**Notitie toelichting Wkkgz, onderdeel werkgeverszaken**

De Wkkgz is begin oktober 2015 door het parlement aangenomen. De Wkkgz vervangt de Kwaliteitswet en de Wet klachten cliënten zorginstellingen en gaat voor wat de kwaliteitsbepalingen (onderdeel werkgeverszaken) betreft (behalve artikel 4 lid 1 b, zie hieronder) 1 januari 2016 in werking.

Deze notitie is geschreven voor medewerkers in instellingen die zich bezighouden met de implementatie van de Wkkgz voor wat betreft werkgeverszaken. Er is ook een notitie beschikbaar (zie de website van de VGN) waarin alle kwaliteitsbepalingen worden toegelicht.

18 februari 2016 wordt een ledenbijeenkomst gehouden over de hele wet. Meer informatie hierover vindt u op onze website (<http://www.vgn.nl/artikel/23422>).

In de Wkkgz staat een aantal bepalingen die werkgeverszaken betreffen. Dit zijn bepalingen die gaan over de vergewisplicht, over het sluiten van een overeenkomst met zorgverleners waarmee geen arbeidsovereenkomst is gesloten, de VOG en het melden van ontslag van een disfunctionerende zorgverlener bij de IGZ. Deze wettelijke bepalingen staan hieronder en worden toegelicht. Voor wat betreft de VOG: in het Uitvoeringsbesluit Wkkgz staan nog aanvullende bepalingen. Die zijn in deze toelichting ook meegenomen. De uitleg bij de artikelen is (vooral) gebaseerd op de tekst en toelichting uit de parlementaire stukken.

De IGZ zal vanaf 1 januari 2016 toezicht houden op de Wkkgz. Op de [website](http://www.igz.nl/actueel/nieuws/igz-houdt-toezicht-op-de-wkkgz.aspx) van de IGZ kunt u hierover meer lezen. Onder andere over de meldplicht bij disfunctioneren en de vergewisplicht. Tevens zijn daar de benodigde formulieren te vinden die gebruikt moeten worden bij de verschillende meldingen.

Bijgaand treft u als bijlage de Wettekst, alsmede Het Uitvoeringsbesluit (inclusief toelichting) aan, waarin de uitwerking van een aantal artikelen is vervat (<http://www.vgn.nl/artikel/23171>).

**Artikel 4 Wkkgz**

1. Indien de zorgaanbieder een instelling is:

a. vergewist hij zich ervan dat de wijze waarop zorgverleners die zorg verlenen aan zijn cliënten, in het verleden hebben gefunctioneerd, niet in de weg staat aan het inzetten van de zorgverleners bij het verlenen van zorg;

b. doet hij slechts zorg verlenen door zorgverleners of opdrachtnemers met wie hij, tenzij sprake is van een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking, een schriftelijke overeenkomst heeft gesloten die waarborgt dat zij zich bij hun werkzaamheden laten leiden door de op de zorgaanbieder rustende wettelijke verplichtingen en de regels die de zorgaanbieder heeft vastgesteld omtrent de zorgverlening.

2. Een overeenkomst als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, treedt niet in de verantwoordelijkheid van de zorgverlener die voortvloeit uit de voor deze geldende professionele standaard.

3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld over de situaties waarin een zorgaanbieder die een instelling is, in het bezit moet zijn van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in artikel 28 van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens voor de zorgverleners die zorg verlenen aan zijn cliënten en voor andere personen dan zorgverleners die beroepsmatig met zijn cliënten in contact kunnen komen en over de eisen die aan die verklaring kunnen worden gesteld.

**Toelichting Artikel 4:**

Artikel 4 lid 1a: Vergewisplicht

De zorgaanbieder moet zich ervan moet vergewissen dat de wijze waarop de zorgverlener in het verleden heeft gefunctioneerd het aannemen van de zorgverlener niet in de weg staat. De sollicitant moet instemmen met het inwinnen van referenties. Wat een vergewisplicht concreet inhoudt staat niet in de wet. De toelichting van de wet vermeldt dat een zorgaanbieder onder meer inlichtingen behoort in te winnen bij voormalige werkgevers van de zorgverlener. Tijdens de plenaire behandeling in de Tweede Kamer heeft de Minister ook benadrukt dat het de bedoeling is dat een zorgaanbieder bij de werkgever van een sollicitant inlichtingen inwint over diens functioneren. Daarnaast kan hij navraag doen bij de IGZ. De IGZ heeft de wettelijke taak om zorgaanbieders op hun verzoek (die zij doen in verband met de vergewisplicht) te informeren over de vraag of in een onderzoek van de Inspectie is komen vast te staan dat een zorgverlener een risicofactor vormt voor het geven van veilige zorg.

De door de IGZ te verstrekken informatie moet zich beperken tot de mededeling of van betrokkene op enig moment in het verleden (maximaal vijf jaar geleden) is vastgesteld dat deze een risicofactor vormde of zou kunnen vormen. Daarmee is niets gezegd over de geschiktheid van betrokkene op het moment waarop de informatie wordt opgevraagd. Het is niet gewenst en zou getuigen van onzorgvuldigheid dat de IGZ gaat speculeren over risico’s op herhaling van ernstig tekortschieten; de IGZ moet zich beperken tot datgene dat zij in de afgelopen periode heeft vastgesteld. Op basis van deze informatie is het vervolgens de taak en de verantwoordelijkheid van de zorgaanbieder (en niet die van de IGZ) om, bijvoorbeeld naar aanleiding van een ander gesprek met de sollicitant, in te schatten of er risico’s zijn die van invloed zijn op de vraag of de zorgaanbieder de sollicitant wil aannemen. Overigens is het vervolgens verstrekken van deze persoonsgegevens aan anderen niet toegestaan: de zorgaanbieder mag die gegevens niet voor een ander doel gebruiken dan waarvoor hij deze gekregen heeft.

Artikel 4 lid 1b: Schriftelijke overeenkomst

De wet bepaalt dat zorgaanbieders met zorgverleners met wie zij geen arbeidsovereenkomst hebben gesloten een schriftelijke overeenkomst moeten aangaan, ‘die waarborgt dat zij hun werkzaamheden laten leiden door de op de zorgaanbieder rustende wettelijke verplichtingen en de regels die de zorgaanbieder heeft vastgesteld omtrent de zorgverlening’. Dit geldt bijvoorbeeld indien een zorgaanbieder gebruik maakt van uitzendkrachten. Een zorgaanbieder zou zijn overeenkomst met het uitzendbureau dan zo kunnen inrichten dat hij aan het vereiste van dit wetsartikel voldoet door het uitzendbureau te machtigen om – mede – namens hem in de overeenkomst met de uitzendkracht vast te leggen dat deze zich jegens de inlenende zorgaanbieder verplicht zich bij zijn werkzaamheden te laten leiden door de op de zorgaanbieder rustende wettelijke verplichtingen en de regels die deze heeft vastgesteld omtrent de zorgverlening. Daarvoor zou het uitzendbureau gebruik kunnen maken van een standaardtekst indien de zorgaanbieder die zelf hanteert in de overeenkomsten met medewerkers die wel bij hem in dienst treden. Een andere mogelijkheid is om in aanvulling op de overeenkomst tussen de zorgaanbieder en het uitzendbureau dat de zorgaanbieder een schriftelijke instructie verstrekt aan de uitzendkrachten. In die schriftelijke instructie moet staan aan welke kwaliteitseisen moet worden voldaan, hoe met klachten wordt omgegaan, hoe ze moeten worden gemeld etc.

Inwerkingtreding: Deze bepaling treedt pas 1 januari 2017 in werking en u heeft dus tot 1 januari 2017 de tijd om overeenkomsten te sluiten met voor u werkende zorgverleners.

Artikel 4 lid 3: VOG

De wet bepaalt dat bij AMvB wordt geregeld welke zorgaanbieders in het bezit moeten zijn van een VOG van alle ‘zorgverleners die zorg verlenen aan cliënten’ en voor ‘andere personen dan zorgverleners die beroepsmatig in contact met zijn cliënten kunnen komen’. In het Uitvoeringsbesluit wordt in artikel 3.1. bepaald dat zorgaanbieders in de care-sector deze verplichting opgelegd krijgen. Dit is voor onze sector niet nieuw omdat wij ons deze verplichting immers al zelf hebben opgelegd via het Convenant preventie seksueel misbruik. De VOG geldt voor nieuwe medewerkers. Het zijn de sollicitanten die de VOG aanvragen. Nadat de VOG is overhandigd aan de zorgaanbieder kan de sollicitatieprocedure worden afgerond. Wlz zorgaanbieders moeten in het bezit zijn van een verklaring omtrent het gedrag voor de zorgverleners die zorg verlenen aan zijn cliënten en voor andere personen dan zorgverleners die beroepsmatig met zijn cliënten in contact kunnen komen, welke niet eerder is afgegeven dan drie maanden voor het tijdstip waarop betrokkene voor de zorgaanbieder ging werken.

Het huidige personeelsbestand hoeft niet alsnog een VOG over te leggen. Door natuurlijk verloop zullen zorgaanbieders na verloop van jaren van vrijwel iedere werknemer een VOG hebben. Voor de groep cliënten die Wlz-zorg ontvangen, gaat het zowel om intra- als extramurale zorg (in de vorm van het zgn. volledig pakket thuis, modulair pakket thuis of ingekocht met een pgb), verleend door instellingen of solistisch werkende zorgaanbieders. Dit is in overeenstemming met het bereik van de Wlz.

**Artikel 11 Wkkgz melden ontslag disfunctioneren zorgverlener**

1c. De zorgaanbieder doet bij het Staatstoezicht op de volksgezondheid onverwijld melding van de opzegging, ontbinding of niet-voortzetting van een overeenkomst als bedoeld in artikel 4, eerste lid, onderdeel b, met een zorgverlener op grond van zijn oordeel dat de zorgverlener ernstig is tekort geschoten in zijn functioneren.

2. De zorgaanbieder en de zorgverleners die zorg verlenen aan zijn cliënten, verstrekken bij en naar aanleiding van een melding als bedoeld in het eerste lid aan de ingevolge deze wet met toezicht belaste ambtenaar de gegevens, daaronder begrepen persoonsgegevens, gegevens betreffende de gezondheid en andere bijzondere persoonsgegevens als bedoeld in de Wet bescherming persoonsgegevens, die voor het onderzoeken van de melding noodzakelijk zijn.

**Toelichting artikel 11**

De wetgever heeft er voor gekozen om een dergelijke melding bij de IGZ verplicht te stellen bij «ontslag» wegens disfunctioneren en niet in alle gevallen waarin een interne procedure wordt gevolgd omdat er vermoedens zijn van disfunctioneren. In het laatste geval staat het disfunctioneren immers nog niet vast.

De formulering brengt tot uitdrukking dat het daarbij zowel gaat om de opzegging of niet-verlenging van een arbeidsovereenkomst als om vergelijkbaar handelen in geval met de zorgverlener een andersoortige overeenkomst is gesloten. Het is daarbij niet van belang wie het initiatief tot het vertrek van de zorgverlener heeft genomen; als een zorgverlener, wiens functioneren niet aan de eisen voldoet, zelf zijn relatie met een zorgaanbieder verbreekt om een «ontslag» door de zorgaanbieder te voorkomen, zal de zorgaanbieder dit derhalve toch moeten melden. In de bepaling is de neutrale term «wijze van functioneren» gebruikt. Het gebruik van die term verdient de voorkeur boven de multi-interpretabele term «disfunctioneren», omdat discussie kan bestaan over de vraag wanneer daarvan sprake is. De gekozen formulering maakt duidelijk dat het vertrek van zorgverleners om andere redenen dan hun functioneren niet hoeft te worden gemeld.

De bedoeling van de meldplicht bij de IGZ voor gevallen van ontslag wegens ernstig disfunctioneren is dat de IGZ een beeld kan krijgen of er risico’s voor de cliëntveiligheid (blijven) bestaan en met inzet van bevoegdheden die risico’s kan inperken. Het is zeker niet de bedoeling van de meldplicht dat de IGZ, ten behoeve van de beslissing van een zorgaanbieder om een sollicitant al dan niet aan te nemen, gaat speculeren op mogelijk toekomstig gedrag van de sollicitant. Iedere beoordeling van het risico dat een zorgverlener in de toekomst nogmaals vergelijkbaar gedrag zou kunnen vertonen, is dan ook ter beoordeling van de zorgaanbieder in gesprek met de sollicitant.

Na de melding van een «ontslag» wegens disfunctioneren zal de IGZ met de zorgaanbieder in overleg treden om te achterhalen wat er precies is gebeurd en of er sprake is van mogelijke aantasting van de kwaliteit van de zorg; anderzijds zal de IGZ met de betrokken zorgverlener in contact treden om van deze te vernemen welke maatregelen hij zal nemen om het geconstateerde probleem weg te nemen en wat zijn plannen zijn met betrekking tot het voortzetten van zijn werkzaamheden elders.

Voor de meldplicht bij de IGZ is in het Uitvoeringsbesluit een uitgebreide regeling opgenomen (voorheen Leidraad meldingen IGZ 2013). Hierin staan onder andere vereisten waaraan een melding moet voldoen en hoe de IGZ met een melding om zal gaan (Hoofdstuk 8 meldingen, artikel 8.4 Uitvoeringsbesluit). U kunt over de wijze van melden en de wijze waarop de IGZ met een melding omgaat meer lezen in de toelichting van het Uitvoeringsbesluit (vanaf blz 24 en vanaf blz 53 Uitvoeringsbesluit).

17 december 2015