

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2049

Vragen van het lid **Leijten** (SP) aan de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *een Verklaring omtrent gedrag in de zorg* (ingezonden 23 februari 2011).

Antwoord van minister **Schippers** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 1 april 2011).

Vraag 1, 2

Wat is uw oordeel over het feit dat een veroordeelde zedendelinquent in de zorg werkt, terwijl tot aan de Raad van State is bepaald dat er geen Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) kan worden afgegeven?¹

Wat is uw oordeel over de werkgever die geen maatregelen neemt? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 1, 2

Ik vind het de verantwoordelijkheid van iedere werkgever om na te gaan of een werknemer of iemand die hij inhuurt, geschikt is voor zijn werk. Dit geldt zeer zeker ook in de zorg. De werkgever heeft een grote verantwoordelijkheid ten opzichte van de van hem en zijn medewerkers afhankelijke cliënten. Hij dient te allen tijde te zorgen voor kwalitatief goede en veilige zorg en een veilige omgeving voor zijn cliënten. Een zorgaanbieder die een veroordeelde zedendelinquent aanneemt, neemt daarmee grote risico's en neemt een zware verantwoordelijkheid op zich. Gaat de werkgever dergelijke risico's aan en komt daardoor de kwaliteit of veiligheid van de zorg in het geding, dan komt de inspectie in actie.

In het wetsvoorstel Wet cliëntenrechten zorg (Wcz) dat op dit moment in de Tweede Kamer ligt, is deze verantwoordelijkheid van de zorgaanbieder benadrukt door in artikel 2, derde lid, zorgbreed (cure en care) te regelen dat een zorgaanbieder, alvorens hij iemand voor zich laat werken, moet nagaan hoe deze persoon in het verleden heeft gefunctioneerd. Dat kan afhankelijk van de te verrichten taken en de te verlenen zorg met zich brengen dat de werkgever van de kandidaat-medewerker verlangt dat deze een verklaring omtrent het gedrag overlegt en dat de werkgever zijn beslissing om betrokkene in dienst te nemen mede op basis daarvan neemt. Deze afweging blijft te allen tijde een zaak van de werkgever.

¹ Uitspraak Rechtbank Arnhem, onderhands verstrekt aan de bewindspersoon.

Vraag 3

Wanneer kan de Kamer het wetsvoorstel voor een verplicht VOG in de zorg tegemoet zien?²

Antwoord 3

Zoals de staatssecretaris in de Houtskoolschets van 17 januari 2011 heeft vermeld, is de verplichte VOG voor de AWBZ-zorg een onderdeel van de voorgenomen Beginselenwet zorginstellingen die naar verwachting medio dit jaar naar de Tweede Kamer wordt gezonden. Een bredere verplichtstelling (ook in de cure) wordt door mij momenteel voorbereid in het wetsvoorstel Wet cliëntenrechten zorg (Wcz). Ik wil naast de bestaande verplichting uit de Wcz, waarin ik de zorgaanbieder verplicht tot een onderzoek naar het functioneren in het verleden, een verplichte VOG. Ik zal de Wcz hierop aanpassen.

Vraag 4

Hoe zal de maatregel uitwerken, wanneer blijkt dat een werkgever niet vraagt om een VOG? Is deze dan strafbaar, of is het een individuele maatregel die betrekking heeft op de werknemer? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 4

Een verplichte VOG en een verplicht onderzoek naar iemands antecedenten (zoals in de Wcz vervat) zullen een bijdrage moeten leveren aan het verminderen van mishandeling en seksueel misbruik in de zorg door zorgverleners. De inspectie zal het toezicht hierop meenemen in haar reguliere kwaliteitstoezicht. Dit alles neemt overigens niet weg dat de inspectie jegens de individuele beroepsbeoefenaar die over de schreef gaat, stappen kan ondernemen en indien zij daartoe aanleiding ziet een procedure voor de tuchtrechter kan starten en in ernstige gevallen aangifte kan doen bij het Openbaar Ministerie.

Vraag 5

Bent u bereid in deze kwestie persoonlijk contact op te nemen met de werkgever om te verzoeken het voorzorgsprincipe toe te passen? Zo ja, kunt u de Kamer informeren over de uitkomst? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

De verantwoordelijkheid voor het gedrag van werknemers in de zorg ligt bij de werkgever. Het is aan de werkgever om de zorg zo te organiseren dat dit soort risico's wordt uitgesloten. Ook de inspectie heeft niet de bevoegdheid een zedendelinquent te verbieden in de zorg te werken. Dat kan alleen de rechter. De inspectie houdt wel de beroepsbeoefenaar in de gaten en zal bij recidive een tuchtzaak starten en/of aangifte doen bij het Openbaar Ministerie om ervoor te zorgen dat de beroepsbeoefenaar niet meer als zorgverlener mag werken. Als de rechter daartoe niet heeft besloten kan een veroordeelde na zijn straf weer in de zorg aan de slag. Ik vind het van belang dat zo'n achtergrond bij de sollicitatie direct helder is zodat de werkgever zelf een afweging kan maken. Daarom wil ik een verplichte VOG voor de werknemer. Het is aan de rechterlijke macht om te verbieden dat iemand (nog) in de zorg werkt.

Vraag 6

Is de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) op de hoogte van meer van dit soort gelijke situaties? Zo ja, wat gaat u hieraan doen? Zo neen, waarom niet?

Antwoord 6

De inspectie is bekend met enkele gevallen van beroepsbeoefenaren die veroordeeld zijn wegens een strafbaar feit. De inspectie kan het zo iemand niet verbieden om in de zorg te werken. Dat kan alleen de rechter. De inspectie kan alleen bij BIG-geregistreerde zorgverleners die aantoonbaar acuut gevaar voor de patiënt opleveren, een bevel opleggen. Als de inspectie een zorgverlener die seksueel misbruik pleegt of heeft gepleegd, op het spoor komt (door bijvoorbeeld een melding, tuchtspraak of uitspraak van de strafrechter), zal zij de betrokken zorgverlener altijd op kantoor ontbieden om

² Regeringsakkoord.

te horen wat diens toekomstplannen zijn. Dit met als doel de veiligheid van patiënten zoveel mogelijk te garanderen.

Vraag 7

Erkent u dat in de zorg het gemakkelijk is, ook al wordt er in teamverband gewerkt, om je als professional af te zonderen met een patiënt/bewoner/cliënt? Zo ja, hoe oordeelt u over het advies van de IGZ? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Het is inderdaad nooit uit te sluiten dat er in de zorg een situatie kan voorkomen waarin een professional zich met een patiënt kan afzonderen. Omdat thans nog geen sprake is van een verplichte VOG en het niet de taak is van de inspectie om op de stoel te gaan zitten van de werkgever kon de inspectie niet anders dan de verantwoordelijkheid van de werkgever én de beroepsbeoefenaar benadrukken en adviseren over de noodzakelijke voorwaarden waaronder het werk moest plaatsvinden, in dit geval het werken in teamverband met controle en intervisie. De inspectie beperkte zo de handelingsvrijheid. In de huidige situatie heeft de inspectie weinig andere mogelijkheden. Ik wil dat aanpassen door een VOG verplicht te stellen, ook in de cure. Wanneer er wel een VOG verplicht is kan de inspectie meer doen dan alleen adviseren. Dit betekent echter niet dat alle risico's zijn uitgesloten.