

# Alleen totaalaanpak personeelsschaarste verlicht groeipijnen kinderopvang

24 november 2022

Meer werkende ouders en een hogere vergoeding van opvangkosten hebben de vraag naar kinderopvang opgestuwd. Hoogoplopende wachttijden en een ongekenne personeelsschaarste zijn het gevolg. Een veelomvattende aanpak is nodig om sluiting van groepen te voorkomen en verdere groei mogelijk te maken. Het aantrekkelijker maken van het werk van pedagogisch medewerkers en het optimaal inrichten van het opvangaanbod staan daarbij centraal.



Zowel voor kinderen als voor ouders, aanbieders én bedrijven in andere sectoren is het van groot belang dat kinderopvangorganisaties hun opvangcapaciteit kunnen uitbreiden. De personeelsschaarste vormt echter een steeds grotere belemmering voor verdere groei. Kansrijke oplossingsrichtingen lopen uiteen van financiële prikkels, om langere werkweken en een hogere bezetting op rustige dagen te stimuleren, tot vijf gelijke lesdagen op basisscholen, meer taakspecialisatie en concentratie van locaties.



Het kabinet is van plan met ingang van 2025 een stelselwijziging door te voeren die volgens marktpartijen de personeelsschaarste groter zal maken. In dit rapport gaan wij in op de mogelijkheden die kinderopvangorganisaties zelf hebben om de huidige en toekomstige personeelsschaarste het hoofd te bieden.

### Inhoud:

1. Groeiuitdagingen voor de kinderopvang
2. Concurrerende beloning en goed werkgeverschap
3. Zeven oplossingsrichtingen personeelsschaarste

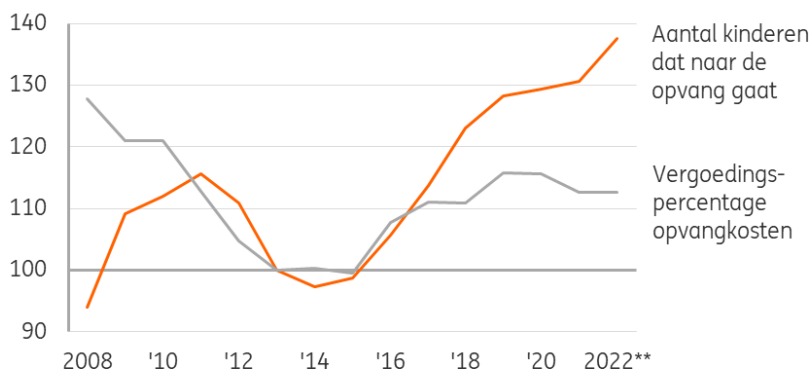
## 1. Groeiuitdagingen voor de kinderopvang

### Banengroei en hogere vergoeding zorgen voor sterke groei kinderopvang

Sinds 2016 groeit de kinderopvangbranche uitbundig. Met gemiddeld bijna 11% per jaar groeien de landelijke uitgaven aan kinderopvang de laatste zes jaar meer dan twee keer zo snel als de totale uitgaven aan de sector zorg en welzijn. De groei komt hoofdzakelijk voort uit een toenemend aantal werkende ouders en een hogere vergoeding van opvangkosten. Het vergoedingspercentage is, na eerdere bezuinigingen, sinds 2016 weer verhoogd.

### Meer kinderen naar opvang bij hogere vergoeding kosten

Ontwikkeling van het aantal kinderen dat naar de opvang gaat en het percentage van de opvangkosten dat ouders vergoed krijgen, 2013 = 100\*



Bron: ING Research o.b.v. CBS, Ministerie SZW \*Gemiddeld aantal kinderen waarvoor gedurende het jaar kinderopvangtoeslag is aangevraagd en gemiddelde vergoeding in % van gedeclareerde kosten tot aan het maximumtarief \*\*o.b.v. gemiddelde eerste halfjaar

### Kabinet wil kinderopvang vrijwel gratis maken...

Het kabinet is van [plan](#) kinderopvang vanaf 2025 bijna gratis te maken. De hoogte van de kinderopvangtoeslag zal dan niet langer afhankelijk zijn van de hoogte van het inkomen van de ouders of het aantal gewerkte uren. Het vergoedingspercentage wordt voor alle ouders 96% van de maximum-uurprijs. Een meerderheid van de aanbieders brengt overigens een tarief boven dat fiscale maximum in rekening, waardoor de ouderbijdrage in veel gevallen hoger zal uitpakken dan 4% van de kosten.

### ...wat voor verdere vraaggroei zorgt

Volgens een [raming](#) van ABF Research groeit de vraag naar kinderopvang tussen 2022 en 2031 zonder nieuw beleid al met zo'n 9%. De aangekondigde beleidsveranderingen zorgen zelfs voor een vraagtoename van 31%. Vanaf 1 januari 2023 zal de kinderopvangtoeslag al niet meer afhankelijk zijn van het aantal door ouders gewerkte uren, wat in 2023 al tot extra opvangvraag leidt.

#### Kabinetssystemen stelselherziening

De volgende [beleidskaders](#) zijn richtinggevend voor het ontwerp van het nieuwe stelsel dat in 2025 in werking moet treden:

1. Werkende ouders komen in aanmerking voor een vergoeding voor de kinderopvang
2. De overheidsvergoeding wordt rechtstreeks uitgekeerd aan kinderopvangorganisaties (de kinderopvangtoeslag wordt afgeschaft)
3. De hoogte van deze vergoeding is inkomensonafhankelijk
4. De vergoeding is een percentage (96%) van de maximumuurprijs (MUP) per opvangsoort
5. Het aantal opvanguren dat in aanmerking komt voor een vergoeding is niet langer gekoppeld aan het aantal gewerkte uren

### Door personeelsgebrek loopt kinderopvang nu al tegen grenzen aan

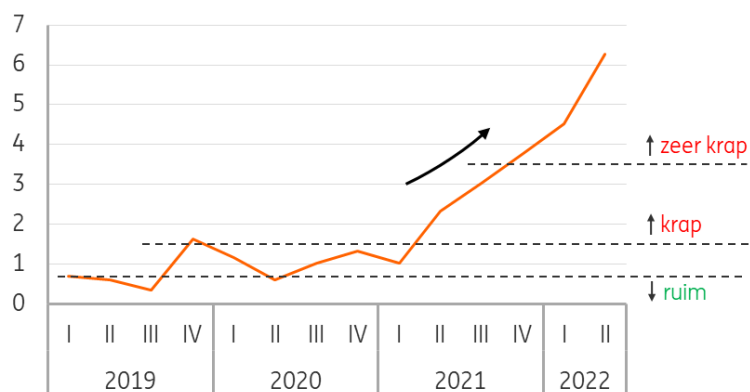
De groeiende vraag stelt de kinderopvang voor grote uitdagingen. Wachlijsten lopen hoog op, vooral door personeelsgebrek. Dagelijks worden opvanggroepen gesloten en op diverse plekken zijn locaties zelfs tijdelijk gesloten.

### Vacatures in kinderopvang twee keer zo snel opgelopen als in andere sectoren...

In het tweede kwartaal van 2022 is het aantal vacatures tot ruim 6.800 opgelopen, een verviervoudiging ten opzichte van begin 2018. Dit is een twee keer zo snelle toename als in andere sectoren. Sinds begin 2021 is de arbeidsmarkt voor kinderopvangpersoneel in korte tijd zeer krap geworden. Het personeelstekort is een landelijk probleem met het zwaartepunt in de Randstad en de grotere steden, daar waar de algehele personeelsschaarste ook het grootst is.

### Arbeidsmarkt kinderopvang in korte tijd zeer krap geworden

UWV spanningsindicator voor leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten



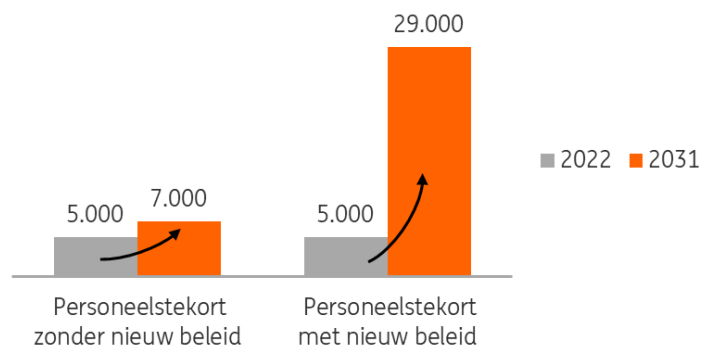
Bron: ING Research o.b.v. UWV

### ...en personeelstekort blijft sterk groeien

De personeelsschaarste neemt de komende jaren naar verwachting toe. Op basis van een inschatting van toekomstige arbeidsvraag en personeelsaanbod concludeert ABF Research dat het tekort aan personeel in 2031 zonder nieuw beleid ruim 50% hoger uitkomt. Wanneer de beleidsplannen voor bijna gratis kinderopvang worden doorgevoerd, resulteert dit volgens de berekeningen in een bijna zes keer zo hoog tekort.

### Personeelstekort neemt verder toe

Ingeschatte ontwikkeling personeelstekort kinderopvang in twee beleidsvarianten



Bron: ING Research o.b.v. ABF Research

### Strengere kwaliteitseisen hebben personeelsuitdaging vergroot...

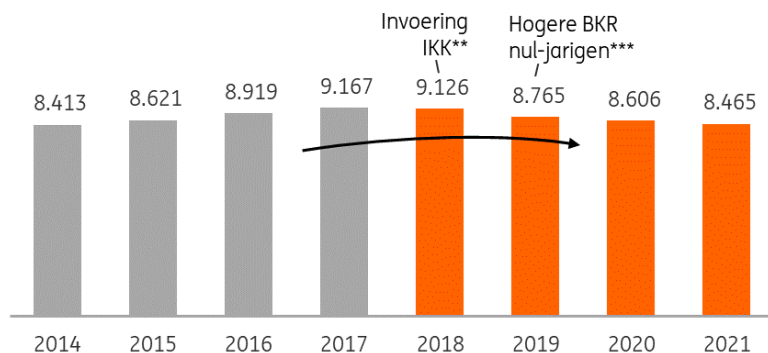
De afgelopen jaren heeft de invoering van striktere kwaliteitsregels tot extra beleids- en personeelseisen en meer administratieve lasten geleid. Begin 2018 trad de Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK) in werking. Met name de nieuwe 'beroepskracht-kindratio's' (BKR) die sinds 2019 gelden, hebben in de dagopvang voor extra personeelsvraag gezorgd. Voor nuljarigen geldt sindsdien dat per aanwezige beroepskracht maximaal drie in plaats van vier baby's mogen worden opgevangen. Voor de buitenschoolse opvang (bso) zijn de BKR's ruimer geworden, maar per saldo hebben de regels een grotere personeelsbehoefte tot gevolg. Hetzelfde geldt voor de verplichte inzet van een pedagogisch beleidsmedewerker die beleid ontwikkelt en bijvoorbeeld pedagogisch medewerkers (beroepskrachten) coacht.

### ...en voor omslag in productiviteit gezorgd

Dit komt tot uiting in een daling in opvanguren per voltijdsbaan. Dit terwijl een sterk groeiende vraag normaal gesproken voor een betere bezetting en dus een hogere productiviteit zorgt. Tot de invoering van het IKK was nog wel sprake van een toenemende productiviteit.

## Productiviteit daalt sinds invoering striktere kwaliteitseisen

Gemiddeld aantal opvanguren per voltijdsbaan in de kinderopvang per jaar\*



Bron: ING Research o.b.v. Ministerie van SZW, CBS

\*Opvanguren o.b.v. gem. aantal kinderen in opvang x gem. aantal uren opvang per kind

\*\*Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang \*\*\*Beroepskracht-Kind-Ratio

## Ook geschikte huisvesting is schaars

Daar komt nog bij dat ook de benodigde panden voor uitbreiding van het aanbod niet of nauwelijks voorhanden zijn. Met name in de grote steden, maar ook daarbuiten hebben opvangorganisaties grote moeite om geschikte locaties te vinden. Gemeenten houden bij de (her-)ontwikkeling van woonwijken nog lang niet altijd rekening met huisvesting van kinderopvang, terwijl daar juist behoefte aan is in nieuwbouwwijken. Het bestemmingsplan en een 'not-in my-backyard' houding van buurtbewoners, vanwege mogelijke geluidsoverlast van buitenspelende kinderen, speelt aanbieders in bestaande wijken ook parten. Volgens adviesbureau [Buitenhek](#) zijn bij uitvoering van de kabinetsplannen ruim 5.000 extra locaties nodig op een huidig aantal van ongeveer 17.000.

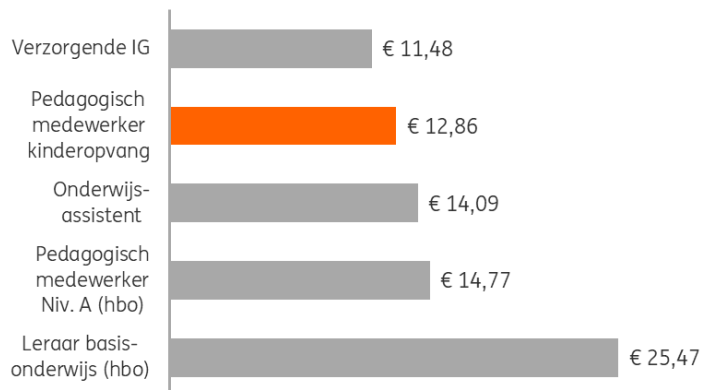
## 2. Concurrerende beloning en goed werkgeverschap

### Arbeidsvoorwaarden kinderopvang vergelijkbaar met zorgsector, maar minder aantrekkelijk dan in onderwijs

Om meer personeel aan te kunnen trekken moet het salaris logischerwijs minimaal marktconform zijn. In banen waarvoor een vergelijkbare opleiding vereist is (mbo-3). Een beroepskracht in de kinderopvang verdient gemiddeld genomen meer dan een verzorgende IG (individuele gezondheidszorg), maar minder dan onderwijsassistenten. Het onderwijs daarnaast veel meer vakantiedagen dan de kinderopvang. Dit bemoeilijkt het werven van personeel. Kinderopvangmedewerkers die het niveau aankunnen kiezen er ook vaak voor om via een pabo-opleiding naar het onderwijs over te stappen. Hoewel een leerkracht vergeleken met de gemiddelde hoogopgeleide werknemer een relatief laag salaris ontvangt, ligt dit een stuk hoger dan dat van een beroepskracht in de kinderopvang.

## PM-er verdient meer dan verzorgende, minder dan onderwijsassistent

Gemiddeld bruto uurloon\*



Bron: ING Research o.b.v. Nationaleberoepengids.nl \*incl. vakantiegeld

### Sector pleit voor hoger fiscaal uurtarief...

Het relatief lage loon bemoeilijkt het aantrekken van personeel en vergroot de uitstroom. De cao-partijen in de kinderopvang hebben recent een oproep aan de minister van SZW gedaan om het maximale fiscale uurtarief – het 'kinderopvangtoeslagtarief' – extra te verhogen. Dit biedt de mogelijkheid om het opvangtarief te verhogen, terwijl de kinderopvangtoeslag voor ouders meegroeit met de hogere opvangkosten.

### ...onder meer vanwege hogere inkoopkosten voor zzp'ers...

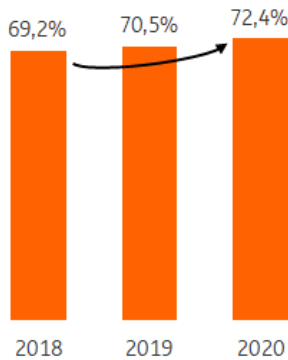
De personeelsschaarste zorgt voor een toename van zzp'ers. Die zijn soms nodig om groepen open te houden, maar maken de kinderopvang ook duurder en zorgen voor scheve verhoudingen. Zzp'ers vragen hoge uurtarieven, terwijl zij minder bijkomende taken uitvoeren, zoals administratie, medewerkersoverleg en oudergesprekken en het inroosteren van 'vaste gezichten' moeilijker maken.

### ...en beperkte marges

Opvangorganisaties die het zich kunnen permitteren geven hun personeel in de huidige tijd eenmalig een extra loonsverhoging om het werk aantrekkelijker te maken. Maar dit is door de al langer stijgende personeelslasten en de, mede daaruit voortkomende, margedruk voor lang niet alle aanbieders een reële mogelijkheid.

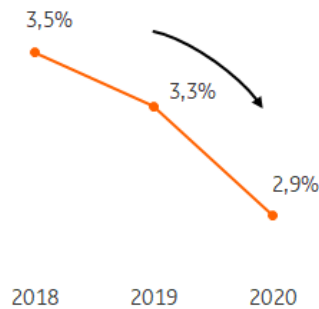
### Oplopende personeelslasten...

Personeelslasten kinderopvangorganisaties, in % van de totale baten



### ...drukken winstmarge

Nettowinst kinderopvangorganisaties, in % van de totale baten



Bron: Sectorrapport Kinderopvang 2020, Waarborgfonds & Kenniscentrum Kinderopvang

## Meer aandacht voor werknemers nodig

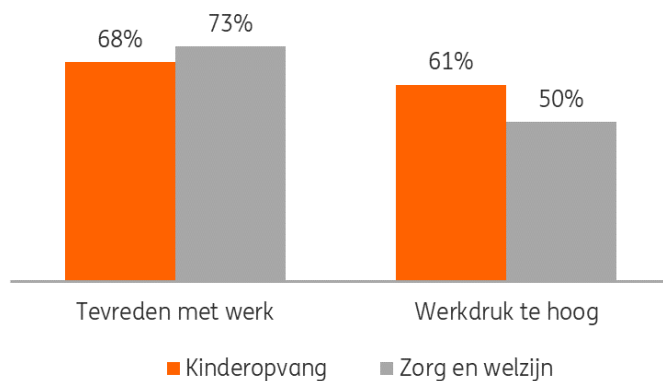
Moderne werkgevers zetten zich actief in voor werving én behoud van personeel. Zij spelen in op de behoeften die onder (potentiële) medewerkers leven. Uit een recente [meting](#) blijkt dat pedagogisch medewerkers in de kinderopvang hun werk een 7 geven. Onder meer betere communicatie met de leidinggevende, meer ontwikkelmogelijkheden, meer ondersteuning, erkenning en waardering en minder werkdruk zouden het werkplezier volgens medewerkers vergroten.

## Relatief lage tevredenheid en hoog verzuim en verloop personeel

Meer aandacht voor dergelijke zaken is hard nodig, omdat de werknemertevredenheid in de kinderopvang lager ligt dan het gemiddelde van de zorg- en welzijnssector. Meer dan de helft van de kinderopvangmedewerkers geeft bovendien aan de werkdruk te hoog te vinden. Sinds 2021 ligt ook het ziekteverzuim in de kinderopvang iets hoger dan gemiddeld in zorg en welzijn, terwijl die sector sinds de pandemie al een sterk gestegen verzuim kent dat veel hoger ligt dan het landelijk gemiddelde. Ook het personeelsverloop lag in 2021 met 14% duidelijk hoger dan zorg- en welzijnsbreed het geval was (9,5%).

### Lagere tevredenheid, hogere werkdruk in kinderopvang

Werknemerstevredenheid en mening over psychosociale arbeidsbelasting\*



Bron: ING Research o.b.v. CBS \*werknemersmeting in 2022 tweede kwartaal

### 3. Zeven oplossingsrichtingen personeelsschaarste

#### Per opvangmedewerker kunnen minimaal zes ouders aan het werk

Kinderopvang is van vitaal belang voor een goed werkende arbeidsmarkt. Eén opvangmedewerker zorgt er gemiddeld voor dat minimaal zes ouders kunnen werken. Maatschappelijk gezien is er dus alle aanleiding om met aanvullend beleid bij te dragen aan het verminderen van de personeelsschaarste.

#### Aanpak personeelstekorten door kabinet

De minister van Sociale Zaken onderkent met de [brief](#) over de aanpak van het personeelstekort van september 2022 het vitale belang van kinderopvang. De eerder genomen maatregel het maximum aandeel in te zetten medewerkers in opleiding te verruimen tot 50% heeft zij verlengd tot juli 2024. De minister wil dat ook gediplomeerde nieuwkomers (statushouders en Oekraïners) aan het werk kunnen op opvanglocaties met anderstalige kinderen en dat ongediplomeerde nieuwkomers kunnen bijdragen als groepshulp. Verder gaat de minister kijken naar mogelijkheden om de eisen voor zij-instroom te versoepelen en naar manieren om de werkdruk voor werknemers te verlagen met behoud van opvangkwaliteit. Bijvoorbeeld door versoepeling van het vaste-gezichtencriterium en de registratie (van afwijkingen) van de beroepskracht-kindratio. Ook wordt onderzocht hoe 'combinatiebanen' tussen kinderopvang en onderwijs gestimuleerd kunnen worden. De verschillende CAO's, andere financieringsbronnen en fiscale wetgeving, zoals 21% btw die moet worden betaald bij 'detachering' van onderwijskrachten in de kinderopvang en vice versa. De inhuur van zorgdiensten is bijvoorbeeld wel vrijgesteld van btw.

#### Zeven aanvullende oplossingsrichtingen:

##### 1) Het financieel stimuleren van een langere werkweek: 1,5 uur langere werkweek zou personeelsprobleem oplossen

Pedagogisch medewerker staat op plek zeven als het gaat om de beroepen met het hoogste aandeel parttimers. Meer dan 80% van de beroepsgroep werkt in deeltijd. De gemiddelde werkweek bedraagt in de kinderopvang 26 uur. Als iedere kinderopvangmedewerker gemiddeld ruim anderhalf uur per week meer werkt, is dit cijfermatig gezien voldoende om alle openstaande vacatures weg te werken.

##### Onderzoek wijst op enorm arbeidspotentieel van langere werkweek

Het CBS [schat](#) dat van alle pedagogisch medewerkers in de kinderopvang 15,5% de werkweek wel wil verlengen én binnen twee weken meer kan gaan werken. Het brancheplatform Kinderopvang Werkt [constateert](#) zelfs dat 24% van de kinderopvangmedewerkers meer wil werken. Waarbij werknemers die meer willen werken, in de dagopvang gemiddeld 7 uur extra willen werken en in de BSO 9 uur. Wanneer 21% van de werknemers 7 uur langer werkt, zou dat cijfermatig al voldoende zijn om alle vacatures weg te werken.



### **Financiële prikkel om meer te werken kansrijk**

Recent is een 'proeftuin verhogen deeltijdfactor' gestart om uit te zoeken hoe grotere contracten kunnen worden gerealiseerd. Om medewerkers over de streep te trekken is een meerurenbonus kansrijk. SCP-onderzoek [laat](#) zien dat een hoger inkomen bij de helft van de vrouwen die hun werkweek verlengen een rol speelt bij de overweging meer te werken. Toch heeft tot nu toe slechts een beperkt deel van de kinderopvang een financiële beloning op extra werken gezet. In de enquête van Kinderopvang Werkt geeft slechts 12 procent van de medewerkers die meer zijn gaan werken aan dat de werkgever hun bij een groter contract een hogere salarisschaal, bonus of andere waardering in het vooruitzicht heeft gesteld.

### **Lagere marginale belastingdruk kan effect meerurenbonus versterken**

Het potentiële effect van een meerurenbonus wordt wel beperkt door een stapeling van fiscale regelingen, waardoor de effectieve belastingdruk voor werknemers, zeker bij lagere inkomens, onevenredig hard toeneemt, zodra het brutoloon iets stijgt. Van de extra inkomsten door meer uren werk blijft netto soms weinig over. Dat komt door de progressieve belastingtarieven en mogelijk verlies van toeslagen teruglopende toeslagen, maar bijvoorbeeld ook door de arbeidskorting, die vanaf een bepaald brutosalaris wordt afgebouwd.

### **2) Vraag- en aanbodbeperking: effectief, maar niet waarschijnlijk door huidig beleid, ...**

De personeelsschaarste is zo groot dat alle zeilen moeten worden bijgezet om deze substantieel te verminderen. Behalve het aanpassen van het kinderopvangaanbod op de vraag, kan ook de vraag worden afgestemd op het structureel beperkte aanbod. Zo kan via een lagere kinderopvangtoeslag opvanggebruik worden ontmoedigd. Dat zou echter tegen het huidige beleid ingaan. Een andere mogelijkheid is om baby's later tot de opvang toe te laten om de hechting met de ouders te bevorderen en de arbeidsintensieve baby-opvang te beperken. Formele opvang zou dan bijvoorbeeld pas na een half jaar of op éénjarige leeftijd in beeld komen, zoals in Duitsland en Scandinavië.

### **...is niet altijd beter voor ontwikkeling kind en zelfstandig doorvoeren is nadelig voor aanbieders**

Dit vraagt wel meer betaald ouderschapsverlof. Bovendien moet het door de overheid worden afgedwongen in de vorm van aanbodbeperking. Kinderopvangorganisaties zijn niet geneigd vrijwillig onderscheid te maken, omdat zij het risico lopen negatief in het nieuws te komen en ouders van zich te vervreemden die in het eerste jaar elders wel opvang voor hun kind vinden. Ook hangt de hechting van kinderen in de thuissituatie sterk af van de omgeving waarin zij opgroeien, er zijn aanwijzingen dat kinderopvang bij een deel van de baby's juist gunstig uitpakt voor de ontwikkeling.

### **3) Lagere tarieven op onderbezette dagen**

Op woensdag en vrijdag is er minder vraag naar kinderopvang. Op die dagen zijn basisschoolleerlingen en hun ouders vaker vrij dan op andere werkdagen. De scheef verdeelde bezetting maakt dagopvang en bso duurder dan nodig. Met lagere tarieven voor daluren kunnen aanbieders een betere benutting van de beschikbare capaciteit stimuleren. Een alternatief is het organiseren van extra activiteiten voor kinderen op rustige dagen.

#### **4) Vijf gelijke lesdagen op basisscholen**

Een kwart van de basisscholen kent een lesrooster met vijf gelijke dagen. Iedere dag hanteren zij dezelfde schooltijden, zonder lange vrije middagen. Wanneer scholen dit model breder toepassen en ouders vanwege wachtlijsten, lagere tarieven op de rustige dagen en de afwezigheid van vrije middagen hun opvangvraag meer over de week spreiden, wordt het mogelijk om omvangrijker arbeidscontracten aan te bieden aan bso-medewerkers. Bso-werkdagen zullen van een blok van ruim drie uur naar zo'n viereneenhalf aaneengesloten uren gaan. Dat maakt het werk een stuk aantrekkelijker voor potentiële pedagogisch medewerkers. Daarnaast biedt dit de mogelijkheid om een beter passend dagprogramma te realiseren met bijvoorbeeld aanbod van zwemles, muziek of sportactiviteiten. Opvangmedewerkers, maar ook leraren kunnen elkaar door de gelijke werkuren per dag bovendien gemakkelijker vervangen, wat de personeelsproblemen ook vermindert. Leraren houden dagelijks bovendien meer tijd over om de lessen voor te bereiden en te verbeteren.

#### **5) Onderwijs en opvang onder één dak voor optimalere inzet onderwijs- en opvangpersoneel en lagere huisvestingskosten.**

Dit kan de huisvestingskosten sterk drukken en scholen extra inkomsten opleveren. Daarnaast maakt het combinatiefuncties mogelijk: onderwijsassistenten en bso-beroepskrachten kunnen uitgewisseld worden. Hun werktijden sluiten goed op elkaar aan, waardoor langere, aaneengesloten werkdagen mogelijk worden, wat aantrekkelijker is voor werkzoekenden.

#### **6) Taakspecialisatie: inzet van lager geschoold personeel dat pedagogisch medewerkers bijkomende taken uit handen neemt**

Taken slimmer verdelen kan veel opleveren. Het weghalen van administratieve en huishoudelijke taken bij pedagogisch medewerkers maakt het werk aantrekkelijker en het aanbod kwalitatief beter, doordat beroepskrachten kinderen meer aandacht kunnen geven. Dit kan de werkdruk en daarmee het verzuim en verloop verlagen. Ondersteunend (lagergeschoold) personeel kan veel taken uit handen nemen. Denk aan administratieve taken, zoals vaste gezichten registreren, logboeken bijhouden, en huishoudelijke taken, zoals schoonmaken, de was doen en eten klaarmaken.

#### **7) Schaalvergroting: meer efficiëntie door minder overhead en concentratie van aanbod in dichtbevolkt gebied**

De kinderopvang is een versnipperde branche. De grootste aanbieder heeft slechts 7% à 8% van de markt in handen. Daarnaast is er sprake van een groot aantal kleinere opvanglocaties met slechts één of enkele groepen. Schaalvergroting kan de overhead verminderen en maakt het, met name in stedelijk gebied, mogelijk locaties samen te voegen. Ook investeringen als het automatiseren van taken als het inroosteren en het administreren van uitgevoerd werk kan dan verder worden doorgevoerd. Concentreren maakt ook het efficiënter inroosteren van personeel mogelijk, bijvoorbeeld aan het begin en einde van de opvangdag, wanneer groepen nog niet volledig bezet zijn. Het kan zijn dat ouders dan verder moeten reizen, maar wanneer het aanbod er voor iedereen groter door wordt, is het een te rechtvaardigen keuze.

## **Tot slot: moeilijke keuzes noodzakelijk om vooruitgang te boeken**

Niet één van bovenstaande oplossingsrichtingen zal op zichzelf voldoende zijn om de personeelsschaarste weg te werken. Opvangorganisaties zullen een veelheid van maatregelen moeten nemen om het aanbod overeind te houden en waar mogelijk uit te kunnen breiden. Ook al kan personeel door conjuncturele schommelingen tijdelijk minder schaars zijn, door het aangekondigde overheidsbeleid en de voortgaande vergrijzing zal personeel als belangrijkste knelpunt de komende jaren op één blijven staan in de kinderopvang. Daarom is het noodzakelijk om nu te acteren en moeilijke keuzes niet uit de weg te gaan.

Auteur: Edse Dantuma

### **Met medewerking van:**

Jan Willem Spijkman (ING Sector Banking) – [Jan.Willem.Spijkman@ing.com](mailto:Jan.Willem.Spijkman@ing.com)

Osman Batal (ING Business Banking)

Maurice van Sante (ING Research)

### **Met dank aan:**

Robin Alma (Humankind), Emmeline Bijlsma (Brancheorganisatie Kinderopvang), Ed Buitenhok (Bureau Buitenhok), Edgar Kannekens (Gro-up), Niels Kooijman, Paul Wilcke (KSH Kinderopvang), Robert Sanger (Kober), Loes Ypma (Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang)

### **Disclaimer**

Deze publicatie is opgesteld door de 'Economic and Financial Analysis Division' van ING Bank N.V. ("ING") en slechts bedoeld ter informatie van haar cliënten. Deze publicatie is geen beleggingsaanbeveling noch een aanbieding of uitnodiging tot koop of verkoop van enig financieel instrument. Deze publicatie is louter informatief en mag niet worden beschouwd als advies in welke vorm dan ook. ING betreft haar informatie van betrouwbaar geachte bronnen en heeft alle mogelijke zorg betracht om er voor te zorgen dat ten tijde van de publicatie de informatie waarop zij haar visie in deze publicatie heeft gebaseerd niet onjuist of misleidend is. ING geeft geen garantie dat de door haar gebruikte informatie accuraat of compleet is. ING noch één of meer van haar directeuren of werknemers aanvaardt enige aansprakelijkheid voor enig direct of indirect verlies of schade voortkomend uit het gebruik van (de inhoud van) deze publicatie alsmede voor druk- en zetfouten in deze publicatie. De informatie in deze publicatie geeft de persoonlijke mening weer van de Analist(en) en geen enkel deel van de beloning van de Analist(en) was, is, of zal direct of indirect gerelateerd zijn aan het opnemen van specifieke aanbevelingen of meningen in dit rapport. De analisten die aan deze publicatie hebben bijgedragen voldoen allen aan de vereisten zoals gesteld door hun nationale toezichthouders aan de uitoefening van hun vak. De informatie in deze publicatie kan gewijzigd worden zonder enige vorm van aankondiging. ING noch één of meer van haar directeuren of werknemers aanvaardt enige aansprakelijkheid voor enig direct of indirect verlies of schade voortkomend uit het gebruik van (de inhoud van) deze publicatie alsmede voor druk- en zetfouten in deze publicatie. Auteursrecht en rechten ter bescherming van gegevensbestanden zijn van toepassing op deze publicatie. Niets in deze publicatie mag worden gereproduceerd, verspreid of gepubliceerd door wie dan ook voor welke reden dan ook zonder de voorafgaande uitdrukkelijke toestemming van de ING. Alle rechten zijn voorbehouden. ING Bank N.V. is statutair gevestigd te Amsterdam, houdt kantoor aan Bijlmerplein 888, 1102 MG te Amsterdam, Nederland en is onder nummer 33031431 ingeschreven in het handelsregister van de kamer van koophandel. In Nederland is ING Bank N.V. geregistreerd bij en staat onder toezicht van De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten. Voor nadere informatie omtrent ING policy zie <https://research.ing.com/>.

De tekst is afgesloten op 22 november 2022

Analist: [Edse Dantuma](#)

