

VOOR WERKGEVERS IN DE EERSTE LIJN

Goed werkgeverschap.

Een veilige zorgrelatie begint bij de praktijk.

Een veilige werkomgeving is geen kwestie van geluk, maar van beleid. **Wacht niet tot het fout gaat** — richt veiligheid vóóraf in je praktijk in. Onderstaande bouwstenen helpen je om (seksueel) grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, vroeg te signaleren en zorgvuldig af te handelen.



1

Zorgvuldige werving & een VOG · *vóór indienstreding*

Voorkom risico's al bij de voordeur — ook bij zzp'ers, waarnemers en stagiairs. Vraag een **Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)** (periodiek herhalen) en controleer diploma's en **BIG-registratie**. Vergewis je daarnaast van het verleden functioneren — de **vergewisplicht** uit de Wkkgz: informeer bij eerdere werkgevers en check tucht- of IGJ-maatregelen.

Maatregelen checken: het **BIG-register** (bigregister.nl) toont opgelegde tuchtmaatregelen als aantekening bij de registratie. Als Wkkgz-zorgaanbieder kun je bovendien een **'Aanvraag vergewisplicht'** indienen bij de IGJ (igj.nl) — die meldt of er een aantekening over de betrokkene is.

VOG aanvragen: de werkgever start de digitale aanvraag bij **Justis** (justis.nl); de medewerker rondt deze af met DigiD. Een aanvraag op papier kan via de eigen **gemeente**.

2

Gedragsregels laten ondertekenen · *bij de start*

Maak expliciet wat wél en niet kan in de behandelrelatie. Laat iedere medewerker de **gedragscode** (de KNGF-beroepscode) en de **eigen omgangsregels van de praktijk ondertekenen** als onderdeel van het inwerkprogramma — en bespreek ze samen; alleen tekenen is niet genoeg. Vertaal de beroepscode naar concrete huisregels die passen bij jÓuw praktijk.

3

Vertrouwenspersoon, meldprotocol & klachtenregeling · *vóóordat er iets speelt*

Regel de routes vóóordat je ze nodig hebt, zodat medewerker én patiënt weten waar zij terecht kunnen:

-  **Vertrouwenspersoon** (voor medewerkers): wijs er een aan of gebruik de **KNGF-vertrouwenspersoon** — verplicht vanaf tien werknemers.
-  **Meldprotocol:** leg vast wie wat doet na een melding; neem een **voorbeeld-meldprotocol** als basis.
-  **Klachtenregeling** (voor patiënten): sluit aan bij de **Klachten- en Geschillenregeling Fysiotherapie** van het KNGF, of — voor Keurmerk-praktijken — de eigen klachten- en geschillenregeling van het **Keurmerk Fysiotherapie**, met een onafhankelijke klachtenfunctionaris.

4

Voorlichting aan de patiënt · *in de dagelijkse praktijk*

Wees vooraf duidelijk over wat de patiënt mag verwachten — de **do's & don'ts** in de behandelkamer. Op de website, in de afspraakbevestiging en in de wachtkamer. **Zie blad 02.**

5

Bouw aan een veilige cultuur · *elke dag*

Een aanspreekcultuur waarin signalen worden gehoord. Geef zelf het goede voorbeeld, bespreek dilemma's in het teamoverleg en maak de vertrouwenspersoon zichtbaar. **Psychologische veiligheid onderhoud je actief; ze ontstaat niet vanzelf.** Maak het thema bespreekbaar met de **NVMT Intervisie-kit (S)GOG** — een begeleide werkvorm om casuïstiek en dilemma's in teamverband te bespreken.

6

Handel zorgvuldig & bied nazorg · *als er een signaal is*

Volg het meldprotocol en borg de **veiligheid van de patiënt en/of therapeut**; onderzoek met hoor en wederhoor. Meld **geweld in de zorgrelatie binnen 3 werkdagen bij de IGJ** (Wkkgz). Bied nazorg aan álle betrokkenen (buddysysteem) en **evalueer** om het beleid te versterken.

-  **Vertrouwenspersoon** via het KNGF als eerste opvang voor de medewerker.
-  **Psychologische ondersteuning**, eventueel via Slachtofferhulp Nederland.
-  **Begeleiding** bij een eventuele aangifte of contact met de inspectie — **zie de andere stappenplannen** in deze reeks.

Wettelijk kader: Wkkgz (klachtenregeling, vergewis- en meldplicht) · Arboret (veilige werkplek & vertrouwenspersoon) · VOG.

Borg het structureel — als reguliere preventie, terugkerend op de teamagenda.

VOORLICHTING voor patiënt én praktijk

Wat mag de patiënt verwachten?

Transparantie voorkomt misverstanden. Communiceer deze **do's & don'ts** actief naar patiënten en maak kenbaar waar zij — en medewerkers — terecht kunnen.

✓ Dit mag je verwachten

- ✓ De therapeut legt vooraf uit wat een behandeling inhoudt en vraagt toestemming.
- ✓ Ontkleden gebeurt alleen als dat nodig is; je mag altijd om een handdoek of begeleider vragen.
- ✓ Je grenzen worden gerespecteerd — je mag op elk moment 'stop' zeggen.
- ✓ Je weet bij wie je een klacht kunt indienen en kunt gratis terecht bij een onafhankelijke klachtenfunctionaris.

✗ Dit hoort er niet bij

- ✗ Opmerkingen of aanrakingen met een seksuele lading.
- ✗ Behandeling zonder uitleg of zonder jouw toestemming.
- ✗ Privécontact buiten de behandeling om of het opzoeken van persoonlijk contact.
- ✗ Druk om iets te doen waar je je niet prettig bij voelt.



Preventievideo · do's & don'ts in de behandelkamer

Zet de video in voor patiëntvoorlichting: op een scherm in de wachtkamer, via de embed-code op de praktijkwebsite en als link in de afspraakbevestiging.

Voor medewerkers



Vertrouwenspersoon KNGF

Bij ongewenst gedrag. Verplicht vanaf tien werknemers; het KNGF biedt leden een landelijke vertrouwenspersoon.

Voor patiënten



Klachtenfunctionaris

Gratis en onafhankelijk. Via de **Klachten- en Geschillenregeling Fysiotherapie** (KNGF · defysiotherapeut.com), of — voor Keurmerk-praktijken — via de eigen regeling van het **Keurmerk Fysiotherapie**.

In jouw praktijk



Eigen aanspreekpunt

Benoem wie het eerste aanspreekpunt is en maak die route zichtbaar — op de website én in de wachtkamer.

Hoort bij deze reeks: 'Stappenplan na een signaal' (de professionele omstander), 'Als jij je zelf onveilig voelt' (agressie & bedreiging) en de **Intervisie-kit (S)GOG** (werkvorm om het thema in teamverband bespreekbaar te maken). Samen vormen ze het materiaal rond de zorgrelatie en de praktische opvolging van het Zorgmanifest · zorgveilig.nl

ZELFSCAN

beschermen wij onze patiënten? · vink af

Hoe goed beschermen wij onze patiënten?

Een praktijkgerichte check langs vier bouwstenen — afgestemd op de eerstelijns(manuele) praktijk.

Vink af, noteer wie helpt en wanneer, en pak het eerste openstaande punt op.

- | | |
|--|---|
| <p> BELEID & AFSPRAKEN</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Wij vragen een VOG en controleren het arbeidsverleden (vergewisplicht). ☐ Iedereen heeft de gedragscode ondertekend. ☐ Er is een bekend meldprotocol en een aangewezen vertrouwenspersoon. ☐ Men weet wat valt onder de meldplicht en de afkoelingsperiode. | <p> CULTUUR & AANSPREEKBAARHEID</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Dilemma's zijn bespreekbaar; de leiding geeft het goede voorbeeld. ☐ De vertrouwenspersoon is zichtbaar; melders worden beschermd tegen nadeel. ☐ We borgen collegiale toetsing en zelfreflectie — ook solistisch. ☐ Zorgverleners weten waar ze terecht kunnen als ze zélf dreigen af te glijden. |
| <p> PATIËNT & TRANSPARANTIE</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ Patiënten kennen de do's & don'ts (web, wachtkamer, mail). ☐ De klacht- en meldroute is vindbaar; men kent het aanspreekpunt. ☐ Toestemming en uitleg zijn standaard. ☐ We werken traumasensitief, met oog voor eerdere nare ervaringen. | <p> SIGNALEREN & NA EEN MELDING</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ We herkennen de glijdende schaal en signalen — en weten wat te doen. ☐ We onderzoeken met hoor en wederhoor, met oog voor alle betrokkenen. ☐ We wegen externe maatregelen: melden bij de IGJ, aangifte of tuchtklacht. ☐ Nazorg voor alle betrokkenen; we verbeteren beleid en cultuur structureel. |



Niet alles aangevinkt?

Noteer per punt wie helpt en wanneer je het invoert. **Eén verbetering per kwartaal** maakt je praktijk meetbaar veiliger — borg het structureel, niet als los incident.



Bij een melding: altijd handelen

Bij signalen of meldingen van grensoverschrijdend gedrag heb je als werkgever de **plicht om te handelen** — wegstijgen is geen optie. Volg het meldprotocol, borg de veiligheid en geef opvolging.

Verdiepen: IGJ — 'Geweld in de zorgrelatie' (igj.nl) · Rijksoverheid — Handreiking cultuurverandering, 'Opvolging van meldingen'.

Aanvullend & ter verificatie: de officiële **IGJ-zelfscan voor zorgprofessionals** toetst dit uitgebreider langs bewustwording, preventie en interventie.