

Do's	Don'ts
<p><u>Documenteer</u> Documenteer het privacybeleid dat binnen uw organisatie geldt. Indien u een OR heeft, betrek deze tijdig bij de vastlegging van het privacybeleid. Voor grotere organisatie is het te overwegen om een gedragscode op te stellen en hier een verklaring voor te vragen bij de toezichthouder.</p>	<p><u>Awareness overschatten</u> Aannemen dat iedere werknemer weet wanneer sprake is van een datalek, weet hoe te handelen bij een datalek en weet wat de risico's zijn van het meenemen van kantoorapparatuur voor thuiswerken of het gebruiken van eigen apparaten voor zakelijk contact.</p>
<p><u>Bespreek</u> Maak de omgang met persoonsgegevens – van personen binnen en buiten de organisatie – bespreekbaar. Bijvoorbeeld als onderwerp op de agenda tijdens werkoverleg of tijdens het formele gedeelte van een jaarlijks kantooruitje.</p>	<p><u>Effect van social media onderschatten</u> Er vanuit gaan dat er binnen uw organisatie geen gebruik wordt gemaakt van social media, of bepaalde nieuwe ontwikkelingen binnen social media als hype afdoen.</p>
<p><u>Awareness bij nieuw personeel</u> Zorg dat de omgang met persoonsgegevens wordt opgenomen in een handboek, zodat ook nieuwe werknemers tijdig op de hoogte worden gebracht. Training is een continue proces.</p>	<p><u>Privacybeleid zonder opvolging eraan te geven</u> Het is zeer aan te raden om een privacybeleid te hebben. Zodra het document wordt gezien als een vinkje op de to-do list, dan schiet het privacybeleid zijn doel voorbij. Het beleid moet worden geïmplementeerd. Zowel het (voorbeeld gevend) management/bestuur als de werknemers zullen zich dienen te gedragen conform het privacybeleid.</p>
<p><u>Vindbaarheid beleid of gedragscode</u> Maak het privacybeleid vindbaar. Bijvoorbeeld op intranet. Dit geldt zeker voor een gedragscode en per definitie voor binding corporate rules.</p>	<p><u>Ongelijkheid in omgang met gegevens</u> Meer aandacht geven aan het beleid inzake gegevens van klanten/patiënten/ donateurs dan beleid voor personeelgegevens. Of zelfs de rechten van werknemers niet respecteren, maar wel verwachten dat zij de rechten van voornoemde externe partijen respecteren en behartigen.</p>
<p><u>Faciliteer intern overleg</u> Voor organisaties met een bepaalde grootte kan een afdelingen overleg worden ingevoerd over dit onderwerp of een privacy groep worden opgericht. Op deze manier leren diverse afdelingen van elkaars inzichten, oplossingen en benadering met de omgang van persoonsgegevens.</p>	<p><u>Zelflerend vermogen van de organisatie beperken</u> Geen ruimte en tijd maken voor afdelingen overleg of overleg van een privacy groep tijdens werktijd. Of een dergelijk overleg wel toestaan, maar de uitkomsten, initiatieven of voorstellen van een dergelijk overleg naast u neerleggen.</p>
<p><u>Herhaal de training</u> Organiseer een jaarlijks terugkerende middag over de omgang met persoonsgegevens, privacy, eventueel als onderdeel van een compliance dag of programma.</p>	<p><u>Vrijheid in training beperken</u> Zelf als bestuurder of directeur de training van personeel verzorgen en zo de mogelijkheid aan werknemers ontnemen om in vrijheid aan te geven wat zij binnen de organisatie constateren op het gebied van omgang met persoonsgegevens.</p>

Wij bieden verzorgen een op maat gemaakte training van max 2 uur voor max 10 werknemers met een evaluatie met de directeur/manager/beleidsmedewerker voor Euro 2.500,00 ex BTW.

Alle informatie van www.privacy-advocaat.nl is met zorg samengesteld, maar wij garanderen niet dat de informatie juist, volledig en voor uw situatie passend is. De interpretatie van privacywetgeving is aan verandering onderhevig en hangt af van feiten en omstandigheden. Voor een passend en actueel advies verzoeken wij u contact op te nemen.