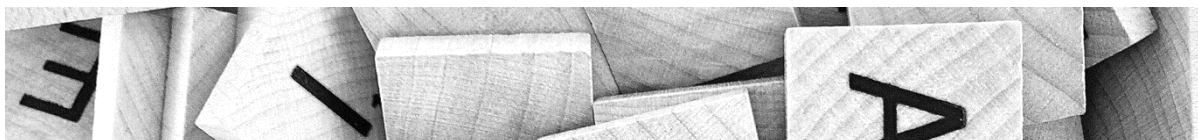


LOKAAL ERKENNINGSKADER BOA



Een Lokaal Erkenningskader

Het Vlaams decreet BOA of '**Buitenschoolse Opvang en Activiteiten**' geeft het lokaal bestuur de **regierol** om samen met alle lokale spelers een geïntegreerd aanbod aan buitenschoolse opvang en activiteiten te ontwikkelen. Dit houdt in dat kinderen speelmogelijkheden en ontplooiingskansen krijgen, ouders werk, opleiding en gezin vlot kunnen combineren en dat het aanbod voor alle kinderen toegankelijk en betaalbaar is.

Bij de decreetswijziging van 16 mei 2025 creëerde de Vlaamse overheid het Lokaal Erkenningskader als instrument voor steden en gemeenten om lokale kinderopvanginitiatieven te erkennen. Het kader bepaalt de visie en de voorwaarden om erkend te kunnen worden als lokaal kinderopvanginitiatief.

Het doel van het Lokaal Erkenningskader

Het erkenningskader heeft **3 doelen**.

- In de eerste plaats is het één van de middelen om de doelen van het **BOA-decreet** te realiseren.
- Daarnaast is het een middel om de lokale **BOA-visie** mee te realiseren.
- Het derde doel betreft dan het **erkennen van lokale kinderopvanginitiatieven**. Om die erkenning te krijgen, dienen initiatieven te voldoen aan bepaalde kwaliteitsvereisten.

In Tielt zetten we dit instrument mee in om onze **BOA-visie**, goedgekeurd door het college op 18.03.2026 te realiseren. De **kernwaarden** die we daarin hebben vastgelegd, vormen ook de rode draad in dit kader en zetten we om naar een aantal uitgangspunten. Het gaat om

1. **Gelijkwaardigheid:** Elk kind krijgt gelijke kansen en wordt met respect behandeld.
2. **Kwaliteit:** We bieden hoogwaardige opvang en activiteiten die bijdragen aan de ontwikkeling van het kind.
3. **Toegankelijkheid:** We willen dat alle kinderen kunnen deelnemen aan het buitenschools aanbod, ongeacht hun mogelijkheden, achtergrond of gezinssituatie.
4. **Samenwerking:** We werken samen met diverse actoren om een breed en gevarieerd aanbod te realiseren.
5. **Competent personeel:** de organisatie bestaat uit competente en gemotiveerde medewerkers die zorgen voor een veilige en stimulerende omgeving.
6. **Vrijheid:** Kinderen krijgen de ruimte om hun eigen keuzes te maken en zich op hun eigen manier te ontwikkelen.

Toepassingsgebied

Onder het toepassingsgebied van het Erkenningsskader vallen **kinderopvanginitiatieven** die enkel doorgaan op het grondgebied van Tielt. Het betreft initiatieven die **zowel**:

- Voor- en naschoolse opvang als
- Woensdagnamiddag opvang als
- Vakantieopvang gedurende 5 opeenvolgende volle weekdays als
- Opvang op schoolvrije dagen

aanbieden aan schoolgaande kinderen tot en met het zesde leerjaar en dit in Tieltsse scholen. Enkel na goedkeuring van of op uitdrukkelijke vraag van Stad Tielt kan een van bovenstaande opvangmomenten doorgaan op een niet schoolse locatie.

Kwaliteit

Doorheen dit Lokaal Erkenningsskader gebruiken we volgende **uitgangspunten** als rode draad om kwaliteit te bekijken:

- We beschrijven een **minimum**, stimuleren om kwaliteit te verbeteren en willen dus graag evolutie zien;
- We werken met een **kwaliteitscyclus**, eerder dan een checklist. We vragen om alle aspecten van de werking **aantoonbaar** en **methodisch** te **evalueren**. De geselecteerde uitdagingen moeten via helder omschreven doelen in een tijdslijn naar voor geschoven worden.
- We willen kwaliteit zien **op papier en in praktijk**.

Erkenningsvoorwaarden

Om op de erkenning aanspraak te maken moet het initiatief aan **alle voorwaarden** voldoen van de **zes domeinen**.

DOMEIN 1: VISIE EN ORGANISATIE

De organisator onderschrijft de **BOA-visie** van Stad Tielt.

De organisator voert een **gezond financieel beleid** en heeft **rechtspersoonlijkheid**.

De organisator heeft de **integriteit** en het **beleidsvoerend vermogen** om kwaliteitsvolle en duurzame opvang te realiseren, en draagt dat uit in de volledige werking.

1° **Beleidsvoerend vermogen**: de mate waarin de organisator in staat is om een zelfstandig beleid te voeren, rekening houdend met de beschikbare beleidsruimte, met de eigen doelstellingen en met de lokale context maar ook de mate waarin de activiteiten van de verantwoordelijken en van de medewerkers op elkaar zijn afgestemd in functie van het bijdragen aan de ontplooiing van kinderen. Het gaat daarbij om:

- **Duidelijk leiderschap.** Iedereen werkt samen en weet wat de taken, rollen en verantwoordelijkheden zijn. Iedereen kent de visie en de aanpak van de organisator en past ze toe op de werkvloer. Elke dag opnieuw.
- **Geïntegreerde aanpak.** De verschillende kwaliteitsaspecten staan niet los van elkaar: infrastructuur, veiligheid en gezondheid, omgang met de kinderen en de gezinnen, personen die in de opvang werken, organisatorisch management en samenwerking. De organisator pakt ze gezamenlijk aan (neemt initiatief) en **betreft** de nodige **partners**.
- Een **reflectieve, proactieve** en **reactieve houding**. De organisator denkt na over zijn aanpak: hij houdt rekening met de **feedback** van medewerkers, **ouders, kinderen, partners** en andere **betrokkenen**. De organisator kijkt vooruit, is **proactief** en gaat aan de slag met toekomstverwachtingen. Hij **reageert passend** op zowel positieve als negatieve **signalen**.
- Een **innovatieve houding**. De samenleving evolueert en regels veranderen. De organisator houdt daarmee rekening en durft de werking vernieuwen als dat nodig of nuttig is.
- **Doeltreffende communicatie** en **transparantie**. De organisator zorgt ervoor dat de nodige informatie tijdig bij medewerkers, ouders, partners en andere betrokkenen terecht komt. Hij doet dat op een duidelijke, heldere manier. De organisator besteedt bijzondere aandacht aan communicatie met elk gezin.
- **Samenwerking**. Kinderopvang is geen eiland. De organisator heeft anderen nodig om zich te organiseren en te verbeteren.

2° Integriteit: de geldende normen en waarden naleven, minstens in de omgang met gezinnen, kinderen en medewerkers, met specifieke aandacht voor de positieve omgang met diversiteit en het voorkomen van en gepast reageren op discriminatie en grensoverschrijdend gedrag.

3° Visie: De organisatie heeft een duidelijke visie die doorontwikkeld is in de dagelijkse praktijk en stemt deze af op de BOA-visie van de Stad Tielt.

DOMEIN 2: PEDAGOGISCH BELEID

De organisator creëert rijke en gevarieerde **speelmogelijkheden en ontplooiingskansen** in een sfeer van vrije tijd waarbij volgende aspecten centraal staan:

1° Speel en ontwikkeling

- Voorzien van verschillende zones;
- Aanbieden van speelimpulsen en speelkansen;
- Aanbieden van divers spelmateriaal.

2° Keuzevrijheid:

- De vrije keuze van kinderen staat centraal in de werking.

3° Gezonde omgeving:

- Stimuleert spelen en beweging, zowel binnen als buiten;
- Speelt actief in op de ter beschikking gestelde infrastructuur;
- Creëert mogelijkheden tot rust en studie;
- Uitdagend en zo veilig als nodig.
- Stimuleren van gezonde voeding.

Dit alles afgestemd op doelgroepen en leeftijden

Het kinderopvanginitiatief erkent de ouder als éérste opvoeder. Dit houdt in dat ze hen respecteer alsook hun taal en deze een plek geven binnen de **Nederlandse taal. De Nederlandse taal wordt in** het kinderopvanginitiatief **voertaal**. De Nederlandse taal wordt gestimuleerd.

Om de veiligheid en kwaliteit van de opvang te garanderen, wordt van medewerkers verwacht dat zij over voldoende kennis van het Nederlands beschikken om in dagelijkse opvangsituaties gepast en veilig te handelen.

De organisator zorgt ervoor dat de begeleiders **kwaliteitsvolle interacties** aangaan met de kinderen. Die interacties voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Het welbevinden en de betrokkenheid van de kinderen en de verbondenheid, ook tussen de kinderen onderling, wordt opgevolgd en bevorderd. Er wordt extra aandacht besteed aan kleuters;
2. Er wordt rekening gehouden met het ontwikkelingsniveau, het ritme, de interesses, de wensen en de eigenheid van de kinderen;
3. Er wordt een warm en hartelijk onthaal (en afronding) naar kinderen en ouders voorzien.
4. Op initiatief van de begeleiding.

De organisator hanteert volgende **kind ratio**:

Het aantal kinderen per begeleider wordt afgestemd op de leeftijd van de groep:

- Zodra er minstens één kleuter in de groep aanwezig is, wordt gestreefd naar maximaal 16 kinderen per begeleider.
- In groepen met uitsluitend lagereschoolkinderen wordt gestreefd naar maximaal 20 kinderen per begeleider.
- In gemengde groepen waar kleuters aanwezig zijn bij piekmomenten op schooldagen, kan hiervan afgeweken worden tot maximum 20 kinderen per begeleider, op voorwaarde dat die pieken maximaal 30 minuten duren en maar één keer per opvangmoment voorkomen.

DOMEIN 3: MEDEWERKERSBELEID

Onder medewerkers wordt elke persoon verstaan die voor de aanbieder werkt, ongeacht de wijze waarop hij/zij tewerkgesteld is: loonverband, jobstudenten, vrijwilligers, stagiaires, ...

Binnen de eerste drie jaar wordt gestreefd naar 75% van de begeleiders met een erkend diploma (bewijs van kwalificatie van een kinderbegeleider volgens het Agentschap

Opgroeien). We maken met de organisator afspraken in welke fasering wordt toegewerkt wordt naar dit streefcijfer.

Begeleiders die nog geen pedagogische achtergrond hebben, volgen binnen twee jaar na de erkenning (of na indiensttreding) een leertraject rond deze competenties. Ook nadien blijven medewerkers leren via intern/extern aangeboden vorming, intervisie of coaching. De organisator heeft een leer- en ontwikkelkader om personeel zonder passend diploma op te leiden.

Per locatie is er minimaal één gediplomeerd begeleider aanwezig .

De organisator realiseert een **medewerkersbeleid** met aandacht voor het zorgzaam omgaan met alle medewerkers. Ze streeft naar betrokkenheid, erkenning en waardering van de medewerkers.

De organisator:

- **Ondersteunt** alle medewerkers en vrijwilligers en zet initiatieven op om hun competenties, talenten, vaardigheden... te versterken.
- Beschikt over een duidelijk, vast **aanspreekpunt** per locatie.
- Voorziet stabiele en langdurige contracten met correcte verloning.
- Zet actief in op coaching, bijsturing en evaluatie van de medewerkers en vrijwilligers.
- Zet in op herkenbaarheid van hun personeel als medewerkers en/of als kinderbegeleiders in de opvang.

De begeleiders voldoen aan de volgende voorwaarden:

1° ze hebben de volgende **competenties**:

- a) zorg en speelmogelijkheden aanbieden met het oog op de brede ontplooiing van het kind;
- b) samenwerken met ouders en hen erkennen als eerste opvoeder;
- c) samenwerken met collega's en andere lokale partners;
- d) positief omgaan met diversiteit;
- e) reflecteren over en verbeteren van de werking;
- f) voldoende taalvaardigheid om actief in interactie te gaan met kinderen en ouders;
- g) een kindfocus waarbij ze warm omgaan met elk kind en de belangen van kinderen voorop zetten.

2° ze hebben kennis en kunde om te handelen in **crisissituaties**;

3° ze passen de basisprincipes toe ter preventie van ziekte, ter bevordering van de gezondheid en kunnen basis-EHBO toepassen.

De organisatie onderneemt permanent actie om deze competenties bij de begeleiders verder te laten ontplooiën, ontwikkelen of eigen te maken.

De organisator kan voor zichzelf en voor de medewerkers een recent **uittreksel uit het strafregister** voorleggen.

DOMEIN 4: TOEGANKELIJKHEID

De organisator:

- Communiceert transparant en helder het prijsbeleid aan de ouders.
- Heeft een doorontwikkelde visie in het omgaan met **kleuters**, kinderen met specifieke **zorgbehoeften** en **gezinnen** in **kwetsbare** situaties. De organisator gaat hiermee actief en proactief aan de slag.
- Maakt het opvangaanbod bekend aan gezinnen en het lokaal bestuur.
- Zorgt ervoor dat de concrete praktische **informatie** en de afspraken actueel, bekend en in klare Nederlandse taal zijn. Deze informatie is analoog als digitaal snel en eenvoudig te raadplegen.
- Hanteert de door het lokaal bestuur opgelegde tarifiering met bijhorend sociaal tarief.
- Geeft een vast aanspreekpunt voor kwetsbare gezinnen.
- Stelt ouders in staat om ook last-minute te beslissen hun kind te laten deelnemen aan de voor- en naschoolse opvang.
- Organiseert de vakantieopvang zodanig dat er dagelijks beperkt ruimte is om kinderen op te vangen die nood hebben aan crisisopvang of waarvan ouders onverwacht opvang nodig hebben.
- Staat in voor het maken van schriftelijke afspraken met het gezin

DOMEIN 5: EXTERNE RELATIES

De organisator:

1. Zet in op **samenwerking** met relevante partners.
2. Werkt samen met partners mee aan de brug tussen thuis-buurt-school.
3. Zet actief in op **samenwerking** met partners tijdens de opvangmomenten om extern kindgericht aanbod te verwelkomen en te integreren in de opvang.
4. Zet (pro) actief in op **samenwerking**, overleg en goed contact met de diverse partners die nodig zijn om de opvang optimaal en kindgericht te organiseren.
5. Deelt transparant, helder en spontaan relevante **data** aan het stadsbestuur om zo het BOA-verhaal te helpen optimaliseren.
6. Neemt actief deel aan **BOA-overlegmomenten**.

DOMEIN 6: MONITORING EN EVALUATIE

De organisator laat de werking door de **kinderen, gezinnen en medewerkers** jaarlijks evalueren. De resultaten worden aangewend om de werking voortdurend te verbeteren. De organisator staat ook open om mee te werken aan (inter-)gemeentelijke bevragingen.

De resultaten van deze jaarlijkse evaluatie worden transparant en helder gedeeld met het gemeentebestuur.

De organisator meldt elke schending van de fysieke of psychische **integriteit** van een kind of van een medewerker onmiddellijk aan de bevoegde instanties en het lokaal bestuur.

De organisator voorziet in een procedure om mondelinge en schriftelijke **klachten** (digitaal als analoog) te behandelen. Die procedure wordt schriftelijk afgehandeld. De organisator brengt de gebruikers transparant en helder op de hoogte van de voormelde procedure. De procedure is eenvoudig te hanteren en gemakkelijk vindbaar. De organisator rapporteert hierover aan het lokaal bestuur op de afgesproken BOA-overlegmomenten.

De organisator voldoet aan alle wetgeving in functie van de buitenschoolse kinderopvang.

Aanvraagprocedure

Het lokaal kinderopvanginitiatief kan **éénmaal per jaar** een aanvraag indienen via het voorziene formulier van het lokaal bestuur, waarin de organisatie **aantoont** hoe zij zal voldoen aan het lokaal erkenningskader.

De **voorlopige erkenning** gebeurt na **goedkeuring** door het college van burgemeester en schepenen. In geval van betwisting of discussies over de toepassing van het kader neemt het college van burgemeester en schepenen een gemotiveerde beslissing.

Binnen het jaar na het ontvangen van de **voorlopige erkenning** volgt er een eerste evaluatie. Op basis van de evaluatie worden er (eventueel) werkpunten vastgelegd die binnen een afgesproken termijn moeten worden aangepakt ten einde een **definitieve erkenning** te bekomen. Deze voorlopige erkenning kan maximaal verlengd worden voor een periode van 2 jaar. Indien de werkpunten te groot zijn en er geen zichtbare evolutie of in de praktijk uitgevoerd plan van aanpak, kan de voorlopige erkenning na één jaar ingetrokken worden.

Handhaving

De handhaving van het Lokaal Erkeningskader is een opdracht van het lokaal bestuur.

De organisator dient **jaarlijks** via een sjabloon een **verantwoordingnota** met bijhorende te ondernemen relevante acties/doelen voor het komend werkjaar in. De verantwoording en doelen/acties behandelen minstens de 6 domeinen.

De organisator wordt **jaarlijks** gecontroleerd op de erkenningsvoorwaarden. Een inspectiebezoek is daarnaast te allen tijde mogelijk naar aanleiding van een klacht of indien er in de verantwoordingsnota te weinig evolutie en relevante actie ondernomen wordt rond de uitdagingen die er binnen de opvang zijn.

Bij het inspectiebezoek komt men ter plaatse en gaat men in gesprek met de verantwoordelijke en begeleiders. Bij de beoordeling wordt ook rekening gehouden met de resultaten van de bevragingen van de kinderen en ouders.

Er wordt een verslag opgemaakt van het inspectiebezoek met **opmerkingen, aanbevelingen** en een aanduiding van de **tijdspanne** waarin er duidelijke vooruitgang moet geboekt worden. Indien wordt vastgesteld dat de organisator onvoldoende aan de slag is gegaan met de aanbevelingen binnen de vooropgestelde tijdsspanne, volgt er een evaluatiegesprek waarbij een medewerker van het lokaal bestuur aansluit. Een **negatieve evaluatie** kan leiden tot verlies van de erkenning na een beslissing van het college. De erkenning kan op elk moment worden ingetrokken bij dwingende redenen of bij zware inbreuken op de geldende wet- en regelgeving, zoals bijvoorbeeld het niet naleven van de veiligheidsnormen, onvoldoende gekwalificeerd personeel, of het structureel niet respecteren van het erkenningskader.

Duur van de erkenning

Dit erkenningskader treedt in werking vanaf 1 september 2026 en is geldig tot en met 31 augustus 2031.