

Speakers' Corner: Hans Slaman

De vergewisplicht versus pre-, employmentscreening



Per 1 januari 2016 is de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz) van kracht geworden, waarmee de wetgever het leveren van veilige zorg en betere kwaliteit beoogt. Onderdeel van deze wet is dat zorgverleners verplicht zijn tot het doen van onderzoek naar het arbeidsverleden bij het aannemen van nieuwe zorgmedewerkers. Deze wettelijke verplichting wordt ook wel genoemd: 'de vergewisplicht'. In dit artikel wordt ingegaan op de waarde van de vergewisplicht in relatie tot risico's als gevolg waarvan zorgverleners (reputatie-)schade zouden kunnen leiden.

Algemeen

Bij het doen van onderzoek naar het arbeidsverleden kan worden gedacht aan een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG), het beoordelen van de vakbekwaamheid aan de hand van diploma's en gesprekken met referenten over de werkervaringen, het doen van navraag bij de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) en een check in het waar-schuivingsregister Zorg & Welzijn en een controle op de bevoegdheden van de zorgverlener door een check hierop in het BIG-register.

Invoering van de vergewisplicht is een goede zaak, omdat werkgevers hiermee een instrument in handen gekregen hebben op basis waarvan zij gerechtigd zijn tot het doen van onderzoek naar het arbeidsverleden en de vak-bekwaamheid van de toekomstig zorgmedewerker.

De waarde van de vergewisplicht in het veranderde zorglandschap

In de afgelopen jaren is als gevolg van wetswijzigingen het zorglandschap ingrijpend veranderd. Dit heeft o.a. geleid tot een forse verschuiving van intramurale naar extramurale zorgverlening. Een van de gevolgen van deze verschuiving is dat zorgbehoevenden zo lang mogelijk zelfstandig

moeten blijven wonen en de zorgverlening naar behoefte bij hun thuis moet plaatsvinden.

Door deze verschuiving is de extramurale zorgverlener meer op afstand komen te staan van de werkgever. Hierdoor is het voor de werkgever moeilijker geworden om toezicht te houden op wat zich om en nabij die zorgverlening in het privé-domein van de cliënt afspeelt. Waardoor het beheersen en voorkomen van risico's een lastige zaak geworden is.

Veilige en goede zorg

Om de risico's die een veilige en goede zorg in de weg staan zoveel als mogelijk te voorkomen en te beheersen, zijn er in de zorg tal van protocollen op dit gebied gekomen waardoor achteraf controle kan plaatsvinden.

Hoe anders is het met de risico's zoals diefstal en/of oplichting¹.

1 Bij oplichting wordt iemand door listige kunstgrepen (list/bedrog) bewogen tot afgifte van enig goed (bijvoorbeeld het overboeken van gelden).

Voor een volledig beeld van een toekomstig medewerker is pre-employment-screening het meest geschikte instrument

Uit een pre-employment-screening kwam naar voren dat de kandidaat loonbeslag had waarover bij indienst-treding afspraken zijn gemaakt.

Vanuit onze forensische onderzoekspraktijk weten we dat dergelijke risico's veelal het gevolg zijn van iemands persoonlijke levensomstandigheden.

Het nut van de vergewisplicht

De vergewisplicht als beschreven in de Wkkgz beperkt zich tot het arbeidsverleden en de vakbekwaamheid en laat de persoonlijke levensomstandigheden buiten beschouwing.

Onderzoek naar ouderenmishandeling bracht aan het licht dat de pleegster door de stress van haar slechte financiële situatie snel geïrriteerd raakte bij haar werk en daardoor haar cliënten zeer ruw behandelde die daardoor letsel opliepen.

Dit betekent dat met de vergewisplicht de werkgever niet altijd een compleet beeld krijgt van de toekomstig medewerker en derhalve geen volledig beeld heeft over potentiële risico's bij het aangaan van een dienstverband.

Indien u als werkgever een volledig beeld wenst van een toekomstig medewerker is pre-employment-screening daarvoor het meest geschikte instrument.

Tijdens een pre-employment-screening bleek dat de kandidaat uitkeringsfraude had gepleegd.

Het verschil tussen pre-employment-screening en de vergewisplicht is dat bij pre-employment-screening met name wordt gekeken naar de persoonlijke leefomstandigheden.

Googelen - screenen

We zien nog wel eens in onze praktijk dat door recruitment- en/of HR-medewerkers, met behulp van internet-zoekmachines zoals Google, kandidaat-medewerkers worden 'gescreend' en dat deze personen hierover niet geïnformeerd worden.

Het op deze wijze 'screenen' van kandidaat-medewerkers is weinig zorgvuldig en niet geheel zonder risico. Zo stelt de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) eisen aan de verwerking, opslag en beveiliging² van de naar personen herleidbare informatie, en het hiermee in strijd handelen levert een strafbaar feit op.

Het komt geregeld voor dat kandidaten informatie aan hun cv toevoegen en/of weglaten.

Bovendien is het zo dat er niet zonder meer vertrouwd kan worden op de informatie die u op het internet vindt. Om hiervan zeker te zijn is daarvoor nader verificatie-onderzoek noodzakelijk.

Tot slot is deze handelwijze strijdig met de algemeen geaccepteerde sollicitatiecode³.

Het screenen van personen (pre-, employment-screening) kan heel goed zonder al deze risico's wanneer u zich aan een aantal spelregels houdt.

2 De regelgeving omtrent datalekken is hierop onverkort van kracht.

3 De NVP Sollicitatiecode bevat basisregels die arbeidsorganisaties (bedrijven en instellingen die arbeidsrelaties aangaan) en sollicitanten naar het oordeel van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures.



Pre-employmentscreening

Bij pre-employmentscreening is er juridisch gesproken sprake van een 'persoonsgericht onderzoek'. Dit betekent dat bij het doen van een dergelijk onderzoek er voldaan moet worden aan de vereisten zoals die staan vermeld in de Wbp. Hierbij moet u denken aan vereisten over hoe de screening in zijn werk gaat, welke informatiebronnen worden geraadpleegd en hoe welke verkregen informatie wordt opgeslagen.

Toestemming/risico

Door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) is bepaald dat het doen van een pre-, employmentscreening louter en alleen op basis van een toestemmingsverklaring ontoelaatbaar is. Naar hun oordeel dient de pre-, employmentscreening gebaseerd te zijn op een risicoanalyse. De hierbij gehanteerde overweging is dat de sollicitant zich veelal 'gedwongen' voelt om toestemming te verlenen, omdat de screening een vast onderdeel van de sollicitatieprocedure is. Het weigeren van toestemming zou dan betekenen dat de sollicitant niet verder komt in de sollicitatieprocedure.

De AP is van mening dat screening voor de werkgever een instrument is waarmee hij vooraf een inschatting kan maken van de risico's bij het in dienst nemen van een nieuwe medewerk(st)er. Hierbij kan gedacht worden aan risico's van bijvoorbeeld fraude, diefstal, oplichting, corruptie, belangenverstrengeling, misbruik van (patiënten) informatie en verminderde kwaliteit van zorg. De oorzaken van deze risico's zijn vaak het gevolg van omstandigheden

in de persoonlijke levenssituatie. Te denken valt bijvoorbeeld aan een zwakke financiële positie, het sociale netwerk en de gedragingen daarin, een stressvolle thuissituatie en opvattingen over waarden en normen.

Hoe pre-, employmentscreening in te voeren

Ons advies is om bij de invoering van pre-, employmentscreening te starten met het maken van beleid hieromtrent, zodat het een integraal onderdeel van uw personeelsmanagement wordt. Bij de totstandkoming van het beleid hoort een risicoanalyse naar activiteiten en functies. Wanneer de risico's in kaart gebracht zijn, kan bepaald worden hoe voor de afzonderlijke functies de pre-, employmentscreening moet zijn opgebouwd. Dit leidt er in de praktijk toe dat pre-, employmentscreening per functie van zwaarte kan verschillen.

Waarom pre-, employmentscreening

Invoering van pre-, employmentscreening kent vaak meerdere redenen, zoals het voldoen aan wet- en regelgeving (compliance), het versterken van het imago (borging van veilige en betrouwbare zorg) en om risico's inzichtelijk te maken voor bij het aangaan van een dienstverband. Met pre-, employmentscreening kunt u uw cliënten behoeden voor financiële- en emotionele schade en kunt u uw organisatie behoeden voor grote financiële- en reputatieschade.

Hans Slaman is directeur van International Security Partners te Lelystad.