

2026Z05791

(ingezonden 23 maart 2026)

**Vragen van de leden Van Ark en Van den Brink (beiden CDA) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Justitie en Veiligheid over het bericht 'Misbruikverdachte Jan B. kon ondanks schorsing in de kinderopvang blijven werken'**

1. Klopt het dat een kinderopvangmedewerker die bij een eerdere werkgever op non-actief is gesteld en is ontslagen vanwege meldingen van misbruik met kinderen op het kinderdagverblijf, vervolgens in de kinderopvang actief kan blijven wanneer de signalen niet leiden tot vervolging? 1)

Laat ik vooropstellen dat ik de situatie ten zeerste betreur. Omdat deze zaak nog onder de rechter is, kan ik bij de beantwoording niet inhoudelijk ingaan op deze specifieke casus. Ik wil wel graag toelichten hoe het systeem in de kinderopvang werkt en op die manier antwoord geven op uw vraag.

De professionals in de kinderopvang werken elke dag hard om verantwoorde, gezonde en veilige kinderopvang te bieden. Er zijn veiligheidseisen om dat zoveel mogelijk te waarborgen, waaronder:

- Vierogenprincipe
- Meld-, overleg- en aangifteplicht
- Continue screening

*Vierogenprincipe*

Het vierogenprincipe betekent dat er altijd een tweede volwassene moet kunnen meekijken of meeluisteren met de ander. Dit betekent overigens niet dat medewerkers altijd met zijn tweeën op de groep staan, zolang een tweede volwassene maar op ieder moment mee kan kijken of luisteren. Dit kan bijvoorbeeld door ramen bij de verschoonruimte of door gebruik te maken van camera's. Het vierogenprincipe geldt niet in de buitenschoolse opvang en gastouderopvang.

*Meld-, overleg- en aangifteplicht (MOA)*

Mede door het vierogenprincipe kan een medewerker iets zien of horen bij een collega. Daarnaast kan ook bijvoorbeeld een ouder iets aankaarten bij een medewerker of de houder van de kinderopvangorganisatie (hierna: houder). Bij een vermoeden van seksueel misbruik of mishandeling van een opgevangen kind door een medewerker of gastouder geldt vervolgens de meld-, overleg- en aangifteplicht (MOA). De MOA werkt als volgt:

- A. Wanneer een medewerker een vermoeden heeft wat kan duiden op mogelijk seksueel misbruik of mishandeling door een andere medewerker is hij/zij verplicht om dit onverwijld te melden bij de houder van de kinderopvangorganisatie of het gastouderbureau.
- B. De houder is dan verplicht om onverwijld te overleggen met de vertrouwensinspecteurs van de Inspectie van het Onderwijs (VI). De vertrouwensinspecteur overlegt met de houder of er sprake is van een redelijk vermoeden van een mogelijk strafbaar feit en daaruit volgt of de houder aangifte moet doen.
- C. Als dat redelijke vermoeden wordt vastgesteld uit het overleg tussen de VI en de houder volgt daaruit voor de houder een aangifteplicht. De VI zien erop toe dat de houder ook daadwerkelijk aangifte doet. De houder stelt de VI onverwijld in kennis van gedane aangifte.

*Continue screening*

Voordat iemand aan de slag kan binnen de kinderopvang<sup>1</sup> moet diegene zich laten inschrijven in het Personenregister Kinderopvang (PRK). De persoon moet voor inschrijving beschikken over een actuele en geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Screeningsautoriteit Justis beoordeelt de VOG-aanvragen. De VOG is echter een momentopname. Om de veiligheid van kwetsbare kinderen in de kinderopvang extra te waarborgen vindt er aanvullend continue screening plaats. Continue screening heeft als doel om bij directe risico's snel en effectief te kunnen handelen, nog voordat is besloten over te gaan tot vervolging. Na inschrijving in het PRK en koppeling met de houder start de continue screening. Continue screening houdt in dat Justis wordt geïnformeerd door de Justitiële Informatiedienst bij een mutatie in de justitiële documentatie van een persoon uit het PRK. Justis beoordeelt of het feit een risico

---

<sup>1</sup> Voor het PRK geldt een brede inschrijfplicht. Niet alleen personen die werken in de kinderopvang, maar ook personen die er structureel aanwezig zijn of wonen (bijvoorbeeld 18+ inwoners bij de gastouder) moeten zich inschrijven in het PRK.

vormt voor de uitoefening van de functie of rol van de betreffende persoon. Als dat het geval is, stuurt Justis een signaal naar Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Op zijn beurt blokkeert DUO de persoon in het PRK en informeert de toezichthouder(s) (de betreffende GGD-regio(s)). De toezichthouder informeert de houder of het gastouderbureau. De houder stelt de persoon op non-actief tot deze een nieuwe VOG kan voorleggen. Indien de VOG niet verleend wordt, volgt ontslag.

De houder kan daarnaast ook (buiten het continue screening-proces om) een medewerker op non-actief stellen en ontslaan indien daar voldoende aanleiding voor is. Hierover zijn afspraken gemaakt in de CAO kinderopvang 2025, artikel 3.6.

Met de continue screening, het vierogenprincipe en de MOA heeft de Wet kinderopvang een stevig fundament voor verantwoorde, gezonde en veilige kinderopvang. Er zijn echter wel situaties mogelijk waarbij een medewerker na ontslag bij een eerdere werkgever vanwege meldingen van misbruik met kinderen wel werkzaam in de kinderopvang kan blijven. Bijvoorbeeld als een melding niet geleid heeft tot een aangifte bij de politie of omdat er na aangifte onvoldoende bewijslast is gevonden. Ik vind het van belang om samen met de kinderopvangsector te blijven leren wat er beter kan en moet om veiligheidsrisico's in de kinderopvang te minimaliseren. Daarvoor ga ik graag in gesprek met de sector om te bezien welke processen we kunnen verbeteren. Daarnaast blijft het belangrijk dat alle medewerkers elk vermoeden van mishandeling of misbruik meteen melden bij de houder.

2. Vindt u dat nieuwe werkgevers het recht hebben om te weten dat bij vorige werkgevers sprake is geweest van meldingen en onderzoek naar kindermisbruik door de medewerker, ook als zij niet zijn vervolgd en de VOG schoon is?

Ik kan de wens goed begrijpen. Ik adviseer daarom alle werkgevers, dus ook houders en uitzendbureaus, om referenties aan sollicitanten te vragen en deze ook te verifiëren. Dat betekent niet dat werkgevers het *recht* hebben om alle bedenkingen van vorige werkgevers te vernemen. Er zitten namelijk (privacy)grenzen aan wat een vorige werkgever mag delen over de voormalige medewerker. Ik ga in gesprek met de sector over welke informatie gedeeld kan worden over de vorige werkplek(ken) van medewerkers.

3. Bent u het ermee eens dat een 'schone' VOG van een medewerker na meerdere meldingen van kindermisbruik onvoldoende is om de veiligheid van kinderen te kunnen garanderen in de opvangsector?

Ik ben het ermee eens dat een VOG niet alles zegt over een persoon. Daarom zijn er in de kinderopvang meerdere veiligheidseisen, zie antwoord 1. Deze eisen zijn opgesteld mede op advies van commissie Gunning n.a.v. de zedenzaak in Amsterdam uit 2011.<sup>2</sup>

Uit de VOG blijkt dat iemands justitiële verleden geen bezwaar vormt voor een bepaalde functie of rol in de kinderopvang. Dat is momentopname. In combinatie met continue screening op strafbare feiten wordt continu gescreend of deze persoon geen risico vormt voor het uitvoeren van de functie. Dit is wezenlijke informatie voor een houder, maar een VOG zegt niet alles over een persoon. Er kunnen ook andere risico's zijn dan uit iemands strafblad blijkt. Daarom is het bijvoorbeeld ook van belang om als houder te vragen naar referenties en deze ook te verifiëren.

De huidige veiligheidseisen vormen een stevig fundament voor de veiligheid in de kinderopvang. Helaas blijkt dat ondanks deze verstrekkende veiligheidseisen dergelijke situaties zich nog kunnen voordoen. Daarom is het belangrijk dat sector en overheid gezamenlijk bezien wat er beter kan en moet. Ouders moeten erop kunnen vertrouwen dat ze hun kind veilig achterlaten. En kinderen moeten zich op een veilige en gezonde omgeving kunnen ontwikkelen. Ik ga daarom graag in gesprek met de sector om te bezien welke verbetermogelijkheden er zijn.

4. Bent u het ermee eens dat in een sector waarin veiligheid van jonge kinderen voorop staat, extra waarborgen ter bescherming zouden moeten worden ingebouwd?

5. Bent u het ermee eens dat onvoldoende waarborgen in niemands belang zijn, zowel niet in dat van de kinderen, maar ook niet in het belang van ouders, die beter buiten de risicovolle omgeving kunnen blijven?

Het staat voor mij als een paal boven water dat we (sector en overheid) er alles aan moeten doen om de veiligheid van kinderen binnen de kinderopvang zoveel mogelijk te waarborgen. Het gaat om een kwetsbare doelgroep. Ouders moeten erop kunnen vertrouwen dat ze hun kinderen elke dag weer in

---

<sup>2</sup> Rapport onafhankelijke Commissie Onderzoek Zedenzaak Amsterdam, april 2011.

veilige handen achterlaten. Daar zetten de overheid en de kinderopvangsector zich in nauwe samenwerking voor in. De kinderopvang kent niet voor niets vele voorwaarden om de veiligheid van opgevangen kinderen te beschermen. Zie de voorbeelden in antwoord 1. Ik ga en blijf graag in gesprek met de sector om te bezien welke verbetermogelijkheden er zijn.

6. Bent u het met de directie van Eigen&Wijzer eens dat de kinderopvangsector de plicht heeft om te onderzoeken hoe het risico verder geminimaliseerd kan worden?

7. Bent u bereid om in te gaan op de uitnodiging tot gesprek tussen opvangsector en overheid om te bezien of procedures en richtlijnen aangepast moeten worden, of een waarschuwingssysteem moet worden ingesteld?

8. Bent u bereid te onderzoeken of een intern waarschuwingssysteem binnen de sector juridisch mogelijk en wenselijk is? Kunt u hierin ook de alternatieve maatregelen om risico's in de kinderopvang te verkleinen meenemen?

9. Bent u bereid om de Kamer een brief te sturen over de conclusies van het gesprek met de sector, het onderzoek over de juridische mogelijkheden, en andere alternatieve maatregelen?

Ik zie het als onze (overheid en sector) gezamenlijke plicht om te blijven kijken hoe veiligheidsrisico's binnen de kinderopvang zoveel mogelijk geminimaliseerd kunnen worden. Graag ga en blijf ik dan ook in gesprek met de sector om te bezien welke lessen we kunnen leren. En welke verbetermogelijkheden we gezamenlijk zien om de praktijk te optimaliseren. Daarbij ben ik bereid om (juridisch) te verkennen welke maatregelen mogelijk aanvullend getroffen kunnen worden. Ik zal uw Kamer in het najaar informeren over de uitkomsten van de gesprekken en verkenning.

1) Nporadio1.nl, 20 maart 2026, 'Misbruikverdachte Jan B. kon ondanks schorsing in kinderopvang blijven werken', ([www.nporadio1.nl/nieuws/achtergrond/10f1c4de-f8cb-475f-89cd-a9b8c84e6b58/misbruikverdachte-jan-b-konondanks-schorsing-in-kinderopvang-blijven-werken](http://www.nporadio1.nl/nieuws/achtergrond/10f1c4de-f8cb-475f-89cd-a9b8c84e6b58/misbruikverdachte-jan-b-konondanks-schorsing-in-kinderopvang-blijven-werken)).