

## Invoeren van een internet & email protocol

Een email en internetreglement geeft de wijze aan waarop in uw organisatie wordt omgegaan met email, internetgebruik, telefoon en digitale informatie. Het reglement omvat gedragsregels ten aanzien van verantwoord email en internetgebruik, de wijze waarop controle op email en internetgebruik geregeld is en hoe om te gaan met het gebruik van digitale informatie.

Een protocol mag privégebruik van ICT faciliteiten niet volledig verbieden, maar mag er wel (redelijke) grenzen aan stellen. Vaak wordt de formulering “mits dit niet storend is voor de dagelijkse werkzaamheden” gehanteerd. De situaties waarin de werkgever gericht mag kijken (monitoren) of deze grenzen worden overschreden, moeten expliciet worden genoemd. Zo kan meelesen van e-mail gerechtvaardigd zijn als er klachten komen over beledigende mails of spam.

Verder moet het protocol aan iedereen bekend worden gemaakt. Uitreiken op papier of per e-mail is een mogelijkheid. Daarnaast bevelen wij aan:

- Korte “hands on” workshop om het protocol verder te verduidelijken.
- Publicatie op het interne intranet.
- Opname in het handboek voor medewerkers.

Uit jurisprudentie die bestaat over oneigenlijk gebruik van email en internet in werktijd is op te maken dat iedere twee jaar kritisch gekeken moet worden naar het eventuele bestaande protocol en dit aan te passen aan de actuele situatie, want wat staat er nu in uw protocol of gedragscode over

- Twitter
- Hyves
- Web 2.0
- Reputatieschade
- LinkedIn

Com-Connect kan uw bedrijf of organisatie behulpzaam zijn bij het opstellen van een email en internet gedragscode of bij het *up to date* houden van uw bestaande reglement.

### Twitteren of Hyven op het werk

Steeds meer mensen twitteren of gebruiken sociale netwerken zoals Hyves, LinkedIn, Myspace en Facebook. De meeste daarvan zijn puur voor privé: berichtjes uitwisselen met vrienden, foto's delen enzovoorts. Toch worden die sites vooral onder werktijd gebruikt.

Ook deze vorm van privégebruik van internet valt onder de al genoemde hoofdregel en is dus in principe toegestaan. Wel geldt er hier een extra regel: als men blogt, twittert of krabbelt over het werk, dan mag de werkgever eerder optreden. Zulke uitlatingen kunnen negatief uitstralen op het bedrijf of zaken onthullen die nog niet publiek mogen worden. Een goed internetprotocol bevat dan ook een paragraaf over de grenzen van bloggen, Hyven of Twitteren

