



Per email:

Tweede Kamer t.a.v. de Vaste Kamercommissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Cc: Aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer J.N.J. Nobel

Datum

16 januari 2025

Doorkiesnummer

Ons kenmerk

25-008 BvW/CvdP/aw

Email contactpersoon

Betreft/ Onderwerp

Kamerbrief Kinderopvangdebat d.d. 23 januari 2025

Bijlage(n)

-

Geachte Kamerleden,

Op 23 januari vindt het commissiedebat kinderopvang plaats. Al jaren zijn er plannen voor de stelselherziening van kinderopvang. Die herziening is nodig, omdat het systeem van inkomensafhankelijke toeslagen met risico op terugvorderingen, wat leidde tot het toeslagenschandaal, nog steeds onveranderd is. Daarnaast is kinderopvang voor ouders duur en de toeslagen zijn complex. Tegelijkertijd is er een hoge werkdruk en personeelstekort in de kinderopvang. Tijd om aan de slag te gaan dus!

Deze verantwoordelijkheid ligt bij de politiek, omdat ouders weinig tot geen invloed hebben op beleidskeuzes zoals de jaarlijkse prijsverhoging die ze opgelegd krijgen door kinderopvangorganisaties.¹ Terwijl ze wel de prijs betalen van deze keuzes. Ook medewerkers worden onvoldoende meegenomen in de besluitvorming, zoals het verlengen van de BIO-maatregel en de huidige beroepskracht-kindratio: maatregelen die juist de werkdruk verhogen.

Ook de SER heeft in twee adviezen gepleit voor toegankelijke en betaalbare kinderopvang, om onder andere de arbeidsparticipatie van vrouwen en de ontwikkeling van *alle* kinderen te bevorderen. Naast een betere werk-privé balans kunnen we hiermee een betere verdeling van zorgtaken binnen gezinnen faciliteren. Om kinderopvang toegankelijk te maken voor *alle* kinderen, moet wel de arbeidseis worden losgelaten.

De stelselherziening betekent een enorme investering in de sector. Tegelijkertijd is er een personeelstekort en hoge werkdruk voor medewerkers in de kinderopvang. Daarom is voor het slagen van deze herziening essentieel dat het geld op de juiste plekken terecht komt. Dit kan door te investeren in de mensen die dagelijks zorgen dat 911.000 kinderen² naar de verschillende soorten kinderopvang kunnen: de medewerkers in de kinderopvang. Zo wordt het geen blanco cheque aan een (deels) for-profit sector, waar ook nog eens private equity partijen actief zijn.

¹ Ipsos (2024) "Meerderheid opvang heeft oudercommissie, uitvoering niet altijd volgens wet." [Link](#)

² <https://www.maatschappelijkekinderopvang.nl/cijfers-maatschappelijke-kinderopvang-bmk/>

Kort samengevat zijn er 6 aandachtspunten om de stelselherziening tot een succes te maken:

1. Werkdruk, personeelstekort en groei van de sector: investeer in de medewerkers

Zet in op duurzame maatregelen die het werk in de kinderopvang aantrekkelijk maken en houden. De sector is in staat om 5 tot 7% groei per jaar te realiseren in een tijd waarin de koers vanuit de overheid ongewis was, dus zet een duidelijke stip op de horizon. Een gefaseerde en verantwoorde groei van de sector is mogelijk waardoor je de druk op de sector beperkt houdt. Monitor hierbij op ervaren werkdruk, ontwikkeling van vraag en aanbod, en de prijsontwikkeling.

2. Emancipatie en arbeidsparticipatie

Ouders willen *meer* werken bij 96% vergoede kinderopvang. De stelselherziening kan dus een doorbraak op de deeltijd-klem betekenen, waar vooral moeders in vast zitten. Ouders geven zelf aan dat ze 7.2 tot 9.7 meer uren zouden werken als kinderopvang beschikbaar is. Pilots in Nederland lieten al zien dat *beide* ouders (meer) gingen werken bij volledig vergoede kinderopvang.

3. Leg de rekening van de stelselherziening niet bij ouders

Door afschaffing van de IACK betalen ouders al mee aan de stelselherziening (zo'n €1.7 miljard). Daarbovenop de maximum-uurprijs niet indexeren in 2026 betekent de rekening onevenredig bij ouders neerleggen. De Raad van State adviseerde hierover ook negatief. FNV roept daarom op om de kinderopvangtoeslag volgend jaar wel te indexeren.

4. Verlof en kinderopvang: investeer in een verlofstelsel dat werkt

Beter en uitgebreider bevallings-, geboorte- en ouderschapsverlof zorgt voor minder druk op de kinderopvang, betere verdeling van zorgtaken binnen gezinnen, een betere werk-privé balans en betere hechting tussen ouders en kinderen. Met name de vraag naar de arbeidsintensieve babyopvang wordt dan minder. Kijk bij de stelselherzieningen van kinderopvang én verlof naar beide tegelijk.

5. Kinderopvang voor alle kinderen: het positieve effect van kinderopvang

Nederlands en internationaal onderzoek bevestigen: kinderopvang bevordert kansengelijkheid. De SER adviseerde om die reden al tweemaal om kinderopvang betaalbaar en toegankelijk te maken voor *alle* kinderen. Naast een hoge vergoeding voor werkende ouders realiseren, moet dus ook de arbeidseis worden afgeschaft om dit een realiteit te maken.

6. Publiek geld in een (deels) private sector: Zet in op transparantie, een maximum vraagprijs en verantwoording

Deze miljardeninvestering mag geen blanco cheque worden voor een sector waar marktwerking speelt én private equity actief is. Investeer op een verantwoordelijke manier, zodat het geld terecht komt op de plek waarvoor het bedoeld is: de medewerkers in de sector, die kinderopvang van hoge kwaliteit mogelijk maken. Emeritus hoogleraar Janneke Plantenga bevestigt ook meermaals dat niet reguleren op de vraagprijs, de toegankelijkheid voor met name gezinnen met lage inkomens in gevaar brengt.³

³ Plantenga et al. (2022) "Het maatschappelijk belang van kinderopvang vereist prijsregulering." [ESB](#)
Plantenga (2025) "Risico op hogere prijzen in nieuw kinderopvangstelsel noopt tot aanvullend beleid" [ESB](#).

Zorg dus dat ook voor ouders die nu al 96% kinderopvangtoeslag ontvangen, kinderopvang betaalbaar en toegankelijk blijft.

1. Stelselherziening, groei en medewerkers

Al in 2023 deed FNV onderzoek naar de stelselherziening onder onze leden die in de kinderopvang werken. Meer dan 2.000 medewerkers deden mee aan de enquête. Daar kwamen een aantal speerpunten naar voren. Onderwerpen waar medewerkers zich zorgen over maken zijn: werkdruk, kansengelijkheid voor kinderen, betaalbaarheid, kwaliteit en de aantrekkelijkheid van de sector voor nieuwe medewerkers. Ook dit jaar hebben wij onze leden gevraagd wat voor effect het personeelstekort en werkdruk hebben op de werkvloer. Een greep uit de reacties:

“Hoe kan ik mijn mentorkinderen observeren als ik vaak naar een andere groep of locatie moet?”

“Voor de oudere medewerker is het best zwaar. 5 uur op de peutergroep is fysiek zwaar en dan nog ergens tijd voor de administratie hebben. Dat komt er meestal achteraan en dan maar duimen dat je er uren voor mag schrijven.”

“Er wordt te veel geleund op de meer ervaren medewerkers wat betreft het inwerken en opleiden van nieuwe medewerkers. Wat staat daar tegenover?”

Daar moet verandering in komen, door te investeren in betere arbeidsvoorwaarden, zeggenschap over werktijden en inroosteren, en opleidings- en ontwikkelmogelijkheden. Dit is deels voor de cao-tafel, maar ook afhankelijk van politieke besluiten. Regels zoals het inzetten van beroepskrachten in opleiding op de groep (de BIO-maatregel) en de beroepskracht-kindratio zorgen voor hogere werkdruk.

Daarom moet het stelsel stapsgewijs en met waarborgen worden ingevoerd. Waarborgen betekent goed monitoren op ervaren werkdruk, ontwikkeling van vraag en aanbod, en de prijsontwikkeling. *Van personeelstekort naar duurzaam werk*

Er is natuurlijk het huidige personeelstekort, en is het een realistisch scenario dat de vraag naar kinderopvang zal stijgen zodra het goedkoper wordt voor ouders. Echter is de investering in de sector door de stelselherziening ook een enorme kans om het werken in de sector aantrekkelijker te maken en zo medewerkers te behouden en naar de sector te laten instromen. Bovendien laten de cijfers van het personeelstekort een voorzichtige dalende trend zien.⁴

Een van de manieren om het personeelstekort op te lossen is door bestaande medewerkers hun contract te laten uitbreiden. Echter moet dit dan wel goed worden gefaciliteerd. Er worden nu vooral maatregelen voor de korte termijn genomen, in plaats van op lange termijn te investeren. Maatregelen om het personeelstekort aan te pakken zorgen er nu voor dat de werkdruk voor huidig personeel wordt verhoogd. Bijvoorbeeld: de tijdelijke BIO-maatregel is wederom verlengd, ondanks dat medewerkers het duidelijke signaal gaven dat dit de werkdruk niet ten goede komt. Uit de peiling van FNV bleek dat 65% van de medewerkers geeft aan tegen de verlenging van de maatregel te zijn.⁵ Toch is de maatregel verlengd.

Als wij onze leden vragen wat ze het liefst zouden veranderen van vandaag op morgen, dan is dat de groepsgrootte.

⁴ <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkgevers/dalende-trend-personeelstekorten>

⁵ FNV Zorg & Welzijn, 29 februari 2024. [Link](#)

De huidige hoge werkdruk moedigt niet aan meer uren te gaan werken. Daarnaast zorgt dit er ook voor dat de sector minder aantrekkelijk is voor nieuwkomers. [55%](#) van de medewerkers in de kinderopvang vinden de werkdruk (veel) te hoog, maar tegelijkertijd zei 4 op de 5 zzp'ers in de kinderopvang dat ze (weer) in loondienst zouden willen als de lonen omhoog gaan en de werkdruk omlaag.⁶

Wat zou nog meer helpen volgens de medewerkers in de kinderopvang? Onder andere:

"Taakuren mogen schrijven die overeenkomen met de uren die daadwerkelijk besteed zijn aan de taak."

"Kortere werkdagen en flexibelere werktijden. Ik wil graag meer inbreng in het rooster hebben."

"Er zijn weinig mogelijkheden voor medewerkers die aan het einde van hun salarisschaal zitten. En verschil in salarissen op basis van ervaring."

Naast het uitbreiden van bestaande contracten, zit er potentieel in (zij) instroom. Voor zowel de huidige medewerkers als voor zij-instromers moet de kinderopvang een aantrekkelijke sector zijn. Zorg dus dat het geld bij hen terechtkomt en voorkom een blanco cheque.

De kansen om nieuwe medewerkers aan te trekken en huidige contracten uit te breiden liggen er overduidelijk. [Onderzoek](#) wijst uit dat zeker twintig procent graag meer uren wil werken, gemiddeld 5,4 uur per week. In de dagopvang wil 1 op de 5 medewerkers meer werken, op de BSO is dit zelfs 1 op de 3 medewerkers. Deze medewerkers willen een hele dag meer werken: in de dagopvang 7 uur, op de BSO 9 uur. Gemiddeld werken medewerkers in de kinderopvang [27 uur](#), dus daar zit ruimte om uit te breiden.

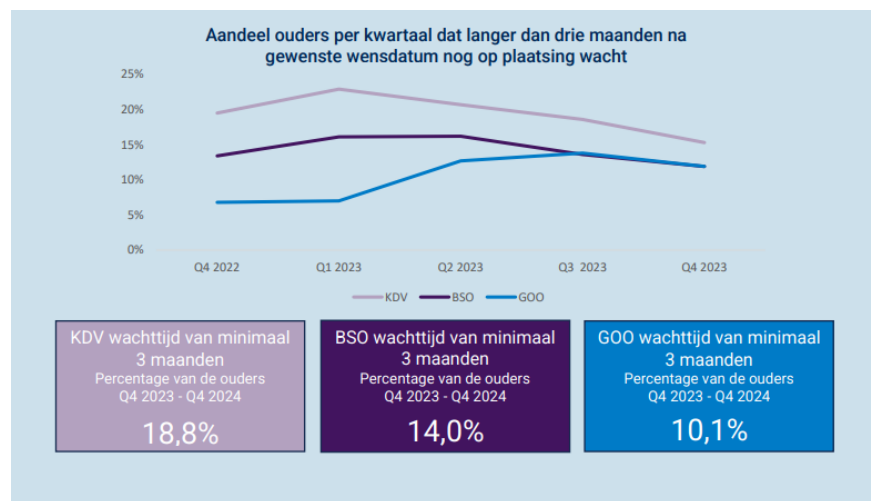
Een andere maatregel om te onderzoeken is een [kortere fulltime werkweek](#). Hiermee kan namelijk de sector aantrekkelijker worden voor nieuwe medewerkers en draagt het bij aan verlaging van de werkdruk. Ook bevordert het duurzame inzetbaarheid, een betere werk-privé balans en vermindert het verzuim.

Groei van de sector

[Het relatieve aanbod voor kinderopvang](#) voor 0 t/m 11 jarigen is volgens het CBS van 705.030 plaatsen in 2017 gegroeid naar 753.120 kindplaatsen in 2023. Dit is een groei van 6,8% per jaar aan kindplaatsen. De relatief jonge sector is in staat om 5 tot 7% groei per jaar te realiseren in een tijd waarin de koers vanuit de overheid ongewis was. Een gefaseerde en verantwoorde groei van de sector is mogelijk waardoor ouders een plek kunnen vinden op de kinderopvang in de buurt, van hoge kwaliteit.

Het [wachttijdenonderzoek](#) kinderopvang van Q4 2022 tot en met Q4 2023 laat zien dat de gemiddelde wachttijden voor kinderdagverblijven en buitenschoolse opvang in de loop van 2023 zijn gedaald. De wachttijden voor de gastouderopvang laat vanaf Q3 2023 een afname zien.

⁶ FNV Zorg & Welzijn, 6 februari 2023. [Link](#)



Met de gestage groei van de sector en een duidelijke stip op de horizon kunnen we dus [stapsgewijs](#) naar het nieuwe stelsel toegroeien. Mits dit gepaard gaat met goede monitoring op de werkdruk, vraagprijs van kinderopvang, de groei van de vraag/aanbod en wachttijden.

2. Emancipatie en arbeidsparticipatie: Ouders willen meer werken bij 96% vergoede kinderopvang

Het [CPB rapport](#), waar vaak aan wordt gerefereerd, trekt geen conclusies over het volledig vergoeden van kinderopvang, maar over een heel pakket aan maatregelen. Het is dan ook onterecht om conclusies te trekken over één van de maatregelen: volledig vergoede kinderopvang. Ook is niet te concluderen dat vrouwen niet meer gaan werken bij volledig vergoede kinderopvang. We weten niet wat het nieuwe stelsel gaat doen met zowel de vraag als het aanbod, en we kunnen op basis van het CPB rapport ook geen conclusies trekken wat het voor ontwikkeling van en kansengelijkheid voor kinderen gaat betekenen, daarom is dat laatste ook niet meegenomen in het rapport. Er zijn echter een heleboel dingen die we wél weten:

- In de [Hoofdpijnenbrief over nieuw financieringsstelsel kinderopvang](#) wordt aangehaald dat een recent rapport van I&O Research aangeeft dat 17% van de ouders die geen gebruik maakt van formele opvang en 9% van de ouders die wel gebruik maakt van formele opvang aan meer te willen werken als de toeslag zekerder is.
- In de [Ipsos meting van juli 2024](#) geeft 47% van de ouders aan waarschijnlijk wel meer uren zou gaan werken als zij niet op wachtlijst zouden staan voor kinderopvang. Ouders zouden gemiddeld 9,7 uur meer gaan werken, ze schatten in dat hun partner 7,2 uur meer zou gaan werken.
- Voor de financiële onafhankelijkheid specifiek van moeders is betaalbare en toegankelijke kinderopvang essentieel. Na de geboorte van een eerste kind verliezen zij namelijk [46% van hun inkomen](#), terwijl dit voor vaders gelijk blijft. Die financiële afhankelijkheid van een partner heeft gevolgen voor de rest van hun leven. Zo zorgt het voor problemen bij een scheiding en vertaalt het zich ook in een pensioenkloof.
- Betaalbare kinderopvang zorgt er dus voor dat ouders en specifiek moeders (meer) kunnen gaan werken. Om dit effect te zien is wel tijd nodig, omdat hiervoor ook een cultuuromslag nodig is. De stelselherziening waarin we werken naar 96% vergoeding voor werkende ouders

kan ook bijdragen aan deze cultuurverandering. Dit staat ook beschreven in de [Kamerbrief](#) van staatssecretaris Nobel van 11 november 2024.

- Pilots in Groningen en Zeeland waren al uitgesproken positief over volledig vergoede kinderopvang. Die pilots gingen dus nog verder dan de huidige kabinetsplannen van 96% vergoeding voor werkende ouders. Ook omdat maatschappelijke kosten rondom bijvoorbeeld jeugdzorg en uitkeringen en meer kansengelijkheid opwegen tegen de investering in volledig gefinancierde kinderopvang voor alle kinderen.
- Om de effecten van de Kraamkamer in [Zeeuws-Vlaanderen](#) te onderzoeken zijn twee externe onderzoeken uitgevoerd door [TwynstraGudde](#) & [HZ Lectoraat Healthy Region](#). De effecten zijn:
 - 1 op de 5 ouders is gaan werken sinds ze gebruik maken van volledig vergoede kinderopvang
 - 2 op de 5 ouders zijn meer gaan werken sinds ze gebruik maken van volledig vergoede kinderopvang
 - 4 op de 5 ouders hebben geen netwerk dat opvang kan bieden als volledig vergoede kinderopvang stopt
 - 92% van de ouders ervaren meer kansengelijkheid
 - 85% van de ouders ervaren een betere werk-privébalans
 - 75% van de ouders ervaren betere mogelijkheden werk/studie

3. Leg de rekening van de stelselherziening niet bij ouders

De stelselherziening moet natuurlijk niet een vestzak-broekzak constructie worden, het moet daadwerkelijk bijdragen aan bestaanszekerheid voor gezinnen. €1,7 miljard van de investering van €2,9 miljard wordt opgebracht door het afschaffen van de IACK: de inkomensafhankelijke combinatiekorting. Dat bedrag is een relatief groot deel van de geraamde kosten van de stelselherziening.

Daarbovenop staat in de plannen voor de stelselherziening ook dat de maximum-uurprijzen niet worden geïndexeerd in 2026. De Raad van State heeft negatief geadviseerd over dit plan. Ouders leveren al veel in, doordat de IACK wordt afgeschaft. Boven op deze afschaffing zou dan ook nog de vergoeding niet geïndexeerd worden, wat leidt tot hogere kosten voor ouders. Gezien de maatschappelijke baten en het doel van bestaanszekerheid voor gezinnen, moet dit plan worden ingetrokken.

4. Verlof en kinderopvang

In het regeerakkoord staat naast de stelselherziening kinderopvang, ook de stelselherziening van het verlofstelsel in de plannen. Hier ligt een unieke kans om betaald werk en zorg voor kinderen beter te faciliteren. Zo voorkom je dat ouders, en met name moeders, minder gaan werken. Kijk bij het verlof- en kinderopvangstelsel dus naar de relatie tussen de huidige verlofregelingen en kinderopvang. Een uitgebreid zwangerschaps-, bevallings-, geboorte-, partner- en ouderschapsverlof zorgt voor betere hechting tussen ouders en kind. Hiermee wordt een duurzame basis voor de lange termijn gelegd voor de verdeling van zorgtaken tussen ouders en verlaagt het de vraag naar arbeidsintensieve babyopvang.

In Scandinavië is er 52 weken verlof na het krijgen van een kind. Nederland en onze economie verschillen niet dermate veel van die landen dat het bij ons opeens een compleet ander effect zou hebben. In het verleden werd bij het invoeren van het tweedaagse weekend, de 8-urige werkdag en

wettelijke vakantiedagen gezegd dat het economisch desastreus zou zijn. Laten we onszelf dus vooral geen onnodige angst aanpraten.

5. Kinderopvang voor alle kinderen: het positieve effect van kinderopvang

De analyse van het SCP-CPB geeft aan dat de focus niet zozeer moet liggen op arbeidsparticipatie maar op kindontwikkeling. Door de stelselherziening op een verantwoord tempo uit te voeren, waarbij de vraag en het aanbod nauwlettend worden gemonitord, is dit haalbaar.

Ook in de SER adviezen "[Een kansrijke start voor alle kinderen](#)" (2021) en "[Gelijk goed van start](#)" (2016) wordt het belang van kansengelijkheid en ontwikkeling van kinderen benadrukt en bevestigd. Wetenschappelijk onderzoek laat ook zien dat kwalitatief goede kinderopvang de ontwikkeling en kansengelijkheid van kinderen bevordert. Kinderen die naar kinderopvang gaan, hebben als ze opgroeien minder last van zaken die psychologen 'externalisatie' en 'internalisatie' noemen: druk, onaanpast en confronterend gedrag komen minder voor, evenals depressieve gevoelens, angsten en fobieën. Dat blijkt uit groot onderzoek in vijf Europese landen (waaronder Nederland) dat is gepubliceerd in [The Lancet](#).

Het positieve effect van kinderopvang kwam naar voren in alle deelnemende landen. Als de kinderen voor hun vierde levensjaar naar de opvang waren geweest, profiteerden ze daar in de jaren daarna van.

Wat het systeem makkelijker en overzichtelijker zou maken is de arbeidseis te laten vallen. Hiermee kun je het geld dat nu wordt uitgegeven aan de voorschoolse educatie en school en omgeving overhevelen naar de algemene financiering van de kinderopvang. Onderaan de streep vallen de kosten dan mee. Zéker als je daartegenover de maatschappelijke baten op korte en lange termijn meeneemt. Hierbij moeten we wel zorgen dat we de kwaliteit en de extra zorg die gepaard gaat met voorschoolse educatie niet verliezen, door het geld 'op de grote hoop' terecht komt.

Met het afschaffen van de arbeidseis los je het probleem van periodiek toetsen ook op. Ook dat betekent een financiële besparing. Ook wordt in het SCP-CPB rapport gesteld dat kinderopvang vooral goed zou zijn voor kinderen met ouders met een laag inkomen. Naast dat kinderopvang van enorme toegevoegde waarde is voor kinderen van ouders met een laag inkomen, blijkt uit onderzoek van The Lancet dat kinderopvang goed is voor *alle* kinderen.

6. Publiek geld in een (deels) private sector: zet in op transparantie, een maximum vraagprijs en verantwoording

Deze miljardeninvestering in de kinderopvang moet verantwoord gedaan worden. Dat kan alleen door grip te krijgen op publiek geld in de sector. De belangrijkste factor hierin is transparantie. Er wordt namelijk geld verdiend in de kinderopvang.

Daarnaast zijn er private equity investeerders actief in de sector. Het soort private equity dat actief is in de kinderopvang verdient hun investering terug bij verkoop.⁷ Dat deze partijen een steeds groter aandeel van de markt overnemen vormt dus een risico voor de essentiële voorziening die kinderopvang is, wanneer zij gaan verkopen. We kunnen deze locaties natuurlijk niet missen, zeker niet met deze stelselherziening op komst. Het is dus van groot belang grip te krijgen op private equity en publiek geld in de kinderopvangsector. Momenteel is 14% van kinderopvangorganisaties in handen van private equity, maar in sommige gemeenten is dit percentage meer dan 50%.⁸

Bovendien is het ook nooit bewezen dat wij voor de stelselherziening en de bijbehorende noodzaak voor meer kinderopvanglocaties per se commerciële en/of private equity organisaties nodig zijn.

⁷ Mirjam de Rijk, *Gekaapt door het Kapitaal: Zorg, onderwijs, wonen en kinderopvang* (2024).

⁸ Mirjam de Rijk, *Gekaapt door het Kapitaal: Zorg, onderwijs, wonen en kinderopvang* (2024).

“Toen er alleen nog stichtingen waren groeide het aantal kindplaatsen hard, procentueel zelfs harder dan na 2005. Groei vergt geen grote financiële investeringen, want ruimtes worden meestal gehuurd. Het kunnen uitbreiden van de kinderopvang is vooral afhankelijk van voldoende personeel.”⁹
In onze enquête zei 77.3% van de medewerkers dat private equity niet in het nieuwe stelsel thuishoort. Ook gaven medewerkers aan zich zorgen te maken over de kwaliteit van kinderopvang onder invloed van private equity. Anderzijds gaf een deel ook aan tevreden te zijn over het werken bij kinderopvangorganisaties die eigendom zijn van private equity. Echter is dus een grote meerderheid van medewerkers tegen private equity in de sector, los van het effect op de werkvloer. FNV leden zeggen over private equity in de kinderopvang:

“Te veel reorganisaties en doorverkoop door investeringsmaatschappijen. Geen goede ervaring mee.”

“Gemeenschapsgeld wordt niet in de kinderopvang gestoken, maar verdwijnt in de zakken van investeerders in het buitenland. Elke euro die bespaard kan worden in mijn organisatie wordt ook bespaard. Kwaliteit en kwantiteit holt weer achteruit.”

“Het geld wordt niet in de locaties gestoken maar in een zo groot mogelijke organisatie wat niet ten goede komt aan de kwaliteit.”

Met vriendelijke groet,



Bas van Weegberg
Lid dagelijks bestuur FNV

⁹ <https://www.groene.nl/artikel/peuters-zijn-een-markt>