

Sociale media tijdens werktijd toestaan of verbieden?

Deze vraag is eigenlijk al beantwoord door de privacywetgeving in Nederland, want een werkgever mag privégebruik van Internet op kantoor niet volledig verbieden volgens deze wet. Pas als er een vermoeden van wangedrag bestaat mag een werkgever het pc-gebruik van een medewerker gaan monitoren.

De definitie van wangedrag¹ is wel omschreven, maar wordt wel een stuk lastiger nu sociale media ook onder internetbeleid vallen en ook nog deels via mobiele devices worden gebruikt. Om allerlei goede redenen stimuleren werkgevers mobiel en thuis werken. Altijd en overal bereikbaar. Gevolg is wel dat de scheiding tussen privé en zakelijk vervaagt. Dat blijkt in het gebruik van internet en sociale media.

Daarnaast is er überhaupt veel discussie over het privé of zakelijk karakter van sociale media. Er bestaan verschillende meningen. Is uw LinkedIn account bijvoorbeeld privé of mag uw werkgever eisen stellen aan dit profiel, bijvoorbeeld dat het volgens de huisstijl van het bedrijf moet. Mag u op uw persoonlijke Hyves site praten over het bedrijf waar u werkt en tot hoever mag u dan gaan met die informatie? Mogen conversaties tussen medewerkers van een bedrijf over het Twitter kanaal worden gevoerd en zo ja, wat mag er dan wel en niet worden uitgewisseld? Wat zijn normen en waarden van het bedrijf waar medewerkers zich in publieke communicatie aan moeten houden?

De meeste bedrijven hebben wel een internetbeleid of een e-mailbeleid opgesteld. Hoog tijd om dit nog eens uit de la te pakken en te evalueren of het nog voldoende van toepassing is op sociale media en flexibel werken. En vervolgens de nieuwe versie nog eens onder de aandacht brengen van medewerkers.

Er zijn al tal van voorbeelden waarbij bedrijven in verlegenheid zijn gebracht door uitingen van medewerkers op sociale media kanalen. Overigens is ook gebleken dat medewerkers zelf behoefte hebben aan duidelijke richtlijnen voor sociale media. Tenslotte zijn er ook al bekende voorbeelden van medewerkers die zijn ontslagen na uitlatingen op sociale media. Kortom een goed internetbeleid bevat ook richtlijnen voor medewerkers voor de grenzen van publiceren op sociale netwerken, Twitter en blogs.

En vergeet niet het internetbeleid ook door uw ondernemingsraad te laten goedkeuren, als u meer dan vijftig medewerkers in loondienst hebt. Anders staat u juridisch gezien niet sterk genoeg, mocht er toch nog iets misgaan.

¹ Definitie van wangedrag (J. van Schagen, MT, 8-4-2010):

- Regelmatig privégebruik van internet dat het bedrijf aanwijsbaar op kosten jaagt;
- Werknemers die, al dan niet bedoeld, virussen downloaden of juist gevoelige bedrijfsgegevens verspreiden via filesharing;
- Een corporate imago dat te grabbel wordt gegooid omdat een collega vanaf een zakelijk IP-adres reacties achterlaat op forums;
- Flinkke hoeveelheden spam die vanaf de werkvloer worden verzonden;
- Het versturen van pornografisch of racistisch materiaal door één van uw collega's.