

Vergaderjaar 2020–2021

32 620

Beleidsdoelstellingen op het gebied van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Nr. 268

BRIEF VAN DE MINISTER VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 februari 2021

Personen die kwetsbaar en zorgafhankelijk zijn hebben het recht op zorg die kwalitatief goed én veilig is. Veruit de meeste zorgmedewerkers zetten zich onverminderd positief in voor hun patiënten. Helaas komt het ook voor dat medewerkers in de zorg- en welzijnssector ernstig grensoverschrijdend gedrag vertonen richting patiënten of cliënten. Het is mogelijk dat een werkgever dit constateert en het dienstverband met de medewerker verbreekt, maar dat de medewerker vervolgens bij een andere zorgaanbieder aan de slag gaat. Om dit probleem te voorkomen ben ik gestart met een wetstraject om deelname aan het Waarschuwingsregister Zorg en Welzijn (hierna: het Waarschuwingsregister) door zorgaanbieders wettelijk te verplichten.

Middels deze brief informeer ik uw Kamer over mijn bevindingen en de verdere aanpak. Eerst ga ik in op het proces tot nu toe en daarna zet ik de overwegingen uiteen voor het vervolg. Omdat ik heb besloten af te zien van een wettelijke verplichting, informeer ik uw Kamer ook over de alternatieve aanpak.

Op hoofdlijnen gaat deze brief in op de volgende zaken:

- Ik ben met een wetstraject gestart met een overkoepelend doel: het bevorderen van een veilige zorgrelatie.
- Het Waarschuwingsregister Zorg & Welzijn is één van de beschikbare instrumenten die bijdragen aan dit doel.
- Het wettelijk verplichten van deelname van werkgevers heeft een aantal belangrijke praktische en juridische bezwaren.
- Op dit moment wordt een verkenning gedaan naar mogelijke alternatieve manieren om bij te dragen aan een veilige zorgrelatie.

Het Waarschuwingsregister heeft als doel het bevorderen van een veilige zorgrelatie. Het is één van de instrumenten die werkgevers in de zorg kunnen inzetten om cliënten en patiënten te beschermen tegen kwaadwillende zorgmedewerkers. Het betreft een aanvulling op de Leidraad Veilige Zorgrelatie, die eisen stelt aan de inrichting van de organisatie. Daarnaast is het een aanvulling op wettelijke bepalingen zoals de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) die op grond van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz), de Jeugdwet en de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo2015) (Kamerstuk 34 279) voor bepaalde zorgverleners verplicht is¹, en de in de Wkkgz opgenomen vergewisplicht².

Op dit moment zijn nog relatief weinig zorgaanbieders bij het Waarschuwingsregister aangesloten, terwijl uit inventarisatie is gebleken dat het Waarschuwingsregister pas optimaal kan werken als zoveel mogelijk werkgevers er gebruik van maken. Met oog op het maatschappelijke belang van een veilige zorgrelatie voor kwetsbare personen is een wetgevingstraject gestart voor verplichte aansluiting bij het Waarschuwingsregister. Dit hield in: onderzoek naar mogelijkheden voor wettelijke aansluiting, adviesvragen aan zorgpartijen en afwegingen op basis van beleid en juridische kaders. Op 13 oktober en 9 november 2020 zijn online bijeenkomsten gehouden met onder andere zorgpartijen en medewerkersorganisaties over het bevorderen van een veilige zorgrelatie, de rol van het Waarschuwingsregister daarin, en de (on)mogelijkheden van wettelijk verplicht gebruik ervan.

Overwegingen

In de loop van het onderzoek is gebleken dat een dergelijke wettelijke verplichting op een aantal belangrijke praktische en juridische bezwaren stuit. In de bijeenkomsten met veldpartijen is een deel van deze bezwaren ter sprake gekomen. Deze bezwaren werden herkend en gezamenlijk werd vastgesteld dat deze bezwaren zwaarwegend zijn. Alles overwegende heb ik daarom besloten af te zien van een wettelijke verplichtstelling van gebruik van het waarschuwingsregister. De belangrijkste bezwaren die tot deze conclusie hebben geleid zal ik hieronder toelichten.

In de eerste plaats leidt het aansluiten bij het Waarschuwingsregister tot extra administratieve lasten voor zorgaanbieders, zoals het maken van een intern register, communicatie richting de eigen medewerkers, het aanwijzen van personen binnen de organisatie die bevoegd zijn om het Waarschuwingsregister te gebruiken en deze medewerkers bekend te laten worden met het systeem. Daarnaast moeten sollicitanten (in de laatste fase van de selectie) worden opgezocht in het Waarschuwingsregister. Ook moet in alle sollicitatieprocedures worden gewezen op het gebruik van het Waarschuwingsregister, zodat sollicitanten dit van tevoren weten. Deze administratieve lasten moeten opwegen tegen de voordelen die een wettelijke verplichting meebrengt.

In de tweede plaats leidt het verplichten van werkgevers tot aansluiting niet automatisch tot registratie van werknemers die over de schreef zijn

¹ In het Uitvoeringsbesluit Wkkgz is bepaald dat de VOG verplicht is voor alle zorgverleners die Wlz-zorg verlenen en voor zorgverleners in de geestelijke intramurale zorg. Onder de Jeugdwet is een VOG verplicht voor onder meer alle medewerkers van jeugdhulpverleners. Onder de Wmo2015 is een VOG verplicht voor Veilig Thuis medewerkers en vertrouwenspersonen.

² De vergewisplicht verplicht zorgaanbieders in de zin van de Wkkgz zich ervan te vergewissen dat het functioneren van een zorgverlener in het verleden, er niet aan in de weg staat om deze zorgverlener in te zetten voor het verlenen van zorg in de toekomst. Artikel 4, eerste lid, onderdeel a, Wkkgz.

gegaan. Werkgevers moeten namelijk in staat worden gesteld om in een concreet geval een eerlijke en redelijke belangenafweging te maken om een werknemer al dan niet te registreren. Dit vereist beoordelingsruimte. Tegelijkertijd kan deze ruimte er ook toe leiden dat werkgevers ervoor kiezen hun werknemers niet te registreren. Uit de inventarisatie is gebleken dat werkgevers het vaak een grote stap vinden om een werknemer na een incident te registreren. We kunnen er dan ook niet zeker van zijn dat verplichte deelname leidt tot het vaker registreren van werknemers na incidenten.

In de derde plaats zou de verplichte aansluiting niet automatisch leiden tot de noodzakelijke open cultuur die aan de werking van het Waarschuwingsregister ten grondslag ligt. Dat kan alleen worden bereikt als zorgorganisaties intrinsiek gemotiveerd zijn. Verwacht wordt dat die intrinsieke motivatie bij een vrijwillige deelname een stuk groter is.

In de vierde plaats moet de rijksoverheid ervoor zorgen dat haar systemen en middelen goed op elkaar aansluiten. Indien het Waarschuwingsregister verplicht zou worden gesteld, zou dit niet goed aansluiten op de reeds bestaande wettelijke VOG-plichten in de zorg. Voor een melding in het Waarschuwingsregister is het doen van een aangifte door de werkgever een voorwaarde. Verplichte aansluiting op het Waarschuwingsregister zou kunnen betekenen dat een ex-zorgmedewerker wordt vrijgesproken door de strafrechter³, maar tegelijkertijd wél geregistreerd blijft staan in het waarschuwingsregister.

Er zou een koppeling met het Justitieel Documentatie Systeem moeten worden gemaakt, om te kunnen bekijken of de aangifte van de werkgever heeft geleid tot een strafproces en wat de uitkomst van deze procedure is geweest. Een dergelijke koppeling zou een zware inbreuk zijn op het privacyrecht van de ex-medewerker en is bovendien niet in lijn met de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens. Voor resocialisatiedoelinden en rechtsbescherming van personeel en sollicitanten is in Nederland gekozen voor het systeem van de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG), waarbij werkgevers bewust geen inzage krijgen in het strafblad van sollicitanten en medewerkers. Dit maakt een wettelijk verplichte aansluiting op het Waarschuwingsregister op een zeer fundamenteel punt buitenproportioneel.

In de vijfde plaats is het de vraag of een wettelijke verplichtstelling van het Waarschuwingsregister van de bestaande mogelijkheden het best passend en het minst ingrijpend is om te komen tot een veiligere zorgrelatie. Zoals ik bij het volgende onderdeel toelicht, zijn er minder ingrijpende alternatieven denkbaar.

Conclusie en vervolg

Alles overwegende heb ik daarom besloten af te zien van een wettelijke verplichtstelling voor het waarschuwingsregister. Dat neemt niet weg dat het doel van het Waarschuwingsregister, het bevorderen van een veilige zorgrelatie, onverminderd van belang blijft. Om deze reden wordt op dit moment een verkenning gedaan naar mogelijke alternatieven.

Als alternatieve aanpak kan worden gedacht aan het wegnemen van barrières die in de weg staan aan vrijwillige deelname aan het Waarschuwingsregister. Met deze gedachte is in overleg met RegioPlus (de huidige eigenaar van het Waarschuwingsregister), opdracht gegeven om te

³ De politie kan in een eerdere fase ook constateren dat er onvoldoende bewijs is om over te gaan tot vervolging. Ook het OM kan besluiten de zaak te seponeren.

verkennen in hoeverre er bestuurlijk draagvlak is onder zorgorganisaties en hun medewerkers voor een model waarbij verschillende zorgorganisaties mede-eigenaar zijn van het Waarschuwingregister. Zo kan worden gezien of zorgaanbieders zelf – ook zonder wettelijke verplichting – de verantwoordelijkheid willen dragen voor een goed werkend Waarschuwingregister, dat voldoet aan noodzakelijke waarborgen rondom de rechtsbescherming van werknemers. Ook zal gekeken worden hoe het Waarschuwingregister past in en aansluit bij het grotere geheel van maatregelen dat werkgevers kunnen treffen om de kans zo klein mogelijk te maken dat zich een situatie voordoet waarin iemand elders in de zorg aan de slag gaat, nadat hij of zij bij de vorige werkgever ernstig in de fout is gegaan.

Ik verken de komende periode ook andere alternatieven, waarbij ik de motie meeneem waarin uw Kamer vraagt te onderzoeken voor welke beroepen een continue screening verplicht gesteld zou kunnen worden, vergelijkbaar met het screeningsysteem in de kinderopvang⁴. Ik zal de alternatieven de eerste helft van het jaar 2021 met veldpartijen bespreken en zal vervolgens uw Kamer informeren.

De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
H.M. de Jonge

⁴ Kamerstuk 34 629, nr. 12.