

Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft

De sociale medier og arbejdspladsen

TR-konferencen 1.-2. oktober 2013



Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft



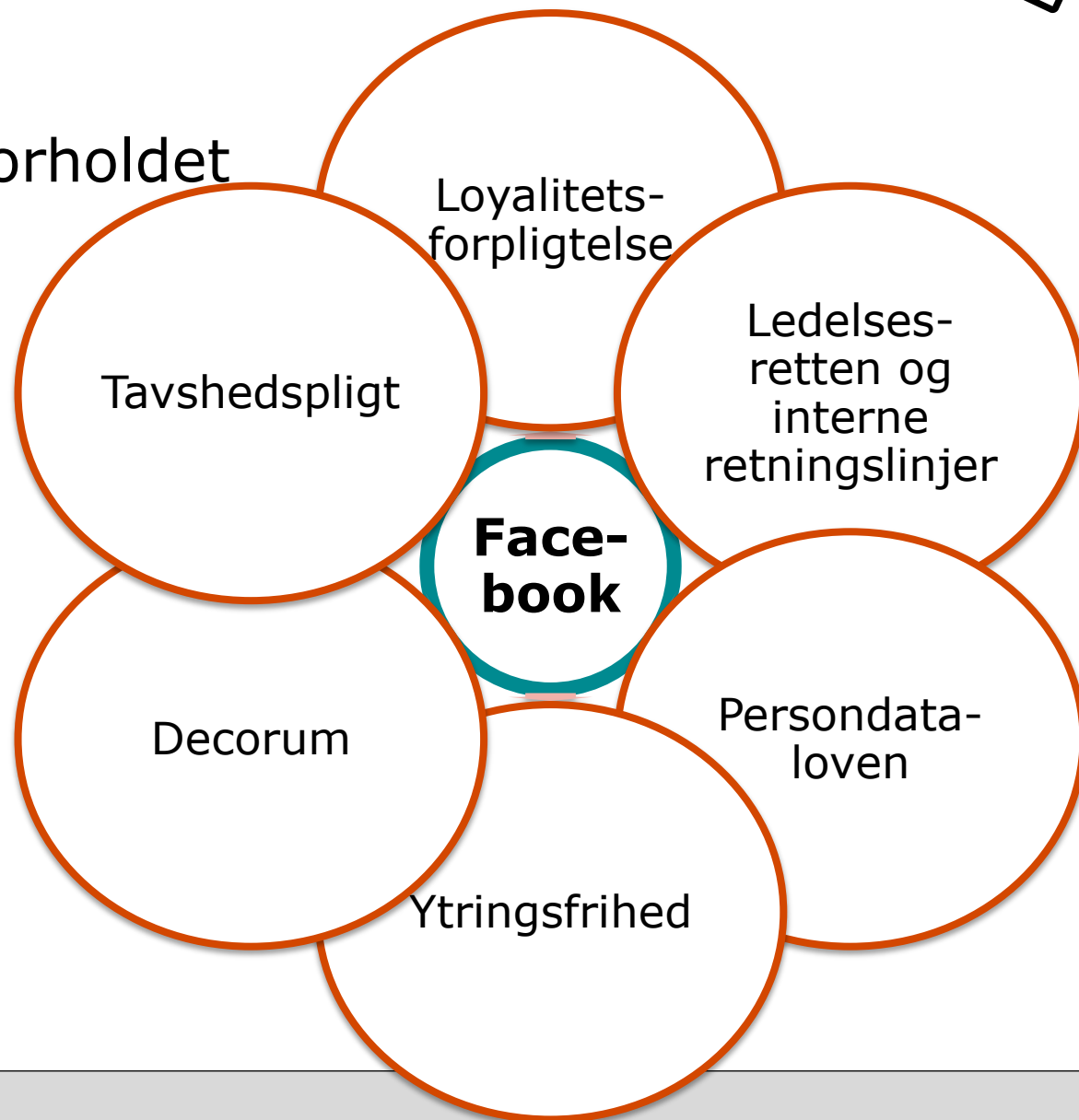
Workshop - program

- Oplæg om ansættelsesretlige problemstillinger
- Oplæg om udhængning
- Case-arbejde i grupper om handlemuligheder
- Case-arbejde i grupper om forebyggelsesmuligheder
- Plenum: fælles udveksling af ideer og forslag





Facebook og ansættelsesforholdet





Loyalitetsforpligtelsen samt decorum

Loyalitetsforpligtelsen – medarbejderen skal afstå fra at foretage handlinger, der kan skade arbejdsgivers omdømme i bred forstand

- Omfatter altid et forbud mod konkurrencehandlinger, kritisk eller negativ omtale af arbejdsgiver og vægring mod at efterkomme arbejdsgivers instrukser

Medarbejderens brud på loyalitetspligten via Facebook

- Offentlig udtalelse? Åben eller lukket profil
- Hvis lukket hvem er vennerne og hvor mange?
- Er udtalelsen velbegrundet/saglig
- Samtaleformen på Facebook
- Forsæts vurdering (skade arbejdsgiver)



Loyalitetsforpligtelsen samt decorum, fortsat

Decorum eller sømmelighed

- medarbejderen skal såvel indadtil som udadtil vise en rimelig optræden i relation til den stilling som medarbejderen beklæder

"Der står en fucked up medicinsk syg dame ..., der helt hæmningsløst hælder ud af sit triste lorteliv. Har lyst til at kvæle hende langsomt. Hvis hun bare kunne lukke sin forudsigelige røv bare engang i mellem"

*– Ditte Okman
kommunikationskonsulent, Venstre)*

"Så tag dog hjem fucking perkere. Skrid ud af vores by og af vores land.

- Politibetjent dømt for racisme og bortvist)



Ytringsfrihed og tavshedspligt

Grundlovens § 77 bestemmer

- at enhver må offentliggøre sine tanker

Ytringsfriheden er under ansvar for domstolene

- Retten til at ytre sig er ikke ubegrænset
- Injurier (strafferet)
- Æreskrænkelser mv. erstatningsansvarslovens § 26

Tavshedspligt – særligt for offentligt ansatte

- Regler i straffeloven og forvaltningsloven
- en offentligt ansat, der uberettiget videregiver eller udnytter fortrolige oplysninger, hvortil den pågældende i medfør af sin stilling har fået kendskab, straffes.



Ledelsesretten og interne retningslinjer

Retten til at lede og fordele arbejdet, indføre kontrolforanstaltninger samt indføre interne retningslinjer

- Kontrolforanstaltninger
 - Arbejdsgiver kan kontrollere at medarbejderen udfører arbejdet efter de givne instruktioner
 - Ordensforskrifter - ex Facebookpolitik



Persondataloven

Offentliggørelse af oplysninger om personer er en behandling efter persondataloven

Indhentning af oplysninger på sociale medier er behandling efter persondataloven

- Tjek af profil er behandling af persondata
 - Det er tilladt at behandle persondata som led i HR-administration
 - Kun tilladt at indsamle personoplysninger via Facebook i det omfang det er nødvendigt for at opfylde et sagligt og oplyst formål



Misligholdelse af ansættelsesforholdet

Advarsel

- For mindre forseelse

Opsigelse

- Misligholdelse af ansættelsesforholdet
- opsigelsesvarsel

Bortvisning

- Væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet
- Ingen opsigelsesvarsel



Udhængning på internettet





Udhængning på internettet - Årsager

Borgeren er i krise

Borgeren har en psykisk lidelse, personlighedsforstyrrelse, påvirket

Borgeren ønsker oprejsning

Evaluerings- og udstillingskultur

Det er nemt at trykke på en knap!



Udhængning - Konsekvenser

Medarbejderen oplever sig uretfærdigt behandlet

- angrebet, nedgjort, handlingslammet

Indirekte konsekvens for kollegerne

- hvem bliver den næste?

Det faglige arbejde kan forringes (jf. speciale)

- Medarbejderne distancerer sig fra borgerne
- Overdreven fokus på overholdelse af regler og formalia – øget ressourceforbrug

Ægtefælle, børn, venner bliver bekymrede

- kommer med 'gode råd'

Fagfæller og andre kan blive usikre

- eller mistænksomme (røg/brand)

Udhængning er i familie med mobning og trusler

- Risiko for sygdom/sygefravær/arbejdsskader



Udhængning - typer af krænkelseser

Off. tilgængelige personoplysninger

- *Nina Jensen arbejder i X kommune*

Private personoplysninger

- *Nina Jensen bor på Lærkevej 3, har diabetes og skylder i skat*



Injurie (ringeagtsytring)

- *Nina Jensen er dum og sjusker med sit sagsarbejde*

Injurie (sigtelse)

- *Nina Jensen har forfalsket en rapport*

Trussel

- *Du får kniven, Nina Jensen!*

Stalking

- *Nina Jensen bliver systematisk forfulgt/generet*



Udhængning - Handlemuligheder

Arbejdspladsen skal have en forebyggelses- og håndteringsstrategi

- Forskellige borgere/årsager – skal håndteres forskelligt!
- Kontakt til borgeren (pædagogisk)
- Henvendelse direkte til hjemmesideudbyder
- Klage til Datatilsynet
- Klage til Pressenævnet
- Klage til hostingvirksomhed, mv.
- Arbejdsskadeanmeldelse (arbejdsgiver eller læge)
- Politianmeldelse
- Fogedforbud
- Civilt søgsmål, evt.

Tak for nu!

Elisabeth Huus Pedersen, ehp@socialrdg.dk

Lone Valentin Kjær, lvk@socialrdg.dk

Sabine Follmann, saf@socialrdg.dk



Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft