

# Plan van aanpak – voornemen tot beveiligende maatregelen

## Kinderopvanglocatie en dossiernummer:

- 910028291 – Dreumesland 1

- 910022926 – Dreumesland 2

**Datum: 01/04/2026**

Inbreuken (tekorten) en aandachtspunten	Ik wil ervoor zorgen dat...	Hoe aanpakken? Ondersteuning nodig?	Wie doet dit?	Wanneer is dit afgerond?
<p><b>1. DUIDELIJK LEIDERSCHAP:</b></p> <p>Risicotaxatie VECK-traject van 22/11/23 tem 29/04/24 – verslag dd. 02/05/24</p> <p><u>Aanleiding:</u></p> <p>Drie vestigingsplaatsen waar de organisator al een paar onvoldoendes heeft gekregen van inspectie en Opgroeien. Het is een organisator met verschillende klachten, gevaarsituatie,</p>	<p>Iedereen weet welke rol elke werknemer heeft binnen de opvanglocaties</p>	<p>1. Traject van +/- 1 jaar (14/11/2024 – oktober 2025) gevolgd bij Mentees (externe begeleiding) met zowel de mede-verantwoordelijke als de hoofdbegeleidster</p> <p>2. Duidelijk (en meermaals) gecommuniceerd aan inspectie én Opgroeien. Uitgeschreven rollen zijn terug te vinden in/op:</p> <p>a) Het BVV<sup>1</sup></p> <p>b) Het HHR<sup>2</sup></p>	<p>De organisator, bijgestaan door:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) externe coaching (Mevr. Anthonssen)</li> <li>2) Mentees</li> <li>3) Mede-verantwoordelijke</li> <li>4) Hoofdbegeleidster</li> <li>5) Volledige team</li> </ol>	<p>Nooit, we blijven streven naar verbetering.</p> <p>De organisator en het volledige team zijn continu bezig met verbeterprocessen binnen de opvang.</p>

<sup>1</sup> Beleidsvoerend vermogen

<sup>2</sup> Huishoudelijk reglement

personeelsverloop. De organisator zit in een handhavingstraject.

Advies VECK:

Kinderopvanginitiatief kan de activiteiten verderzetten of hervatten, mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan.

Motivering advies VECK:

De risicofactoren kunnen vertaald worden in voorwaarden.

We merken doorheen het traject een positieve ontwikkeling bij de verantwoordelijke om knelpunten in de opvang aan te pakken.

Opvolging door Opgroeien:

GEEN

c) De [website](#)

3. Overlegmomenten met medeverantwoordelijke en hoofdbegeleidster over de werking

4. vaste overlegmomenten met de medewerkers per locatie, met beide locaties én mogelijkheid tot spoedoverleg indien nodig

5. ouderraden op vastgelegde data waar info vanuit de opvang besproken wordt maar ook vragen van ouders worden behandeld.

Het verslag hiervan wordt naar alle opvangouders verstuurd daags na de ouderraad

6. Dagelijkse aanwezigheid van verantwoordelijk om:

- a) Werking te overzien
- b) Bij te sturen waar nodig
- c) Beschikbaar te zijn voor ouders bij brengen/of afhaalmomenten
- d) Er te zijn voor alle medewerkers

7. Personeelsverloop aangepakt + invoer

maaltijdcheques +  
hospitalisatieverzekering op  
kosten WG.

In dienst data v. medewerkers:

- 1) K. Lewis: 05/03/18
- 2) G. Lembrechts:  
01/06/23
- 3) M. Cluydts: 25/09/23
- 4) J. Steemans: 02/01/24
- 5) M. Ben Salem:  
15/07/24
- 6) L. Puis: 01/08/24
- 7) T. Mirindi: 01/07/25
- 8) B. Houry: 15/09/25
- 9) E. Cools: 01/10/25 (+  
schoolvakanties 24-25)
- 10) J. Van Vliet: 06/10/25
- 11) M. Eggermont:  
05/01/26
- 12) C. Broeckx: bachelor  
werkstudent sinds '25  
(do en vrij). Juni '26  
laatste maand in dienst

8. Organiseren van opleidingen  
op basis van bepaalde  
situaties/noden van de  
medewerkers dit zowel  
'bedrijfsintern' voor het hele  
team als individueel op 'open  
opleidingen'

<b>2. REFLECTIEVE, PROACTIEVE EN REACTIEVE HOUDING:</b> <b>Vooruitgang – klachtenprocedure:</b>	Het voor Opgroeien duidelijk wordt dat er wel degelijk veranderingen doorgevoerd werden/worden. Dit zowel wat betreft:	Sinds het afronden van het VECK-traject (april 2024) en het volgen van het Mentos traject (oktober 2025) staat de klachtenprocedure op punt.	De organisator in overleg met haar medeverantwoordelijke, de hoofdbegeleidster én de aanspreekpersonen.	Deze procedure staat op punt maar kan altijd geoptimaliseerd worden bv. als blijkt dat ouders de weg naar de procedure niet vinden, ze niet kunnen of willen gebruiken, etc.
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) De opvanglocaties</li> <li>2) De medewerkers</li> <li>3) De administratie, facturatie, communicatie</li> <li>4) Het contact met ouders en de communicatie onderling</li> <li>5) De klachtenbehandeling</li> <li>6) ...</li> </ol>	Deze staat uitgeschreven in het HHR en is terug te vinden op onze <a href="#">website</a> .	Enkel zo kunnen klachten in elke groep op dezelfde manier behandeld worden.	De aangehaald 'klacht' van 28/11/2025 werd niet opgenomen in de klachtenprocedure omdat er nooit een klacht is ingediend door de betrokken partijen. De bewuste ouder zal dit ook schriftelijk bevestigen.
				Opgroeien baseert zich op een anonieme klacht van een Facebook gebruiker die geblokkeerd werd uit een besloten Facebook-groep van (extern ondersteuner) Cego. Deze dame heeft een vraag van de organisator – zonder haar toestemming – verspreid over andere Facebookgroepen en schuwde daarbij het gebruik van onbeschoft taalgebruik en zwartmakerij niet!

Het maakt de organisator én haar team enorm ongerust dat Opgroeien nu ook flagrante leugens, waarvan geen bewijs kan voorgelegd worden, opneemt in een officieel document en hieraan ook sancties koppelt.

Het feit dat deze – voor ons onbekende – Facebookgebruikster verwijderd én geblokkeerd wordt op een besloten Facebookgroep betekent dat haar gedrag niet kon getolereerd worden.

Toch wordt de organisator van Dreumesland 1 en 2 hiervoor gestraft.

De ouder heeft een bezorgdheid geuit tegenover de kinderbegeleiders van de groep. De hoofdbegeleidster had dit opgevangen en is mee in gesprek gegaan met de ouder. Nadien werd de organisator op de hoogte gebracht waarna zij persoonlijk contact had

met de ouder en werd er aan de slag gegaan met de bezorgdheid/het gevoel van de ouder. Niet alleen met het volledige team maar ook met de ouders tijdens de ouderraad.

Al de besproken agendapunten werden nadien in de vorm van een verslag gecommuniceerd aan al de ouders.

Dit wil zeggen dat heel deze situatie meteen opgelost was, dat het volledige team hierover in gesprek is gegaan en dat alle klanten meteen werden ingelicht. Er wordt wel degelijk belang gehecht aan het opvolgen en behandelen van elke klacht en/of bezorgdheid.

De organisator wordt aangeraden om passende ondersteuning te zoeken voor zichzelf en de medewerkers. De organisator heeft ondersteuning gezocht in de betreffende Facebookgroep, een groep

<p><u>Onvoldoende inzet op/weigering van ondersteuning:</u></p> <p><u>Uit het VECK-advies van 2024 blijkt dat de organisator op verschillende vlakken onvoldoende inzet op ondersteuning van zichzelf en de medewerkers</u></p>	<p>Het duidelijk is dat de organisator net wel inzet op ondersteuning en bijscholing en werknemers zelfs steunt in het behalen van een diploma hetzij in het secundaire onderwijs als in het hoger onderwijs.</p> <p>De organisator wil ervoor zorgen dat medewerkers met potentieel en 'goesting' om bij te leren ook de kansen krijgen die ze</p>	<p>Er zijn bepaalde opleidingen die verplicht en/of noodzakelijk zijn binnen de opvang zoals bv. EHBO en brandveiligheid.</p> <p>Daarnaast zorgt de organisator door dagelijkse aanwezigheid en gesprekken met de medewerkers dat onder andere. opleidings- of ondersteuningsnoden snel</p>	<p>De organisator maakt dit mogelijk en wordt hierin bijgestaan door de medeverantwoordelijke – eveneens de pedagogische coach – die op basis van haar coaching mee kan bepalen wie welke opleiding moet en/of kan en/of wil volgen.</p> <p>De medewerkers zijn vrij om zelf een opleiding voor te</p>	<p>van Cego, een externe ondersteuner waarmee de organisator in het verleden al gewerkt heeft.</p> <p>Een groep waar andere organisatoren deel vanuit maken en die bestaat om zulke voorvallen te bespreken.</p> <p>De organisator durft vragen te stellen, de organisator wil groeien én wil enkel het beste voor haar opvangkinderen. De organisator heeft daarom beslist om dit in een besloten groep aan te kaarten. Helaas ontbreekt het andere leden aan integriteit en is het daar misgelopen.</p> <p>Dit is iets dat continu blijft doorlopen. Jaarlijks zullen binnen de organisatie meerdere opleidingsmomenten worden vastgelegd. Zowel intern als extern.</p>
---	---	---	--	---

	<p>verdienen. Dit gaat over opleidingen over bv. bijtgedrag, EHBO, spelen met baby's en peuters, ... tot het behalen van een bachelor diploma zodat er doorgroeimogelijkheden zijn.</p>	<p>opgepikt worden. De medeverantwoordelijke, die eveneens pedagogisch coach is, ondersteunt daarin door wat ze ervaart tijdens de coachings.  Op basis van de noden worden opleidingen of ondersteuning voorzien.  Zo bv. de opleiding rond bijtgedrag omdat er een plotse piek was aan bijtgedrag in de opvang. Maar ook taalondersteuning, ondersteuning van de pedagogische coach in de uitvoering van haar functie, ...</p>	<p>stellen afhankelijk van hun interesses en/of noden binnen de opvanglocaties.</p>	
	<p>De organisator zou niet ingegaan zijn op het voorstel van Mentees om nog 6 maanden verder te gaan met de begeleiding.</p>	<p>Dit klopt niet. De begeleiding bij Mentees werd volledig afgerond waarna de ondersteuner aan de organisator vroeg om eventueel een nieuw traject te starten waarin een 5-jarenplan zou kunnen opgemaakt worden. Dit was geen verplichting enkel een voorstel van de ondersteuner.  Hierop is de organisator niet</p>	<p>De organisator, de medeverantwoordelijke en de hoofdbegeleidster</p>	<p>Zie hierboven, opleiding en ondersteuning worden voorzien en gespreid over een jaar én over alle medewerkers.</p>

		ingegaan. Er kan dus onmogelijk sprake zijn van een weigering van de opgelegde ondersteuning aangezien die volledig afgerond was.		
<u>Grensoverschrijdend gedrag:</u>  Knutselwerk in thema Ruimte dd. November '2025	<p>Een bezorgdheid als deze en eventuele andere, toekomstige bezorgdheden niet meer uit hun context getrokken worden zodat de organisator niet bestempeld wordt als incapabel en als iemand met een gebrek aan integriteit.</p> <p>We willen er eveneens voor zorgen dat Opgroeien beslissingen kan maken op basis van feiten en niet op basis van onwaarheden die anoniem worden gemeld.</p>	<p>De aanpak hiervan werd toegelicht onder punt 2 bij 'klachtenprocedure'.</p> <p>Een schrijven van de betreffende ouder volgt nog.</p>	<p>Door de aanhoudende commotie die gebaseerd is op onwaarheden heeft de organisator de ouder in kwestie uitgenodigd voor een gesprek op vrijdag 03/04/2026.</p> <p>De ouder is hierop ingegaan én gaat akkoord om zijn versie (als betrokkene bij het gebeuren) op papier te zetten. Dit zal na ontvangst meteen bezorgd worden aan Opgroeien.</p>	<p>Deze situatie werd behandeld zoals de ouder het wou.</p> <p>De ouder heeft geen klacht ingediend, niet bij ons, niet bij Opgroeien.</p> <p>De organisator en haar team hebben dit meteen behandeld en opgelost en op aangeven van de ouder werd dit incident afgesloten.</p> <p>Door toedoen van een buitenstaande die niet betrokken was bij het incident of bij de opvang in het algemeen wordt dit beschouwd als een ernstige misdrijf.</p>
<u>Verantwoordelijke:</u>  Verwijzing naar inbreuken op de vergunningsvoorwaarden van 2022 tem 2023	Opgroeien zich realiseert dat er ondertussen heel wat jaren zijn gepasseerd waarin heel wat ondersteuning- en coaching trajecten werden gevolgd.	De taakverdeling is, onder meer tijdens het coaching traject, volledig uitgewerkt én uitgeschreven.	De organisator initieert elke verandering/verbetering. In tegenstelling tot vroeger durft de organisator nu ook haar team te betrekken bij	De organisator blijft inzetten op het behoudt van het huidige team en de groei van elke individu binnen dit team.

	<p>De opvanglocaties én de organisator zijn heden, 2026, niet meer te vergelijken met de vernoemde jaren 2022, '23 en '24.</p> <p>Dit is ook duidelijk in de inspectieverslagen van 2025.</p> <p>De opvanglocatie De Hummeltjes in Rumst werd gesloten maar blijft wel opgenomen worden in een officieel document over mijn andere opvanglocaties.</p>	<p>De organisator heeft geïnvesteerd in een softwarepakket dat de administratieve opvolging vereenvoudigd heeft.</p> <p>De organisator heeft de afgelopen jaren ingezet op het aanwerven van passende profielen, het aanbieden van opleidingsmogelijkheden én het doorgroeien naar functies met meer verantwoordelijkheden. Dit alles met ondersteuning van externen én het team zelf.</p>	<p>veranderingen.</p> <p>Er wordt door de organisator geluisterd naar de medewerkers en in de mate van het mogelijke ingespeeld op hun behoeften om hun werk zo goed mogelijk uit te voeren.</p>	<p>Dit rekening houdende met de persoonlijkheden en hun interesses.</p> <p>De organisator groeit meer en meer uit tot een stuwende kracht die de opvangen in hun geheel continu wil verbeteren.</p> <p>Dit uit zich ook in de feedback die de organisator ontvangt van de klanten.</p>
<p><u>Klachtenbehandeling:</u></p> <p>Verwijzing naar ontbrekende klachtenprocedure bij inspectie van juni '23 in gesloten opvanglocatie De Hummeltjes</p>	<p>Zie Grensoverschrijdend gedrag + Vooruitgang-klachtenprocedure</p>			

Naam klantenbeheerder: Laura Herremans

Verstuurd (via mail) aan klantenbeheerder op: vrijdag 3/04/2026