

## Samenvatting ronde tafeldiscussies



### Theater 'Wat weet jij wat weet ik'

De conferentie begon met een theaterstuk door jongeren met ervaring in de jeugdhulp, en professionals, over privacy in de jeugdhulp. Een indrukwekkend stuk gebaseerd op de eigen ervaringen. Over de moeite om je dossier in te mogen zien. Over de behoefte om zelf de kans te krijgen om je verhaal te vertellen. Over het beklemmende gevoel 'een dossier te zijn' omdat degene aan de andere kant van de tafel al een beeld van je heeft, voordat die je überhaupt heeft gesproken. Maar ook over de lastige afwegingen die professionals moeten maken. En uiteindelijk over hoop en hoe bevrijdend het is om aangesproken te worden op je talent.

Een video-impressie volgt later.

Het theaterstuk duurt ongeveer 45 minuten en kan geboekt worden voor conferenties via VNG Congressen.

### Bouwers aan vertrouwen

Het programmaonderdeel 'Bouwers aan vertrouwen' trapte af met twee aansprekende initiatieven. De gemeente Amsterdam heeft een [Externe Adviesgroep Privacy Jeugd](#) ingesteld. Deze adviesgroep bestaat uit jongeren, ouders, en vertegenwoordigers van privacy advocates. Zij adviseert de gemeente gevraagd en ongevraagd over een zorgvuldige omgang met de gegevens van jeugdigen en hun ouders. Het initiatief werd toegelicht door Rebecca Varkevisser, Anjalie Ram en Martijn van der Veen, allen lid van de adviesgroep.

Het tweede initiatief is van de gemeente Houten. Houten organiseerde in oktober 2016 een conferentie met aanbieders van jeugdhulp en WMO. Tijdens deze conferentie gingen bestuurders, managers en professionals, met elkaar in gesprek over een zorgvuldige omgang met persoonsgegevens van burgers bij samenwerking in het sociaal domein. Het initiatief werd toegelicht door Jocko Rensen (wethouder Houten) en Fawzia Nasrullah (voorzitter van Youké).

### Inzichten uit de (ronde tafel)discussie

Het vraagt moed om mensen van buiten mee te laten kijken naar je beleid rond privacy. Maar het maakt je beleid ook beter, begrijpelijker en meer geaccepteerd.

Een cruciale factor in het bouwen aan vertrouwen met de cliënten is transparantie: Doe in principe niets, zonder de cliënt daarin te kennen, en mee te nemen. In Estland heeft men de transparantie heel systematisch doorgevoerd. Burgers hebben daar real time inzicht in wie zijn gegevens inziet en gebruikt, en kunnen daar vragen over stellen. De kritische houding van burgers dwingt zo een goede maatvoering in de omgang met gegevens door professionals en ambtenaren af.

Een vergelijkbare ervaring had een gemeente in Nederland. Teamleiders sturen daar sterk op transparantie. Wijkteammedewerkers concluderen aan het eind van een gesprek samen met de cliënt wat de conclusies en vervolgstappen zijn, welke gegevens dan noodzakelijk zijn om vast te leggen, en welke gegevens ze dan nog moeten opvragen. Sinds transparantie centraal is gesteld, blijken medewerkers veel minder gegevens vast te leggen en in te zien. De visie van de organisatie en het sturen van het management op daadwerkelijke uitvoering daarvan zijn in deze aanpak randvoorwaardelijk.

Bouwen aan vertrouwen tussen organisaties begint vaak bij de bestuurders. Als zij niet investeren in hun onderlinge relatie en die belangrijk maken, lukt dat op de werkvloer ook niet. Een voorbeeld daarvan is of je elkaar op de hoogte houdt van ontwikkelingen of gebeurtenissen die impact hebben op de positie van de ander. Dat is een bewustzijn dat je op bestuurdersniveau moet hebben, maar ook moet voeden op de werkvloer. Een gedragsregel is bijvoorbeeld dat je elkaar niet voor het blok zet, maar belangen transparant maakt. Bouwen aan vertrouwen vraagt om 'investeren in tijden van vrede'. Als je in rustige tijden investeert in de relatie, weet je elkaar te vinden op momenten dat er crisis is.

### **Van handelingsverlegenheid naar handelingsverantwoordelijkheid**

Dit programmaonderdeel werd ingeleid door Rosanne Bobeldijk van Toezicht Sociaal Domein. Aan de hand van een casus presenteerde zij de bevindingen van de Inspectie uit een analyse van calamiteiten en het wel en niet delen van gegevens door professionals. Na de inleiding volgde een korte reflectie door Marian Barendrecht van het Centraal Medisch Tuchtcollege (CMT), en Jacky Stuifmeel van Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ).

Aanleiding voor de discussie is het feit dat de Inspecties bij calamiteiten vaak constateren dat een calamiteit wellicht voorkomen had kunnen worden als professionals in een eerder stadium informatie hadden gedeeld en samenwerking gezocht. Maar dat vaak het tegenargument is dat die informatie niet gedeeld mag worden vanwege privacy. Daarbij wordt vaak verwezen naar het (medisch) beroepsgeheim en het risico van een tuchtklacht bij het Medisch Tuchtcollege of SKJ.

In de analyse identificeert de inspectie vier thema's waarop knelpunten in het delen van gegevens zich voor kunnen doen. Sommige daarvan kunnen bestuurders en managers beïnvloeden door actief beleid en sturing: kennis en kunde van professionals om gegevens te delen of op andere manieren in actie te komen om calamiteiten te voorkomen, cultuur in de organisatie (samenwerkingsgericht of niet, zwijgen tenzij vs spreken mits), sturing door het management en wetgeving.

CMT en SKJ gaven in hun reflectie aan dat in het tuchtrecht niet zo zeer de vraag centraal staat of bepaalde informatie gedeeld had mogen worden, maar veel meer de vraag of de professional zorgvuldig en volgens professionele standaarden een afweging heeft gemaakt om het beroepsgeheim al dan niet te doorbreken. Er alles aan doen om de cliënt te betrekken en collegiale consultatie alvorens te delen, zijn daarbij belangrijke elementen.

### Inzichten uit de (ronde tafel)discussie

In de discussie stonden de eerste drie thema's uit de analyse van de Inspectie centraal. Daarbij kwamen de volgende onderwerpen aan bod:

Het is belangrijk dat organisaties helder maken wat zij van hun medewerkers verwachten bij het maken van afwegingen ten aanzien van het doorbreken van het beroepsgeheim. En een cultuur creëren waarin ruimte is voor die zorgvuldige afweging. En waarin regelmatig gereflecteerd wordt op situaties waarin professionals lastige afwegingen moesten maken, de gemaakte keuzes en de afloop. Bestuurders en managers kunnen daar een belangrijke rol in spelen.

Bij tuchtrecht is de eerste associatie toch 'straf'. Straffen staat vaak leren in de weg. Is in dit verband de naam tuchtrecht wel goed? We willen immers dat mensen leren van zaken die niet goed zijn gegaan.

Tuchtrecht wordt vaak gezien als hoeder van het beroepsgeheim. Terwijl het niet delen van informatie in situaties dat dit vanuit goed hulpverlenerschap wel zou moeten, in feite net zo tuchtrechtwaardig is. Beroepsorganisaties zouden in training en opleiding meer aandacht kunnen geven aan casuïstiek en uitspraken van het CMT en SKJ. En zo meer inzicht geven in de overwegingen van de tuchtrechter en de eisen die deze stelt aan afwegingen om al of niet het beroepsgeheim te doorbreken.

In de beleving van professionals staan de inspecties en het tuchtrecht voor verschillende boodschappen (meer delen vs niet delen). Dat is eigenlijk niet terecht. Beide zijn hoeder van professionele kwaliteit en toetsen daar ook op. Het zou goed zijn als er een meer gemeenschappelijk geluid komt richting veld.

Een tuchtklacht heeft vaak enorme impact op de professional waarover geklaagd wordt. Daarom is het belangrijk dat organisaties hun mensen steunen. Zowel binnen de organisatie, als bij de tuchtrechter. Overigens is de indruk bij de meeste deelnemers dat veel organisaties dat ook doen.