



Aan de gemeenteraad

Op 17 maart 2025 stelden raadsleden J. Nunnely (D66 Rotterdam) en A. Maassen (D66 Rotterdam) ons schriftelijke vragen over grensoverschrijdend gedrag in de kinderopvang.

Inleidend wordt gesteld:

Binnen Kinderopvang KSH (Kinder Service Hotels) signaleren wij een toenemende mate van grensoverschrijdend gedrag waarmee medewerkers geconfronteerd worden. Dit varieert van verbale agressie tot situaties die de sociale veiligheid op de opvanglocaties bedreigen. Onze fractie benadrukt het belang van een veilige werk- en opvangomgeving en stelt daarom de volgende vragen.

Voordat hieronder de vragen en onze beantwoording volgen, willen wij bij u onder de aandacht brengen dat de kinderopvangsector, anders dan het onderwijs, een marktpartij is. Onze formele rol ten aanzien van deze sector is daarom beperkt. Naast de opdracht om te zorgen voor voldoende aanbod aan voorschoolse educatie, hebben wij de wettelijke taak toezicht te houden op de kwaliteit van de kinderopvang en te handhaven als er sprake is van overtredingen van de Wet kinderopvang (Wko). In deze wet is vastgelegd welke acties door medewerkers of een houder van kinderopvang moeten worden ingezet als er sprake is van grensoverschrijdend gedrag van medewerkers in de richting van kinderen of als er vermoedens zijn van kindermishandeling thuis. Er zijn geen bepalingen opgenomen ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag van externen zoals ouders jegens werknemers. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om te zorgen voor een veilige werkomgeving voor zijn medewerkers.

Vraag 1:

Is het college bekend met de toenemende mate van grensoverschrijdend gedrag binnen de KSH Kinderopvang?



Antwoord:

Ja, wij hebben op 30 januari van dit jaar van de directeur van Kinder Service Hotels (KSH) per email hetzelfde signaal gekregen.

Vraag 2:

Welke maatregelen treft de gemeente momenteel om grensoverschrijdend gedrag jegens medewerkers in de kinderopvang te voorkomen?

Antwoord:

Het treffen van maatregelen om grensoverschrijdend gedrag van externen zoals ouders jegens medewerkers op locaties van kinderopvang te voorkomen of aan te pakken is primair de verantwoordelijkheid van de werkgever. In de bijgevoegde flyer van Kinderopvang Werkt is te lezen wie in zo'n geval wat kan doen. Als er sprake is van fysiek geweld binnen of in de directe omgeving van de locatie, dient de houder de politie in te schakelen.

Vraag 3:

Zijn er gemeentelijke middelen beschikbaar gesteld voor weerbaarheidstrainingen of andere preventieve initiatieven? Zo ja, hoe kunnen kinderopvangorganisaties hier gebruik van maken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Voor scholing van individuele medewerkers op dit gebied kunnen kinderopvangorganisaties gebruik maken van de Lerarenbeurs. Er worden geen andere preventieve initiatieven gericht op professionals door de gemeente bekostigd, omdat het een verantwoordelijkheid is van de werkgever om voor een veilige werkomgeving voor de medewerkers te zorgen.

Vraag 4:

Zijn er bestaande afspraken of richtlijnen tussen kinderopvangorganisaties en de gemeente omtrent handhaving en de toepassing van eventuele sancties?

Antwoord:

Als er sprake is van overtredingen van voorschriften gesteld bij of krachtens de Wet kinderopvang (Wko) dan handhaaft de gemeente conform de gemeentelijke nalevingsstrategie kwaliteit kinderopvang ([Nalevingsstrategie kwaliteit kinderopvang gemeente Rotterdam 2025 | Lokale wet- en regelgeving](#)). De Wko-regelgeving is evenwel gericht op waarborging van de (emotionele) veiligheid en gezondheid van de kinderen die worden opgevangen en niet op de veiligheid van de medewerkers. Voor situaties die buiten de Wko-regelgeving vallen, zijn er geen afspraken of richtlijnen tussen kinderopvangorganisaties en de gemeente.

Vraag 5:

Is het college bereid een pilot te ondersteunen waarin externe partijen zoals BOINK, Pameijer en onderwijsinstellingen samenwerken om grensoverschrijdend gedrag te verminderen? Zo nee, waarom niet?



Antwoord:

Zoals hierboven al aangegeven is het aan de werkgever om te zorgen voor een veilige werkomgeving voor medewerkers. Als werkgevers en/of brancheorganisaties gezamenlijk actie willen ondernemen om deze veiligheid te verbeteren dan is het aan hen om daartoe naar eigen behoefte en inzicht stappen te zetten. Op dit moment zien wij hierbij voor de gemeente geen rol weggelegd.

Vraag 6:

Hoe ziet het college de gemeentelijke rol in de ontwikkeling van een gezamenlijk meld- en opvolgsysteem dat gericht is op het sneller en adequater aanpakken van problemen?

Antwoord:

De GGD heeft als toezichthouder op de kinderopvang een belangrijke rol in het registreren en afhandelen van klachten en meldingen over situaties waarbij de Wet kinderopvang, die gericht is op waarborging van de (emotionele) veiligheid en gezondheid van kinderen, in het geding is. Bij ernstige incidenten worden wij door de toezichthouder geïnformeerd en wordt afgestemd wie welke actie onderneemt. Wij zien op dit moment geen aanleiding om deze processen te wijzigen. Het gaat bij die incidenten niet over grensoverschrijdend gedrag van externen naar werknemers toe. De werkgever is verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving en kan in een dergelijke situatie de politie inschakelen.

Burgemeester en wethouders van Rotterdam,

De secretaris,

G.J.D. Wigmans

De burgemeester,

C.J. Schouten