

Vergewisplicht

ZorgAZ streeft er naar verantwoorde en kwalitatief goede zorg te leveren thuis aan haar cliënten. Dit doet zij middels het inzetten van bekwaam en deskundig personeel. Als onderdeel van de Wet Klachten Kwaliteit en Geschillen Zorg (WKKGZ) zijn zorginstelling sinds 1 januari 2016 verplicht, bij het aannemen/inzetten van nieuwe medewerkers in de zorg, te onderzoeken of er melding is gemaakt bij de zorginspectie van incidenten die tot risico's of gevaarlijke situaties kunnen leiden.

Om het risico te verkleinen op het aantrekken van ongeschikte medewerkers heeft ZorgAZ in deze beleidsnotitie beschreven hoe de vergewisplicht gehandhaafd zal worden.

Vergewisplicht

Wat is de vergewisplicht?

Wanneer ZorgAZ van plan is om een nieuwe medewerker in dienst te nemen, is ZorgAZ verplicht om te controleren of de nieuwe medewerker geschikt is om zorg te verlenen. Dit is de zogenaamde **vergewisplicht**, geregeld in artikel 4, eerste lid van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz).

Vergewisplicht geldt voor alle zorginstellingen

De vergewisplicht geldt als ZorgAZ een nieuwe zorgverlener wilt aannemen. ZorgAZ moet de geschiktheid onderzoeken van iemand die beroepsmatig zorg wil gaan verlenen. Dus wel van uitzendkrachten en zelfstandige zorgverleners (Zzp'er). Maar niet van vrijwilligers en mantelzorgers. ZorgAZ mag uiteraard ook de geschiktheid van vrijwilligers en mantelzorgers onderzoeken. Maar dit is niet wettelijk verplicht.

Hoe controleer ZorgAZ het arbeidsverleden van haar nieuwe zorgmedewerker (vergewisplicht)?

ZorgAZ doet een onderzoek naar het arbeidsverleden van de Sollicitant/ ZZZP'er. Nieuwe medewerkers in de langdurige zorg en de intramurale geestelijke gezondheidszorg moeten daarnaast een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) tonen. Aanvullend heeft ZorgAZ tevens het beleid dat ook medewerkers die zorg leveren in de thuissituatie een VOG dienen te overleggen.

Onderzoek naar arbeidsverleden

ZorgAZ gaat na of een Sollicitant/ZZZP'er geschikt is om contact te hebben met cliënten en zorg te verlenen. Die werkwijze die ZorgAZ hanteert is:

navraag doen bij 2 werk- en/of opdrachtgevers;

het [BIG-register \(bigregister.nl\)](http://bigregister.nl) raadplegen (bij in diensttreding en jaarlijks);

het [Waarschuwingsregister Zorg en Welzijn \(waarschuwingsregister.nl\)](http://waarschuwingsregister.nl) raadplegen (bij in diensttreding en jaarlijks);

sollicitant/zzp'er levert een geldige [Verklaring Omtrent het Gedrag \(VOG\)](#) aan, deze mag niet ouders zijn dan 3 maanden. Tevens wordt jaarlijks een nieuwe VOG opgevraagd

ZorgAZ beoordeelt zelf of de wijze waarop de zorgverlener in het verleden heeft gefunctioneerd in de weg staat van het bieden van goede zorg. Het opvragen van minstens twee van de hier bovengenoemde manieren is een hulpmiddel om dit te kunnen beoordelen. Door in gesprek te gaan met de zorgverlener kan ZorgAZ een inschatting maken of er risico's zijn op herhaling.