

Sosiale medier - Retningslinjer for ansattes bruk

D38049

Utgave:
3.01Gjelder fra:
20.03.2024

Side 1 av 4

Hensikt og omfang

Retningslinjen gjelder for ansattes private bruk av sosiale medier. Det finnes egne retningslinjer for Sykehuset Innlandets bruk av sosiale medier, se [Mediehåndtering - Organisering av mediekontakt i Sykehuset Innlandet](#).

Skillet mellom rollene som privatperson og arbeidstaker utfordres på en særlig måte ved bruk av sosiale medier. Retningslinjene skal bidra til bevissthet rundt ansattes bruk av sosiale medier og dette skillet.

En slik bevissthet er viktig av hensyn til eksempelvis foretakets omdømme, kollegaers rett til en trygg arbeidsplass og pasientens og pårørendes rett til konfidensialitet.

Det ønskes at omdømmet til Sykehuset Innlandet skal være godt. Tilliten til foretaket er avgjørende for at pasienter og pårørende skal føle seg trygge. Ansatte har taushetsplikt som medarbeider i Sykehuset Innlandet. Ansatte har også et selvstendig ansvar for at pasienter og kollegers personvern blir ivaretatt.

Ansvar/målgruppe

Alle ansatte og vikarer, både helsepersonell og andre, samt innleid personell

Handling

Innledning og rettslig utgangspunkt

Det å ytre seg i (sosiale) medier på egne vegne, er underlagt den grunnleggende ytringsfriheten i Norge. Hovedregelen er at ansatte som privatperson har full ytringsfrihet også om forhold som berører arbeidsplassen. Men den ansattes ytringsfrihet kan begrenses særlig av to forhold: den lovfestede taushetsplikt alle ansatte har og den ulovfestede lojalitetsplikt en ansatt har til sin arbeidsgiver, herunder også kollegaer.

En unødvendig ytring fra den ansattes side i sosiale media og som er til skade for arbeidsgiver eller en kollega kan i teorien falle innenfor det som anses å være ens lojalitetsplikt. Dette kan gjelde selv om man uttrykker seg i media som privatperson. Arbeidsgiver kan reagere mot en ytring når det foreligger en «åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser» (jf Sivilombudsmannens avgjørelser), men det skal svært mye til for at man kan si at ytringsfriheten er begrenset i det aktuelle tilfellet. En slik sak må vurderes helt konkret.

Ytringer som ikke er undergitt taushetsplikt, og som i hovedsak gir uttrykk for arbeidstakerens egne oppfatninger, vil det vanligvis være anledning til å komme med. Det gjelder også ytringer som arbeidsgiveren oppfatter som uønskede, uheldige eller

ubehagelige. Offentlige ansatte har et vidt spillerom – både i form og innhold – for offentlig å gi uttrykk for sin mening, også om eget arbeidsområde og egen arbeidsplass.

Hvorvidt en ytring er illojal på en slik måte at den er ulovlig, beror på en sammensatt, skjønnsmessig vurdering, som vil kunne gi ulikt resultat i forskjellige situasjoner. Blant annet vil vurderingen kunne falle ulikt ut for ansatte på forskjellige stillingsnivåer. Det stilles strengere krav til en leder enn andre. Dette medfører at det kan være vanskelig å gi klare, generelle retningslinjer for grensene for hva ansatte kan ytre seg om.

Forholdet til pasienter/brukere

- Ved bruk av sosiale medier bør ansatte opptre på en slik måte at befolkningens tillit til helsepersonell og helse- og omsorgstjenesten ivaretas. Selv om ansatte har full ytringsfrihet, så tenk over hvordan en leser vil oppfatte ytringen i sosiale media dersom vedkommende kjenner til at vedkommende er ansatt i et helseforetak
- Taushetsplikten gjelder fullt ut i sammenheng med sosiale medier og skal alltid overholdes. Unngå all omtale av pasienter eller deres pårørende selv om dette gjøres anonymt. Det er ikke anonym omtale av en sak hvis noen, evt pasienten selv, identifiserer sin sak. Det foreligger i så fall et brudd på taushetsplikten. Ikke publiser helse- og personopplysninger uten samtykke fra den som opplysningene gjelder.
- Vær forsiktig når det tas bilder eller filmsnutter, slik at pasienter eller pårørende ikke kommer med på bildet. Tas det bilder eller film fra arbeidsplassen må det passes på at medarbeiderne ikke forstyrres. Det er ikke lov å publisere/dele bilder på sosiale medier eller ellers av andre personer uten deres samtykke. Dette gjelder også bilder/film av kollegaer og gruppebilder. Dersom noen har sagt ja til å være med på et bilde, men angrrer seg, har man plikt til å fjerne bildet.
- Det forutsettes et eksplisitt samtykke dersom helse- og personopplysninger deles på nett. Selv om det foreligger et samtykke, bør ansatte alltid foreta en selvstendig vurdering. Ansatte skal ikke fortelle/videreformidle pasient-/brukerhistorier selv i en anonymisert form.
- Ansatte bør ikke kommunisere med pasienter, brukere eller deres pårørende fra en personlig side i sosiale medier. Her er risikoen stor for rollesammenblanding.
- Som hovedregel bør ansatte ikke ha pasienter og deres pårørende som "venner" på Facebook eller andre sosiale medier, og ansatte skal ikke legge dem til som "venn" når de er under behandling. Det anbefales at ansatte høflig avslår venne- eller følgeforespørsler fra pasienter eller deres pårørende for å unngå å komme i en konfliktsituasjon i forhold til taushetsplikten. Ansatte bør også unngå å spørre pasienter eller pårørende motsatt vei om å følge eller bli venn med dem. Skal man avslå en kontaktforespørsel, kan følgende tekst tilpasses og benyttes:
*Takk for henvendelsen om å bli satt i forbindelse her på <sosialt medium>!
Dessverre må jeg avslå tilbudet ditt. Det kan noen ganger være vanskelig å gjøre gode, faglige vurderinger og gi behandling til noen en også har et personlig forhold til. Ansatte i Sykehuset Innlandet frarådes generelt å ha nåværende eller tidligere pasienter/brukere som forbindelser på <sosialt medium>. Jeg håper du har forståelse for dette.
Med vennlig hilsen <NN>*
- Utvis varsomhet i de tilfellene tidligere eller nåværende pasienter/brukere er i samme nettverk som den ansatte forøvrig

Forholdet til Sykehuset Innlandet som arbeidsplass

- Vær gjerne aktiv i sosiale medier, men husk på hvor man jobber. Sykehuset Innlandet ønsker å være en åpen og ansvarlig institusjon med engasjerte medarbeidere. Samtidig er det viktig å minne om tillitsforholdet og lojalitetsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette betyr at man som ansatt har et ansvar for ikke unødig å skade arbeidsgiver eller arbeidsplassens omdømme. Tenk derfor gjennom konsekvensene for Sykehuset Innlandet før man som ansatt publiserer noe som omhandler egen arbeidsplass.
- Selv om man som ansatt ytrer seg som privatperson, kan det være lett for andre å tenke at ytringen representerer Sykehuset Innlandet. Dette gjelder spesielt om ansatt er leder. Gjør det klart at man som ansatt uttaler seg på egne vegne, særlig i faglige og politiske spørsmål. Hold debatter på et saklig nivå.
- Får ansatt spørsmål om Sykehuset Innlandet eller Sykehuset Innlandets syn i aktuelle saker via sosiale medier – tenk gjennom om dette er noe man som ansatt bør svare på selv, eller om man skal henvise til ledelsen. Ansatte må forholde seg til Sykehuset Innlandets regler for mediekontakt.
- Unngå å benytte Sykehuset Innlandets logo, arbeidsantrekk eller på annen måte gi inntrykk av at man representerer Sykehuset Innlandet når man opptrer som privatperson på sosiale medier. Bruk av Sykehuset Innlandet sitt navn og logo skal avklares med arbeidsgiver. Hvis ansatte bruker stillingstittel og jobb epost-adressen på sosiale medier, må det være tydelig at man ikke uttaler seg på vegne av Sykehuset Innlandet
- Vær bevisst på bruken av jobb-epostadresse i sosiale medier
- Vær forsiktig med å eksponere interne forhold på arbeidsplassen. Dersom ansatte erfarer negative forhold på arbeidsplassen, skal dette primært tas opp internt med nærmeste leder, meldes inn i systemet for uønskede hendelser eller ansatte kan benytte rutiner for varsling – det er disse som skal følges.
- Som hovedregel skal den ansatte samtykke til at virksomheten publiserer bilder av vedkommende i sosiale medier

Bruk av sosiale medier helsepersonell og andre ansatte imellom

- Som ansatt har man medansvar for et godt arbeidsmiljø. Kommunikasjon knyttet til kollegaer skal være i tråd med verdiene kvalitet, trygghet og respekt, både på jobb og utenfor arbeidstiden. En god regel er ikke å legge ut informasjon og data av andre enn seg selv.
- Det finnes ikke noen «indre krets» på sosiale medier, og mer eller mindre lukkede grupper på sosiale medier er heller ikke sikre nok informasjons-sikkerhetsmessig, og ansatte må derfor ikke diskutere eller legge ut taushetspliktig informasjon på disse stedene.
- Ikke publiser bilder av kolleger eller noen andre uten at vedkommende har samtykket

Generelle råd/nettvett

- Vær forsiktig med å legge ut informasjon om deg selv som ansatt som kan misbrukes av andre, f.eks. i forbindelse med id-tyveri, risiko for å bli trakassert eller sosial manipulering

Utgave: 3.01	Sosiale medier - Retningslinjer for ansattes bruk	D38049 Side 4 av 4
-----------------	--	-----------------------

- Vær varsom med forespørsler du som ansatt mottar, de kan inneholde eller lenke til skadelig programvare
- Vær bevisst på hvordan du som ansatt setter personverninnstillingene i tjenestene som benyttes
- Slå av stedstjenester på sosiale medier som kan spore deg som ansatt når du er på jobb. Dette er spesielt viktig for ansatte som jobber ambulant/utenfor sykehusets områder.

Referanser

[SI/06.11-02](#)

[Mediehåndtering - Organisering av mediekontakt i Sykehuset Innlandet](#)

[SI/10.01.17-01](#)

[Varsling - Kritikkverdige forhold](#)