



SOLIDARITEIT VOOR HET GEZIN

Ethische Commissie

Gent, 20 januari 2010.

Eindadvies ten behoeve van de Raad van Bestuur
Solidariteit voor het Gezin vzw

Betreft: advies in verband met omgaan met geheimhoudingsplicht (beroepsgeheim) en garanderen van de privacy van interne en externe gebruikers van Solidariteit voor het Gezin

Algemene situering van de problematiek

De geïntegreerde werking van Solidariteit voor het Gezin biedt tal van voordelen in de hulp- en dienstverlening aan de cliënten. Diensten zoals gezinszorg en thuisverpleging maken al langer gebruik van elkaars service, de nieuwere diensten zoals de centra voor gezinsondersteuning moeten dikwijls nog de koudwatervrees overwinnen en - in het voordeel van hun cliënten - over het muurtje heen kijken van hun eigen aanbod. De moeilijkheden waarmee hun cliënten geconfronteerd worden zijn niet altijd door de eigen dienst op te lossen. Het kunnen uitbreiden van het hulp- of dienstverlenend netwerk binnen de eigen organisatie biedt dan een meerwaarde.

Bij het dienstoverschrijdend werken, zowel intern als extern (en zowel door ‘oudere’ als door ‘jongere’ diensten), kunnen er vragen en bedenkingen rijzen die zich situeren op het gebied van de deontologie. Samen werken binnen bepaalde dossiers brengt een extra complexiteit met zich mee waarbij men de vraag kan stellen of bepaalde regels van het beroepsgeheim al dan niet dreigen geschonden te worden. Sommige medewerkers hebben nood aan garanties dat de privacy van hun cliënten, die zij zorgvuldig bewaken, niet zal te grabbel gegooid worden. Uiteraard zijn er ook situaties waarbij in het belang van de cliënt informatie moet gedeeld worden. Toch zou het niet voorzichtig omspringen met deze materie ernstige gevolgen kunnen hebben, het zou schade kunnen berokkenen aan de cliënt en aan de naam van Solidariteit voor het Gezin.

Dit advies reikt een aantal handvatten aan die als leidraad kunnen dienen bij het omgaan met het beroepsgeheim, in de eerste plaats bij het dienstoverschrijdend werken binnen eenzelfde organisatie zijnde Solidariteit voor het Gezin en bij uitbreiding ook daar buiten.

Uitgangspunten bij het advies

- De wetten inzake beroepsgeheim, bewaken van de privacy en de rechtspositie zijn altijd de vertrekbasis. Ter informatie geven we hier ofwel de wettekst ofwel een omschrijving van de belangrijkste begrippen.*
 - Beroepsgeheim (Artikel 458 van het Strafwetboek)
“Geneesheren, heilkundigen, officieren van gezondheid, apothekers, vroedvrouwen en alle andere personen die uit hoofde van hun staat of beroep kennis dragen van



SOLIDARITEIT VOOR HET GEZIN

Ethische Commissie

geheimen die hun zijn toevertrouwd, en deze bekendmaken buiten het geval dat zij geroepen worden om in rechte of voor een parlementaire onderzoekscommissie getuigenis af te leggen en buiten het geval dat de wet hen verplicht de geheimen bekend te maken, worden gestraft met gevangenisstraf van 8 dagen tot 6 maanden en met een geldboete van honderd euro tot vijfhonderd euro”

- Gedeeld beroepsgeheim

Het meedelen van gegevens door iemand die gebonden is door het beroepsgeheim, aan iemand anders die zelf ook gebonden is door het beroepsgeheim. Het beperkt zich tot het meedelen van relevante informatie aan relevante personen met impliciete of expliciete toestemming van de cliënt.

- Gezamenlijk beroepsgeheim

Het gezamenlijk beroepsgeheim rust op een team van hulpverleners als dusdanig, in plaats van op elk teamlid afzonderlijk en impliceert dat er tussen de teamleden onderling geen beroepsgeheimgrenzen zijn, zodat alle informatie die relevant is voor de hulpverlening vrij kan circuleren binnen het team. Als teamleden gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de hulpverlening voor een groep cliënten, moeten ze ook onder elkaar de nodige informatie kunnen uitwisselen om die verantwoordelijkheid te kunnen opnemen. Alleen die informatie mag worden uitgewisseld die relevant is voor het effectief opnemen van de verantwoordelijkheid die op het team rust. De cliënt moet geïnformeerd zijn en zijn toestemming geven.

- Schuldig verzuim (Artikel 422bis van het Strafwetboek)

“Met gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot vijfhonderd euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft hij die verzuimt hulp te verlenen of te verschaffen aan iemand die in groot gevaar verkeert, hetzij hij zelf diens toestand heeft vastgesteld, hetzij die toestand hem is beschreven door degenen die zijn hulp inroepen. Voor het misdrijf is vereist dat de verzuimer kon helpen zonder ernstig gevaar voor zichzelf of voor anderen. Heeft de verzuimer niet persoonlijk het gevaar vastgesteld waarin de hulpbehoevende verkeerde, dan kan hij niet worden gestraft, indien hij op grond van de omstandigheden waarin hij werd verzocht te helpen, kon geloven dat het verzoek niet ernstig was of dat er gevaar aan verbonden was. De straf bedoeld in het eerste lid wordt op twee jaar gebracht indien de persoon die in groot gevaar verkeert, minderjarig is.”

- Toestemming van de cliënt

De plicht tot geheimhouding wordt niet opgeheven door de uitsluitende toestemming van de cliënt. De plicht tot geheimhouding dient immers niet altijd alleen het belang van de cliënt maar ook het algemeen belang en dat van de functie waarin dit wordt uitgeoefend. Het is de eigen beroepsverantwoordelijkheid om in de gegeven situatie af te wegen welk belang dient te prevaleren.



SOLIDARITEIT VOOR HET GEZIN

Ethische Commissie

- Bij Solidariteit voor het Gezin zijn veel functies actief en allemaal hebben ze in minder of meerdere mate te maken met beroepsgeheim en met garanderen van de privacy van anderen. Dit advies is met andere woorden van toepassing op elke werknemer. De Commissie gaat ervan uit dat elkeen uit zijn/haar interne en externe opleiding basiskennis heeft over wat vertrouwelijke informatie is, hoe die verkregen wordt en hoe daar in de dagelijkse werking mee om te gaan. De hoogste leiding van de organisatie zorgt er voor dat middelen voorhanden zijn om vertrouwelijke documenten (elektronisch en op papier) te bewaren en na de verplichte bewaartermijn te laten vernietigen. Administratieve medewerkers die uit hoofde van hun functie beschikken over informatie van interne en externe cliënten mogen eventuele verbanden die zij zouden kunnen leggen enkel bespreken met hun leidinggevende.

Het advies

Algemeen geldt dat elke medewerker een vorm van terughoudendheid moet hanteren bij het verstrekken van vertrouwelijke informatie over cliënten. Er moet een reden zijn om vertrouwelijke informatie mee te delen en de regels (zie definities) moeten gevolgd worden. Met andere woorden, wat niet noodzakelijk is voor de hulpverlening of voor de goede werking van de dienst wordt niet meegedeeld. Zelfs wanneer de cliënt geen bezwaar heeft hanteert men toch nog het voorzichtigheidsprincipe. Toelating betekent niet dat men een vrijgeleide heeft om zomaar alle informatie over die persoon bekend te maken. Het belang van de cliënt en de veiligheid van de omgeving – waartoe ook de medewerkers kunnen behoren – primeren. Als er dan toch eens ongewild gezondigd wordt tegen de principes van het beroepsgeheim is het nooit verkeerd om toe te geven dat er een fout gebeurd is en ‘sorry’ te zeggen.

Dit advies is bedoeld ter versterking van de assertiviteit van de medewerkers. Toch mag niet verwacht worden dat voor elk probleem een duidelijk en pasklaar antwoord mogelijk is. In geval er twijfel is over wat een correcte handelswijze is, is de leidinggevende en/of de juridische dienst beschikbaar voor overleg en advies. De belangen van verschillende partijen afwegen blijft een evenwichtsoefening en afhankelijk van de soort dienst waarin men werkt zal de noodzakelijkheid van continuïteit in de hulpverlening een andere toepassing van de regels op het beroepsgeheim vragen.

Beroepsgeheim en aanwerven van medewerkers

Het kan gebeuren dat een gebruiker van één dienst van Solidariteit voor het Gezin (vb. CKG) gaat solliciteren als medewerker bij een andere dienst van de eigen organisatie (vb. poetshulp). Als selectieverantwoordelijke heb je liefst zoveel mogelijk relevante informatie over de sollicitant. Als begeleider in het CKG zoek je in alle vertrouwen samen met je cliënt naar een goed functioneren van het gezin en werk kan daarbij een uitstekend hulpmiddel zijn.



SOLIDARITEIT VOOR HET GEZIN

Ethische Commissie

In principe is er geen enkele reden waarom de selectieverantwoordelijke bijkomende vragen zou stellen aan de begeleider en deze laatste hoeft dan ook geen informatie te geven. De selectieprocedure moet altijd dermate sluitend zijn dat er zo weinig mogelijk mislukkingen zijn. Dat pas aangeworven personen de organisatie soms toch snel weer moeten verlaten is onvermijdelijk in de stroom van wekelijkse aanwervingen. Niettemin is het beter mensen het voordeel van de twijfel te gunnen dan hen al bij voorbaat alle kansen te ontnemen. Toch kan de inhoud of het verloop van het sollicitatiegesprek voor de selectieverantwoordelijke een reden zijn om bijkomende informatie te vragen of verkregen informatie te verifiëren bij de begeleider. Het is dan aan de begeleider om te oordelen of er relevante informatie is die moet gegeven worden en – of hij die nu al dan niet geeft - er kan hem achteraf niets kwalijk genomen worden. In het geval hij wel iets wil meedelen kan hij vooraf goedkeuring vragen aan de cliënt en de sollicitatie beschouwen als een deel van de begeleiding. Bij echt gevaarlijke situaties (vb. de begeleider weet dat de sollicitant lijdt aan kleptomane of verdacht wordt van misbruik van kinderen of regelmatig agressief gedrag vertoont of regelmatig drugs gebruikt en hij solliciteert voor een job waarbij die problemen gegarandeerd voor nieuwe moeilijkheden gaan zorgen) ligt de verantwoordelijkheid eveneens bij de begeleider die dit, ter voorkoming van mogelijke nieuwe slachtoffers, met de cliënt moet bespreken en hem logischerwijs zal aansporen de sollicitatie in te trekken. Indien de cliënt dit weigert adviseert de commissie dat de begeleider de selectieverantwoordelijke zou inlichten.

Beroepsgeheim en moeilijke hulpverleningssituaties

De medewerkers van Solidariteit voor het Gezin zijn geen behoeders van de natie en zijn geen moraalridders. Dit houdt in dat zij hulp verlenen waar zij gevraagd worden en waar voldaan is aan de voorwaarden voor hulpverlening. Of de cliënt legaal of illegaal in het land verblijft is niet hun zaak, evenmin als zijn seksuele voorkeuren of de wijze waarop hij leeft of zich gedraagt. Leefsituaties van cliënten die de medewerkers vreemd of zonderling of ‘op ’t randje’ vinden geven zij niet door aan derden. Dit belet niet dat leidinggevendenden moeten bereid zijn om tussen te komen in geval de medewerkers moreel belemmerd worden in hun functioneren en dat ze daarvoor dan wel de hulp van derden kunnen inroepen na inlichten van de betrokken cliënt.

De situatie is anders wanneer de veiligheid van medewerkers, cliënten of de omgeving in het gedrang komt. Extreem slechte behuizing, agressieve familieleden van klanten, wapens in de woning zijn enkele voorbeelden hiervan. Elke casus is situationeel te bekijken en te beoordelen. Inlichten van derden hoeft zelfs in deze gevallen niet altijd automatisch te gebeuren. Bij stopzetting van de hulp moet de cliënt (en de familie indien zij betrokken zijn) schriftelijk ingelicht worden over de motivatie voor de stopzetting, wie als derde zal ingelicht worden over de stopzetting en over welke andere organisaties actief zijn in de regio voor verdere hulpverlening. Derden die mogelijks kunnen geïnformeerd worden over onveilige situaties zijn de huisarts, OCMW, sociale dienst van het ziekenfonds, vertrouwenscentrum, centrum tegen oudermishandeling, Kind & Gezin en in uiterste nood de ordediensten.



SOLIDARITEIT VOOR HET GEZIN

Ethische Commissie

Indien de hulp levensnoodzakelijk is voor de cliënt zal de leidinggevende bij stopzetting de continuïteit van de hulp verzekeren door zelf een passende oplossing te zoeken en in te schakelen.

Beroepsgeheim en personeelsdienst

De medewerkers van Solidariteit voor het Gezin zijn de interne klanten. Ook zij hebben recht op geheimhouding van vertrouwelijke informatie. De collega's van de personeelsdienst moeten dus bijzonder voorzichtig omspringen met informatie die zij uit hoofde van hun functie kunnen weten. Loonbeslag is een voorbeeld van informatie die slechts een beperkt aantal personen in de organisatie hoeft te weten. Enkel wanneer zich problemen voordoen en er zou een verband met het loonbeslag kunnen zijn zal de juridische dienst oordelen of dat gegeven wordt doorgegeven aan de leidinggevende. Ziekteattesten is een ander voorbeeld van informatie die geen gemeengoed is. Uiteraard is het de plicht van elke medewerker om in geval van ziekte tijdig correcte, duidelijk geschreven ziekteattesten aan de werkgever te bezorgen. Zijn er daar dan toch nog vragen over (vb. ziekteattest is onleesbaar en afzender is onbekend) dan is de voorschrijvende arts de enige persoon die mag gecontacteerd worden. Zijn gegevens kunnen gevonden worden door middel van het RIZIV-nr op het attest.

Aldus aangenomen en doorgestuurd naar de Raad van Bestuur, door de leden, Leo Ponteur, Frieda Okerman, Dirk De Backer, Eveline Decock, Nathalie Van Rijckeghem, Christine Priels, Maryse Vangelabbeek, Carina Van Herpe, Carmela Vanlaere-Haelewyn, Willy Vertongen, Anne Vervaet, Françoise Lefevere.

*Bron: Rudy Schellaert, Wat ervan te zeggen. Informatie en beroepsgeheim binnen het ortho- en sociaal-agogisch werkveld, Intersentia, Antwerpen – Oxford, 2010, 374 p.