Update prognose kostenontwikkeling kinderopvang 2027

1 Inleiding

Deze notitie bevat een prognose voor de procentuele kostenstijging in 2027 voor kinderopvang-organisaties. De kostenprognose 2027 is het 11e 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 2026. 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 2026) beschikbare informatie. Gedurende de laatste maanden van 2026 kunnen zich nog ontwikkelingen voordoen, die tot een aanpassing van de prognose kunnen leiden. De effecten van de Macro Economische Verkenning (MEV) 2027 en de Rijksbegroting 2027, 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 2027 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 72% uit personeelskosten en voor 28% uit overige kosten.[1] Voor de prognose van de kostenstijging is de stijging van de personeelskosten dus het meest relevant. Deze bestaan uit de salariskosten, periodieke loonsverhogingen, kosten-veranderingen als gevolg van in- en uitstroom, pensioenpremie, sociale lasten en overige personeelskosten zoals kosten voor inhuur. Elk van deze componenten komt hierna aan de orde.

[1] Het aandeel personeelskosten is in de kostenprognose 2027 naar beneden bijgesteld ten opzichte van voorgaand jaar. Dit is gebaseerd op het Sectorrapport, Jaarcijfers 2024, Waarborgfonds & Kenniscentrum Kinderopvang, 2025. In het sectorrapport is een percentage personeelskosten van 70,3% van de omzet opgenomen. Dit komt overeen met 72,3% van de totale kosten.

3 Salariskosten en andere CAO-maatregelen

De actuele CAO Kinderopvang loopt van 1 januari 2025 tot en met 1 januari 2027. De cao-onderhandelingen voor de nieuwe CAO worden pas in september 2026 opgestart. Dit betekent dat de loonafspraken voor 2027 bij het opstellen van de kostenprognose nog niet duidelijk zijn. De stijging in de salariskosten bestaat enerzijds uit overloopeffecten van stijgingen in 2026 en anderzijds uit de nog niet bekende salarisstijging in 2027.

Het effect van de uit 2026 overlopende salarisstijgingen voor de salariskosten van 2027 is 1,0%. Dit betreft de salarisstijging van 1,5% per 1 september 2026. Deze verhoging heeft een overloopeffect van 2/3e deel in 2027 en leidt daarom tot een kostenstijging van 1,0% in 2027 ten opzichte van 2026.

Om een inschatting te maken van de te verwachten cao ontwikkelingen voor 2027 hebben wij gebruik gemaakt van de CAO-kijker van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN)[2], de prognoses van het CPB (CAO-loon bedrijven) en die van de DNB (contractloon bedrijven). Uit de CAO-kijker blijkt dat de CAO's die tot nu toe in september 2026 zijn afgesloten gemiddeld tot een jaarlijkse loonstijging van 3,2% leiden. Het CPB voorspelt in de Macro Economische Verkenning (MEV) een stijging in het CAO-loon van bedrijven van 3,8% in 2027. Dit is hoger dan de eerdere prognose van CPB (Centraal Economisch Plan) en DNB (Voorjaarsraming), die dit voor voorjaar verschenen. Bij gebrek aan een alternatief zijn deze voorspellingen het voornaamste referentiepunt.

Onze verwachting voor de CAO-effecten voor 2027 bestaat uit:

- Het overloopeffect uit 2026 van 1%.
- Een salarisverhoging van 3,5%-4,5%. Deze verhoging zal naar verwachting niet geheel ingaan per 1 januari, maar (deels) vanaf een latere datum. Hierdoor zal het kosteneffect hiervan voor het jaar 2027 naar verwachting lager uitkomen. Wij schatten het jaareffect op 2,7%-3,2%.
- De totale CAO-ontwikkeling voor 2027 komt daarmee uit op een verwachte stijging van 3,7%-4,2%.

Naast salarisverhogingen kunnen ook andere CAO-afspraken effect hebben op de hoogte van de salariskosten. Omdat er nog geen CAO voor 2027 en verder is, kan hiervan op dit moment geen inschatting worden gemaakt. Organisaties kunnen er daarom voor kiezen om op basis van een eigen inschatting rekening te houden met een kostenstijging als gevolg van overige CAO-afspraken. Daarnaast krijgen wij signalen van een toenemend gebruik van al bestaande CAO-regelingen, zoals het Levensfasebudget[3] en de verhoging van de fiscaal onbelaste kilometervergoeding[4]. Met de kosteneffecten hiervan voor 2027 zullen organisaties zelf rekening moeten houden.

---

[2] AWVN Cao-kijker

[3] Op basis van de regeling Levensfasebudget dient de werkgever maximaal 16 uur per jaar aan verlofuren, die in het Levensfasebudget worden gestort, te verdubbelen. 16 uur is circa 0,85% van de totaal werkbare uren. Wanneer in 2027 meer werknemers gebruik maken van het Levensfasebudget dan in 2026 levert dit naar schatting 0,1%-0,2% stijging in de salariskosten op.

[4] De onbelaste reiskostenvergoeding is in mei 2026 met terugwerkende kracht per 1 januari 2026 verhoogd van 23 cent naar 25 cent per kilometer. De kostenverhogende effecten in 2027 ten opzichte van 2026 zijn naar verwachting beperkt.

4 Periodieke loonsverhoging en effecten van in- en uitstroom

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 per werknemer van 2,0% - 3,0%. Als het totale personeel een periodiek omhoog zou gaan, leidt dat tot een gemiddelde kostenstijging van ca. 2,5% voor het gehele jaar.[5]

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 wordt daarom (deels) gedempt door natuurlijk verloop.

Uit data van het pensioenfonds over de ontwikkeling in het pensioengevend salaris over de afgelopen 10 jaar blijkt dat dit salaris in deze periode ongeveer evenveel is gestegen als het cumulatieve effect van CAO-verhogingen in deze periode. Het kosten*verhogende* effect van periodieken valt dus weg tegen het kosten*verlagende* effect van in- en uitstroom.
Tegelijkertijd is er nog steeds sprake van krapte op de arbeidsmarkt, waardoor de instroom mogelijk duurder is dan in het verleden.
Uit een door ons onderzochte (beperkte) dataset[6] komt naar voren dat 60-70% van de medewerkers nog recht heeft op een periodiek. Dit zou leiden tot een salarisstijging van 1,2% tot 1,5%. Uit dezelfde dataset komt naar voren dat het kostenverlagende effect van nieuwe instroom circa 0,6% is. Dit komt dan neer op een gesaldeerd effect van 0,6% tot 0,9% voor de organisaties in deze beperkte dataset.

Voor het gecombineerde effect van periodieke loonsverhoging en in- en uitstroom hebben we nu dus:

- Een ondergrens van 0% op basis van de cijfers van het pensioenfonds.
- Een bovengrens van 0,9% op basis van de cijfers van de onderzochte kinderopvangorganisaties.

In deze kostenprognose kiezen wij er dus voor om het gecombineerde effect van periodieke loonsverhogingen en effecten van in- en uitstroom te stellen op 0,0% tot 0,9%.

De componenten 'periodieke loonsverhoging' en 'in- en uitstroom' kunnen 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. Voor wat betreft 'in- en uitstroom' zal een organisatie die te maken heeft met relatief veel zij-instroom te maken hebben met relatief hogere kosten van binnenkomers. De situatie op de arbeidsmarkt kan het kosteneffect van in- en uitstroom beïnvloeden. Organisaties die veel last ondervinden van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor jongeren met een hogere inschaling

[5] Gerekend is met het midden van schaal 6 (pedagogisch professional).
[6] In vraag 9 van de FAQ is een nadere toelichting opgenomen over de onderzochte beperkte dataset.

binnenkomen en sneller van baan wordt veranderd, zullen te maken hebben met hogere kostenstijging. Als dit soort omstandigheden zich voordoen, raden wij aan voor de eigen organisatie een specifieke berekening te maken.

5 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.[7] In de praktijk is bij veel organisaties die voorheen gebruik maakten van ZZP'ers zichtbaar dat in plaats van ZZP'ers gebruik wordt gemaakt van uitzendbureaus. Uit de arbeidsmarktpeiling van Kinderopvang Werkt! blijkt dat de krapte op de arbeidsmarkt, met name voor bso en dagopvang, relatief constant is[8].

Organisaties die gebruik maken van uitzendbureaus kunnen in de kostenprognose rekening houden met eventuele ontwikkelingen in de kosten van de inzet van uitzendkrachten. Voor deze organisaties kan het van belang zijn om ontwikkelingen in de CAO van de uitzendbranche voor 2027 mee te nemen[9]. Er is echter ook een grote groep van kinderopvangorganisaties die geen gebruik maakt van externe medewerkers. Voor hen geldt dit kosteneffect dus niet.[10]

6 Pensioenpremie

De pensioenpremie van PFZW voor 2027 is nog niet bekend, omdat de premies voor 2027 in het najaar van 2026 worden bepaald. Vanaf 1 januari 2026 is de nieuwe pensioenregeling ingegaan. Vakbonden en werkgeversorganisaties hebben de afspraak gemaakt om bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling in principe premieneutraal over te gaan. Wij verwachten daarom niet dat de nieuwe pensioenregeling leidt tot een hogere premie.[11] De pensioenpremies van PFZW zijn in 2023, 2024 en 2025 gelijk gebleven. In 2026 is de basispremie gestegen van 25,8% naar 25,9%. Op dit moment ligt de dekkingsgraad ruim boven de 100%. Wij hebben daarom de verwachting dat de premie ook in 2027 stabiel blijft.

7 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

---

[7] 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.

[8] Arbeidsmarktpeiling kinderopvang mei 2026.

[9] Voor organisaties die met uitzendkrachten werken hebben wijzigingen in wet- en regelgeving in 2026 geleid tot een kostenstijging van uitzendkrachten.

[10] Wanneer als uitgangspunt wordt gehanteerd dat ingehuurd personeel circa 40% duurder is dan eigen personeel leidt een verschuiving in 2027 ten opzichte van 2026 van 1% fte van eigen personeel naar ingehuurd personeel tot 0,4% kostenstijging. Op basis van deze informatie kan een specifieke berekening voor de eigen organisatie worden gemaakt.

[11] Veelgestelde vragen werkgevers - Nieuwe regels voor pensioen | PFZW

van een vast contract eerder zal worden overwogen. Wij 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 2027 stijgen. De ZVW-premie stijgt met 0,17 procentpunt, van 6,1% naar 6,27%. De rekenpremie voor de werkhervattingskas stijgt met 0,15 procentpunt van 1,52% naar 1,67%. Zowel de lage (kleine werkgevers) als de hoge (grote werkgevers) Aof premie stijgt met 0,4 procentpunt. Een stijging van 0,7 procentpunt in de sociale premies leidt tot een iets lagere stijging van de totale loonkosten[13]. In de update van de kostenprognose gaan wij daarom uit van 0,5% loonkostenstijging als gevolg van wijzigingen van de sociale premies.

8 Ontwikkeling overige kosten

Voor de prognose van de kostenstijgingen voor overige kosten, zoals huisvesting, energie, voeding en vervoer, maken wij gebruik van de meest recente raming van het CPB.[14] Deze voorspelt voor 2027 een inflatie van 2,5%

De ontwikkelingen in het Midden-Oosten zorgen ervoor dat er veel onzekerheid bestaat over de geschatte inflatie voor 2026 en 2027. De DNB heeft eerder in de voorjaarsnota, naast het basisscenario, ook twee alternatieve scenario's in de voorjaarsraming opgenomen. In deze alternatieve scenario's (ongunstig scenario en zwaar scenario) wordt rekening gehouden met hogere energieprijzen en meer onzekerheid. In deze scenario's lopen de olie- en gasprijzen sterker op en blijven ze langer hoog dan in het basisscenario. In het ongunstige scenario wordt de inflatie voor 2027 geschat op 2,9%. In het zware scenario wordt de inflatie voor 2027 geschat op 4,6%. Deze hogere inflatie wordt veroorzaakt door het feit dat hoge olie- en gasprijzen doorwerken in de prijzen van andere producten.

Wij kiezen er daarom voor om in de bandbreedte rekening te houden met een mogelijk opwaarts effect van de inflatie, wanneer één van de alternatieve scenario's zich voordoet. Daarbij hanteren wij het ongunstige scenario (2,9%) als bovengrens.

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

- *Aflopende en nieuwe contracten voor bijv. schoonmaak.*
- *Wijzigingen in specifieke wet- en regelgeving.*

[12] In 2026 is de lage WW-premie 2,74% en de hoge WW-premie 7,74% van het premieloon (gelijk aan 2025). Ongeveer 2% van de integrale loonkosten is de WW-premie.

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

[14] Macro Economische Verkenning 2027 (MEV) van het CPB (september 2026). We gebruiken de geharmoniseerde consumentenprijsindex (HICP)..

- *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.

9 Totale kostenontwikkeling voor 2027

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 personeelskosten en de overige kosten bepaald. De personeelskosten tellen hierbij voor 72% mee in het uiteindelijke resultaat, de overige kosten voor 28%.

§	Kostenprognose kinderopvang 2027		
		laag	**hoog**
3	Effect CAO-maatregelen	3,7%	4,2%
4	Effect periodieke loonsverhoging en in- en uitstroom	0,0%	0,9%
5	Effect inhuur	PM	PM
6	Effect pensioenpremie	0,0%	0,1%
7	Effect sociale lasten werkgever	0,5%	0,5%
	Totaal loonkostenontwikkeling	4,2%	5,7%
8	Inflatie overige kosten	2,5%	2,9%
	Loonkosten tellen voor 72% mee	3,0%	4,1%
	Overige kosten tellen voor 28% mee	0,7%	0,8%
	Totaal kostenontwikkeling	**3,7%**	**4,9%**

Op basis van de huidige inzichten verwachten wij voor 2027 een totale stijging van de kosten tussen 3,7% en 4,9%. De effecten van verandering van de kosten van inhuur zijn hierbij niet meegenomen en zullen organisaties op basis van een eigen berekening moeten bepalen. In het najaar zal er aan de hand van de dan bekende gegevens een update van de Kostenprognose gemaakt worden.

10 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 2027.

18 september 2026

Arjen van der Plas, Van Ree Accountants, (www.vanreeaccountants.nl)
Tony Weggemans, AYIT Consultancy (www.ayit.nl)