

**Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid van Datum, nr. 2026-0000021695, tot wijziging van de
Regeling Wet kinderopvang in verband met het structureel verruimen van
de inzet van beroepskrachten in opleiding op kindercentra [KetenID
WGK028668]**

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelet op artikelen 7, negende lid, en 16, achtste lid, van het Besluit kwaliteit
kinderopvang;

Besluit:

Artikel I

De Regeling Wet kinderopvang wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 9 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het derde lid wordt "een derde deel van het totaal minimaal aantal op het kindercentrum in te zetten beroepskrachten" vervangen door "de helft van het totaal minimaal aantal op het kindercentrum in te zetten beroepskrachten".
2. Het vierde lid vervalt, onder vernummering van het vijfde lid tot vierde lid.
3. In het vierde lid (nieuw) wordt "Bij toepassing van het vierde lid" vervangen door "Bij toepassing van het derde lid".

B

Artikel 9c wordt als volgt gewijzigd:

1. In het derde lid wordt "een derde deel van het totaal minimaal aantal op het kindercentrum in te zetten beroepskrachten" vervangen door "de helft van het totaal minimaal aantal op het kindercentrum in te zetten beroepskrachten".
2. Het vierde lid vervalt, onder vernummering van het vijfde lid tot vierde lid.
3. In het vierde lid (nieuw) wordt "Bij toepassing van het vierde lid" vervangen door "Bij toepassing van het derde lid".

Artikel II

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2026.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.N.J Nobel

CONCEPT

Toelichting

I Algemeen deel

1. Inleiding

In het kader van de aanpak van de werkdruk en de personeelstekorten in de kinderopvang is sinds 1 januari 2022 de mogelijkheid om beroepskrachten in opleiding formatief in te zetten verruimd. Dit is verruimd van 33 procent naar 50 procent van het totaal minimaal in te zetten beroepskrachten op een kindercentrum. Dit gebeurde in overleg met de vertegenwoordigende partijen van kinderopvangorganisaties, ouders en beroepskrachten. Deze maatregel gold in eerste instantie voor de duur van een half jaar, tot 1 juli 2022. Op basis van de ervaringen in de praktijk en de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt is deze maatregel vervolgens twee keer verlengd, de laatste keer tot 1 juli 2026.

Deze regeling maakt de maatregel structureel. Hieronder staat de toelichting op die keuze en de overwegingen daarbij.

2. Formatieve inzet beroepskrachten in opleiding

2.1 Structurele invoering

Sinds 1 januari 2022 kan de formatie van een kindercentrum voor maximaal de helft bestaan uit beroepskrachten in opleiding. De maatregel geldt zowel voor de dagopvang als de buitenschoolse opvang.

Deze maatregel is met de inwerkintreding van deze regeling niet langer tijdelijk, maar structureel. Gezien de aanhoudende noodzaak om meer beroepskrachten in opleiding formatief in te kunnen zetten, is de sector erbij gebaat de maatregel in stand te houden. De verwachting is niet dat die noodzaak de komende jaren zal verminderen of dat we neveneffecten beter in beeld kunnen brengen. Een verlenging van de maatregel is daarom niet langer passend. Ook zou dit onzekerheid geven voor houders van kinderopvangorganisaties (hierna: houders), wat personeelsplanning bemoeilijkt.

2.2 Overwegingen

Hieronder wordt uitgebreider ingegaan op de overwegingen om de maatregel structureel in te voeren.

2.2.1 Noodzaak door personeelstekort

Er is nog steeds sprake van een personeelstekort in de kinderopvang, wat de aanleiding vormde voor de verruiming van de formatieve inzet van beroepskrachten in opleiding. De verwachting is dat de personeelstekorten voorlopig zullen aanhouden. De mogelijkheid tot verruimde formatieve inzet geeft houders flexibiliteit tijdens pauzes of bij ziekte van personeel en zij hoeven daardoor minder vaak groepen te sluiten. Houders kunnen meer beroepskrachten in opleiding aannemen, wat ruimte geeft in de personeelsbezetting. Voor kleine locaties zou beëindiging van de maatregel betekenen dat formatieve inzet van beroepskrachten in opleiding nog maar beperkt mogelijk is. Wanneer een kleine

locatie gebruik maakt van de 'drie-uursregeling' (artikel 7, vierde lid, en artikel 16, vierde lid, van het Besluit kwaliteit kinderopvang) - zoals tijdens pauzes - is dan namelijk al snel meer dan 33 procent van de beroepskrachten nog in opleiding.

2.2.2 Beperkte gevolgen voor werkdruk

De aanpak van werkdruk was mede aanleiding voor de verruiming van de formatieve inzet van beroepskrachten in opleiding. Er is niet gebleken dat de werkdruk door invoer van de maatregel is verlaagd. De maatregel zorgt voor verhoging van de werkdruk voor beroepskrachten, maar op basis van recent onderzoek¹ en gesprekken met beroepskrachten en houders lijkt dit beperkt. Beroepskrachten zijn hierover in het algemeen wat negatiever dan locatiemanagers. Beroepskrachten werken echter liever met beroepskrachten in opleiding dan met wisselende invalkrachten. De persoon en vaardigheden van de beroepskracht in opleiding zijn bepalend voor de ervaren werkdruk. Goede begeleiding van beroepskrachten in opleiding is cruciaal: als de begeleiding goed is van beroepskrachten in opleiding die formatief op de groep staan, kunnen beroepskrachten juist minder werkdruk ervaren. Van houders wordt daarom verwacht dat zij daar nadrukkelijk aandacht voor hebben en zorgvuldige afwegingen maken over de formatieve inzet van beroepskrachten in opleiding.

2.2.3 Impact kwaliteit lijkt beperkt

De impact op de kwaliteit door de maatregel lijkt beperkt. De inzet van beroepskrachten in opleiding lijkt gunstiger voor de kwaliteit dan de inzet van wisselende invalkrachten. Duidelijke uitspraken over de gevolgen voor kwaliteit zijn echter niet mogelijk, omdat kwaliteit van veel factoren afhankelijk is.

2.2.4 Verantwoorde inzet en begeleiding

Goede begeleiding is ook belangrijk voor het gevoel dat beroepskrachten in opleiding zelf hebben bij de formatieve inzet. Beroepskrachten in opleiding zelf voelen zich over het algemeen comfortabel bij de formatieve inzet, maar goede begeleiding, vertrouwen van het team, en goede communicatie helpen daarbij.

Bij de verlenging van de tijdelijke verruiming in 2024 is een extra voorwaarde verbonden aan de formatieve inzet van beroepskrachten in opleiding, namelijk de aanwezigheid van een begeleidingsplan. Dit plan beschrijft de formatieve inzetbaarheid en wordt ondertekend door de beroepskracht in opleiding, de praktijkbegeleider en de opleidingsbegeleider. Het doel van het begeleidingsplan is de waarborging dat er zorgvuldige afweging plaatsvindt bij formatieve inzet van beroepskrachten in opleiding. Uit onder meer gesprekken met opleidingsbegeleiders blijkt dat veel houders hier zorgvuldig mee omgaan, maar dat enkele houders hun beroepskrachten in opleiding al vroeg of te veel formatief inzetten. Vertegenwoordigers van beroepskrachten en ouders in de kinderopvang hebben zorgen geuit over onzorgvuldige inzet van beroepskrachten in opleiding, met name over de mogelijke gevolgen voor de werkdruk en de kwaliteit van de opvang.

¹ Berenschot, *Monitor implementatie kwaliteitseisen kinderopvang*, 2025.

Beroepskrachten in opleiding mogen ingezet worden conform de voorwaarden in de Cao Kinderopvang. Hierin staat hoe de houder de formatieve inzetbaarheid van een individuele beroepskracht in opleiding vaststelt. Uit gesprekken met praktijkopleiders van mbo-instellingen en sectorpartijen blijkt de omschrijving van de opleidingsfases niet meer voldoende aan te sluiten bij de huidige praktijk. De Brancheorganisatie Kinderopvang, de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang en de Branche Vereniging Ondernemers Kinderopvang hebben de intentie uitgesproken om deze bepaling uit de cao te verduidelijken om verantwoorde inzet van beroepskrachten in opleiding beter te borgen.

Met deze inzet voor de cao, in combinatie met mogelijkheden om in communicatie van het ministerie van SZW over beroepskrachten in opleiding nadrukkelijk aandacht te besteden aan het verplichte begeleidingsplan bij formatieve inzet, ligt niet voor de hand om ook nog aanvullende eisen in de Regeling Wet kinderopvang op te nemen. Meer eisen zouden bovendien meer regeldruk veroorzaken en daar is onvoldoende reden voor, zeker vanwege de bestaande eisen over het begeleidingsplan. De verwachting is dat de sector daar op verantwoorde wijze invulling aan kan geven.

Het ministerie van SZW blijft de ervaringen rondom de formatieve inzet van beroepskrachten volgen, om verdere maatregelen te nemen indien dat nodig is.

3. Regeldruk en financiële gevolgen

Deze wijzigingsregeling heeft geen gevolgen voor de regeldruk van bedrijven, burgers en uitvoerende professionals. Met deze regeling wordt namelijk een bestaande, tijdelijke maatregel structureel ingevoerd. Er zijn geen financiële gevolgen.

ATR

Het dossier is momenteel in behandeling bij het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR).

4. Toetsing en consultatie

4.1 Uitvoeringstoetsen

Deze regeling is voor uitvoeringstoets voorgelegd aan de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), de Inspectie van het Onderwijs (IvO), GGD GHOR Nederland en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).

4.2 Internetconsultatie

Een concept van de wijzigingsregeling heeft van *** tot *** opengestaan voor internetconsultatie. Daarop zijn ** reacties binnengekomen, waarvan er ** niet-openbaar zijn.

Het voorstel is naar aanleiding van de internetconsultatie inhoudelijk wel/niet gewijzigd.

5. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2026 en zal uiterlijk op 1 mei 2026 in de Staatscourant worden gepubliceerd. Daarmee is voldaan aan de vaste verandermomenten en de minimuminvoeringstermijn voor regelgeving, zoals neergelegd in aanwijzing 4.17 van de Aanwijzingen voor de regelgeving. Daaruit volgt dat een ministeriële regeling op 1 januari, 1 april, 1 juli of 1 oktober in werking treedt en ten minste twee maanden voor inwerkingtreding wordt gepubliceerd.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.N.J Nobel