

Gedragcode

In deze gedragscode is een aantal onderdelen van bedrijfsregelingen van Beeld & Geluid samengevat. De gedragscode is bedoeld als richtlijn voor medewerkers bij hun dagelijkse werkzaamheden; zo creëren we een prettige sfeer binnen een productieve werkomgeving.

De gedragscode wordt ondersteund door onze merkwaarden. Merkwaarden zijn eigenschappen waar je een organisatie aan herkent. Beeld & Geluid heeft ook specifieke karaktereigenschappen waardoor je zou zeggen 'dat is écht Beeld & Geluid'. Deze eigenschappen vind je terug in de mensen die er werken, in onze collecties én in onze producten en diensten. Samen maken we daarmee ons merk.

We onderscheiden twee typen merkwaarden: de randvoorwaardelijke en de onderscheidende. De randvoorwaardelijke merkwaarden zijn inherent aan de functie die we hebben als archief en instituut. De onderscheidende merkwaarden zijn voornamelijk extern gericht en maken dat men ons (her)kent en onze producten en diensten graag wil gebruiken of afnemen. Beide type waarden zijn van even groot belang. Hier vind je concrete voorbeelden als toelichting op deze merkwaarden.

Randvoorwaardelijk:

Deskundig: Wij zijn deskundig in het digitaliseren, archiveren en beschikbaar stellen van archiefmateriaal.

Betrouwbaar: Voor het uitoefenen van onze taak is het een randvoorwaarde dat we betrouwbare informatie geven. Dat op de professionaliteit en het advies van onze medewerkers te vertrouwen is.

Adaptief: We zijn in staat om ons aan te passen aan de vraag van zowel interne als externe klanten.

Respectvol: We gaan met respect om met elkaar en met de collecties die we in beheer hebben.

Dienstbaar: We staan open voor vragen en zijn bereid te helpen.

Authentiek: We laten collecties in tact en in hun context. Producten die we maken zijn gebaseerd op oorspronkelijk materiaal.

Onderscheidend:

Wauw: verrassend, leuk, bijzonder, betekenisvol, indrukwekkend

Open: open minded, uitnodigend, toegankelijk, laagdrempelig

Koploper: initiatief, scheppend, trendsettend

Afspraken

Gebruik van Social Media en vertrouwelijke informatie

Medewerkers gaan zorgvuldig om met gegevens van Beeld & Geluid en verstrekken geen informatie van en over Beeld & Geluid, als zij weten of redelijkerwijs kunnen weten dat daardoor de vertrouwelijkheid van de informatie wordt geschonden of schade kan worden toegebracht aan de werkgever of medewerkers.

In communicatie (mondeling, schriftelijk, elektronisch, etc.) met derden en bij het gebruik van social media zoals Hyves, Facebook, Twitter en LinkedIn dienen medewerkers hierbij stil te staan. Bij twijfel wordt overlegd met de leidinggevende.

Het is niet toegestaan om over Beeld & Geluid contacten met journalisten te onderhouden of op internet (in bijvoorbeeld blogs, fora of Twitter) uitspraken te doen namens Beeld & Geluid, zonder overleg met en goedkeuring van de leidinggevende en de manager Marketing en Communicatie.

Te allen tijde de regels rondom informatiebeveiliging in acht nemen

Onder informatiebeveiliging verstaan we: het procesmatig omgaan met het beveiligen van informatie, met als doel om de vertrouwelijkheid, beschikbaarheid en integriteit binnen onze organisatie zeker te stellen, om zo de continuïteit van de informatie en de informatievoorziening te waarborgen en de eventuele gevolgen van beveiligingsincidenten tot een acceptabel, vooraf bepaald niveau te beperken.

Informatiebeveiliging is erg breed. Het gaat niet alleen om mogelijke gevaren van buitenaf, maar is ook gericht op de interne organisatie. Daarnaast gaat het niet alleen om het verliezen van informatie, maar ook om de garantie dat de informatie juist, volledig en enkel voor de juiste personen toegankelijk is. Ook het offline beveiligen van informatie is een belangrijk aspect.

Informatiebeveiliging binnen Beeld en Geluid is een belangrijk thema, waarbij zowel Beeld en Geluid als de individuele medewerker een verantwoordelijkheid dragen. Binnen deze verantwoordelijkheid valt onder andere het volgen van de digital awareness workshops, inclusief regelmatige bijscholing van beleidsregels en procedures.

Iedereen is verantwoordelijk voor het zorgvuldig handelen op het gebied van informatiebeveiliging en het toepassen ervan in overeenstemming met de vastgestelde beleidsregels en procedures van de organisatie.

Medewerkers dienen in systemen of diensten waargenomen of vermeende zwakke plekken in de informatiebeveiliging direct te registreren en rapporteren. Dit kunnen zij doen op de BenG+Bieb onder het kopje 'Privacy/Security'.

Respectvolle omgang met elkaar en met anderen

Beeld & Geluid verwacht van haar medewerkers dat zij algemeen geldende fatsoensregels op basis van gezond verstand in acht nemen, zowel ten opzichte van elkaar, als ten opzichte van bezoekers en externe relaties.

Medewerkers werken op een respectvolle manier samen, luisteren naar elkaar en behandelen elkaar zoals zij zelf behandeld willen worden.

Medewerkers zijn zich bewust van het feit dat zij Beeld & Geluid op vele manieren vertegenwoordigen en houden hiermee rekening in hun representatie. Dit betekent dat zij voorkomend zijn in woord, gedrag en verschijning.

Medewerkers onthouden zich van elke vorm van ongewenste omgang. Onder ongewenste omgangsvormen valt elke vorm van gedrag waarbij verbaal, fysiek of non-verbaal de persoonlijke integriteit van de ander wordt aangetast, door bijvoorbeeld pesterijen, discriminatie, seksuele intimidatie, racisme, agressie en (verbaal) geweld.

Binnen Beeld & Geluid geldt een Regeling Klachtrecht met betrekking tot ongewenste omgangsvormen. Conform die procedure kan melding gemaakt worden van ongewenst gedrag. Beeld & Geluid heeft een onafhankelijke vertrouwenspersoon aangesteld bij wie medewerkers meldingen in vertrouwen kwijt kunnen.

Gebruik van bedrijfsmiddelen

Onder bedrijfsmiddelen wordt verstaan: IT-gerelateerde hulpmiddelen (waaronder PC's en laptops) en faciliteiten, zoals e-mail, internet, (mobiele) telefoons, kopieer-, scan- en printapparatuur, dienstfietsen, voorraden en inventaris.

Medewerkers gebruiken bedrijfsmiddelen zorgvuldig en nemen de gebruiksvoorschriften in acht, dat wil zeggen dat beschadiging, verkwisting, verlies, diefstal en persoonlijk letsel voorkomen dient te worden. Bedrijfsmiddelen worden gebruikt voor zakelijke doeleinden en mogen alleen met terughoudendheid voor privédoeleinden gebruikt worden. Bij twijfel wordt overlegd met de leidinggevende. Voor telefoonvergoeding en/of zakelijk gebruik van de mobiele telefoon worden specifieke afspraken gemaakt.

Belangenverstrengeling

Sommige activiteiten die medewerkers naast hun werk verrichten (nevenwerkzaamheden) kunnen Beeld & Geluid op een of andere manier schaden. Medewerkers zijn verplicht vooraf schriftelijk toestemming te vragen voor het uitoefenen van nevenwerkzaamheden.

Maar ook op andere manier kunnen werk en privé in elkaar overlopen. Bij belangenverstrengeling gaat het om een verstrengeling van privé-belangen en functionele belangen. Handelingen die vermenging van zakelijke- en privé-belangen kunnen veroorzaken, worden vermeden om belangenverstrengeling te voorkomen.

Deze regel houdt in dat, zonder persoonlijk belang, betrouwbaar en professioneel moet worden gehandeld. Indien er een situatie is waarbij belangenverstrengeling een rol speelt, wordt dit gemeld bij de leidinggevende. De leidinggevende bekijkt of de werkzaamheden kunnen worden voortgezet.

Aannemen van geschenken/uitnodigingen

Het is niet toegestaan om geschenken, uitnodigingen of andere attenties van klanten, opdrachtgevers, leveranciers of andere zakelijke relaties te accepteren die de onafhankelijkheid kunnen aantasten.

Medewerkers die attenties ontvangen, informeren hun leidinggevende hierover. Attenties waarvan de waarde onder de € 50,- blijft, hoeven niet gemeld te worden.

Declaraties

Medewerkers houden zich bij het indienen van declaraties aan de bedrijfsregelingen. Declareren gebeurt op basis van originele nota's en alleen onkosten die direct verband houden met de gemaakte dienstreis worden gedeclareerd. De gemaakte kosten moeten in overeenstemming zijn met de aard van de dienstreis en het eventuele gezelschap. Gemaakte kosten moeten redelijk en billijk zijn en bij twijfel wordt overlegd met de leidinggevende.

Fraude

Het bewust of onbewust schriftelijk dan wel mondeling een andere voorstelling van zaken geven met als doel zelf direct of indirect voordeel te verkrijgen is niet toegestaan en is gelijk aan diefstal. Ook andere vormen van fraude die niet direct leiden tot persoonlijk voordeel zijn niet toegestaan.

Gebruik van computer en netwerk.

Beeld & Geluid stelt haar computer en netwerken ter beschikking aan de medewerker om te gebruiken voor zakelijk verkeer. Medewerkers mogen de computer en de netwerken

incidenteel voor niet-zakelijk verkeer gebruiken. Het is niet toegestaan programma's, audio, video of afbeeldingsfiles en bestanden via het netwerk te verzenden of te downloaden anders dan voor zakelijk gebruik.

Gebruik van e-mail

Beeld & Geluid stelt haar e-mailsysteem ter beschikking aan de medewerkers om te gebruiken voor zakelijk verkeer.

Medewerkers mogen het e-mailsysteem voor niet-zakelijk verkeer gebruiken voor het ontvangen en versturen van persoonlijke e-mailberichten zowel intern als extern, als hiervoor een duidelijke reden bestaat en dit niet storend is voor, of een negatieve invloed heeft op de dagelijkse werkzaamheden. E-mailgebruik is gebonden aan de volgende voorwaarden:

- Het is niet toegestaan om programma's, audio-, video- of afbeeldingsfiles en bestanden via e-mail te verzenden of te ontvangen anders dan voor zakelijk gebruik.
- Het is niet toegestaan om bestanden te verzenden of te ontvangen indien daardoor de rechten (auteursrechten, kopijrechten, portretrecht etc.) van derden worden geschaad.
- Het is niet toegestaan (seksueel) intimiderende, agressieve, gewelddadige en discriminerende berichten te versturen.
- De mail bevat een disclaimer indien Beeld & Geluid dat nodig acht voor al het uitgaand E- mailverkeer.

Beeld & Geluid zal in principe niet de inhoud van persoonlijke e-mailberichten lezen. Persoonsgegevens zoals het aantal mailberichten, de e-mailadressen en andere data worden niet geregistreerd en/of gecontroleerd. Controles kunnen plaatsvinden op incidentele basis vanwege een zwaarwichtige reden.

Hiervan wordt vooraf melding gemaakt bij de Ondernemingsraad.

Gebruik van Internet

Beeld & Geluid stelt de toegang en het gebruik van internet ter beschikking aan de medewerkers ten behoeve van zakelijk verkeer. Medewerkers mogen internet voor niet zakelijk verkeer gebruiken, als hiervoor een duidelijke reden bestaat en dit niet storend is voor, of negatieve invloed heeft op de dagelijkse werkzaamheden. Gebruik van internet is gebonden aan de volgende voorwaarden:

- Het is niet toegestaan bewust internetsites te bezoeken die pornografisch of racistisch materiaal bevatten;
- Het is niet toegestaan om bestanden te downloaden, op te slaan, te verzenden of te ontvangen anders dan voor zakelijk gebruik.
- Het is niet toegestaan bestanden te verzenden of te ontvangen indien daardoor de rechten (auteurs-, kopij-, portretrechten etc.) van derden worden geschaad.

Beeld & Geluid zal in principe geen persoonsgegevens over internetgebruik zoals tijdsbesteding en bezochte sites registreren en/of controleren. Controles kunnen plaatsvinden op incidentele basis vanwege een zwaarwichtige reden. Hiervan wordt vooraf melding gemaakt bij de Ondernemingsraad.

Rechten van de medewerkers

Inzagerecht: Medewerkers hebben het recht de over hem of haar geregistreerde data in te zien. Verzoeken om inzage worden binnen vier weken ingewilligd.

Kopierecht: Medewerkers hebben het recht van de over hem of haar geregistreerde data een kopie te ontvangen binnen vier weken.

Correctierecht: Medewerkers hebben het recht om feitelijk onjuiste gegevens uit de geregistreerde data te (laten) verbeteren of aan te vullen. Over verzoeken van correctie of aanvulling wordt binnen vier weken beslist. Indien een verzoek tot correctie of aanvulling wordt ingewilligd wordt de correctie terstond uitgevoerd.

Verwijderingsrecht: Medewerkers hebben het recht om de over hem of haar geregistreerde data, die niet (langer) ter zake doen, of in strijd zijn met dit protocol of een wettelijk voorschrift te verwijderen en te vernietigen. Over een verzoek om verwijdering en vernietiging wordt binnen vier weken beslist. Indien een dergelijk verzoek wordt ingewilligd, vindt de verwijdering en vernietiging terstond plaats.

Sancties

Het niet naleven van de afspraken in deze regeling door de individuele medewerkers kan voor de werkgever aanleiding zijn voor het nemen van disciplinaire maatregelen.

Klachtenprocedure

Indien een medewerker meent benadeeld te zijn in zin of haar rechten op grond van deze afspraken, kan hij of zij een klacht indienen bij de klachtencommissie op basis van de regels voor Klachtrecht