

Protocol sociale media

Doel: *het vaststellen van veiligheidsbeleid omtrent social media om de kaders omtrent het gebruik, het online lesgeven en online coaching/begeleiding vast te stellen en duidelijke regels en voorwaarden met elkaar af te spreken.*

Inleiding

Sociale media vormen een verzamelbegrip voor online platforms waar de gebruikers, zonder of met minimale tussenkomst van een professionele redactie, de inhoud verzorgen.

Onder de noemer sociale media worden onder andere verstaan: weblogs of blogs, videosites als YouTube, Vimeo, TikTok, forums, sociale netwerken als Facebook, LinkedIn, Twitter en Instagram, (op samenwerking gebaseerde) websites als Wikipedia, Google en online communicatie programma's zoals WhatsApp, Whereby, Microsoft Teams en Zoom. Hieronder ook begrepen soortgelijke kanalen die niet genoemd of in ontwikkeling zijn.

Via deze media worden verhalen, kennis, ervaringen en beeld en/of geluidmateriaal gedeeld en/of online training of coaching aangeboden.

Sociale media bieden de mogelijkheid om te laten zien dat u trots bent op Mind at Work en kunnen een bijdrage leveren aan een positief imago van Mind at Work. Van belang is te beseffen dat u met berichten op sociale media (onbewust) de goede naam van Mind at Work en betrokkenen ook kunt schaden. Om deze reden dient bewust met de sociale media omgegaan te worden.

Essentieel is dat Mind at Work en de gebruikers van sociale media tegenover alle betrokkenen de reguliere fatsoensnormen in acht blijven nemen.

Mind at Work vindt het noodzakelijk dat haar medewerkers, cliënten, opdrachtgevers, leerlingen/deelnemers, ouders/verzorgers en andere betrokkenen verantwoord omgaan met sociale media en heeft dit protocol opgesteld om een ieder die bij Mind at Work betrokken is of zich daarbij betrokken voelt daarvoor richtlijnen te geven.

Uitgangspunten

1. Mind at Work onderkent het belang van sociale media.
2. Dit protocol draagt bij aan een goed en veilig zorg-, school-, onderwijs- en begeleidingsklimaat;
3. Dit protocol bevordert dat de organisatie, medewerkers, cliënten, opdrachtgevers leerlingen/deelnemers en ouders/verzorgers, op sociale media communiceren in het verlengde van de missie en visie van de organisatie en daarbij de reguliere fatsoensnormen in acht nemen. Dit betekent dat we respect voor Mind at Work en elkaar hebben, dat we verdraagzaam zijn en iedereen in zijn¹ waarde laten;
4. De gebruikers van sociale media dienen rekening te houden met de goede naam van de organisatie en van een ieder die betrokken is bij Mind at Work;
5. Het protocol dient ervoor alle betrokkenen bij Mind at Work, te beschermen tegen de mogelijke negatieve gevolgen van de sociale media.

¹ Voor de leesbaarheid is in de tekst de 'hij' vorm gebruikt. Waarin 'hij' of 'zijn' staat, kan ook 'zij' of 'haar' worden gelezen.

Doelgroep en reikwijdte

1. Deze richtlijnen zijn bedoeld voor alle betrokkenen die deel uitmaken van Mind at Work, dat wil zeggen medewerkers, cliënten, opdrachtgevers, leerlingen/deelnemers en ouders/verzorgers, werkgevers, arbodiensten, (overheids-)instellingen en mensen die op een andere manier verbonden zijn aan Mind at Work.
2. De richtlijnen in dit protocol hebben betrekking op berichten die direct of indirect gerelateerd zijn aan Mind at Work of wanneer sprake is van een overlap is tussen school, werk en privé.

Sociale media, de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en Mind at Work

A. Voor alle gebruikers (medewerkers, cliënten, opdrachtgevers, ouders/verzorgers; alle betrokkenen bij Mind at Work)

1. Het is medewerkers, cliënten en leerlingen/deelnemers niet toegestaan om tijdens de lessen/ begeleidingsgesprekken actief te zijn op de sociale media dan wel beeld en/of geluidsopnamen te maken en/of te verspreiden, tenzij hiervoor door Mind at Work respectievelijk begeleiders/consulenten vooraf expliciet toestemming is gegeven.
2. Het is betrokkenen toegestaan om kennis en informatie over Mind at Work en leden van de organisatie en/of medewerkers te delen, mits het geen persoonsgegevens² betreft, daar toestemming voor is gevraagd en andere betrokkenen niet schaadt.
3. De betrokkene is persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud die hij publiceert op de sociale media.
4. Elke betrokkene dient zich ervan bewust te zijn dat de gepubliceerde teksten en uitlatingen voor onbepaalde tijd openbaar zullen zijn, ook na verwijdering van het bericht.
5. Mind at Work vraagt aantoonbaar schriftelijke toestemming aan medewerkers, opdrachtgevers, cliënten ouder dan 16 jaar en leerlingen/deelnemers en ouders/verzorgers om foto-, film- en geluidsopnamen van aan school of werkbegeleidings- of coaching gerelateerde situaties, waarop zij zijn afgebeeld, op de organisatie- en/of persoonlijke sociale media te zetten.
6. Het is medewerkers niet toegestaan om met een privéaccount 'vrienden' te worden met cliënten, leerlingen/deelnemers en ouders/verzorgers op sociale media.
7. Alle betrokkenen nemen de reguliere fatsoensnormen tegenover betrokkenen van Mind a Work in acht. Indien handelingen worden verricht die in strijd zijn met de reguliere fatsoensnormen en/of (mogelijk) een strafbaar karakter hebben (bijvoorbeeld: hacken van een account, radicalisering, sexting, pesten, stalken, bedreigen, het verspreiden van memes of anderszins beschadigen) dan neemt Mind at Work passende maatregelen³.
8. Indien een betrokkene kennis heeft van ontoelaatbare en/of grensoverschrijdende communicatie in woord, beeld en/of geluid dan dient hij dat te melden bij de directie van Mind at Work of het bestuur.

² „Persoonsgegevens”: alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon („de betrokkene”); als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identicator zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identicator of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon (artikel 4 AVG).

³ Zie ook: sancties en gevolgen voor medewerkers, cliënten en leerlingen/deelnemers.

B. Voor medewerkers tijdens werksituaties

1. Een medewerker kan een professionele groepsapp maken ten behoeve van leerlingen/deelnemers van de groep waaraan hij les/training geeft. Dit ten behoeve van het door hem doorgeven van bijzondere aangelegenheden zoals bij voorbeeld lesuitval, het opgeven van huiswerk, het herinneren aan taken. Die leerlingen/deelnemers die om welke reden dan ook geen deel uit kunnen maken van de groepsapp, worden door de medewerker via de mail op de hoogte gesteld.
2. Medewerkers hebben een bijzondere verantwoordelijkheid bij het gebruik van sociale media: privémeningen van medewerkers kunnen eenvoudig verward worden met de officiële standpunten van Mind at Work. Indien een medewerker deelneemt aan een discussie die (op enigerlei wijze) te maken heeft met Mind at Work dient de medewerker te vermelden dat hij medewerker is van Mind at Work en welke functie hij heeft.
3. Als online communicatie dreigt te ontsporen dient de medewerker direct contact op te nemen met de directie om de te volgen strategie te bespreken.
4. Bij twijfel of een publicatie in strijd is met deze richtlijnen neemt de medewerker contact op met de directie.
5. Medewerkers kunnen kennis en andere waardevolle informatie delen, mits die informatie niet vertrouwelijk is en Mind at Work niet schaadt.
6. Medewerkers publiceren niet ongevraagd vertrouwelijke of andere organisatie gebonden informatie. Voor het weergeven van informatie uit gesprekken, wordt eerst toestemming gevraagd aan gesprekspartners, of de daarvoor verantwoordelijke afdeling of persoon.
7. Medewerkers mogen geen vertrouwelijke en/of schadelijke informatie verstrekken over cliënten, opdrachtgevers, klanten, partners, relaties of leveranciers. Hierin wordt geen onderscheid gemaakt tussen informatie over producten, personen of de organisatie.
8. Medewerkers die actief zijn op sociale media, moeten uiterst terughoudend zijn bij het publiceren over een cliënten, opdrachtgevers, klanten, partners, relaties, leveranciers of concurrenten. Discussies en meningsverschillen met diverse partijen moeten constructief zijn. Verkeerd op te vatten, of slecht onderbouwde publicaties, kunnen nadelige gevolgen hebben voor Mind at Work en moeten dus worden voorkomen.
9. Deelnemers aan sociale media moeten rekening houden met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en wettelijk vastgelegde beeld-, auteurs- en citaatrechten. Het is verboden om zonder toestemming van de maker andermans werk te publiceren. Schending van deze wetten staat de werkgever niet toe en kan bovendien een boete opleveren van honderden euro's. Deze moet de medewerker zelf betalen.

C. Voor medewerkers tijdens privésituaties

1. Het is de medewerker toegestaan om school/werk gerelateerde onderwerpen te publiceren mits het geen persoonsgegevens zijn die de organisatie, haar medewerkers, cliënten, leerlingen/deelnemers, ouders/verzorgers en andere betrokkenen betreft. Ook mag de publicatie de naam van Mind at Work niet schaden.

2. Het is voor medewerkers niet toegestaan standpunten en/of overtuigingen uit te dragen die in strijd zijn met de missie en visie van Mind at Work en de uitgangspunten van dit protocol.
3. Indien de medewerker deelneemt aan een discussie die (op enigerlei wijze) te maken heeft met Mind at Work dient hij te vermelden dat hij medewerker is van Mind at Work.
4. Als de medewerker over Mind at Work publiceert dient hij het bericht te voorzien van de mededeling dat de standpunten en meningen in dit bericht de eigen persoonlijke mening zijn (op persoonlijke titel zijn geschreven) en los staan van eventuele officiële standpunten van Mind at Work.

Sancties en gevolgen voor medewerkers, cliënten en leerlingen/deelnemers

1. Medewerkers die in strijd handelen met dit protocol maken zich mogelijk schuldig aan plichtsverzuim. Alle correspondentie over dit onderwerp wordt opgenomen in het personeelsdossier.
2. Indien de directie van Mind at Work de wijze van communiceren door een medewerker(s) als 'grensoverschrijdend' kwalificeert, dan wordt dit telefonisch gemeld bij de Landelijke Vertrouwensinspecteur (0900 – 1113111).
3. Afhankelijk van de ernst van de uitingen en/of gedragingen van medewerkers en de gevolgen daarvan worden rechtspositionele maatregelen genomen die variëren van waarschuwing, schorsing, berisping, ontslag en ontslag op staande voet.
4. Leerlingen/deelnemers en/of ouders/verzorgers en/of cliënten die in strijd met dit protocol handelen, maken zich mogelijk schuldig aan verwijtbaar gedrag. Alle correspondentie over dit onderwerp wordt opgenomen in het cliëntdossier.
5. Afhankelijk van de ernst van de uitingen en/of gedragingen van cliënten, leerlingen/deelnemers en/of ouders/verzorgers en/of de gevolgen daarvan, worden jegens hen maatregelen genomen die onder meer kunnen bestaan uit een waarschuwing, stopzetten van de begeleiding, schorsing en verwijdering van school.
6. Wanneer uitingen of gedragingen van cliënten, leerlingen/deelnemers en/of ouders/verzorgers en/of dan wel medewerkers mogelijk een strafrechtelijke overtreding inhouden wordt door Mind at Work melding of aangifte bij de politie gedaan.

Dit protocol is in het kader van het vaststellen van veiligheidsbeleid omtrent social media opgesteld, voornamelijk om de kaders omtrent het online lesgeven en online coaching en begeleiding vast te stellen en duidelijke regels en voorwaarden met elkaar af te spreken.

Almere, maart 2020