



Laurentius

onderwijs en kinderopvang

Protocol Sociale Media Laurentius Kinderopvang

Inleiding

Sociale Media zoals bijvoorbeeld Facebook, YouTube, Snapchat, Instagram, Whatsapp, LinkedIn en Tiktok bieden de mogelijkheid om te laten zien dat je trots bent op de groep waar je werkt en kunnen tevens een bijdrage leveren aan een positief imago van de eigen opvang en Laurentius Kinderopvang.

Van belang is echter wel om te beseffen dat je met berichten op sociale media (onbewust) de goede naam van de opvang én Laurentius Kinderopvang (en betrokkenen) kan schaden of onbedoelde effecten realiseert. Om deze reden vragen wij om bewust met de sociale media om te gaan en de fatsoensnormen te hanteren. We realiseren ons dat er een spanningsveld zit tussen de vrijheid van meningsuiting en het beperken van uitingen die onbedoelde effecten kunnen teweegbrengen. Laurentius Kinderopvang vertrouwt erop dat haar medewerkers, BSO-kinderen, ouders en andere betrokkenen van de opvang verantwoord om zullen gaan met sociale media. Laurentius Kinderopvang heeft dit protocol opgezet om een ieder die bij de scholen en Laurentius Kinderopvang betrokken is of zich daarbij betrokken voelt, richtlijnen te geven. We willen daarbij ook onze medewerkers beschermen tegen de onverwachte impact die geposte berichten kunnen hebben.

De uitgangspunten van dit protocol zijn;

- Ervoor zorgen dat Laurentius Kinderopvang en haar opvanglocaties het belang van sociale media onderkennen;
- Bijdragen aan een goed en veilig klimaat op onze opvanglocaties;
- Bevorderen dat de medewerkers, BSO-kinderen en ouders op de sociale media communiceren in het verlengde van de missie en visie van de opvanglocaties;
- De opvanglocaties en haar medewerkers, kinderen en ouders beschermen tegen mogelijke negatieve gevolgen van sociale media.

Dit protocol is bedoeld voor alle betrokkenen die deel uitmaken van Laurentius Kinderopvang: medewerkers, kinderen, ouders en mensen die op een andere manier verbonden zijn met de stichting.

Sociale media, de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de opvanglocaties

A. Voor alle betrokkenen

1. Het is betrokkenen toegestaan om, met inachtneming van de nodige terughoudendheid, kennis en informatie over de locatie en collega's van de locaties te delen, mits het geen persoonsgegevens¹ betreft en andere betrokkenen niet schaadt, tenzij toestemming is gegeven door betrokkenen.
2. De betrokkene is persoonlijk verantwoordelijk voor de inhoud die hij² publiceert op de sociale media.
3. Elke betrokkene dient zich ervan bewust te zijn dat de gepubliceerde teksten en uitspraken voor onbepaalde tijd openbaar zullen zijn, ook na verwijdering van het bericht.
4. Laurentius Kinderopvang vraagt aantoonbaar (schriftelijke) toestemming aan medewerkers, ouders en kinderen om beeldmateriaal en geluidsopnamen van aan opvanglocatie gerelateerde situaties, waarop zij zijn afgebeeld, op de sociale media van Laurentius Kinderopvang te zetten.
5. Het is betrokkenen met inachtneming van de nodige terughoudendheid vanuit een professionele en transparante houding en indien dit functioneel is in de betreffende situatie toegestaan om met een privéaccount via sociale media te communiceren met kinderen en ouders, bijvoorbeeld LinkedIn.
6. Alle betrokkenen nemen de regulieren fatsoensnormen tegenover betrokkenen in acht. Als fatsoensnormen worden overschreden dan neemt Laurentius Kinderopvang passende maatregelen.

B. Voor medewerkers tijdens werksituaties

1. Het is medewerkers niet toegestaan om tijdens de groepstijd actief te zijn op sociale media, tenzij door de directie van Laurentius Kinderopvang hiervoor vooraf toestemming is gegeven.
2. Medewerkers hebben een bijzondere verantwoordelijkheid bij het gebruik van sociale media: privémeningen van medewerkers kunnen eenvoudig verward worden met de officiële standpunten van Laurentius Kinderopvang. Indien een medewerker deelneemt aan een discussie die (op enigerlei wijze) te maken heeft met de opvanglocatie, dient de medewerker te vermelden dat hij medewerker is van de opvanglocatie en welke functie hij heeft.
3. Als online communicatie dreigt te ontsporen, dient de medewerker direct contact op te nemen met zijn leidinggevende om de te volgen strategie te bespreken.
4. Bij twijfel of een publicatie in strijd is met punten één tot en met drie onder B genoemde punten, neemt de medewerker contact op met zijn leidinggevende.
5. Er worden alleen foto's (en/of video's) van de kinderen gemaakt waarbij kinderen herkenbaar op beeld staan, mits er toestemming is van de ouder(s)/verzorgers. Deze foto's worden alleen gemaakt met de Ipad van de locatie. Het is niet toegestaan om foto's / video's te maken van de kinderen met een privé telefoon.

¹Persoonsgegevens: 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 identifier (artikel 4 AVG).

²Voor de leesbaarheid is in de tekst de 'hij' vorm gebruikt. Waarin 'hij' of 'zijn' staat, kan ook 'zij' of 'haar' worden gelezen.

C. Voor medewerkers tijdens privésituaties

1. Het is de medewerker toegestaan om werk gerelateerde onderwerpen te publiceren, mits het geen persoonsgebonden informatie over de opvang, haar medewerkers, leerlingen, ouders en andere betrokkenen betreft. Ook mag de publicatie de naam van de opvang niet schaden.
2. Het is voor medewerkers niet toegestaan standpunten en/of overtuigingen uit te dragen uit naam van de opvanglocatie of Laurentius Kinderopvang, die in strijd zijn met de missie en visie.
3. Indien de medewerker deelneemt aan een discussie die (op enigerlei wijze) te maken heeft met de opvanglocatie, dient hij te melden dat hij medewerker is van een van de locaties en welke functie hij heeft.
4. Een medewerker kan over één van de locaties van Laurentius Kinderopvang publiceren. In de publicatie dient te zijn opgenomen dat het bericht op persoonlijke titel is geschreven. Het staat los van eventuele officiële standpunten van de locaties of Laurentius Kinderopvang.

Sancties en gevolgen voor medewerkers en ouders

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 Laurentius Kinderopvang de wijze van communiceren door een medewerker als 'grensoverschrijdend' kwalificeert, dan wordt dit na bekendmaking aan de medewerker telefonisch gemeld bij de Landelijke Vertrouwensinspecteur (0900-1113111).
3. Afhankelijk van de ernst van de uitslatingen, gedragingen en gevolgen worden naar medewerkers toe rechtspositionele maatregelen genomen die variëren van waarschuwing, schorsing, berisping, ontslag en ontslag op staande voet;
4. Ouders/verzorgers die in strijd met dit protocol handelen, maken zich mogelijk schuldig aan verwijtbaar gedrag. Alle correspondentie omtrent dit onderwerp wordt opgenomen in het kinddossier.
5. Afhankelijk van de ernst van de uitslatingen, gedragingen en gevolgen worden naar ouders/verzorgers toe maatregelen genomen die onder meer bestaan uit een waarschuwing, schorsing en verwijdering van de opvang.
6. Wanneer de uitslating van ouders/verzorgers en medewerkers mogelijk een strafrechtelijke overtreding inhoudt, kan door Laurentius Kinderopvang aangifte bij de politie worden gedaan.