



thematisch onderzoek

VOG Controles pgb- aanbieders jeugdhulp

Toezichthouders rechtmatigheid
WMO 2015 en Jeugdwet
Mei 2026

Inhoudsopgave

SAMENVATTING	3
1. INLEIDING	5
2. BEVINDINGEN	5
2.1 SCREENING VOG'S	5
2.2 SCREENING PERSONEEL	6
3. CONCLUSIE	7
4. AANBEVELINGEN	8

Samenvatting

In de periode april tot en met november 2025 hebben de toezichthouders rechtmatigheid een thematische controle op locatie uitgevoerd bij vijf jeugdhulpaanbieders die zorg bieden aan jeugdigen afkomstig uit Capelle via een persoonsgebonden budget (pgb). Gecontroleerd is op een aantal specifieke eisen uit de Jeugdwet. Hiertoe werden aanbieders bevroegd op hun screeningsprocedures, het nakomen van de vergewisplicht en werd gekeken of medewerkers in het personeelsdossier passende en actuele verklaringen omtrent het gedrag (VOG) hebben. Tenslotte moesten aanbieders aannemelijk maken dat de functionaris beschikte over een VOG bij de start van de werkzaamheden.

De uitkomst van de screening van 36 personen leverde het volgende beeld op: in 27 (oftewel 75%) van de onderzochte dossiers is het aannemelijk dat functionarissen (met en zonder arbeidsovereenkomst) met jeugdigen aan de slag zijn gegaan zonder dat er vóór de start van de werkzaamheden een VOG is afgegeven. Soms was de VOG er een dag na de start van de werkzaamheden, maar soms ook pas maanden na de start van de werkzaamheden. In 8 (oftewel: 22%) van de 36 onderzochte personeelsdossiers was er geen *actuele* VOG in het dossier te vinden. In 5 van de 36 onderzochte personeelsdossiers beschikte de aanbieder überhaupt niet over een VOG van de ingezette medewerkers. In 9 (oftewel 25%) van de 36 onderzochte personeelsdossiers was er een VOG bij de start van de werkzaamheden én was in het dossier een actuele passende VOG te vinden.

De aanbieders gebruiken op hoofdlijnen vergelijkbare screeningsprocedures. Meerdere aanbieders hebben geen standaardprocedure voor het inrichten en uitvoeren van de vergewisplicht. Bij meerdere aanbieders vindt geen identificatie plaats bij het eerste gesprek met een sollicitant en bij geen van de aanbieders wordt op de eerste werkdag de identiteit van diegene gecheckt die daadwerkelijk aan het werk gaat.

In het omgaan met referenties zijn er visieverschillen. De meeste aanbieders checken *social media* om een beter beeld te krijgen van de sollicitant. De SKJ-en BIG-registraties worden door meerdere aanbieders gecontroleerd. Alle aanbieders rekruteren nieuwe medewerkers door stagiaires na de stage een dienstverband aan te bieden. De meeste aanbieders werken niet samen met uitzendbureaus en maken geen gebruik van vrijwilligers.

De toezichthouders concluderen dat de meeste aanbieders de processen rond het aanvragen van VOG's en het vervangen van verouderde VOG's nog onvoldoende goed hebben ingeregeld. Meerdere aanbieders beschikken niet over een actueel VOG van één of meerdere medewerkers. Ook beschikt géén van de onderzochte aanbieders over een VOG van alle nieuwe medewerkers bij de start van de werkzaamheden. Bij meerdere aanbieders is het archiveringssysteem goed op orde. Bij de meeste aanbieders wordt de vergewisplicht niet (volledig) nagekomen. Bij

meerdere aanbieders is het screenings- en identificatieproces niet beschreven. Bij de meeste aanbieders wordt de identiteit van nieuwe medewerkers onvoldoende gecontroleerd. De toezichthouders hebben ten aanzien van meerdere aanbieders verwachtingen geformuleerd en/of de gemeente geadviseerd om te handhaven op deze verwachtingen. Ook doen zij vier aanbevelingen aan de aanbieders.

1. Inleiding

In de periode april tot en met november 2025 hebben de toezichthouders rechtmatigheid ad random een aangekondigd thematisch onderzoek uitgevoerd bij vijf jeugdhulpaanbieders waar ten tijde van het onderzoek tenminste één jeugdige afkomstig uit de gemeente Capelle via een persoonsgebonden budget jeugdhulp ontving. Daarbij is op locatie gekeken of de aanbieders het screenen van personeel op basis van de Jeugdwet (de zogeheten vergewisplicht) voldoende professioneel hebben ingericht. Ook is gecontroleerd of de aanbieders voldoen aan [artikel 4.1.6 Jeugdwet](#). Hiertoe moesten de aanbieders laten zien dat zij voor alle onderzochte medewerkers in het personeelsdossier passende en actuele verklaringen omtrent het gedrag (VOG) hebben. Ook moesten de aanbieders aannemelijk maken dat er een VOG was bij de startdatum van de werkzaamheden door een medewerker.

2. Bevindingen

2.1 screening VOG's

De uitkomst van de screening van de personeelslijst op basis van de arbeidsovereenkomsten en de overlegde VOG's is als volgt:

Bij de vijf onderzochte zorgaanbieders zijn de dossiers van 36 personen gecontroleerd. Qua functies werden gecontroleerd:

- 5 leidinggevenden (bestuurders, locatieleiders, zorgboeren)
- 31 medewerkers (orthopedagogen, leerkrachten, begeleiders, zorgcoördinatoren, therapeuten, invalkrachten, vrijwilligers, overige medewerkers¹)

In 9 van de 36 onderzochte personeelsdossiers werden geen arbeidscontracten aangetroffen. Voor een deel was dit logisch, omdat bijvoorbeeld eigenaar/bestuurders niet altijd in loondienst zijn bij de eigen onderneming. Er was ook geen overeenkomst afgesloten met een vrijwilliger en familieleden die werkten als winkelmedewerker of boeren. In één geval was er geen arbeidsovereenkomst afgesloten met een ingehuurde medewerker. Bij deze negen personeelsdossiers zonder arbeidsovereenkomst is een inschatting gemaakt op basis van door de zorgaanbieder aangeleverde informatie of er bij de start van de werkzaamheden een VOG aanwezig was. In alle negen dossiers konden de zorgaanbieders niet aannemelijk maken dat er een VOG was bij de start van de werkzaamheden van de desbetreffende functionarissen.

¹ Hierbij gaat het om twee boeren en een winkelmedewerker.

Bij 27 van de 36 onderzochte personeelsdossiers was het op basis van het arbeidscontract duidelijk wanneer de medewerker diende te beschikken over een VOG. In 18 van de 27 onderzochte dossiers met een arbeidscontract kon de aanbieder niet aannemelijk maken dat er een VOG was bij de start van de werkzaamheden.

Het is aannemelijk dat 75% van de ingezette functionarissen (met en zonder arbeidsovereenkomst) aan de slag gaat met jeugdigen en/of hun ouders zonder dat er een VOG is afgegeven. Soms was de VOG er een dag na de start van de werkzaamheden, maar soms ook pas maanden na de start van de werkzaamheden.

In 8 (oftewel: 22%) van de 36 onderzochte personeelsdossiers was er geen actuele VOG in het dossier te vinden. In 5 van de 36 onderzochte personeelsdossiers beschikte de aanbieder überhaupt niet over een VOG van de ingezette medewerkers.

In 9 (oftewel 25%) van de 36 onderzochte personeelsdossiers was er een VOG bij de start van de werkzaamheden én was in het dossier een actuele passende VOG te vinden.

2.2 Screening personeel

Tijdens de locatiebezoeken is met de vestigingsmanagers c.q. de bestuurders gesproken over de screening van (nieuw) personeel conform artikel 4 van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg.

Op hoofdlijnen volgen de aanbieders vergelijkbare screeningsprocedures.

Meerdere aanbieders hebben geen standaardprocedure voor het inrichten en uitvoeren van de vergewisplicht. Een enkele aanbieder heeft wel een standaardprocedure en heeft de screeningsprocedure vastgelegd binnen het ISO 9001-kwaliteitsmanagementsysteem.

Bij meerdere aanbieders vindt geen identificatie plaats bij het eerste gesprek met een sollicitant. Later bij het opmaken van de contracten wordt bij meerdere aanbieders wel de identificatie gecheckt. Bij geen van de aanbieders wordt op de eerste werkdag de identiteit van diegene gecheckt die daadwerkelijk aan het werk gaat.

Meerdere aanbieders vragen referenties op. Deze worden soms ook daadwerkelijk benaderd. Een enkele aanbieder vindt het checken van referenties niet zinvol omdat onduidelijk is of je ook de opgegeven referent aan de telefoon hebt. Een enkele aanbieder is voorzichtig met het bellen van referenties omdat niet altijd zeker is dat een referentie ook op de hoogte is van de sollicitatie.

De meeste aanbieders checken *social media* om een beter beeld te krijgen van de sollicitant. Een enkele aanbieder laat sollicitanten ter plekke inloggen op DUO om diploma's van sollicitanten te controleren.

De SKJ-en BIG-registraties worden door meerdere aanbieders gecontroleerd. Een enkele aanbieder raadpleegt ter plekke de SKJ en BIG-registraties.

Een enkele aanbieder legt aan sollicitanten casuïstiek voor om te achterhalen of de kwaliteit van de medewerker voldoende is.

Een enkele aanbieder werft voornamelijk vanuit het netwerk van de organisatie, bijvoorbeeld via bekenden of familie. Een enkele aanbieder werft nieuwe medewerkers via vacatures die op websites worden geplaatst.

Alle aanbieders rekruteren nieuwe medewerkers door stagiaires na de stage een dienstverband aan te bieden.

De meeste aanbieders werken niet samen met uitzendbureaus. De meeste aanbieders maken geen gebruik van vrijwilligers.

3. Conclusie

De toezichthouders hebben geconcludeerd dat de meeste aanbieders de processen rond het aanvragen van VOG's en het vervangen van verouderde VOG's nog onvoldoende goed hebben ingeregeld.

Hierdoor beschikken meerdere aanbieders niet over een actueel VOG van één of meerdere medewerkers. Ook beschikt géén van de onderzochte aanbieders over een VOG van alle nieuwe medewerkers bij de start van de werkzaamheden.

Bij meerdere aanbieders is het archiveringssysteem goed op orde. Bij een enkele aanbieder zijn de arbeidsovereenkomsten onvoldoende goed gearhiveerd waardoor bij een aantal medewerkers niet kon worden vastgesteld of zij bij de start van de werkzaamheden beschikten over een VOG.

Bij de meeste aanbieders wordt de vergewisplicht niet (volledig) nagekomen. Bij meerdere aanbieders is het screenings- en identificatieproces niet beschreven.

Bij de meeste aanbieders wordt de identiteit van nieuwe medewerkers onvoldoende gecontroleerd.

De toezichthouders hebben ten aanzien van meerdere aanbieders verwachtingen geformuleerd en/of de gemeente geadviseerd om te handhaven op deze verwachtingen.

4. Aanbevelingen

Op basis van de vijf onderzochte pgb-jeugdhulpaanbieders doen de toezichthouders richting zorgaanbieders de volgende aanbevelingen:

1. Verdiep je in de wettelijke eisen rondom de vergewisplicht en de VOG-eis.
2. Zorg voor een proces waarbij een VOG wordt verkregen voordat een medewerker met jeugdigen of hun ouders in contact komt.
3. Realiseer je dat ook voor vrijwilligers, stagiaires, tijdelijke inhuur, personeel via een onderaannemer of andere personen die niet-incidenteel in contact kunnen komen met jeugdigen en/of hun ouders de aanbieder bij een controle een actueel en passend VOG moet kunnen tonen.
4. Beschrijf en implementeer hoe je de vergewisplicht ten aanzien van bekwaamheid, bevoegdheid en betrouwbaarheid van (nieuwe) medewerkers vorm wilt geven.