

Gedragscode KB nationale bibliotheek

Maart 2025



KB } nationale
bibliotheek

Colofon

Uitgever:
KB, maart 2025

Redactie:
Diverse collega's van de KB

Meer informatie:
HR@kb.nl

© KB, Den Haag.

Samen zorgen we voor een inclusieve en veilige KB

Samen zorgen we voor een prettige, veilige en inclusieve werkomgeving. Bij de KB maar ook in ons netwerk. Waar je jezelf kan zijn, je mag uitspreken en iedereen met respect wordt behandeld. En waar je op een fijne manier je werk kunt doen en bij kunt dragen aan de doelen van de KB. Onze gedragscode gaat over hoe we met elkaar omgaan en wat we belangrijk vinden. Zo weten we wat we van elkaar kunnen verwachten. De gedragscode is van en voor *iedereen* die bij of voor de KB werkt: medewerkers, stagiairs, uitzendkrachten, bestuurders en andere extern ingehuurd (waaronder gedetacheerden en zzp'ers) die werkzaam zijn voor de KB. De gedragscode is niet vrijblijvend. Ben je in dienst van de KB, dan is de gedragscode onderdeel van je arbeidsovereenkomst met de KB.

Onze gedragscode

We houden ons aan de volgende afspraken:

1. We behandelen elkaar gelijkwaardig en met respect
2. We maken gebruik van elkaars sterke punten
3. We zijn verschillend en omarmen deze verschillen
4. We zijn aanspreekbaar en spreken elkaar aan
5. We leren van onze fouten
6. We zijn integer
7. We gaan met zorg om met informatie, middelen en faciliteiten

Ben je benieuwd naar de uitleg van deze afspraken, zoek je verdieping of wil je weten wat ze in de praktijk betekenen? Klik dan op de afspraak. Heb je hulp nodig en wil je weten wie je waarvoor kan benaderen? Neem dan contact op met je leidinggevende, iemand van HR of [met een van de vertrouwenspersonen](#).

Meer informatie over onze gedragscode, de cao, de vertrouwenspersonen, de klachtenregeling, etc. vind je in de [Pleingroep Gedragscode](#)

1. We behandelen elkaar gelijkwaardig en met respect

We behandelen elkaar gelijkwaardig en met respect. Dit betekent dat we elkaar serieus nemen, afspraken nakomen, goed luisteren en elkaar de ruimte geven om zich te uiten. We ondersteunen elkaar om beter te worden in ons werk en helpen elkaar groeien en rekening te houden met elkaar.

Een veilige werkomgeving is hierbij belangrijk. Iedereen die bij of voor de KB werkt, draagt zorg voor een fijne werksfeer, zonder ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. In de KB maar ook in ons netwerk. Je kunt bij ongewenst of grensoverschrijdend gedrag bijvoorbeeld denken aan seksueel getinte opmerkingen of negatieve opmerkingen over iemands uiterlijk, iemand negeren, iemands fysieke grens niet accepteren, tegen iemand schreeuwen, over iemand roddelen en vanuit een machtspositie handelen ten nadele van een ander. Als we ongewenst of grensoverschrijdend gedrag zien of ervaren, spreken we collega's erop aan. En we steunen collega's die hier last van hebben. Voel je je ongemakkelijk bij bepaald gedrag? Dan kun je altijd terecht bij een van [de interne of de externe vertrouwenspersonen](#). Grensoverschrijdend gedrag kun je melden bij [het Meldpunt](#). Meer informatie hierover vind je op [de Pleinpagina Gedragscode](#).

Wat verstaan we onder ongewenst en grensoverschrijdend gedrag?

Ongewenst gedrag: dit is gedrag dat door iemand als onprettig wordt ervaren. Ook al is het misschien niet zo bedoeld. Als je aangeeft dat je bepaald gedrag vervelend vindt, moet de ander dit respecteren en stoppen met dit gedrag.

Grensoverschrijdend gedrag: dit is gedrag dat algemeen geldende waarden en normen overschrijdt, zoals pesten, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld of discriminatie. Ook als iemand herhaaldelijk geen rekening houdt met jouw grenzen, spreken we van grensoverschrijdend gedrag. Grensoverschrijdend gedrag is altijd onacceptabel, ongeacht hoe iemand het zelf ziet.

Wat doe je?

- Je respecteert altijd de grenzen van een ander.
- Je bent je ervan bewust dat opmerkingen of grapjes bij anderen als onprettig of kwetsend kunnen overkomen.
- Je gaat niet door met gedrag dat de ander vervelend vindt, ook al bedoel je het niet verkeerd.
- Je praat met elkaar en niet over elkaar.

Stel je voor...

Tijdens een borrel maakt een collega een ongepaste opmerking. Je geeft aan dat het je kwetst en dat je de opmerking ongepast vindt. Waar een excuus niet had misstaan, maakt de collega nog een soortgelijke opmerking. Een andere collega ziet dat het jou kwetst en steunt je door de betreffende collega daarop aan te spreken. Dat helpt.

Excuses volgen en de borrel verloopt verder in een goede sfeer.

2. We maken gebruik van elkaars sterke punten

We zijn betrokken bij ons werk en we zijn bevlogen. Dit betekent dat we graag onze kennis en ervaring delen en elkaar helpen. We vertrouwen op elkaars goede bedoelingen. We werken samen om ons werk goed te kunnen doen. We maken gebruik van elkaars sterke punten en vaardigheden.

Wat doe je?

- Je werkt samen om verder te komen.
- Je vraagt collega's om advies wanneer het nodig is.
- Je deelt jouw kennis en helpt anderen met jouw expertise.
- Je deelt waardevolle ervaring en inzichten.
- Je vertrouwt erop dat collega's het goed bedoelen.

Stel je voor...

Een bevlogen projectleider presenteert in een teamoverleg enthousiast over zijn aanpak van een project en vraagt om input. Meerdere reacties van mondige collega's volgen. Vanuit jouw expertise heb jij ook ideeën, maar bent wat minder mondig en vind het lastig om de aandacht te vragen voor jouw input. De projectleider vraagt gelukkig of er nog andere collega's zijn die hun input willen geven. Je voelt je gesterkt om je inzichten te delen. Je collega's geven aan jouw input te waarderen en moedigen je aan die voortaan actief in te brengen.

3. We zijn verschillend en omarmen deze verschillen

We zijn verschillend en omarmen deze verschillen. Dit betekent dat we openstaan voor andere (culturele) achtergronden en mensen met andere karakters. We voeren eerlijke gesprekken over verschillende standpunten. We accepteren ook dat er verschillende meningen kunnen zijn. Dat ze naast elkaar kunnen bestaan en niet tegenover elkaar hoeven te staan.

Wat doe je?

- Je behandelt elkaar met respect.
- Je begrijpt dat niet iedereen op dezelfde manier denkt en reageert.
- Je staat open voor andere standpunten.
- Je luistert naar de ander en ziet de ander voor wie hij/zij/hen is.

Stel je voor...

Een collega gebruikt de voornaamwoorden dien/diens als deze persoon over zichzelf communiceert. Als jij het over deze collega hebt, gebruik je de door diens gekozen voornaamwoorden. Zo erken je diens identiteit en zorg je ervoor dat jouw collega zich op diens gemak voelt. Dit wordt gezien als een vorm van respect.

4. We zijn aanspreekbaar en spreken elkaar aan

We zijn open en toegankelijk voor collega's en anderen die ons nodig hebben. Dit betekent dat we vanuit goede bedoelingen elkaar durven te bevragen en dat we onze mogelijkheden en grenzen aangeven. We zijn duidelijk over wat we doen en we doen wat we zeggen. We nemen verantwoordelijkheid voor ons eigen gedrag en spreken anderen aan op hun verantwoordelijkheid wanneer dat wenselijk is. We lichten toe waarom we tot bepaalde keuzes zijn gekomen. We zijn medeverantwoordelijk voor het welzijn van het team/de afdeling en handelen hiernaar.

Wat doe je?

- Je neemt verantwoordelijkheid voor je eigen gedrag.
- Je bent medeverantwoordelijk voor het welzijn van het team/de afdeling.
- Je bent toegankelijk voor vragen en hulp.
- Je spreekt elkaar aan als je vragen of opmerkingen hebt over elkaars manier van werken.
- Je geeft je mogelijkheden en grenzen aan.

Stel je voor...

Een collega presenteert in een teamoverleg de aanpak van een project en vraagt om input. Zij luistert naar verschillende ideeën over de aanpak en neemt enkele ervan over. Zij negeert jouw input. Je voelt je niet gehoord. Je bespreekt dit in jouw bila met jouw leidinggevende. Je leidinggevende geeft aan het belangrijk te vinden dat collega's onderling elkaar feedback geven en die rechtstreeks met elkaar delen. Je geeft bij je leidinggevende aan dat je dit lastig vindt. Je leidinggevende geeft jou tips over hoe je dit zelf aan kunt pakken in overleg met de betreffende collega. Je vraagt de desbetreffende collega of ze wil uitleggen waarom zij jouw adviezen niet heeft overgenomen. De uitleg is heel duidelijk en je begrijpt waarom voor een andere aanpak is gekozen. Je geeft aan dat je het fijn vindt dat jullie er open over hebben gesproken. De betreffende collega nodigt je uit vooral jouw expertise en adviezen te blijven delen en zegt toe dat ze voortaan beter uit zal leggen waarom ze iets wel/niet overneemt.

5. We leren van onze fouten

Iedereen maakt fouten. Dat hoort bij werken en van fouten willen we graag leren. Dit betekent dat we er open over praten als we een fout hebben gemaakt en dat we elkaar op een constructieve manier feedback geven. Zo helpen we elkaar om te groeien en komen we tot de beste resultaten.

Wat doe je?

- Je reflecteert op (je) fouten en bespreekt ze met collega's.
- Je staat open voor feedback.
- Je geeft vanuit goede bedoelingen op een vriendelijke manier feedback aan je collega's.
- Je ziet fouten als kansen om processen en werkwijzen te verbeteren.
- Je leert van gemaakte fouten en probeert ze een volgende keer te voorkomen.

Stel je voor...

Je hebt een fout gemaakt in een rapport. Een collega merkt het op en spreekt je daar rustig op aan. Jullie controleren wat er had moeten staan. Jullie bespreken samen wat er misging en hoe je de volgende keer zo'n fout kunt voorkomen. Jullie geven elkaar tips, leren van de situatie en checken dat de verbetering de volgende keer oplevert wat jullie verwachten. Zo wordt het rapport steeds beter.

6. We zijn integer

We handelen integer. Dit betekent dat we eerlijk en betrouwbaar zijn. We zorgen ervoor dat de kwaliteit en professionaliteit van ons werk op één staat en niet botst met privébelangen. Ons gedrag draagt bij aan het imago van de KB als betrouwbare publieke organisatie. Dit betekent ook dat we ons ook bewust zijn van een mogelijke relatie tussen wat we buiten de KB doen en onze professionele rol binnen de KB.

We houden ons aan wet- en regelgeving en samenwerkings- en beleidsafspraken. Twijfelen we over belangenverstremming of wat we wel en niet kunnen doen, dan kunnen we altijd terecht bij een leidinggevende, HR of een vertrouwenspersoon voor advies en/of ondersteuning.

Wat doe je?

- Je praat met je leidinggevende of HR als je twijfelt of jouw privébelangen botsen met de belangen van de KB.
- Je meldt nevenwerkzaamheden (betaald en onbetaald) via [Mijn Youforce](#).
- Je communiceert op een respectvolle manier met collega's maar ook met leveranciers en andere werkrelaties, zowel mondeling als schriftelijk.
- Je communiceert op een respectvolle manier over je werk en de KB ook via sociale media en Plein.
- Je gaat op een verantwoorde manier om met [relatiegeschenken en/of uitnodigingen](#).
- Je meldt [misstanden](#) bij [het meldpunt](#) Sociale Veiligheid.

Stel je voor...

Een vriend van je werkt bij een andere erfgoedinstelling. Een van de projectaanvragen, waarover jij aan een onafhankelijke commissie adviseert, is door hem geschreven. Ook al kun jij de aanvraag met een onafhankelijke, professionele blik beoordelen, je vraagt toch een collega om dit over te nemen. Zo voorkom je (de schijn van) belangenverstremming.

7. We gaan met zorg om met informatie, middelen en faciliteiten

We gaan zorgvuldig om met informatie, middelen en faciliteiten van de KB. Dit betekent dat we goed zorgen voor laptops, werktelefoons, toegangspassen, e-mailadressen, toegangscodes en andere hulpmiddelen die we van de KB mogen gebruiken. Dit geldt ook voor kantoorartikelen, bedrijfskleding, etc. Deze middelen zijn betaald met belastinggeld, dus we verspillen niets en zorgen voor een goede beveiliging. We houden onze kennis over (digitale) veiligheid up-to-date en volgen de regels voor gegevensbescherming (AVG).

Gebruik van AI

AI-tools kunnen handig zijn voor je werk, maar ga bewust om met de risico's op het gebied van vertrouwelijkheid en data-beveiliging. Lees hier meer daarover in de Richtlijn gebruik van generatieve AI.

Wat doe je?

- Je gaat bewust om met vertrouwelijke informatie in een (online) publieke ruimte.
- Je maakt verantwoord gebruik van het KB-intranet en -internet.
- Je maakt voor het uitwisselen van vertrouwelijke KB-informatie uitsluitend je KB-emailadres en niet een privé mailadres.
- Je maakt alleen gebruik van door de KB toegestane applicaties en systemen op jouw werk-devices.
- Je bent je bewust van de risico's van werken in de cloud en gebruikt alleen de door de KB toegestane cloudoplossingen.

Stel je voor...

Je moet foto's van collega's sturen aan een journalist, maar je bent buiten de deur. Je maakt gebruik van de free wifi van een koffietentje en stuurt het bestand via Wettransfer omdat het te groot is voor je reguliere KB-mail. Dit is niet een veilige manier van verzenden. Een collega, die je in de BCC had gezet, spreekt je hierop aan. Hij adviseert je om buiten de deur gebruik te maken van een Hotspot of beveiligde wifi en een VPN. En zegt dat je voor het versturen van grote bestanden de door de KB toegestane provider Secure Mail moet gebruiken. Als je weer een groot bestand moet versturen, als je buiten de deur bent, denk je hier beter over na. Zo houd je de KB veiliger.

KB } nationale
bibliotheek