



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Internet och sociala medier i arbetslivet

Problem och lämpliga åtgärder enligt arbetsmarknadens parter

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp

My Ekström

Jonatan Olsson

Handledare: Christel Backman

Juni 2012



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Abstrakt

Examensarbete, kandidat: 15 hp
År: 2012
Handledare: Christel Backman
Examinator: Ylva Ulfsson

Syftet med studien är att ta reda på vad arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer anser vara problematiskt med internet och sociala medier i arbetslivet. Vi vill söka svar på hur enskilda arbetstagare och arbetsgivare kan förhålla sig till utvecklingen i arbetslivet samt vilka riktlinjer arbetsgivar- och fackförbund uppmanar sina medlemmar att använda.

Den teori och tidigare forskning som tagits del av berör problematiken gällande att skilja på privatliv och arbetsliv samt vilka konsekvenser det kan få för bibehållandet av gränsen mellan de olika sfärerna. Kravet på flexibilitet för enskilda arbetstagare har ökat och samtidigt beskrivs dagens samhälle som ett risksamhälle. Tilliten i anställningsförhållandet blir viktigare i och med att den kan hantera den ökade risken. Även styrning på avstånd tas upp, vilket bland annat innebär att staten delegerar ut mer och mer ansvar till de enskilda medborgarna i olika sammanhang.

Studiens genomförande och metod är av kvalitativ art där intervjuer utgör det empiriska underlaget. Semistrukturerade intervjuer genomfördes med representanter från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

I intervjuerna med arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanterna går en del problemområden att identifiera kring användandet av internet och sociala medier i arbetslivet. Intervjupersonerna påtalar den ökade spridningen som sociala medier bidrar till och menar att harmlösa publikationer kan få oväntat stor skada. Positiva följder av ökad användning av sociala medier är demokrati, i form av att lättare kunna sprida åsikter till många samt ökat socialt kapital för många människor.

Ett annat problemområde som nämns under intervjuerna är att gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut. Det medför att det blir svårare för individen att veta när denne är ledig och inte.

Arbetsgivarsidan, å ena sidan, framhåller vikten av att arbetsgivare övervakar och har kontroll över sin verksamhet. Arbetstagarrepresentanterna, å andra sidan, menar att övervakning och kontroll kan leda till stress och integritetskränkning.

Arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanterna är relativt överens om hur internet och sociala medier bör hanteras. De menar att arbetsgivare och arbetstagare bör utforma riktlinjer för vad som är tillåtet och inte.

Nyckelord: Sociala medier, internet, risk, stress, styrning

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte.....	2
1.2 Frågeställning	2
1.3 Disposition.....	2
2. Teori och tidigare forskning.....	3
2.1 Kvalificerade arbeten, otydliga gränser och stress	3
2.2 Risk, tillit och ömsesidiga förväntningar.....	5
2.3 Att styra utan att synas.....	7
2.4 Andra studier på området sociala medier	9
3. Metod	10
3.1 Kvalitativ metod	10
3.2 Urval	10
3.3 Intervjuer	11
3.4 Transkribering och kodning.....	12
3.5 Etiska ställningstaganden	13
4. Resultat och analys	15
4.1 Ökad spridning av information och publikationer.....	15
4.2 Otydliga gränser och stress.....	17
4.3 Risk och tillit	20
4.4 Riktlinjer och indirekt styrning.....	22
5. Sammanfattning och diskussion	27
5.1 ”Frihet under ansvar”.....	27
5.2 Reglering – en komplex fråga	29

5.3	Ny generation, nya förutsättningar	30
5.4	Vidare forskning	31
	Litteraturförteckning	32
	Bilaga 1 Intervjuguide	35
	Bilaga 2 Intervjupersonerna.....	38

1. Inledning

Användandet av informationsteknik har ökat drastiskt de senaste åren. Så sent som på 90-talet fanns det en stor begränsning i antalet datorer som var tillgängliga för människor i privatlivet, såväl som inom arbetslivet. I dagens arbetsliv används datorer och smartphones näst intill dagligen bland många människor. Enligt SCB (2011a) använder idag drygt 90 % av befolkningen internet varje dag och drygt hälften av alla privatpersoner i Sverige är delaktiga på sociala nätverkssajter som Facebook och Twitter.

Delaktighet på sociala medier som exempelvis bloggar, Twitter och Facebook är idag vanligt förekommande. I och med det har även arbetsmarknaden ställts inför en del utmaningar. Ett exempel från arbetsdomstolen (AD) illustrerar vilka svårigheter som kan uppstå i gränslandet mellan det privata och professionella livet på sociala medier. Fallet har fått stor uppmärksamhet i media och omnämns ofta som "Facebook-rektorn". Rektorn för en gymnasieskola hade blivit uppsagd på grund av sitt olämpliga agerande på Facebook där han bland annat publicerat bilder på sig själv med sexuella anspelningar (AD 2012:25). Sociala mediernas intåg på arbetsplatsen väcker frågor kring hur anställdas integritet och privatliv kan sättas på spel samt hur företag bör skydda sig mot att företagshemligheter läcker ut till allmänheten. För arbetstagare, arbetsgivare och personalvetare är det av vikt att handla med medvetenhet på sociala medier för att säkra att varken de anställda eller företaget kommer till skada.

Dagens arbetsliv präglas i högre utsträckning än tidigare av frihet i form av flexibla arbetstider och distansarbete. Krav på ökad flexibilitet och produktivitet i arbetslivet leder bland annat till ökad självständighet och eget ansvar, vilket inte nödvändigtvis innebär en minskad kontroll. Sociala medier bidrar till både känsla av frihet samt ökade möjligheter till kontroll (Allvin 2011 och Jarret 2008).

I en personalvetarroll är det av vikt att ha insikt i vilka frågor som sätts på sin spets i och med privat internetanvändning och sociala medier i arbetslivet. Vilka implicita förväntningar styr tilliten mellan arbetsgivare och arbetstagare och vilka är de risker som aktualiseras i och med sociala medier? På vilket sätt kan arbetslivet och privatlivet hotas av sociala medier och internetanvändning? Frågor som dessa är något vi tror kommer få ökad betydelse i arbetslivet

inom en snar framtid och en studie om relaterade problemområden och hur man ska handskas med dessa anses därför välmotiverad

1.1 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur representanter från arbetstagar- och arbetsgivaorganisationer anser att arbetstagare och arbetsgivare bör handskas med användningen av internet och sociala medier i arbetslivet. Vidare vill vi undersöka vad de ser för problematik kring den ökade delaktigheten på sociala forum och privat internetanvändning i relation till arbetet. Slutligen vill vi ta reda på hur representanterna anser att de problem de identifierar kan hanteras. Eftersom användandet av internet och sociala medier är utbrett i både arbetslivet och privatlivet är det av vikt att undersöka vilka problem det kan föra med sig i arbetslivet. Problemområdet kan inte ytterligare preciseras eftersom syftet är just att ta reda på vad arbetsmarknadens parter ser för problemområden.

1.2 Frågeställning

Vilka problem identifierar arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer med användandet av internet och sociala medier på arbetsplatsen?

I vilken utsträckning anser representanter för arbetsgivar- och fackförbund att riktlinjer behövs kring användandet av internet och sociala medier på arbetsplatsen, och vilka riktlinjer behövs i så fall?

1.3 Disposition

I nästkommande avsnitt ges en teoretisk utgångspunkt för studien. Teorin och den tidigare forskningen berör problematiken; att skilja mellan arbetsliv och privatliv, ökad risk och tillit mellan arbetsgivare och arbetstagare och, till sist, det ökade kravet på eget ansvar för den enskilda individen i arbetslivet. Sedan följer avsnittet metod, där det förklaras hur studien har genomförts. Därefter presenteras resultat i form av utdrag från intervjuerna och analys med stöd av teori och tidigare forskning. Slutligen ges en diskussion där slutsatser dras kring vad studien bidragit med.

2. Teori och tidigare forskning

I följande avsnitt presenteras den teori som använts för att analysera vårt intervjumaterial. Teorierna berör områden som; svårigheter att skilja mellan privatliv och arbetsliv, tillit, risk, kontroll och indirekt styrning. Den största delen av litteraturen håller sig på en samhällsnivå och är skriven av forskare med ett sociologiskt angreppssätt men vi presenterar också forskning på individnivå inom psykologins område. Denna teori och tidigare forskning är av vikt då internetanvändande och sociala medier påverkar arbetstagares olika livssfärer i form av stress och otydliga arbetsförhållanden. Riktlinjer och policydokument kan användas som redskap för arbetsgivare som vill begränsa eller kontrollera arbetstagare.

2.1 Kvalificerade arbeten, otydliga gränser och stress

Andelen kvalificerade arbeten har, under 1900-talet, ökat på bekostnad av de mer okvalificerade. Detta beror delvis på att unga är mer välutbildade och ställer högre krav på arbetsuppgifterna och arbetsgivares ökade efterfrågan på smarta teknologiska och organisatoriska lösningar (leGrand, Szulkin & Tåhlin, 2001). Vidare spelar samhällsutvecklingen in stort in, genom globalisering och ökad internationell konkurrens (Ahrne, 2002). I och med globalisering och ökad internationell konkurrens skärps kraven på kostnadseffektiv produktion vilket bland annat har lett till att det ställs flexibilitetskrav på arbetstagarna. Flexibiliteten tar sig uttryck i jobbutvidgning vilket innebär att färre arbetstagare måste behärska fler arbetsuppgifter. De kvalificerade arbetena har blivit mer mångfasetterade och har även kommit att innefatta fler uppgifter och ansvarsområden. Flexibilitetskravet är förenat med besparingskrav vilket också har lett till en reducering av personalstyrkan i många fall. Således har kraven på flexibilitet lett till en ökad intensifiering och stress i arbetet (leGrand, Szulkin & Tåhlin, 2001).

Allvin et al. (2011) menar att gränserna mellan jobb och övrigt liv håller på att suddas ut. Det har blivit svårare för många arbetstagare att avgöra när de är lediga och inte. Citatet "Ju friare arbete, desto svårare att bli fri från arbetet" (Allvin et al., 2011:150) illustrerar de nackdelar de menar att det fria arbetet kan ge upphov till. Stressen i samhället har ökat och med det följer ökad trötthet, sömnsvårigheter och känslor av ångest och oro. Stressen har dessutom spridit sig till nya grupper i samhället (Allvin et al., 2011, Hochschild, 2001). Det är idag vanligare att välutbildade tjänstemän drabbas av stressrelaterade sjukdomar trots att

förutsättningar som bra arbetsmiljö, variation och balans mellan ansträngning och belöning ofta finns. Författarnas förklaring till detta är att i och med avregleringen och utvecklingen mot en mindre byråkratisk organisation inom företagen blir de enskilda arbetstagarna mer blottade inför marknadens krav. Individerna utsätts därigenom för en stress som driver dem till att jobba hårdare, utan att det finns ett explicit krav om det från arbetsgivaren. Författarna menar att många ser den ekonomiska och tekniska utvecklingen i samhället som nödvändig. Därför är det individen som måste anpassa sig till utvecklingen och inte tvärtom. När individen blir mer och mer utlämnad till sig själv blir kraven högre på att denne själv kan skapa balans i vardagen. Rollerna i arbetet och privatlivet blir otydligare och det blir svårare för den enskilde att skilja mellan arbete och privatliv. Telefon och dator gör det möjligt för arbetstagaren att alltid arbeta men dessa tekniska hjälpmedel kan också uppfattas som ett krav på arbetstagarna att arbeta mer än tjänsten kräver. Ramarna för arbetet är ofta otydliga och implicita förväntningar från arbetsgivaren kan leda till att individen pressar sig själv till att arbeta mer än vad som egentligen krävs (Allvin et al., 2011). Detta hänger ihop med utvecklingen mot ett mer flexibelt arbetsliv. I en flexibel tjänst är det svårare att avgöra vilka arbetsuppgifter som ingår och inte och det är just så många kvalificerade arbeten ter sig.

Även Hochschild (2001) har uppmärksammat att gränserna mellan privatliv och övrigt liv allt mer suddas ut. Efter en omfattande studie av många olika branscher kunde hon se att arbetslivet blir bättre på att uppfylla behov som hemmet tidigare gett, i form av till exempel glädje och mental vila. Hemmet, i sin tur, har för många blivit en plats som präglas av krav och dåligt samvete för att man inte hinner med alla sysslor. Detta är en bidragande faktor till att gränsen mellan arbete och övrigt liv suddas ut eftersom människor oftare väljer att stanna kvar på arbetet när hemmet upplevs som mer stressande. Hon menar vidare att internet har bidragit till denna utveckling i och med att det möjliggör arbete hemifrån.

I Hochschilds undersökning var det bara ett fåtal som önskade sig mer fritid, trots att antalet arbetade timmar ökat. Hochschild har liksom leGrand et al. (2001) funnit att antalet kvalificerade jobb har ökat. Samtidigt visade det sig att människor trivs på sitt jobb i högre utsträckning. Flera av de högt uppsatta tjänstemännen uttryckte att de älskade sina jobb och dessahängivna arbetstagare är också eftertraktade av arbetsgivarna. Det företag på vilket Hochschild utförde sina studier hade under de senaste åren jobbat mot målet att bestå av en högre andel dedikerade och kunniga medarbetare (Hochschild, 2001).

Hochschild (2008) och Allvin et al. (2011) argumenterar alltså för att smartphones och datorer i arbetet gör att gränserna mellan arbetsliv och privatliv suddas ut, vilket i sin tur bidrar till ökad stress. Ellison, Steinfield och Lampe (2006) har gjort en studie som visar på positiva följder av att sociala medier integreras i skolans värld. Ellison et al:s (2006) studie av universitetsstudenters användning av Facebook visar på de positiva effekterna som följer av en frekvent användning av sociala medier. De argumenterar vidare för att resultatet borde gälla för även yrkesverksamma. Resultaten visar bland annat att de studenter som hade låg självkänsla gynnades av att använda Facebook eftersom det gav dem bättre möjligheter att knyta nya vänskapsband. De fann också ett allomfattande samband mellan intensivt Facebook-användande och högt socialt kapital. Att sociala medier bidrar till sociala fördelar i form av att de gynnar vänskapsband bekräftas vidare av Jarret (2008). I och med det nätverk som Facebook möjliggör finns det indirekta fördelar i form av att man blir synlig för fler och är tillgänglig för jobberbjudanden. Studien kan ses som ett komplement till Hochschild och Allvin et al. eftersom de inte helt säger emot varandra, de har snarare olika perspektiv eftersom Ellison et al. (2006) utförde sin studie i en universitetsmiljö medan de andra förhöll sig i arbetsplatsmiljöer. Hochschilds och Allvin et al:s studier går att integrera med Ellison et al:s eftersom de berör dator- och internetanvändande i relation till både arbete och privatliv.

Sammanfattningsvis har teori och tidigare forskning visat på både positiva följder, som ökad självkänsla och negativa följder, som stress, på grund av internetanvändning i arbetslivet.

2.2 Risk, tillit och ömsesidiga förväntningar

I och med att sociala medier förekommer oftare i både arbetslivet och privatlivet har risker rörande personlig integritet och företagshemligheter dykt upp. Hur arbetsgivare ska hantera den osäkerhet som är förenad med anställda och deras profiler på sociala medier kan diskuteras i termer av tillit och förtroende.

Då Giddens (1991) beskriver utvecklingen i dagens samhälle menar han att risk och tilltro har fått en allt större betydelse. Han menar att både människor och organisationer blir mer och mer flexibla, vilket också gör att osäkerheten blir större. Individerna är alienerade och har inte längre direkt kontroll över produktionsmedlen och företagsledare kan tvingas förlita sig på leveranser från andra sidan jordklotet. Denna utveckling medför att behovet av tillit blir

större, tillit som har som funktion att minska oron och stressen som är förenad med att inte ha kontroll.

Giddens (1991) talar, precis som Hochschild (2001) och Allvin et al. (2011), om en ökad andel kvalificerade arbeten men har ett annat fokus. Engelskans ord för kvalificerade arbeten, "high-trust jobs", ger en mer direkt hänvisning till vad utvecklingen innebär, nämligen att arbetstagarens självständighet och graden av tilltro denne fått tilldelad sig av arbetsgivaren ökat. Han menar sig också ha sett att individens behov av autonomi ökat. Arbetstagare kräver mer av sina arbeten, de flesta nöjer sig inte med hårt kontrollerade och autonoma arbetsuppgifter. Det är denna utveckling som har fört med sig det ökade behovet av tillit. Eftersom arbetsgivaren inte längre har direkt kontroll över sina arbetstagare får denne handskas med osäkerheten genom att känna en tillit till dessa. Giddens (1991:19) uttrycker det som att "We have no need to trust someone who is constantly in view and whose activities can be directly monitored.". I enighet med detta resonemang kan man säga att kontrollen över arbetstagarna minskat och bytts ut mot en ökat tillit. Men han beskriver också en annan företeelse som dykt upp i dagens samhälle, nämligen övervakning. Att övervakningen av arbetstagarna skulle ha ökat säger emot det faktum att kontrollen minskat men stämmer väl överens med att Giddens också menar att förekomsten av risk ökat. Således kommer vi tillbaka till den första meningen i avsnittet, nämligen att både risk och tillit fått en större betydelse. Genom ovanstående resonemang kan vi se att både risk och tillit är kopplade till varandra.

Utöver Giddens har fler författare beskrivit dagens samhälle i termer av risk. Dessa är bland andra Beck (1998) och Allvin et al.(2011). De beskriver samhället som ett risksamhälle, vilket innebär att fokus inte längre ligger på att fördela välfärd, utan risk. I ett sådant samhälle förbereder man sig hela tiden på det värsta och lägger därför mycket resurser på att förutse och administrera ett till ändamålet ägnat system.

Allvin et al. (2011) skriver också om tillit och menar att det är en avgörande förutsättning för det flexibla arbetet. Att känna tillit till någon innebär att man litar på att den personens handlande. Känslan dock inte förutsättningslös för i begreppet ingår också en vetskap om att personen kan misslyckas. På det viset är begreppet tillit alltid relaterat till risk. Tillit kan ses som ett sätt att handskas med risk. Det samhälle Giddens (1991) beskriver är flexibelt, avreglerat och föränderligt. När osäkerheten blir större blir också människors behov av att

kunna lita på andra större (Allvin et al. 2011). Även Ahrne, Roman och Franzén (2008) menar att den ökade osäkerheten i samhället leder till att människors behov av en stat som tillhandahåller trygghet och stabilitet växer.

Allvin et al. (2011:80–81) menar att avregleringen i arbetslivet leder till att det för arbetsgivaren dyker upp nya behov av garantier för att arbetstagarna sköter sina arbetsuppgifter. Dessa garantier i form av en tillitsgrund finner vi i det psykologiska kontraktet. Kontraktet består av ofta implicita ömsesidiga förväntningar mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett exempel på en sådan förväntning skulle kunna vara att lojalitet och långa arbetsdagar genererar befordringsmöjligheter och anställningstrygghet.

Lojalitetsplikten är en del av det kontrakt som ingås mellan arbetsgivare och arbetstagare vid en anställning och innefattar bland annat att arbetstagaren ska vara lojal mot arbetsgivaren i utbyte mot att denne innehar anställningstrygghet (Glavå, 2011). Lojalitetsplikten är inte utskrivet i varken lag eller i avtalet och det kan därför råda oklarheter kring vad den innefattar.

Sammantaget har dagens samhälle beskrivits i termer av avreglering och ökad flexibilitet. Antalet kvalificerade arbeten har ökat och stressen har spridits till innehavarna av dessa. En paradox syns i att, å ena sidan, verkar friheten och flexibiliteten öka, men å andra sidan, ökar arbetsgivarnas behov av att kontrollera den risk som är förknippad med arbetstagarna.

2.3 Att styra utan att synas

Policys och riktlinjer används ibland av arbetsgivare för att hantera sådant som inte regleras i lag. I följande avsnitt illustreras hur denna form av styrning kan påverka individer och arbetslivet som exempelvis sociala medier och privat internetanvändande på arbetet.

Larsson & Backman (2001) och Dreyfus & Rabinow (1983) menar att liberalismen gjort att staten styr i mindre utsträckning som suverän stat. Fler valmöjligheter har istället lagts över på enskilda aktörer, som organisationer och individer. Genom dessa aktörers sunda förnuft och ansvarstagande förväntas de kunna styra sig själva. Detta nya sätt att styra handlar om att styra så effektivt som möjligt med minimal påverkan. Genom att öka aktörernas frihet och kompetens inom olika expertområden har således individerna och organisationerna givits de förutsättningar som krävs för självstyre. Dreyfus & Rabinow (1983) menar att aktörerna måste beakta vilka konsekvenser deras handlingar får, vilket innebär att styrningen sker

genom en reflexiv självkontroll. Detta styrmedel är komplicerat eftersom det krävs att makten förlitar sig på att de som ska styras faktiskt hanterar sin frihet på ett ansvarsfullt och förnuftigt sätt. Den information, teknologi och kunskap som produceras för att främja denna reflexiva självkontroll måste dels vinna förtroendet hos de som ska styras och dels kunna omvandlas till handlingar, så att medborgare och organisationer är kapabla att styra sig själva ansvarsfullt och förnuftigt. Rose och Miller beskriver dessa nya styrtekniker enligt följande.

Det innebar också en ny uppfattning om de styrda subjekten: att individerna var självständiga och ansvariga, och fritt valde hur de skulle bete sig och handla. Vi såg uppkomsten av nya strategier för att aktivera och göra individerna ansvars-kännande, och av nya professioner som aktiverade dem ... Vi såg uppkomsten av en ny etik om aktiva, väljande, ansvarstagande, självständiga individer, förpliktade att vara fria och leva sina liv som om vore styrda av de egna valen ... I frihetens namn (Rose & Miller 2008:18 i Larsson & Backman 2011)

Jarret (2008) har skrivit en artikel om sociala medier och dess relation till frihet och styrning. En fördel som sociala medier gett upphov till är den sociala makt som skapas när många användare samlas på virtuella forum. Makten beskrivs finnas i att användarna fritt kan sprida åsikter, vilket är en relativt ny företeelse. I övrigt diskuterar Jarret i huvudsak problematiken kring sociala medier. Styrning genom policys och riktlinjer istället för genom strikta regler får till följd att mer ansvar läggs över på individen. Individen får fler valmöjligheter och kan därför uppleva sin tillvaro som friare. Jarret menar att användarna av sociala medier vaggas in i en tro om att de agerar på fria plattformar där de kan skriva nästan vad de vill utan att någon ser vem som ligger bakom texten. Detta är en falsk föreställning ur två hänseenden. För det första ligger ansvaret för innehållet i publikationerna på de enskilda användarna. Tillhandahållarna av virtuella forum håller ofta en låg profil och har genom användarvillkoren lagt över så mycket ansvar som möjligt på individen. För det andra agerar inte användarna på ett fritt forum eftersom ramarna och valmöjligheterna är på förhand bestämda. Att aktiviteten på sociala forum på internet präglas av frihet under ansvar kopplar Jarret till neo-liberala tankar. Neo-liberalismens sätt att styra är indirekt och sker ofta genom ramar och riktlinjer som individer har att förhålla sig till. Friheten att välja läggs på individerna och dessa får således själva stå till svars för sitt handlande. Jarret (2008:7) beskriver denna styrning som "The paradox of user control". Det fria valet är bara en illusion och egentligen är individen styrd utan att reflektera över det.

2.4 Andra studier på området sociala medier

Det finns begränsat med tidigare forskning på området sociala medier och internetanvändande i samband med arbetslivet. Efter att mycket tid lagts på sökning efter artiklar i universitetets databaser och på Google scholar har dock ett fåtal studier hittats. Sökorden vi använt är bland andra; sociala medier, Facebook, arbetstagare, lojalitetsplikt och internet. Studierna vi fann tangerar vårt ämne men är inte så relevanta att de kunnat bidra till vår uppsats.

Två av studierna vi hittat berör problematiken med att behålla den personliga integriteten när människor lägger ut privat information på publika sidor (Barnes, Susan B, 2006, boyd & Hargittai 2010). Författarna menar att kunskapen kring integritet i och med användningen av internet måste öka. Vidare skriver de att unga människor med internetvana ändrar sina sekretessinställningar i och med integriteten på Facebook varit omdiskuterat ämne.

Andra uppsatser som vi funnit behandlar rättsläget och den gråzon som finns mellan privat och offentlig sektor i relation till sociala medier (Andersson, 2011, Andersson & Stålhammar, 2011). Dock har vi valt att inte fokusera på skillnaden mellan sektorerna eftersom det, i och med yttrandefrihetsgrundlagens betydelse, hade tagit upp för stor del av uppsatsen.

3. Metod

3.1 Kvalitativ metod

Studien syftar till att ta reda på hur arbetstagare och arbetsgivare bör handskas med sociala medier i arbetslivet. I studien undersöks erfarna och professionella människors erfarenheter, värderingar och kunskaper kring sociala medier. Därmed var inte kvantitet och svarsfrekvens något av intresse för studiens ändamål. Ryen (2000:14) refererar till Denzin & Lincoln (1994) som menar att; "kvalitativa studier ger möjlighet att studera olika saker i dess naturliga miljö utifrån den mening som människor ger dem". Eftersom studiens målsättning var att undersöka människors uppfattning om eventuella problem, som kan uppstå i och med användningen av sociala medier, var en kvalitativ studie ett naturligt val av metod. Enligt May (2001:148) ger intervjuer en bra inblick i människors erfarenheter och tankar vilket styrker valet av kvalitativ metod som angreppssätt för att besvara frågeställningarna.

3.2 Urval

I studien intervjuades fem personer som arbetar inom arbetsgivar- respektive arbetstagarorganisationer (se bilaga 2.). Anledningen till att intervjupersonerna valdes från arbetsmarknadens organisationer var dels för att de representerar ett större antal arbetstagare och arbetsgivare, dels för att deras kunskap och erfarenhet kan ge bättre insikt i den eventuella problematik som sociala medier kan orsaka på arbetsmarknaden. Men också för att dessa organisationer till stor del reglerar samspelet mellan arbetstagare och arbetsgivare genom kollektivavtal. Dessa organisationer har på olika sätt erfarit tvister eller förhandlingar inom området sociala medier vilket hade varit svårare att få tillgång till om enskilda arbetstagare och arbetsgivare hade intervjuats. De organisationer som valdes finns i privat sektor, då offentlig verksamhet inbegrips av ytterligare lagstiftning, och det lades inte vikt vid branschtillhörighet eftersom det inte är av betydelse för studiens syfte. Vidare information om organisationerna utelämnas av anonymitetsskäl.

Vid val av intervjupersoner för studien prioriterades personer på höga positioner med bred erfarenhet och ofta akademisk utbildning inom sina områden. De som medverkade i studien var enbart medelålders män. Ett större antal perspektiv hade kunnat bidra till mer bredd i analysen. Vi ansåg att det hade varit eftersträvansvärt att beakta både mäns och kvinnors erfarenheter då deras åsikter och värderingar kan skilja sig åt (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson

& Wängnerud 2007). Det var dessvärre svårt att få tag i kvinnor. Vi önskade högt uppsatta personer inom ett specifikt område och på tjänster som inte kan innehas av många, vilket gjorde att urvalet var begränsat. De kvinnor som tillfrågades om att delta i studien avstod på grund av att de själva ansåg sig sakna tillräckliga erfarenheter inom området.

En anledning till den tämligen homogena ålder av de intervjuade kan bero på att det krävs en gedigen utbildning samt bred yrkeserfarenhet för att ha en sådan befattning som de intervjuade besitter.

3.3 Intervjuer

Intervjuerna hölls semistrukturerade vilket innebär att alla frågorna inte på förhand var helt fastställda. May (2001) menar att i semistrukturerade intervjuer får de intervjuade bättre möjligheter att förtydliga och utveckla sina svar. Vi som forskare blir också mer öppna för teman vi inte kunnat förutse. Att endast ställa på förhand bestämda frågor kan göra forskaren blind för annat som kan vara av intresse. Vidare ger det oss som intervjuare möjligheten att ställa förtydligande och fördjupande frågor. De tankar, perspektiv och erfarenheter som undersöktes var till viss del möjliga för oss att förutse och därför kunde en del av frågorna formuleras i förväg. Detta gjorde det också möjligt att jämföra vissa av svaren från intervjuerna. Det fanns vissa frågor vi i förväg önskade svar på och dessa formulerades därför mer specifikt och ställdes så som det var planerat (Ryen, 2004). Ett exempel på detta är våra frågor kring specifika AD-domar.

Från början var vår tanke att testa intervjuguiden på någon för att få återkoppling och sedan kunna göra eventuella ändringar. Enligt Esaiasson et al. (2007) är det viktigt att pröva sina frågor innan intervjun, eftersom de inte alltid uppfattas så som de ser ut på pappret. Dock bestämde vi oss för att inte göra det med anledning av att vi inte kände till någon som var tillräckligt kompetent och erfaren för att motsvara de personer vi tänkte intervju.

Intervjuerna inleddes med enklare konversationer som efter hand tog oss vidare mot intervjupersonen själv, dennes arbete och erfarenheter (se intervjuguide, bilaga 1) (Ryen, 2004:52). Eftersom risken alltid finns att intervjuaren färgar intervjupersonens svar ville vi vara försiktiga med att påverka intervjupersonerna. Vi var därför extra uppmärksamma på teman som lyftes av intervjupersonen själv och vi avbröt inte intervjupersonerna om vi ansåg att de tolkat frågan fel (Silverman 2006:118). Vi ville sträva efter att vara så lyssnande och

inkännande som möjligt och om vi inte fick svar vid första frågetillfället formulerade vi om frågan för att återkomma till den vid ett senare tillfälle. På grund av att vi hade avsatt 1,5-2 h per intervju hade vi så mycket tid att vi inte behövde styra intervjupersonen och intervjun liknade därför ett samtal. Vissa av våra frågor blev besvarade utan att vi ställde den specifika frågan som var tillägnad området (Ryen, 2004:52).

Vi tog beslutet att endast en av oss skulle ha ansvar för att ställa frågorna under intervjuerna. Beslutet grundades i att vi ville att vår framställning av frågorna skulle skilja sig så lite som möjligt intervjuerna emellan. Även om vi utformat frågorna tillsammans och båda är införstådda med studiens syfte kan vi inte bortse från att vi omedvetet påverkar hur frågorna uppfattas. Sådant som kan spela in är till exempel tonläge, var betoningar läggs samt hur fort man pratar. Vi kan inte heller ignorera påverkansfaktorer som kön (Esaiasson et al., 2007).

För att minimera risken för feltolkning av intervjusvaren valde vi att spela in intervjuerna. Enligt May (2001) bör man, när man spelar in intervjuer, beakta att det kan påverka de medverkande på så sätt att de blir hämmade av inspelningen, varför anonymitet betonades. Vid slutet av intervjun ville vi inte avsluta relationen till intervjupersonen helt då det kunde behövas kontakt vid senare tillfälle för vidare frågor (Ryen 2004:55).

3.4 Transkribering och kodning

Intervjuerna transkriberades i enighet med Nivå 2 (Wibeck, 2000) vilket innebär att småord som ”öh” och “mm” samt pauser skrivs ut. En detaljerad metod valdes för att vi ville ha möjlighet att se om våra intervjupersoner tvekade eller funderade mycket innan de sa något men även för att inte ersätta med egna ord som inte överensstämmer med den ursprungliga intervjun. Citaten från intervjuerna har dock i analys- och resultatavsnitten skrivits om till skriftspråk. Detta för att texten ska bli mer lättläst och för att de medverkande inte ska uppfattas på fel sätt. Talspråk översatt till text kan uppfattas konstigt eftersom den metod vi använde oss av uppmärksammar sådant som pauser och stakningar. Eftersom det transkriberade materialet finns att tillgå vid förfrågan anser vi dock inte att reliabiliteten reduceras av att vi har gjort citaten mer lättförståeliga. Transkriberingsnivån som Wibeck (2000) skriver om gör det möjligt att analysera mer än bara ord och meningar och dessutom minimerar den risken för egen tolkning.

Det transkriberade materialet kodades i tematisk ordning. Koderna i sin tur tilldelades nummer för att möjliggöra korshänvisning mellan koder på olika ställen och i olika intervjuer. Korshänvisningen gjorde det enklare att leta upp och jämföra koderna mellan de olika intervjuerna (Mason, 2002). Vid kodningen eftersträvades att i detaljerad form återge dels vad som sades samt i vilket sammanhang som intervjupersonerna pratade om företeelsen. Vi gick noggrant och metodiskt igenom koderna, analyserade dem samt placerade in dem under preliminära teman. Till slut valde vi att behålla fyra av dessa teman för att använda i det fortsatta arbetet med analys och teori.

Då vårt urval av intervjupersoner inte är tillräckligt stort kan en åsikt som endast uttryckts av en person inte anses vara mindre representativ än om den uttryckts av flera. Påståendena är av lika vikt och enligt studiens syfte är det inte antalet personer bakom ett påstående som är väsentligt. Vad som däremot varit intressant att studera är om det på vissa områden funnits motsättningar mellan arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter och därför har vi valt att skriva ut det. I transkriberingen utelämnades information som kunde röja personernas identitet för att bevara deras anonymitet. För att skydda personernas identitet valdes även att i uppsatsen inte ge dem varken nummer eller namn, utan istället bara benämna dem med arbetstagar- och arbetsgivarrepresentant

3.5 Etiska ställningstaganden

För att genomföra en etisk studie har Vetenskapsrådet (2011) varit vägledande. Anonymitet och konfidentiellitet har eftersträvats och intervjupersonerna fick i förväg reda på studiens syfte och frågeställningar. Intervjuguiden mejlades ut några dagar innan intervjuerna och vid varje intervju gavs en introduktion om intervjuens upplägg. Godkännande av att spela in samtalen erhöles i början av intervjuerna och intervjupersonerna gjordes medvetna om att de när som helst kunde välja att avbryta studien. I introduktionen upplystes de även om att all information skulle behandlas konfidentiellt och endast i enlighet med studiens syfte. Vid studiens avslut kommer all data att förstöras för att inga utomstående ska kunna ta del av den och därmed minimeras risken att den kan härledas till deltagarna i studien. Dessutom delges intervjupersonerna den färdiga rapporten.

En av deltagarna valde att läsa igenom transkriberingen av sin intervju för att säkerställa anonymitet för sig själv och organisationen. Personen återkom med ett fåtal önskemål om ändringar vilka vi tillmötesgick.

4. Resultat och analys

I följande avsnitt kommer vi att redogöra för fyra av de teman som identifierades i intervjuerna med arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanterna och som bedömdes centrala i relation till vårt syfte. Det första temat behandlar den ökade spridningen av information och publikationer över internet. Temat berör såväl nackdelar som fördelar som följer av spridningen. Det andra temat som samtalen under intervjuerna kretsat kring var det faktum att gränserna mellan arbete och övrigt liv suddas ut, vilket gör att det blir svårare för individen att skilja mellan när den är privat och inte. Att gränserna suddas för med sig både fördelar, i form av effektivitet och tidsvinst, samt nackdelar, i form av stress. Det tredje temat behandlar innebörden av risk och tillit i dagens arbetsliv. Det sista temat tar ett samlat grepp kring vad våra intervjupersoner ansåg att arbetstagare och arbetsgivare ska tänka på när det gäller internet och sociala medier på arbetsplatsen.

4.1 Ökad spridning av information och publikationer

I följande avsnitt redovisas följderna av den ökade spridningen av information i och med internet och sociala mediers framfart. Att fritt kunna uttrycka obegränsat med åsikter till en världsomspännande publik är en relativt ny företeelse (Jarret, 2008). Intervjupersonerna menade att många människor ännu inte insett vilket ansvar det är förenat med och handlar därför ibland obetänksamt. Under intervjuerna lyftes såväl nackdelar som fördelar fram men representanter från både arbetsgivar- och arbetstagersidan var överens om att en ökad spridning gav ökad skada för de företag eller personer som blev uthängda på forum på internet. På frågan om vilka fördelar sociala medier kan föra med sig nämndes de demokratiska värdena i form av att människor i högre utsträckning kan uttrycka sig fritt. Dock var det inte fördelarna som fokuserades i första hand.

Vi har under våra intervjuer frågat intervjupersonerna om vad de ser för utveckling på området sociala medier och datoranvändande på arbetsplatsen. Representanterna från både arbetsgivarorganisationerna och facken har då påtalat att spridningen av information och andra typer av publikationer har ökat kraftigt. Exempelvis har det "skitsnack" som tidigare skett på puben eller runt middagsbordet nu hamnat på pränt. Intervjupersonerna påtalade även att de flesta människor antagligen inte riktigt hunnit förstå vad den ökade spridningen innebär. I nuläget ses sociala medier av de flesta som öppna plattformar där man helt fritt kan uttrycka

sig och publicera foton och annat (Jarret, 2008). En av arbetsgivarrepresentanterna som hade ett säkerhetsperspektiv på frågan sociala medier menade att många inte inser vilken enorm spridning publikationer på internet får.

Tidigare var det ju nånting för vissa grupper, men helt plötsligt var vi alla användare och vi var alla utsatta för virusspridning, förtal, bluffmejl eller vad det nu är... Och nu är det det här med inloggningsuppgifter, det är en kamp för att få människor att inte lämna ut sina banknummer och koder och annat till okända på nätet.

Intervjupersonen var kritisk till att många ser internet som en fri plattform och betonar, precis som Jarret (2008), att det alltid är de enskilda användarna som är ansvariga för vad de skriver trots att många av dem inte inser det. Samma intervjuperson påtalar också att det nu har blivit lättare att "lägga pussel" och på så vis själv ta reda på konfidentiell information om sina konkurrenter. Anställdas publikationer på sociala medier kan vara delar i det pusslet tillsammans med exempelvis information på företagets hemsida. En arbetstagarrepresentant berättade att antalet anmälningar mot deras medlemmar för brott mot företagslagar, upphovsrätt och konkurrensklausuler har ökat. Han resonerade kring varför det har blivit så och yttrade att det kan bero på att informationen har blivit mer lätttröglig, vilket illustreras med en jämförelse mellan ett USB-minne och pappersarkiv. Det har blivit vanligare att företag blir uthängda på nätet och både representanter från arbetstagsidan och arbetsgivaridan var överens om att den ökade spridningen gör att skadan blir större.

Företrädarna från arbetstagsidan menade att en stor fördel med sociala medier är den möjlighet det ger till att uttrycka och sprida åsikter, vilket gynnar demokratin. Även en av arbetsgivarrepresentanterna nämnde att de demokratiska värdena är viktiga och säger att den "arabiska våren" haft stor hjälp av sociala medier, vilket stämmer överens med den sociala makt som Jarret (2008) menar att sociala medier ger möjlighet till.

Det är anmärkningsvärt att intervjupersonerna inte helt självmant nämner de demokratiska värdena av sociala medier. Både yttrandefriheten eller arbetstagarens rätt till fritid förs senare på tal men inte förrän vi frågat om de anser att det finns fördelar med sociala medier. En förklaring till det skulle dock kunna vara att vår intention med intervjuerna inte i huvudsak berörde demokratiska värden. Det var, hur som helst, bara en bråkdel av den totala intervjutiden som gick åt till att prata om vikten av att värna om demokratiska värden. Intervjupersonerna motiverade istället sina argument för det fria ordet med att det leder till

ekonomisk lönsamhet för företaget och näringslivet i stort. En arbetstagarrepresentant sade till exempel att;

... om det finns vettiga spelregler och det är högt i tak tror jag att vi, både i ett samhällsperspektiv men även i ett företagarperspektiv, stärker vår konkurrenskraft, om så att säga det finns en transperens, en öppenhet...

Han nämnde således ingenting om det demokratiska motivet i sammanhanget. I samma intervju beskrevs de demokratiska fördelarna av sociala medier som "70-talsaktiga" i och med att de kan bidra till fler engagerade arbetstagare och mindre hierarkiska organisationsstrukturer. Utifrån sammanhanget tolkade vi att intervjupersonen använde uttrycket "70-talsaktiga" för att uttrycka att det han var på väg att säga kunde uppfattas kontroversiellt eller irrelevant i ett arbetsrättsligt perspektiv. Möjligtvis är personen van att stöta på motstånd när demokratiska värden lyfts upp i argumentationer. Må hända uppfattas de inte som hållbara argument av arbetsgivarsidan.

En annan intressant aspekt som lyfts fram av arbetstagersidan var en misstanke om att vissa arbetsgivare har satt i system att använda arbetstagarnas publikationer på sociala medier och bloggar emot dem. Några av arbetstagarrepresentanterna yttrade att de tror att det ofta ligger fler skäl bakom en uppsägning än enbart det att en arbetstagare skrivit något om sin arbetsgivare på internet. Men istället för att presentera det verkliga skälet använder sig arbetsgivaren av arbetstagarens olämpliga publikationer på sociala forum. Både arbetstagersidan och arbetsgivarsidan var överens om att endast ett snedsteg på sociala medier antagligen inte är tillräckligt skäl för uppsägning enligt AD.

4.2 Otydliga gränser och stress

Hochschild (2001) och Allvin et al. (2011) skriver om hur gränserna mellan privatliv och övrigt liv allt mer suddas ut. Denna utveckling har även påtalats av våra intervjupersoner. De menade att arbetstagare i högre utsträckning verkar känna sig tvingade att jobba hemifrån under ledig tid samt att många har svårt att avgöra när de är helt lediga och kan koppla av från arbetets krav. Visserligen framhöll en arbetstagarrepresentant att det kan finnas effektivitetsvinster för både arbetsgivare och arbetstagare i att kunna utföra en del arbete på distans. Samma person har också sett att arbetstagarna ibland tackar nej till smartphones eller datorer med anledning av att man vill skydda sin fritid mot arbetsgivarens krav. Han sade att

om arbetsgivaren ger sina anställda telefoner eller datorer kan det vara förknippat med en förväntan på arbetstagaren om att denne ska vara tillgänglig även under ledig tid. En arbetstagarrepresentant yttrade följande:

En aspekt av det här är ju så klart snabbheten och den stress och allt sånt det kan föda. Men det är en sak som man kanske ibland glömmer bort. Det kanske man kan säga att tempot har ökat till följd av tekniken.

Precis som Allvin et al. (2011) nämner har alltså våra intervjupersoner sett att stressen hos tjänstemän har ökat i och med att de känner sig tvingade att arbeta när de egentligen är lediga. En annan arbetstagarrepresentant pratade om en annan typ av oro som dykt upp, nämligen den gråzon som finns mellan individens privatliv och arbetsliv. Han beskrev en identitets- och integritetsproblematik som individen ställs inför och säger att han tror att detta är en relativt ny företeelse som sociala medier gett upphov till. Han ansåg att sociala medier ger individen möjlighet att lägga upp delar av sitt privatliv på internet men medför en hel del svårigheter kring integriteten i arbetslivet. Han befarar att viktiga beslut om befordran och anställning kan tas på tveksamma grunder som ibland liknar diskriminering. Att inte veta när man är privat och inte kan för individen kan i så fall medföra både förvirring kring identiteten samt att man känner sig hämmad. Samma intervjuperson uttryckte dessutom att han själv inte känner att han vill eller vågar vara helt privat i något forum på internet.

Både arbetstagar- och arbetsgivarsidan menade att det är upp till arbetets art om och hur privat man kan tillåtas vara. Ju högre befattning en person innehar, desto större blir gråzonen för när denne kan vara privat och inte. Som en arbetsgivarrepresentant uttryckte det:

Är man VD eller har någon annan mer exponerad befattning som gör att man förknippas med arbetsgivaren, och om man är känd som en arbetsgivarföreträdare så kan man ju inte heller privat uppträda som man vill och säga vad man vill och så vidare.

Att arbete och privatliv har blandats samman samt att stressrelaterade sjukdomar ökat har belysts av både Hochschild (2001) och Allvin et al. (2011) och som synes ovan vittnar även representanterna från arbetstgarsidan om att stressen i arbetslivet ökat till följd av att arbetstagarna inte vet när de är lediga och inte.

Vi har hittills behandlat frågan om huruvida en individ kan vara privat och helt fri från arbetets krav på sin fritid och vi har även sett att några av våra intervjupersoner menade att detta för med sig nackdelar i form av stress. Vi ska nu fokusera på en annan aspekt av det

gränslösa arbetet nämligen huruvida det anses tillåtet att vara privat på arbetet, exempelvis att skicka privata mejl på arbetstid. Arbetstagersidan och arbetsgivarsidan verkar till viss del vara oeniga i frågan. En arbetsgivarrepresentant uttryckte:

I samband med att medarbetarna fick den enorma förmånen att på arbetet, och på arbetstid - men det kan vi ju glömma bort - använda internet och mejl, för privata ändamål, då blev resultatet att en del tyckte att "jag är väl privat på jobbet". [Förlöjligande ton] Hur man nu kan få den idén.

Personen menade att en arbetstagare aldrig kan anse sig vara privat på jobbet och det faktum att många arbetsgivare tillåter privata mejlkonversationer beskriver han som en "enorm förmån". Dock nämnde han senare i samtalet att det kan vara okej att utträta vissa privata ärenden under arbetstid. Ungefär samma ståndpunkt uttrycks av en annan arbetsgivarrepresentant:

Praktiskt taget alla har ju rätt att ringa hem till familjen eller göra några enklare ärenden av privat natur på telefon eller så. Det är väl få arbetsgivare som har någon synpunkt på om man på någon fikarast går in och tittar på Dagens Nyheters hemsida och bläddrar igenom nyheterna eller någonting sånt där. Men i princip kan man ju förbjuda all privat användning. Det har man ju rätt till som arbetsgivare naturligtvis, men de flesta gör väl inte det.

Arbetsgivarsidan var noga med att påpeka att en arbetsgivare har rätt att kontrollera vad som sker på arbetsdatorerna eftersom denne bär ansvaret för verksamheten. Arbetsgivaren har dessutom alltid den fria arbetsledningsrätten att luta sig mot. På arbetstagersidan pratade en av representanterna om en allmänt erkänd rätt som tjänstemännen i Sverige sedan länge haft. Denna rätt innefattar att man som arbetstagare har viss rätt att utträta privata ärenden på arbetstid. Vidare menade han att en arbetsgivare inte hur som helst kan gå in och läsa privat e-post och jämför detta med att tjänstemännen förr förvarade sina privata papper i en byrålåda med lås. Där kunde inte en arbetsgivare gå in och snoka utan att ha giltigt skäl och denna princip ska tillämpas än idag, även om tekniken gjort en närmare övervakning möjlig. En annan arbetstagarrepresentant uttryckte att det kan vara rimligt att en arbetsgivare gör vissa stickkontroller för att se så att inte arbetstagarna är inne på olämpliga sidor på företagets datorer. Han uttryckte också att han inte tycker att arbetstagaren får spendera "merparten av dagen" med att besöka sociala forum i privat syfte, eftersom man är där för att utföra ett arbete av värde för arbetsgivaren. Att ha tillgång till sociala medier på arbetstid tror han dessutom kan vara positivt, dels för arbetstagarnas trivsel och dels för att produktiviteten blir högre om arbetstagarna tar sig fler raster. Här får han till viss del stöd av Ellison et al:s studie

från 2006 som visar att frekvent användande av Facebook bidrar till ökad självkänsla och ökat socialt kapital.

Sammanfattningsvis ansåg representanter från både arbetstagersidan och arbetsgivarsidan att det kan vara tillåtet att utföra vissa privata ärenden under arbetstid. De framhöll att man kan se det som ett givande och ett tagande arbetsgivare och arbetstagare emellan. Om en arbetstagare ger av sin fritid i form av att denne till exempel läser jobbrelaterade mejl på kvällstid kan arbetsgivaren ge arbetstagaren tillåtelse att ringa några privata samtal under arbetstid. Arbetsgivarrepresentanterna var dock noga med att nämna att arbetsgivaren har sin fria arbetsledningsrätt och har rätt att kontrollera vad arbetstagarna sysslar med på företagets dator. Skillnaden mellan de båda parterna var mest synlig i frågan om till vilken grad det kan anses vara tillåtet att ägna sig åt privata ärenden under arbetstid. Ytterligheten på arbetstagersidan illustreras av att arbetstagaren inte får ägna "merparten" av arbetsdagen åt nöjessurfande medan ytterligheten åt andra hållet syns i en arbetsgivarrepresentants uttalande om att det kan vara okej att göra ett bankärende en måndag om man ägnat en lördagkväll åt arbete. Men det är under förutsättning att man frågar arbetsgivaren om lov. Möjligtvis kan grunden till skillnaderna i frågan finnas i till vilken grad representanterna anser att arbetstagarnas privatliv, i och med internet, har inskränkts av arbetets krav och tidsåtgång.

4.3 Risk och tillit

Giddens (1991) beskriver utvecklingen i dagens samhälle och menar att risk och tilltro har fått en allt mer ökande betydelse. Han och andra författare (Allvin et al., 2011, Beck 1998) menar att dagens samhälle blivit ett risksamhälle och därför ökar behovet av både övervakning och tillit. Att risken och övervakningsmöjligheterna har ökat i och med internets framfart är något som berörts av flera intervjupersoner och här har vi också kunnat se en skillnad mellan arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanterna. Arbetstagersidan har pratat kring ämnet i termer av att integriteten riskerar att kränkas och att viktiga beslut om till exempel antagning och befordran kan grundas på tveksamma kriterier i form av till exempel vilka bilder en person lagt upp på sin Facebook-sida. En arbetstagarrepresentant uttrycker utvecklingen och sin oro kring den enligt följande:

Det har blivit viktigare och viktigare för arbetsgivare att veta vem det är man anställer. Arbetsgivarens behov att få reda på mer och mer om arbetstagaren har ökat i takt med den allmänna riskökningen. [...] och då måste arbetsgivaren ha olika källor för att få reda på olika saker om den här människan. Det är

väl där då som sociala medier kommer in i bilden. När individen lägger upp uppgifter om sig själv som tillhör det personliga, då kan man säga att det uppstår en svårighet kring integriteten. [...] Men det är ju så att arbetsgivarna får ju givetvis inte använda dom här uppgifterna. De ska ju inte använda uppgifterna egentligen i olika processer som är viktiga, till exempel anställning, befordran eller avsked.

Samtidigt som personen här menar att arbetsgivaren inte ska använda godtyckliga grunder för viktiga beslut som rör arbetstagarna verkar han samtidigt uttrycka en oro över att så kan ske. En viss tvekan samt ett behov av att argumentera emot något märks nämligen när man lyssnar på inspelningen. Arbetsgivarrepresentanterna, å sin sida, pratar om arbetsgivarens ökade behov av att kontrollera vad som händer på företagets datorer och nätverk i och med att risken för att exempelvis företagshemligheter läcker ut ökar. En representant menar också att en arbetstagares agerande på Facebook kan skada både arbetsgivarens rykte utåt men också arbetsgivarens förtroende till arbetstagaren. Den sistnämnda skadan kommer an på lojalitetsplikten som är en följd av anställningsavtalet. I samband med att vi under intervjun frågade om kommentarer på det så kallade Facebook-målet (AD 2012:25), där en rektor blev beskylld för att ha lagt upp bilder med sexuellt innehåll på sin Facebook-profil, uttrycker en arbetsgivarrepresentant:

I Facebookmålet tycker jag att genom att göra såhär och ha kontakt med elever samtidigt som han har bilder och är medlem i dom här grupperna, har gjort sig skyldig till en intimisering som går alldeles för långt. Våldigt, väldigt mycket för långt. Och det kan man ju ifrågasättas om en lärare eller rektor ska ha kontakt av det här slaget med sina elever. [...] I FB-rektorns exempel var det en allvarlig överträdelse av en person med förtroendeställning.

Överträdelsen som nämns i citatet syftar, enligt vår tolkning av vad som sägs i sammanhanget, till gränsen för vad som kan anses tillåtet inom ramen för att bibehålla arbetsgivarens förtroende. Innan citatet pratar samma person nämligen om att olika former av förtroendeställningar kan göra att kravet på grund för uppsägning blir lägre. Risken för att en arbetstagare genom sitt agerande skadar företagets rykte eller rent av orsakar stora ekonomiska förluster uttrycks av en annan arbetsgivarrepresentant som att “man måste förstå att om man ska värdera sina risker då är det ju medarbetarna som är den stora risken”.

Precis som Giddens (1991) uttrycker kan vi i våra intervjuer se att begreppet risk fått en ökad betydelse. Det pratas om “den allmänna riskökningen” som om det är något vedertaget och då vi under en intervju bad om förtydligande kring vad riskökningen egentligen innebär var

svaret oklart. Vi skriver om vår tolkning av “den allmänna riskökningen” i diskussionsavsnittet.

Risken, som det pratas om under intervjuerna, kan hanteras genom så kallad risk management, vilket handlar om att förutse och skydda sig mot eventuella faror. Andra sätt att hantera risk på är genom övervakning eller genom att ha tillit till de som bär på risken, vilka i vårt perspektiv blir arbetstagarna. Tilliten mellan arbetsgivare och arbetstagare brukar nämnas som ett psykologiskt kontrakt som består av ofta implicita ömsesidiga förväntningar mellan arbetsgivare och arbetstagare (Allvin et al., 2011). Den risk som är förknippad med arbetstagarna kan således hanteras genom ett starkt psykologiskt kontrakt och det är där vi finner lojalitetsplikten.

4.4 Riktlinjer och indirekt styrning

I detta avsnitt behandlas de data som berör hur organisationer kan tänkas handskas med datoranvändandet och sociala medier i arbetslivet. Det lyfts fram på vilket sätt arbetsgivare kan använda kontroll och styrning såväl som varför styrning behövs.

När det diskuterades kring lojalitet och den rådande lagstiftning som finns på området återspeglas en relativt gemensam grundsyn arbetsgivar- och fackförbund emellan. På frågan om en lagstiftning behövs som reglerar och ger riktlinjer för hur sociala medier och datoranvändning ska hanteras, gav parterna likvärdiga svar.

En arbetsgivarrepresentant uttryckte:

Jag föreställer mig att det är svårt att lagstifta också. Man kan ju inte ha en lag som säger att man får ringa fem privat samtal om dan [...] Det skulle väl i och för sig kunna finnas i kollektivavtal. Man skulle teoretiskt kunna tänka sig att ha det där i LAS. [...] Nä det skulle kännas konstigt. För det är upp till varje arbetsgivare. Det ligger ju liksom inom ramen för arbetsledningsrätten och säga vad de anställda får göra och inte får göra på arbetstid. Och det här tycker jag är upp till arbetsgivaren att bestämma helt enkelt hur långt man vill gå i restriktiviteten.

En arbetstagarrepresentant sade:

Grundprincipen att man ska sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget, det är en rimlig utgångspunkt vilket vi tycker är bra. Skulle man inte ha den ordningen då skulle ju behovet av detaljregleringar bli mycket, mycket större, vilket inte främjar arbetslivets reglering i övrigt, utan man kan hålla anställningsavtalet ganska enkelt och rent. Man har istället kompletterande kollektivavtal som fyller ut. [...] Hela kollektivavtalsidén bygger ju på en rationalitet, att det är effektivt för arbetsgivaren att inte

hålla på med detaljreglering. I det här området är det ju ofta policys [...] Nej, alltså det tycker jag nog inte att vi ska reglera i lagar.

I utdragen visas en gemensam grundsyn i att det är en bra utgångspunkt att arbetstagaren ska sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget. Båda sidornas representanter är dessutom överens om att någon längre gående detaljreglering inte är önskvärt, utan tolknings- och förhandlingsutrymme måste lämnas. Inte heller den lagstiftning som idag råder, reglerar exakt vad som är saklig grund för uppsägning, istället får tvistande parter söka ledtrådar i AD:s praxis.

I enlighet med Dreyfus & Rabinow (1983) belyser utdragen dessa aktörers vilja att staten inte ska styra genom strikta eller detaljerade lagar. Vår reflektion utifrån utdragen är att arbetsgivarsidan vill skydda arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt som ligger djupt rotad i svensk arbetsrätt. Ytterligare lagar på området skulle kunna inskränka på denna. Ur fackligt perspektiv kan en lagstiftning leda till att de förlorar delar av sitt förhandlingsmandat och därmed även möjlighet att påverka.

För att handskas med problem på området internet och sociala medier föreslår parterna istället att allmängiltiga riktlinjer kan utformas. Dessa kan förslagsvis förhandlas fram på central nivå men bör i så fall anpassas till varje enskild arbetsplats. De intervjuade menade att datoranvändande, internet och mejl i stort bäst reglerades genom allmängiltiga och övergripande förhållningssätt som kunde utgöra grunden i en policy.

En arbetsgivarrepresentant uttryckte:

De här policyerna för mejl och Internet brukar innehålla saker som att det måste ske med gott omdöme, det får inte skapa bad will, det får inte skapa merkostnader [...] Och så lägger man naturligtvis till att kontroller kan ske.

En arbetstagarrepresentant uttalade:

Jag tror inte man ska göra det för detaljerat [...] utan att man försöker beskriva grundprinciperna. Det gäller väl i alla policys att det är smart att ha ett allmängiltigt perspektiv.

Utdragen belyser en relativt gemensam syn på policydokumentens utformning i generella termer. Enligt Jarret (2008), som menar att styrning genom policys och riktlinjer leder till ökat ansvar för den enskilda individen, borde således en allmänt utformad policy leda till att de enskilda arbetstagarna bemyndigas att göra egna val. Därmed inte sagt att deras frihet ökar. Enligt Dreyfus & Rabinow (1983) och Larsson & Backman (2011) leder den här sortens

styrning nämligen till att individerna måste beakta att deras handlingar kan få stora konsekvenser och därmed handla ansvarsfullt och med sunt förnuft.

Det som skiljer arbetsgivarorganisationerna från arbetstagarorganisationerna är behovet av kontroll. Vid intervjuerna betonas från arbetsgivarorganisationerna vikten av kontroll vid upprepade tillfällen vilket inte belystes i samma omfattning av arbetstagarorganisationerna.

En arbetsgivarrepresentant sade:

Men om ni däremot talar om för alla som jobbar här att "vi ser när vi gör kontroller av våra flöden, vad som sker" så kommer dom flesta skärpa sig tror jag. [...] Lagstiftaren förväntar sig att arbetsgivaren har kontroll och ordning och reda på sitt mejl- och informationsflöde.

En annan arbetsgivarrepresentant yttrade:

Vi rekommenderar företag att ha någon policy som reglerar det här och då är det också lättare att ingripa mot någon som gör fel [...] Men man kan naturligtvis i en policy ha att arbetsgivaren kan göra stickprov eller någonting. Det kan också vara ett sätt att avhålla de anställda från att göra någonting som de inte borde vilket jag tycker är fullt korrekt att göra. Sen får man naturligtvis inte läsa privata mejl för nöjes skull.

Arbetstagarrepresentanterna, å sin sida, lyfter upp vikten av att kontrollerna inte får ske godtyckligt. En arbetsgivare som vill undersöka en arbetstagarrepresentants internetaktiviteter och privata mejl bör ha anledning till det, annars riskerar man att hamna i någon slags "laglöshet". En arbetstagarrepresentant menar vidare att det har hänt att arbetsgivare missbrukat policys och kontroller för att bli av med arbetstagare som man egentligen ville bli av med av andra skäl.

Arbetsgivarorganisationerna pratar om kontroll eller stickprov med anledning av att avskräcka arbetstagare från att gå utanför den ram som anses vara i enlighet med organisationens övergripande normer. Arbetstagarrepresentanten påpekar dock att risken med sådan kontroll blir att det insamlade materialet kan komma att ligga till grund för andra senare problem som kan uppkomma mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivarrepresentanterna menar att det är av vikt att arbetsgivarna har kontroll på vad som sker inom verksamheten och de bör därför i viss mån övervaka arbetstagarrepresentanternas internetanvändande. Syftet med övervakningen är, menar arbetsgivarrepresentanterna, att leda arbetstagarrepresentanterna rätt, de ska veta vad de har att förhålla sig till. Ett ytterligare syfte som nämns med en policy är att arbetsgivaren ska ha

bevis, vid en eventuell tvist, för att man faktiskt medvetandegjort arbetstagarna om vad som gäller.

En annan aspekt att belysa i detta sammanhang som problematiserar området ytterligare är organisationernas krav på sig från staten att inneha kontroll över sin verksamhet. Lagstiftaren har i många fall utsett arbetsgivaren till ansvarig för vad som sker inom dennes verksamhet. Tillsynes vill arbetsgivarrepresentanten i sin tur lägga över mycket av det ansvaret på de enskilda arbetstagarna genom att formulera en generell policy och sedan lita på deras sunda förnuft.

Något som framträdde ur samtalen med både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna var vikten av tydlighet i kommunikationen mellan arbetsgivare och arbetstagare för att komma fram till bästa möjliga förutsättningar för en god policy.

En arbetsgivarrepresentant uttryckte:

Jag tror att det viktigaste är att man [...] pratar med medarbetarna om det här, så att de förstår förutsättningarna. Jag tycker att man ska se till att diskutera de här frågorna vid fikabordet.

En arbetsgivarrepresentant menade:

Vi funderar på om vi ska ha några sådana rekommendationer. Förklara för folk vad de kan göra på Facebook eller att man bifogar en sån här policy till anställningsavtalet. Så man får del av de när man blir anställd. Dom som redan är anställda får del av en sån här mer tydligt hur man ska uppföra sig.

En arbetstagarrepresentant yttrade;

...och därför tycker vi att en arbetsgivare bör vara tydlig och tala om hur arbetstagarna ska göra och hur de ska förhålla sig till det här [...] Men om man skiter i lagen så kan man ju säga också, ur ett arbetsgivarperspektiv, att det är ju ganska bra att prata med facket om dom här frågorna. För gör man det på ett vettigt sätt då kanske policyn blir bättre förankrad, den är rimlig och den är penetrerad (...) och då kanske man följer den mer, det blir inte bara en pappersprodukt. [...] Det ska leda till bättre förankrade beslut, bättre genomtänkta saker.

Utdragen visar på att tydlighet och kommunikation mellan arbetstagare och arbetsgivare är av vikt för att gemensamt komma fram till en policy som båda parter är överrens om. Således ges intrycket att arbetsgivare uppmanas, om de upplever problem med arbetstgares internetanvändande, att kommunicera med sina anställda för att tillsammans skapa och implementera en policy. Arbetstagarrepresentanten belyser vikten av att ta diskussionen även med facket för att ge policyn ytterligare slagkraft och minimera risken att dokumentet blir en

“hyllvärmare” vilket inte belyses av arbetsgivarrepresentanterna. I den kontext som intervjuerna ägde rum i fick vi känslan av att de fackliga organisationerna var mer benägna av att vara delaktiga i diskussion än arbetsgivarrepresentanterna. En anledning till det kan tänkas ligga i arbetsgivarens krav att förhandla enligt 11 § i lag om medbestämmande i arbetslivet (1976:580), som möjligtvis kan uppfattas gynna arbetstagarorganisationerna mer än arbetsgivarorganisationerna. Det är dock intressant att ingen av arbetsgivarrepresentanterna belyste denna aspekt i våra samtal. En annan intressant paradox rör hur intervjupersonerna pratar kring å ena sidan tydlighet och å andra sidan att policyn ska vara utformad i generella termer. Det uppfattas motsägelsefullt att policyn ska vara generell och konkret på samma gång. En tolkning från vår sida är att intervjupersonerna lägger stor vikt varje individs sunda förnuft att förhålla sig inom en rimlig ram. Om arbetstagarparterna har det sunda förnuft parterna verkar förvänta sig förstår de antagligen policyns innehåll trots viss brist på tydlighet. I begreppet sunt förnuft verkar det läggas stor vikt vid att just varje individ inser vad som är acceptabelt och inte, vare sig det finns nedskrivet i en policy eller i lagtext. Detta ligger i linje med Rose & Millers resonemang (i Larsson & Backman, 2011).

Sammanfattningsvis belyser utdragen hur samhället idag präglas av en arbetsmarknad där arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna vill skydda sitt handlingsutrymme genom att undvika lagregleringar. Intervjuernas innehåll kan kopplas till Dreyfus & Rabinow (1983) och Larssons & Backmans (2011) samt Jarrets (2008) resonemang kring liberalism och neo-liberalism som innebär att styrning idag ofta sker på avstånd. Statens suveränitet byts ut mot delegerat ansvar och parterna belyser vikten av verksamhetens möjlighet att kunna anpassa en policy till varje enskild organisation. Tolkningen från vår sida är vidare att när arbetsgivare innehar en policy delegeras ansvar ut till varje arbetstagarare att handskas med internet och sociala medier med sunt förnuft. Arbetstagararna bör hela tiden reflektera över vilka konsekvenser deras handlande kan tänkas få när de agerar ute på internet, oavsett om det är på arbetsdatorn eller inte. En annan aspekt att belysa är att policydokument kring sociala medier och datoranvändande blir ett sätt för arbetsgivaren att kontrollera arbetstagararna så att deras handlingar ligger i linje med vad varje arbetsgivare anser är korrekt. De anställda riskerar att ständigt vara bevakade vilket leder till en form av indirekt styrning från arbetsgivarens sida. Det finns således en motsägelse i att dels delegera ut ansvar till arbetstagarare och samtidigt kontrollera dem.

5. Sammanfattning och diskussion

Vi inleder detta avsnitt med en sammanfattning som kopplar till uppsatsens syfte och frågeställningar. Därefter följer en diskussion kring intressanta delar i studien som enligt vår mening är värda att diskutera. Slutligen ges förslag på vidare forskning.

Vår första frågeställning berörde vilka problem som arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter ser med en ökad användning av internet och sociala medier. De problem som togs upp handlade om den ökade spridningen av information som utvecklingen bidragit till och som kan skada både företag och anställda. En annan aspekt intervjupersonerna kommit in på handlade om den stress som kan uppkomma när gränsen mellan arbetsliv och privatliv tenderar att suddas ut. Samtidigt ger upplösningen av gränser möjlighet till en mer anpassningsbar och flexibel arbetskraft vilket kan vara fördelaktigt för både arbetsgivare och arbetstagare. Representanterna belyste även risker för den personliga integriteten genom att viktiga beslut som anställning och befordring, kan tas på tveksamma grunder. Behov av kontroll av företagets informationsflöde ansågs viktigt för att försäkra sig om vad som händer inom verksamheten.

Vår andra frågeställning handlade om vilka råd och riktlinjer som representanterna ansåg behövas för att hantera internet och sociala medier i arbetslivet. Här gavs svaren att både arbetsgivare och arbetstagare gemensamt bör diskutera ämnet på arbetsplatsen. De bör utforma en policy tillsammans i övergripande termer, men som samtidigt är verksamhetsanpassad. De såg problematiskt på en reglering i lag och ansåg att AD:s praxis är vägledande nog. Representanterna ansåg således inte att reglering behövdes i någon större utsträckning.

5.1 "Frihet under ansvar"

Under intervjuerna har vi kunnat identifiera några intressanta teman gällande risk, tillit, kontroll, ansvar och frihet. Tidigare i uppsatsen har termerna delvis behandlats separat men efter en närmare analys har vi sett att de är kopplade till varandra genom diverse paradoxer.

Intervjupersonerna betonade det ökade behovet av kontroll och motiverade det med att risken ökat. Under intervjuerna nämnde intervjupersonerna "den allmänna riskökningen" när det gällde relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Begreppet förklarades inte närmare utan behandlades som tämligen vedertaget. Vår tolkning av begreppet är att de menar att

arbetstagarna bär med sig en större risk än tidigare. I och med att informationen inom företagen är mer lätttrölig ökar risken att en arbetstagare sprider företagshemligheter. En annan risk skulle kunna följa av att människor idag byter arbetsplats oftare, vilket medför att humankapitalet är mer flyktigt. Arbetsgivare idag har möjligtvis, av denna anledning, blivit mer måna om att försäkra sig om att de anställda är trogna mot företaget. Samtidigt som de menade att det finns risker med sociala medier nämndes fördelarna med sociala medier i termer av friheten att uttrycka sig. När vi frågade hur de ville att sociala medier skulle hanteras på arbetsplatsen sa de att frihet under ansvar borde prägla användandet. Att å ena sidan uttrycka oro över säkerhetsrisker och å andra sidan endast vilja reglera det med generella riktlinjer kan tyckas motsägelsefullt. Frågan är om arbetsgivarna litar på de anställda till den grad att de kan tänka sig att lägga ansvaret för att inte sprida konfidentiell information på deras sunda förnuft.

En fråga som vi ställer oss själva inom ramen för detta resonemang är om arbetstagare kan få ökat ansvar om samtidigt kontroller sker. Om det förekommer repressalier vid felsteg skulle det tillsynes innebära att arbetstagaren varken har frihet eller ansvar eftersom det förutsätter att denne fogar sig efter arbetsgivarens krav. Att först delegera ansvar och sedan ägna sig åt att kontrollera att ansvaret förvaltas rätt verkar irrationellt. Må hända är arbetsgivarna medvetna om att de inte kommer kunna granska och kontrollera allt som passerar på företagets datorer eftersom informationsspridningen på internet och sociala medier är så ofantligt stor. Den strikta och detaljerade styrningen fungerar således inte och alternativet som blir kvar är att frambringa en känsla hos arbetstagarna om att de är övervakade. Arbetsgivarna använder sig således av en form av skrämstaktik för att arbetstagarna ska känna att allt de gör och skriver på internet lagras och kan användas emot dem. Genom en, på detta vis, simulerad ständig övervakning ska arbetstagarna avhållas från att handla obetänksamt på internet och sociala medier.

Sammanfattningsvis är begreppen risk, tillit, kontroll, ansvar och frihet är sammankopplade genom ett något motsägelsefullt resonemang; Det flexibla arbetslivet har tillsynes lett till att arbetstagare fått en ökad frihet och därmed större ansvar för sitt arbetsliv. Arbetsgivare verkar hantera flexibiliteten med att ge ökad tillit till sina arbetstagare samtidigt som de måste hantera de risker som kan härledas av friheten. Riskerna hanteras genom kontroll vilket leder

oss tillbaka till att tänka att det är paradoxalt att arbetstagare har frihet och ansvar då de ständigt är övervakade.

I ett tidigt skede med uppsatsen trodde vi att våra intervjuer och sedermera en stor del av analysen skulle handla om att lojalitetsplikten sätts på spel då sociala medier suddar ut gränserna mellan privatliv och arbetsliv. Vår tes var att sociala medier och privat internetanvändning i arbetet skulle öka risken för att arbetstagare agerar på ett sätt som skadar arbetsgivaren, så som skedde i fallet med ”Facebook-rektorn”. Under intervjuerna blev vi däremot varse om att lojalitetsplikten inte alls ansågs hotad eller på något sätt inskränkt i och med utvecklingen på internet. Istället lade intervjupersonerna fokus på problematiken kring integritet i arbetslivet, vilket behandlas under avsnittet om förslag på vidare forskning.

5.2 Reglering – en komplex fråga

Anledningen till att både arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanterna inte ansåg att detaljreglering är av vikt kan bero på att de fackliga organisationerna inte vill förlora sitt förhandlingsmandat och att arbetsgivarorganisationerna inte vill riskera att begränsa arbetsledningsrätten. Inte heller staten har uttryckt något intresse av att stifta lag på området sociala medier och internet i arbetslivet. Samtliga parter verkar således vilja skjuta över ansvaret på enskilda arbetsgivare och arbetstagare. Må hända ses inte internet och sociala medier som ett tillräckligt stort problem på dagens arbetsmarknad trots att det finns upprepade fall där tydligare direktiv kanske kunnat motverka att människor och företag hamnat i svåra situationer. Frågan är dock om fackförbunden vill stå bakom arbetstagare som publicerar obetänksamma saker på sociala medier eller om de snarare anser att de får skylla sig själva.

En annan anledning till att parterna inte vill detaljreglera kring detta kan vara just svårigheten med att komma överens om gemensamma generella bestämmelser. Då branscher, verksamheter, arbetsgivare och arbetstagare har olika behov av säkerhet och olika tillgång till datorer i arbetet är det rimligt att det behövs ett stort handlingsutrymme så att varje verksamhet kan utforma en policy och ett förhållningssätt som passar. Behov av både frihet och kontroll uttrycks och då det ofta är svårt att kombinera dessa ytterligheter blir lösningen att hålla en låg nivå av detaljreglering.

5.3 Ny generation, nya förutsättningar

Arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanterna har enligt vår mening ett konservativt synsätt på sociala medier då de anser att de nya företeelserna som internet fört med sig bör formas in i gamla ramar. De jämförde sociala medier med telefoner och brev samt privata mejl med en byrålåda med lås. De tror att uppståndelsen kring sociala medier kommer lägga sig över tid när allmänheten ser de negativa konsekvenserna som kan följa av obetänksamma publiceringar och låter sig hämmas. Ur ett annat perspektiv kanske det är mer fördelaktigt för både företag och arbetstagare att anpassa sig till det nya och se internet och sociala medier som något positivt. Kanske bör arbetsgivare låta arbetstagarna på ett mer fritt sätt sprida sina åsikter på internet för att sedan dra nytta av de klagomål och åsikter som kommer upp till ytan. De gamla ramarna som var utformade för att tillämpas på telefoni och brev kanske, tvärt om, bör anpassas till de nya företeelserna som internet fört med sig. Att arbetsgivare skall kontrollera alla flöden på företagets datorer kan bli en övermäktig uppgift i framtiden då spridningen kanske bara ökar. Eftersom många unga människor är vana vid att publicera fritt vad de tycker om sin dag, vänner och arbetssituation på sociala nätverkssajter, ställer vi oss frågande till hur den konservativa inställningen som råder på arbetsmarknaden ska bemöta den yngre generationen. Den nya generationens publiceringsvana kan leda till en demokratiserande utveckling där det fria ordet får spridas obegränsat. De positiva följderna det kan få för företagen är att eventuella oegentligheter synliggörs och därmed kan åtgärdas, vilket i sin tur kan leda till ökad lönsamhet. Vidare kan det leda till bättre kreativitet och innovation samt avskräcka företag från att syssla med omoraliska och oetiska affärer. Att ett företag råkar ut för negativ publicitet på sociala medier kanske är bra ur ett marknadsperspektiv, taget för givet att det som skrivs är sant. Det kan trigga företag att bli mer moraliska och ärliga. Att sociala medier kan uppfattas som ett laglöst område kanske inte är något problem då både företagshemligheter och upphovsrättsliga ärenden redan går att angripa med befintlig lagstiftning. Företag som försöker värja sig mot hotet av sociala medier genom överdriven kontroll handlar eventuellt endast utifrån rädsla. Rädslan kan vara befogad eftersom dålig publicitet kan orsaka stor skada. Spridningen av budskap sker med stor kraft när den når många och väldigt snabbt vilket befogar varje arbetsgivares oro. Men utifrån ett större perspektiv kan spridningen, som nämnts ovan, bidra till att negativa saker ute på

arbetsmarknaden kommer upp till ytan. Ett öppnare klimat där människor vågar uttrycka sina åsikter bidrar till såväl organisationers som samhällets bästa.

5.4 Vidare forskning

Ett tema som har uppkommit och lagts mycket fokus på under våra intervjuer berör den personliga integriteten och angränsande lagstiftning i form av Personuppgiftslagen (1998:204), PUL. Vi har aktivt valt att inte ta med dessa kommentarer i uppsatsen då det ligger utanför vårt syfte och våra frågeställningar. Dock anser vi att det är ett intressant och omfattande ämne som lämpar sig bra för fortsatta studier. Intervjupersonerna visade på klara motstridigheter när de talade om PUL och den personliga integriteten i arbetslivet. Det finns ett lagförslag (SOU 2009:44) som syftar till att göra lagstiftningen tydligare och enklare att tillämpa. Arbetstagarrepresentanterna menar att den aktuella lagstiftningen inte är särskilt tillämpningsbar på arbetsrättens område. Det finns till exempel inget skydd för en arbetstagare som inte vill finnas med på arbetsgivarens hemsida och vill få saken prövad. Arbetsgivarorganisationerna anser däremot att lagförslaget begränsar arbetsledningsrätten i för stor utsträckning. Vidare diskuteras belastningsutdrag, drogtestar, samt rätten att göra passerkontroller på väg ut från arbetet.

Nedan följer förslag på frågor som relaterar till ovanstående problemområde:

På vilket sätt skiljer sig arbetsgivar- och arbetstagarorganisationernas synpunkter kring personlig integritet i arbetslivet?

Vilka intressen styr deras olika synpunkter kring en ny lagstiftning om personlig integritet?

Litteraturförteckning

- Ahrne, G., Roman, C., & Franzén, M. (2008). *Det sociala landskapet - En sociologisk beskrivning av Sverige från 1950-talet till början av 2000-talet*. Göteborg: Korpen.
- Ahrne, G., Papakostas, A. (2002) *Organisationer, samhälle och globalisering: tröghetens mekanismer och förnyelsens förutsättningar*. Lund: Studentlitteratur
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Andersson, J., & Stålhammar, M. (2011). *Sociala medier – en gråzon i arbetslivet? En kvalitativ studie om arbetsgivares upplevelser kring anställdas publiceringar i sociala medier*. (Kandidatuppsats). Kristianstad: Sektionen för hälsa och samhälle, Högskolan Kristianstad.
- Tillgänglig:
<http://www.uppsatser.se/uppsats/59ee4ec5e1/> hämtad 2012-05-03 kl. 13:42
- Andersson, H. (2011). *Arbetstagares kritiska yttranden i privata sociala medier - Illojalt eller yttrandefrihet?* (Kandidatuppsats). Jönköping: Filosofie kandidatuppsats inom affärsjuridik (arbetsrätt), Internationella Handelshögskolan Jönköping.
- Tillgänglig:
<http://www.uppsatser.se/uppsats/4009f2293f/> hämtad 2012-05-12 kl. 14:37
- Arbetsdomstolen 2012 Nr 25.
- Barnes, B. S. (2006). A privacy paradox: Social networking in the United States. *First Monday 11(9)*.
- Tillgänglig:
<http://firstmonday.org/htbin/cgiwrap/bin/ojs/index.php/fm/article/view/1394> hämtad 2012-05-02 kl. 10:52
- Beck, U. (1998) *Vad innebär globaliseringen?: Missuppfattningar och möjliga politiska svar*. Göteborg: Daidalos
- boyd, d., & Hargittai, E. (2010). Facebook privacy settings: Who cares? *First Monday 15(8)*.
- Tillgänglig:

<http://firstmonday.org/htbin/cgiwrap/bin/ojs/index.php/fm/article/view/3086> hämtad
2012-05-13 kl. 12:34

Dreyfus, L. H., Rabinow, P. (1983) *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*. Chicago: University of Chicago Press.

Ellison, N., Steinfield, C., Lampe, C. (2006) Spatially Bounded Online Social Networks and Social Capital: The Role off Facebook. *International Communication Association Volym 36 s.1-37*.

Tillgänglig:

http://www.ucalgary.ca/files/stas341/Facebook_ICA_2006.pdf

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., & Wängnerud, L. (2007). *Metodpraktikan - konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik.

Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity - Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity press.

Glavå, M. (2011). *Arbetsrätt*. Lund: Studentlitteratur

Hochschild, A. R. (2001). *The Time Bind - When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Owl.

Jarret, K. (2008). Interactivity is Evil! A critical investigation of Web 2.0. *Frist Monday 13(3)*.

Tillgänglig:

<http://firstmonday.org/htbin/cgiwrap/bin/ojs/index.php/fm/article/view/2140> hämtad
2012-05-01 kl.11:31

Larsson, B., & Backman, C. (2011). Vad är social kontroll? Samhällsteoretiska perspektiv. i B. Larsson, & O. Engdahl (Red), *Social kontroll - övervakning, disciplinering och självreglering*. Malmö: Liber.

leGrand, C., Szulkin, R., Tåhlin, M. (2001) Har jobben blivit bättre? i *SOU 2001:53 Valfärdstjänster i omvandling*. Stockholm: Fritzes

Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*. London: Sage.

May, T. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

- Rose, N., & Miller, P. (2008) *Governing the Present. Administering Economic, Social and Personal Life*. Cambridge: Polity
- Ryen, A. (2004). *Kvalitativ intervju - från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber.
- SFS 1976:580. *Medbestämmande i arbetslivet*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet
- SFS 1998:204. *Personuppgiftslag*. Stockholm: Justitiedepartementet
- Silverman, D. (2006). *Interpreting Qualitative Data*. London: Sage.
- SOU 2009:44 *Integritetsskydd i arbetslivet*. Stockholm: Fritzes
- Statistiska centralbyrån. (2011a). *Privatpersoners användning av datorer och internet 2011*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Statistiska centralbyrån. (2011b). *Företagens användning av IT 2011*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wibeck, V. (2000). *Fokusgrupper - Fokuserade grupper som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1 Intervjuguide

Inledning

Informera om att personen är anonym och att han/hon får bestämma sig för att inte delta i studien när som helst, även efter intervjun.

Fråga om det är okej att vi spelar in intervjun.

Berätta kort om intervjuens upplägg.

Finns det frågor innan vi börjar?

Om personen har med sig vår intervjuguide utskriven kan vi be honom/henne att inte läsa för mycket i den under intervjun eftersom det kan hända att vi hoppar fram och tillbaka i den, det får inte röra till samtalet.

Personen och yrket

Berätta lite om dig själv och vad ditt jobb innebär?

Sociala medier

- I arbetet framför allt men även på fritiden. Nutid och dåtid.

1. Hur ser användandet av sociala medier ut idag, hur skulle du beskriva det? (Ftg:s telefoner och annat. Förväntas svara på mejl på helgen osv.)?
2. Finns det för och nackdelar med sociala medier på arbetet?
3. Vad kan du se för utveckling kring datorer och sociala medier på arbetsplatsen?
- Nu jämfört med då.
4. Har lojalitetsplikten kommit att aktualiserats mer nu? (Frågan ställs sist i denna del.)

Så småningom kommer vi in mer på:

5. Vad har du för erfarenheter av tvister kring sociala medier och lojalitetsplikt?

- Vill du berätta om dessa erfarenheter?

- Ställ följdfrågor kring personens åsikter samt hur de handskades med tvisten.

-Kanske har du också erfarenheter av liknande tvister men där sociala medier inte fanns med i bilden? (Det kan handla om skadat förtroende i andra sammanhang.)

Vi går från att ha definierat historik och nutid till att blicka framåt...

Framtid

6. Vad tror du om framtiden? / Vad kommer hända? *alternativt* Hur ska olika aktörer bemöta den framtid du beskriver

-Nya roller?

-Ny arbetsplats? (Jobbet flyttas till hemmet?)

-Nya kontrollfunktioner på företag?

Anpassning

7. Vad kan arbetsmarknadens aktörer göra för att undvika tvister på området? (Aktörer: Stat, AT, AG, ATO, AGO, lagstiftare m.fl?)

8. Vad tycker du om nuvarande lagstiftning på området?

9. Utifrån dina erfarenheter; Hur bör AT och AG förhålla sig till sociala medier på arbetet?

10. Bör AG ge instruktioner till sina anställda? I så fall, vilka instruktioner?

AGO och ATO

11. Vad kan ni som organisation göra för att hjälpa era medlemmar på området?

Exempel på företeelser som kan komma att diskuteras: Användandet av den av AG tilldelade smartphonen på fritiden, spärra FB på arbetsplatsen, ska man få sitta framför datorn på raster och pauser (med tanke på att AT går miste om social interaktion eller en uppfriskande promenad), får man ange företagets namn på sin personliga FB-sida? osv...

Om du vore AG...

12 Om du själv skulle få i uppdrag att utforma riktlinjer kring sociala medier, vad skulle du då trycka på?

13 Utifrån dina erfarenheter; Kan AG lita på sina AT när det gäller agerande på sociala medier samt vad AT gör på arbetstid?

AD-fall

AD 2012:25 Rektorn och FB:

Känner du till fallet?

AD dömde mot AG/bolaget på samtliga punkter.

YGL (Europakonventionen) mot lojalitetsplikten.

AG inte tydliga med sina instruktioner.

Negativ medial uppmärksamhet inte nog för uppsägning.

Skedde inte inom ramen för anställningen utan på AT:s fritid.

AT inte som avsikt att skada AG.

AD 1982:101 AT kritiserar företaget och ledningsgruppen

saklig grund för uppsägning,
uppmanat andra att byta tjänster,
kritiserat ledningsgruppen vid flertal tillfällen,
han hade en relativt hög position och
AD ansåg att AG hade saklig grund för uppsägning.

AT fick sparken från McDonalds efter blogginlägg

AT fick sparken för att ha beskrivit sin arbetsplats (Volvo) som ett dårhur på FB.

En företrädare för AT:s fack kommenterade detta som skrämmande då det bidrar till att AT blir rädda för att slå larm om dåliga arbetsförhållanden.

Kommentar?

<http://www.chef.se/blogg/nyborjarchefen>

14. Kommentarer på dessa fall och situationer?

15. Hur tror du att liknande scenarion kan undvikas i framtiden?

Avslutning

Summera snabbt ihop svaren och intrycken vi fått. Se så att det stämmer i stora drag.

Fråga om vi får återkomma om vi behöver ställa ytterligare frågor för att försäkra oss om att vi uppfattat personen rätt.

Informera om när och hur personen kommer att få ta del av uppsatsen när den är klar.

Bilaga 2 Intervjupersonerna

Intervjuperson 1

Man, arbetsgivarorganisation, intervjuad i april 2012

Intervjuperson 2

Man, arbetstagarorganisation, intervjuad i april 2012

Intervjuperson 3

Man, arbetsgivarorganisation, intervjuad i april 2012

Intervjuperson 4

Man, arbetstagarorganisation, intervjuad i april 2012

Intervjuperson 5

Man, arbetstagarorganisation, intervjuad i april 2012