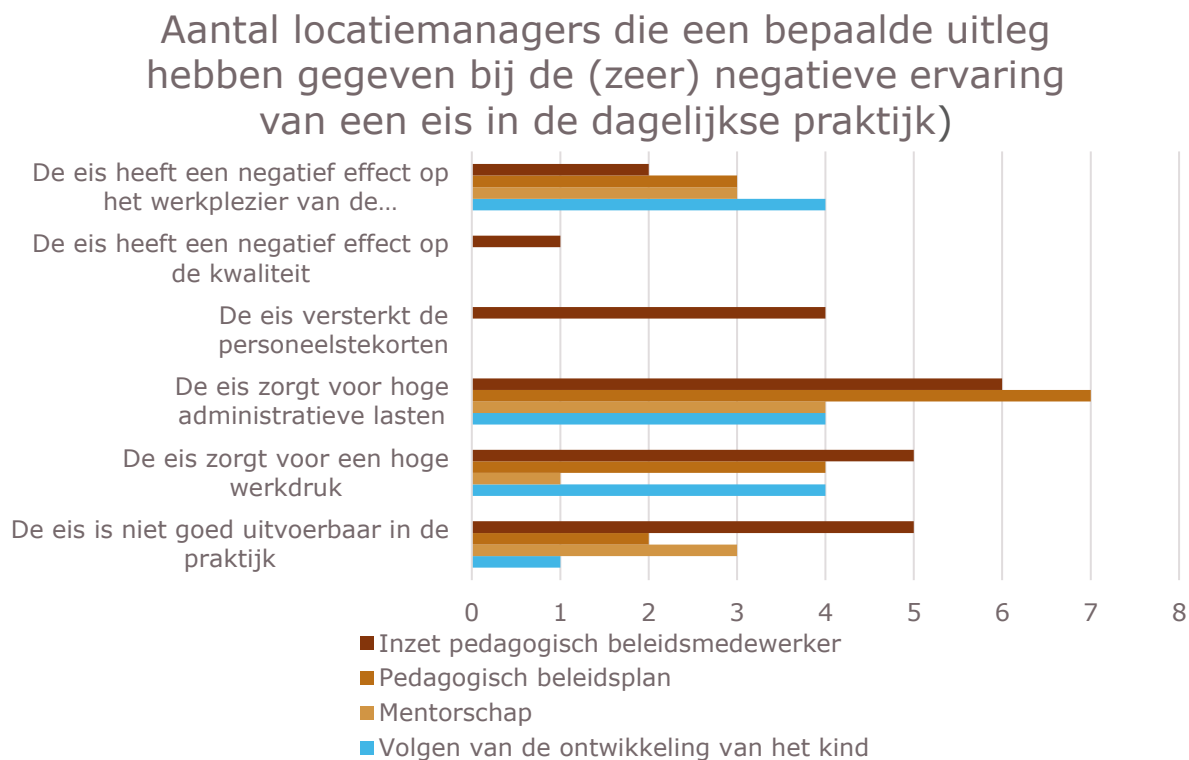
Voordat we hierna de eisen stuk voor stuk bespreken, geven we een eerste indruk van de ervaringen met de eisen bij het pedagogisch klimaat in de dagelijkse praktijk. Per eis verschilt de respons per groep. Dit geeft een eerste indruk van hoe de locatiemanagers (N=96), pedagogisch professionals (N=47) de eis ervaren. De respons van toezichthouders en handhavers is kleiner dan 10. Voor de volledigheid laten we de respons wel zien.

²⁷ [Kwaliteit kinderopvang | Kinderopvang | Rijksoverheid.nl](https://www.kwaliteitkinderopvang.nl)



Figuur 17. Ervaring in de dagelijkse praktijk met eisen over ontwikkeling kind centraal .

Aan degenen die een (zeer) negatieve ervaring hebben in de praktijk (N=44), hebben we gevraagd wat deze dan is. In de figuur hieronder is te zien dat zij aangeven dat negatieve ervaringen niet zozeer te maken hebben met de uitvoerbaarheid van de eis in de praktijk, maar vooral met administratieve lasten en werkdruk. En dat een eis het werkplezier van de medewerkers negatief beïnvloedt. Het kan zijn dat er geen negatieve ervaring gemeld is bij een eis; dan is deze niet getoond (zoals bijvoorbeeld in de onderstaande figuur, waar verantwoorde kinderopvang ontbreekt).



Figuur 18. Toelichting op (zeer) negatieve werking van eisen in de dagelijkse praktijk (aantal responses).

In de volgende paragrafen zullen we dieper ingaan op deze uitkomsten. Daarbij geven we een nadere duiding van de ervaringen: welke verbeteringen respondenten hebben teruggegeven en welke verandering de werking van een eis in de praktijk mogelijk beter werkbaar maakt.

3.2.1 Verantwoorde kinderopvang

De eis uitgelegd

Onder verantwoorde kinderopvang wordt verstaan: het in een veilige en gezonde omgeving bieden van emotionele veiligheid aan kinderen, het bevorderen van de persoonlijke en sociale competenties van kinderen en de socialisatie van kinderen door de overdracht van algemeen aanvaarde waarden en normen.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Respondenten hebben niet of in te kleine mate gerapporteerd over hun ervaringen met deze eis om hier fundeerde uitspraken over te kunnen doen.

3.2.2 Pedagogisch beleidsplan

De eis uitgelegd

In het pedagogisch beleidsplan beschrijft de organisatie de uitwerking van de pedagogische doelen. Hoe geeft de organisatie invulling en betekenis aan 'verantwoorde kinderopvang'? In de praktijk dient te worden gehandeld zoals in het pedagogisch beleidsplan staat beschreven.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

62% van de locatiemanagers ziet het pedagogisch beleidsplan gezien als een waardevolle leidraad voor het werken met kinderen (N=73). Ongeveer van de helft van de pedagogisch professionals geven aan dat het plan duidelijkheid biedt over de visie en werkwijze, en dat het helpt bij het waarborgen van kwaliteit (N=43). Het plan wordt regelmatig geactualiseerd en biedt houvast voor nieuwe medewerkers. Men werkt in de praktijk grotendeels volgens het plan, en pedagogisch professionals zijn zich bewust van de inhoud. Ouders vinden het belangrijk dat er een visie is, al is hun betrokkenheid bij het beleidsplan zelf beperkt. Twee van de vier toezichthouders merken op dat het een lijvig document is, wat lastig te lezen is voor ouders. Ook twee van de drie handhavers merken op dat het te gedetailleerd is.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

Ondanks de positieve intentie ervaren alle respondenten het pedagogisch beleidsplan vaak als te omvangrijk en complex. Veel locatiemanagers (N=30) en pedagogisch professionals (N=20) merken op dat het document vooral een verantwoordingsstuk is voor de GGD, met weinig toegevoegde waarde voor ouders. De interpretatie van inspecteurs over de juiste verwoording van de uitwerking van eis in het plan verschilt sterk, wat leidt tot frustratie en herhaaldelijke aanpassingen, aldus de locatiemanagers. Ouders lezen het plan zelden, en pedagogisch professionals vinden het soms lastig te vertalen naar de praktijk. De administratieve lasten zijn hoog, en sommige onderdelen – zoals eisen rond pedagogisch coaches – zijn volgens locatiemanagers 'papieren tijgers'. Er is volgens de locatiemanagers behoefte aan meer eenduidigheid en minder regeldruk.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

De locatiemanager schrijft het pedagogisch beleidsplan voor de locatie. Om de uitwerking van het pedagogisch beleidsplan positiever te maken, pleit meer dan de helft van de locatiemanagers in het algemeen voor minder strikte en meer werkbaar eisen. Een landelijke richtlijn of format zou helpen

om interpretatieverschillen te voorkomen; mogelijk helpt dit zowel locatiemanagers bij het opstellen van de plannen als toezichthouders bij het beoordelen van het document. De beleving van locatiemanagers is dat het pedagogisch beleidsplan weer moet gaan draaien om pedagogische visie en praktijk, naast het voldoen aan regels. Zij wensen aanpassing van eisen, zoals minder focus op details zoals roosters en mentorschap bij baby's, en meer aandacht voor de daadwerkelijke kwaliteit van opvang. Dit zou het bijvoorbeeld makkelijker maken om het plan in te korten en daarmee bijvoorbeeld ook toegankelijker te maken voor ouders, zodat ook voor hen weer informatief en relevant is, zo vinden locatiemanagers en toezicht.

Illustratie vanuit de praktijk

Een toezichthouder vanuit de GGD geeft aan dat het pedagogisch beleidsplan op veel locaties een erg omvangrijk document is. Daarnaast is het document vaak heel technisch, waardoor pedagogisch professionals het niet meer lezen. Hierdoor gaat het beleidsplan aan het doel voorbij, namelijk dat alle medewerkers op een locatie van het pedagogisch beleidsplan op de hoogte zijn en ernaar handelen.

Dat het een omvangrijk en technisch document is geworden, komt volgens de toezichthouder doordat er weinig kaders zijn over hoe het pedagogisch beleidsplan eruit moet zien. Het is vormvrij. De locatiemanagers vinden het belangrijk dat het pedagogisch beleidsplan van hoge kwaliteit is, en willen zeker weten dat ze volledig zijn, waardoor het al snel omvangrijk wordt.

3.2.3 Inzet pedagogisch beleidsmedewerker

De eis uitgelegd

Pedagogisch beleidsmedewerkers dragen bij aan de kwaliteit van de opvang en hebben twee belangrijke taken. Ze worden ingezet voor de ontwikkeling en invoering van het pedagogisch beleid (50 uur per kindercentrum per jaar). En ze coachen pedagogisch professionals bij hun dagelijkse werkzaamheden (per fulltime formatieplaats is minimaal 10 uur coaching per jaar beschikbaar.). Deze twee taken hoeven niet in dezelfde persoon verenigd te zijn, maar dat kan wel.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

De meeste locatiemanagers en pedagogisch professionals ervaren de inzet van pedagogisch beleidsmedewerkers als positief. Zij dragen bij aan het bewaken en verbeteren van pedagogische kwaliteit, ondersteunen bij beleidsontwikkeling en bieden coaching op de werkvloer. In de praktijk ligt – afhankelijk van de omvang van de organisatie – het beleid bij het management en worden coaches extern ingehuurd (bij kleinere organisaties). In organisaties waar de pedagogisch beleidsmedewerker en -coach regelmatig aanwezig is, ziet locatiemanagers en pedagogisch professionals de verbinding tussen beleid en praktijk als waardevol. Toezichthouders bevestigen dat coaching bijdraagt aan reflectie en professioneel handelen. Ouders hebben weinig zicht op deze rol, maar geven aan dat ze vertrouwen hebben in de professionaliteit van de opvang. Een enkele ouder geeft aan zich af te vragen wat de toegevoegde waarde is van de eis van 10 uur per fte per jaar voor begeleiding, in een branche met veel parttimers.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

De proportionaliteit van de eis is een knelpunt, vooral bij organisaties met meerdere kleine locaties, die aangeven relatief meer uren in te moeten zetten dan een organisatie met één grote locatie met evenveel kindplaatsen. Dit komt omdat de inzet van de beleidsmedewerker per kindercentrum geldt. Een houder moet de geplande urenverdeling van de beleidsmedewerker over de locaties vastleggen. Dat ervaart men dan als zowel positief, als bureaucratisch. Kijken wat in de praktijk nodig is, heeft meer waarde zo vindt men. De feitelijke ureninzet voor de coaching van de pedagogisch professional hoeft een houder niet te registreren per medewerker. De houder moet het totaal aantal uren coaching vastleggen, de verdeling over de locaties en of iedere medewerker coaching heeft ontvangen. Pedagogisch professionals ervaren de coaching soms als oppervlakkig of niet zichtbaar. Toezichthouders geven aan dat het beoordelen van de inzet niets zegt over de daadwerkelijke inzet en impact, en dat er weinig eisen zijn aan de kwaliteit van de coaching.

Praktijkvoorbeeld

Er is een locatiemanager met twee kleine locaties. Volgens deze kwaliteitseis moet deze locatiemanager iemand in dienst hebben die zich 100 uur per jaar bezighoudt met het beleid op de locaties. De locatiemanager geeft aan dit heel veel te vinden, omdat op beide locaties hetzelfde beleid geldt.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

De inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker zou beter afgestemd moeten zijn op de grootte van de locatie en dus het aantal kindplaatsen van die locatie, volgens locatiemanagers van kleinere organisaties. Voor de coaching zou er minder nadruk op ureninzet en meer focus op inhoudelijke kwaliteit en praktische impact moeten zijn. Dat vinden zowel locatiemanagers als toezichthouders. De laatsten beoordelen op inzet, de verdeling over locaties en of iedere pedagogisch professional coaching heeft ontvangen, maar zouden graag ook meer inzicht willen in hoe het beleid zich vertaalt naar de praktijk.

3.2.4 Volgen ontwikkeling kind

De eis uitgelegd

Kindercentra volgen de ontwikkeling van een kind. De wijze waarop zij dit doen, leggen zij vast in het pedagogisch beleidsplan. Daarin nemen zij ook op, op welke wijze ze naar een doorlopende ontwikkelingslijn streven. De houder dient in ieder geval in te gaan op de wijze waarop: (1) kennis over de ontwikkeling van het kind wordt overgedragen aan de school en aan de buitenschoolse opvang, en (2) bijzonderheden in de ontwikkeling van het kind of problemen wordenesignaleerd en ouders worden doorverwezen naar passende instanties voor verdere ondersteuning.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Het volgen van de ontwikkeling van kinderen is breed ingebed in de dagelijkse praktijk van de kinderopvang. Pedagogisch professionals observeren kinderen regelmatig en gebruiken methodes die goed aansluiten bij het basisonderwijs. Er zijn vaste momenten voor observatie en oudergesprekken, en zij delen bij toestemming van de ouders de gegevens met scholen. De investering in de warme overdracht – zowel van dagopvang naar bso als van dagopvang naar het basisonderwijs – zien locatiemanagers als positief, vooral bij kinderen met extra ondersteuningsbehoeften. Maar dat lukt niet bij alle scholen en ze moeten actief aansluiting zoeken bij scholen. Een toezichthouder zou deze zelfs verplicht willen stellen, in het belang van het kind. Locatiemanagers geven ook aan dat het mentorschap en vve-programma's bijdragen aan gerichte

ontwikkeling. Locatiemanagers en medewerkers zien het volgen van ontwikkeling als een vanzelfsprekend en waardevol onderdeel van hun werk. Ouders krijgen inzicht in de ontwikkeling van hun kind en kunnen dit bespreken met professionals.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

Locatiemanagers geven aan dat voor bso-kinderen die slechts één dag komen of kinderen die meer aandacht nodig hebben, de administratieve lasten voor de pedagogisch professional hoog zijn. Verder vinden zij dat niet alle pedagogisch professionals voldoende geschoold om observaties diepgaand uit te voeren; dit geldt specifiek voor pedagogisch professionals met een opleiding op mbo 3-niveau. Ook is er variatie in hoe scholen omgaan met informatie die zij krijgen aangeleverd vanuit de opvang, en niet alle ouders geven toestemming voor overdracht. Naast de toestemming die nodig is voor het delen van gegevens, ervaren zij dat de AVG-regelgeving soms het delen van cruciale informatie belemmert. Het is echter de vraag of dit werkelijk door de AVG-wetgeving komt of door een te conservatieve interpretatie hiervan. Verder is er geen landelijke standaard voor observatie en overdracht, wat leidt tot verschillen per gemeente en organisaties en dat ervaren locatiemanagers, maar ook toezicht niet als wenselijk, omdat dat uiteindelijk het kind niet ten goede komt. Tot slot ervaren sommige medewerkers het kindvolgsysteem dat ze gebruiken als te gedetailleerd en tijdrovend. Ouders zijn niet altijd even betrokken zo vinden zij.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Er is behoefte aan een eenvoudiger, landelijk observatiesysteem dat voor iedereen werkbaar is. Een belangrijk punt van nuance is, dat de keuze van de kinderopvanghouder voor een bepaald systeem hier leidend in is – men staat vrij om een systeem te kiezen dat voor hen prettig werkt. Minder papierwerk en meer digitale ondersteuning zijn wenselijk. Verplichte warme overdracht met basisinformatie zou de continuïteit tussen (dag)opvang en onderwijs verbeteren, mits AVG-technisch mogelijk. In de scholing van pedagogisch professionals moet meer aandacht aan ontwikkelingsfasen worden besteed. De inrichting van de samenwerking van kinderopvang met scholen en met bso moet structureler en gelijkwaardiger zijn. Er moet ruimte zijn voor het volgen van talenten en krachten van kinderen, niet alleen voor cognitieve en motorische ontwikkeling. Tot slot signaleert men dat de eis alleen kan bewerkstelligen dat het volgen van het kind gebeurt, maar niet hoe.

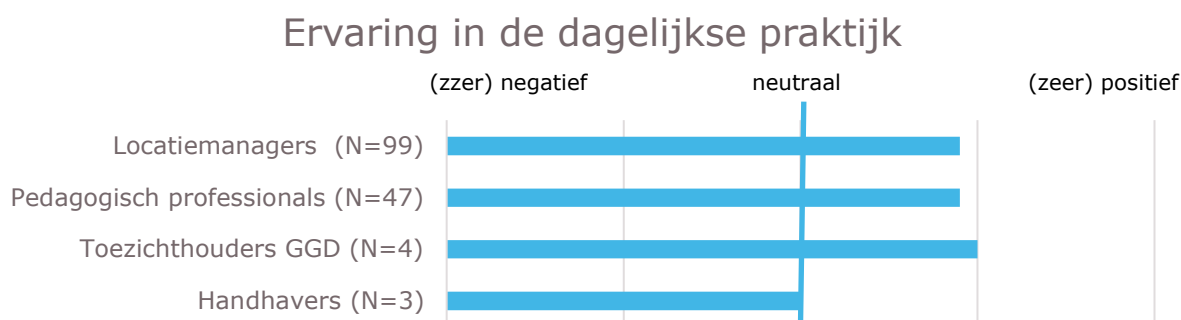
3.2.5 Mentorschap

De eis uitgelegd

Aan ieder kind wordt een mentor toegewezen. De mentor is een beroepskracht van het kind en bespreekt de ontwikkeling van het kind periodiek met de ouders. Tevens is de mentor voor de ouders aanspreekpunt bij vragen over de ontwikkeling en het welbevinden van het kind.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Het mentorschap is een waardevolle toevoeging, vinden alle bevraagde doelgroepen. Ouders ervaren het als prettig en overzichtelijk dat er een vast aanspreekpunt is voor hun kind. Pedagogisch professionals voelen zich meer betrokken bij de kinderen en geven aan dat het mentorschap helpt om kinderen goed in beeld te houden. Het zorgt voor structuur in de begeleiding en maakt het makkelijker om de ontwikkeling van het kind te volgen en te bespreken met ouders. In kleinere organisaties is het mentorschap vaak goed ingebed en verloopt de communicatie soepel. Ook toezichthouders erkennen dat het mentorschap belangrijk is voor ouders en kinderen.



Figuur 19. Ervaring in de dagelijkse praktijk. Score (zeer) negatief tot (zeer) positief. Ouders alleen kwalitatief.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

De uitvoerbaarheid van het mentorschap van de eis is lastiger bij personeelsverloop, flexibele roosters en op de bso, vinden locatiemanagers. Zij ervaren de administratieve lasten als hoog ervaren, en sommige pedagogisch professionals vinden het mentorsysteem omslachtig en tijdrovend. Ouders merken dat de mentor niet altijd degene is die hun kind het vaakst ziet, wat verwarring kan geven. In de praktijk is de uitvoering van het mentorschap soms alleen op papier (wat feitelijk volgens de regelgeving niet mag). Dat gebeurt vooral op de bso, waar de rol van de mentor minder duidelijk is en kinderen ook hun eigen voorkeuren hebben. Medewerkers van zowel dagopvang als bso geven aan dat alle teamleden betrokken zijn bij de kinderen, en dat het toewijzen van één mentor niet altijd recht doet aan de praktijk.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Om het mentorschap beter te laten aansluiten bij de praktijk, pleiten locatiemanagers voor meer flexibiliteit in de invulling, vooral op de bso. Verder zien zij gedeeld mentorschap of het aanwijzen van minimaal twee mentoren per kind als wenselijke aanpassing. Ook de administratieve lasten moeten omlaag volgens enkele locatiemanagers, zoals het vereenvoudigen van de vastleggingen. Daarnaast vinden locatiemanagers dat toezichthouders minder strikt zouden moeten zijn in hun beoordeling en meer aandacht moeten hebben voor de pedagogische waarde in plaats van de papieren invulling. Tot slot zou het mentorschap in hun ogen meer moeten draaien om samenwerking binnen het team dan om individuele verantwoordelijkheid. Niet alleen de mentor is verantwoordelijk voor het kind, maar alle pedagogisch professionals. De mentor is wel eindverantwoordelijk zo geven zowel locatiemanagers als pedagogisch professionals aan.

3.2.6 Meertalige kinderopvang

De eis uitgelegd

De Nederlandse taal wordt als voertaal gebruikt in de kinderopvang. Een kindercentrum kan meertalige kinderopvang aanbieden, waarbij voor maximaal 50% van de openingstijd per dag de Duitse, Engelse of Franse taal als voertaal mag worden gebruikt. Daarnaast is er een afwijkingsmogelijkheid, om mede een andere voertaal te gebruiken, indien de herkomst van de kinderen in specifieke omstandigheden daartoe noodzaakt (en het in lijn is met een door de houder vastgestelde gedragscode).

De respons op deze eis is zeer beperkt. We geven hieronder een samenvatting van de antwoorden die gegeven zijn, maar wijzen erop dat dit niet representatief is voor de doelgroepen.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Locatiemanagers (N=6) geven aan dat meertalige opvang een waardevolle aanvulling is op de reguliere opvang, vooral bij internationale groepen. Zij ervaren het als prettig en verrijkend. Als er een aanbod is van meertalige opvang op een plek waar het nog niet bestond, draagt het bij aan inclusie en goede communicatie met ouders van kinderen die thuis een andere taal spreken. Het merendeel van de ouders die deze vraag beantwoord hebben (83% van de N=87) heeft geen opvatting over de wenselijkheid van de meertalige kinderopvang. Enkele ouders (N=6) geven aan dat ze weinig behoefte hebben aan meertalige opvang; velen vinden dat kinderen vooral Nederlands moeten leren in hun eerste jaren. De rest van de ouders was zich er niet van bewust of vindt het wel een goede mogelijkheid.²⁸ Toezichthouders (N=2) geven aan dat er verwarring is over de toelating van slechts drie talen (Engels, Duits, Frans), terwijl andere talen uitgesloten zijn, wat lastig uit te leggen is in multiculturele regio's.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

Locatiemanagers merken op dat de werkdruk voor pedagogisch medewerkers toeneemt door de diversiteit in taalachtergronden. Ook noemen zij dat meertalige kinderopvang geen recht geeft op een subsidie vergelijkbaar met de subsidie voor voorschoolse educatieve-subsidie, ondanks dat het aanbod inhoudelijk vergelijkbaar is.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Een toezichthouder geeft aan dat de eisen waaraan de aanvullende scholing moet voldoen breed is. Het zou makkelijker te controleren zijn als er een lijst van opleiders is.

3.3 Eisen bij het thema Veiligheid kinderopvang

Ouders moeten hun kinderen met een gerust hart naar de kinderopvang kunnen laten gaan. Daarom geldt dat elke organisatie een veiligheidsbeleid en gezondheidsbeleid heeft. Dit beleid past bij de activiteiten en locatie van de kinderopvang. Ouders mogen dit beleid inzien.²⁹

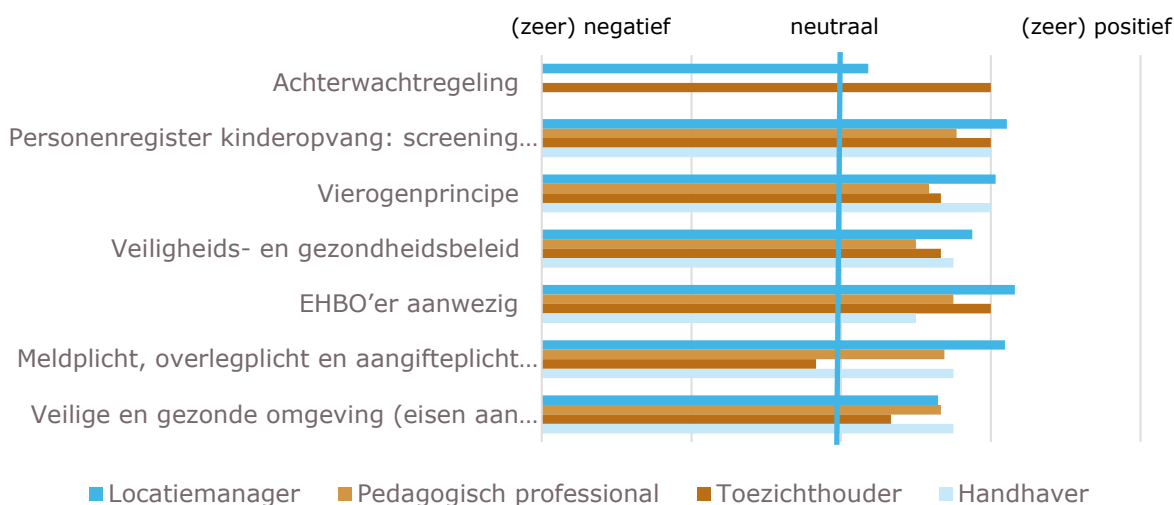
Algemene ervaring van de eisen in de dagelijkse praktijk

Voordat we hierna de eisen stuk voor stuk bespreken, gaan we eerst in op de ervaringen met de eisen in het kader van veiligheid en gezondheid. Dit geeft een eerste indruk van hoe de locatiemanagers (N=89), pedagogisch professionals (N=62) de eis ervaren. De respons van toezichthouders en handhavers is kleiner dan 10. Voor de volledigheid laten we de respons wel zien.

²⁸ De vragenlijsten voor ouders waren in het Nederlands. Hoewel daarin ouders in het Engels gaven, is het deel van de ouders dat meertalige kinderopvang als belangrijk zou ervaren er waarschijnlijk in ondervertegenwoordigd.

²⁹ [Kwaliteit kinderopvang | Kinderopvang | Rijksoverheid.nl](https://kwaliteit.kinderopvang.nl)

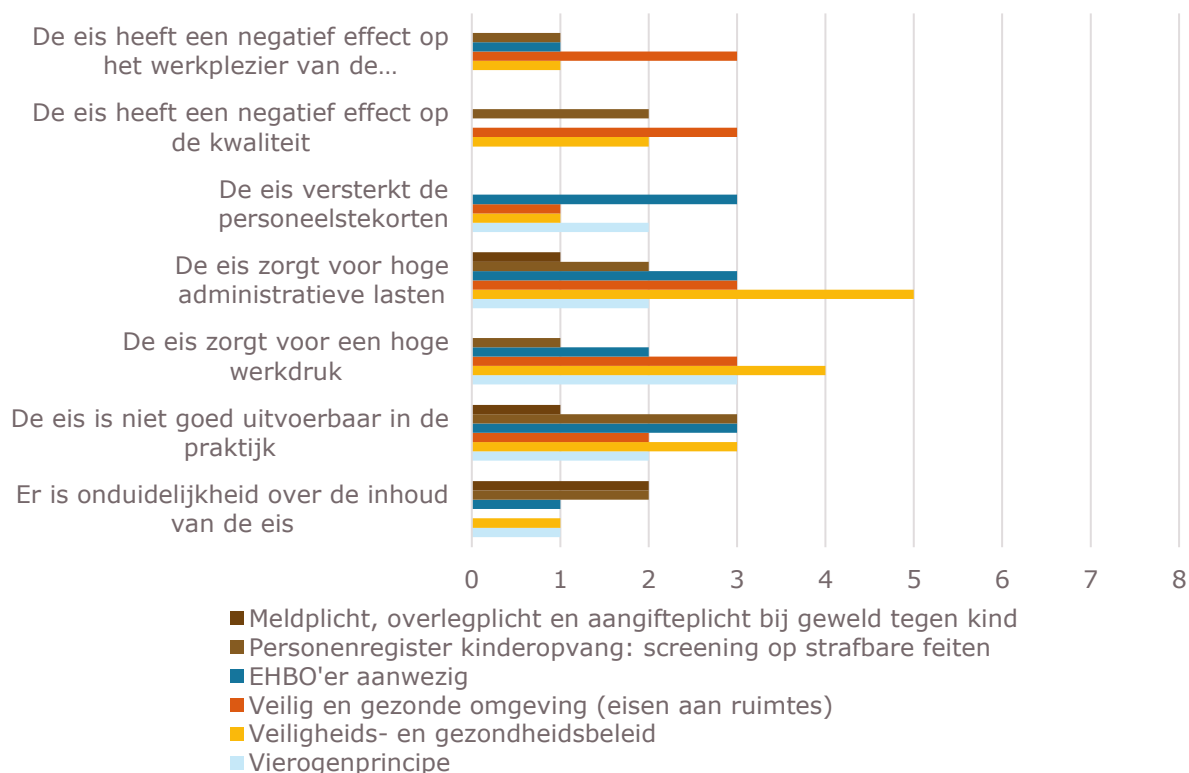
Ervaring in de dagelijkse praktijk



Figuur 20. Ervaring in de dagelijkse praktijk van eisen bij personeel en groepen. Gemiddelde op een schaal van (zeer) negatief tot (zeer) positief.

Aan de locatiemanagers hebben we aan degenen die een (zeer) negatieve ervaring hebben in de praktijk (N=34), hebben we gevraagd wat deze dan is.

Aantal locatiemanagers die een bepaalde uitleg hebben gegeven bij de (zeer) negatieve ervaring van een eis in de dagelijkse praktijk



Figuur 21. Toelichting op negatieve ervaring (aantal locatiemanagers dat deze uitleg heeft gegeven).

In de volgende paragrafen zullen we dieper ingaan op deze uitkomsten. Daarbij geven we een nadere duiding van de ervaringen: wat volgens respondenten kan verbeteren en wat in de praktijk mogelijk kan veranderen om de eis in praktijk beter werkbaar te maken.

3.3.1 Veiligheids- en gezondheidsbeleid

De eis uitgelegd

Organisaties in de kinderopvang moeten een actueel veiligheids- en gezondheidsbeleid hebben dat voldoet aan de wettelijke eisen. Het doel is om kinderen tegen grote risico's te beschermen en hen te leren omgaan met kleine risico's.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Alle doelgroepen erkennen het belang van een actueel veiligheids- en gezondheidsbeleid. Locatiemanagers en pedagogisch professionals geven aan dat het beleid goed ingebed is in de organisatie, regelmatig wordt besproken en bijdraagt aan bewustwording. Ouders ervaren het als logisch en geruststellend dat er aandacht is voor veiligheid en gezondheid. Toezichthouders en handhavers zien dat locatiemanagers en pedagogisch professionals in de praktijk wel weten wat ze moeten doen, maar dat het beleid lastiger goed te verwoorden is op papier. Het beleid helpt om risico's te herkennen en te beheersen, en draagt bij aan een veilige omgeving voor kinderen.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

De uitvoerbaarheid en de gevraagde mate van detail in het beleid vinden locatiemanagers een aandachtspunt, evenals het altijd up to date houden ervan. Locatiemanagers benoemen dat de eisen soms te streng zijn en dat het beleid te veel op gericht is op vermijden van risico's is, waardoor het in de praktijk niet altijd werkbaar is. Pedagogisch professionals ervaren dat het beleid niet altijd aansluit bij de dagelijkse realiteit en dat sommige uitwerkingen van het beleid ver gaan (stoeptegels waarover kan worden gevallen of een hor om het buitenspeelterrein worden als voorbeeld genoemd) en het gezond verstand ook moet blijven meetellen. Het risicospel moeten kinderen leren. Ouders merken dat ze weinig zicht hebben op de inhoud en uitvoering van het beleid. Toezichthouders geven aan dat het beleid vaak organisatiebreed is opgesteld, en niet gericht op de locatie. Het beleid is dan wel omschreven, maar houdt geen rekening met de context.

Pedagogisch professionals ervaren dat het veiligheidsbeleid soms als administratieve last voelt en dat het niet altijd aansluit bij hun dagelijkse werk. Uit onder andere uit de interviews en locatiebezoeken blijkt dat het voor pedagogisch professionals niet altijd helder is wanneer het om beleid gaat vanuit de kwaliteitseisen kinderopvang, richtlijnen vanuit het RIVM of aanvullend beleid vanuit de eigen organisatie.

Ouders vinden het belangrijk dat kinderen moeten leren omgaan met kleine risico's en dat het beleid niet te beschermend moet zijn.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Locatiemanagers vragen om landelijke richtlijnen voor specifieke situaties zoals hitte, en om ruimte voor dialoog met de GGD. Uit navraag bij brancheorganisaties blijkt dat er momenteel al wel een hitteprotocol beschikbaar is, maar dat er dus nog kansen liggen in het onder de aandacht brengen van deze informatie. Pedagogisch professionals willen dat het beleid beter aansluit bij hun werk en minder bureaucratisch is. Toezichthouders adviseren om het beleidsplan dat de organisatie maakt op te splitsen in duidelijke onderdelen, locatiespecifieker te maken en beter te borgen in de praktijk, vooral bij hygiëne en incidenten.

3.3.2 Personenregister kinderopvang: screening op strafbare feiten

De eis uitgelegd

Iedereen die woont, werkt of structureel aanwezig is op een locatie voor kinderopvang³⁰, moet zich inschrijven in het Personenregister kinderopvang (PRK) en gekoppeld zijn aan de houder. Zij worden continu gescreend op strafbare feiten, die niet samengaan met werken in de kinderopvang.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Het personenregister en de continue screening is breed gewaardeerd als een belangrijk instrument voor het waarborgen van veiligheid in de kinderopvang. Locatiemanagers, pedagogisch professionals en ouders geven aan dat het systeem vertrouwen biedt: het is geruststellend dat medewerkers continu worden gescreend op strafbare feiten. De koppeling aan het register verloopt meestal eenvoudig en snel, en het proces is goed ingebed in hr-procedures zo geven locatiemanagers aan. Toezichthouders bevestigen dat de screening goed te beoordelen is en dat het systeem in de meeste gevallen naar behoren functioneert. Ouders ervaren het als een logische en noodzakelijke maatregel voor een veilige omgeving.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

De praktische uitvoerbaarheid en de betrouwbaarheid van het systeem kent aandachtspunten, vinden locatiemanagers. Zij noemen storingen, lange wachttijden bij vog-aanvragen, en onduidelijkheid over wie precies gescreend moet worden. Vooral bij externe personen zoals leerkrachten in kindercentra of incidentele bezoekers is het lastig om aan de eisen te voldoen; dit mede doordat de 'vog onderwijs' niet volstaat in de kinderopvang.³¹ Er is kritiek op het feit dat het register niet waterdicht is: mensen met een strafblad kunnen soms toch blijven werken (daar waar het strafbare feiten betreft die niet van invloed zijn op uitoefening van taken in de kinderopvang), en niet alle relevante feiten worden meegenomen in de screening.³² Ook wordt de AVG als belemmerend ervaren bij het delen van informatie, omdat mensen die wel onder toezicht staan maar niet veroordeeld zijn niet naar voren komen in de screening. Enkele locatiemanagers noemen daarom het systeem een 'schijnveiligheid'. Het tijdig koppelen (en ontkoppelen) door de houder bepaalt de effectiviteit van het systeem stellen toezichthouders.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Locatiemanagers pleiten voor één gezamenlijk register voor onderwijs en kinderopvang, zodat samenwerking binnen kindercentra niet leidt tot handavingsproblemen. Als voorbeeld noemt men dat een vog van een pedagogisch professional wel geldig is bij het onderwijs, maar die van een onderwijsassistent niet binnen de opvang. Ook stellen ze voor om het systeem gebruiksvriendelijker te maken, bijvoorbeeld met automatische meldingen bij screenings en een duidelijk overzicht van gekoppelde personen.

3.3.3 Veilige en gezonde omgeving

De eis uitgelegd

Een veilige, gezonde omgeving houdt in:

- Binnenruimtes en buitenruimtes en speelmaterialen zijn veilig en schoon.

³⁰ Voor volledige lijst zie website DUO: <https://duo.nl/zakelijk/kinderopvang/personenregister-kinderopvang/#wie-moeten-zich-inschrijven>.

³¹ Zie ook: [Nog geen structurele oplossingen voor VOG-belemmeringen | PO-Raad](#).

³² Wat relevante feiten zijn, is vastgesteld in VOG 84/86. Zo zijn verkeersovertredingen geen relevant feit in de VOG 84/86, tenzij de houder dit heeft aangevinkt als aanvullend criterium / relevant feit bij de VOG aanvraag van persoon. Bijvoorbeeld iemand die gaat werken in de BSO en kinderen vervoert in een BSO bus.

- Een kindercentrum moet ten minste drieënhalve vierkante meter binnenspeelruimte hebben per aanwezig kind. Als er gebruikgemaakt wordt van klaslokalen tellen deze ook mee, maar alleen als ze voldoen aan de wettelijke eisen aan de binnenspeelruimte.
- Een kinderopvang moet ten minste drie vierkante meter buitenspeelruimte hebben per aanwezig kind.
- Voor kinderen tot anderhalf jaar heeft het kindercentrum een afzonderlijke slaapruiimte.
- De organisatie heeft regels en afspraken over hygiëne en het voorkomen van onverantwoorde risico's.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Alle doelgroepen erkennen het belang van een veilige en gezonde omgeving in de kinderopvang. Locatiemanagers (N=68) en pedagogisch professionals (N=70) geven aan dat de eisen voor binnen- en buitenruimtes, hygiëne en slaapvoorzieningen goed zijn ingebed in de dagelijkse praktijk. Ouders (N=97) hebben geen toevoegingen en ervaren de ruimtes als veilig en prettig, en vinden het belangrijk dat hun kinderen voldoende speelruimte hebben. Toezichthouders en handhavers zien dat de meeste locaties voldoen aan de basisvoorwaarden en dat er bewustwording is over veiligheid en gezondheid. De eisen zorgen voor structuur, overzicht en een professionele uitstraling van de opvang.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

De knelpunten zitten in de mate van detail in de regelgeving. Een deel van de locatiemanagers benoemt dat de eisen soms te streng zijn, vooral bij oudere gebouwen, kleine locaties of bij samenwerking met scholen. Voor een bso geldt een hogere vierkante meter eis dan voor een school, zo geven zij aan. Pedagogisch medewerkers noemen dat sommige ruimtes krap zijn, dat slaapruiptes beter kunnen en dat schoonmaak niet altijd goed gebeurt. Het merendeel van de ouders heeft geen aanvullingen, maar enkelen geven aan dat er soms te weinig toezicht is bij buitenspelen of vraagt zich af of een ruimte aan de norm voldoet. Toezichthouders geven aan dat het lastig is om de ruimte eis goed te beoordelen en dat ze afhankelijk zijn van externe informatie. Er is behoefte aan meer duidelijkheid over hittebeleid, minimale eisen en praktische toepasbaarheid.

Praktijkvoorbeeld

Een locatiemanager geeft aan het vereiste aantal vierkante meters op de bso veel te vinden. Er is daarentegen ook een locatiemanager die het aantal vereiste vierkante meters in het algemeen juist te weinig vindt: dit strookt volgens haar niet met de ruimte die de kinderen zouden moeten krijgen.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Respondenten uit alle doelgroepen pleiten voor duidelijke richtlijnen op één centrale plek, bijvoorbeeld in checklist- of stappenplanvorm. Ze vragen ook om subsidies voor aanpassingen aan oudere gebouwen en om minder strenge eisen bij bso-locaties. Toezichthouders willen kernachtiger documenten en betere definities van speelruimtes. Ouders vinden dat veiligheid belangrijk is, maar dat het niet ten koste mag gaan van speelvrijheid en werkplezier van medewerkers. Er is ook gepleit voor subsidies bij noodzakelijke aanpassingen door wijzigingen in wet- en regelgeving alsook voor een realistische benadering van risico's.

3.3.4 EHBO

De eis uitgelegd

De houder draagt er zorg voor dat er gedurende de dagopvang en bso te allen tijde ten minste één volwassene aanwezig is die gekwalificeerd is voor het verlenen van eerste hulp aan kinderen (kinder EHBO-diploma). Deze persoon hoeft geen pedagogisch professional te zijn.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Alle bevroegde doelgroepen erkennen het belang van EHBO-kennis in de kinderopvang. Locatiemanagers geven aan dat op de meeste locaties alle medewerkers beschikken over een kinder-EHBO-certificaat, wat zorgt voor rust, veiligheid en vertrouwen. Pedagogisch professionals voelen zich zekerder in hun handelen en ouders ervaren het als vanzelfsprekend dat er iemand aanwezig is die eerste hulp kan verlenen. Toezichthouders bevestigen dat de eis goed te beoordelen is en dat de naleving breed is. De aanwezigheid van EHBO-geschoolde medewerkers draagt bij aan de kwaliteit van de opvang en het welzijn van kinderen.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

Er zijn praktische knelpunten, vooral bij kleinschalige locaties, op het gebied van openings- of sluitingstijden en vakanties. Locatiemanagers benoemen dat het soms lastig is om altijd een EHBO'er aanwezig te hebben, bijvoorbeeld bij personeelsverloop of verlopen certificaten. De eis dat bso en kinderdagverblijf in hetzelfde pand elk apart een EHBO'er moeten hebben, ervaren locatiemanagers als onlogisch. Een verlopen certificaat in relatie tot een herhaling die korte tijd erna gepland is, geldt als een tekortkoming. Dit zou flexibeler mogen, zo vindt een locatiemanager. Toezichthouders merken op dat online herhalings- te weinig oefening in de praktijk bieden. Ouders zien geen knelpunten. Een aantal geeft expliciet aan niet te weten wie de EHBO'er is.

Praktijkvoorbeeld

Een locatiemanager geeft aan dat het rooster technisch lastig is om te realiseren dat er bij het openen en sluiten altijd een bhv'er en EHBO'er aanwezig zijn. Deze locatiemanager heeft een goede achterwacht en zij denkt dat dit voldoende is, mocht er een situatie zijn waarin de bhv'er of EHBO'er nodig is op deze tijdstippen.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Een locatiemanager stelt voor om de eis op locatieniveau toe te passen in plaats van per dagopvang en per bsozodat ook de locatiemanager zelf met een EHBO-diploma meetelt voor de eis. Bij kleine locaties zouden ze bij opening of sluiting een kortdurende afwijking willen laten toestaan indien er wel een iemand op de locatie of er een achterwacht is met EHBO certificaat. Een locatiemanager geeft mee dat als de kinder-EHBO verplicht is voor iedere pedagogisch professional, dat iedereen dan vanzelf op(herhalings-)training gaat omdat het bij de functie hoort. Een ander heeft dit al in de praktijk gebracht en ervaart dit als positief. Toezichthouders willen

betere waarborging van de kwaliteit van EHBO-trainingen, omdat bij de online modules de oefening in de praktijk ontbreekt.

3.3.5 Meldplicht, overlegplicht en aangifteplicht (MOA) en Meldcode

De eis uitgelegd

Meldplicht, overlegplicht en aangifteplicht

Bij vermoedens van seksueel misbruik of mishandeling tijdens de opvang geldt de meld-, overleg-, en aangifteplicht (MOA). De meldplicht ligt bij medewerkers. Zij melden een vermoeden van seksueel misbruik of mishandeling van een opgevangen kind door een medewerker meteen bij de houder. De houder is dan verplicht om direct te overleggen met de vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs. Als uit het overleg met de vertrouwensinspecteur blijkt dat aangifte nodig is, dan is de houder verplicht om aangifte te doen.

Als een medewerker vermoedt dat de houder zelf een opgevangen kind mishandelt of misbruikt, dan moet de medewerker aangifte doen. Wel kan eerst overlegd worden met de vertrouwensinspecteur.

De houder is verplicht om de kennis en het gebruik van de meld-, overleg-, en aangifteplicht onder medewerkers te bevorderen.

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

In de kinderopvang is het gebruik van een meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling verplicht. De meldcode bevat een stappenplan (inclusief afwegingskader) om te helpen met het signaleren en handelen bij vermoedens van huiselijk geweld en kindermishandeling. Ook beschrijft de meldcode o.a. wie voor welke stap verantwoordelijkheid draagt en hoe medewerkers omgaan met vertrouwelijke gegevens. Tenslotte is de houder verplicht om de kennis en het gebruik van de meldcode te bevorderen onder de medewerkers.

In de vragenlijsten is de MOA uitgevraagd, de meldcode is niet uitgevraagd.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Locatiemanagers en pedagogisch professionals geven aan dat er bewustwording is, dat huiselijk geweld en kindermishandeling in teams een regelmatig gespreksonderwerp is, en dat er protocollen en aandachtsfunctionarissen zijn. Toezichthouders en handhavers zien dat de MOA en de meldcode ingebed is in het beleid en dat houders de waarde ervan erkennen.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

Er is echter aandacht nodig voor de praktische toepassing en het kennisniveau van medewerkers. Locatiemanagers merken dat pedagogisch professionals het onderwerp spannend vinden en soms onzeker zijn over het handelen. Toezichthouders signaleren dat de MOA (meldplicht) en de meldcode vaak verward worden, en ook dat de uitvoering ervan in de praktijk niet altijd goed geborgd is. Pedagogisch professionals geven aan dat het lastig is om signalen te herkennen en dat er behoefte is aan meer training en ondersteuning. Er is ook kritiek op de hulpverlening na een melding: deze zou traag en onvoldoende zijn, waardoor het kind niet altijd goed geholpen wordt.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Locatiemanagers geven aan dat praktische scholing, herhaling en casusbesprekingen helpen bij het herkennen en handelen op signalen. Tegelijkertijd is ook aangegeven dat het een lastig en beladen onderwerp is en blijft, dat het moeilijk is te bepalen hoe dit positiever gemaakt kan worden. De drempel voor het gesprek met ouders door de betrokken opvang moet lager.

Toezichthouders geven aan dat de MOA en meldcode leesbaarder en uitvoerbaarder wordt, en dat er meer aandacht komt voor een open aanspreekcultuur. Ze stellen voor om meldcode-apps en herkenbare contactinformatie van Veilig Thuis verplicht te stellen. Belangrijk onderscheid is dat de meldingen in het kader van de meldcode naar Veilig Thuis moeten en dat de meldingen in het kader van de MOA naar de IvHO moeten.

Pedagogisch professionals vragen om verdiepende ondersteuning en meer ruimte om te oefenen met signalering en gespreksvoering.

3.3.6 Achterwachtingregeling

De eis uitgelegd

Indien er slechts één beroepskracht in het kindercentrum aanwezig is, is er tevens een volwassene beschikbaar die telefonisch bereikbaar is en die binnen vijftien minuten in het kindercentrum aanwezig kan zijn in geval van een calamiteit. De houder informeert de bij het kindercentrum werkzame personen over de naam en het telefoonnummer van deze persoon.

De respons op deze eis is zeer beperkt. We geven hieronder een samenvatting van de antwoorden die gegeven zijn, maar waarschuwen dat dit niet representatief is voor de doelgroepen. Er hebben 19 locatiemanagers gereageerd, 33 pedagogisch professionals en 6 toezichthouders.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

De achterwachtingregeling biedt de mogelijkheid dat bij een minimale bezetting toch iemand bereikt kan worden. Locatiemanagers begrijpen de regeling, maar zijn vanuit hun verantwoordelijkheid voor hun personeel kritisch. Ondanks het feit dat je bij een calamiteit weet dat je iemand kan oproepen, sta je toch bij een ernstige calamiteit er in het begin in je eentje voor. Bij ernstige calamiteiten is de verantwoordelijkheid voor de pedagogisch professional daarom groot.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

De praktische uitvoerbaarheid, vooral bij kleinere locaties en tijdens vakanties is een knelpunt. Locatiemanagers ervaren dat het organiseren van de achterwachting veel druk oplevert en vinden het lastig om altijd iemand beschikbaar te hebben. Bovendien vraagt het soms ook van medewerkers om 'altijd aan te staan'. Pedagogisch professionals geven aan dat het onveilig voelt om alleen in een groot pand te zijn en dat – ondanks het feit dat je weet dat er met de achterwachting iemand snel bij je kan zijn – 15 minuten toch lang kan zijn bij een calamiteit. Ook kan het een risico zijn dat iemand die alleen staat niet in staat is om adequaat te handelen of hulp in te roepen.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Locatiemanagers geven aan dat de regel beter zou moeten aansluiten op de actuele praktijk. Toezichthouders beamen dit en geven aan dat er twee soorten achterwachting zijn, namelijk de achterwachting conform de BKR (waar een andere volwassene op afroep binnen 15 minuten aanwezig moet zijn) en de achterwachting in afwijking van de BKR (waarbij er een tweede volwassene op de locatie aanwezig moet zijn omdat er tijdelijk niet voldaan wordt aan de BKR). Zij pleiten voor meer aansluiting op de actuele praktijk en bekendheid over beide vormen van achterwachting. In de respons van de locatiemanagers zien wij het door elkaar lopen van beide vormen terug.

3.3.7 Vierogenprincipe

De eis uitgelegd

Kinderdagverblijven moeten bij de dagopvang werken volgens het vierogenprincipe. Dat betekent dat er altijd een volwassene moet kunnen meekijken of meeluisteren met een pedagogisch professional. Letterlijk zegt de regelgeving dat een beroepskracht de werkzaamheden uitsluitend kan verrichten “terwijl hij gezien of gehoord kan worden door een andere volwassene”. In het veiligheids- en gezondheidsbeleid beschrijft de houder de wijze waarop hij de dagopvang zodanig organiseert. De precieze invulling van deze eis kan hierdoor op ieder kinderdagverblijf anders zijn.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Het vierogenprincipe is door alle doelgroepen erkend als een belangrijke maatregel voor het waarborgen van veiligheid in de kinderopvang. Locatiemanagers en pedagogisch professionals geven aan dat het principe goed is ingebed in de dagelijkse praktijk, vooral op grotere locaties. Ouders ervaren het als geruststellend, ook al zijn ze vaak niet bekend met de exacte invulling. Toezichthouders bevestigen dat het principe inmiddels vanzelfsprekend is in de sector. De aanwezigheid van meerdere volwassenen, open ruimtes en zichtlijnen draagt bij aan transparantie en veiligheid.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

De uitvoerbaarheid vooral bij kleine locaties, tijdens pauzes of bij personele krapte, is een aandachtspunt. Locatiemanagers benoemen dat het principe soms leidt tot organisatorische uitdagingen, bijvoorbeeld bij openings- en sluitingstijden. Pedagogisch professionals ervaren dat het niet altijd haalbaar is om met twee personen op de groep te staan. Zij zien dit blijkbaar als invulling van de eis. Toezichthouders signaleren dat het toetsingskader vaag is en dat er te veel ruimte is voor interpretatie. Ouders merken dat er soms maar één persoon op de groep staat, wat vragen oproept over toezicht en verantwoordelijkheid.

Er zitten verschillende kanten aan deze eis. Er is een locatiemanager die vindt dat het vierogenprincipe doorslaat. Zij noemt als voorbeeld dat op haar locatie gesteld is dat de deur altijd open moet staan als er maar één pedagogisch professional aanwezig is op een groep. Dat kan juist voor onrust zorgen op de groep: kinderen gaan dan in en uit lopen.

Er zijn ook geluiden voor juist aanscherping van het vierogenprincipe. Zo is er een locatiemanager die niet begrijpt waarom het vierogenprincipe alleen geldt voor de dagopvang, en niet voor de bso. Als er zich een vervelende situatie voordoet op de bso, is het voor kinderen van deze leeftijd net zo lastig om hierover te praten.

Praktijkvoorbeeld

Een toezichthouder geeft aan dat locatiemanagers het vierogenprincipe op de verkeerde manier interpreteren. Zo zou het idee dat er iemand binnen zou kunnen lopen op de groep, bijvoorbeeld de locatiemanager of een andere pedagogisch professional, al voldoende kunnen zijn om aan het vierogenprincipe te voldoen. Dit is volgens de toezichthouder niet het doel van het vierogenprincipe.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Locatiemanagers vragen om flexibiliteit bij kleine groepen en uitzonderlijke situaties, zoals korte momenten met een achterwacht. Toezichthouders willen een strakker toetsingskader en meer concrete eisen, zodat er een betere borging is van het doel van de wet, namelijk veiligheid voor de kinderen. Enkele locatiemanagers suggereren om het vierogenprincipe uit te breiden naar de bso,

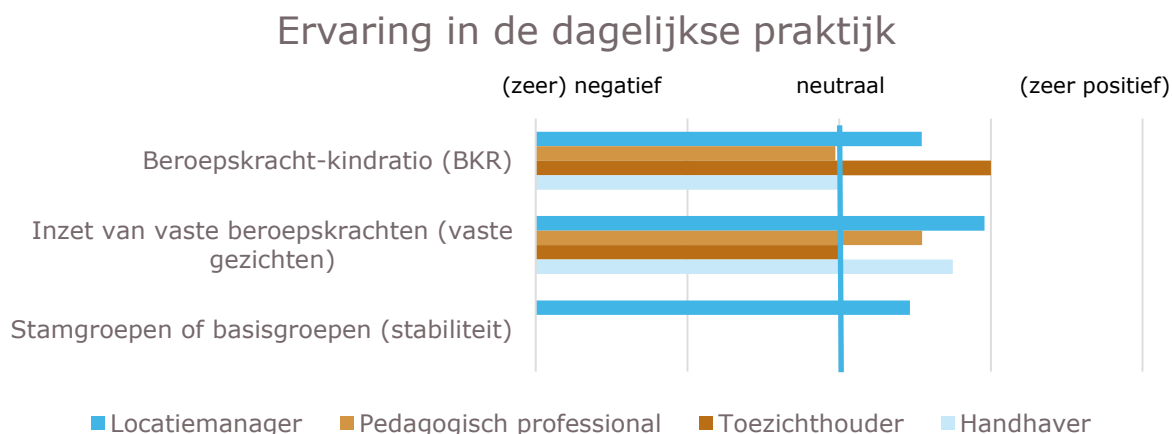
waar het nu niet verplicht is. Innovatieve oplossingen zoals cameratoezicht zijn genoemd, maar roepen direct ook discussie op over privacy en effectiviteit.

3.4 Eisen bij het thema Vaste gezichten en groepen kinderopvang

De kwaliteitseisen die gesteld worden aan het personeel en de groepen zijn van groot belang voor een hoge pedagogische kwaliteit. Deze kwaliteitseisen zijn gericht op drie onderdelen: eisen aan het personeel, stabiliteit van medewerkers, kinderen en ruimtes en de pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach.³³

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Voordat we hierna de eisen stuk voor stuk bespreken, geven we eerst een indruk van de ervaringen met de eisen bij/aan personeel en groepen. Dit geeft een eerste indruk van hoe de locatiemanagers (N=72), pedagogisch professionals (N=72) de eis ervaren. De respons van toezichthouders en handhavers is kleiner dan 10. Voor de volledigheid laten we de respons wel zien.

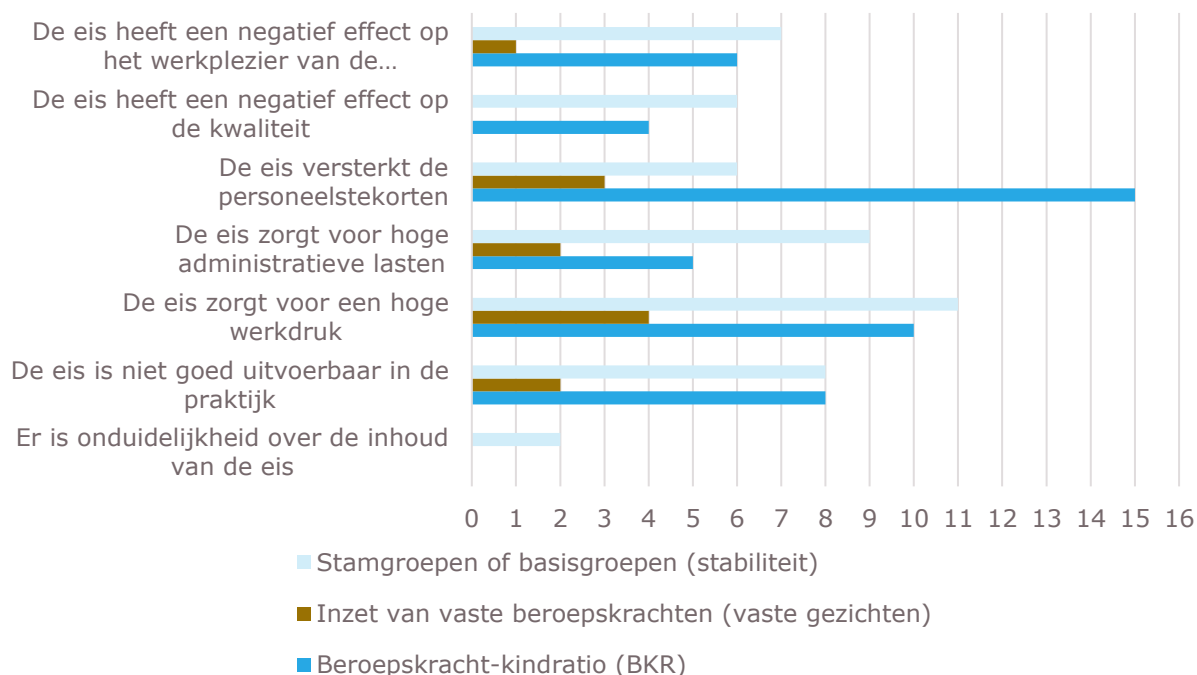


Figuur 20. Ervaring in de dagelijkse praktijk van eisen bij personeel en groepen. Gemiddelde op een schaal van (zeer) negatief tot (zeer) positief.

Aan degenen die een (zeer) negatieve ervaring hebben in de praktijk (N=201), is gevraagd wat deze dan is. Deze staan in **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.**

³³ [Kwaliteit kinderopvang | Kinderopvang | Rijksoverheid.nl](#)

Aantal locatiemanagers die een bepaalde uitleg hebben gegeven bij de (zeer) negatieve ervaring van een eis in de dagelijkse praktijk



Figuur 22. Toelichting op negatieve ervaring (aantallen responsen).

In de volgende paragrafen zullen we dieper ingaan op deze uitkomsten. Daarbij geven we een nadere duiding van de ervaringen: wat respondenten hebben teruggegeven dat verbeterd kan worden en dat in de praktijk mogelijk veranderd kan worden om de eis in praktijk beter werkbaar te maken.

3.4.1 Beroepskracht-kindratio (BKR)

De eis uitgelegd

In de dagopvang is het minimaal aantal in te zetten beroepskrachten op een stamgroep afgestemd op het aantal aanwezige kinderen in de stamgroep. Naarmate de kinderen ouder zijn, vermindert ook het minimaal in te zetten beroepskrachten. Rekenregels bepalen daarbij de verhouding tussen het minimaal aantal in te zetten beroepskrachten en het aantal aanwezige kinderen in een stamgroep. Zoals in paragraaf 2.3.1 is beschreven, is de berekening van de BKR op de bso – anders dan in de dagopvang – op locatieniveau en mogen 30 kinderen in een basisgroep.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

In de paragrafen 2.1 tot en met 2.3 zijn de effecten van de *aanpassingen* binnen de BKR (berekenningswijze voor de bso, andersgequalificeerden die mogen meetellen en de toegestane afwijkingen van de BKR (drie-uursregeling) uitgebreid beschreven. De uitgangspunten van de BKR en de drie-uursregeling zijn met deze wijzigingen niet veranderd, alleen de uitwerking.

Veel locatiemanagers, pedagogisch professionals en ouders zien de BKR als een waardevolle richtlijn die bijdraagt aan veilige en verantwoorde kinderopvang. Van deze locatiemanagers is iets meer de helft manager van een kindercentrum dat zowel dagopvang als bso aanbiedt, een derde alleen dagopvang en 15% alleen buitenschoolse opvang. Zij geven aan dat een verplichte

verhouding tussen kinderen en beroepskrachten zorgt voor rust, overzicht en voldoende aandacht per kind. De rekenregels zijn duidelijk en geven houvast bij het plannen van personeel. De meeste organisaties merken op dat ze goed in staat zijn om aan de BKR te voldoen, en dat dit bijdraagt aan de kwaliteit van de opvang. Ouders waarderen dat er voldoende beroepskrachten aanwezig zijn en dat dit de ontwikkeling en het welbevinden van hun kinderen ten goede komt.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

Toch zijn er ook knelpunten. Locatiemanagers ervaren vooral bij baby's en peuters de BKR als te streng, zeker in tijden van personeelstekorten wanneer het lastiger is hieraan te kunnen voldoen. Zij geven aan dat de regels soms te rigide zijn, bijvoorbeeld wanneer een kind over een paar weken jarig is en zich ook al gedraagt als een ouder kind. Na de verjaardag is er een hogere ratio van toepassing. Op het moment van het bezoek van de toezichthouder is de BKR niet in orde. Op basis van het gedrag van het kind volgens de locatiemanager wel, en uitgaande van het feit dat over een paar weken het kind jarig is geweest. De situatie andersom komt ook voor, dat het gedrag van het kind juist nog vraagt om extra aandacht, maar doordat na de verjaardag de ratio lager is, is de ervaren werkdruk groter. De BKR op de dagopvang houdt zo geen rekening met de daadwerkelijke groepsdynamiek of de individuele behoeften van kinderen. Zoals nu op de bso wel meer mogelijk is, doordat de BKR-berekening niet op groepsniveau plaatsvindt, maar op het totaal aantal kinderen op de bso.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Er is brede behoefte aan meer flexibiliteit in de toepassing van de BKR in de dagopvang. Locatiemanagers pleiten voor maatwerk op locatieniveau, waarbij planners kunnen inspelen op de werkelijke groepssamenstelling en behoeften van kinderen. Een aanpassing van de regels rondom baby's, peuters en de hantering van de BKR voor de drie-uursregeling in randen van de dag zijn genoemd en er zou meer flexibiliteit mogen zijn als een kind bijna 1 of 2 jaar is. Een enkeling stelt voor om voor de babygroepen ook op locatieniveau te berekenen om medewerkers beter te kunnen spreiden. Ook stellen respondenten voor om groepshulpen mee te laten tellen in de ratio, en om beter te kijken naar de pedagogische kwaliteit in plaats van alleen naar aantallen. Toezichthouders zouden minder strikt moeten controleren vinden locatiemanagers en meer oog moeten hebben voor de context, maar de regelgeving beperkt dit. Tot slot pleiten pedagogisch professionals voor een herwaardering van de BKR op de bso, waar de werkdruk vaak als te hoog wordt ervaren. Deze hangt samen met de huidige verandering van de BKR op locatieniveau in samenhang met de wijzigingen in de berekeningen van de BKR via 1ratio en waarbij op een groep 30 kinderen mogen zijn.

3.4.2 Inzet van vaste beroepskrachten (vaste gezichten)

De eis uitgelegd

In de dagopvang moet minimaal één vast gezicht van het kind op de groep werken. Dit biedt emotionele veiligheid aan een kind. De medewerker weet hoe het kind zich ontwikkelt, waar het behoefte aan heeft en waar het gestrest van raakt. De vaste gezichten mogen niet te vaak wisselen.

Aan een kind mogen meerdere vaste gezichten worden toegewezen. Hoeveel dit er mogen zijn, is afhankelijk van de leeftijd van het kind en de groeps grootte.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Alle doelgroepen erkennen het belang van vaste gezichten voor de emotionele veiligheid van kinderen. Locatiemanagers en pedagogisch professionals geven aan dat het principe goed werkt en

dat het rust, stabiliteit en vertrouwen biedt aan kinderen, ouders én medewerkers. Ouders ervaren het als prettig dat hun kind steeds dezelfde persoon ziet en noemen dit essentieel voor hechting en vertrouwen. Toezichthouders bevestigen dat vaste gezichten bijdragen aan pedagogische kwaliteit, mits het personeel goed bekend is met de kinderen. Bij kleinere organisaties, die ook kleine locaties hebben speelt dit minder. Daar kennen de medewerkers vaak alle kinderen. Ook zijn er minder vaak personeelwisselingen..

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

De grootste uitdaging ligt in de praktische uitvoerbaarheid. Locatiemanagers en medewerkers noemen ziekte, verlof, zwangerschappen en parttimeroosters als knelpunten. Dat maakt het plannen vaste gezichten complex. Sommige locatiemanagers vinden de regels te rigide en pleiten voor meer vertrouwen in de professionaliteit van de organisatie. De recent gewijzigde 'regeling afwijking vaste-gezichtencriterium' ('ziek en piek'-regeling, zie paragraaf 2.2.1) biedt hier al een gedeeltelijke oplossing voor, maar het blijft uitdagend in de praktijk. Ouders merken dat vaste gezichten soms ontbreken aan het einde van de dag of tijdens vakanties. Toezichthouders signaleren dat sommige houders de regels formeel naleven, maar dat dit niet altijd leidt tot daadwerkelijke stabiliteit op de groep. De definitie van 'niet te vaak wisselen' is vaag, vinden zij.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Hoewel er brede erkenning is van het belang van vaste gezichten voor een kindje, blijft – ondanks de laatste verruiming (zie paragraaf 2.2) – een uitdaging in de uitvoerbaarheid in de praktijk, vinden locatiemanagers. Ook pleiten locatiemanagers voor het verbreden van het criterium van het aantal vaste gezichten per kind, bijvoorbeeld bij kleinere locaties, omdat daar de kinderen alle pedagogisch professionals kennen en vice versa. Toezichthouders adviseren om meer te focussen op het doel van de wetgeving – stabiliteit en emotionele veiligheid – in plaats van op strikte regelnaleving. Pedagogisch professionals vragen om ruimte om in te spelen op de praktijk, waarbij vaste gezichten op locatieniveau (zoals hiervoor ook genoemd door locatiemanagers) ook kunnen bijdragen aan continuïteit. Ouders geven aan dat communicatie over wie de vaste gezichten zijn belangrijk is, en dat het gevoel van veiligheid voor hun kind vooropstaat.

3.4.3 Stamgroepen en basisgroepen

De eis uitgelegd

Dagopvang

In de dagopvang worden kinderen opgevangen in stamgroepen. Een kind wordt in een stamgroep opgevangen en kan met toestemming van de ouder in een andere stamgroep opgevangen worden. Een kind maakt gedurende de week gebruik van ten hoogste twee verschillende stamgroepruimtes. Daarnaast is er de mogelijkheid om tijdens activiteiten de stamgroep te verlaten; onder bepaalde voorwaarden mag hierbij afgeweken worden van opvang in stamgroepen.

Buitenschoolse opvang

Opvang in de bso vindt plaats in basisgroepen. Bij de bso bestaan basisgroepen uit vaste kinderen die samen de opvang delen, maar zij hebben niet altijd een eigen vaste ruimte. Meerdere basisgroepen kunnen gebruikmaken van grotere ruimtes.

Bij de gewijzigde eis van het berekenen van de BKR op locatieniveau, is ook verder ingegaan op het gebruik van basisgroepen. De ervaringen hieronder gaan dus alleen over stamgroepen in de dagopvang.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Alle doelgroepen erkennen dat stamgroepen bijdragen aan emotionele veiligheid, structuur en stabiliteit voor kinderen. Locatiemanagers en pedagogisch professionals geven aan dat kinderen zich prettig voelen in een vaste groep met vertrouwde gezichten. Ouders ervaren het als positief dat hun kind een herkenbare plek heeft en dat dit rust geeft. Toezichthouders zien dat organisaties die stamgroepen serieus nemen, ook pedagogisch sterker opereren. Vooral bij kleinere locaties werkt het systeem goed en is het eenvoudig te organiseren. De stamgroep biedt een duidelijke basis voor kinderen, medewerkers en ouders.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

De praktische uitvoering van de stamgroepregel leidt tot administratieve lasten en organisatorische knelpunten, vooral bij ziekte, verlof, vakanties en personeelsverloop. Locatiemanagers benoemen dat het binnen de regelgeving lastig is om flexibel te schakelen, bijvoorbeeld als zij (tijdelijk) groepen zouden willen samenvoegen of het tijdelijk verplaatsen van kinderen. Ouders merken dat er oms te veel wisselingen zijn, wat hun kind onrustig maakt.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

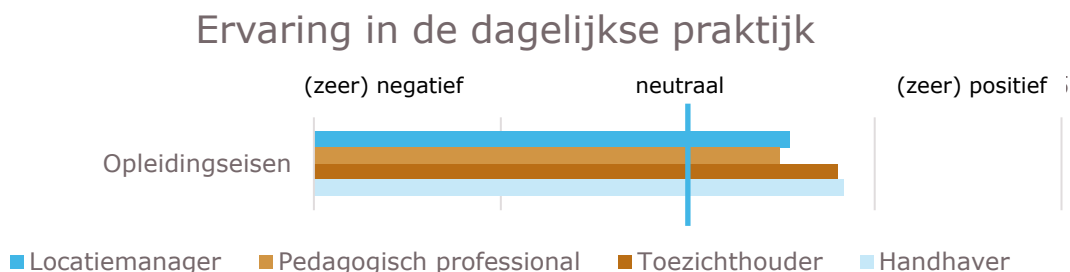
Locatiemanagers pleiten voor versoepeling bij uitzonderlijke situaties zoals bij ziekte, en voor het kunnen afwijken van de stamgroepregel. Ouders vinden het belangrijk dat zij zelf zouden moeten kunnen bepalen of hun kind tijdelijk in een andere stamgroep mag worden opgevangen. Echter, op basis van de huidige regelgeving hebben ouders deze inspraak al (mits er vooraf schriftelijke toestemming voor is) – hier liggen dus mogelijk vooral ook kansen in de informatievoorziening vanuit de kinderopvanglocatie naar de ouders toe. Pedagogisch professionals willen meer ruimte om in te kunnen spelen op het welbevinden van het kind. Daarnaast stellen locatiemanagers voor om de regels beter af te stemmen op de praktijk, waar bij iedere kleine verandering een vastlegging in de administratie vraagt.

Praktijkvoorbeeld

Een locatiemanager van een kleine locatie geeft aan dat het jammer is dat kinderen bij ziekte van een pedagogisch professional niet in een andere groep mogen worden geplaatst zonder toestemming van ouders. Ook zou het in het rooster soms schelen als er bijvoorbeeld één kind mag worden overgeplaatst naar een andere groep. Doordat het een kleine locatie is kennen alle pedagogisch professionals alle kinderen, en andersom. Het is in het belang van het kind soms vertrouwer om een dag in een andere groep te zitten, met een vertrouwde pedagogisch professional, dan in de eigen groep te zitten waar een flexpooler aanwezig is.

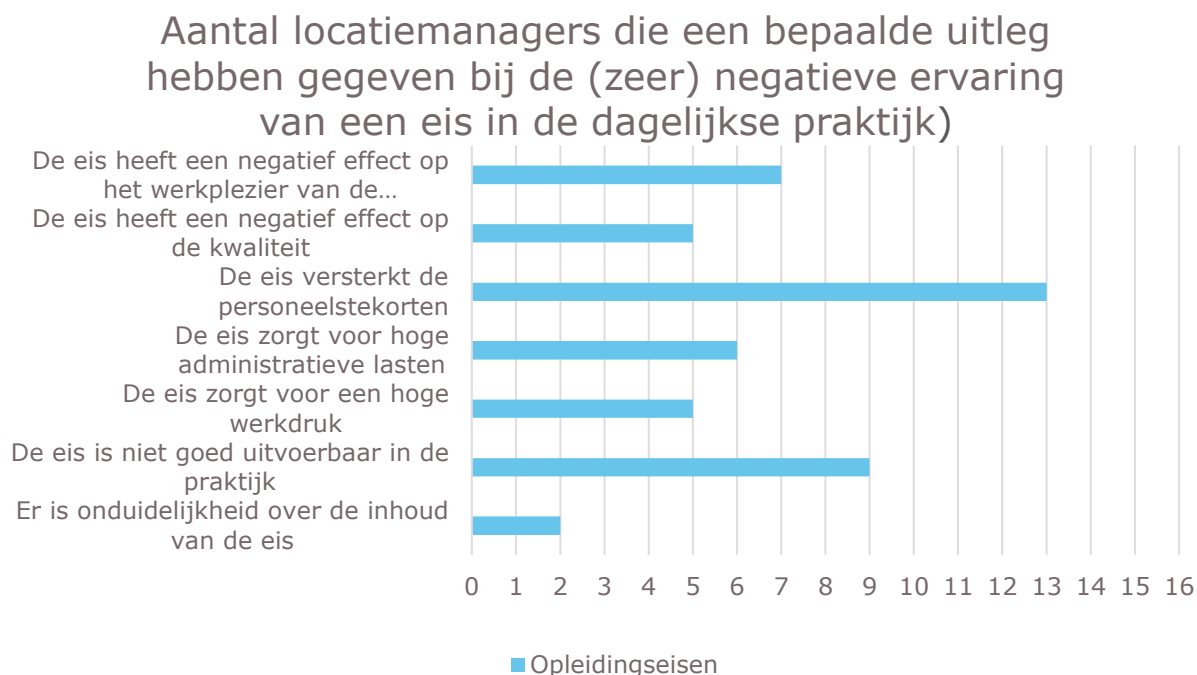
3.5 Eisen bij het thema Opleiding en ondersteuning medewerkers

Kwalitatief goede opvang staat of valt met goede medewerkers. Daarom gelden er wettelijke eisen voor scholing en ondersteuning van pedagogisch medewerkers en andersgekwalficeerde beroepskrachten.³⁴



Figuur 23. Ervaring in de dagelijkse praktijk van eisen bij personeel en groepen. Gemiddelde op een schaal van 1 (zeer negatief) tot 5 (zeer positief).

Aan locatiemanagers die een (zeer) negatieve ervaring (score 1 of 2) hebben in de praktijk (N=12), hebben we gevraagd wat de reden hiervoor dan is. Dit is te zien in de onderstaande figuur.



Figuur 24. Toelichting op negatieve ervaring (aantal ervaringen van locatiemanagers).

³⁴ [Kwaliteit kinderopvang | Kinderopvang | Rijksoverheid.nl](https://www.kwaliteitkinderopvang.nl)

In de volgende paragrafen zullen we dieper ingaan op deze uitkomsten. Daarbij geven we een nadere duiding van de ervaringen: wat volgens respondenten kan verbeteren en wat in de praktijk mogelijk kan veranderen om de eis in praktijk beter werkbaar te maken.

3.5.1 Opleidingseisen

De eis uitgelegd

Beroepskrachten en pedagogisch beleidsmedewerkers dienen te beschikken over een voor de werkzaamheden passende opleiding. Bij ministeriële regeling zijn nadere regels gesteld met betrekking tot de opleidingseisen waaraan beroepskrachten respectievelijk pedagogisch beleidsmedewerkers moeten voldoen. De regeling bepaalt dat dit de "beroepskwalificatie-eisen en bewijsstukken die genoemd staan in bijlage 13.1 respectievelijk 13.2 van de cao kinderopvang" zijn.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Veel locatiemanagers, pedagogisch professionals en ouders zien de opleidingseisen als belangrijk voor het waarborgen van kwaliteit in de kinderopvang. Zij geven aan dat het goed is dat medewerkers gekwalificeerd zijn en dat dit vertrouwen geeft aan ouders. Er is waardering voor het feit dat er duidelijke richtlijnen zijn en dat scholing en ontwikkeling worden gestimuleerd. Locatiemanagers vinden de diplomacheck van KinderopvangWerkt! handig en er is tevredenheid over het aanbod van scholingen. Ook vindt men het positief dat steeds meer mensen gekwalificeerd zijn voor het werken met kinderen, en er daardoor een betere benutting is van talenten.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

De uitvoerbaarheid en impact van de opleidingseisen is een aandachtspunt. Locatiemanagers ervaren de taaleis (3F) en voorschoolse educatie ve-certificering - die wel in de regelgeving vastliggen - als knellend, vooral bij kleine organisaties. Daarnaast is er kritiek op het feit dat sommige ervaren medewerkers niet inzetbaar zijn vanwege ontbrekende papieren, terwijl beroepskrachten in opleiding met weinig ervaring wel intallig mogen werken. Een aantal locatiemanagers geeft aan dat de aansluiting tussen de huidige opleidingen en praktijk te wensen overlaat, en het niveau van afgestudeerden ervaren sommigen als onvoldoende. Locatiemanagers, medewerkers en ouders geven aan dat empathie, ervaring en affiniteit met kinderen minstens zo belangrijk zijn als diploma's.

Toezichthouders vinden dat vooral de complexiteit hiervan, de vele uitzonderingen en aanvullende eisen zorgen voor verwarring en toetsing ervan kost veel tijd en zijn een administratieve belasting. Het is goed om hierbij te vermelden dat de inhoud van de opleidingseisen is vastgelegd in de cao en niet afkomstig is vanuit wet- en regelgeving. Momenteel onderzoeken de cao-partijen of er een versimpeling mogelijk is. Toezichthouders geven aan dat het beoordelen van opleidingseisen zeer tijdrovend is en dat dit ten koste gaat van de focus op pedagogische kwaliteit.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

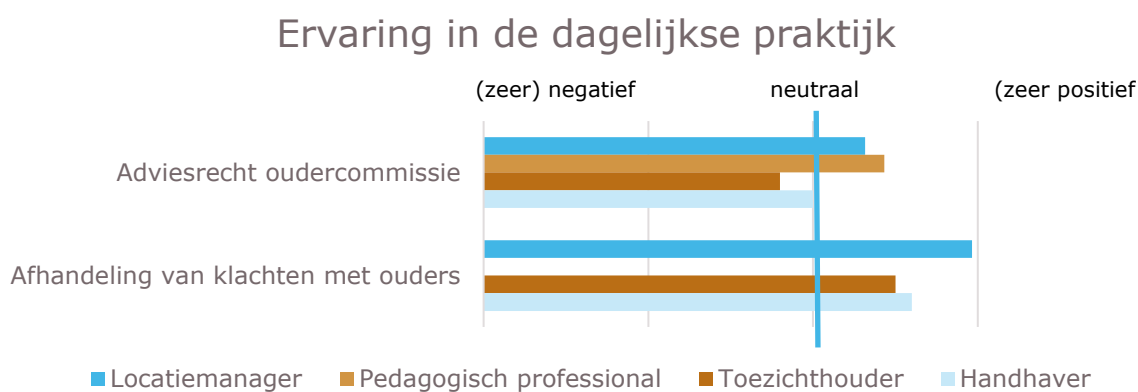
Er is brede behoefte aan meer duidelijkheid, eenvoud en flexibiliteit in de opleidingseisen. In het kader van de beoordeling van de opleiding van de medewerker zou een centrale database handig zijn, zo geeft een toezichthouder aan. Een locatiemanager geeft een tip om een database te maken net zoals 1ratio.nl voor de opleidingseisen. Daarnaast benadrukken zijn het belang van het integreren van eisen zoals babyscholing en taaleis in de opleidingen zelf (alleen bij de opleidingen tot (gespecialiseerd) pedagogisch professional). Het is goed om te zien dat dit inmiddels al is doorgevoerd voor de recente opleidingen. Bij oudere diploma's biedt dit nog geen soelaas. Verder

zien zij maatwerk als essentieel: niet alleen kijken naar diploma's, maar ook naar ervaring en persoonlijke kwaliteiten. Enkele locatiemanagers geven aan dat de eisen voor de bso in het algemeen breder mogen zijn, maar met name bij tijdelijke inzet zouden er meer mogelijkheden mogen zijn; bijvoorbeeld niveau 2 mbo of verzorgende IG).

3.6 Eisen die de rechten van de ouders borgen

Binnen het domein ouderrecht wordt gekeken naar een aantal onderdelen, namelijk of er een oudercommissie is, of ouders de juiste informatie krijgen en hoe de houders omgaan met eventuele klachten.³⁵

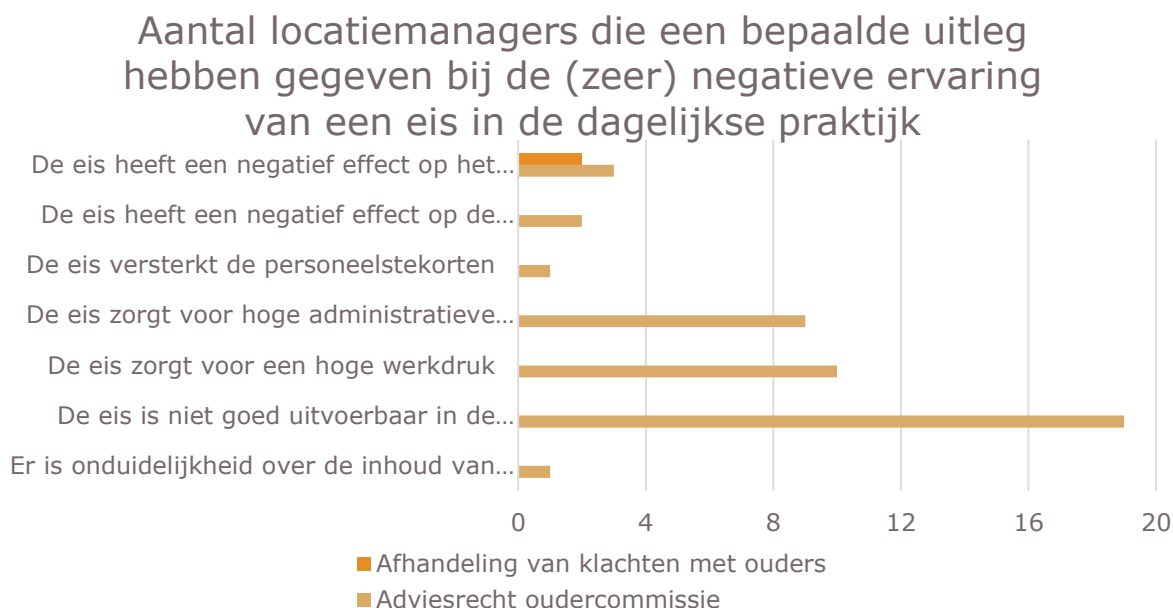
De onderstaande figuur geeft een eerste indruk hoe locatiemanagers (N=90), pedagogisch professionals (N=77), ouders (N=105) een eis in de dagelijkse praktijk ervaren. De respons van toezichthouders en handhavers is kleiner dan 10, maar geven we voor de volledigheid wel weer. Ouders hebben geen score gegeven, maar wel toelichting gegeven op de open vragen.



Figuur 25. Ervaring in de dagelijkse praktijk van eisen bij personeel en groepen. Gemiddelde op een schaal van (zeer) negatief tot (zeer) positief.

In de onderstaande figuur geven locatiemanagers die een eis in de dagelijkse praktijk als (zeer) negatief hebben beoordeeld (N=47) een eerste uitleg waarom dit dan zo is.

³⁵ [Kwaliteit kinderopvang | Kinderopvang | Rijksoverheid.nl](https://kwaliteit.kinderopvang.nl)



Figuur 26. Toelichting op negatieve ervaring (aantal respons locatiemanagers).

3.6.1 Adviesrecht oudercommissie

De eis uitgelegd

In de Wet kinderopvang is opgenomen dat oudercommissies adviesrecht hebben.³⁶ Een oudercommissie heeft het recht te adviseren over:

- de uitvoering van het kwaliteitsbeleid, in het bijzonder het pedagogisch beleid (de kwaliteit van het personeel, de groepsgrootte en de inzet van personeel in opleiding)
- het algemeen beleid op het gebied van voeding, opvoeding, veiligheid en gezondheid
- openingstijden
- het beleid rondom voorschoolse educatie
- vaststelling en wijziging van de interne klachtenregeling
- wijzigingen van de prijs van kinderopvang.

De houder is verplicht te reageren op gevraagd advies en mag daar alleen gemotiveerd van afwijken als deze kan aantonen dat dit advies zich verzet tegen het belang van de kinderopvang. Daarnaast mag de OC ook ongevraagd advies geven over genoemde onderwerpen.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Het adviesrecht van oudercommissies is door locatiemanagers (N=98) erkend als een waardevol instrument voor ouderbetrokkenheid en transparantie. Locatiemanagers en toezichthouders geven aan dat het overleg met oudercommissies bijdraagt aan kwaliteitsverbetering, vooral op het gebied van pedagogisch beleid, veiligheid en voeding. Ouders waarderen het dat zij mogen meedenken en adviseren over belangrijke onderwerpen. Waar oudercommissies actief zijn, verloopt de

³⁶ Er is onlangs separaat onderzoek uitgevoerd naar het adviesrecht van ouders. We geven hier vanuit de monitor beknopt de eigen ontvangen respons terug, maar verwijzen voor meer verdieping naar het betreffende onderzoek. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/10/01/medezeggenschap-en-adviesrecht-in-de-kinderopvang>.

samenwerking meestal prettig en constructief. Pedagogisch professionals ervaren het als positief dat ouders betrokken zijn bij het beleid.

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

Er zijn praktische knelpunten bij het vormen en functioneren van oudercommissies.

Locatiemanagers noemen het lastig om voldoende ouders te werven, vooral bij kleine locaties en bso's. Daarnaast geven zij aan dat een knelpunt is dat zij voor zowel de organisatie een centrale oudercommissie moeten hebben, als een oudercommissie voor de locatie. Dat blijkt echter geen wettelijke plicht te zijn. De wet schrijft alleen voor dat er op locatieniveau een oc moet zijn (voor iig grote houders en voor kleinere een inspanningsverplichting daartoe).

Daarnaast geven zij aan dat ouders vaak druk zijn, niet altijd goed geïnformeerd of hebben weinig interesse in beleidsmatige betrokkenheid.

Toezichthouders geven aan geen toezicht op het goed kunnen functioneren van de oc te houden. Zij kijken of er een oc is en of houders zich houden aan het reglement (art. 1.50) Maar zij krijgen wel signalen dat houders het adviesrecht niet goed uitvoeren: beleidsstukken soms niet voorleggen en oudercommissies (hierna: oc's) zijn niet altijd alert om naar de beleidsstukken te vragen, al kan dat hen niet verweten worden. Er is verwarring over de reikwijdte van het adviesrecht, vooral bij onderwerpen als tariefwijzigingen en bedrijfsvoering. Sommige ouders en locatiemanagers vinden de invloed van oc's te groot of niet passend bij hun rol, dit geldt vooral over het adviesrecht over de uurprijs.

Praktijkvoorbeeld locatiemanager

Verschillende locatiemanagers geven aan dat ze moeite hebben met het samenstellen van een oudercommissie: in sommige gevallen is er niet veel animo voor. Zij proberen ouders te werven, bijvoorbeeld door het probleem mee te nemen in nieuwsbrieven, actief mails erover te sturen en ouders te vragen bij de intakegesprekken. In sommige gevallen leidt dit niet tot meer animo, waardoor de locaties in overtreding zijn.

Praktijkvoorbeeld handhaver

Ook een geïnterviewde handhaver geeft aan moeite te hebben met deze eis. Zij vindt het lastig om een herstelaanbod te doen of sanctie op te leggen als ze ziet dat een locatiemanager er alles aan doet om ouders te werven, terwijl zij weet dat de locatiemanager er niet aan kan voldoen. Vanwege de regeling is ze verplicht om dit herstelaanbod aan te bieden, maar ze voelt zich hier soms wel bezwaard over.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

Respondenten pleiten voor meer flexibiliteit en realisme in de regelgeving. Locatiemanagers stellen voor om het adviesrecht te beperken tot inhoudelijke onderwerpen en om de verplichting tot advies over tarieven af te schaffen. Zij vragen om een inspanningsverplichting in plaats van een resultaatverplichting bij het vormen van oudercommissies. Een toezichthouder pleit voor meer aandacht voor digitale en gecombineerde vormen van ouderbetrokkenheid, bijvoorbeeld via integrale kindcentra. Ouders vragen om betere communicatie, meer zichtbaarheid van de oudercommissies en duidelijke uitleg over hun rol. Er is behoefte aan meer praktische ondersteuning, zoals formats, webinars en duidelijke richtlijnen. Dit soort ondersteuning is grotendeels al beschikbaar blijkt uit navraag bij brancheorganisaties, dus mogelijk valt hier al winst te behalen in het informeren van ouders hierover en het verbeteren van de vindbaarheid van deze ondersteuning.

3.6.2 Afhandeling van klachten ouders

De eis uitgelegd

De houder moet schriftelijk een regeling vastleggen voor de afhandeling van klachten van ouders. Hij of zij brengt deze regeling onder de aandacht bij ouders en handelt overeenkomstig deze regeling. Daarnaast stelt hij of zij over elk kalenderjaar een klachtenjaarverslag op over de afhandeling van klachten en geschillen.

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

De meeste locatiemanagers en ouders geven aan dat de klachtenregeling goed is ingebed in de organisatie. Locatiemanagers ervaren de uitwerking in de dagelijkse praktijk gemiddeld als positief (zie Tabel 9). Klachten worden doorgaans snel en zorgvuldig opgepakt, vaak via korte lijnen en in goed overleg. Ouders waarderen het dat ze weten waar ze terecht kunnen en dat er een duidelijke procedure is. Toezichthouders bevestigen dat de regeling meestal aanwezig is en dat klachten serieus worden genomen. In kleine organisaties is de afhandeling vaak persoonlijk en transparant. De klachtenregeling draagt bij aan vertrouwen en professionaliteit.

Tabel 9. Hoe ervaart u deze kwaliteitseis in de dagelijkse praktijk?

	Respons	Gemiddeld	Stdv
Locatiemanagers	N=84	4,0*	0,9
Toezichthouders GGD	N=2	3,5	0,5
Handhavers	N=5	3,6	0,5

*Zeer negatief tot zeer positief

Gesignaleerde knelpunten en aangedragen verbeterpunten

De administratieve lasten en de interpretatie van klachten zelf vragen aandacht. Locatiemanagers merken dat ouders soms voor kleine zaken een klacht indienen, wat leidt tot extra werk. Sommige ouders ervaren dat klachten niet altijd serieus worden genomen of dat deze niet goed worden gerapporteerd. Toezichthouders vinden het lastig dat het klachtenjaarverslag pas laat wordt opgesteld, waardoor het toezicht soms achterloopt. Er is ook verwarring over de rol van de locatiemanager en over de communicatie bij klachten. Ouders geven aan dat het soms onduidelijk is hoe een klacht wordt afgehandeld, vooral als die over een medewerker gaat.

Wat kan er veranderen om de uitwerking in de praktijk positiever te maken?

De meeste locatiemanagers geven aan dat de klachtenregeling goed werkt. Een enkeling geeft aan behoefte te hebben aan een heldere richtlijn voor termijnen en terugkoppeling aan ouders. De wet geeft een reactietermijn van zes weken aan, dat is mogelijk bij niet ieder voldoende bekend. Toezichthouders willen dat het verslag eerder beschikbaar is en dat er meer inzicht komt in de aard van klachten. Zowel locatiemanagers als ouders geven echter aan weinig te maken te hebben met klachten en als deze er zijn dat de afhandeling goed gaat. Ouders die toch een suggestie meegeven voor verbetering, vinden het actiever delen van klachten belangrijk en dat er transparantie moet zijn over de afhandeling. Daarnaast is door een locatiemanager de suggestie gedaan dat ook kinderopvangorganisaties baat kunnen hebben in ondersteuning bij het afhandelen van een klacht.

3.6.3 Ouders informeren over (pedagogisch) beleid en het inspectierapport

De eis uitgelegd

De houder moet zowel de oudercommissie als ouders informeren over het te voeren (pedagogisch) beleid en ouders via de oc of alternatieve ouderraadpleging om advies vragen bij voornemens tot beleidswijzigingen. Daarnaast moet de houder zowel de oc, de ouders als de medewerkers informeren over een inspectierapport (door het op de website plaatsen van het inspectierapport).

Algemene ervaringen bij de werking van de eis in de praktijk

Over de ervaringen met deze eis is geen respons ontvangen.



HOOFDSTUK 4

Samenhang tussen eisen

We laten in dit hoofdstuk de samenhang tussen de eisen zien op basis van onze bevindingen van de effecten en ervaringen met de gewijzigde en bestaande kwaliteitseisen. Bijvoorbeeld welke eisen dragen veel of weinig bij aan administratieve lasten of werkdruk. We geven daarnaast terug wat de algemene reflecties zijn vanuit de verschillende doelgroepen op het totale stelsel van eisen.

4.1 Inleiding

In de vorige twee hoofdstukken zijn ervaringen van de verschillende doelgroepen met de gewijzigde en de ongewijzigde eisen per eis beschreven. In deze paragraaf gaan we eerst kort in op wat over de zeven verruimde en twee toegevoegde eisen is teruggeven. In de volgende paragraaf kijken we breder naar de ervaren samenhang tussen alle kwaliteitseisen.

4.2 Meegegeven punten vanuit gewijzigde eisen

Kwaliteitseisen die zijn gewijzigd of toegevoegd hangen met elkaar samen. Locatiemanagers (N=42) en pedagogisch professionals (N=35) benoemen expliciet verbanden tussen eisen zoals de inzet van beroepskrachten in opleiding (BIO), het vaste gezichten criterium, de taaleis en de berekening van de BKR op locatieniveau. Deze eisen grijpen volgens hen in op dezelfde organisatorische en pedagogische processen.

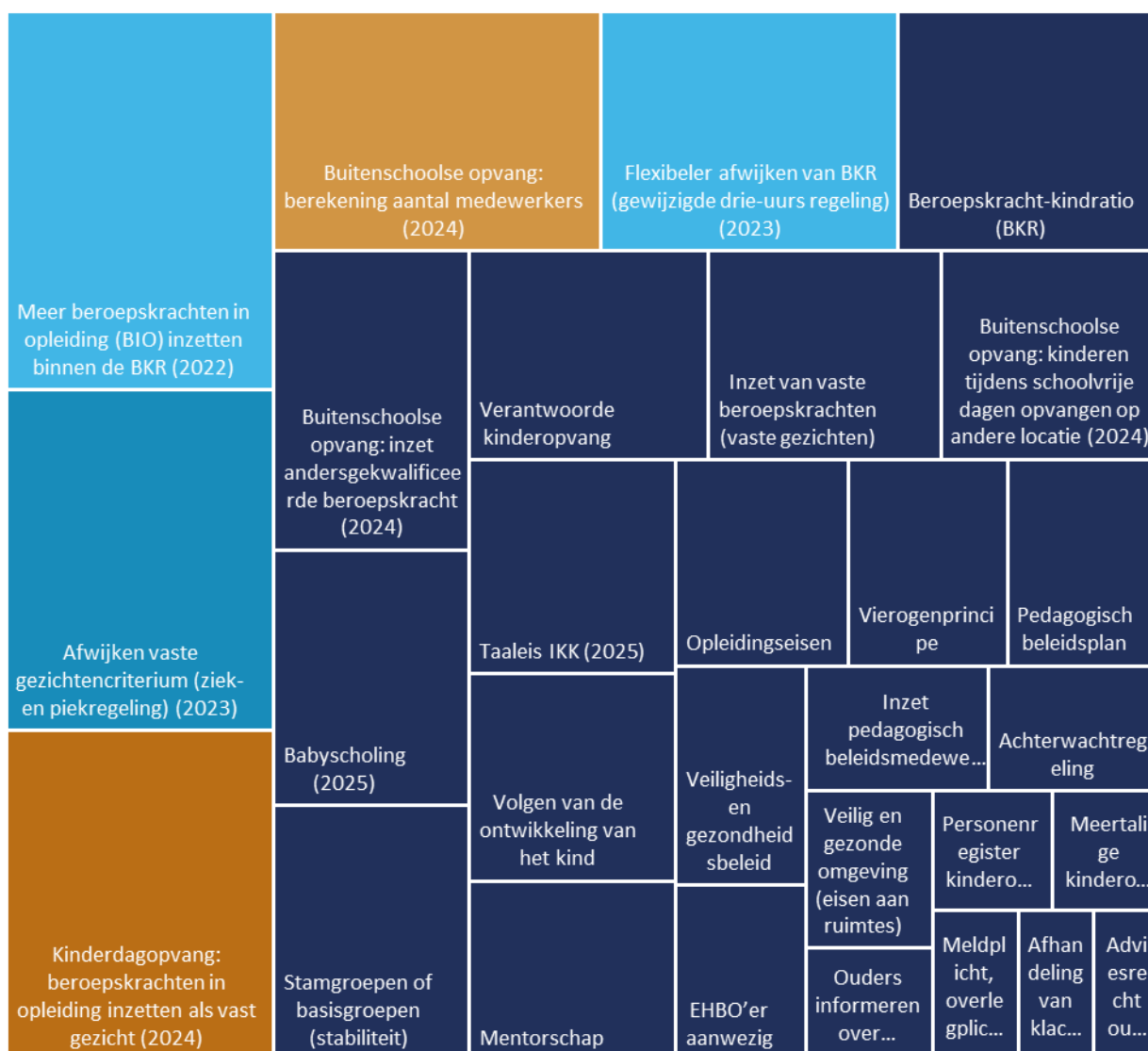
Locatiemanagers noemen de (ruimere) BIO-inzet vaak als versterkend voor de flexibiliteit, mits goed begeleid: "BIO inzetten is een plus, een BIO kent de kinderen en de organisatie toch al." Tegelijkertijd wijzen ze op de spanning met het vaste gezichten criterium, omdat het aanwijzen van vaste gezichten bemoeilijkt wordt doordat veel pedagogisch professionals in deeltijd werken. Het inzetten van een BIO als vast gezicht helpt, maar de BIO moet er wel aan toe zijn.

De taaleis en babyscholing zijn vaak samen genoemd als beperkend. Locatiemanagers schatten de taaleis als te hoog in, vooral voor medewerkers op babygroepen, en leidt tot het verlies van goede krachten. Specifiek geeft een locatiemanager aan dat de taaleis geldt voor alle medewerkers in de kinderopvang, zo ook voor een babygroep, waar deze volgens haar minder opportuun is en is bang daardoor mensen kwijt te raken. Medewerkers met jarenlange ervaring voelen zich niet gewaardeerd wanneer zij verplicht scholing moeten volgen die zij als overbodig beschouwen.

4.3 Meegegeven punten vanuit alle eisen (gewijzigd en ongewijzigd)

Bij de locatiemanagers hebben we specifiek gevraagd welke eisen (zowel onlangs gewijzigde, als ongewijzigde) in hun ervaring in de praktijk met elkaar samenhangen. Eisen kunnen elkaar versterken of juist tegenwerken. In onderstaande figuur zijn de eisen gepresenteerd die het vaakst genoemd zijn in combinatie met een of meerdere andere kwaliteitseisen. Het valt op dat de eisen die onlangs zijn gewijzigd het vaakst zijn aangegeven in samenhang met andere eisen.

Top 5 vaakst genoemde kwaliteitseisen



Figuur 27. Kwaliteitseisen die het vaakst genoemd zijn in combinatie met andere kwaliteitseisen (top vijf lichtblauw en bruin gekleurd).

De kwaliteitseisen die volgens locatiemanagers invloed op elkaar hebben zijn en het vaakst in samenhang met elkaar genoemd zijn, zijn:

- Meer beroepskrachten in opleiding (BIO) inzetten binnen de BKR (2022)
- Dagopvang: beroepskrachten in opleiding inzetten als vast gezicht (2024)
- Flexibeler afwijken van BKR (gewijzigde drie-uurs regeling) (2023)
- Dagopvang: afwijken vaste gezichtencriterium (ziek- en piekregeling) (2023)
- Buitenschoolse opvang: berekening aantal medewerkers op locatieniveau (2024)

Deze vijf kwaliteitseisen zijn altijd genoemd in relatie met één van de andere vijf eisen in de lijst. Dit zijn allemaal eisen die onlangs gewijzigd zijn. De locatiemanagers geven aan dat deze elkaar versterken om het verzuim op te vangen en de roosters rond te krijgen.

In deze paragraaf werken we achtereenvolgens uit: eisen die elkaar versterken en eisen die elkaar verzwakken. Opvallend is dat de eisen waarvan genoemd is dat die elkaar versterken vooral de gewijzigde eisen zijn.

Eisen die elkaar versterken in de uitvoering

De inzet van beroepskrachten in opleiding (BIO) (**eis BIO maximaal 50% op locatieniveau**) draagt bij aan het vergroten van flexibiliteit, het verlagen van de werkdruk en het waarborgen van pedagogische continuïteit binnen de dagopvang en de BSO. Dat BIO's, mits voldoende gevorderd in hun opleiding, ook kunnen worden ingezet bij ziekte of verlof (**eis ziek en piekregeling**) van vaste medewerkers, versterkt de verruiming van de inzet. Dit voorkomt vervangingsdruk en versterkt het verantwoordelijkheidsgevoel en de professionalisering van de BIO. De inzet van BIO's binnen de BKR en als vast gezicht (**eis BIO als vast gezicht**) maakt het mogelijk om af te wijken van het vaste gezichtencriterium (**eis vaste gezichtencriterium**) in uitzonderingssituaties.

De flexibiliteit in de roostering van de BSO is vergroot door een combinatie van maatregelen die elkaar onderling versterken. Zo draagt het inzetten van anders gekwalificeerd personeel (**eis intallig inzetten anders gekwalificeerde beroepskrachten**) en beroepskrachten in opleiding (**eis BIO maximaal 50%**) bij aan een grotere pool van personeel dat ingezet kan worden op de groepen, waardoor het makkelijker wordt om roosters op te stellen en in te spelen op ziekte of verlof. Wanneer deze medewerkers meetellen in de BKR (**eis beroepskracht-kindratio**) op het niveau van het kindercentrum, ontstaat er extra ruimte om personeel efficiënt in te zetten, zeker bij grotere locaties, zo geven respondenten aan.

Eisen die elkaar verzwakken

De toenemende hoeveelheid regelgeving en administratieve verplichtingen zet volgens locatiemanagers de kern van het werk – het bieden van kwalitatieve opvang aan kinderen – onder druk. Beleidsdocumenten, zoals het pedagogisch beleidsplan (**eisen pedagogisch beleidsplan**), zijn primair gericht op externe toetsing (bijvoorbeeld door GGD) en verliezen daardoor hun informatieve waarde voor ouders (**eis ouders informeren over (pedagogisch) beleid en het inspectierapport**). De hoeveelheid verplichte inhoud maakt deze documenten onoverzichtelijk en belastend.

Wat betreft veiligheid en inrichting van inzet zijn de eisen zoals EHBO, vierogenprincipe en specifieke scholingen genoemd. Deze beperken soms praktische oplossingen (open en sluitdiensten, vervanging) en roepen discussie op over wat verantwoord is. Er moet altijd bijvoorbeeld een EHBO aanwezig zijn, maar tijdens het openen en sluiten of bij vervanging lukt dit niet altijd met de huidige medewerkers. Dan zou een alternatief, dat wel veilig is, een praktische oplossing kunnen zijn.

Medewerkers die meer talen spreken hebben moeite met het behalen van de taaleis Nederlands, waardoor hun inzetbaarheid beperkt is. Ook medewerkers in opleiding voldoen vaak nog niet aan alle vereisten, waardoor ze niet direct inzetbaar zijn, zelfs bij personeelstekort. VE- en babyscholingseisen sluiten elkaar soms uit, als een medewerker wel aan de één voldoet, maar niet aan de andere of vice versa, waardoor nieuwe medewerkers niet direct op alle groepen kunnen starten.

Uitwerking positiever maken van alle eisen

Om de uitwerking van de kwaliteitseisen positiever te maken, doen veel respondenten concrete voorstellen. Het beperkende effect van de taaleis en babyscholing zou verminderd kunnen worden door versoepeling van deze twee eisen, vooral voor herintreders en medewerkers met oudere diploma's. Een soepele overgang waarbij medewerkers kunnen werken en binnen een vastgestelde periode aan de eisen kunnen voldoen via scholing, zien locatiemanagers als wenselijk. De hoge administratieve lasten zouden verminderd kunnen worden door meer vertrouwen te geven aan professionals en minder bureaucratie. Locatiemanagers willen meer ruimte om zelf pedagogische

afwegingen te maken en pleiten voor maatwerk. Er wordt gevraagd om minder papieren veiligheid en meer focus op de pedagogische inhoud. Respondenten willen dat er gekeken wordt naar wat kinderen nodig hebben en dat de regels daarop worden afgestemd. Bijvoorbeeld: De vaste gezichtenregeling zou flexibeler moeten worden toegepast, vooral bij langdurig ziekteverzuim of in kleine teams. De BKR zou ook in de dagopvang op locatieniveau berekend kunnen worden, zodat planners beter kunnen inspelen op de werkelijke behoeften van de groepen, zodat effectiever op ingespeeld kan worden op het gedrag van het kind.

Daarnaast wordt de BKR in de dagopvang juist als te rigide ervaren en leidt deze tot situaties waarin medewerkers op groepen staan met te weinig kinderen, terwijl op andere groepen juist extra handen nodig zijn. Dit ervaart men als inefficiënt en frustrerend. De regels zijn volgens velen afgestemd op grote organisaties, terwijl kleine opvanglocaties met korte lijnen en vaste teams moeite hebben om – ondanks de verruiming – aan alle eisen, zoals bijvoorbeeld vaste gezichten en mentorschap te voldoen.

Naast de hiervoor genoemde effecten zijn meer algemene knelpunten genoemd. Zowel locatiemanagers als pedagogisch professionals ervaren hoge administratieve lasten. Het opstellen van beleid, het bijhouden van documentatie en het voldoen aan steeds veranderende regels kost veel tijd en energie. Juist omdat dit voor veel eisen moet. Dit gaat ten koste van de aandacht voor de kinderen en verhoogt de werkdruk. Ook de verruimde BIO-inzet en het mogen inzetten van een BIO als vast gezicht bekijkt men kritisch: hoewel deze medewerkers flexibiliteit bieden, hebben zij vaak nog onvoldoende ervaring en missen ze pedagogisch inzicht, wat ten koste kan gaan van de kwaliteit. Specifiek wordt gewaarschuwd dat BIO's signalen van kindermishandeling (nog) niet altijd herkennen.



HOOFDSTUK 5

Conclusie

We sluiten af met een conclusie per maatregel en per doelgroep, gevolgd door een overkoepelende conclusie, waarin we ook de conclusie over de niet-gewijzigde eisen presenteren. In deze meerjarige monitor van de implementatie van de (gewijzigde) kwaliteitseisen brengen we de praktische uitvoerbaarheid van de kwaliteitseisen en de ervaringen en belemmeringen in kaart. Ook verkrijgen we inzicht in hoe de implementatie van de meest recente wijzigingen is verlopen – in de meting van 2025 geldt dit voor de taaleis en babyscholing die per 1 januari 2025 zijn ingevoerd.

5.1 Conclusies

5.1.1 Conclusies per gewijzigde kwaliteitseis

BIO formatief inzetten tot maximaal 50%. Tijdelijk mag per kindercentrum maximaal 50% van de dagelijks ingezette beroepskrachten bestaan uit medewerkers die nog in opleiding zijn, dit was voorheen 33%. Deze tijdelijke verruiming is ingevoerd om de druk van de personeelstekorten in de sector te verlichten. *In de praktijk maken organisaties hier beperkt structureel gebruik van; de inzet van beroepskrachten in opleiding gebeurt vooral incidenteel, bijvoorbeeld tijdens vakantieperiodes of bij het opvangen van pauzemomenten.* Het percentage intallige inzet is gestegen, maar komt over het algemeen niet boven de 33% inzet, zo blijkt uit de antwoorden van zowel locatiemanagers als pedagogisch professionals. In vergelijking met de eerste meting is de inzet van BIO's over het algemeen iets meer geworden, maar blijft die doorgaans wel onder de 33% intallige inzet.

BIO's voelen zich over het algemeen voldoende comfortabel bij hun intallige inzet, maar geven aan dat goede begeleiding, vertrouwen van het team, en goede communicatie daarbij wel noodzakelijk zijn. Het combineren met de opleiding wordt als lastiger ervaren bij intallige inzet, en ad hoc inzet (verschuiving van boventallig naar intallig op de dag zelf) ervaren BIO's als onprettig.

De verruiming van de inzet van BIO's binnen de BKR heeft op veel locaties geleid tot meer flexibiliteit in de roostering en het (ad hoc) kunnen opvangen van personeelstekorten. Dit is positief in tijden van hoog ziekteverzuim en krapte op de arbeidsmarkt. Wel zien sommige organisaties risico's voor de pedagogische kwaliteit, met name wanneer relatief onervaren krachten zelfstandig in complexe pedagogische situaties moeten handelen. De mate van gebruik verschilt: grotere organisaties benutten de mogelijkheid vaker, terwijl kleine of stabiele teams de inzet beperkt houden.

Locatiemanagers zouden deze eis graag definitief ingevoerd zien. Hoewel ze dus slechts weinig structureel gebruikmaken van de ruimte tussen de 33% en 50%, lijkt het alsof locatiemanagers de maatregel graag als vangnet in stand houden, om op terug te kunnen vallen in tijden van krapte. Pedagogisch professionals zijn meer verdeeld in hun mening over de definitieve invoering, met grofweg een even groot deel dat pleit voor tijdelijke verlenging, voor definitieve invoering, en voor beëindiging van de tijdelijke maatregel. Redenen hiervoor zijn ervaren werkdruk en verdringing door de BIO. Toch leiden we uit de antwoorden van pedagogisch professionals af dat, ondanks de bezwaren die ze hebben in termen van werkdruk, begeleidingstijd en verdringing, zij ook inzien dat deze maatregel kan bijdragen aan benodigde flexibiliteit. In het geval van de BIO's geeft een derde aan voor definitieve invoering te zijn, maar een ruime meerderheid kan hier geen uitspraken over doen en heeft 'weet ik niet' geantwoord. De toezichthouders zijn in lijn met de pedagogisch professionals verdeeld in hun antwoorden, met iets meer voorkeur voor definitieve beëindiging.

Taaleis. Met de invoering van de taaleis wil SZW de taalontwikkeling van kinderen in de kinderopvang versterken. De taaleis heeft geleid tot meer aandacht voor de taalvaardigheid van pedagogisch professionals, wat zowel locatiemanagers als pedagogisch professionals belangrijk achten. Locatiemanagers blijven medewerkers die de taaleis nog niet hebben behaald, trainingen aanbieden en daarna te laten toetsen. Medewerkers ervaren deze inzet soms als intensief, vooral bij medewerkers met een andere moedertaal. Hoewel het merendeel van de pedagogisch professionals aan de eisen voldoet, zijn er voorbeelden waarbij een pedagogisch professional anders is ingezet omwille van de eis (boventallig of van dagopvang naar de bso). De directe impact op werkdruk is beperkt, maar locatiemanagers noemen administratieve belasting en spanning bij medewerkers.

Vergeleken met de meting in 2024 is het percentage medewerkers dat aan de taaleis voldoet gestegen. Dit is ook logisch, aangezien de eis in 2024 nog niet in werking getreden was. Locatiemanagers geven aan dat bijna al hun medewerkers nu voldoen aan de eisen. Het aantal meldingen over ingewikkelde controles en administratieve lasten bij toezichthouders is gelijk gebleven. Wel maken toezichthouders zich minder zorgen over mogelijke uitval van personeel door de taaleis dan in 2024.

Gewijzigde drie-uursregeling. Het beoogde doel van de wijziging is dat kinderopvangorganisaties nu meer mogelijkheden hebben om zich aan te passen aan de dagelijkse realiteit zonder inbreuk te plegen op de kwaliteit van de opvang. Voor locatiemanagers biedt de wijziging de mogelijkheid **om medewerkers efficiënter in te zetten, vooral bij piek- en dalmomenten op de dag**. De aanpassing helpt om beter in te spelen op piekmomenten en de behoeften van kinderen. Dit geeft verlichting voor pedagogisch professionals en locatiemanagers. Wel heeft de verplichte vastlegging in het pedagogisch beleidsplan voor extra administratieve taak gezorgd, vooral voor de houder, hoewel deze last waarschijnlijk tijdelijk is. Voor toezichthouders is het controleren van de drie-uursregeling intensiever dan van voor de wijziging.

We zien geen grote veranderingen in ervaren effecten ten opzichte van de meting in 2024. Ten opzichte van 2024 neemt het aantal tekortkomingen af, waarschijnlijk doordat houders steeds beter weten hoe zij de kaders van de drie-uursregeling goed in hun beleidsplan opnemen.

'Ziek en piek'-regeling. De wijziging van het vaste-gezichtencriterium biedt kinderopvangorganisaties meer flexibiliteit om de continuïteit van de opvang te waarborgen tijdens periodes van ziekte, verlof of vakantie. **Veel organisaties zien de regeling als een nuttig vangnet bij onverwachte uitval**. De regeling geeft locatiemanagers meer handelingsruimte om groepen open te houden bij ziekte of verlof of vakantie. Meer dan de helft van de locatiemanagers maakt wel eens gebruik van deze regeling, maar uiteindelijk geef tweederde ook aan dat het aantal momenten dat er geen vast gezicht op de groep staat niet is veranderd. Daardoor is blijkbaar het gebruik van de regeling beperkt tot noodsituaties. Het ervaren effect op de continuïteit van de opvang, door een ander vast gezicht in te kunnen zetten, is positief.

Dit incidentele gebruik van de regeling is desondanks toch iets gestegen in deze meting, ten opzichte van 2024 (van 53% naar 58%). Het aantal tekortkomingen bij inspecties is gedaald, doordat meer locatiemanagers weten hoe ze de regeling correct in het pedagogisch beleidsplan moeten opnemen.

BIO inzetten als vast gezicht. Deze regeling beoogt flexibiliteit te bieden aan houders, om personele krapte te kunnen verminderen door BIO's toe te kunnen wijzen als vast gezicht. De impact op werkdruk en personeelstekorten is volgens locatiemanagers en pedagogisch professionals licht positief, maar sterk afhankelijk van de mate van begeleiding die mogelijk is. Sommige locaties hanteren de regeling nauwelijks, bijvoorbeeld daar waar zij in hun pedagogische visie hebben opgenomen dat alleen volledig gekwalificeerde krachten als vast gezicht fungeren. Locatiemanagers passen deze wijziging vooral toe om BIO's uitdaging en vertrouwen te bieden, en om onder begeleiding een geleidelijke vertrouwdheid tussen kind en medewerker te laten ontstaan. **Locatiemanagers die hiermee werken, zien het als kans om binding van personeel en continuïteit van opvang te combineren met leerervaringen voor de beroepskracht in opleiding**.

Het aandeel locatiemanagers dat BIO's als vast gezicht inzet is gelijk gebleven. Toezichthouders ervaren het toezicht minder vaak als lastig dan in 2024, en zien minder administratieve tekortkomingen op het vaste-gezichtencriterium.

Babyscholing. Per 1 januari 2025 geldt voor alle pedagogisch professionals die meer dan drie uur per dag met nuljarigen werken een aanvullende scholingseis om de kwaliteit van de babyopvang te

vergroten. Naast een kwalificatie om als pedagogisch professional te werken, moeten zij een door cao-partijen goedgekeurde babyscholing aantonen, gericht op de interactie met, ontwikkeling van en hechting van baby's. Bewijs kan worden geleverd via diploma's, certificaten of studiepunten.

Locatiemanagers en toezichthouders zien dat de scholing leidt tot bewuster handelen en praktische handvatten. Zij vinden babyscholing kwaliteitsverhogend. Uit de bevindingen blijkt dat het merendeel van de pedagogisch professionals inmiddels aan de eis voldoen. Er zijn signalen dat er ook grote verschillen in inhoud en diepgang van de trainingen zijn. Kortdurende online cursussen voldoen formeel, maar missen soms praktijkgerichtheid. Ook ervaren medewerkers soms beperkte motivatie, vooral wanneer zij de scholing als overbodig zien. Het risico bestaat dat de maatregel vooral als administratieve verplichting is uitgevoerd en niet altijd tot daadwerkelijke kwaliteitsverbetering leidt.

Berekening BKR op locatieniveau. Door de BKR niet meer op groepsniveau maar op locatieniveau te berekenen, beoogt de regelgeving meer ruimte te geven om groepen in te delen op basis van de behoefte en ontwikkeling van kinderen. Het doel is uiteindelijk het verrijken van activiteitenaanbod.

De indruk van toezichthouders is dat de pedagogische overwegingen daarin een ondergeschikte rol krijgen. Het bewaken van pedagogische kwaliteit, rust en stabiliteit blijft dus een belangrijk aandachtspunt. **Het berekenen van de BKR op locatieniveau zien locatiemanagers – naast de pedagogische overwegingen – als een instrument om flexibeler met bezetting en groepsindeling om te gaan.** Met name bij grotere locaties biedt dit de kans om personeel efficiënter in te zetten over verschillende groepen, zonder overschrijding van de BKR-norm. Er zijn ook aanbieders die de oude groepsindelingen blijven hanteren: bij kleinere locaties of locaties met beperkte fysieke ruimte levert het weinig voordeel op en houdt men vast aan wat men kent. Zowel locatiemanagers als pedagogisch professionals ervaren echter wel meer ruimte om beter tegemoet te kunnen komen aan de (ontwikkel)behoefte van kinderen door deze wijziging.

Met de nieuwe berekening is voor meer dan de helft van de locaties, het aantal benodigde pedagogisch professionals gelijk gebleven. Het grootste deel van de locatiemanagers (77%) kiest ervoor om hetzelfde aantal pedagogisch professionals in te zetten als voorheen. Ruim een derde van de locaties geeft echter aan dat er minder beroepskrachten nodig zijn. Daarvan zet iets minder dan de helft ook minder pedagogisch professionals in. Pedagogisch professionals ervaren in hoge mate dat er over het algemeen minder pedagogisch professionals op de groep werken sinds de wijziging van de eis. Uiteindelijk heeft dus iets minder dan een kwart van alle locatiemanagers de basisgroepen veranderd, hierbij komt het vaak neer op het werken met grotere groepen met relatief minder pedagogisch professionals.

Toezichthouders maken zich zorgen over kwaliteit en stabiliteit van de opvang na wijziging van de berekening van de BKR. De manier van berekenen blijkt **soms vanuit financiële overwegingen aangegrepen als mogelijkheid om minder pedagogisch professionals in te zetten**, waarbij de indruk is dat de pedagogische overwegingen daarin een ondergeschikte rol krijgen. Het bewaken van pedagogische kwaliteit, rust en stabiliteit blijft dus een belangrijk aandachtspunt. Over het algemeen zien toezichthouders wel dat organisaties bewuste keuzes maken op basis van pedagogische overwegingen in groeps grootte, passend bij hun pedagogische visie.

Toezicht en toepassing verlopen inmiddels stabielere dan in de vorige meting, doordat beleid vaker correct is vastgelegd in het pedagogisch beleidsplan.

Inzet andersgekwalficeerde beroepskrachten. Houders kunnen in de bso andersgekwalficeerde beroepskrachten formatief inzetten, om het activiteitenaanbod voor de kinderen te verrijken. **De inzet van andersgekwalficeerde beroepskrachten binnen de BKR blijft in**

de praktijk beperkt. De inzet vindt vooral aanvullend plaats, niet als volledige vervanging van reguliere pedagogisch professionals. Ongeveer een vijfde van de organisaties maakt gebruik van intallige inzet van andersgekwalficeerden. Locatiemanagers benoemen dat de regeling in theorie kansen biedt om personeelskrapte te verlichten, maar dat het vaak tijd en begeleiding kost om andersgekwalficeerden effectief in te zetten. Pedagogisch professionals ervaren dat het inwerken van deze collega's extra werkdruk meebrengt, omdat zij vaak meer pedagogische taken op zich nemen totdat de ander volledig inzetbaar is. Zij zien beperkt meerwaarde van andersgekwalficeerden, als zij niet voldoende pedagogisch onderlegd zijn. Locatiemanagers schatten in dat de werkdruk voor pedagogisch professionals door de regeling lager wordt, terwijl pedagogisch professionals zelf juist vinden dat de administratie voor hen (papierwerk, regelwerk) hoger is dan voorheen. Het gebruik is sinds de vorige monitor nauwelijks toegenomen, wat aangeeft dat veel organisaties terughoudend blijven, met als belangrijkste reden kwaliteitsborging en pedagogische stabiliteit. Het volgen van de pedagogische module is daarbij ervaren als een drempel. Het aanbod van deze modules is volgens respondenten onoverzichtelijk en wisselend van kwaliteit.

Locatieoverstijgend opvangen op schoolvrije dagen. Door het opvangen van kinderen op een andere locatie op schoolvrije dagen wordt een verrijkt activiteitenaanbod beoogd. Doordat niet aan ouders om toestemming hoeft te worden gevraagd, leidt deze wijziging tot minder administratieve lasten bij kinderopvangorganisaties. Zo biedt de regeling meer flexibiliteit voor ouders. Naast deze flexibiliteit biedt de regeling ook kansen voor kinderen om nieuwe activiteiten en omgevingen te ontdekken. De mogelijkheid om kinderen tijdens schoolvrije dagen op een andere locatie op te vangen, blijkt in de praktijk wisselend benut. De nadruk in de bevindingen ligt echter op de efficiëntie en minder op het verrijken van het aanbod. Voor een deel van de organisaties biedt deze wijziging **logistieke en organisatorische ruimte, bijvoorbeeld door makkelijker groepen samen te voegen op één locatie. Dit kan leiden tot efficiënter gebruik van personeel en verrijken van activiteiten**aanbod, bijvoorbeeld het aanbieden van grotere activiteiten (zoals een sportdag of uitje). Pedagogisch professionals benadrukken dat verplaatsing naar een andere locatie invloed kan hebben op de emotionele veiligheid van kinderen, kinderen moeten zich wel veilig blijven voelen. In gevallen waar de regeling wel toegepast is, is er vaak een duidelijke communicatie naar ouders en een vooraf geplande aanpak om onrust bij kinderen te beperken. Ouders vinden dat zij goed geïnformeerd worden; wel zou 12% meer inspraak willen hebben als hun kinderen op een andere locatie worden opgevangen. Ongeveer de helft van de locatiemanagers geeft aan dat er bij hen sprake is geweest van locatieoverstijgende opvang. Dit aandeel is niet gestegen ten opzichte van 2024.

5.1.2 Belangrijkste resultaten per doelgroep

Locatiemanagers. Locatiemanagers zien vooral de formatieve inzet van BIO's en de flexibilisering van de drie-uursregeling als **instrumenten om personeelskrapte op te vangen en flexibeler te kunnen plannen**. Tegelijkertijd geven ze aan dat de meerwaarde beperkt blijft als fysieke ruimte of groepssamenstelling verandering in de praktijk bemoeilijkt. Zij benadrukken dat toepassing altijd een afweging is tussen efficiëntie en het welzijn van kinderen en personeel. Kinderopvangorganisaties lijken wel een aantal van de wijzigingen in eisen (berekening BKR op locatieniveau, locatieoverstijgende opvang) aan te grijpen vanuit financiële, plannings-technische, overwegingen.

Pedagogisch professionals. Pedagogisch professionals ervaren dat de recente wijzigingen extra inspanningen van hen vragen, met name bij het inwerken en begeleiden van collega's die nog in opleiding zijn of een andere kwalificatie hebben. Dit legt extra druk op hun werkzaamheden en zorgt voor een toename van de werkdruk. **Over het geheel genomen zijn zij kritischer over de**

wijzigingen dan locatiemanagers en uiten zij meer zorgen over de mogelijke gevolgen. Deze zorgen richten zich vooral op het behoud van emotionele stabiliteit en continuïteit voor kinderen, evenals op de impact van de hogere werkdruk op de kwaliteit van de opvang.

Ouders. Ouders waarderen vooral stabiliteit en vertrouwdheid in de opvang. Ze staan vaak open voor de inzet van BIO's. Zo ook voor de inzet van vervangers bij ziekte, zolang het om tijdelijke situaties gaat en de kwaliteit van de opvang niet vermindert.

Toezichthouders. Toezichthouders signaleren dat de wijzigingen ruimte geven, maar waarschuwen voor structurele afhankelijkheid van verruimingen in de regelgeving. Zij benadrukken het belang van borging van kwaliteit, ook bij grotere flexibiliteit in wet- en regelgeving. Toezichthouders zien minder tekortkomingen dan in de vorige meting, maar geven wel aan dat ze over het algemeen meer tijd kwijt zijn met het toezicht houden, bijvoorbeeld bij het controleren van kwalificaties.

Handhavers. Handhavers hebben in deze meting minder signalen ontvangen over de gewijzigde eisen. Dit kan een indicatie zijn dat de naleving van de eisen in de praktijk verbeterd, wat in lijn is met de waargenomen daling in (administratieve) tekortkomingen.

5.1.3 Overkoepelend beeld gewijzigde eisen

Als geheel laten de resultaten zien dat de wijzigingen in de kwaliteitseisen in de praktijk vooral benut worden als praktische instrumenten om de gevolgen van personeelstekorten te verlichten, ook al zijn deze niet altijd primair zo beoogd. De beroepskracht in opleiding speelt hierin een centrale rol, zowel in de BKR alsook als vast gezicht, wat bijdraagt aan duurzame instroom en binding in het team. Ten opzichte van de vorige monitor is de bekendheid en benutting van de wijzigingen toegenomen. Locaties passen de regels gericht toe, vaak op basis van opgedane ervaring in het eerste jaar.

De balans tussen flexibiliteit en kwaliteit blijft een belangrijk thema voor alle doelgroepen. Daar waar locatiemanagers ruimte in de regels benutten, proberen zij tegelijkertijd voldoende aandacht te houden voor het borgen van rust, continuïteit en pedagogische veiligheid voor kinderen. Er lijkt soms meer nadruk op flexibiliteit te liggen dan op de consequenties voor de kwaliteit. Doorgaans is er echter wel sprake van een professionele, zorgvuldige toepassing van regelgeving.

Over de volle breedte concluderen wij dat de wijzigingen van de kwaliteitseisen niet tot grote verschuivingen in de toepassing van kwaliteitseisen hebben geleid (de kwaliteitseisen worden nog steeds op een vergelijkbare manier toegepast), maar wel een belangrijke rol spelen in het omgaan met actuele uitdagingen in de kinderopvang, met name om flexibel in te kunnen springen op uitval. Wel dient er oog te blijven voor de effecten op de kwaliteit en stabiliteit in de opvang.

5.1.4 Conclusie niet-gewijzigde kwaliteitseisen

De niet-gewijzigde kwaliteitseisen zijn vanwege hun aantal minder diepgaand uitgevraagd dan de gewijzigde kwaliteitseisen. De conclusies hierna laten de ervaringen en signalen zien die zo opgehaald zijn.

Op basis van de beschreven ervaringen ontstaat het beeld dat de meeste (niet-gewijzigde) kwaliteitseisen in de kinderopvang breed worden erkend als belangrijk en zinvol voor het waarborgen van kwaliteit en veiligheid. Veel eisen, zoals het pedagogisch beleidsplan, het mentorschap, de opleidingseisen, de BKR en de vaste-gezichtenregel, worden in de kern gewaardeerd als nuttig en ondersteunend aan het pedagogisch werk. Locatiemanagers, pedagogisch professionals, toezichthouders, handhavers, én ouders zijn het er over eens dat de basisdoelen – emotionele veiligheid, goede begeleiding, en duidelijke kaders – breed gedragen worden. Tegelijkertijd komt in vrijwel alle thema's terug dat de uitvoering in de praktijk wordt

bemoeilijkt door **hoge administratieve lasten, rigide regelgeving en verschillen in interpretatie van de eisen**.

Overkoepelend is de grootste frustratie dat veel eisen te gedetailleerd of te strikt zijn, waardoor er veel energie gaat zitten in het voldoen aan regels en papierwerk, die dan niet besteed kan worden aan inhoudelijke pedagogische kwaliteit. Respondenten vragen bij meerdere eisen aan de ene kant om **meer flexibiliteit, maatwerk op locatieniveau** en aan de andere kant juist om **eenduidige landelijke richtlijnen**. Zaken als personeelskrapte, roosters en wisseling van personeel maken het soms lastig om eisen werkbaar toe te passen. **Vooraf de BKR, het vaste-gezichtencriterium, het pedagogisch beleidsplan en de opleidingseisen zijn vaak genoemd als knelpunten**, omdat hier de spanning tussen de wet- en regelgeving, de invulling ervan en (de werkbaarheid in) de praktijk het grootst is. Op deze punten leidt de strikte regeltoepassing volgens respondenten soms zelfs tot onbedoeld kwaliteitsverlies, omdat er vanuit de naleving van de regels misschien gekozen wordt voor een suboptimale oplossing, bijvoorbeeld als het gaat om vertrouwde beroepskrachten voor de kinderen. Doelgroepen kijken ook naar de eisen vanuit verschillende belangen.

De grootste uitdagingen lijken te spelen rond regels waarbij personeelsinzet en formele documenten centraal staan, zoals de BKR (met name op de bso en bij jonge kinderen), de opleidingseisen (complexiteit en uitzonderingen), en het pedagogisch beleidsplan (perceptie als verantwoordingsdocument in plaats van als praktisch hulpmiddel). Ook bij het mentorschap, de stamgroepindeling en het vaste-gezichtencriterium ligt de spanning vooral bij personeelskrapte en de praktische haalbaarheid. Kort samengevat: inhoudelijk steunen betrokkenen het merendeel van de eisen, maar zij vragen om **minder bureaucratie, meer praktische toepasbaarheid en een sterker accent op de daadwerkelijke pedagogische waarde in plaats van de strikte naleving van de regels**.

5.2 Vervolgonderzoek

In deze meting van de monitor hebben we in kaart gebracht hoe de gewijzigde kwaliteitseisen in de kinderopvang zijn geïmplementeerd en wat de ervaringen met deze eisen zijn. Ook hebben we knelpunten bij de bestaande kwaliteitseisen in kaart gebracht. Voor toekomstig onderzoek hebben we een aantal aandachtspunten om nader uit te diepen. Voor de gewijzigde kwaliteitseisen adviseren wij bijvoorbeeld dieper in te gaan op:

- De gevolgen van inzetten van een BIO voor de kwaliteit van de opvang. Heeft de inzet van een BIO impact op de stabiliteit, veiligheid en kwaliteit van de opvang, en maakt de mate van inzet uit?
- Taaleis: toezichthouders ervaren de naleving als complex en administratief zwaar. Wordt dit minder?
- Babyscholing: de kwaliteit van opleidingen verschilt behoorlijk en dit heeft effect op de toegevoegde waarde van de babyscholing in de praktijk. Hoe kan de toegevoegde waarde van de babyscholing verhoogd worden?
- Berekening aantal medewerkers voor de BKR op locatieniveau op de bso: over deze wijziging zijn er zorgen over de impact op de pedagogische kwaliteit. Het zou er namelijk toe kunnen leiden dat er minder goed ingespeeld wordt op individuele behoeften van kinderen. Wat is er voor nodig binnen deze regeling of aanvullend om te bewerkstelligen dat bso's beter kunnen inspelen op de behoeften van kinderen?
- Andersgekwalficeerde beroepskrachten op de bso binnen de BKR inzetten: er blijkt weinig gebruik gemaakt te worden van deze wijziging. Wat is er voor nodig om andersgekwalficeerden goed intallig in te kunnen zetten op de bso?
- Het Landelijk rapport van IvHO beschrijft dat voor sommige wijzigingen het aantal tekortkomingen afneemt, omdat met de tijd de werking van de regeling duidelijker wordt en pedagogische beleidsplannen (op de correcte wijze) zijn aangepast. Neemt hiermee op termijn

dan ook de ervaren administratieve belasting af? Wordt de werkdruk minder naarmate de toepassing van de kwaliteitseisen duidelijker is?

5.3 Tot slot

Voor deze monitor hebben wij waardevolle input ontvangen van een brede groep respondenten, waaronder locatiemanagers, pedagogisch professionals, ouders, toezichthouders en handhavers. Wij willen iedereen hartelijk bedanken voor de tijd en inzet die zij hiervoor hebben vrijgemaakt. Tijdens de locatiebezoeken zagen we van dichtbij hoe locatiemanagers op hun vrije dag terugkwamen om ons te woord te kunnen staan, ouders vóór hun werk met ons in gesprek gingen en pedagogisch professionals werden vrijgeroosterd om met ons in gesprek te kunnen. De betrokkenheid vanuit alle perspectieven kwam hierbij duidelijk naar voren. We waarderen het zeer dat men, vaak binnen korte tijd, de moeite heeft genomen om ons van relevante informatie te voorzien!

Bijlage 1. Verantwoording onderzoek

Keuzes in aanpak

Door het monitoren van de kwaliteitseisen in de kinderopvang is een zo betrouwbaar mogelijk inzicht verkregen van de ervaringen met de kwaliteitseisen in de praktijk. Met het uitvoeren van de monitor zijn drie doelstellingen beoogd:

1. Het monitoren van de implementatie van aangepaste kwaliteitseisen.
2. Inzicht krijgen, voor zover dat mogelijk is, in de gepercipieerde gevolgen van de aangepaste en overige kwaliteitseisen. Tot welke resultaten en ervaringen hebben de kwaliteitseisen geleid in de praktijk van de kinderopvang?
3. Inzicht krijgen in de toepassing van de overige kwaliteitseisen en in de vraag welke knelpunten zich daarbij voordoen, zowel bij individuele kwaliteitseisen als bij de samenloop van kwaliteitseisen.

Om deze doelstellingen te behalen, hebben we gekozen voor een onderzoeksapproach die bestaat uit meerdere componenten. Deze componenten lichten we in deze bijlage toe.

Deskstudie

Op basis van het Kennisplatform Kinderopvang, de LRK-database, de wetswijzigingen en de Gemeenschappelijke Inspectieruimte-gegevens hebben we een deskstudie uitgevoerd. In deze deskstudie zijn de kwaliteitseisen op een rij gezet, wat een basis bood voor het gestructureerd opstellen van de vragenlijsten en interviewleidraden. De begeleidingscommissie van het ministerie van SZW heeft akkoord gegeven op het overzicht van alle kwaliteitseisen, zowel de onlangs gewijzigde als de ongewijzigde, en de beschrijvingen ervan. Dit resulteerde in een volledig overzicht van de inhoud van de kwaliteitseisen, de wijzigingen en de doelen hiervan.

Doelgroepenbenadering

Om inzicht te krijgen in de ervaringen van de kwaliteitseisen in de praktijk, zijn meerdere doelgroepen benaderd, die allemaal betrokken zijn bij de kinderopvang in verschillende rollen. De volgende doelgroepen zijn benaderd:

- ouders van kinderen die naar de kinderdagopvang en/of bso gaan
- pedagogisch professionals, waaronder ook de beroepskrachten in opleiding
- locatiemanagers
- toezichthouders van de GGD
- handhavers vanuit de gemeenten

We hebben hen bevraagd met vragenlijsten, interviews, focusgroepen en in een validatiesessie. Door gebruik te maken van verschillende methoden, zorgen we voor een breed beeld, aangevuld met verdieping. Voor de doelgroepen geldt dat we een zo representatief mogelijke groep hebben bevraagd, zodat we representatieve uitspraken kunnen doen over de toepassing van de kwaliteitseisen. De representativiteit per doelgroep lichten we hieronder toe.

Vragenlijsten

Wij hebben alle doelgroepen benaderd om een digitale vragenlijst in te vullen. Hoe de doelgroepen benaderd zijn, beschrijven we verderop in deze bijlage. De vragenlijsten zijn zorgvuldig ontworpen en per doelgroep op maat gemaakt. Op basis van de onderzoeksvragen en de deskstudie hebben we de vragenlijsten opgesteld. De vragenlijsten zijn aangescherpt met de input van de begeleidingscommissie en de klankbordgroep (verderop is de betrokkenheid van deze partijen nader uitgewerkt). De vragenlijsten zijn bij de onderzoekers op te vragen.

In de vragenlijsten zijn de afzonderlijke kwaliteitseisen bevraagd, om een zo waarheidsgetrouw mogelijk beeld te krijgen per wijziging. Ook is er gevraagd naar de samenhang tussen de verschillende wijzigingen en naar de bestaande kwaliteitseisen. In de vragenlijsten is een combinatie van matrixvragen, meerkeuzevragen en open vragen gebruikt.

Doordat de vragenlijsten elk jaar opnieuw zijn gebruikt, kunnen we de monitorjaren met elkaar vergelijken, zodat zichtbaar wordt of er wijzigingen optreden in de ervaring met de toepassing van de kwaliteitseisen. Bij belangrijke tussentijdse wijzigingen zijn indien nodig vragen toegevoegd of aangescherpt.

In de tweede meting is het onderdeel over de niet onlangs gewijzigde eisen volledig herzien en uitgebreid, zodat een compleet beeld van alle eisen is ontstaan. Aan iedere respondent is 'at random' een viertal ongewijzigde eisen voorgelegd. Na beantwoording van deze vier vragen is de respondent de gelegenheid gegeven om zelf uit de ongewijzigde eisen een keuze te maken.

We gaan in op de benadering van de verschillende doelgroepen en de responsaantallen per doelgroep. Voor alle doelgroepen geldt dat de respondenten niet allemaal de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Deels is dit te verklaren doordat zij vroegtijdig zijn gestopt met het invullen van de vragenlijst of vragen hebben overgeslagen, of doordat vragen niet relevant voor hen waren. Als ze bijvoorbeeld geen gebruik maken van een bepaalde regeling, krijgen ze daarover geen vervolgvragen.

Het tussentijds stoppen met het invullen van de vragenlijst kwam voornamelijk voor bij de locatiemanagers, inspecteurs en handhavers. In een mogelijke volgende meting geven we in het bijstellen van onze vragenlijsten aandacht voor dit type non-respons. De aantallen inspecteurs en handhavers zijn beperkter dan de overige doelgroepen en daarmee lastiger om te generaliseren. De resultaten dienen daarom met enige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Tabel 10. Beoogd en gerealiseerd aantal respondenten vragenlijsten

	Beoogd aantal	Gerealiseerd aantal 2024	Gerealiseerd aantal 2025
Locatiemanagers	254	274	427
Pedagogisch professionals	200	253	245
BIO	n.v.t.	10	60
Ouders	500	752	519
Inspecteurs GGD	40	83	47
Handhavers gemeenten	40	35	24

Al met al hebben we de beoogde responsaantallen per doelgroep grotendeels bereikt, en zijn deze representatief voor de populatie.

Door de verschillende kanalen van het verzamelen van respons (bijvoorbeeld een combinatie van panel én benadering via koepelorganisaties bij ouders) kunnen we niet voor alle doelgroepen vaststellen of de respons representatief is voor de populatie. Ook kan er een selectie-effect optreden bij de locatiebezoeken; we hebben vooral locaties bezocht waar achteraf bleek dat medewerkers tevreden waren en het personeelstekort nog te overzien was. Het kan zijn dat locaties waar de zaken goed op orde zijn, meer openstaan om ons te ontvangen voor een bezoek. Hieronder beschrijven we de benaderingswijze en de respons per doelgroep.

Locatiemanagers

In het Kennisdataplatform Kinderopvang van Berenschot staan alle locaties naar omvang met type aanbod en adressen. Hieruit is een gestratificeerde steekproef getrokken, met verdeling van belangrijke kenmerken zoals de grootte van de locatie, het type opvang en de regionale spreiding. Naar deze groep is een uitnodiging voor de vragenlijst verzonden.

Wij streefden ernaar om een respons van minimaal 375 managers van 17.000 voorzieningen te behalen, maar een manager heeft in de praktijk soms twee (of meer) voorzieningen. Daarom is dit streven herberekend op basis van 11.000 locaties. Dat betekende een beoogde respons van 254 locatiemanagers. In totaal hebben deze meting 427 respondenten de vragenlijst ingevuld.

De respons vanuit locatiemanagers is voldoende representatief, we zien geen grote vertekeningen in de respons. De groep locaties die alleen bso aanbiedt, is in onze respons evenals in 2024 ondervertegenwoordigd en de locaties die zowel dagopvang als bso aanbieden oververtegenwoordigd. De groep eenpitters is ondervertegenwoordigd in de respons, de groep houders met middelgrote en zeer grote organisaties zijn naar verhouding vertegenwoordigd in de respons.

- **Aanbod:** Een locatie kan dagopvang of buitenschoolse opvang aanbieden, of beide. In Nederland zijn er een kleine 12.000 kindercentra. Daarvan biedt in 2025 ongeveer 47% zowel dagopvang als buitenschoolse opvang aan, 32% alleen dagopvang en 21% alleen bso. In de respons biedt 60% kinderdagopvang en buitenschoolse opvang aan. 31% biedt alleen kinderdagopvang aan en 9% alleen buitenschoolse opvang. Locaties die alleen voorschoolse educatie aanbieden zijn uitgesloten van het onderzoek.
- **Omvang houder:** Locaties worden ingedeeld naar omvang van de houder. Een kinderopvangaanbieder (houder) kan één of meerder locaties hebben waar opvang wordt geboden. Van de 12.000 kindercentra is 15% eigendom van een eenpitter; ongeveer 32% behoort bij een grote kinderopvangorganisatie met meer dan 50 locaties (gemiddeld 100 locaties). De rest hoort bij een middengroep die meer dan één locatie heeft, maar minder dan 50 (gemiddelde 6-7 locaties). In de respons zijn de eenpitters met 6% vertegenwoordigd, de kleine houders met 20%, de middelgrote houders met 37% en de grote houders met 37%. In een aantal gevallen heeft een grotere houder namens de hele organisatie de vragenlijst ingevuld, maar is deze – conform de systematiek – als één locatie geteld. En andersom hebben ook locatiemanagers van eenzelfde houder de vragenlijst ingevuld.
- **Omvang locatie:** Het grootste deel van de locatiemanagers die de vragenlijst hebben ingevuld (45%) heeft een locatie met 48-100 kindplaatsen. Een klein deel van de respondenten heeft een locatie met meer dan 100 kindplaatsen. 12% heeft daarentegen een kleine locatie met minder dan 16 kindplaatsen. Tot slot heeft 37% een locatie met 16 tot 48 kindplaatsen. Van een zevental respondenten is geen herleidbaar LRK-nummer of locatiennaam opgegeven. De locatiemanagers met de locaties met meer dan 100 kindplaatsen zijn minder vertegenwoordigd.
- **Regionale spreiding:** De vragenlijst is ingevuld door locatiemanagers uit alle regio's. 41% van de respondenten is van een locatie uit regio West-Nederland en 9% uit Noord-Nederland, 22% van de respondenten komt uit Oost-Nederland en 27% uit Zuid-Nederland. Het aantal locaties

volgens peil 2025 is in West-Nederland ook het grootst in de populatie (met 48% van alle locaties in Nederland), en in Noord-Nederland ligt 11% van de locaties. In Oost-Nederland ligt 21% van de locaties en in Zuid-Nederland 18%.

Pedagogisch professionals

Om de pedagogisch medewerkers te benaderen hebben we gebruikgemaakt van een groot panel van het veldwerkbureau Multiscope, waaruit respondenten met het beroep pedagogisch medewerker gefilterd en specifiek benaderd konden worden. Daarnaast heeft beroepsvereniging PPINK de uitnodiging voor de vragenlijst gedeeld met haar leden. Door deze combinatie hebben we een goede respons weten te bereiken. Wel is het goed te vermelden dat het uitzetten via een belangenvereniging, zoals de beroepsvereniging, mogelijke selectiviteit met zich meebrengt, waarbij mensen die meer uitgesproken en/of betrokken zijn, eerder geneigd zijn de vragenlijst in te vullen.

We streefden ernaar om minimaal 200 respondenten te bereiken. Via het panel van Multiscope hebben we 179 pedagogisch medewerkers bereikt, en via PPINK 66 pedagogisch medewerkers. De responsdoelstelling is dus behaald. 51% van de pedagogisch medewerkers is werkzaam op een locatie die kinderdagopvang aanbiedt, en 31% is werkzaam op een locatie waar buitenschoolse opvang wordt aangeboden, 17% voor een locatie waar zowel dagopvang als buitenschoolse opvang wordt aangeboden. Respondenten konden hierbij beide opties aanvinken. De respons onder pedagogisch medewerkers heeft een evenredige geografische spreiding. Daarnaast is er een aparte vragenlijst voor de BIO uitgezet. Hierop hebben 58 respons gegeven.

Ouders

Ouders hebben we ook benaderd via het panel van Multiscope. Daarnaast heeft de belangenvereniging BOinK de vragenlijst gedeeld met haar leden.

We streefden naar een respons van minimaal 500 ouders met minimaal één kind dat gebruikmaakt van een vorm van kinderopvang. Via het panel van Multiscope zijn 500 ouders bereikt, en via BOinK 19 ouders. Ook hier is de responsdoelstelling dus bereikt.

Van de ouders die de vragenlijst hebben ingevuld, heeft 39% een of meer kinderen die naar de buitenschoolse opvang gaan. 38% heeft een of meer kinderen die naar de kinderdagopvang gaan en 22% kinderen die zowel naar dagopvang als buitenschoolse opvang gaan. Ouders met een of meer kinderen die naar een gastouder gaan (als het alleen ouders van kinderen die naar een gastouder gaan, betrof, werden deze naar het einde van de vragenlijst geleid). Respondenten konden meerdere antwoorden aanvinken.

40% van de respondenten heeft kinderen die één tot drie jaar naar de kinderdagopvang of buitenschoolse opvang gaan, voor 49% is dit meer dan drie jaar en voor 10% minder dan één jaar.

De respondenten vertegenwoordigen alle regio's in Nederland en zijn afkomstig uit zowel (weinig) stedelijke, als (zeer) sterk stedelijke gebieden.

Toezicht (inspecteurs vanuit GGD'en)

De inspecteurs vanuit de GGD'en hebben we benaderd via GGD GHOR Nederland. Het verzoek om de vragenlijst in te vullen is uitgezet in alle GGD-regio's. Doordat de vragenlijst breed is uitgezet, is een zo representatief mogelijk beeld geschetst van de ervaringen met de (aangepaste) kwaliteitseisen van zowel GGD'en die relatief weinig overtredingen vaststellen als GGD'en die vaker overtredingen vaststellen.

We streefden naar een respons van minimaal 40 inspecteurs. Er zijn in totaal 47 inspecteurs die de vragenlijst hebben ingevuld. Er zijn 21 GGD-regio's, uit iedere GGD-regio is minimaal 1 respons ontvangen.

Handhavers vanuit gemeenten

De handhavers vanuit de gemeenten hebben we benaderd via de VNG. Hierdoor is de vragenlijst gedeeld onder een grote groep handhavers.

We streefden naar minimaal 40 respondenten uit verschillende gemeenten. Er zijn in totaal 24 handhavers die de vragenlijst hebben ingevuld.

Interviews

In de vragenlijsten konden de respondenten aangeven of zij openstonden voor een verdiepend interview. Van de respondenten die dat hebben gedaan, hebben we er tien uitgenodigd voor een individueel verdiepend interview, waarbij we zoveel mogelijk hebben gevarieerd naar grootte van de houder en regio. Door middel van deze interviews, met de verschillende doelgroepen, zijn we verder ingegaan op de toepassing van de kwaliteitseisen, zodat we de ontwikkelingen hierin goed kunnen duiden. Voor de locatiemanagers, pedagogisch professionals en inspecteurs geldt dat we voldoende mensen hebben gesproken om een verdiepingsslag te kunnen maken op de resultaten uit de vragenlijsten. Vanuit de vragenlijst voor de handhavers is één handhaver naar voren gekomen die aangegeven heeft open te staan voor een verdiepend interview. Na meerdere uitvragen binnen ons eigen netwerk en dat van de klankbordgroep, hebben we één iemand bereid gevonden om deel te nemen aan een interview. De vragenlijsten die door de handhavers zijn ingevuld zijn daarentegen zeer volledig ingevuld, waardoor we uit deze resultaten veel kwalitatieve gegevens kunnen halen.

- **Interviews locatiemanagers.** Met de locatiemanagers hebben we gesproken over de implementatie van de aangepaste eisen en de positieve punten en knelpunten. Op deze manier hebben we de ervaringen meer op beleidsniveau in kaart gebracht.
- **Interviews pedagogisch professionals.** Met de pedagogisch professionals hebben we gesproken over hun ervaringen met de kwaliteitseisen en positieve punten en knelpunten.
- **Interviews GGD'en.** Met de inspecteurs hebben we gesproken over de uitvoerbaarheid van de kwaliteitseisen en over de knelpunten die in de praktijk optreden bij specifieke kwaliteitseisen.

Tabel 11. Beoogd en gerealiseerd aantal respondenten in de interviews.

	Beoogd aantal	Gerealiseerd aantal
Locatiemanagers	10	11
Pedagogisch professionals	10	8
Inspecteurs GGD	6	4
Handhavers gemeenten	4	1

Validatiesessies

Om de resultaten van het onderzoek te valideren hebben we twee validatiesessies georganiseerd. Na het presenteren van de resultaten hebben we aan de hand van een aantal stellingen een

discussie gevoerd over opvallende en/of veelvoorkomende dilemma's, die naar voren zijn gekomen tijdens de interviews die eerder in het onderzoek gehouden zijn. Bij de eerste validatiesessie waren mensen aanwezig die in de vragenlijsten hadden aangegeven open te staan voor een verdiepend gesprek. Er was één pedagogisch professional aanwezig, één ouder, vier locatiemanagers en twee inspecteurs vanuit de GGD. De resultaten vanuit de validatiesessie zijn verwerkt in de rapportage en geanalyseerd op eenzelfde manier als de interviewdata.

Ook met de klankbordgroep hebben we een validatiesessie georganiseerd. Ook aan hen hebben we de resultaten gepresenteerd en we hebben aan de hand van de stellingen een discussie gevoerd. Tijdens deze validatiesessie had de klankbordgroep ook de mogelijkheid om feedback te geven op de resultaten of om punten te benadrukken voor in het rapport.

Locatiebezoeken na de validatiesessies

Om de resultaten uit de vragenlijst en de interviews verder te verdiepen en te kunnen illustreren, hebben we zes locatiebezoeken uitgevoerd. Tijdens een locatiebezoek hebben we gesproken met de locatiemanager, een of meer pedagogisch professionals en een of meer ouders. Deze interviews zijn dus aanvullend op de bovengenoemde interviews. We hebben de respondenten afzonderlijk gesproken, zodat ze zich bij het delen van hun ervaringen niet belemmerd of gestuurd voelden door de aanwezigheid van andere respondenten. Door middel van de gesprekken hebben we verdiepende inzichten in kaart gebracht over de werking van de kwaliteitseisen in de praktijk van de locaties. De informatie uit de locatiebezoeken is op dezelfde manier als de interviewdata geanalyseerd en in het rapport verwerkt.

Bij het selecteren van de locaties waar wij de gesprekken hebben gevoerd, is gekeken naar de grootte van de opvang, de ligging en het type opvang. We zijn op bezoek geweest bij locaties in de provincies Gelderland, Noord-Holland, Zuid-Holland en Noord-Brabant. Hiervan hadden drie opvangorganisaties meer dan vijftig locaties, twee opvangorganisaties hadden drie tot vijftig locaties en één opvangorganisatie had één locatie. Op alle locaties waar we op bezoek zijn geweest wordt kinderdagopvang aangeboden, en op vijf locaties wordt daarnaast bso aangeboden.

Ondanks de zorgvuldige selectie was het lastig om tot een representatieve selectie van de locatiebezoeken te komen. Zo hebben we bijvoorbeeld voornamelijk locaties gesproken met relatief weinig personeelstekorten en waar de kwaliteitseisen relatief goed geïmplementeerd werden. Dit kan leiden tot een vertekening in het beeld dat we hebben gekregen tijdens de locatiebezoeken.

Betrokkenheid partijen

Begeleidingscommissie ministerie van SZW

Tijdens het gehele onderzoek is de begeleidingscommissie van het ministerie van SZW betrokken geweest. Deze begeleidingscommissie bestaat uit vijf medewerkers van het ministerie die zich bezighouden met de kwaliteitseisen in de kinderopvang. De begeleidingscommissie is op meerdere momenten in verschillende samenstellingen betrokken geweest. Zo is de commissie nauw betrokken geweest bij het ontwerpen van de vragenlijsten en bij het opstellen van de leidraden voor de interviews en de locatiebezoeken. Ook heeft de commissie op meerdere momenten feedback kunnen leveren op de voortgang van het proces.

Klankbordgroep

Voor dit onderzoek is een klankbordgroep samengesteld die nauw betrokken is bij het uitvoeren van het onderzoek. Deze klankbordgroep bestaat uit mensen vanuit verschillende organisaties die betrokken zijn bij de kwaliteitseisen in de kinderopvang.

De leden van de klankbordgroep hebben gelegenheid gekregen om input te leveren op de vragenlijsten, de interviewleidraden, het rapport en het proces. Daarnaast hebben we met hen twee bijeenkomsten georganiseerd. Een van deze bijeenkomsten vond tijdens het onderzoek plaats en een van deze bijeenkomsten vond tijdens de afronding plaats. Tijdens deze laatste bijeenkomst zijn de resultaten besproken en gevalideerd.

De leden van de klankbordgroep zijn:

- Menthe Rijk (GGD GHOR)
- Myrte van Gurp (PPINK)
- Marijke Koekkoek (namens de brancheverenigingen BK, BMK en BVOK, werkzaam bij Humankind)
- Marcha de la Mar (VNG)
- Jaap Mesdag (namens VNG)
- Mandy Smit (Inspectie van het Onderwijs)
- Nienke Willering (BOinK)



WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al ruim 85 jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen, is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

Berenschot B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG UTRECHT
Postbus 8039, 3503 RA UTRECHT
030 2 916 916
www.berenschot.nl