

Patiëntinformatie stiekem in een boek

Een ziekenhuis moet Eva* 2.000 euro schadevergoeding betalen omdat haar medisch dossier vier jaar lang onrechtmatig is ingezien én werd gebruikt bij het schrijven van een boek. Wat een scenario...

Eva herkent zichzelf in een boek dat is gepubliceerd. Daarom informeert ze bij het ziekenhuis bij wie haar bijzondere persoonsgegevens bekend zijn. Ze wil weten hoe die in het boek terecht zijn gekomen. Wie kan eigenlijk in haar patiëntendossier? Vind er controle plaats van wie zichzelf toegang verstrekt?

Wat blijkt? Over een langere periode was er één persoon in het bijzonder die zichzelf toegang verschafte zonder daadwerkelijke noodzaak. Dat was Olga*, een ziekenhuismedewerker die in dat dossier niets te zoeken had en bovendien de nieuwe partner is van Eva's ex, die het gewraakte boek onder pseudoniem schreef.

Niet alleen logde Olga in via haar eigen naam, ook onder de autorisatie van collega's raadpleegde ze het patiëntendossier van Eva.

Daar was het ziekenhuis in 2018 zelf al achter gekomen. Olga werd toen meten ontslagen. Het leed was echter toen al geschied. Vier jaar lang wist Olga de informatie uit het patiëntendossier naar haar echtgenoot door te sluisen. Die verwerkte de materie in een boek waarin echtscheidingsperikelen een grote rol spelen.

Het ziekenhuis heeft dit voorval beschouwd als een datalek en meldde dit keurig bij de Autoriteit

Persoonsgegevens (AP). Maar niet aan Eva. Eva wist lang van niks.

De AP waarschuwde het ziekenhuis al eens eerder voor onjuiste beveiliging in 2013. Inzage in medische dossiers wordt via het computersysteem bijgehouden. Logging heet dat. Controle daarop was er toen niet. Protocollen werden daarna aangescherpt. Maar niet voldoende, blijkt nu weer.

De Algemene Verordening Gegevensbescherming, AVG, vereist dat alle logging systematisch en consequent wordt gecontroleerd. Het ziekenhuis

Er is meer dan 340 keer naar Eva's dossier gekeken

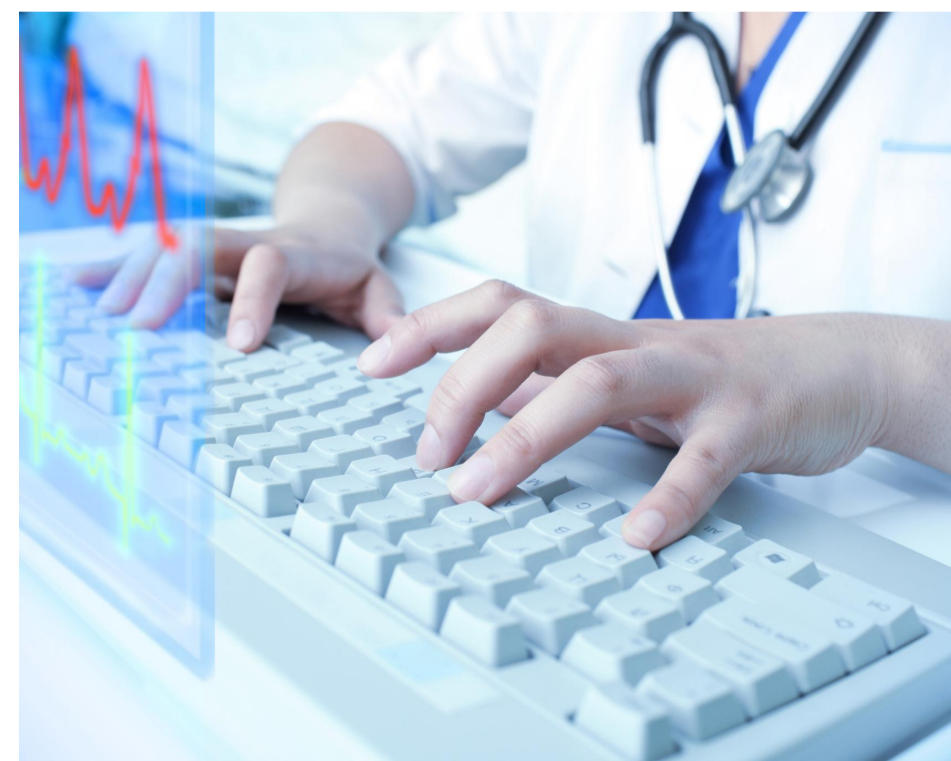
laat het echter steekproefsgewijs verlopen. Onvoldoende, zo stelt Eva, en verwijst naar het tijdsverloop van maar liefst vier jaar lang onnodige inzage in haar medische dossier. Er is meer dan 340 keer naar haar dossier gekeken.

De rechtbank oordeelt dat het ziekenhuis geen passende maatregelen heeft genomen ten aanzien van controle op de logging. Het beleid schiet tekort. Er bleek dat logging van patiëntendossiers die door medewerkers met onbegrensde toegang zijn ingezien, in het geheel niet werden gecontroleerd. Kortom, er zijn na die eerdere waarschuwing geen passende beveiligingsmaatregelen genomen.

gingsmaatregelen genomen. Eva voelt zich niet meer veilig nu haar ex weet waar ze woont. Ze acht zich genoodzaakt te verhuizen. Ook om in een andere zorgregio te kunnen wonen want in dat ziekenhuis heeft ze alle vertrouwen verloren. Zij stelt het ziekenhuis, als werkgever van Olga, aansprakelijk voor al haar leed. Had het ziekenhuis haar beveiliging op orde gehad, dan kon het patiëntendossier van Eva nooit voor het schrijven van dat boek worden gebruikt. De rechter geeft Eva hierin gelijk. Het ziekenhuis is aansprakelijk wegens onrechtmatig handelen nu er geen passende beveiligingsmaatregelen zijn getroffen. Hiermee is de privacywetgeving overtreden.

Het ziekenhuis heeft destijds verder geen onderzoek gedaan naar het datalek en naar wat er met die medische gegevens is gebeurd. Eva eist een schadevergoeding. Zij vordert verhuiskosten, al is ze nog niet verhuisd. Kosten voor beveiliging van haar huis, voor immateriële schade en ga zo maar door. De rechter wijst echter uitsluitend een immateriële schadevergoeding toe van 2.000 euro, nu in deze kwestie haar fundamentele rechten zijn geschonden. Daar wordt het bij gelaten. *gefingerde namen

Sylvia Punt (juriste bij **Vanhier Accountants & Adviseurs**) Lees de volledige uitspraak na op rechtspraak.nl, onder dossiernummer ECLI:NL:RBZWB:2022:5457



Wie hadden allemaal toegang tot het patiëntendossier?

FOTO GETTY IMAGES

INTERVIEW Klagen over zwangerschap

Taboe op

Menstratieverlof regel je niet bij de koffieauto-maat. Volgens Hacer Karadeniz, bestuurder van vakbond FNV Young & United, rust op deze vrouwenzaak in veel ondernemingen een taboe. Vrouwen verbijten hun ongemakken zo lang ziekmelding vanwege menstruatie niet goed is geregeld. „Want anders contracteren ze een man voor mijn functie.“

Hoewel Karadeniz heel wat gewend is, keek zij toch op van resultaten van een enquête onder 3.000 werkenden onder de 35 jaar, vrouw en man. Een ruime meerderheid verwelkomt weliswaar een goede verlofregeling, maar pas als er geen taboe meer rust op menstruatie. Nu vrezan werknemers nog dat de bazen het vrouwen aanrekenen als zij maandelijks verlof nemen of zich ziek melden. Dat wantrouwen op zijn plaats is, leert Karadeniz door geluiden van het meldpunt discriminatie van de vakbond. „Vrouwen moeten soms tijdens de zwangerschap gewoon blijven doorwerken, terwijl zij dat onmogelijk aankunnen. Dat kan verkeerd aflopen, tot een miskraam aan toe. Zwangerschaps- en ook menstruatieklasten zijn geen aanstelleritis.“

Het steekt de vakbondsbestuurder dat de maatschappij vijf keer zo veel geld uittrekt voor onderzoek naar erectieproblemen als voor onderzoek naar menstruatieklasten. Veel mannen kunnen zich volgens haar nauwelijks een voorstelling maken van de maandelijke ongemakken waarmee vrouwen te maken hebben. „Ook de vrouwen zelf bagatelliseren hun klachten soms. De calvinistische opvatting dat het werk voorgaat, is diep geworteld. Personeel moeten altijd 'aan' staan, wat er ook gebeurt. Slik desnoods een aspirientje en gauw weer door.“

Dan gaat het er in Spanje sinds mei vorig jaar anders aan toe. Daar stelde de regering een menstruatieregeling in, die ook in Nederland de aandacht trok.

Voor de Bühne

„Er was even interesse, maar die is snel weggeëbd“, aldus Karadeniz. Zij legt uit dat de werkvloer per land nogal kan verschillen. Japan bijvoorbeeld kent een menstruatieverlof 'voor de Bühne'. „Want in de Japanse non-stop werkcultuur lost die regeling in de praktijk niets op.“

„Dat zou in Nederland ook kunnen gebeuren, mocht zo'n verlof zonder voldoende draagvlak worden ingevoerd. Een menstruatieregeling staat volgens Karadeniz niet los van ongerijmdheden op de werkvloer, zoals ziekmelding met een verplichte onbetaalde wachtdag, drempels voor rouw- of cala-



Hacer Karadeniz: „De calvinistische opvatting dat het werk voorgaat, is diep geworteld.“

FOTO FNV

en menstruatie geen aanstelleritis

vrouwenzaken

'Ontspanningskamer op het werk'

Er zijn andere manieren dan menstruatieverlof om werknemers tegemoet te komen, stelt Bjùkje de Heer die als verzuim-specialist bij Sazas in Woerden werkt.

Thuiswerken heeft onmiskenbaar voordelen voor vrouwen die zich het ene ogenblik fitter voelen dan het andere. Aanpassing van de werkdagen met wat spanningenkamer op het werk met een lekkere bank?“

De Heer zoekt het vooral in laagdrempelige oplossingen, die volgens haar getuigen van goed werkgeverschap. Zo'n ontspanningskamer is net zo goed bedoeld voor mannen die daaraan behoefte hebben. Of voor jonge

moeders die moeten kolven. „Op die manier maak je het onderwerp niet te zwaar. Ontspanningsruimte klinkt ook algemener dan menstruatiekamer.“

„Het zou goed zijn als medewerkers of leidinggevenden het onderwerp bespreekbaar maken. Uiteindelijk is het voor alle partijen en beter als vrouwen met menstruatieklasten met wat aanpassingen hun werk kunnen doen, al is dat bij fysiek zwaar werk ingewikkelder. Soms is het mogelijk thuis te werken, zodat je als je pijn hebt even kunt liggen tot het wat beter gaat. Schuiven met werkzaamheden helpt ook. Bijvoorbeeld door lichte administratieve klusjes te doen als je niet zo lekker voelt. Zwaarder

werk verplaats je dan naar een ander moment. Plan als dat kan ook niet te veel vergaderingen op zware dagen.“

De Heer benadrukt dat deze tips alleen werken bij vrouwen met milde menstruatieklasten. Wordt de pijn of het ongemak te hevig, stelt zij, dan ben je ziek en meld je dat ook. „De oorzaak van ziekte hoeft je niet aan je leidinggevende te melden. Overigens heb ik niet de indruk dat vrouwen misbruik willen maken van hun menstruatie. Wel is het voor alle partijen voordelig om het verzuim laag te houden. Ziek melden als je ziek bent, maar laagdrempelige aanpassingen op momenten dat lichter werk wel tot de mogelijkheden behoort.“

makkelijker te ondervangen. Karadeniz, plastisch: „Laatst hoorde ik een vrouw zeggen dat zij thuis op een stapel handdoeken toch de meeting kon bijwonen. Het wordt anders als je buschauffeur bent. Dan kun je moeilijk bij elke halte stoppen om een tampon te verwisselen.“

Of menstruatieverlof een vast onderdeel van de cao moet worden, weet Karadeniz zo net nog niet. Aandacht voor deze en andere 'zachte' onderdelen van de arbeids-

voorwaarden juist zij sowieso toe. En wie door menstruatieklasten niet in staat is om te werken, kan zich altijd nog zonder opgaaf van redenen ziek melden. Alleen een bedrijfsarts is bevoegd om zich met de medische kant van de ziekmelding te bemoeien. Karadeniz: „Werknemers zijn weliswaar niet verplicht om de reden van ziekmelding aan hun leidinggevende te vertellen, maar als je regelmatig ziek bent vanwege de periodieke klachten, is de kans groot dat je

contract niet wordt verlengd of dat je niet meer wordt opgeroepen voor een dienst.“

Een apart menstruatieverlof - en dan zonder inhaalverplichting van gemiste werkdagen - zou voor medewerkers drempelverlagend kunnen werken. Dat vindt Karadeniz positief. Maar dat helpt vrouwen op de werkvloer pas wezenlijk als het net zo vanzelfsprekend is als vakantie en ouderschapsverlof.

Tim Brouwer de Koning

TIPS & TRICKS

Hoger minimumloon?

Het wettelijk minimumloon is per 1 januari aanzienlijk verhoogd, maar wie forse schulden heeft, vindt van dat extraatje misschien helemaal niets terug omdat dat geld linea recta naar schuldeisers gaat.

Van dat extra geld kun je zelf wel degelijk meer overhouden door een herberekening aan te vragen van de beslagvrije voet. Dat moet je wel zelf doen, adviseert het ministerie van sociale zaken en werkgele-

genheid, want het gaat niet automatisch. Zo'n herberekening vraag je aan bij de beslaglegger, zoals de belastingdienst, gemeente, SVB of deurwaarder. Op www.uw-beslagvrijevoet.nl staat een rekentool.

Schrijf een liftpitch

Met een elevatorpitch vertel je in zestig seconden wat je te bieden hebt. Hou zo'n presentatie paraat voor je weet nooit, maar repeteer niet te veel om oprecht te blijven klinken. Het is tip drie van de negen Netwerktips voor 2023 van www.werkzoeken.nl die je kunnen helpen om je netwerk met succes uit te bouwen, zowel online als in de praktijk van alledag.

Nettoloon berekenen

Wat hou je globaal netto over van je brutoloon? Vacatureteksten geven veelal een salarisindicatie. Brutobedragen, maar je wilt natuurlijk graag weten wat je daar in 2023 netto van overhoudt. Op internet staan daarvoor verschillende tools. Heel praktisch is de bruto-netto calculator van [Visma|Raet](http://www.loonwijzer.nl) die je vindt op www.loonwijzer.nl.

Hard werken is prima mits het plezier geeft

Nu de decembergezelligheid en alle vrije dagen voorbij zijn, dringt de nuchtere werkelijkheid door: er moet weer gewoon hard gewerkt worden.

O ja? Niet als het aan Leonard Smit ligt, golfprofessional en auteur van het boek 'Nooit meer hard werken - Haal meer plezier uit je succesvolle werkdag (en hou meer tijd en energie over voor andere leuke dingen)'. Zo'n uitdagende titel kun je natuurlijk niet krieteloos op je kaft zetten. Smit belooft dat je je werk na het lezen van z'n boek sneller doet en daardoor tijd en energie overhoudt voor leuke dingen. De vraag is wat loonslaven die elke dag de acht uur moeten volmaken er aan hebben of dat het vooral onderne-

mers boeit die halverwege de middag al naar de golfbaan willen afreizen. Want hoezo leuke dingen doen als je gewoon tot vijf uur achter je bureau moet blijven zitten? Dan krijg je er vermoedelijk nog wat taken bij als je om drie uur met een smile vaststelt dat je klaar bent met je werk.

Maar toch. Leonard Smit schrijft het met de beste bedoelingen. Hij ontmoet regelmatig werkenden die stijf staan van de stress en door hard werken in combinatie met weinig arbeidsvreugde of regelrechte tegenzin geestelijk én lichamelijk uitgeput raken en na vijf uur niks meer waard zijn. Vooral voor hen zijn z'n confronterende vragen en simpel toe te passen adviezen - om weer werkplezier en voldoening van je werk te krijgen en (weer) gelukkig te worden - bedoeld.

NOOIT MEER HARD WERKEN

Uitgeverij De Prestatieformule, 185 blz, ISBN 9789080794399, prijs 22,95 euro

Ed Brouwer

Uitgeverij De Prestatieformule, 185 blz, ISBN 9789080794399, prijs 22,95 euro