

Policy för sociala medier

Inledning

Kommunikationskanaler över internet skapar nya möjligheter för både privatpersoner och organisationer. Många av våra medarbetare använder sociala medier som t.ex. Facebook, LinkedIn, Twitter och YouTube för att kommunicera med sina nätverk. Rätt använt ger dessa och andra liknande verktyg en bra möjlighet för oss som arbetsgivare att marknadsföra oss, bygga vårt varumärke och engagera oss i givande konversationer med kunder, leverantörer, partners och andra intressenter.

Kommunikation på sociala medier innebär emellertid också vissa risker för oss som arbetsgivare. Det som skrivs på sociala medier kan läsas av många och kan nå en spridning som inte är önskvärd, utan möjlighet att stoppa spridningen. Det finns exempel på hur medarbetares kommunikation har lett till stor skada för organisationer. Exempel finns också på medarbetare som blivit uppsagda eller avskedade efter att ha använt sociala medier på ett sätt som inneburit att de brutit mot lojalitetsplikten.

Syfte

Syftet med vår policy för sociala medier är att specificera hur våra medarbetare kan och får använda sociala medier utan att det drabbar organisationen negativt.

Övergripande riktlinjer

Vi strävar alltid efter att ge så komplett information som möjligt i profilbeskrivningar för sociala nätverk. För officiella konton ska det alltid finnas kopplat en e-postadress på vår domän. Den som har ansvaret för sociala medier ansvarar också för att personuppgifter behandlas korrekt. Detta innebär bl.a. att man:

- inte får publicera kränkande personuppgifter
- ska hålla uppsikt över besökares kommentarer för att upptäcka kränkande personuppgifter
- ska ta bort kränkande personuppgifter
- kan bli skadeståndsskyldig för kränkande personuppgifter.

Som medarbetare är du personligt ansvarig för sådant du på eget initiativ publicerar i sociala medier. Kom ihåg att innehållet kan få stor spridning och ligga kvar under lång tid. Publicerade uppgifter som är till skada för oss som arbetsgivare, kollegor eller olika samarbetspartners kan innebära brott mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet.

Vi har tagit fram grundregler som du som medarbetare är skyldig att ta hänsyn till när du deltar i konversationer via sociala medier.

Berätta alltid vem du är och var du arbetar om du uttalar dig i egenskap som medarbetare hos oss

Även om du kommenterar frågor som rör organisationen men ger dina privata reflektioner så är det viktigt att du ändå är öppen med var du arbetar. Komplettera i sådana fall ditt inlägg med en text som säger: "De åsikter och synpunkter som redovisas här är mina egna och delas inte nödvändigtvis av min arbetsgivare".

Skriv inlägg och bidra till dialogen inom dina egna specialområden

Kunskapsnivån inom olika forum kan variera högst avsevärt och det är viktigt att du är väl bekant med de forum där du uttalar dig. Vid tillfällen då du tycker att ett inlägg bör besvaras men känner tveksamhet angående forumet, eller din kompetens inom området bör du överväga att i stället tipsa någon av våra specialister inom området och låta dem besvara inlägget.

Undanhåll inte information, men lova inte mer än du kan hålla

Gör aldrig några andra uttalanden om framtida resultat, kommande produkter och liknande än vad som är vår officiella linje. Har du gjort ett misstag och lämnat felaktig information så erkänn detta och rätta det omedelbart. Ärlighet och ansvarstagande skapar förtroende både för dig själv och för organisationen.

Var alltid korrekt och använt sunt förnuft

Kortfattad skriftlig information av den typ som det ofta handlar om inom sociala medier kan ibland uppfattas som mycket hårdare av mottagaren än vad sändaren avsåg. Detta gäller i synnerhet i diskussioner där parterna har vitt skilda uppfattningar. Även om du uppfattar det som om någon har skrivit ett mycket negativt och felaktigt inlägg om organisationen så undvik alltid att trappa upp en konflikt. Håll dig lugn, förklara din ståndpunkt så sakligt som möjligt. Använd ett vårdat språk och undvik svordomar och annan jargong som kan väcka anstöt. Använd aldrig en nedlåtande ton om andra och tala inte illa om konkurrenter. Beakta också att även om ditt svar är riktat till en viss person så kommer det att läsas av många andra, exempelvis konkurrenter, tidigare medarbetare och kunder. Att tänka en extra gång innan du postar ett inlägg och använda sunt förnuft gör att du ger ett sansat intryck.

Respektera andras rätt att uttrycka sig

Yttrandefriheten är en grundläggande rättighet i ett demokratiskt samhälle. Det innebär att var och en är i sin fulla rätt att ge uttryck för både positiva och negativa synpunkter om organisationen. Att andra talar om oss och våra varumärken är en realitet som vi måste förhålla oss till. Vi kan inte kontrollera denna kommunikation men vi kan delta och ge vår syn, rätta direkta felaktigheter och lära oss av misstag. Som medarbetare är det därför viktigt att du använder ditt nätverk för att hitta dem som talar om oss och göra dem till dina vänner.

Genom ditt anställningsavtal är du bunden av tystnadsplikt

Tystnadsplikten avser i första hand yrkeshemligheter men kan även omfatta andra uppgifter om utlämnandet kan komma att skada arbetsgivaren och om det inte är försvarligt för medarbetaren att lämna ut uppgifterna. Om du som medarbetare exempelvis är kritisk mot oss som arbetsgivare ska du alltid försöka lösa problemen internt genom att ta upp eventuella missförhållanden med oss istället för att öppet kritisera oss i sociala medier. Att kritisera en arbetsgivare utan att arbetsgivaren haft möjlighet att först rätta till eventuella missförhållanden utgör normalt ett allvarligt brott mot anställningsavtalet.

Lämna aldrig ut företagshemligheter eller annan konfidentiell information om pågående affärer, kunder, medarbetare etc.

När det gäller andras spekulationer kring våra affärshemligheter är det oftast bäst att inte svara alls. Om du uttalar dig vid ett tillfälle och inte vill svara vid ett annat så kommer slutsatsen från åhörarna vara att spekuleringen stämmer i det andra fallet.

Våra officiella logotyper och varumärken får endast användas för godkända ändamål

Det är inte tillåtet att använda vår logotyp som privat profilbild eller på en blogg som är din privata.

Använd aldrig andras material utan tillåtelse och var noga med att ange källor och följa de upphovsrättsliga regler som gäller för olika publikationer

Använd gärna externa länkar för att peka på dina källor, men var noga med att kontrollera vem du länkar till och visa tydligt att det är en extern länk. Var medveten om att en länk kan uppfattas som om vi rekommenderar en viss leverantör. Det finns också risk att den plats du länkar till ändrar sitt innehåll till något som organisationen inte vill förknippas med. Var därför källkritisk och länka endast till platser som drivs av seriösa ägare.

Omnäm aldrig någon av våra medarbetare, samarbetspartners, kunder leverantörer etc. utan deras uttryckliga tillstånd.

Publicera aldrig något som på något sätt kan påverka eller skada våra relationer till någon av ovanstående.

Ansvar

Varje enskild medarbetare ansvarar för att använda sociala medier på ett sätt som inte skadar oss som arbetsgivare, våra medarbetare eller samarbetspartners på något sätt.

