



Onderzoek

VOG Controle
Ponte Psychologisch
Adviesbureau B.V.

Toezichthouders rechtmatigheid
WMO 2015 en Jeugdwet
oktober 2025

Inhoudsopgave

SAMENVATTING RAPPORT	3
1. INLEIDING	5
1.1 AANLEIDING	5
1.2 OPZET VAN HET ONDERZOEK.....	6
1.3 BESCHRIJVING ZORGAANBIEDER	6
2. BEVINDINGEN	8
2.1 PERSONEELSLIJST	8
2.2 VOG	8
2.3 SCREENING PERSONEEL	9
3. CONCLUSIE	12
3.1 VERVOLGPROCES TOEZICHT	13
3.2 ADVIES AAN COLLEGE CAPELLE AAN DEN IJSSEL	13

Samenvatting rapport

In oktober 2025 hebben de toezichthouders rechtmatigheid op locatie tijdens een thematisch toezichtsonderzoek de VOG's gecontroleerd bij Ponte Psychologisch Adviesbureau B.V.. Ook is onderzocht of de aanbieder het screenen van personeel voldoende professioneel heeft ingericht. Tijdens de controle waren VOG's beschikbaar van twee van de zes medewerkers (inclusief de locatieleider). De gemeente Capelle heeft vervolgens de zorgaanbieder verzocht om voor alle medewerkers die in direct contact kunnen komen met jeugdigen en/of hun ouders een VOG aan te vragen. De zorgaanbieder heeft voldaan aan het verzoek vanuit de gemeente en beschikt daarmee op dit moment over actuele VOG's.

Eén van de zes medewerkers beschikt over een VOG bij de startdatum van het arbeidscontract. Bij 1 medewerker ligt de afgiftedatum van de VOG ruim 7 maanden na de startdatum van de arbeidsovereenkomst. Van de overige medewerkers was - zoals hierboven uitgelegd - geen VOG in het bezit van de zorgaanbieder. Hieruit concluderen de toezichthouders dat Ponte het proces rondom het aanvragen van VOG's onvoldoende heeft ingeregeld. De aanbieder heeft niet aannemelijk gemaakt dat er sprake is van een monitoring op de geldigheid van VOG's. Op het moment van het toezicht waren twee actuele VOG's in het bezit van de zorgaanbieder. De zorgaanbieder blijkt niet op de hoogte van de regels waaraan een VOG dient te voldoen. De archivering van de arbeidsovereenkomsten is door de zorgaanbieder voldoende ingeregeld.

Tijdens het locatiebezoek hebben de toezichthouders gesproken met de locatieleider over de screening van personeel. Er is geen duidelijke screeningsprocedure aanwezig bij de zorgaanbieder. Deze screeningsprocedure is ook nog niet vastgelegd in een werkproces. Uit de door de locatieleider aangeleverde informatie blijkt dat de vergewisplicht onvoldoende wordt nagekomen en er onvoldoende 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 en dat deze in het bezit zijn van de zorgaanbieder. Zij verwachten ook 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 de echtheid van diploma's. 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 oktober 2025 hebben toezichthouders rechtmatigheid (verder aangeduid met: toezichthouders) van de gemeente Capelle aan den IJssel (verder aangeduid met: Capelle) een rechtmatigheidstoezicht uitgevoerd bij Ponte Psychologisch Adviesbureau B.V.. Op 15 oktober 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 Ponte Psychologisch Adviesbureau B.V.. In dit rapport worden uitsluitend de bevindingen van de toezichthouders ten aanzien van Ponte Psychologisch Adviesbureau B.V. beschreven.

De toezichthouders hebben Ponte Psychologisch Adviesbureau B.V. bezocht, omdat deze organisatie volgens de website www.ponte.nl/ponte-hoogbegaafdheid/ diagnostiek, advies en begeleiding biedt aan hoogbegaafde kinderen in het kader van de Jeugdwet. Ponte Psychologisch Adviesbureau B.V. biedt naast ambulante hulpverlening vanuit de Jeugdwet ook training en advies op het gebied van leidinggeven en management speciaal gericht op leerwerkbedrijven. Dit rapport zal zich alleen focussen op de diensten die door Ponte 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;
 - 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 locatieleider.

1.3 Beschrijving zorgaanbieder

Zorgaanbieder 'Ponte Psychologisch Adviesbureau Zorg B.V.' (hierna: Ponte) is in 2023 gestart en staat als besloten vennootschap ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder het nummer 89435214.

Volgens de website biedt Ponte diagnostiek, advies en begeleiding van hoogbegaafde kinderen tot 12 jaar. Ponte biedt onder andere dagbesteding middels de 'Plusklas' waar kinderen worden uitgedaagd met inspirerende projecten en gelijkgestemde vrienden. Ponte biedt ambulante hulpverlening aan binnen de Jeugdhulp. Volgens de website www.ponte.nl/hoogbegaafdheid biedt Ponte inzichten, ondersteuning en praktische oplossingen voor uitdagingen die vaak

voorkomen bij hoogbegaafdheid, zoals onderpresteren, aanpassingsgedrag en het vinden van passend onderwijs.

Ponte Psychologisch Adviesbureau B.V. is gevestigd aan de Nieuwemeer 101 te Rotterdam. Het adres van de zorgaanbieder is gelegen aan de rand van een woonwijk. Het pand waar Ponte gevestigd is, is volgens de locatieleider een oud buurthuis welke het afgelopen jaar is opgeknapt door de zorgaanbieder. Begin 2025 is de locatie door Ponte in gebruik genomen. De locatie is omgeven door bomen, een speelveldje, een parkeerplaats en andere bedrijven.

De locatie bestaat uit een begane grond en een 1ste verdieping. Bij binnenkomst komt men aan in een hal. Links hiervan is een grotere ruimte welke gebruikt wordt voor de begeleiding groep die door Ponte Plusklas wordt genoemd. Hier staan meerdere bureaus en verschillende speel- en lesmaterialen. Op de benedenverdieping zijn tevens een klein kantoor en een grotere ruimte aanwezig. Volgens de locatieleider wordt deze laatste als wachtruimte gebruikt.

Op de eerste verdieping bevinden zich vijf ruimtes welke uitkomen op een overloop. Deze ruimtes worden gebruikt voor individuele afspraken ten behoeve van diagnostiek en begeleiding van de jeugdigen. Eén van de ruimtes wordt gebruikt door de locatieleider en één ruimte wordt ter beschikking gesteld aan ouders die afgezonderd willen werken wanneer hun kind een afspraak heeft.

Op de locatie van Ponte werken acht medewerkers waaronder de locatieleider. Van de acht medewerkers zijn drie orthopedagoog, één leerkracht, één begeleider van de Plusklas, één onderwijskundige, een officemanager en een locatieleider.

Volgens de locatieleider ontvangen op het moment van het locatiebezoek 72 jeugdigen zorg vanuit de Jeugdwet van Ponte. Drie van deze jeugdigen zijn afkomstig uit Capelle aan den IJssel. Eén traject wordt bekostigd vanuit een pgb. De twee overige trajecten worden particulier bekostigd.

2. Bevindingen

In dit hoofdstuk beschrijven de toezichthouders hun bevindingen.

2.1 Personeelslijst

Op 13 oktober 2025 heeft de locatieleider een eerste bestand toegestuurd met de gegevens van acht medewerkers van Ponte, waaronder de gegevens van de locatieleider zelf.

Op 15 oktober 2025 heeft locatieleider tijdens het locatiebezoek laten weten dat twee medewerkers uit het aangeleverde personeelsbestand geen direct contact hebben met de jeugdigen en/of hun ouders/verzorgers uit de gemeente Capelle aan den IJssel.

Tijdens het locatiebezoek zijn de gegevens van zes medewerkers geanalyseerd in dit onderzoek. De lijst van zes medewerkers bestaat uit drie orthopedagogen, een leerkracht, een begeleider van de Plusklas en de locatieleider.

Een gedeelte van de benodigde documenten is op een later ogenblik op verzoek van de gemeente Capelle door de locatieleider fysiek aangeleverd aan de toezichthouders.

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 passend VOG. Ook is onderzocht of de medewerkers op dit moment beschikken over een VOG niet ouder dan drie jaar.

De opgevraagde personeelslijst bestaat uit acht werknemers, waaronder de locatieleider. Met het oog op de proportionaliteit is er voor gekozen om van zes medewerkers een arbeidscontract op te vragen. De locatieleider vertelt dat vijf medewerkers betrokken zijn bij jeugdigen uit Capelle. Ten slotte hebben de toezichthouders ook de locatieleider betrokken bij het onderzoek.

De uitkomst van de screening tijdens het locatiebezoek van de zes medewerkers op basis van de arbeidsovereenkomsten en de door de locatieleider overlegde VOG's is als volgt:

Functie medewerker	Contract	Passend VOG bij start werkzaamheden?	Actueel VOG?	Opmerking
Locatieleider	ja	nee	nee	Geen VOG aanwezig
Orthopedagoog	ja	ja	ja	VOG is afgegeven op datum indiensttreding
Orthopedagoog	ja	nee	nee	Geen VOG aanwezig
Orthopedagoog	ja	nee	ja	VOG is afgegeven ruim 7 maanden na indiensttreding
Leerkracht	ja	nee	nee	Geen VOG aanwezig
Begeleider Plusklas	ja	nee	nee	Geen VOG aanwezig

Uit de door de locatieleider aangeleverde informatie blijkt dat ten tijde van het locatiebezoek van de toezichthouders vier van de zes medewerkers niet beschikken over een VOG.

Uit de aangeleverde informatie komt voorts naar voren dat één van de zes medewerkers beschikt over een VOG bij de startdatum van de werkzaamheden. Bij één medewerker ligt de datum van de afgegeven VOG ruim zeven maanden na de start van de werkzaamheden.

Nadat de zorgaanbieder het verzoek vanuit de gemeente Capelle heeft ontvangen om zorg te dragen voor het opvragen en overleggen van passende VOG's voor alle medewerkers, heeft de locatieleider de gevraagde informatie aangeleverd. De VOG's zijn beoordeeld en voldoen aan de wettelijke eisen.

2.3 Screening personeel

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

De verantwoordelijkheid voor het plaatsen van vacatures en het werven van personeel ligt bij de locatieleider van de zorgaanbieder. Deze plaatst de vacatures op verschillende websites en social media en attendeert zijn professioneel netwerk op de vacature. De zorgaanbieder maakt geen gebruik van uitzendbureaus, omdat volgens de locatieleider het werk en de doelgroep van de zorgaanbieder zeer specifiek en specialistisch zijn. Personeel dat via een uitzendbureau wordt

aangeleverd voldoet doorgaans niet aan de eisen die de zorgaanbieder stelt. Het komt ook voor dat voormalige stagiaires na hun stage doorstromen en hierna in dienst komen als medewerker bij Ponte.

De selectie van nieuw personeel vindt voornamelijk op basis van het cv plaats. Zorgaanbieder eist een Basisaantekening Psychodiagnostiek (BAPD-aantekening), affiniteit en ervaring met de specifieke doelgroep van Ponte.

Het eerste kennismakingsgesprek vindt plaats met de locatieleider. Bij het tweede gesprek is het gehele team aanwezig. Men wordt gevraagd om te bepalen of de manier van denken van de sollicitant past binnen de organisatie en of het team denkt dat de sollicitant in het team past. Ten slotte neemt de locatieleider een beslissing.

Wanneer een sollicitant wordt aangenomen, krijgt deze in beginsel een contract voor 6 maanden. Dan start de meelooperperiode met collega's. Pas na 16 weken worden nieuwe collega's ingezet om diagnostiek uit te voeren. Dit doen zij onder supervisie van een collega. Na 16 weken vindt het eerste besluitmoment plaats met de vraag of de medewerker past bij de organisatie en de hulpverlening van Ponte.

In het verleden heeft de locatieleider ervaring gehad met personeel dat niet over de bij Ponte vereiste kwaliteiten beschikte. In deze situatie is afscheid genomen van deze persoon. Binnen een kleine organisatie is het team afhankelijk van elkaar. Een zwakke schakel heeft veel invloed op de andere medewerkers, aldus de locatieleider.

Bij navraag door de toezichthouders, blijkt de locatieleider niet bekend te zijn met de vergewisplicht. Bij een sollicitatiegesprek vraagt de locatieleider aan de sollicitant om diploma's fysiek mee te nemen naar het gesprek. Echter locatieleider is niet op de hoogte hoe deze diploma's op echtheid gecontroleerd kunnen worden. De locatieleider geeft aan het controleren van diploma's op echtheid in de selectieprocedure te willen implementeren.

Alle orthopedagogen moeten bij Ponte beschikken over een Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO)- en een Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ)-registratie. De registraties worden gecontroleerd door de locatieleider. Er zijn geen BIG-geregistreerde medewerkers in dienst van Ponte.

Het vragen en controleren op de aanwezigheid van een VOG is bij de zorgaanbieder geen onderdeel van het screeningsproces. De locatieleider is in de veronderstelling dat werknemers zelf verantwoordelijk zijn voor het hebben en bijhouden van een VOG. Tijdens het locatiebezoek blijkt de zorgaanbieder over twee VOG's te beschikken.

Referenties van sollicitanten worden actief benaderd bij een sollicitatieprocedure. Er vindt geen identiteitscontrole plaats tijdens het sollicitatiegesprek of op de eerste

werkdag van de nieuwe medewerker. Wel wordt om het ID gevraagd op het moment dat de kandidaat wordt aangenomen en de arbeidsovereenkomst opgesteld wordt.

Alle personeelsdossiers zijn digitaal opgeslagen in een beveiligd registratiesysteem en toegankelijk voor de locatieleider en de eigenaar van Ponte, conform de geldende privacy- en beveiligingsrichtlijnen. Er zijn geen fysieke personeelsdossiers aanwezig.

De zorgaanbieder heeft in het verleden meerdere stagiaires in dienst gehad. Voor het huidige jaar is echter door de locatieleider besloten om geen stagiaires in dienst te nemen. Het inwerken van nieuwe stagiaires vraagt veel van het team. Het huidige team van Ponte is erg jong, aldus de locatieleider. De investering vanuit het huidige team voor nieuwe stagiaires wordt op dit moment als te groot beoordeeld. Aankomend studiejaar worden daarom geen stagiaires aangenomen.

Bij Ponte wordt geen gebruik gemaakt van vrijwilligers. Ook is er geen ervaring met het aannemen van medewerkers die een EVC-traject doorlopen hebben. De locatieleider geeft als reden dat de doelgroep van Ponte te specifiek en specialistisch is. Daarom zoekt de zorgaanbieder naar medewerkers met een professionele achtergrond en affiniteit met hoogbegaafdheid.

3. Conclusie

In dit hoofdstuk formuleren de toezichthouders hun conclusies.

Tijdens het locatiebezoek hebben de toezichthouders vastgesteld dat een groot deel van het personeel niet beschikte over een (passend en actueel) VOG. De toezichthouders zagen in deze situatie een veiligheidsrisico en hebben daarom hierover melding gedaan bij de gemeente Capelle, het Centrum van Jeugd en Gezin (CJG) en de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). De gemeente heeft het CJG verzocht om voor nieuwe aanvragen en herindicaties voor pgb's bij deze zorgaanbieder geen goedkeuring te verlenen totdat de zorgaanbieder de gevraagde documenten heeft overlegd. De zorgaanbieder heeft inmiddels voldaan aan het verzoek vanuit de gemeente en beschikt daarmee op dit moment over actuele VOG's.

Uit de door de locatieleider van de zorgaanbieder aangeleverde informatie blijkt dat de zorgaanbieder het proces rondom het aanvragen van VOG's onvoldoende heeft ingeregeld. De locatieleider was in de veronderstelling dat de verantwoordelijkheid voor het aanvragen en bezitten van een passende en actuele VOG bij de werknemers zelf lag. Dit werd vervolgens niet gecheckt door de locatieleider. Bij slechts één van de zes medewerkers was er een passende VOG aanwezig bij aanvang van de arbeidsovereenkomst. Bij één van de zes medewerkers ligt de afgiftedatum van de VOG ruim zeven maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Van de overige vier medewerkers beschikt zorgaanbieder niet over een VOG. Ten tijde van het onderzoek waren er twee actuele VOG's in het bezit van zorgaanbieder.

De aanbieder heeft niet aannemelijk gemaakt dat er sprake is van een monitoring op de geldigheid van VOG's. Op het moment van het toezicht waren er twee actuele VOG's in het bezit van de zorgaanbieder. De zorgaanbieder blijkt niet op de hoogte van de regels waaraan een VOG dient te voldoen.

Uit de door de locatieleider aangeleverde informatie blijkt dat de arbeidsovereenkomsten voldoende zijn gearhiveerd. Hierdoor kon bij alle medewerkers vastgesteld worden of zij bij de start van de werkzaamheden beschikten over een VOG.

De identiteit van de nieuwe medewerkers wordt gecheckt op het moment dat zij een contract ondertekenen bij Ponte. Er vindt geen identificatie plaats op de eerste werkdag. Toekomstige medewerkers wordt gevraagd een fysiek diploma aan zorgaanbieder te tonen wanneer zij op sollicitatiegesprek komen. De authenticiteit van de diploma's wordt echter niet onderzocht. Het is voor de zorgaanbieder niet duidelijk hoe dit gedaan dient te worden. Eventuele beroepsregistraties worden wel gecheckt door de zorgaanbieder in de daartoe beschikbare registers.

Uit de door de locatieleider aangeleverde informatie blijkt dat de vergewisplicht beperkt wordt nagekomen en er nog onvoldoende 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 voor alle personen die niet incidenteel in contact (kunnen) komen met jeugdigen en/of ouders; en dat de VOG's voor alle medewerkers in bezit zijn van de zorgaanbieder
- een goed ingericht en beschreven 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 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

Wij hebben de conceptrapportage zorgvuldig doorgenomen. Wij herkennen de beschreven situatie en nemen hiervoor volledige verantwoordelijkheid. Dit hebben wij ook nadrukkelijk aangegeven aan het begin van het gesprek.

Indien er naar aanleiding van het gesprek verbeterpunten zouden zijn die wij niet volledig hebben onderkend, hebben wij deze direct opgepakt. Wij hebben hierbij steeds gehandeld vanuit onze intentie om geen nalatigheid te laten plaatsvinden; er is geen sprake van bewuste nalatigheid.

Waar nodig hebben wij acties ondernomen, bijvoorbeeld met betrekking tot de beschikbaarheid van VOG's. Daarnaast hebben wij onze processen voor nieuwe collega's aangepast. Dit omvat expliciet het navragen van referenties, opvragen van diploma's via



Zienswijze aanbieder op rapport

DUO, identificatie van medewerkers, controle van beroepsregistraties (NVO, SKJ) en beschikbaarheid van VOG. Deze verbeteringen zijn al geïmplementeerd in aanloop naar de aanstelling van een nieuwe medewerker in februari.

In het rapport wordt vermeld dat er beperkt vertrouwen zou zijn in het voldoen aan het toezichtkader. Naar onze mening doet deze conclusie geen volledig recht aan onze situatie en kan op basis van één bezoek niet worden gesteld. Wij verzoeken daarom om een herformulering van deze passage.