



Branchevereniging
Kleinschalige Zorg



Q&A controleverplichting (nieuw) personeel zorgorganisaties

5 november 2025

Q&A controleverplichting zorgorganisaties

- **Moet je het origineel van het diploma gezien hebben?**

Er zijn meerdere manieren om een diploma te controleren:

1. origineel diploma
2. gewaarmerkte kopie
3. digitaal uittreksel uit diplomaregister van DUO. U kunt het uittreksel (PDF-bestand) van uw nieuwe medewerker controleren via [Uittreksel Mijn diploma's controleren - Diploma's - DUO Zakelijk](#).

- **Is de datum VOG ook leidend voor datum in dienst nieuwe medewerker?**

Bij indiensttreding is werknemer verplicht om een VOG te overleggen. Deze mag niet ouder zijn dan drie maanden. De nieuwe medewerker mag zonder deze VOG niet aan het werk.

Dit staat beschreven in de **Jeugdwet**: artikel 4.1.6, en in de **Wkkgz** (geldend voor **Wlz- en Zvw**-zorgaanbieders): artikel 3.1.

De **Wmo** kent in de wettekst zelf geen verplichting tot het aanvragen van een VOG, dit staat in de Wmo-verordening van uw gemeente! Controleer dus wat in uw gemeente de voorwaarden zijn rondom het aanvragen van een VOG.

- **Is de controle afhankelijk per sector?**

De controleverplichting is niet afhankelijk van de sector. Wel kan het per sector verschillen of een VOG verplicht is. De zorgaanbieder moet zich ervan vergewissen dat zorgverleners goede zorg zullen bieden. Hierbij moet de verplichte VOG juist en echt zijn.

- **Wat als er geen diploma geregistreerd is in het DUO? De oude diploma's staan hierin namelijk niet geregistreerd.**

HBO-diploma's voor 1996 en MBO-diploma's voor 2007 zijn niet opgenomen in het DUO-diplomaregister. U kunt vragen om het originele diploma of een gewaarmerkte kopie en hiervan daarna zelf een scan maken. Bij twijfel over het diploma adviseert DUO om het niet te accepteren.

- **Is de controleverplichting bij externe inhuur hetzelfde als bij eigen personeel? Hoe doe je dat met spoedinzet?**

U bent als zorgaanbieder altijd eindverantwoordelijk. U dient dus ook de controle ten aller tijde zelf uit te voeren, ook bij spoedinzet van zorg door externen (ZZP'ers). Ook al is dit spoedsituaties lastig, u moet kunnen aantonen dat u zorg laat verlenen door bevoegd en bekwaam personeel. [Zzp'ers zonder diploma werkzaam in de zorg, controle door zorgorganisaties nodig | Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd](#)

- **Hoelang is de VOG geldig na indiensttreding? Moet er na een aantal jaar opnieuw aangevraagd worden?**

In de Jeugdwet staat in artikel 4.1.6: medewerkers moeten eens per vijf jaar een nieuwe VOG aanleveren (niet ouder dan drie maanden).

Wkkgz: de VOG mag niet ouder zijn dan 3 maanden bij indiensttreding maar blijft geldig zolang de werknemer in dienst is van dezelfde zorgaanbieder. De zorgaanbieder kan wel zelf beleid maken om periodiek een nieuwe VOG van de zorgverleners aan te vragen.

Wmo: de eisen aan VOG staan beschreven in de lokale Wmo-verordening van uw gemeente.

- **Is continue screening in de zorg noodzakelijk?**

Nee, er zijn twee sectoren waar continue screening verplicht is, namelijk de kinderopvang en de taxibranche. De zorg die u verleent vanuit Wlz, Zvw, Wmo en JW vragen deze continue screening niet.

- **Mag een ZZP'er die voor meerdere organisaties werkt en daar dezelfde soort werkzaamheden uitvoert, 1 VOG aanvragen die door die verschillende 'inhuurders' kan worden gebruikt?**

Een ZZP'er mag dezelfde VOG gebruiken bij meerdere zorgaanbieders mits deze bij start opdracht niet ouder is dan 3 maanden.

- **Wat als er bij een controle door inspectie of GGD blijkt dat er iets niet op orde is? Wat is het gevolg van een waarschuwing?**

[Hoe zet IGJ interventies in? | Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd](#)

- **Wat te doen bij een calamiteit?**

U bent als zorgaanbieder verplicht om melding te doen van een calamiteit. Voor Wlz, Zvw en Jeugdzorg doet u dat bij de IGJ. [Melding doen van een calamiteit \(Wkkgz\) | Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd](#). Voor zorg in de Wmo is de route voor het melden van calamiteiten vastgelegd door de gemeente. Vraag dus na in uw gemeente zelf hoe u melding doet van een calamiteit. U bent verantwoordelijk voor de controle **vooraf** op bevoegd en bekwaam personeel. Als blijkt dat de zorg die verleend werd tijdens de calamiteit hier niet aan voldeed bent u als zorgaanbieder verantwoordelijk/aansprakelijk.

- **Wij ontvingen een VOG van een nieuwe werknemer, maar later bleek dat er nog een lopende rechtszaak was.**

U bent afhankelijk van de informatie die u van uw werknemer ontvangt en als werkgever bent u verantwoordelijk voor het controleren van het arbeidsverleden van uw nieuwe werknemer. Daarom is alleen controle van een VOG niet voldoende. Kijk hier welke mogelijkheden u nog meer kunt toepassen: [Arbeidsverleden zorgverlener controleren | Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd](#)

- **Welke verantwoordelijkheid heb ik als hoofdaanbieder als het gaat om VOG controle bij de onderaannemer?**

De hoofdaannemer blijft eindverantwoordelijk. Als de VOG-plicht niet conform de wetgeving is geregeld zal de hoofdaannemer hier eindverantwoordelijk voor zijn.



- **Is de referentiecheck verplicht?**

[Arbeidsverleden zorgverlener controleren](#) | [Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd](#)

IGJ geeft het volgende hierover aan: Als zorginstelling moet u het (arbeids)verleden controleren van de zorgverleners die namens uw organisatie gaan werken. U zoekt uit of de manier waarop de zorgverlener in het verleden functioneerde geen bezwaar vormt voor het verlenen van zorg aan uw cliënten. Dit geldt ook voor zzp'ers, uitzendkrachten of gedetacheerden die met patiënten en cliënten in contact komen. Zo voorkomt u dat u iemand inzet die niet bevoegd of bekwaam is. U mag zelf weten welke bronnen u gebruikt om te onderzoeken of een sollicitant geschikt is om contact te hebben met cliënten en zorg te verlenen. U kunt bijvoorbeeld:

- navraag doen bij eerdere werkgevers;
- het BIG-register bekijken
- het SKJ-register bekijken
- het register met tuchtrechtspraken bekijken
- een ander register van de beroepsgroep bekijken
- een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) opvragen – soms verplicht de geldigheid van diploma's/certificaten controleren

U moet kunnen laten zien dat u op een goede manier heeft onderzocht of een sollicitant geschikt is. Alleen een VOG is dan te weinig. Maak ook gebruik van andere manieren, zoals hierboven vermeld.

- **Waar moet ik rekening mee houden bij het opvragen van referenties bij oud-werkgevers?**

Vooraf heeft u toestemming nodig van uw sollicitant om een referentiecheck te doen. U mag alleen informatie opvragen die relevant is voor de functie. U bepaalt zelf hoeveel referenties u navraagt. Ook mag u de gegevens niet langer bewaren dan noodzakelijk is voor het doel waarvoor ze zijn opgevraagd.

[Informatie inwinnen over sollicitanten](#) | [Autoriteit Persoonsgegevens](#)

- **de HKZ-auditor Zorg en Welzijn gaf aan dat er minimaal 3 checks uitgevoerd moeten worden voor het kwaliteitscertificaat. Anders wordt niet voldaan aan de vergewisplicht. Klopt dat?**

In de Wkkgz staat niet het aantal controles vermeld dat uitgevoerd moet worden.

- **Kun je als werkgever zelf het verzekeringsbericht (overzicht arbeidsverleden UWV) aanvragen? Of moet de werknemer deze aanleveren?**

De werknemer moet dit zelf aanleveren.

- **Gelden de eisen rondom controleverplichting ook bij stagiaires?**

De VOG-plicht geldt niet voor stagiaires maar de IGJ merkt personen die een beroepsopleiding tot zorgverlener volgen (dus werken en leren tegelijk = BBL), niet aan als stagiaire, maar als zorgverlener. Voor hen geldt dan ook de VOG-plicht.

