

RESULTATER AF SURVEY

Medarbejdernes brug af sociale medier



DANDERS & MORE

Hovedkonklusioner

De sociale medier er en god forretning

Hele 78 % af de adspurgte HR-chefer svarer, at de anvender de sociale medier i forretningsøjemed.

Tillid til medarbejderne

Der er samtidig stor tillid til medarbejdernes brug af de sociale medier ifølge PwC's undersøgelse. Kun 7 % af de adspurgte har valgt at blokere for brugen af de sociale medier.

Illoyal adfærd trives

Alligevel er der relativt mange HR-topchefer, der har oplevet, at medarbejderne har optrådt illoyalt over for virksomheden på de sociale medier. Det gælder hele 22 % af de adspurgte.

Bortvisning

Bramfrie udtalelser om virksomheden på de sociale medier kan få alvorlige konsekvenser for ansættelsesforholdet. Ifølge undersøgelsen har 18 % af HR-lederne ladet brugen af sociale medier få ansættelsesretlige konsekvenser.

Lav en klar personalepolitik

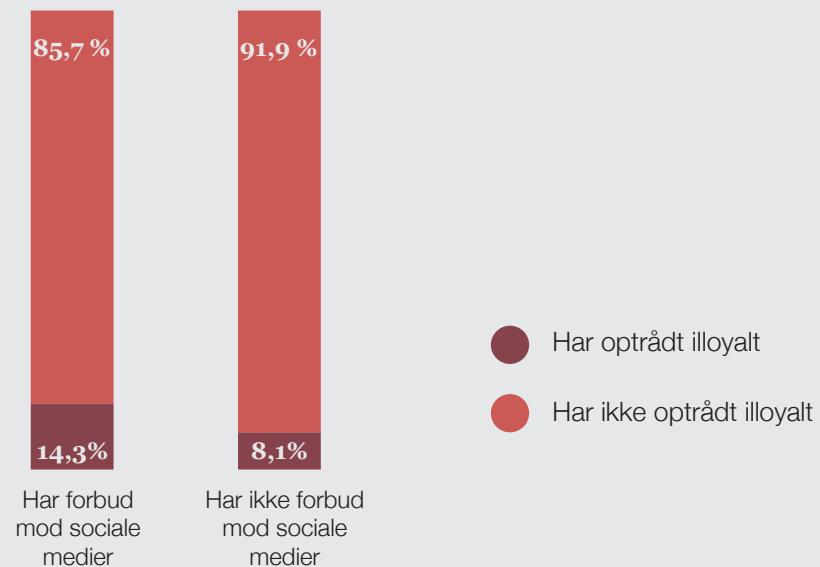
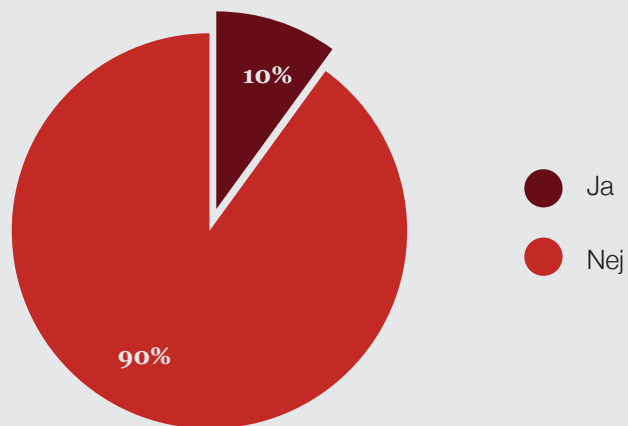
Virksomhederne kan dog også stadig blive dygtigere til at fortælle deres medarbejdere, hvad det er for en opførsel, man forventer af sine medarbejdere, når de færdes på de sociale medier. Ifølge undersøgelsen er det under halvdelen, der har udarbejdet en personalepolitik for medarbejdernes private brug af sociale medier.



Resultater

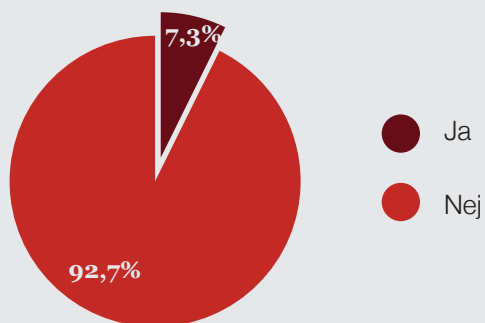
Har I oplevet, at medarbejdere har optrådt illoyalt på de sociale medier? / Er der forbud mod medarbejderens private brug af sociale medier i arbejdstiden?

Forbud mod brug af sociale medier

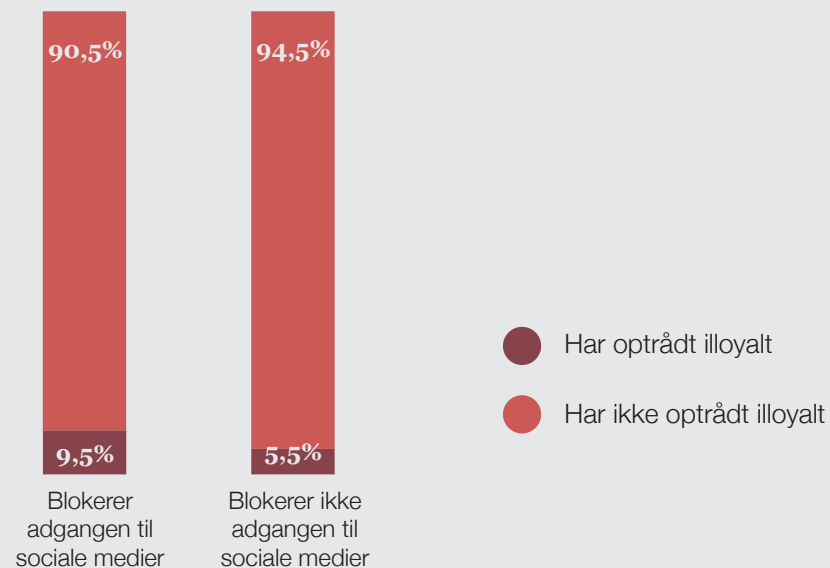
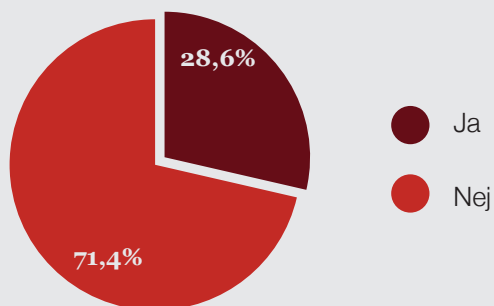


Har I oplevet, at medarbejdere har optrådt illoyalt på de sociale medier? / Blokerer I medarbejderens adgang til sociale medier? / Hvis ja, skyldes det medarbejderens misbrug heraf?

Blokerer I medarbejderens adgang til sociale medier?

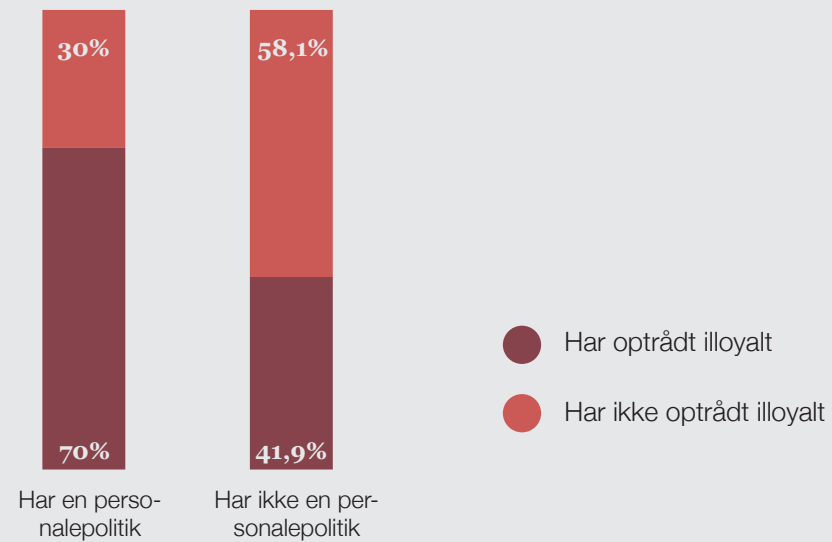
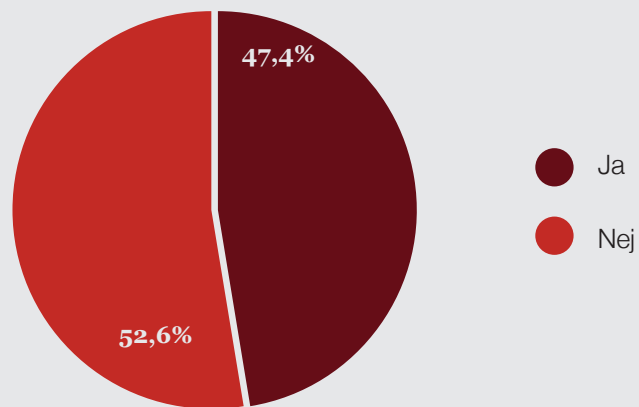


Hvis ja, skyldes dette medarbejderens misbrug heraf?



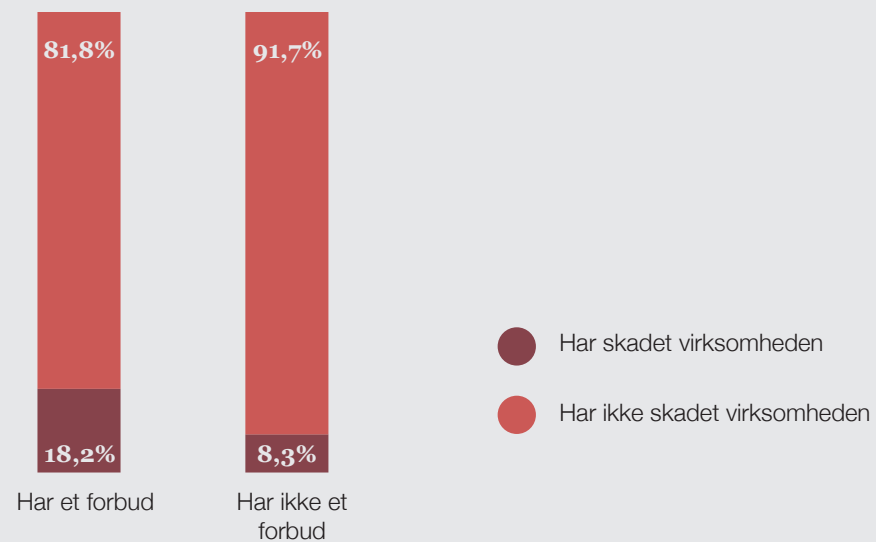
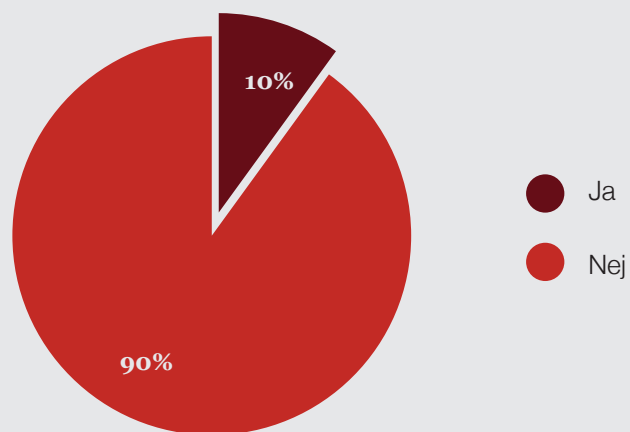
Har I oplevet, at medarbejdere har optrådt illoyalt på de sociale medier? / Har I en personalepolitik for medarbejderens private brug af sociale medier?

Har I en personalepolitik for medarbejderens private brug af sociale medier?



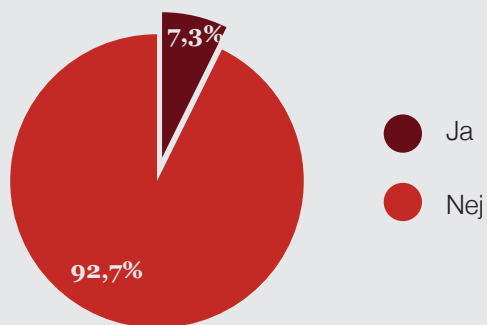
Vurderer I, at medarbejderens brug af sociale medier i konkrete tilfælde har skadet jeres virksomhed?/ Er der forbud mod medarbejderens private brug af sociale medier i arbejdstiden?

Forbud mod brug af sociale medier

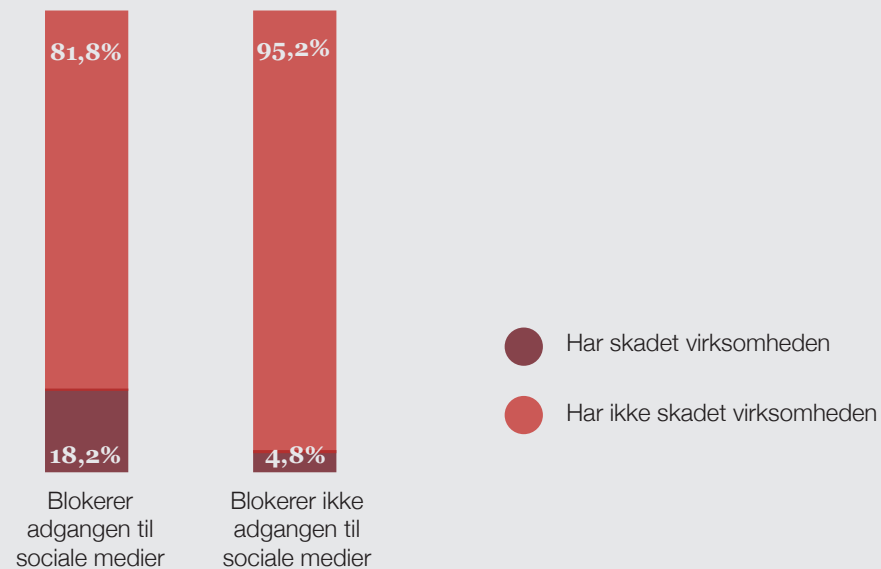
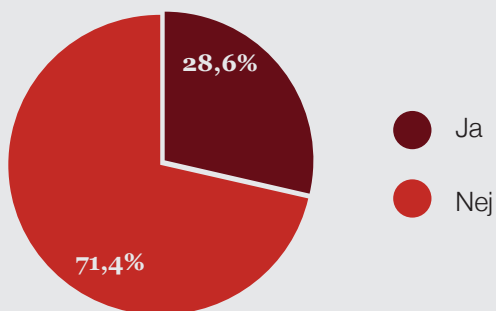


Vurderer I, at medarbejderens brug af sociale medier i konkrete tilfælde har skadet jeres virksomhed? / Blokerer I medarbejderens adgang til sociale medier? / Hvis ja, skyldes dette medarbejderens misbrug heraf?

Blokerer I medarbejderens adgang til sociale medier?

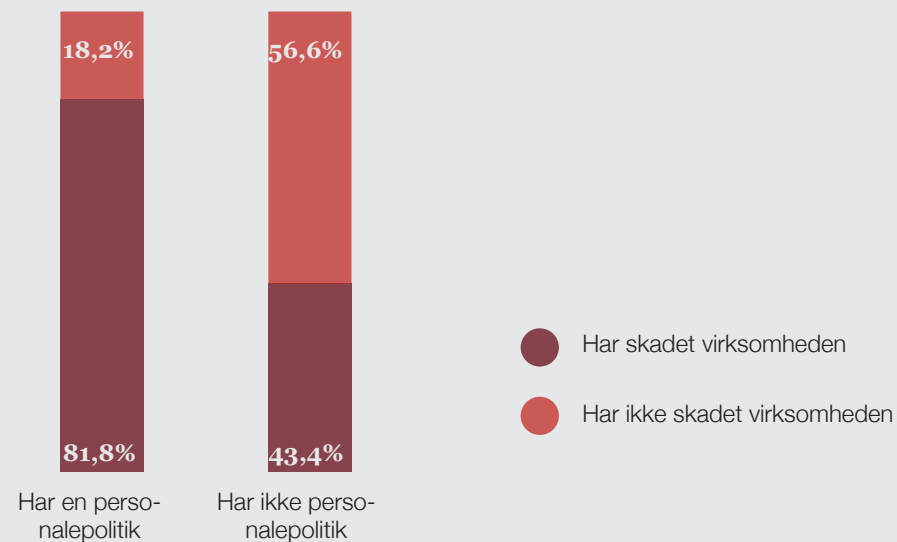
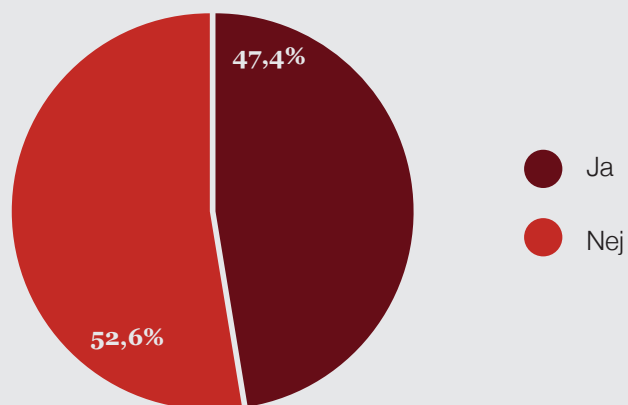


Hvis ja, skyldes dette medarbejderens misbrug heraf?



Vurderer I, at medarbejderens brug af sociale medier i konkrete tilfælde har skadet jeres virksomhed? / Har I en personalepolitik for medarbejderens private brug af sociale medier?

Har I en personalepolitik for medarbejderens private brug af sociale medier?



De sociale medier er en god forretning

Der er forretningsmuligheder i facebook, twitter og alle de andre sociale medier. Det mener de danske HR-chefer ifølge en ny undersøgelse fra PwC og DANDERS & MORE om virksomhedernes brug af sociale medier. Men de sociale medier kan være et tveægget sværd, for hver 5. virksomhed har samtidig oplevet, at en medarbejder har optrådt illoyalt over for virksomheden.

Hele 78 % af de adspurgte HR-chefer svarer, at de anvender de sociale medier i forretningsøjemed.

Tillid til medarbejderne

Der er samtidig stor tillid til medarbejdernes brug af de sociale medier ifølge PwC's undersøgelse. Kun 7 % af de adspurgte har valgt at blokere for brugen af de sociale medier, hvor ca. en 1/3 begrundet det med misbrug fra medarbejderens side. 7 % holder øje med medarbejderens brug af de sociale medier.

Illoyal adfærd trives

Alligevel er der relativt mange HR-chefer, der har oplevet, at medarbejderne har optrådt illoyalt over for virksomheden på de sociale medier. Det gælder hele 22 % af de adspurgte.

Mange virksomheder, uanset om de har en personalepolitik eller ej, har oplevet en illoyal adfærd fra medarbejderens side. Dog har ca. dobbelt så mange af dem der har en politik på området oplevet illoyal adfærd, som dem der ikke har en politik. Det kan tyde på, at den illoyale adfærd har givet anledning til at indføre en personalepolitik vedr. brugen af sociale medier.

En mulige årsag til at så høj en andel af virksomhederne har oplevet illoyal adfærd kan være, at f.eks. også uønsket adfærd i den mildere ende af skalaen betragtes som illoyal.

Bortvisning

Bramfrie udtalelser om virksomheden på de sociale medier kan få alvorlige konsekvenser for ansættelsesforholdet. Ifølge undersøgelsen har 18 % af HR-lederne ladet brugen af sociale medier få ansættelsesretlige konsekvenser. Og af dem har ca. hver 3. måttet ty til bortvisninger og opsigelser som følge af, at en medarbejder har stillet sin arbejdsplads i et dårligt lys på de sociale medier.

Lav en klar personalepolitik

Virksomhederne kan dog også stadig blive dygtigere til at fortælle deres medarbejdere, hvad det er for en opførelse, man forventer af sine medarbejdere, når de færdes på de sociale medier. Ifølge undersøgelsen er det under halvdelen, der har udarbejdet en personalepolitik for medarbejdernes private brug af sociale medier.

Virksomhederne kan dog også stadig blive dygtigere til at fortælle deres medarbejdere, hvad det er for en opførelse, man forventer af sine medarbejdere, når de færdes på de sociale medier. Ifølge undersøgelsen er det under halvdelen, der har udarbejdet en personalepolitik for medarbejdernes private brug af sociale medier. Virksomhederne bør derfor lave en klar politik på området, så medarbejderne ikke er i tvivl om, hvilken adfærd der forventes af dem på de sociale medier.

Kontakt

Denne survey er udarbejdet af PwC og DANDERS & MORE.

PwC

Jeanette Vallat

+45 3945 9250 | jva@pwc.dk

www.pwc.dk/sociale-medier

DANDERS & MORE

Majken Korsgård Petersen

+45 2965 9327 | mkp@dandersmore.com

Denne publikation er udarbejdet alene som en generel orientering om forhold, som måtte være af interesse, og gør det ikke ud for professionel rådgivning. Du bør ikke disponere på baggrund af de oplysninger, der er indeholdt i denne publikation, uden at indhente specifik professionel rådgivning. Vi afgiver ingen erklæringer eller garantier (udtrykkeligt eller underforstået) hvad angår nøjagtigheden og fuldstændigheden af de oplysninger, der findes i publikationen, og, i det omfang loven tillader, accepterer eller påtager PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, dets aktionærer, medarbejdere og repræsentanter sig ikke nogen forpligtelse, ansvar eller agtpågivenhedsplicht for eventuelle konsekvenser, som følger af, at du eller andre handler eller undlader at handle i tillid til de oplysninger, der findes i publikationen, eller for eventuelle beslutninger truffet på baggrund af publikationen

© 2014 PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab. Alle rettigheder forbeholdes. I dette dokument refererer "PwC" til PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, som er et medlemsfirma af PricewaterhouseCoopers International Limited, hvor hver enkelt virksomhed er en særskilt juridisk enhed.