



Onderzoek

VOG Controle

Koersvast Zorg B.V.

Toezichthouders rechtmatigheid
WMO 2015 en Jeugdwet
juni 2025

Inhoudsopgave

SAMENVATTING RAPPORT	3
1. INLEIDING	4
1.1 AANLEIDING	4
1.2 OPZET VAN HET ONDERZOEK.....	4
1.3 BESCHRIJVING ZORGAANBIEDER	5
2. BEVINDINGEN	7
2.1 PERSONEELSLIJST	7
2.2 VOG	7
2.3 SCREENING PERSONEEL	9
3. CONCLUSIE	11
3.1 VERVOLGPROCES TOEZICHT	12
3.2 ADVIES AAN COLLEGE CAPELLE AAN DEN IJSSEL	12

Samenvatting rapport

In juni 2025 hebben de toezichthouders rechtmatigheid op locatie tijdens een thematisch toezichtsonderzoek de VOG's gecontroleerd bij Koersvast Zorg B.V.. Ook is onderzocht of de aanbieder het screenen van personeel voldoende professioneel heeft ingericht. Vier van de vijf medewerkers beschikken over een actueel VOG. Twee van de vijf medewerkers beschikken over een VOG bij de startdatum van de werkzaamheden conform het arbeidscontract. Hieruit concluderen de toezichthouders dat Koersvast het proces rondom het aanvragen van VOG's nog onvoldoende heeft ingeregeld. Het monitoren op de geldigheid van de aanwezige VOG's is grotendeels in orde. De archivering van de arbeidsovereenkomsten is door de zorgaanbieder voldoende ingeregeld.

Tijdens het locatiebezoek hebben de toezichthouders gesproken met de bestuurder over de screening van personeel. De screeningsprocedure kent meerdere stappen, maar deze waren ten tijde van het locatiebezoek nog niet vastgelegd in een werkproces. Uit de door de bestuurder aangeleverde informatie blijkt dat de vergewisplicht gedeeltelijk wordt nagekomen en er nog onvoldoende wordt getoetst of nieuwe medewerkers voldoen aan de geschiktheidseisen. De toezichthouders hebben in dit kader meerdere malen aan de bestuurder gevraagd om informatie omtrent de SKJ-registraties en BIG-registraties van het personeel aan te leveren. Deze informatie is slechts beperkt aangeleverd. Hierdoor is het niet inzichtelijk of en welk personeel over een registratie beschikt.

De toezichthouders verwachten dat de bestuurder zorgdraagt voor VOG's passend bij de functie(s) die zijn afgegeven uiterlijk 3 maanden vóór de datum van indiensttreding en niet ouder zijn dan 3 jaar, dat er een goed beschreven en ingeregeld screenings- en identificatieproces gedocumenteerd en geïmplementeerd wordt dat voldoet aan de wettelijke eisen en dat er in het screeningsproces expliciet wordt getoetst op beroepsregistraties en deze ook in te zien zijn voor de toezichthouder. Ook geven de toezichthouders de bestuurder in overweging om in de toekomst de identiteit van nieuwe werknemers te controleren op de eerste werkdag.

Vervolgproces en advies

De toezichthouders hebben op basis van dit toezichtsonderzoek beperkt vertrouwen dat de zorgaanbieder in de toekomst voldoet aan bovenstaande verwachtingen. De toezichthouders zien op basis van dit toezichtsonderzoek de noodzaak om het college te adviseren handhavend op te treden op de punten waarop door de toezichthouder verwachtingen zijn geformuleerd die op dit moment (nog) niet worden nagekomen.

1. Inleiding

In juni 2025 hebben toezichthouders rechtmatigheid (verder aangeduid met: toezichthouders) van de gemeente Capelle aan den IJssel (verder aangeduid met: Capelle) een rechtmatigheidstoezicht uitgevoerd bij Koersvast Zorg B.V.. Op 12 juni 2025 hebben de toezichthouders de locatie bezocht.

1.1 Aanleiding

De aanleiding voor het toezichtonderzoek is een thematisch toezichtonderzoek dat de toezichthouders uitvoeren bij pgb-zorgaanbieders die jeugdhulp aanbieden binnen de gemeente Capelle. Bij dit thematisch toezicht kijken de toezichthouders of de jeugdhulpaanbieders voldoen aan de eisen van de Jeugdwet met betrekking tot het screenen van medewerkers die beroepsmatig (of niet incidenteel als vrijwilliger) in contact kunnen komen met jeugdigen of ouders op de verklaring omtrent het gedrag (VOG) conform [artikel 4.1.6 Jeugdwet](#).

Voor dit thematisch toezicht is bij verschillende pgb-jeugdhulpaanbieders toezicht uitgevoerd, waaronder Koersvast Zorg B.V.. In dit rapport worden uitsluitend de bevindingen van de toezichthouders ten aanzien van Koersvast Zorg B.V. beschreven.

De toezichthouders hebben Koersvast Zorg B.V. bezocht, omdat deze organisatie individuele behandeling en ambulante gezinsbehandeling biedt in het kader van de Jeugdwet. Koersvast biedt naast ambulante hulpverlening vanuit de Jeugdwet ook training en advies aan scholen. Dit rapport zal zich alleen focussen op de diensten die door Koersvast vanuit de Jeugdwet worden geboden.

1.2 Opzet van het onderzoek

In het thematisch onderzoek wordt antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvragen:

1. Zijn er personeelslijsten aanwezig met daarop
 - o de namen van alle werknemers (inclusief de werknemers van onder verantwoordelijkheid van de hoofdaannemer werkende derden zoals onderaannemers en ZZP'ers) die beroepsmatig (of niet incidenteel als vrijwilliger) in contact kunnen komen met jeugdigen of ouders;

- hun indiensttredingsdatum volgens de arbeidsovereenkomst;
 - hun functieomschrijving volgens de arbeidsovereenkomst?
2. Hebben alle medewerkers van de jeugdhulpaanbieders (en eventueel in hun opdracht werkende derden zoals onderaannemers en ZZP'ers) die beroepsmatig (of niet incidenteel als vrijwilliger) in contact kunnen komen met jeugdigen of ouders, een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)?
 3. Heeft de aanbieder (en een eventuele onder diens verantwoordelijkheid werkende derde zoals onderaannemers en ZZP'ers) zijn procedures voldoende professioneel ingericht ten aanzien van het screenen van personeel?

Ten aanzien van punt 3 is de aanbieder op basis van [artikel 4 van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg](#) verplicht om onderzoek te doen naar de achtergrond van een (nieuwe) zorgverlener (de zogeheten vergewisplicht).

Het onderzoek is enkele dagen van tevoren telefonisch aangekondigd. De aanbieder is daarna per mail gevraagd om gegevens. Het onderzoek is op locatie uitgevoerd. Er is naast het inzien van de personeelsdossiers gesproken met de bestuurder.

1.3 Beschrijving zorgaanbieder

Zorgaanbieder 'Koersvast Zorg B.V.' (hierna: Koersvast) is in 2018 gestart en staat als besloten vennootschap ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder het nummer 72856386.

Volgens de website biedt Koersvast hulp aan kinderen en gezinnen op het gebied van welzijn en geestelijke gezondheid met behandeling, coaching en begeleiding. Koersvast biedt ambulante hulpverlening aan binnen de Jeugdhulp. Volgens de website www.koersvast.org helpt zorgaanbieder bij problemen van kinderen en jongeren, bijvoorbeeld in de prikkelverwerking, traumaverwerking, sociaal-emotionele en gedragsproblemen.

Koersvast Zorg BV is gevestigd aan de Bellamystraat 2 te Rotterdam. Het adres van de zorgaanbieder is gelegen in een hoekpand op de begane grond van een portiekflat. Het pand is te betreden via een hoge opstap met trapleuning naar de deur. De ruimte is niet vrij toegankelijk en naast de deur is een bel. Het pand bestaat uit twee verdiepingen: de begane grond en een souterrain te bereiken met een trap. Op de begane grond bevinden zich een wachtkamer, ruimte met verschillende werkplekken, een keuken, toilet en 3 afschermbare werkruimtes/behandelkamers.

Vanaf de begane grond geeft een trap toegang naar het souterrain. Het souterrain heeft een verlaagd plafond. De bestuurder en de toezichthouders kunnen zich

gedeeltelijk alleen bukkend voortbewegen. In het souterrain bevinden zich twee groepsruimtes waar onder andere gegeten kan worden, gameroom/tv-kamer en een behandelkamer. De omheinde buitenruimte is via het souterrain bereikbaar.

Op de locatie van Koersvast Zorg werken negen medewerkers en de bestuurder. Van de negen medewerkers zijn 4 psycholoog, twee psycholoog i.o., een orthopedagoog, een team coördinator en een zorgcoördinator. De nieuwe bestuurder van Koersvast is januari 2025 gestart met zijn werkzaamheden.

Volgens de bestuurder ontvangen op het moment van het locatiebezoek 25 jeugdigen zorg vanuit de Jeugdwet van Koersvast. Twee van deze jeugdigen zijn afkomstig uit Capelle aan den IJssel.

2. Bevindingen

In dit hoofdstuk beschrijven de toezichthouders hun bevindingen.

2.1 Personeelslijst

Op 11 juni 2025 heeft de bestuurder een eerste bestand toegestuurd met de gegevens van 9 medewerkers van Koersvast en de gegevens van bestuurder zelf.

Op 12 juni 2025 heeft bestuurder tijdens het locatiebezoek laten weten dat twee medewerkers uit het aangeleverde personeelsbestand direct contact hebben met de jeugdigen en/of hun ouders/verzorgers uit de Gemeente Capelle aan den IJssel. Bij nader onderzoek blijkt dat meer personen niet incidenteel contact hebben of in contact komen met de jeugdigen en/of hun ouders. Om deze reden is nog gevraagd naar de gegevens van 3 andere medewerkers van Koersvast.

Uiteindelijk zijn de gegevens van vijf medewerkers (inclusief de bestuurder) van Koersvast gebruikt en geanalyseerd in dit onderzoek. De lijst van vijf medewerkers bestaat uit een bestuurder, twee psychologen, de orthopedagoog en de teamcoördinator.

Een gedeelte van de benodigde documenten is via vordering door de toezichthouders verkregen.

2.2 VOG

Op basis van de opgevraagde arbeidsovereenkomsten kan de datum van de start van de werkzaamheden van de medewerkers worden bepaald. Onderzocht is óf de medewerkers alsmede personen die vanuit de aard van hun functie in contact kunnen komen met jeugdigen en/of hun ouders (in dit hoofdstuk verder aangeduid met: medewerkers) op de datum dat zij met hun werkzaamheden zijn gestart beschikken over een VOG. Ook is onderzocht of de medewerkers op dit moment beschikken over een VOG niet ouder dan drie jaar.

De opgevraagde personeelslijst bestaat uit negen werknemers en bestuurder. Met het oog op de proportionaliteit is ervoor gekozen om van vijf medewerkers (inclusief de bestuurder) een VOG en arbeidscontract op te vragen. De bestuurder vertelt dat er 2 psychologen betrokken zijn bij de jeugdigen uit Capelle. Uit verder onderzoek blijkt dat er meer personen niet incidenteel contact hebben of in contact komen met de jeugdigen en/of hun ouders. Om deze reden zijn tevens de gegevens van de zorgcoördinator en een orthopedagoog opgevraagd. Ten slotte hebben de toezichthouders ook de bestuurder geïncludeerd in het onderzoek.

De uitkomst van de screening van de vijf personen van de door de bestuurder aangeleverde personeelslijst op basis van de arbeidsovereenkomsten en de door de bestuurder overlegde VOG's is als volgt:

Functie medewerker	Contract	Passend VOG bij start werkzaamheden?	Actueel VOG?	Opmerking
Psycholoog	ja	ja	ja	
Psycholoog	ja	ja	ja	
Zorgcoördinator	ja	nee	ja	VOG is 3 dagen afgegeven na indiensttreding werknemer
Bestuurder	nvt	nee	ja	VOG is afgegeven 3 maanden en 27 dagen na aantreden van bestuurder
Orthopedagoog	nvt	nee	nee	VOG is niet in bezit van Koersvast

Uit de door de bestuurder aangeleverde informatie blijkt dat ten tijde van het locatiebezoek van de toezichthouders één van de vijf medewerkers niet beschikt over een actueel VOG. Deze VOG is niet in het bezit van de zorgaanbieder. Zorgaanbieder geeft aan dat medewerker niet direct in dienst is bij Koersvast Zorg en dat zij via een samenwerkingsovereenkomst ingehuurd wordt. Voor de toezichthouder (en Koersvast) is hierdoor niet vast te stellen of de medewerker beschikt over een tijdig afgegeven geldige VOG.

Uit de aangeleverde informatie komt voorts naar voren dat twee van de vijf medewerkers beschikken over een VOG bij de startdatum van de werkzaamheden. Bij één medewerker ligt de datum van de afgegeven VOG na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst, te weten drie dagen. Eén medewerker werkt bij Koersvast op basis van een samenwerkingsovereenkomst met Microconsult en is dus niet in dienst bij Koersvast. Van deze medewerker is en was geen geldige VOG aanwezig bij aanvang van de samenwerkingsovereenkomst. Ook beschikt Koersvast zelf niet over een actuele VOG van deze medewerker. Bij de bestuurder is geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Hij is op 1-1-2025 aangetreden als bestuurder. De VOG van de bestuurder is echter afgegeven 3 maanden en 27 dagen na aantreding.

2.3 Screening personeel

Tijdens het locatiebezoek is gesproken met de bestuurder van de zorgaanbieder over het personeelsbeleid in het algemeen en de screening van het personeel in het bijzonder.

Nieuw personeel wordt voornamelijk geworven via voormalige stagiaires. De bestuurder vertelt dat hij bij aanvang van zijn start als bestuurder (januari 2025) van Koersvast Zorg twee behandelaren mee overgenomen heeft uit zijn eigen bedrijf. Het is bestuurder niet bekend hoe het werven van personeel door de vorige bestuurder van Koersvast werd uitgevoerd. Tegenwoordig gebruikt zorgaanbieder ook social media zoals LinkedIn, Instagram en ook Indeed om vacatures te plaatsen.

Bestuurder maakt op dit moment geen gebruik van uitzendbureaus bij de werving van personeel. De zorgaanbieder doet geen zaken met personeel die een EVC-traject heeft doorlopen.

De vergewisplicht wordt met name door de zorgcoördinator uitgevoerd. Zij checkt vanuit de vergewisplicht onder andere of zij op Facebook en LinkedIn informatie kan vinden over de stagiaires/sollicitanten.

Na selectie bestaat de sollicitatieprocedure uit twee gesprekken: één gesprek met de bestuurder en één gesprek met de zorgcoördinator. Zij moeten allebei positief staan ten opzichte van de sollicitant. Het administratief proces rondom het aannemen van stagiaires wordt alleen door de zorgcoördinator gedaan.

De door de sollicitanten opgegeven diploma's worden ter plekke tijdens het gesprek fysiek gecontroleerd bij zorgaanbieder. Er wordt tijdens het gesprek via een computer bij Koersvast Zorg ingelogd op de DUO-website om te controleren of de opgegeven diploma's ook daadwerkelijk behaald zijn. Tevens wordt het SKJ-register bij een opgegeven registratie ter plekke geraadpleegd.

Om te checken of sollicitanten wel beschikken over de vaardigheden om het werk te doen, wordt er tijdens de sollicitatie casuïstiek uit de praktijk van Koersvast ingebracht. Op deze manier kan volgens bestuurder snel achterhaald worden of iemand wel de opleiding heeft gedaan die hij zegt dat hij gedaan heeft. Tevens wordt er een stuk statistiek besproken om te kijken of sollicitanten deze stof beheersen.

De bestuurder geeft aan dat het opvragen van referenties niet altijd een toegevoegde waarde heeft. Hij is van mening dat bij het bellen van een referentie niet bekend is of je daadwerkelijk de opgegeven persoon aan de telefoon hebt. Wanneer de opgegeven referentie bij de bestuurder bekend is, dan zal hij wel navraag doen bij deze personen.

Nieuwe medewerkers hebben altijd een maand proeftijd. In deze proeftijd doet de nieuwe medewerker alles samen met een collega. Na drie weken vindt er een evaluatie plaats. Als bestuurder en zorgcoördinator beiden positief zijn, dan gaan zij door met de nieuwe medewerker.

Volgens bestuurder werken alle medewerkers met een SKJ-registratie en huren zij extern een gz-psycholoog in via Mentaal Beter. De toezichthouders hebben in het SKJ en het BIG-register de registraties van de twee medewerkers nagetrokken die bij de jeugdigen vanuit Capelle betrokken waren. Deze registraties zijn inderdaad gevonden. De registraties van een aantal onderzochte medewerkers waren voor de toezichthouders in het SKJ en het BIG-register niet te vinden. De toezichthouders hebben meerdere malen gevraagd aan de bestuurder om informatie omtrent SKJ-registratie en BIG-registratie van het personeel aan te leveren. Deze informatie is grotendeels niet aangeleverd. Het is voor de toezichthouders niet in alle gecontroleerde gevallen inzichtelijk of en welk personeel over een registratie beschikt.

De orthopedagoog zet voornamelijk handtekeningen onder de diagnostiekonderzoeken en is volgens de bestuurder BIG-geregistreerd.

De werkwijze rondom het inrichten en uitvoeren van de vergewisplicht is niet vastgelegd op papier.

Zorgaanbieder maakt gebruik van het registratieprogramma Zilliz. Hierin werkt het personeel. Tevens staan hier ook de personeelsdocumenten van de verschillende medewerkers in.

Koersvast Zorg maakt gebruik van stagiaires. Aankomend jaar komen er drie nieuwe stagiaires. Zorgaanbieder is een erkend leerbedrijf en staat bij de SBB geregistreerd. Er kunnen SKJ-punten gehaald worden bij Koersvast. Zo is één medewerker na het doorlopen van het SKJ-traject uiteindelijk bij zorgaanbieder in dienst gekomen. De toezichthouders hebben via het raadplegen van de website MijnSBB vastgesteld dat Koersvast Zorg B.V. inderdaad een erkend leerbedrijf is, waar mogelijkheden zijn om ervaring op te doen binnen de volgende profielen: Allround Assistant Business Services, Legal, Insurance & HR Specialist en Office & Management Support Specialist.

De zorgaanbieder maakt geen gebruik van vrijwilligers.

3. Conclusie

In dit hoofdstuk formuleren de toezichthouders hun conclusies.

De opgevraagde informatie is uiteindelijk verkregen nadat de toezichthouders een vordering aan de zorgaanbieder hebben verstuurd.

Uit de door de bestuurder van de zorgaanbieder aangeleverde informatie blijkt dat de bestuurder het proces rondom het aanvragen van VOG's nog onvoldoende heeft ingeregeld. Niet in alle gevallen is er een geldig VOG bij de start van de werkzaamheden: in twee van de vijf onderzochte VOG's was er een VOG aanwezig bij start van de werkzaamheden. In één geval is de VOG drie dagen afgegeven na indiensttreding van de werknemer. Bij een andere onderzochte VOG (van de bestuurder) blijkt deze bijna vier maanden na het starten als nieuwe bestuurder van Koersvast Zorg te zijn afgegeven. Ten slotte is bij één medewerker niet vast te stellen of deze beschikte over een passende VOG bij aanvang van de werkzaamheden voor Koersvast. Deze medewerker is niet zelf in dienst bij Koersvast, maar werkt hier met een samenwerkingsovereenkomst

De monitoring op de geldigheid van de aanwezige VOG's is grotendeels in orde aangezien slechts één enkele medewerker niet beschikt over een geldige VOG (niet ouder dan 3 jaar).

Uit de door de bestuurder aangeleverde informatie blijkt dat de arbeidsovereenkomsten voldoende zijn gearriveerd. Hierdoor kon bij alle medewerkers op één na vastgesteld worden of zij bij de start van de werkzaamheden beschikten over een VOG. Het heeft echter langere tijd geduurd voordat alle benodigde arbeidsovereenkomsten bij de toezichthouders aangeleverd waren.

Bij bovenstaande bevindingen moet wel opgemerkt worden dat de zorgaanbieder begin 2025 van bestuurder is gewisseld. De hiervoor beschreven afwezige VOG's stammen uit de periode dat de huidige bestuurder nog niet verbonden was aan Koersvast.

De identiteit van de nieuwe medewerkers wordt gecheckt op het moment dat zij een contract ondertekenen bij Koersvast. Er vindt geen identificatie plaats op de eerste werkdag.

Uit de door de bestuurder aangeleverde informatie blijkt dat de vergewisplicht gedeeltelijk wordt nagekomen en er nog onvoldoende wordt getoetst of nieuwe medewerkers voldoen aan de geschiktheidseisen. De toezichthouders hebben meerdere malen gevraagd aan bestuurder om informatie omtrent SKJ-registratie en BIG-registratie van het personeel aan te leveren. Deze informatie is grotendeels niet aangeleverd. Het is voor de toezichthouders hierdoor niet inzichtelijk of en welk personeel over een registratie beschikt.

De toezichthouders hebben via het raadplegen van het BIG-register niet kunnen vaststellen dat de orthopedagoog daadwerkelijk beschikt over een BIG-registratie.

De toezichthouders verwachten dat de bestuurder zorgdraagt voor:

- VOG's passend bij de functie(s) die zijn afgegeven uiterlijk 3 maanden vóór de datum van indiensttreding en niet ouder zijn dan 3 jaar voor alle personen die niet incidenteel in contact (kunnen) komen met jeugdigen en/of ouders. Dit geldt ook voor medewerker die middels een samenwerkingsovereenkomst van een andere zorgaanbieder ingehuurd worden om werkzaamheden uit te voeren voor Koersvast.
- een goed beschreven en ingeregeld screenings- en identificatieproces dat voldoet aan de wettelijke eisen, onder andere ten aanzien van de vergewisplicht
- in het screeningsproces expliciet wordt getoetst op beroepsregistraties en deze beroepsregistraties ook in te zien zijn door de toezichthouder.

De toezichthouders geven de bestuurder in overweging om in de screeningsprocedure in te bouwen dat:

- de identiteit van nieuwe werknemers op de eerste werkdag wordt gecontroleerd;

3.1 Vervolgproces toezicht

De toezichthouders hebben op basis van dit toezichtsonderzoek beperkt vertrouwen dat de zorgaanbieder in de toekomst voldoet aan bovenstaande verwachtingen en sluiten dit toezicht af.

3.2 Advies aan college Capelle aan den IJssel

De toezichthouders adviseren de gemeente op basis van dit toezichtsonderzoek om te handhaven op de punten waarop door de toezichthouder verwachtingen zijn geformuleerd die op dit moment (nog) niet worden nagekomen.

Het rapport wordt beschikbaar gesteld aan de gemeente. Indien de gemeente van oordeel is dat de conclusies van de toezichthouder aanleiding zijn voor handhavende maatregelen, dan zal de gemeente de zorgaanbieder hierover informeren.



Bijlage 3: Zienswijze aanbieder op rapport

Uitleg formulier zienswijze op rapport

Hieronder kunt u reageren op het rapport. In uw reactie kunt u bijvoorbeeld aangeven

- wat u herkent in het rapport en wat u niet herkent;
- waar u trots op bent na het lezen van het rapport
- welke aanpassingen of verbeteringen u heeft doorgevoerd of nog gaat doorvoeren naar aanleiding van het rapport;
- als u vindt dat de toezichthouder onjuiste interpretaties maakt of verkeerde conclusies trekt.

In uw reactie mogen de volgende zaken niet voorkomen:

- (bijzondere) persoonsgegevens;
- Bedrijfsnamen of bedrijfsgegevens van derden;
- Strafbare of aanstootgevende teksten;
- Reclame-uitingen.

De toezichthouders beoordelen of uw reactie aan bovenstaande eisen voldoet en passen de reactie waar nodig aan, bijvoorbeeld door woorden onleesbaar te maken. Daarna wordt uw reactie als bijlage aan het rapport toegevoegd.

Reactietermijn

Lever uw reactie binnen 14 dagen na ontvangst digitaal aan bij de toezichthouder. Wilt u geen zienswijze geven, wilt u dat ook aan de toezichthouder melden? Is de reactietermijn te kort, vraag dan binnen de reactietermijn uitstel aan. De maximale termijn om een reactie in te dienen inclusief uitstel is 28 dagen.

Zienswijze aanbieder op rapport

Koersvast Zorg B.V. heeft gebruikgemaakt van de gelegenheid om een zienswijze te geven op het conceptrapport naar aanleiding van het toezichtsonderzoek naar de VOG-controle en de inrichting van het screeningsproces van personeel. De aanbieder stelt zich op het standpunt dat het rapport op meerdere onderdelen een onvolledig en op punten onjuist beeld geeft van de organisatie en de wijze waarop de screening van personeel binnen Koersvast is ingericht. Volgens Koersvast beschikken alle medewerkers over een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) en is binnen de organisatie een interne werkwijze aanwezig voor het screenen van medewerkers, waaronder het controleren van relevante beroepsregistraties. De aanbieder geeft aan dat deze werkwijze tijdens het toezicht niet volledig kon worden toegelicht, onder meer vanwege het recente aantreden van een



Zienswijze aanbieder op rapport

nieuwe bestuurder. Daarnaast voert Koersvast aan dat bepaalde conclusies in het rapport zijn gebaseerd op onvolledige informatie. Zo stelt de aanbieder dat binnen de organisatie werkprocessen en procedures aanwezig zijn, maar dat deze zowel tijdens als na het toezicht niet expliciet zijn opgevraagd. Tevens geeft de aanbieder aan dat beroepsregistraties, zoals SKJ- en BIG registraties, aanwezig waren en door toezichthouders desgewenst in openbare registers hadden kunnen worden geverifieerd. Koersvast is van mening dat het rapport hierdoor op onderdelen niet voldoet aan de eisen van zorgvuldige voorbereiding en deugdelijke motivering zoals bedoeld in de artikelen 3:2 en 3:46 van de Algemene wet bestuursrecht. De aanbieder verzoekt daarom om de betreffende passages te heroverwegen en waar nodig te corrigeren, zodat het rapport een evenwichtiger en feitelijk juist beeld geeft van de organisatie.