



Onderzoek

VOG Controle Digibende Delft B.V.

Toezichthouders rechtmatigheid
WMO 2015 en Jeugdwet
september 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.....	8
3. CONCLUSIE	10
3.1 VERVOLGPROCES TOEZICHT	11
3.2 ADVIES AAN COLLEGE CAPELLE AAN DEN IJSSEL	11

Samenvatting rapport

In augustus en september 2025 hebben de toezichthouders rechtmatigheid op locatie tijdens een thematisch toezichtsonderzoek de VOG's gecontroleerd bij Digibende Delft B.V.. Ook is onderzocht of de aanbieder ten aanzien van het screenen van personeel voldoende professioneel heeft ingericht. Alle zes medewerkers beschikken over een actueel VOG. Ook komt naar voren dat drie van de zes medewerkers beschikken over een VOG bij de startdatum van de werkzaamheden conform het arbeidscontract.

Tijdens het locatiebezoek hebben de toezichthouder gesproken met de vestigingsmanager over de screening van personeel. De screeningsprocedure kent meerdere stappen die zijn beschreven in een kwaliteitsmanagementsysteem. Uit de door de bestuurder aangeleverde informatie blijkt dat de vergewisplicht wordt nagekomen en er voldoende 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 geven de toezichthouders de bestuurder twee aanpassingen in de screeningsprocedure in overweging.

Vervolgproces en advies

De toezichthouders vertrouwen erop dat de zorgaanbieder in de toekomst voldoet aan bovenstaande verwachtingen en sluiten het toezicht af. De toezichthouders zien op basis van dit toezichtsonderzoek geen noodzaak om het college te adviseren handhavend op te treden.

1. Inleiding

In augustus en september 2025 hebben toezichthouders rechtmatigheid (verder aangeduid met: toezichthouders) van de gemeente Capelle aan den IJssel (verder aangeduid met: Capelle) een rechtmatigheidstoezicht uitgevoerd bij Digibende Delft B.V.. Op 24 september 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 Digibende Delft B.V.. In dit rapport worden uitsluitend de bevindingen van de toezichthouders ten aanzien van Digibende Delft B.V. beschreven.

Digibende biedt volgens de website van de aanbieder een ontwikkelingsgelegenheid voor jongeren van 12 tot 28 jaar die uitdaging of aansluiting missen, uitgevallen zijn of dreigen uit te vallen. De toezichthouders hebben Digibende Delft B.V. bezocht, omdat deze organisatie begeleiding biedt aan kinderen en jongeren vanaf 6 jaar. De instelling verzorgt ook zorg anders dan in het kader van de Jeugdwet. Dit rapport beperkt zich tot de hulp aan kinderen en volwassenen in het kader van de Jeugdwet.

1.2 Opzet van het onderzoek

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

1. Zijn er personeelslijsten aanwezig met daarop
 - 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 Digibende Delft B.V. (hierna Digibende) is in 2021 gestart en staat als besloten vennootschap ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder het nummer 84478748.

Digibende heeft volgens de website van de aanbieder een ontwikkelingsgericht aanbod voor jongeren van 12 tot 28 jaar die moeite hebben om aansluiting te vinden bij school of werk. De begeleiding richt zich op technologie, creativiteit en persoonlijke groei. Jongeren leren programmeren, gamedesign, robotica en multimedia, onder begeleiding van vakspecialisten en pedagogen. De begeleiding is gericht op het vergroten van zelfvertrouwen, zelfredzaamheid, sociale en communicatieve vaardigheden. Door samen te werken aan projecten en te sporten wordt gewerkt aan structuur, samenwerking en motivatie. Digibende Delft biedt – aldus de website - zo een leeromgeving waarin jongeren stap voor stap hun talenten ontdekken en toekomstperspectief opbouwen.

De zorgaanbieder heeft meerdere vestigingen in Nederland. Er zijn ook vestigingen in Amstelveen, Den Bosch, Roermond en Utrecht.

De zorgaanbieder is gevestigd aan de Patrijsweg 64 te Rijswijk, op het bedrijventerrein Businesspark Zuidflank en ligt direct aan de Rijksweg A13. Het gebouw waarin de zorgaanbieder is gevestigd omvat de huisnummers 64 tot en met 102. De locatie van de zorgaanbieder bevindt zich op de eerste etage.

De zorgaanbieder maakt gebruik van de volledige eerste etage van het pand, met een oppervlakte van circa 1.900 m². De verdieping is ingedeeld in vijf afsluitbare kantoren voor begeleiders, een ruime kantine, een gameroom, een doucheruimte, twee ultraasruimtes en meerdere ruim opgezette activiteitenruimtes.

Op deze locatie van de zorgaanbieder zijn zestien medewerkers werkzaam, bestaande uit tien vakbegeleiders, twee orthopedagogen, drie pedagogen en een vestigingsmanager. De vakbegeleiders zijn elk gespecialiseerd in een specifiek programma.

Digibende maakt gebruik van het ISO 9001 kwaliteitsmanagementsysteem. Dit systeem stelt de organisatie in staat aan te tonen dat producten en diensten consistent voldoen aan de eisen van cliënten, wet- en regelgeving, en dat er wordt gestreefd naar continue verbetering. Voor het registreren van clientgegevens maken zij gebruik van het systeem 'Monday'.

De vestigingsmanager geeft aan dat er afhankelijk van de tijd van het jaar gemiddeld 100 tot 120 lopende indicaties zijn op de locatie Digibende Delft. Vanuit Capelle is er op dit moment één jeugdige geplaatst bij Digibende Delft B.V. Deze jeugdige krijgt bij Digibende begeleiding. Een hele dag is volgens de vestigingsmanager verdeeld in vier blokken van anderhalf uur per activiteit, waarbij tussen de blokken korte pauzes zijn ingelast.

2. Bevindingen

In dit hoofdstuk beschrijven de toezichthouders hun bevindingen.

2.1 Personeelslijst

De bestuurder van de zorgaanbieder heeft op 4 september 2025 per e-mail een overzicht aangeleverd met gegevens van zestien medewerkers.

Op de lijst staan twee orthopedagogen, drie pedagogen, tien vakbegeleiders en één vestigingsmanager vermeld.

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 dit moment beschikken over een VOG niet ouder dan drie jaar.

De opgevraagde personeelslijst bestaat uit zestien werknemers. Met het oog op de proportionaliteit is ervoor gekozen om van zes van deze zestien werknemers een VOG en arbeidscontract op te vragen. De vestigingsmanager gaf tijdens het gesprek aan dat er een orthopedagoog in ieder geval betrokken is bij de cliënt uit Capelle aan den IJssel dus deze medewerker is in ieder geval meegenomen in het onderzoek. De andere vijf medewerkers zijn at random gekozen.

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
Orthopedagoog	Ja	Nee	ja	VOG is tien maanden en twee weken voor de start van de werkzaamheden afgegeven

Functie medewerker	Contract	Passend VOG bij start werkzaamheden?	Actueel VOG?	Opmerking
Orthopedagoog	Ja	Ja	Ja	In orde
Begeleider	Ja	Nee	Ja	VOG is 1 dag na de start van de werkzaamheden afgegeven
Begeleider	Ja	Ja	Ja	In orde
Begeleider	Ja	Nee	Ja	VOG is 8 weken en 1 dag na de start van de werkzaamheden afgegeven
Begeleider	Ja	Ja	Ja	In orde

Uit de door de bestuurder aangeleverde informatie blijkt dat ten tijde van het locatiebezoek van de toezichthouders alle zes medewerkers beschikken over een actueel VOG.

Uit de aangeleverde informatie komt voorts naar voren dat drie van de zes medewerkers niet beschikten over een actueel VOG bij de startdatum van de werkzaamheden conform het arbeidscontract. Eén VOG was acht weken na de start van de werkzaamheden afgegeven, één VOG een dag na de start van de werkzaamheden en één VOG tien maanden vóór de start van de werkzaamheden.

2.3 Screening personeel

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

De vestigingsmanager heeft aangegeven dat nieuwe medewerkers worden geworven via vacatures die onder andere worden geplaatst op websites zoals Indeed. Op het moment van het bezoek waren er geen stagiaires werkzaam op de locatie in Delft. Op de website van de zorgaanbieder is echter vermeld dat stageplaatsen binnen Digibende mogelijk zijn.

De vestigingsmanager heeft toegelicht dat er een standaardprocedure aanwezig is voor het toetsen van de geschiktheid van nieuwe medewerkers. De uitvoering en verantwoording van deze procedure ligt grotendeels bij de centrale afdeling Personele Zaken.

In dit proces worden diploma's gecontroleerd, referenties nagevraagd en sociale-media-accounts, waaronder LinkedIn, geraadpleegd. Daarnaast wordt voor iedere nieuwe medewerker een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) opgevraagd. Deze

procedure is volgens de vestigingsmanager vastgelegd binnen het ISO 9001-kwaliteitsmanagementsysteem en wordt via dat systeem geborgd.

Uit het gesprek blijkt niet dat ook op de eerste werkdag door middel van een paspoort check op de locatie wordt onderzocht of de nieuwe werknemer ook diegene is waarmee een contract is afgesloten.

De selectieprocedure bestaat uit meerdere stappen. Personele Zaken beoordeelt de ontvangen sollicitaties en maakt een eerste selectie, die vervolgens wordt doorgestuurd naar de vestigingsmanager. De vestigingsmanager bepaalt welke kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek. De eerste gesprekken worden gevoerd in tweetallen, bestaande uit een senior medewerker en een vertegenwoordiger van het bestuur. Vervolgens vindt een tweede gesprek plaats, geleid door de vestigingsmanager. Indien de kandidaat geschikt wordt bevonden, volgt een derde gesprek waarin de arbeidsvoorwaarden worden besproken.

De zorgaanbieder maakt geen gebruik van uitzendbureaus en heeft geen ervaring met EVC-trajecten. Volgens de vestigingsmanager houdt dit verband met de specifieke aard van de begeleiding die de organisatie biedt, waardoor Digibende zelf het beste kan beoordelen welke kandidaten geschikt zijn.

Personele Zaken beheert een digitaal personeelsdossier voor iedere medewerker. Deze dossiers bevatten relevante documenten, waaronder een kopie van het identiteitsbewijs, diploma's en de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG).

Er is niet benoemd dat tijdens de screeningsprocedure expliciet wordt getoetst op beroepsregistraties.

3. Voorlopige conclusie

In dit hoofdstuk formuleren de toezichthouders hun conclusies.

Uit de door de bestuurder van de zorgaanbieder aangeleverde informatie blijkt dat de bestuurder het proces rondom het aanvragen van VOG's en het vervangen van verouderde VOG's sinds begin 2025 op orde heeft. Alle zes getoetste medewerkers beschikken over een actueel VOG. Bij één van de zes medewerkers bleek dat het VOG ouder was dan drie jaar, maar is in mei 2025 een nieuw VOG aangevraagd.

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

Uit de aangeleverde informatie blijkt dat niet in alle gevallen er een geldig VOG was bij de start van de werkzaamheden: in drie van de zes onderzochte VOG's was er een VOG aanwezig bij de start van de werkzaamheden. In één van de onderzochte VOG's is de VOG pas 8 weken en één dag na de start van de werkzaamheden afgegeven. In een ander geval was het VOG tien maanden en twee weken voor de start van de werkzaamheden afgegeven en het VOG aangevraagd door een eerdere werkgever. Bij een derde werknemer was de VOG één dag na de start van de werkzaamheden afgegeven.

Personeelszaken heeft reeds aangegeven dat zij sinds 2025 in alle gevallen zelf een VOG aanvragen ook al heeft een nieuwe medewerker reeds een VOG aangevraagd bij een andere werkgever. Daarnaast heeft personeelszaken ook aangegeven dat zij sinds begin 2025 VOG's na drie jaar vernieuwen.

Uit de door de bestuurder aangeleverde informatie blijkt dat de vergewisplicht wordt nagekomen en er voldoende wordt getoetst of nieuwe medewerkers voldoen aan de geschiktheidseisen. De identiteit van nieuwe medewerkers wordt door de afdeling personeelszaken van de hoofdlocatie gecontroleerd. Op de eerste werkdag wordt niet door middel van een paspoortcheck op de locatie onderzocht of de nieuwe werknemer ook diegene is waarmee een contract is afgesloten.

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.

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;
- expliciet wordt getoetst op beroepsregistraties.

3.1 Vervolgproces toezicht

De toezichthouders vertrouwen erop dat de zorgaanbieder in de toekomst voldoet aan bovenstaande verwachtingen en sluiten het toezicht af.

3.2 Advies aan college Capelle aan den IJssel

De toezichthouders zien op basis van dit toezichtsonderzoek geen noodzaak om het college te adviseren handhavend op te treden.

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

Eerdere opmerkingen vanuit Digibende ten aanzien van het proces zijn door de toezichthouder serieus genomen en hier is naar gehandeld, waarvoor dank. Het onderzoek is goed en zorgvuldig uitgevoerd. Naar aanleiding van de resultaten is een aanpassing aangebracht in het HR beleid, waardoor nieuwe medewerkers nu ook worden getoetst op hun paspoort en /of ID-kaart op hun eerste werkdag. We kijken positief terug op het onderzoek en geleerde lessen die zijn gevolgd uit de uitkomsten.

