

Wijzigingen statuten en huishoudelijk reglement BK

Inleiding

Brancheorganisatie Kinderopvang zit in transitie naar een nieuwe governance, passend bij de strategische richting. En bij het vertrekpunt dat alle leden even belangrijk zijn en invloed moeten kunnen hebben. Daarbij horen deels andere processen en procedures, een deels nieuw bestuur en een deels nieuwe structuur. Op 30 oktober 2025 heeft de ALV ingestemd met een voorstel op hoofdlijnen voor de nieuwe governance. Dat voorstel is in de statuten en het huishoudelijk reglement (HR) nader uitgewerkt; deze liggen op 27 maart aan de ALV ter vaststelling voor.

Behalve de wijzigingen op basis van de door de ALV goedgekeurde hoofdlijnen zijn ook andere wijzigingen in de statuten en het HR aangebracht, op basis van wettelijke vereisten en adviezen van (bestuurs)leden, het bureau van BK en extern deskundigen. Op 26 februari zijn de nieuwe statuten en HR aan geïnteresseerde leden toegelicht in een online vragenruimte.

In deze notitie volgt een overzicht van de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de huidige statuten en HR. De wijzigingen die rechtstreeks voortkomen uit het hoofdlijnenvoorstel zijn daarin vetgedrukt.

Wijzigingen in statuten

De statuten zijn in zijn geheel opnieuw opgesteld door een notaris met veel ervaring met brancheorganisaties en verenigingen. Hierin zijn onder meer de volgende wijzigingen t.o.v. de huidige statuten aangebracht:

- Er is een categorie 'concernleden' toegevoegd, voor leden die behoren tot dezelfde groep. Dat voorkomt *free-riding* voor dochterondernemingen.
- De categorie 'startende leden' is afgeschaft, want BK kent dergelijke leden vrijwel niet.
- Het aangaan van cao's is expliciet als doel opgenomen.
- Bestuursleden, m.u.v. de voorzitter, moeten bestuurder, eigenaar, vennoot, maat, aandeelhouder of anderszins eindverantwoordelijke zijn van een lid.
- De verkiezingsprocedure is geschrapt. **Bestuursleden worden benoemd op** bindende, unanieme voordracht **van de voordrachtcommissie**. De ALV kan met 2/3 meerderheid het bindende karakter aan een voordracht ontnemen.
- Bestuursleden mogen niet meepraten of meebeslissen over zaken waarbij zij een persoonlijk, tegenstrijdig belang hebben.
- De ALV wijst jaarlijks een persoon aan die het bestuur vervangt bij belet of ontstentenis van het hele bestuur.
- De mogelijkheid om een kascommissie in te stellen wanneer BK ervoor kiest om van de accountant geen controleverklaring te vragen is toegevoegd.
- Voor de ALV is het quorum van 80 aanwezigen afgeschaft; dit geeft ruimte om toch bindende besluiten te nemen bij een lagere opkomst. En voorkomt teleurstelling als het quorum niet wordt gehaald.

- De verkiezingscommissie is geschrapt, in plaats daarvan wordt een **breed samengestelde voordrachtscommissie** (klein/middelgroot/groot, stichting, gastouderbureau, onafhankelijke expert) door de ALV benoemd.
- Er wordt een **remuneratiecommissie** door het bestuur benoemd, die **bestaat uit twee bestuursleden**. De remuneratiecommissie **gaat over de beloning en beoordeling van voorzitter en directeur**.

Wijzigingen in huishoudelijk reglement

Het nieuwe HR kent een andere hoofdstukindeling, die aansluit bij de vernieuwde structuur van BK. Hierin zijn onder meer de volgende wijzigingen t.o.v. het huidige HR aangebracht:

- Er is expliciet geregeld dat het HR door de ALV wordt vastgesteld en dat het bestuur nadere reglementen kan maken binnen kaders HR.
- De contributiebedragen en -percentages zijn geactualiseerd.
- Leden die gedurende het jaar toetreden als lid zijn slechts pro rato contributie verschuldigd voor het resterende deel van het jaar.
- Het ALV-regime is concreter: **minimaal twee fysieke ALV's per jaar**, met vast onderscheid tussen jaarvergadering (jaarrekening en bestuursverslag) en winter-ALV (jaarplan en begroting), plus mogelijkheid van hybride vergaderingen. De wet maakt momenteel een volledig digitale ALV niet mogelijk.
- **Voor algemeen bindende regels/besluiten**, zoals de cao of algemene voorwaarden, **is altijd goedkeuring van de ALV vereist**.
- Er is een uitgewerkt hoofdstuk over de **beroepscommissie**: samenstelling (2 leden + externe jurist), benoeming door ALV, onafhankelijkheid, taak (toetsing aan statuten/HR/redelijkheid en billijkheid), procedure (termijnen, hoor en wederhoor) en bindende werking van beslissingen.
- Het nieuwe HR beschrijft **rol van het bestuur als strategisch**, verantwoordelijk voor beleid, koers, continuïteit, werkgeverschap directeur en toezicht op bureau.
- Expliciet is vastgelegd dat het **bestuur bestaat uit een evenwichtige representatie van de achterban** (kleine, middelgrote en grote organisaties, profit- en non-profitorganisaties, gastouderbureaus en kinderopvangorganisaties, verschillende regio's), **met aanvullende kennis en competenties en divers** in leeftijd, gender en culturele achtergrond.
- Het bestuur wordt verplicht tot jaarlijkse **zelfevaluatie, om het jaar met externe begeleiding**.
- Vacatiegeld of onkostenvergoeding moet passen binnen door ALV vastgestelde post bestuurskosten.
- Het nieuwe HR regelt in één kort artikel dat de dagelijkse leiding bij de directeur ligt, dat verdere uitwerking in bestuur- en directiereglement staat en dat die door het bestuur worden vastgesteld.
- Er wordt een helder onderscheid gemaakt tussen formele adviesraden (met eigen reglement, vaste samenstelling, benoeming op voordracht, niet-vrijblijvende adviezen met gemotiveerde reactie bestuur) en introduceert informele **netwerkgroepen** (geen besluiten, geen notulen, gericht op ontmoeting en signalering).
- Per adviesraad fungeren één of meer **bestuursleden als linking pin** naar het bestuur; zij zijn **geen voorzitter** van de adviesraad.

- De oude verkiezingscommissie en -procedure wordt vervangen door een **breed samengestelde Voordrachtcommissie** (klein/middelgroot/groot, stichting, gastouderbureau, onafhankelijke expert), die werkt op basis van een werkprotocol en **die de ALV een bindende voordracht doet**.
- De cao-delegatie en **klankbordgroepen** worden als aparte gremia beschreven, met duidelijke taak, samenstelling, mandaat en relatie met bestuur/Adviesraad Arbeid/bureau.
- Verder is een volledig nieuw hoofdstuk gewijd aan cao-onderhandelingen, met rolverdeling Adviesraad Arbeid (consultatie en mandaatvoorstel), bestuur (vaststellen mandaat), cao-delegatie (uitvoering binnen mandaat), **ALV voor vaststellen onderhandelingsresultaat** en communicatieplicht gedurende het hele proces

Overzichtstabel statutenwijziging

Thema	Statuten 2021	Statuten 2026	Belangrijk effect
Begripsbepalingen	Nauwelijks definities, begrippen verspreid in artikelen.	Uitgebreid definities-artikel (o.a. concern, concernleden, loonsom, bureauvergoeding, voordrachtscommissie, directeur, kascommissie, schriftelijk).	Meer precisie en minder interpretatieruimte in de hele set statuten.
Zetel	Zetel in 's-Gravenhage, kantoor elders mogelijk.	Zetel statutair Utrecht.	Formele verplaatsing statutaire zetel naar Utrecht.
Ledenstructuur	Leden en startende leden (startende leden geen wettelijk lid, geen stemrecht).	Gewone leden, concernleden, hoofd-concernleden; alleen gewone en hoofd-concernleden zijn leden in de zin van de wet.	Introductie concern-systematiek met onderscheid hoofd-concernlid vs. concernleden.
Omvang lidmaatschap	Lidmaatschap omvat alle ondernemingen van de groep, tenzij bestuur uitsluit.	Concerndefinitie en verplicht gelijktijdige toelating van alle ondernemingen in het concern die aan criteria voldoen.	Duidelijke groepsbenadering en minder mogelijkheid tot "shoppen" met deel-entiteiten.
Startende leden	Uitdrukkelijk onderscheiden categorie met aparte voorwaarden en geen stemrecht.	Niet meer als aparte categorie opgenomen; focus op gewone/concern/hoofd-concernleden.	Vereenvoudiging lidmaatschapsvormen, minder gelaagdheid.
Lidmaatschapsverplichtingen	Contributie, naleving cao's, informatieplicht, naleving statuten/reglementen, redelijkheid/billijkheid; expliciete verificatiebevoegdheid bestuur.	Contributie, cao-verplichtingen, naleving statuten/reglementen, redelijke/billijke/respectvolle opstelling en expliciete gegevensverstrekking voor lidmaatschapstype, contributiecategorie en cao-nakoming.	Uitgebreidere en meer expliciete informatie- en gedragsverplichtingen.
Contributie	Hoogte volledig door bestuur vastgesteld, met mogelijkheid uitzonderingen/vrijst	Hoogte door bestuur binnen kaders HR; bestuur kan categorieën vaststellen	Sterkere koppeling contributie aan HR-kader; ALV

Thema	Statuten 2021	Statuten 2026	Belangrijk effect
	elling; koppeling met aantal ondernemingen.	en in bijzondere gevallen ontheffing verlenen.	indirect meer grip via HR.
Einde lidmaatschap	Uitvoerig regime (opzegging door lid/vereniging, ontzetting, beroep, opschorting rechten) met aparte artikelen.	Integrale regeling in één artikel (eindgronden, opzegging lid/vereniging, ontzetting, beroepstermijn, schorsing).	Compacter, maar inhoudelijk vergelijkbare beschermingsniveau, inclusief beroepsmogelijkheid.
Bestuurssamenstelling	5-8 bestuursleden; voorzitter extern en onafhankelijk; benoeming op basis van profielen, verkiezingscommissie en verkiezingsprocedure.	5-7 bestuursleden; strikte kwaliteitseisen (functie bij lid, geen familie/relatie, max. één bestuurslid per lid/concern), voorzitter alleen extern en niet verbonden aan leden.	Strakker profiel, focus op onafhankelijkheid en spreiding, iets kleiner bestuur.
Benoemingsproces bestuur	Verkiezingscommissie organiseert verkiezingen; open kandidaatstelling en stemming in ALV.	Voordrachtscommissie met enkelvoudige bindende voordracht per vacature; ALV kan bindend karakter met 2/3-meerderheid ontnemen.	Professionalisering en meer regie op samenstelling via voordrachtsmodel in plaats van verkiezingsmodel.
Benoemingstermijnen bestuur	Aftreden volgens rooster, direct eenmaal herbenoembaar; geen expliciete max. totale zittingsduur.	Termijn max. 4 jaar, één keer herbenoembaar; max. 8 jaar totaal; overgangsbepaling die bestaande termijnen meeneemt.	Duidelijk maximum aan zittingsduur en vernieuwing in bestuur.
Beloning bestuur	Mogelijkheid vacatiegeld; details verder uitgewerkt in HR/profielen.	Alleen voorzitter kan beloning ontvangen; alle bestuursleden kunnen kostenvergoeding en niet-bovenmatig vacatiegeld krijgen; transparante rapportage in jaarstukken.	Striktere en transparantere regeling van beloningen en vacatiegelden.
Directie / bureau	Bureau (directeur) geregeld in één artikel; tamelijk breed omschreven taken en positie t.o.v. bestuur.	Directeur afzonderlijk artikel, taken scherp afgebakend (dagelijkse gang, voorbereiding/uitvoering besluiten) en verdere uitwerking in gecombineerd	Duidelijker tweekoppig model bestuur-directie met reglementaire uitwerking.

Thema	Statuten 2021	Statuten 2026	Belangrijk effect
		bestuurs- en directiereglement.	
Kascommissie en controle	Verplichte externe accountant, geen expliciete kascommissie in de statuten.	Kascommissie statutair verplicht; optie om daarnaast een accountant te benoemen of accountant in te zetten als er geen kascommissie is.	Meer interne controle via leden (kascommissie), externe controle blijft mogelijk.
Algemene vergadering: frequentie en agenda	Minimaal 2 keer per jaar, jaarvergadering binnen 6 maanden, met vaste agenda (jaarverslag, jaarrekening, kwijting, bestuursvacatures).	Minstens twee AV's, met aparte jaarvergadering binnen 6 maanden en expliciete lijst agendapunten plus aanwijzing personen voor belet/ontstentenis bestuur.	Structuur vergelijkbaar, maar AV-agenda iets verder geformaliseerd.
Oproepingstermijn AV	Minimaal 7 dagen, schriftelijk, elektronische oproeping mogelijk. Statuten-2021-nw-logo.pdf	Minimaal 12 dagen, schriftelijk of elektronisch; agenda verplicht te vermelden. Statuten-BK-2026.pdf	Meer voorbereidingstijd en transparantie richting leden.
Stemrecht en stemgewicht	Stemgewicht op basis van loonsomstappen; aparte regeling voor gastouderopvang (bureauvergoeding x 1,5 vanaf 2022); quorum van 80 aanwezige/vertegenwoordigde leden voor bindende besluiten.	Zelfde staffel loonsom, maar omzetting gastouderopvang naar bureauvergoeding rechtstreeks (x 1,5 is vervallen); geen expliciet numeriek quorum in artikel 16, besluitvorming verder in lijn met BW en statuten.	Lichte vereenvoudiging gastouder-regeling; besluitdrempels voor statutenwijziging/ontbinding blijven 2/3-meerderheid.
Elektronisch stemmen / deelnemen	Mogelijkheid tot elektronische deelname en vooraf stemmen met vrij gedetailleerde regeling.	Bevestigt elektronische deelname en vooraf stemmen, met nadruk op identiteit, gelijktijdige deelname en nadere voorwaarden door bestuur.	Continuïteit digitale besluitvorming, iets compacter geregeld.
Bureau/commissies/adviesraden	Bureau, verkiezingscommissie, beroepscommissie en overige organen (commissies, platforms, adviesraden) in één artikel, veel aan	Beroepscommissie en voordrachtscommissie als aparte organen met eigen artikelen; overige detailinvulling (werkwijze) naar HR; kascommissie als apart orgaan toegevoegd.	Governance-landschap formelere verankerd (zeker t.a.v. beroep en voordracht).

Thema	Statuten 2021	Statuten 2026	Belangrijk effect
	reglementen overgelaten.		
Beroepscommissie	Bevoegd voor beroep bij weigering, opzegging en ontzetting; werkwijze in reglement; binding van beslissingen benoemd.	Zelfde kernbevoegdheden; positie en binding bevestigd; nadere werkwijze expliciet naar HR verwezen.	Continuïteit rechtsbescherming met expliciete koppeling aan HR-regime.

Overzichtstabel wijziging HR

Thema	Oud HR 2021	Nieuw HR 2026	Belangrijk effect
Structuur	Klassieke volgorde, minder toelichting.	Thematisch, per hoofdstuk toelichtende tekst.	Duidelijkere governance-architectuur.
Begripsbepalingen	Beperkte set begrippen.	Uitgebreid: o.a. leden, overige organen, loonsom, bureauvergoeding.	Meer precisie, minder interpretatieruimte.
Status HR	Ondergeschikt aan statuten, sterke koppeling aan bestuursbesluiten.	HR door ALV vastgesteld; bestuur mag nadere reglementen binnen kaders	Versterking rol ALV, heldere hiërarchie van regels.
Lidmaatschapscriteria	Basisset eisen + accountantverklaring loonsom/bureauvergoeding.	Uitgebreide informatieplicht (jaarverslag, organogram) en verbod op strijdige belangenbehartiging.	Strengere toetredings- en integriteitscriteria.
Doorlopende verplichtingen leden	Verplichtingen verwerkt in lidmaatschapsartikel en AV-bepalingen.	Apart artikel met jaarlijkse opgave vóór 1 juni en betalingstermijn 30 dagen.	Strakkere informatie- en betalingsdiscipline.
Contributiesysteem	Staffels + CPI-indexatie, ruimere bestuursbevoegdheid bij nadere regels en nieuwe leden.	Zelfde basisstaffels, maar explicietere indexatie- en verantwoordingsplicht; bestuursbevoegdheid scherper begrensd.	Meer transparantie en verantwoording richting leden.
Sanctie bij geen gegevens	110%-regel t.o.v. referentiejaar, ruime beleidsruimte voorlopige contributie.	110%-regel bevestigd; voorlopige contributie expliciet 50% van laatst bekende grondslag (minimaal minimum).	Heldere en voorspelbare sancties.
ALV en ledenraadpleging	Basisregels tijdstip/plaats, jaarvergadering, raadpleging over CAO en AV.	Minimaal 2 ALV's (jaarvergadering + winter-ALV), hybride mogelijk, verplichte digitale raadpleging over cao-vorming.	Sterker verankerde ledenbetrokkenheid.

Thema	Oud HR 2021	Nieuw HR 2026	Belangrijk effect
Beroepscommissie	Alleen via statuten benoemd, geen uitwerking in HR.	Volledig hoofdstuk over samenstelling, onafhankelijkheid, procedure en bindende werking.	Professionelere rechtsbescherming voor (kandidaat)-leden.
Bestuur – rol en evaluatie	Uitgebreide profielbijlagen, jaarlijkse zelfevaluatie, tweejaarlijkse externe evaluatie, mogelijkheid vacatiegeld.	Strategische rol van bestuur expliciet beschreven; tweejaarlijkse externe evaluatie vastgelegd.	Bestuursrol meer als strategisch toezichthoudend orgaan.
Bestuur-directeur/bureau	Zeer gedetailleerde taak- en bevoegdheidsomschrijving directeur.	Hoofddijnen, verdere uitwerking in separaat bestuur- en directiereglement.	Flexibiliteit en professionalisering op reglementair niveau.
Adviesraden	Kort genoemd, enkele vaste adviesraden opgesomd.	Uitgewerkt: instelling door bestuur met ALV-goedkeuring, profiel, benoeming, niet-vrijblijvende adviezen en reglement adviesraden.	Sterkere inhoudelijke inbreng leden, betere borging.
Netwerken / platforms	Platforms en adviesraden beknopt.	Duidelijk onderscheid adviesraden (formeel) en netwerkgroepen (informeel, geen besluiten).	Heldere scheiding tussen advies en ontmoeting.
Voordracht / verkiezingen bestuur	Verkiezingscommissie, open kandidaatstelling en verkiezingen in ALV.	Voordrachtcommissie met brede samenstelling, bindende voordracht (incl. scenario voltallig aftreden). Werkprotocol VC.	Professionalisering en meer regie op samenstelling bestuur.
Cao-proces	Ledenraadpleging over cao en algemene voorwaarden, beperkt proces beschreven.	Volledige procesarchitectuur AA-bestuur-cao-delegatie-ledenraadpleging-communicatie uitgewerkt.	Transparant en gestructureerd cao-proces.
Overige gremia	Commissies algemeen geregeld, platforms/adviesraden summier.	Extra categorieën: cao-delegatie en klankbordgroepen met duidelijke taak	Fijnmaziger governance-landschap rond beleid en cao.

Thema	Oud HR 2021	Nieuw HR 2026	Belangrijk effect
		en relatie tot bestuur/bureau.	
Slot- en afwijkingsbepalingen	Bestuur mag afwijken in bijzondere gevallen; forumkeuze Den Haag expliciet.	Bestuur mag gemotiveerd afwijken, verslag aan ALV; wijzigingsprocedure en digitale bekendmaking HR uitgewerkt.	Meer transparantie over afwijkingen en wijzigingsproces.