



Onderzoek

VOG Controle

Met Meer Naar Buiten B.V.

Toezichthouders rechtmatigheid
WMO 2015 en Jeugdwet
mei 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	10
3.1 VERVOLGPROCES TOEZICHT	11
3.2 ADVIES AAN COLLEGE CAPELLE AAN DEN IJSSEL	11

Samenvatting rapport

In mei 2025 hebben de toezichthouders rechtmatigheid op locatie tijdens een thematisch toezichtsonderzoek de VOG's gecontroleerd bij Met Meer Naar Buiten B.V.. Ook is onderzocht of de aanbieder het screenen van personeel voldoende professioneel heeft ingericht. Alle vijf medewerkers en de bestuurder beschikken over een actueel VOG. Twee van de vijf medewerkers beschikken over een VOG bij de startdatum van de werkzaamheden conform het arbeidscontract.

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 beperkt wordt getoetst of nieuwe medewerkers voldoen aan de geschiktheidseisen.

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. Ook verwachten de toezichthouders dat zorgaanbieder een goed beschreven en ingeregeld screenings- en identificatieproces op papier zet dat voldoet aan de wettelijke eisen, onder andere ten aanzien van de vergewisplicht. Ook geven de toezichthouders de bestuurder één aanpassing in de screeningsprocedure in overweging.

Vervolgproces en advies

De toezichthouders hebben op basis van dit onderzoek 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 mei en juni 2025 hebben toezichthouders rechtmatigheid (verder aangeduid met: toezichthouders) van de gemeente Capelle aan den IJssel (verder aangeduid met: Capelle) een rechtmatigheidstoezicht uitgevoerd bij Met Meer Naar Buiten B.V.. Op 22 mei 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 Met Meer Naar Buiten B.V.. In dit rapport worden uitsluitend de bevindingen van de toezichthouders ten aanzien van Met Meer Naar Buiten B.V. beschreven.

De toezichthouders hebben Met Meer Naar Buiten B.V. bezocht, omdat deze organisatie individuele behandeling en begeleiding biedt in het kader van de Jeugdwet. Met Meer Naar Buiten biedt naast ambulante hulpverlening uit de jeugdwet ook zorg vanuit de Wlz. [REDACTED]

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;
 - o hun indiensttredingsdatum volgens de arbeidsovereenkomst;
 - o 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 'Met Meer naar Buiten B.V.' (hierna: Met Meer Naar Buiten) is in 2016 opgericht als eenmanszaak. In 2019 heeft bestuurder haar loondienstverbanden opgezegd en is volledig als zelfstandige gaan werken. Het bedrijf is in 2024 omgezet naar een B.V.. 'Met Meer Naar Buiten B.V.' staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder het nummer 94284202.

Volgens de website staat 'Met Meer Naar Buiten' voor letterlijk en figuurlijk (meer) naar buiten gaan. 'Met Meer naar Buiten' is er volgens de website voor iedereen die vastloopt en/of zich verder wil ontwikkelen op fysiek, emotioneel, cognitief en/of sociaal vlak. Kenmerkend voor de werkwijze is dat wordt uitgegaan van ervaringsgerichte methodes. Afhankelijk van de hulpvraag en intensiteit van de problematiek wordt gekozen voor therapeutische behandeling, training of begeleiding.

Bij 'Met Meer Naar Buiten' wordt er volgens de website psychomotorische therapie, (ouder-)begeleiding en teamcoaching geboden. Ook biedt 'Met Meer Naar Buiten' een zelfregulatie PMT-groep. Door middel van psychomotorische therapie (PMT) wordt aan persoonlijke doelen gewerkt. Hierbij wordt zo veel mogelijk gebruik gemaakt van buiten(sport), de natuur en de eigen leefomgeving.

De locatie van de zorgaanbieder is te bereiken via een autoweg. De weg leidt naar een grote parkeerplaats behorende bij Outdoor Valley. 'Met Meer naar Buiten' maakt gebruik van de faciliteiten van Outdoor Valley.

Vanaf het parkeerterrein is het terrein met verschillende gebouwen vrij bereikbaar. Aan de linkerkant bevindt zich een receptie en bar/restaurant "De Berghut". Hier kunnen mensen aan verschillende tafels plaatsnemen en eventueel wat eten en drinken. Tijdens het locatiebezoek zitten aan verschillende tafels ouders met hun kinderen in afwachting van de groepsbegeleiding.

De receptie en het restaurant hebben een bovenverdieping waar een vergaderruimte met beamer en verschillende afgeschermdes lokalen voor medewerkers aanwezig zijn. De kamers hebben glazen deuren, waardoor te zien is welke werknemer of cliënt waar is en wat zij aan het doen zijn.

Op het buitenterrein staan verschillende bijgebouwen, zoals bijvoorbeeld het in – en outdoor klimcentrum. Het terrein grenst aan een water waar overheen een smalle brug loopt en zo toegang biedt naar het bos aan de overkant met survivaltoestellen. Tevens worden een kano- en kajakcentrum, verschillende mountainbikes, banen voor handboogschieten, tenten voor gezelschappen en gebouwen waargenomen waar men zich kan omkleden en douchen.

Bij 'Met Meer Naar Buiten' wordt zorg geboden door vijf medewerkers en door de bestuurder zelf. De vijf medewerkers hebben allemaal de functie psychomotorisch therapeut. Tevens is er nog één administratief medewerker in dienst. Er wordt geen gebruik gemaakt van vrijwilligers, aldus de bestuurder.

Op het moment van het locatiebezoek zijn er 65 cliënten in zorg bij 'Met Meer Naar Buiten'. Van de 65 cliënten komen acht jeugdigen uit Capelle aan den IJssel, waarvan de trajecten middels een pgb, zorg in natura of particulier bekostigd worden.

2. Bevindingen

In dit hoofdstuk beschrijven de toezichhouders hun bevindingen.

2.1 Personeelslijst

Op 20 mei 2025 en 29 mei 2025 heeft de bestuurder van de zorgaanbieder een ondertekende personeelslijst met de gegevens van vijf medewerkers van 'Met Meer Naar Buiten' en de gegevens van de bestuurder aangeleverd.

De enige medewerker die niet vermeld staat op de aangeleverde lijst is de administratief medewerker die verantwoordelijk is voor de arbeidscontracten en andere administratieve taken binnen het bedrijf. Deze medewerker heeft geen contact met jeugdigen of hun ouders.

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, beschikten over een VOG. Ook is onderzocht of de medewerkers op moment van dit onderzoek beschikken over een VOG niet ouder dan drie jaar.

De uitkomst van de screening van de zes 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
Psychomotorisch therapeut	ja	nee	ja	Geen VOG ontvangen die overeenkomt met de startdatum van het eerste contract.
Psychomotorisch therapeut	ja	ja	ja	
Psychomotorisch therapeut	ja	ja	ja	
Psychomotorisch therapeut	ja	nee	ja	VOG was 3 maanden en 3 dagen oud voor aanvang opdracht
Psychomotorisch therapeut	ja	nee	ja	VOG is 2 maanden en 4 dagen na indiensttreding ingegaan
Bestuurder	nvt	nee	ja	VOG is circa 4 maanden na inschrijving kvk afgegeven

Uit de door de bestuurder aangeleverde informatie blijkt dat alle vijf medewerkers en de bestuurder zelf beschikken over een geldig VOG ten tijde van het onderzoek, welke niet ouder is dan drie jaar.

Twee van de vijf medewerkers beschikken over een geldige VOG bij het begin van de arbeids- of stageovereenkomst.

Bij de drie medewerkers die niet beschikken over een geldige VOG bij aanvang van de arbeidsovereenkomst was de situatie als volgt: bij één medewerker kan niet worden vastgesteld of er een passende VOG aanwezig was bij de start van de werkzaamheden vanwege de overgang van het mailsysteem en crash van de computer. Bij een tweede medewerker was de VOG te oud. Deze was drie maanden en drie dagen oud bij aanvang van de arbeidsovereenkomst. Bij een derde medewerker werd de VOG twee maanden en 4 dagen na indiensttreding afgegeven.

Bij de bestuurder is de VOG circa vier maanden na de inschrijving van de onderneming in het handelsregister van de Kamer van Koophandel afgegeven.

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.

Volgens de bestuurder heeft 'Met Meer Naar Buiten' tot december 2024 gebruik gemaakt van een werkgeversbedrijf. Het werkgeversbedrijf voerde alle HR-taken en beheer van de personeelsdocumenten uit. Sinds eind 2024 heeft de zorgaanbieder zelf een medewerker in dienst genomen, die al deze taken nu vervult. De documenten uit de periode van de inzet van het werkgeversbedrijf zijn niet allemaal in het bezit van de bestuurder. Volgens de bestuurder zijn er ook documenten verloren gegaan door de overstap naar een ander mailsysteem en een gecrashte computer.

Wanneer de bestuurder een vacature voor nieuw personeel plaatst, maakt deze gebruik van social media en het netwerk/bereik van bijvoorbeeld ingeschreven professionals in het Register Vaktherapie. De organisatie maakt geen gebruik van uitzendbureaus. Wanneer derden op de vacatures reageren, worden deze geselecteerd op basis van hun brief en cv. Als volgende stap gebruikt de bestuurder social media om een betere indruk te krijgen van de sollicitant. Ten slotte controleert de bestuurder eventuele registraties in de registers.

De bestuurder geeft aan voorzichtig te zijn met het actief benaderen van referenties omdat niet altijd duidelijk is of de huidige werkgever op de hoogte is van de sollicitatie. Sommige sollicitanten zijn al bekend bij andere PMT-praktijken en via die connectie is er al een referentie aanwezig.

De bestuurder vertelt dat een andere manier om personeel aan te trekken het begeleiden van stagiaires is. Op dit moment zijn twee medewerkers vanuit een stage doorgestroomd naar functies als medewerker.

Bij sollicitaties wordt niet naar een ID-bewijs gevraagd. Later bij het opmaken van de contracten wordt de identificatie wel gecheckt.

Alle personeelsdocumenten zijn opgeslagen in Teams. In Teams heeft elk personeelslid een apart dossier waarin de arbeids- of stageovereenkomsten of de Verklaring Omtrent Gedrag staan. Zilliz houdt verscheidene zaken omtrent personeelsdocumenten bij, zoals de geldigheidsduur van de VOG. Het systeem van de verzuimverzekering houdt onder andere bij hoe lang personeelsleden inmiddels verzuimen. Er zijn geen fysieke personeelsdocumenten aanwezig, aangezien de

zorgaanbieder niet over een fysiek af te sluiten ruimte beschikt bij Outdoor Valley waar alleen de zorgaanbieder gebruik van maakt.

Ten aanzien van de registraties geeft de directeur aan dat iedere medewerker (behalve de administratieve medewerker) beschikt over een SKJ-registratie, een registratie in het register vaktherapie of over beide. De toezichthouders hebben alle registraties gecheckt en teruggevonden in de daartoe behorende registers. De bestuurder hoopt dat in de toekomst binnen het SKJ-register een aparte kamer voor vaktherapeuten opgericht zal gaan worden.

De zorgaanbieder maakt geen gebruik van vrijwilligers. Ook lopen er geen EVC-trajecten meer binnen 'Met Meer Naar Buiten'.

3. Voorlopige conclusie

In dit hoofdstuk formuleren de toezichthouders hun conclusies.

Uit de door de bestuurder van de zorgaanbieder aangeleverde informatie blijkt dat deze het proces rondom het aanvragen van VOG's nog onvoldoende heeft ingeregeld. Bij drie van de vijf gecontroleerde medewerkers en de bestuurder is er geen geldige VOG aanwezig bij de start van de arbeidsovereenkomst of aanvang van de aanstelling tot bestuurder.

De monitoring op de geldigheid van de aanwezige VOG's lijkt goed ingeregeld te zijn aangezien alle aangeleverde medewerkers en de bestuurder ten tijde van het onderzoek beschikken over een geldige VOG (niet ouder dan drie jaar).

De organisatie beschikt over een archiveringssysteem dat het mogelijk maakt om binnen korte tijd alle benodigde arbeidsovereenkomsten bij de toezichthouders aan te leveren.

Uit de verklaringen van de bestuurder blijkt dat de vergewisplicht gedeeltelijk wordt nagekomen. De identiteit van nieuwe medewerkers wordt niet gecontroleerd middels het checken van een ID-bewijs op de eerste werkdag en niet alle referenties worden gecheckt.

De toezichthouders verwachten dat de bestuurder zorgdraagt voor een:

- VOG's passend bij de functie(s) die zijn afgegeven uiterlijk 3 maanden voor de datum van indiensttreding en niet ouder dan 3 jaar voor alle personen die niet incidenteel in contact (kunnen) komen met jeugdigen en/of ouders
- een goed beschreven en ingeregeld screenings- en identificatieproces dat voldoet aan de wettelijke eisen, onder andere ten aanzien van de vergewisplicht

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

- de identiteit van nieuwe medewerkers op de eerste werkdag wordt gecontroleerd

3.1 Vervolgproces toezicht

De toezichthouders hebben op basis van dit toezichtsonderzoek 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

Ik kan mij vinden in de bevindingen van het rapport en denk dat het proces laat zien hoe de praktijk gegroeid is in de afgelopen jaren. Van nog niet alles op tijd in orde, naar alles goed geregeld en gedocumenteerd.

De verwachting omtrent geldige VOG's ten tijde van start contract, wordt al aan voldaan en het screenings- en identificatieproces is bij het nieuwste personeelslid (sept 2025) toegepast en wordt verwerkt in een nieuwe procesbeschrijving voor het aannemen van nieuw personeel/zzpers. Daarmee hebben het bezoek en rapport van de toezichthouder bijgedragen aan de verdere professionalisering van de praktijk.