

Update prognose kostenontwikkeling kinderopvang 2026

Nu voor het 10^e jaar!

1 Inleiding

Deze notitie bevat een prognose voor de procentuele kostenstijging in 2026 voor kinderopvangorganisaties. De vorige versie is medio juli 2025 gepubliceerd. De kostenprognose 2026 is het 10^e jaar waarvoor de prognose wordt opgesteld. Deze prognose kan gebruikt worden als handvat voor de begrotingen en de daarbij behorende tarieven. Bij het vaststellen van de tarieven van kinderopvang voor volgend jaar is het van belang niet alleen met de te verwachten kostenstijgingen rekening te houden, maar ook met factoren, zoals het gewenste rendement, de vermogens- en liquiditeitspositie, de hoogte van de KOT-tarieven, de concurrentiepositie en commerciële overwegingen.

De factor kostenstijgingen komt in deze notitie aan de orde. Bij sommige percentages is voor de prognose een bepaalde bandbreedte aangehouden omdat sprake is van een onzekerheidsfactor. De kostenprognose is berekend t.o.v. de gemiddelde kosten van 2025. Eventuele hogere of lagere werkelijke kostenstijgingen dan in vorige prognoses voorspeld, worden in deze prognose niet meegenomen.

De tekst is gebaseerd op de op dit moment (september 2025) beschikbare informatie. Gedurende de laatste maanden van 2025 kunnen zich nog ontwikkelingen voordoen, die tot een aanpassing van de prognose kunnen leiden. De effecten van de Macro Economische Verkenning (MEV) 2026 en de Rijksbegroting 2026, zoals bekend gemaakt met Prinsjesdag, zijn in deze update verwerkt.

Deze prognose bevat schattingen die zoveel mogelijk gebaseerd zijn op externe bronnen. Omdat er sprake is van schattingen, kan de werkelijke kostenstijging 2026 afwijken van deze prognose. Verder gaat de prognose uit van de gemiddelde ontwikkeling in de branche kinderopvang. Een specifieke organisatie zal op onderdelen hiervan afwijken, waardoor een eigen, op maat gemaakte prognose gewenst is.

2 Loonkostenstijging

De kosten van een kinderopvangorganisatie bestaan voor 75% uit loonkosten en voor 25% uit overige kosten.¹ Voor de prognose van de kostenstijging is de stijging van de loonkosten dus het meest relevant. Deze bestaan uit de salariskosten, periodieke loonsverhogingen, kostenveranderingen als gevolg van in- en uitstroom, pensioenpremie, sociale lasten en overige

¹ Het aandeel personeelskosten heeft de afgelopen jaren een stijgende trend laten zien, maar stabiliseert inmiddels. Dit komt voort uit signalen die wij vanuit de branche ontvangen en eigen benchmarkonderzoek. Dit beeld wordt bevestigd door het Sectorrapport, Jaarcijfers 2023, Waarborgfonds & Kenniscentrum Kinderopvang, 2024. In het sectorrapport is een percentage personeelskosten van 73,4% van de omzet opgenomen. Dit komt overeen met 74,8% van de totale kosten.

personeelskosten zoals kosten voor inhuur. Elk van deze componenten komt hierna aan de orde.

3 Salariskosten en andere CAO-maatregelen

De actuele CAO Kinderopvang loopt van 1 januari 2025 tot en met 1 januari 2027. Vanwege de behoefte aan stabiliteit hebben werkgeversorganisaties en vakbonden gekozen voor een tweejarige CAO. Dit betekent dat de loonafspraken voor 2026 bij het opstellen van de kostenprognose al duidelijk zijn. De stijging in de salariskosten bestaat enerzijds uit overloopeffecten van stijgingen in 2025 en anderzijds uit de salarisstijgingen in 2026. Voor beide jaren ligt dit vast in de CAO Kinderopvang 2025-2026.

Het effect van de uit 2025 overlopende salarisstijgingen voor de salariskosten van 2026 is 1,25%. De verhoging van 1,5% per 1 januari 2025 heeft geen overloopeffect in 2026. De verhoging van 2,5% per 1 juli 2025 heeft een overloopeffect van 50% in 2026 en leidt daarom tot een kostenstijging van 1,25% in 2026 ten opzichte van 2025.

In de CAO 2025-2026 is voor 2026 een verhoging van de eindejaarsuitkering van 2,5% overeengekomen en een verhoging van het salaris van 1,5% per 1 september 2026. De verhoging van de eindejaarsuitkering van 2,5% leidt niet tot een totale personeelskostenstijging van 2,5%, omdat het vakantiegeld niet meestijgt met de stijging van de eindejaarsuitkering. De verhoging van de eindejaarsuitkering met 2,5% leidt daarom tot een stijging in de totale personeelskosten van 2,3%. De verhoging van het salaris met 1,5% per 1 september 2026 leidt tot een kostenstijging van 0,5% in 2026.

De totale stijging in de salariskosten als gevolg van CAO-verhogingen komt hiermee uit op:

• Overloopeffect 2025:	1,25%
• Verhoging eindejaarsuitkering 2026	2,3%
• Verhoging salaris per 1 september 2026	<u>0,5%</u>
Totaal:	4,05%

In de CAO 2025-2026 zijn ook overige maatregelen afgesproken die een beperkt kostenverhogend effect kunnen hebben, maar waarbij het effect per organisatie verschilt.² Daarom hanteren wij voor de kostenstijging als gevolg van stijging in de salarissen en overige CAO-ontwikkelingen een bandbreedte van 4,1% tot 4,4%.

Nu 5 mei, op grond van de CAO 2025-2026, elk jaar een vrije dag voor het personeel is, wordt aangeraden deze dag toe te voegen aan de vaste sluitingsdagen als gevolg van nationale feestdagen, die wel gefactureerd mogen worden. In dat geval is er in 2026 op dit punt geen sprake van een kostenstijging ten opzichte van 2025 voor de kinderopvangorganisatie.

² Deze maatregelen betreffen bijvoorbeeld: Minimum uurloon per 1-1-2026 naar € 16, stagevergoeding wordt stapsgewijs verhoogd en 4 uur extra verdubbeling van het levensfasebudget door de werkgever.

4 Periodieke loonsverhoging

Voor zover personeelsleden nog niet op de hoogste trede van hun salarisschaal zitten, krijgen ze er - in beginsel - elk jaar een periodiek bij. Het effect van een periodieke verhoging varieert van 2,2% - 3,1%. Als het totale personeel een periodiek omhoog zou gaan, leidt dat tot een gemiddelde kostenstijging van ca. 2,6% voor het gehele jaar.³ In de kostenprognoses voor 2024 en 2025 is rekening gehouden met het feit dat in de CAO Kinderopvang 2023-2024 de salarisschalen met twee treden zijn verlengd. In 2024 en 2025 steeg daarom in principe iedere werknemer een trede, waar dat normaal gesproken bij circa 30-50% van de medewerkers het geval is. Uitgaande van een tredeverhoging per 1 januari van het kalenderjaar is dit voor 2026 niet meer aan de orde.⁴ Wij verwachten dat vanaf 2026, net zoals in 2023 en eerder, circa 30-50% van de medewerkers een trede zal stijgen, waardoor de kostenstijging van periodieke loonsverhogingen naar verwachting 0,8% - 1,3% bedraagt.

Organisaties die de tredeverhoging niet per 1 januari van het kalenderjaar doorvoeren, maar vanaf het moment dat de medewerker een jaar langer in dienst is, kunnen in 2026 nog te maken hebben met het overloopeffect van de tredeverhoging voor alle medewerkers (2,6%) uit 2025.

De component 'periodieke loonsverhoging' kan per organisatie sterk verschillen. Een organisatie met relatief veel oudere werknemers in de hoogste trede van de schaal zal te maken hebben met een lagere stijging als gevolg van periodieke verhogingen. Een organisatie met relatief veel jongere werknemers, waarop nog niet de hoogste trede van de schaal van toepassing is, zal te maken hebben met een hogere stijging als gevolg van periodieke verhogingen.

5 Effect van in- en uitstroom

Naast het kostenverhogende effect van de periodieke loonsverhoging, is sprake van een (veelal) kostenverlagend effect door in- en uitstroom. Gemiddeld gezien vindt, door bijvoorbeeld pensioneren aan de bovenkant uitstroom door oudere medewerkers plaats en vindt door jonge, startende medewerkers aan de onderkant, instroom plaats. Het effect van de periodieke loonsverhoging (punt 4) wordt daarom (deels) gedempt door natuurlijk verloop.

Het effect van in- en uitstroom is naar verwachting negatief, omdat oudere, uitstromende medewerkers in het algemeen een hoger salaris hebben dan instromende, jonge medewerkers. Wanneer gemiddeld 2% van de medewerkers pensioneert en een startende medewerker 30% minder verdient dan een gepensioneerd medewerker is het effect op de lonen -0,6%.

De situatie op de arbeidsmarkt kan het kosteneffect van in- en uitstroom beïnvloeden. Het is onze verwachting dat bij krapte op de arbeidsmarkt jongeren met een hogere inschaling binnenkomen en sneller van baan wordt veranderd. Daarnaast leidt personeelstekort in de

³ Gerekend is met het midden van schaal 6 (pedagogisch medewerker).

kinderopvangsector tot relatief veel zij-instroom, opleidingskosten voor startende BBL-studenten en wervingskosten. Uit de laatste arbeidsmarktpoiling van Kinderopvang werkt!⁵ blijkt dat er nog altijd veel kinderopvangorganisaties met personeelstekorten zijn, maar dat sprake is van een dalende trend⁶. Wij schatten het uiteindelijke effect van in- en uitstroom al met al op -0,6% tot 0,2%.

Deze component kan per organisatie echter sterk verschillen. Daarom raden we aan voor de eigen organisatie een specifieke berekening te maken⁷.

6 Inzet extern personeel

Als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt hebben veel kinderopvangorganisaties in de afgelopen jaren ZZP'ers ingezet. Vanaf 2025 is hierin een duidelijke omslag zichtbaar. Dit is met name het gevolg van de opheffing van het handhavingsmoratorium Wet DBA.⁸ Uit de arbeidsmarktpoiling van Kinderopvang Werkt! blijkt dat de inzet van ZZP'ers afneemt.⁹ Dit wordt op verschillende manieren gecompenseerd. In 31% van de gevallen vindt vervanging door uitzendbureaus plaats. Dit leidt naar verwachting eerder tot een kostenstijging dan een kostendaling. In overige gevallen worden ZZP'ers in dienst genomen of wordt de afbouw van de inzet van ZZP'ers op andere wijze gecompenseerd. Dit leidt naar verwachting tot een kostendaling. Er is echter ook een grote groep van kinderopvangorganisaties (70%) die zowel in 2025 als in eerdere jaren geen gebruik maakten van ZZP'ers.

Het is nog onduidelijk of de trend zich in 2026 gaat voortzetten. Uit de voorjaarsraming van het DNB blijkt de verwachting dat, macro economisch gezien, de daling in het aantal ZZP'ers vanaf 2026 niet zal doorzetten. Onze conclusie is dat het kosteneffect voor 2026 van de inzet van ZZP'ers en eventueel ander extern personeel niet generiek te voorspellen is. Dit is sterk afhankelijk van de individuele situatie van kinderopvangorganisaties. Daarbij zijn meerdere scenario's mogelijk:

- Afbouw van de inzet van ZZP'ers, maar compensatie door uitzendbureaus. Dit leidt naar verwachting tot een kostenstijging, mede door het effect van de in april 2025 afgesloten CAO voor de uitzendsector.
- Afbouw van de inzet van ZZP'ers en compensatie door het in dienst nemen van ZZP'ers. Dit leidt naar verwachting tot een kostendaling.

⁵ [FCB Arbeidsmarktontwikkelingen kinderopvang 26 juni 2025_0.pdf](#)

⁶ De afkoelende arbeidsmarkt wordt ook bevestigd door de voorjaarsraming van de DNB en het Centraal Economisch Plan van het CPB.

⁷ Deze component is sterk afhankelijk van de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van de organisatie en de werving (arbeidsverleden nieuwe medewerkers). Bij een organisatie waar nauwelijks medewerkers pensioneren, zal de kostendaling minder zichtbaar zijn.

⁸ Tot en met 2024 gold een zogenaamd handhavingsmoratorium voor de Wet DBA, waarbij door de belastingdienst niet werd gehandhaafd tenzij sprake was van kwaadwillendheid. De belastingdienst heeft vanaf 1 januari 2025 het handhavingsmoratorium opgeheven, waarbij de focus voor handhaving ligt op 3 branches, namelijk onderwijs, zorg en kinderopvang.

⁹ Uit de arbeidsmarktpoiling blijkt dat de inzet van ZZP'ers daalt. 70% zet zowel in 2024 als in 2025 geen ZZP'ers in. 17% zet in 2025 geen ZZP'ers meer in, waar dat in 2024 wel het geval was. 8% zet in 2025 nog wel ZZP'ers in, maar minder dan in 2024. 5% zet in 2025 evenveel ZZP'ers in als in 2024. Compensatie vindt plaats door uitzendbureaus (31%), het in dienst nemen van ZZP'ers (31%) en overige manieren.

- Geen verdere afbouw van de inzet van ZZP'ers in 2026 ten opzichte van 2025. Dit leidt ook niet tot een kosteneffect.

Voor deze component is – al met al - ons advies om een specifieke berekening voor de eigen organisatie te maken, die – ten opzichte van de kosten van 2025 - zowel positief als negatief kan zijn. De impact van de kosten van de ontwikkeling van inhuur van extern personeel en inzet van ZZP'ers is sterk afhankelijk van strategische keuzes en de mogelijkheden om de afbouw van de inzet van ZZP'ers te compenseren.¹⁰

7 Pensioenpremie

De pensioenpremie van PFZW voor 2026 is nog niet bekend, omdat de premies voor 2026 in het najaar van 2025 worden bepaald. Vanaf 1 januari 2026 gaat de nieuwe pensioenregeling in. Vakbonden en werkgeversorganisaties hebben de afspraak gemaakt om bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling in principe premieneutraal over te gaan.¹¹ De pensioenpremies van PFZW zijn in 2023, 2024 en 2025 gelijk gebleven. Op dit moment ligt de dekkingsgraad ruim boven de 100%. Wij hebben daarom de verwachting dat de premie ook in 2026 stabiel blijft, maar dit kan nog niet met zekerheid worden gesteld.

De premie voor het WIA-excedentpensioen wordt vanaf 1 januari 2026 alleen geheven bij deelnemers met een salaris boven het maximaal dagloon. Deze premie is 3,2% van het salaris boven het maximaal dagloon. Daarmee vervalt de huidige premie van 0,5% voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Per werkgever kan dat verschillend uitpakken, maar omdat in de kinderopvangsector de meeste medewerkers minder verdienen dan het maximaal dagloon is naar verwachting sprake van een licht dalend effect op de werkgeverskosten.

Vanwege de onzekerheid in de ontwikkeling van de pensioenpremies voor 2026 en de verwachte lagere pensioenkosten als gevolg van de wijziging in de premie voor het WIA-excedentpensioen hanteren wij een bandbreedte van -0,1% tot +0,1%.

8 Sociale lasten werkgevers

Een belangrijk onderdeel van de sociale premies is de WW-premie. De hoogte van deze premie is afhankelijk van de verhouding tussen vast en flexibel personeel bij de eigen organisatie. Door de groei van de sector als geheel en de instroom van nieuwe medewerkers, stijgt het relatieve aandeel van flexibele contracten. Daar staat tegenover dat, in tijden van personeelskrapte, het verstrekken van een vast contract eerder zal worden overwogen. Wij

¹⁰ Wanneer als uitgangspunt wordt gehanteerd dat ingehuurd personeel circa 40% duurder is dan eigen personeel leidt een verschuiving in 2026 ten opzichte van 2025 van 1% fte van ingehuurd personeel naar eigen personeel tot 0,4% kostendaling. Op basis van deze informatie kan een specifieke berekening voor de eigen organisatie worden gemaakt.

¹¹ [Veel gestelde vragen werkgevers - Nieuwe regels voor pensioen | PFZW](#)

gaan daarom uit van 75% vast personeel. Een daling in het aandeel vast personeel leidt op totaalniveau tot een verhoging van de WW- premie.¹²

Als de verhouding tussen vast en flexibel personeel voor de eigen organisatie hiervan afwijkt, wordt aangeraden een specifieke berekening voor de eigen organisatie te maken.

Uit de rijksbegroting van SZW en VWS blijkt dat de sociale premies voor 2026 licht dalen. De ZVW-premie daalt met 0,41 procentpunt, van 6,51% naar 6,10%. De rekenpremie voor de werkhervattingskas stijgt met 0,19 procentpunt van 1,33% naar 1,52%. De overige sociale verzekeringspremies blijven (nagenoeg) gelijk. Een daling van 0,2 procentpunt in de sociale premies leidt tot een iets lagere daling in de loonkosten¹³. In de update van de kostenprognose gaan wij daarom uit van -0,1% loonkostendaling als gevolg van wijzigingen van de sociale premies.

9 Ontwikkeling overige kosten

Voor de prognose van de kostenstijgingen voor overige kosten, zoals huisvesting, energie, voeding en vervoer, volgen wij de meest recente raming van de inflatie van het CPB.¹⁴ Deze voorspelt voor 2026 een inflatie van 2,1%.

Ontwikkelingen in de overige kosten kunnen op organisatieniveau afwijken en zijn - naast de inflatie - ook afhankelijk van:

- *Aflopende en nieuwe contracten of de resultaten van uitgevoerde aanbestedingen.*
- *Wijzigingen in specifieke wet- en regelgeving. Vanaf 2026 geldt bijvoorbeeld dat BSO bussen nog maximaal 8 in plaats van 10 zitplaatsen mogen bevatten.¹⁵ Afhankelijk van de mate waarin kinderopvangorganisaties gebruik maken van BSO-bussen kan dit invloed hebben op de kostenstijging.*
- *Ontwikkelingen in de huurprijzen. Wij signaleren dat bij nieuwbouw, bijvoorbeeld bij IKC-vorming, sprake kan zijn van substantieel hogere huurkosten per m2.*

Wij adviseren organisaties om hiervoor eigen berekeningen te maken.

10 Totale kostenontwikkeling voor 2026

De prognose van de totale kostenontwikkeling voor volgend jaar is af te leiden uit onderstaande tabel. Hierin zijn de cijfers uit de paragrafen hierboven overgenomen. Daarbij is gewerkt met een lage respectievelijk een hoge waarde.

Voor de berekening van de totale kostenstijging wordt het gewogen gemiddelde van de ontwikkeling van de loonkosten en de overige kosten bepaald. De loonkosten tellen hierbij

¹² Voor 2026 is de lage WW-premie 2,74% en de hoge WW-premie 7,74% van het premieloon. Ongeveer 2% van de integrale loonkosten is de WW-premie. De WW-premie 2026 is gelijk aan 2025.

¹³ Niet alle loonkosten zijn onderdeel van de grondslag waarover de sociale premies worden berekend.

¹⁴ Macro Economische Verkenning 2026 (MEV) van het CPB (september 2025). We gebruiken de geharmoniseerde consumentenprijsindex (HICP).

¹⁵ https://www.internetconsultatie.nl/wijziging_regeling_voertuigen_bijz_bromfietsen/document/13983/

voor 75% mee in het uiteindelijke resultaat, de overige kosten voor 25%.

§	Kostenprognose kinderopvang 2026		
		laag	hoog
3	Effect CAO-maatregelen	4,1%	4,4%
4	Effect periodieke loonsverhoging	0,8%	1,3%
5	Effect in- en uitstroom	-0,6%	0,2%
6	Effect inhuur / ZZP	PM	PM
7	Effect pensioenpremie	-0,1%	0,1%
8	Effect sociale lasten werkgever	-0,1%	-0,1%
	<i>Totaal loonkostenontwikkeling</i>	4,1%	5,9%
9	Inflatie overige kosten	2,1%	2,1%
	Loonkosten tellen voor 75% mee	3,1%	4,4%
	Overige kosten tellen voor 25% mee	0,5%	0,5%
	Totaal kostenontwikkeling	3,6%	5,0%

Op basis van de huidige inzichten verwachten wij voor 2026 een totale stijging van de kosten tussen 3,6% en 5,0%. De effecten van verandering van de kosten van inhuur zijn hierbij niet meegenomen en zullen organisaties op basis van een eigen berekening moeten bepalen.

11 Overige overwegingen bij het vaststellen van de tarieven

Bij het vaststellen van de tarieven van kinderopvang voor volgend jaar is het van belang om niet alleen met de te verwachten kosten rekening te houden, maar ook met een aantal andere factoren, zoals:

- Het financiële resultaat van eerdere jaren, de vermogens- en liquiditeitspositie van de organisatie en het gewenste rendement.
- De bezettingsgraad en omzetontwikkeling, mede gezien de beperkte mogelijkheden om nieuw personeel aan te trekken.
- De effecten van bijzondere en/of organisatie specifieke omstandigheden, zoals het aflopen van contracten en financieringsfaciliteiten.
- Eventuele aanpassingen in het eigen productaanbod.
- De analyse van de concurrentie.

Met elkaar vormen deze de grondslagen van het eigen tariefbeleid voor 2026.

18 september 2025

Arjen van der Plas, Van Ree Accountants, (www.vanreeaccountants.nl)

Tony Weggemans, AYIT Consultancy (www.ayit.nl)