



# **Personlig integritet på arbetsplatsen**

**En sociologisk studie om övervakning av de anställda på den kommunala arbetsplatsen**

Magdalena Davidsson

Sociologi- SSO116  
Mälardalens Högskola  
HST  
C-uppsats 15 HP  
850520-2401  
HT 2009

Handledare: Mohammadrafi Mohammadian

Examinator: Mekuria Bulcha

## **Sammanfattning**

Personlig integritet och övervakning är något som starkt berör våra arbetsplatser idag. Vi påverkas av den ständiga och kraftfulla teknikutvecklingen och vår personliga integritet berörs. Tanken med denna uppsats är att belysa personlig integritet och övervakning via Internet och e-post på en kommunal arbetsplats. Jag använder mig av den hermeneutiska ansatsen och där jag ser till mina fem respondenters tolkning och förståelsehorisont. Dessutom ser jag till min egen tolkning som jag har använt mig av vid bearbetningen av intervjumaterialet. Att se till den rådande teknik och de juridiska aspekter är en stor del av arbetet men också respondenternas upplevelser och utsagor utifrån den hermeneutiska metoden. Intervjuerna är gjorda på svenska arbetsplatser men i den tidigare forskningen används både svenska och engelska artiklar. Där presenteras relevant forskning inom området vilken delats upp i fyra teman. Dessa teman är kännedom om lagstiftning, elektronisk övervakning gällande Internet och e-post, personlig integritet samt övervakning mellan olika länder. Den teoretiska referensramen består av Michel Foucaults teori kring övervakning och straff och David Lyons teori kring den teknologiska övervakningen och hans vidareutveckling av Foucaults teorier.

Den moderna teknik som idag råder gör att vi kan övervaka den enskilde arbetstagaren på arbetsplatsen, det bringar total kontroll genom att övervaka den anställdes arbetsuppgifter. Personlig integritet är svår definerat men en gemensam nämnare är att alla människor har rätt till ett privatliv och att kunna känna ett avstånd till andra människor.

**Nyckelord:** hermeneutik, personlig integritet, övervakning

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	6
1.1 Syfte.....	7
1.2 Disposition.....	8
2. Bakgrund.....	9
2.1 Historisk översikt kring Personlig integritet och Övervakning.....	9
2.2 Centrala begrepp.....	10
2.2.1 Personlig integritet.....	10
2.2.2 Övervakning.....	11
2.2.3 Loggfiler.....	11
2.3 Eskilstuna kommuns direktiv.....	11
2.4 Vad säger lagen.....	12
2.4.1 PuL (Personuppgiftslagen).....	12
2.4.2 LIA (Lagen om skydd för personlig integritet i arbetslivet).....	13
2.5 Sammanfattning av bakgrund.....	13
3. Tidigare forskning.....	13
3.1 Inledning.....	13
3.2 Kännedom om lagstiftning.....	13
3.3 Elektronisk övervakning gällande Internet och e-post.....	15
3.4 Personlig integritet.....	15
3.5 Övervakning mellan olika länder.....	17
3.6 Sammanfattning.....	18
4. Teori.....	20
4.1 Michel Foucaults syn på makt och disciplin.....	20
4.2 Panopticon.....	21
4.3 Den panoptiska övervakningen.....	21
4.4 David Lyons syn på den elektroniska övervakningens utveckling.....	22
4.5 Teknologins betydelse.....	23
4.6 Motiv för elektronisk övervakning.....	24

4.7 Sammanfattning av teorin.....	25
5. Metod och tillvägagångssätt.....	25
5.1 Hermeneutisk ansats.....	26
5.2 Olika hermeneutiska vägar.....	26
5.2.1 Den hermeneutiska cirkeln.....	26
5.2.2 Förståelsehorisont.....	27
5.3 Tillvägagångssätt.....	28
5.4 Urval.....	28
5.5 Datainsamling- Intervjuer.....	29
5.6 Forskningsetiska överväganden.....	29
5.7 Överförbarhet, pålitlighet och konfirmerbarhet.....	30
5.8 Tolkningsmetod.....	30
6. Resultat.....	31
6.1 Personlig integritet.....	31
6.2 Övervakning på arbetsplatsen.....	32
6.3 Användning av Internet och e-post.....	33
6.4 Kontroller.....	34
6.5 Sammanfattning av resultat.....	35
7. Analys och reflektion.....	36
7.1 Tolkningshorisonter.....	36
7.2 Individperspektiv- utifrån övervakning på arbetsplatsen.....	36
7.3 Grupperspektiv- utifrån övervakning på arbetsplatsen.....	37
8. Diskussion.....	37
8.1 Resultat i relation till syftet.....	37
8.2 Resultat i relation till tidigare forskning.....	39
8.3 Resultat i relation till teori.....	40
8.4 Avslutande reflektioner.....	43
9. Referenslista.....	45
Bilaga 1 Intervjumanual- arbetstagare	
Bilaga 2 Eskilstuna Kommuns direktiv	

Bilaga 3 E-post riktlinjer

Bilaga 4 Rätt och fel när du använder datorn på jobbet

## 1. Inledning

Det blir allt mer vanligare med integritets frågor gällande övervakning genom Internet och e-post och inte minst på våra arbetsplatser. Det väcker en stor del frågor och funderingar och hur rollerna ser ut för arbetsgivaren och arbetstagaren. Den övervakade arbetsplatsen har blivit ett allt mer "hett" ämne där arbetsgivaren kan se allt du gör. Vad är känslan av den personliga integriteten, upplevs den inte längre som personlig och hur ser detta ut på våra kommunala arbetsplatser? Denna fråga tas upp under mina intervjuer och redovisas i resultatet. En arbetsplats lagrar en mängd personuppgifter och en del arbetsplatser har som "intresse" att övervaka och kontrollera sina anställda. Jag ser även till vad lagen säger om detta. Har arbetsgivaren rätt att övervaka sina anställda och vad säger de kommunalt anställda själva? Hur ser övervakningen ut och hur ser förhållande ut till personlig integritet. Lagarna PuL (Personuppgiftslagen) och LIA (Lagen om skydd för personlig integritet i arbetslivet) har jag analyserat samt vad de anställda själva säger (Datainspektionen 2005).

På arbetsplatser runt om i Sverige är datorn ett av de främsta arbetsredskapen. Personalen dokumenterar, mailar och håller sig uppdaterade kring det arbete de utför med hjälp av datorn. I samband med det arbete människorna utför så kan övervakning förekomma på en mängd olika sätt och inte minst övervakning gällande Internet och e-post användning. I och med den nya informationstekniken har arbetsgivarna fått helt nya förutsättningar att övervaka sina anställda och med hjälp av loggfiler och datorn kan man enkelt se vad den anställde gör under sin arbetstid.

Datainspektionen visar studier att varken arbetsgivare eller arbetstagare har tillräckligt med kunskap om de lagar och regler som finns gällande övervakning och personlig integritet på arbetsplatsen. Många vet inte vilken lag de ska använda om övervakning sker och många vet inte lagens innebörd. Det finns inga klara direktiv på hur användandet av Internet borde se ut och studien ses det till "sunt förnuft" kring Internet och e-post användandet (Datainspektionen 2005.)

## **1.1 Syfte**

Uppsatsens syfte är att få en djupare förståelse för hur kommunalt anställda upplever integritet samt övervakning gällande Internet och e-post användning.

### **Frågeställningar**

- Hur upplever respondenterna personlig integritet på arbetsplatsen?
- Hur är upplevelsen kring övervakningen gällande Internet och e-post användning?
- Används datorn på arbetstid för privat bruk?
- Hur upplever arbetstagarna sin arbetsgivare i den övervakande rollen?

### **Avgränsning**

I min uppsats tittar jag också på kontexten, alltså vad lagen säger och vad arbetstagaren och arbetsgivaren har för faktiska rättigheter. Då kontexten (lagarna) är viktig inom hermeneutiken och påverkar hur individerna upplever verkligheten. Jag vill också få en ökad förförståelse genom intervjuer kring respondenternas upplevelser.

## 1.2 Disposition

För att besvara mitt syfte och min frågeställning kommer uppsatsen att disponeras på följande sätt. Inledningsvis redogörs de centrala begrepp som förekommer i uppsatsen och där förklaras också Eskilstuna kommuns direktiv kring användandet av Internet och e-post samt lagarna personuppgiftslagen 1998:204 (PuL) och lagen om skydd för personlig integritet i arbetslivet (LIA). I den tidigare forskningen presenteras relevant forskning inom området vilken delats upp i fyra teman. Dessa teman är kännedom om lagstiftning, elektronisk övervakning gällande Internet och e-post, personlig integritet samt övervakning mellan olika länder. En kort sammanfattning har gjorts i slutet av den tidigare forskningen. Den teoretiska referensramen består av Michel Foucaults teori kring övervakning och straff och David Lyons teori kring den teknologiska övervakningen och hans vidareutveckling av Foucaults teorier. Under metoddelen presenteras hermeneutiken som är mitt metodval och redogjort för mitt tillvägagångssätt samt mitt val av intervjuer som datainsamlingsmetod, därefter har jag redogjort för mina etiska ställningstaganden. Jag skriver vidare om min förförståelse till ämnet och studien samt om överförbarhet, pålitlighet och konfirmerbarhet. Under resultatet redovisas datamaterialet som samlats in som består av öppna intervjuer vilken delats upp i fyra teman. Dessa teman är personlig integritet, övervakning på arbetsplatsen, användning av Internet och e-post samt kontroller. Därefter görs en analys och reflektion av det insamlade materialet. I diskussionen har jag fört en diskussion kring resultatet i relation till syftet, resultatet i relation till tidigare forskning samt resultat i relation till teori. Avslutningsvis har jag fört en diskussion kring avslutande reflektioner.



## 2. Bakgrund

### 2.1 Historisk översikt kring Personlig integritet och Övervakning

Debatten kring personlig integritet och människans övervakning har växt sig allt starkare genom årtiondena i Sverige och redan under 1960- talet diskuterades det kring ”datamaskinen”. Hans Alfvén skriver i sin bok *Sagan om den stora datamaskinen* som publicerades 1966. Att människan blir en slav under dessa datorsystem. Även Sven Fagerberg skriver i sin bok *Dialog i det fria* att myndigheterna skulle agera genom datorer och detta redan år 1979. Där varnar han för den blindhet som han ansåg att samhället hade, de negativa faktorer i samhällsutvecklingen syntes inte (Integritetsskyddskommittén 2007 s. 496 volym 1). Integritetsskyddskommittén har som uppdrag att se till det skydd i lagstiftningen gällande den personliga integriteten samt om detta är något som ska kompletteras. De lämnar då förslag i sitt slutbetänkande för att kunna stärka den personliga integriteten (Statens offentliga utredningar SOU *skyddet för den personliga integriteten - Bedömningar och förslag* 2008:3).

I mitten av 1960- talet gjorde även statsmakten ett intresse för integritetsskyddsfrågor. Det var då avlyssnings- och fototekniken slog rot. Justiteminister Herman Kling menade på att ”hemliga inspelningar och smygfotoograferingar” skulle skada den personliga integriteten. Hans uttalande löd så här;

” Även i vårt land har pekats på riskerna för att övervakningsapparater i mikroformat kan komma att finna vägen bland annat till mindre nogräknade personer som vill använda dem för att utspionera andras privatliv eller för att sätta sig i besittning av affärs- eller yrkeshemligheter” (Ibid s.496 volym 1).

När datorerna inom de svenska myndigheterna gjorde framsteg var det till stor del positiva reaktioner som kom från allmänheten då det ansågs att insynen till den offentliga sektorn blev bättre. Människorna trodde starkt på den nya teknikutvecklingen och att detta skulle bidra till en bättre samhällsutveckling. Hotet mot den personliga integriteten och debatten kring det kom först mycket senare, då datortekniken slagit rot och blivit etablerat i samhället. Detta gjorde att samhällsmedborgarna var mer ifrågasättande till det rådande samhällsklimatet och skyddet för den personliga integriteten (Ibid s.496 volym 1).

1906 så lades ett avtal mellan Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF) och Landsorganisationen (LO) som kallades decemberkompromissen som innebar att arbetsgivaren fick fria händer till att fördela arbetet. Arbetsgivaren fick rätten att fritt säga upp någon och friheten till att anställa någon. Denna överenskommelse har under åren ändrats och framför allt då rätten till uppsägning. Dock så är arbetsledningsrätten en allmän grundsats och ses som en regel i anställningsförhållanden. I rättslig synvinkel innebär detta att alla former av kontrollåtgärder från arbetsgivaren är en del av arbetsledningsrätten. Detta ska bestämmas utifrån arbetstagarens integritet (Rönmar 2004 s. 47f).

Under 2000- talet har debatten återigen slagit rot och fått fäste i den mediala världen. Mellan åren 2000-2005 har det förekommit stora debatter i dagspress kring integritetsskydd. I dagspress skrivs det ofta om buggning av datorer, anställda som blir övervakade av sina arbetsgivare. Det är under 2000- talet som den omdebatterade ”Storebror ser dig” epedemin fått fäste. Det som sägs vara den stora genomslagskraften under 2000- talet är Internet och därigenom övervakas samhället i stort. Från 1973 var den regerande lagen kring integritetsskydd datalagen. Fram till oktober 2001 då den ersattes av personuppgiftslagen

(PuL) (PuL trädde i kraft redan 1998 men den gamla datalagen gällde i ytterligare tre år). Datalagens uppgift var att behandla personregister medan PuL gör behandlingen av personuppgifter. I och med detta och en ökad tillväxt av Internetförbrukningen ökade Datainspektionens ansvarsområden. Datainspektionen har som uppgift att säkra den enskilde individen och dennes rätt till integritet i samhället. Datainspektionen verkar som en myndighet och genom deras tillsynsverksamhet ska personuppgifter inte hamna i fel händer och då göra intrång av den personliga integriteten hos den enskilde individen. Datainspektionen kontrollerar att lagarna följs och att obefogad registrering av personuppgifter inte förekommer. De ser också till att anpassa nya lagar som skyddar integriteten hos varje individ (Datainspektionen.se).

Teknikens framsteg har gjort att på de arbetsplatser studien är genomförd har tillgången till datorer och Internetuppkoppling ökat och därmed kraven på deras arbeten. De arbetstjänster i studien kräver en dator med Internetuppkoppling och de tillbringar stor del av sin arbetstid där. Detta medför ett stort ansvar både hos arbetstagaren och hos arbetsgivaren. I och med datorernas och Internets frammarsch ökar riskerna för intrång i arbetstagarnas integritet då möjligheterna ökat till att kontrollera de anställda via datorn (Statens offentliga utredningar *personlig integritet i arbetslivet* SOU 2002:18, s.95 15ff). Hos statens offentliga utredningar finnes det möjlighet att ta del av olika slags utredningar och kommittéer. I denna utredning tas det del av den personliga integriteten i arbetslivet.

I Sverige idag finns inget samlat begrepp för skydd av den personliga integriteten i arbetslivet. Det finns heller ingen lagstiftning som tar hänsyn till detta pga den tekniska utveckling som sker. Det finns också en stor gråzon gällande Internet och e-post och vad för regler som ska tillämpas vid privat användning (SOU 2002:18 s.15, 96f).

## **2.2 Centrala begrepp**

Här presenterar jag de begrepp som jag anser är mest centrala i studien: personlig integritet, övervakning gällande loggfiler och övervakningsprogramvaror samt arbetsgivaren. Jag har valt att hämta definitionerna från Svenska akademins ordlista Nationalencyklopedin.se, Statens offentliga utredningar (SOU) samt Datainspektionen.

### **2.2.1 Personlig integritet**

Integritet står för en inre egenskap och ser olika ut hos olika individer. ”Rätten att få vara i fred”, ”rätten att få sin personliga egenart och ”inre sfär respekterad” samt ”inte utsättas för kränkande behandling” är flera olika tolkningar som är vanligt förekommande. (datainspektionen.se/ordlista sökord: personlig integritet)

Svenska Akademiens ordbok definierar ordet integritet som orubbat tillstånd, oförkränkhet, självständighet, oberoende. Nationalencyklopedin.se ordlista definierar integritet som så att det kommer från latinets *integritas* och står för orörd, hel, fullständig, oförvitlig, hederlig. En betydelse som definieras är ” rätten att få sin personliga egenart och inre sfär respekterad och att inte utsättas för personligen störande ingrepp” (Svenska akademins ordlista <http://g3.spraakdata.gu.se/saob/> sökord: integritet samt nationalencyklopedin.se sökord: integritet)

I Statens offentliga utredningar (SOU) *Personlig integritet i arbetslivet* står det att: ”den första fråga som då uppkommer är vad som egentligen innefattas i begreppet personlig integritet. Utredningen har gjort en genomgång av åtskillig svensk och utländsk litteratur i ämnet för att försöka finna svaret på denna fråga. Stora ansträngningar har gjorts för att

*definera det men någon kortfattad generell konkretisering av begreppets språkliga innebörd har utredningar inte kunnat finna. Dock är den gemensamma nämnaren att: begreppet personlig integritet innebär att alla människor har rätt till en personlig sfär där ett önskat intrång, såväl fysiskt som psykiskt kan avvisas” (SOU, 2002:18 s. 52f).*

### **2.2.2 Övervakning**

Idag är det möjligt för en arbetsgivare att övervaka många olika delar av den anställdes arbete. Övervakningen är effektivare och billigare och är någonting som nästan alla gör.

Arbetsgivaren analyserar nätverkstrafiken till och från arbetsdatorn och analyserar loggfiler samt vad som sker på respektive dator med hjälp av övervakningsprogramvaror. I detta avsnitt presenterar jag loggfiler och övervakningsprogramvaror som dagens teknik erbjuder och som jag inriktat mig på i denna uppsats.

### **2.2.3 Loggfiler**

Enligt datainspektionen kan en loggfil beskrivas som en datorfil som lagrar och beskriver ett historiskt förlopp. En loggfil sparar information ifrån de sidor som besöks på Internet. Man kan således gå tillbaka och läsa den information som finns och vad den anställda besöker för sidor. När arbete utförs på en dator lagras loggfilerna och de innehåller information eller spår av det som utförts. Här kan arbetsgivaren se vad den anställda gör under sin arbetstid och ”icke-arbetsrelaterad användning” av datorn kan vara att besöka porr, spel och chatsidor. De flesta arbetsplatser har lokala nätverk, så kallade Intranät och denna loggfil sparar då allt som arbetstagaren besöker. En loggfil kan se ut så här:

**2004-03-09 04:10:43 64.68.85.27 - 195.100.195.138 80 GET /Default.asp - 200  
Googlebot/2.1+(+http://www.googlebot.com/bot.html)**

Denna loggfil visar att någon varit inne på Google, det kan förvisso se krångligt ut men det finns program som förenklar loggfilen och är då enklare att läsa av. En anställd har alltså inga rättigheter att använda sig av datorn för privat bruk på arbetstid. Att övervaka den anställdes mail görs på samma sätt. Det får inte förekomma några olagligheter mellan de anställda och ingen ”hemlig information” om arbetet får heller inte läcka ut. Det finns ingen lag som säger hur arbetsgivaren ska eller får övervaka men den personliga integriteten måste finnas med i åtanke och företaget får heller inte bryta mot personuppgiftslagen. Alla ska vara införstådda med syftet av övervakningen och ändamålet med det så att det senare inte kan ändras. En datorfil är det vanligaste sättet att övervaka sina anställda på. Den sparar information som företaget eller chefen behöver för att kunna se vad den anställda gör eller inte gör. Med loggfilens hjälp kan de se vilka webbsidor arbetstagarna besökt. Raderas e-post meddelanden ur inkorgen försvinner inte själva loggfilen och det går fortfarande att se vad som gjorts (Datainspektionen 2005).

### **2.3 Eskilstuna kommuns direktiv**

Som nyanställd i Eskilstuna kommun skriver arbetstagaren under ett dokument som heter: *”Behörighetsregistrering av datasystem inom vuxenförvaltningen”* som innebär att alla anställda får skriva sitt namn och personnummer och vilken behörighet som önskas. Längre ner på dokumentet står det vidare: *” Jag är medveten om: Att jag registreras som användare i behörighetssystemet. Att mina registreringar loggas i datasystemet till mitt användar-ID och kan kontrolleras. Betydelsen av att hålla mitt lösenord hemligt och logga av när jag lämnar PC:n”*. I detta dokument står det klart och tydligt att personer kan kontrolleras och genom detta att all aktivitet som sker på datorn registreras.

Vidare rutiner och krav för Eskilstuna kommun hittas i dokumenten "*Rutin för IT-användare*" och "*Rätt och fel när du använder datorn på jobbet*" samt "*E-post riktlinjer*". Dessa dokument ligger tillgängliga för alla anställda inom kommunen på Intranätet, som är en intern webbplats. Dessa säkerhetsplaner är till för att uppnå och upprätthålla en god IT-säkerhet. Det är då viktigt att arbetstagaren känner till vilka rättigheter och skyldigheter denne har, och vilket tillvägagångssätt som är lämpligast om någonting går fel. Här framkommer det att datorn är ett arbetsredskap vilket arbetsuppgifterna ska skötas på. Tillgången till datorer är stor och därför har kommunen satt upp vissa punkter som är extra viktiga att tänka på. Anledningen till att arbetsdatorn finns är för att arbetstagaren ska kunna utföra arbetet enkelt och smidigt med hjälp av olika datasystem och söka information via webbsidor som är arbetsrelaterat samt att kunna skicka e-post inom kommunen och till externa kontakter. Datorn ska användas som ett redskap på ett effektivt sätt och ska inte missbrukas. En viktig punkt som tas upp är att arbetstagarna inte får använda sig av andra e-mail funktioner än arbetsplatsens egna (Inom kommunen kallas mailen Group Wise.) Här påpekas också att det går att se den aktivitet som sker på datorn och att de går att spåra, om en arbetstagare till exempel surfar på Internet så kan detta spåras och då syns det vad personen gjort på datorn (Se bilaga 2: Eskilstuna kommuns direktiv, bilaga 3: E-post riktlinjer och bilaga 4: Rätt och fel när du använder datorn på jobbet).

## **2.4 Vad säger lagen**

### **2.4.1 Personuppgiftslagen (PuL)**

Den 24 oktober 1998 trädde PuL i kraft (1998:204). Den är byggd på ett EG-direktiv från 1995 (95/46/EG). I oktober 2001 så ersattes Dataskyddsdirektivet helt av denna lag som tidigare gällt. Grunden med PuL är att skydda människor från att deras personliga integritet kränks genom behandling av personuppgifter. Finns det en annan lag eller en annan förordning som avviker från PuL är det de bestämmelserna som gäller. Lagen används på all eller delvis all behandling av personuppgifter som utförs av datorer. Inom PuL finns vissa kriterier och krav gällande behandlingen av personuppgifter. Det måste finnas ett specifikt ändamål för insamlingen av personuppgifter och dessa uppgifter får inte nyttjas i annat fall än för det specifika ändamålet. Det som är mest relevant i undersökningen ska användas. Alla personuppgifter ska vara aktuella och korrekta och får heller inte lagras under längre tid än nödvändigt.

Individen måste lämna sitt samtycke innan någon får använda personuppgifterna. Detta samtycke måste vara frivilligt och det kan då begränsa användningarna av personuppgifterna. Arbetstagaren ska också kunna ta tillbaka sitt samtycke utan att detta ska få några konsekvenser. Finns det inget samtycke får personuppgifterna endast behandlas när det står angivet i lagen. En arbetsgivare kan kolla sin arbetstagare efter en intresseavvägning. Det ska finnas ett nödvändigt syfte och får inte kränka den personliga integriteten. I PuL finns också vissa speciella bestämmelser kring hur exempelvis personnummer, lagöverträdelse och IT-säkerhet ska användas på rätt sätt. En grundregel är att all information om personuppgifter ska anmälas till Datainspektionen och det ska göras av den ansvarige. Undantag görs dock då den ansvarige själv upprätthåller och ansvarar för informationen. Detta kan ske då det inte handlar om "känslig" information, som en vanlig tillsvidareanställning (Datainspektionen och [www.finlex.fi/sv/](http://www.finlex.fi/sv/)).

## **2.4.2 Lagen om skydd för personlig integritet i arbetslivet (LIA)**

Den 5 mars 2002 överlämnade integritetsutredningen ett betänkande till dåvarande statsrådet Mona Sahlin om ett införande om en ny lag (LIA). LIA innefattar hela arbetsmarknaden både arbetstagare och arbets sökande samt de som tidigare varit anställda. Denna lag ska först och främst se till IT-området och integritetsskyddet, medicinska undersökningar och drogkontroller. Arbetsgivarna ska endast behandla personuppgifterna och den information som finns där när det är relevant samt att de parter som är berörda ska kunna kontrollera och ha koll på hur personuppgifterna behandlas.

Det finns ett förbud mot att arbetsgivaren inte ska kunna ta del av arbetstagarens privata e-post. Undantag får dock göras om det misstänks ett brott. Det är arbetsgivaren som bestämmer över arbetsplatsens utrustning och arbetstagaren har inte rätt att nyttja datorn för privat bruk, görs detta ändå är de privata uppgifterna skyddade ([www.finlex.fi/sv/](http://www.finlex.fi/sv/) och [www.regeringen.se/sb/d/119/a/5077](http://www.regeringen.se/sb/d/119/a/5077)).

## **2.5 Sammanfattning av bakgrund**

Det var under 1960- talet i Sverige som debatten kring personlig integritet slog rot och upplevelsen var obehaglig och människorna kände olust över att vara övervakade. Idag är det enkelt att identifiera individer och kontrollera över vad som sker på arbetsplatsen. Med de övervakningsprogram som finns tillgängliga idag kan arbetsgivaren se vad den anställda besökt för Internetsidor och hur snabbt de arbetar. Eftersom det blivit billigare att övervaka sina anställda är det alltför som väljer att göra det. Enligt AMA (American Management Association) har övervakningen av anställda ökat från 35,3% till 77,7% (AMA 2001) (Integritetsskyddskommittén 2007).

De senaste 20 åren har utvecklingen och kraven på arbetsplatserna gått fort framåt och inte minst på både arbetstagaren och arbetsgivaren. Internetanvändning på arbetsplatserna har ökat och samarbetet är en viktig del i förtroendet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Förtroendet kan förloras eller försämrats om arbetstagaren blir övervakad eller misstrodd på sin arbetsplats. Det är viktigt med öppenhet och ett bra samspel mellan arbetsgivare och arbetstagare och att de kan skapa en god relation med varandra (SOU 2002).

## **3. Tidigare forskning**

### **3.1 Inledning**

Jag presenterar här aktuell forskning kring det valda ämnet i min undersökning. Nyckelorden som jag till största del använde mig av var: Övervakning på arbetsplats, Internet och e-post övervakning, personlig integritet, electronic employee monitoring, employee privacy. Fem artiklar har valts ut som anses mest relevanta i det aktuella forskningsområdet. Artiklarna har jag placerat in i valda teman: Kännedom om lagstiftning, elektronisk övervakning gällande Internet och e-post, personlig integritet samt övervakning mellan olika länder. Avslutningsvis presenterar jag en sammanfattning av artiklarna.

### **3.2 Kännedom om lagstiftning**

I temat; "Kännedom om lagstiftning" så tar Datainspektionens rapport upp ett brett perspektiv kring detta område. Datainspektionen visar här hur synen är på personuppgifter och förhållandet till arbetslivet när det gäller kontroller och övervakning och hur delaktigheten är

till PuL (personuppgiftslagen). En arbetsgivare har möjlighet att kontrollera den anställde på många olika sätt och då ska lagen PuL tillämpas, då arbetsgivaren har som syfte att kontrollera vad den anställde gör och inte gör. Under 2002 gjordes en undersökning av Datainspektionen för att se hur personuppgifter behandlas i det syfte arbetsgivaren har och hur denne kontrollerar sina anställda. Detta redovisas i denna rapport från 2005. Den så kallade tillsyn som gjordes inriktade sig på att se prestationer arbetstagaren gjorde samt användandet av Internet och e-post. Uppmärksamheten låg i den information arbetstagaren fått kring dessa kontroller samt att de tittat på den lagliga biten av kontrollen där arbetstagaren fått ge samtycke till att kontrollera. Datainspektionen valde ut 17 slumpmässiga företag, myndigheter och organisationer för inspektion. Vidare gjordes tillsyn på 40 slumpmässigt utvalda företag, myndigheter och organisationer, där det skickades ut enkäter och där de fick skriftligt besvara frågor om anställdas e-post och Internetanvändning.

Vidare i Datainspektionens rapport har de inspekterade arbetsgivarna inga klara direktiv med de uppgifter och den information de har om de anställda, för hur de ska användas. De vet heller inte vilken typ av kontroll som de tänkt utföra och detta strider mot PuL och de krav som finns där. En del arbetsgivare visste inte om det lagliga stödet i PuL där personuppgifter behandlas när de ska kontrolleras. På vissa arbetsplatser fanns inte heller särskilt stor kunskap om och kring PuL. De flesta arbetsgivare tillåter sina anställda att bruka Internet och använda e-post för privat ändamål, till viss del. En arbetsgivares uppdrag är att informera arbetstagarens rättigheter vad som är tillåtet eller inte tillåtet att göra, gällande användandet av Internet och e-post. När kontroller ska utföras bör den anställde ha blivit informerad om detta.

I Datainspektionens rapport framkommer det att hälften av de tillfrågade medgav att det förekommer kontroller av de anställdas e-post- och/eller Internetanvändning. 8 av 10 företag uppgav att kontroller förekom. Detta för att se över resursutnyttjandet och se till att de interna reglerna följdes. Det gjordes också kontroller när det fanns skäligen misstanke om något brott eller där chefen begärt misstanke om missbruk av IT-hjälpmiddel under arbetstid. Vissa uppgav att det inte förekom kontroller men att det kunde ske vid misstanke om missbruk. Det vanligaste sättet arbetsgivaren kontrollerade på var genom loggning och det gjordes en genomgång av loggfiler. I ett e-mail så kunde avsändare, mottagare och tidpunkt loggas samt att ämnesraden loggades vid vissa tillfällen. Det framkom dock inte att innehållet loggades. Internettrafiken loggades genom uppgifter om IP-nummer, tidpunkt och destinationsadress. Genom IP-nummret är det möjligt att lokalisera "problemet" till en person eller en viss dator. Detta var tidskrävande och utfördes inte särskilt ofta. I Datainspektionens rapport framkom det att arbetsgivarna inte använde sig av något speciellt program för att kontrollera sina anställda och deras Internet och e-post användning. De programmen som användes var standardverktyg och antivirusprogram. För att den anställde inte ska ha åtkomst till vissa olämpliga webbsidor så spärrades dessa. De arbetsgivare som gjorde kontrollerna hade dokumenterade regler för hur användandet av Internet och e-post skulle se ut men i vissa fall så fanns det inga regler dokumenterade för hur Internet och e-post skulle användas. Hälften av de medverkande saknade dokumenterade regler för Internet och e-postanvändning. I vissa fall användes ett dataföretag då IT-administrationen var begränsad.

På de arbetsplatser som undersöktes var det få arbetsgivare som hade tillfrågat de anställda om de aktuella kontrollerna och deras samtycke kring detta. De flesta arbetsgivare hade utformat regler för Internet och e-post användningen som de anställda fått ta del av. Det vanligaste sättet var genom Intranätet den interna webbplatsen. Det framkom också att de flesta arbetsgivare tillät sina anställda att använda Internet och e-post för privat mening. De anställda skulle dock hålla isär det som var arbetsrelaterat och privat. När kontrollerna skulle

genomföras fanns det inga klara direktiv till hur och vad det var för syfte till dessa kontroller (Datainspektionen 2005:3).

### **3.3 Elektronisk övervakning gällande Internet och e-post**

Detta tema fördjupar sig i den elektroniska övervakningen och där det undersöks om chefen får läsa privata e-mail eller inte. I denna artikeln "E-post på jobbet" är framtagen av Datainspektionen och där det just undersöks om chefen får läsa den anställdes privata e-mail. Syftet med detta är att se om PuL och arbetsrätten används på rätt sätt. Medarbetare och arbetstagare förväntas arbeta självständigt och produktivt och detta är också något som förväntas av arbetsgivaren. Det måste finnas ett ömsesidigt samspel mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och där det ska finnas ett förtroende. Om chefen läser e-post så känner sig arbetstagaren kränkt och det finns inte längre något förtroende kvar. I Datainspektionens rapport visar undersökningen att många av arbetsgivarna som deltagit övervakar sina anställdas e-post. Det är PuL (Personuppgiftslagen) som ska anpassas på arbetsplatsen och arbetsrätten ser till att all utrustning får användas på arbetsplatsen. I Datainspektionens rapport förespråkas också hur viktigt det är att försöka lösa konflikten eller problemet på plats istället för att använda sig av olika regler och lagar. Det ska finnas tydliga regler och det ska inte förekomma några smygkontroller utan alla korten på bordet.

Facket kan möjligtvis sköta de aktuella förhandlingar som blir. Det är arbetsgivaren som ansvar för den utrustning som finns på arbetsplatsen och ser därmed till att allting sköts och följs korrekt. Det framkommer att Datainspektionen finner det olämpligt att en arbetsgivare ska ta del av privat e-post. Vidare avses det att problemet oftast inte sitter i att arbetsgivaren läser e-posten utan att problemen snarare sitter i arbetsledningen. Att det inte finns klara direktiv för detta är nödvändigt. Det finns ingen lag som ger ett direkt "skydd" gällande frågor om e-post på jobbet men det har kommit ett lagförslag där utgångspunktens vara PuL som innefattar mycket kring e-post på jobbet. I PuL framkommer det att arbetsgivaren ska bestämma om privat e-post får förekomma på arbetsplatsen eller inte. Dock ska grundregeln vara oavsett om det är tillåtet eller inte med privat e-post så får inte arbetsgivaren läsa den anställdes privata e-post. Privat e-post får endast kontrolleras om det finns misstanke om virus eller annat hot. Privat e-post kan också läsas om det finns misstanke om brott exempelvis barnpornografi. Alla anställda ska dock ha i åtanke att om datorn går sönder eller behöver repareras så skyddas inte e-posten. Slutligen i rapporten görs en alternativ jämförelse mellan e-post och ett telefonsamtal, hur många har inte gjort ett privat telefonsamtal på arbetstid (Magazin Direkt #1/2002).

### **3.4 Personlig integritet**

Personlig integritet och ett privatliv är en moralisk rättighet men ibland kan övervakning på arbetsplatsen vara befogad. Friedman och Reeds syfte med denna studie är att undersöka e-post övervakningen av de anställda och se till de anställdas rättigheter. Syftet är också att visa den allmänna övervakningen på arbetsplatsen. Enligt studien är övervakning av anställda på en arbetsplats dessvärre inget nytt och är vanligt förekommande på många arbetsplatser idag. Det har tagits fasta vid vad ett privatliv är för något och vad det står för. Ett privatliv och kunskapen kring sig själv är bundet till hur och när personen lever sitt liv. En människa lever sitt liv där alla vet allt och där de gärna talar vitt och brett om vilka de är och på så sätt ger de upp sin personliga integritet och sitt privatliv. Att kunna känna ett "avstånd" till andra människor är något vi själva väljer och det är viktigt att respektera den andra människans integritet.

Det är viktigt för en arbetsgivare att kontrollera sina anställda så att de gör ett korrekt och bra arbete. I Friedman och Reed framkommer det att de som inte jobbar på bra och inte sköter sig kan i värsta fall bli av med sitt jobb då arbetsgivaren har kontroll över vad som görs. Den som gör ett bra jobb kan bli befodrad och tjäna bra. Det finns inga rätt eller fel gällande övervakning dock ska den anställde kunna känna sig trygg på sin arbetsplats och inte känna att arbetsgivaren andas denne i nacken samtidigt som arbetsgivaren vill ha den kontrollen och kunskapen om att de gör ett bra jobb. Friedman och Reed tar upp hurvida en arbetsgivare kan se vad du gör vid din dator och det finns möjlighet med hjälp av ett visst program att se hur många tangenttryckningar arbetstagaren gör per minut på tangetbordet. Arbetsgivaren kan helt enkelt se vad arbetstagaren gör på Internet och vad denne skriver i sin e-post. Det får inte heller glömmas bort hur bra datorn är som arbetsredskap. Datorn har stora möjligheter. Dess funktioner bidrar till att arbetet kan utföras på ett mer effektivt sätt. I Friedman och Reed finns det också en positiv vinkel med övervakning och kontroll av arbetstagare. Om den anställde gör bra ifrån sig kan även detta uppmärksammas från arbetsgivaren. Är den anställde övervakad kan denne göra extra bra ifrån sig och komma på rätt kant med chefen.

Internet ska enbart brukas om det är jobbrelaterat och arbetsgivaren ska informera om detta. Studien visar på att den som blir övervakad och är medveten om det kan bli mer trovärdig och en arbetstagare som det går att lita på (Barry A Friedman & Reed LJ 2007).

Miller och Weckert visar i denna artikel hur den generella övervakningen på arbetsplatsen ser ut samt hur övervakningen gällande Internet och e-post. Syftet är att visa hur övervakningen ser ut för anställda som kommunicerar elektrisk på arbetsplatsen. Miller och Weckert har använt sig av tidigare forskning i sin rapport och genom detta sett vilken attityd och inställning som finns till övervakningen både hos arbetstagare och arbetsgivare. Den tidigare forskning de har använt sig av är Garson 1988 och Zuboff 1988 som ser till övervakningen av de anställda på arbetsplatsen. När en medborgare tar sin roll som anställd medföljer det en rad olika tillstötningar och det finns inte längre möjlighet att ha sin personliga integritet ifred. Det finns många olika anledningar till varför en arbetsgivare vill övervaka sin arbetstagare en av anledningarna är en högre och godare produktivitet på arbetsplatsen. Syftet är också att ha kontroll så att inget olagligt händer eller att någon anställd begår ett brott. År 2000 så sparkade tidningen the New York Times 24 anställda för "förolämpande och stötande e-mail".

I USA så finns der integritets rättigheter och rättigheter till ett privatliv. Det förekommer inte heller skillnader på statligt anställda och icke-statligt anställda. Det är många som strider rättsligt mot sina arbetsgivare men det är en lång och hård kamp som oftast slutar i att arbetstagaren förlorar. Även om arbetsgivaren muntligen givit bekräftelse om att inte läsa den anställdes privata e-post så finns det inga skriftliga bevis på detta.

Den elektroniska övervakningen tar bort den anställdes rättigheter gällande sitt privatliv, den mänskliga värdigheten och lojaliteten. Det kan också orsaka stress och andra stressrelaterade sjukdomar. Det kan dessutom leda till osämja mellan arbetsgivaren och arbetstagaren där det inte finns någon överenskommelse om övervakningen och vilken grad den bör ske. När publiciteten är som störst kring elektronisk övervakning så är det många arbetsgivare som visar mer lojalitet och speciellt mot arbetstagare som är medvetna om sin övervakade situation. Vidare skriver Miller och Weckert hur viktigt det är med riktlinjer och att alla är medvetna om vad som gäller gällande övervakning via Internet och e-post användningen (Miller S & Weckert J 2000).



### 3.5 Övervakning mellan olika länder

I denna artikel jämförs reglering av elektroniskt anställda gällande övervakning i EU, USA och Kanada i ett försök att jämk samman motstridiga rättsregler gällande arbets- och privatliv och hur de utvecklas i samspråk med den tekniska utvecklingen. Syftet med studien är att identifiera grundläggande principer för anställdas personliga integritet genom en jämförande studie av Data Privacy lagstiftningen i Europeiska unionen, USA och Kanada. Detta görs av Lasprogata m.fl. Lasprogata m.fl har i artikeln under avsnittet ”rätten till privatliv” sett till kulturella och politiska skillnader samt när detta tolkas mellan EU, USA och Kanada. Lasprogata m.fl visar i artikeln rätten till ett privatliv och hur den anställdes arbetsförhållanden förändrats när teknikutvecklingen gått framåt. I avsnitt III, IV och V förklaras den nuvarande situationerna i de aktuella länderna. I avsnitt VI förklaras det om sekretessprinciper utifrån den aktuella lagstiftningen samt att Lasprogata m.fl ser till den praktiska tillämpningen gällande dessa sekretessprinciper. I avsnitt VII ges rekommendationer till arbetsgivaren angående sekretessprinciper. I denna artikel har jag valt att titta övergripande och plocka ut det jag anser vara mest relevant för denna studie.

Rätten till personlig integritet liknas med personlig egendom och detta kan vara utbytbar i anställningsförhållanden. Privatlivet tillhör den enskilde men kan bytas ut mot något i värde så som ett arbete. I den amerikanska lagstiftningen ses den personliga integriteten som en central mänsklig värdighet. Den mänskliga värdigheten skapas inte av den enskilde utan av ett helt samhälle och i den Amerikanska lagstiftningen är detta inget som går att bortse ifrån. I Europa är rätten till ett privatliv förknippat med status och är en grundläggande rättighet. I den Europeiska konventionen står det skrivet ”Envar har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens”. I Kanada ses personlig integritet som en grundläggande rättighet men också där kopplas det ihop med den demokratiska staten där idén ”rätten till ett privatliv” bygger på den enskilde, staten och de grundläggande friheter som är nödvändiga för demokratin. Den högsta domstolen i Kanada har slagit fast att ”integritet står i centrum om frihet i modern (demokratisk) stat”. I USA finns det inga lagar som stöder en anställd kring användandet av Internet och e-post. Vidare skriver Lasprogata m.fl att de anställda i USA får ta del av den bästa och nyaste tekniken på sin arbetsplats och då framförallt Internet som ständigt förändras och utvecklas. Många anställda använder Internet för privat bruk under arbetstid men den ökade datortekniken har gjort att arbetsgivarna har en större möjlighet att kontrollera anställda. Den elektroniska övervakningen som beskrivs av Lasprogata m.fl förklaras på tre olika sätt: arbetsgivaren använder den elektroniska övervakning för att kontrollera sina anställda, för att få en övergripande bild av den anställda. Granskning av den anställdes e-post sker i det syfte att kontrollera kontakten med kunder eller liknande och för att kontrollera de anställdas arbetsuppgifter och om de utförs ordentligt.

En arbetsgivare i USA har också möjlighet att övervaka den anställda genom tangetbordet till arbetsdatorn. Det finns möjlighet att programmera in datorer så de kan kontrollera antalet tangettryckningar per minut och den exakta tidpunkten. Görs något på fel sätt eller om det för lång tid att utföra uppgiften kontrollerar arbetsgivaren detta. En speciell programvara gör det möjligt för arbetsgivaren att kontrollera de anställdas användning av Internet och kan med hjälp av detta ”fånga” den anställdes bilder från datorskärmen och göra det möjligt att jämföra det arbete som utförts med den tid som förbrukas av arbetstagaren. Det går också att se vilka webbplatser som besökts och under hur lång tid Internetsidan besökts. Härifrån synliggörs också den anställdes e-post och vad som laddas ner eller chattprogram och vilka filer som används. Datorns hårddisk granskas och därefter kan arbetsgivaren se om arbetstagaren laddat ner film eller musik på ett olagligt sätt.

EU och Kanada har i regel som mest kontroller gällande den elektroniska övervakningen och där övervakningen sker allra mest. I USA finns reglering på elektronisk kommunikation och som då är reglerad till det innehåll som finns i exempelvis ett e-mail. Det finns dock inga regleringar på uppgifter kring personalakter eller liknande.

I Europa anses att den personliga integriteten har en grundläggande betydelse. Det diskuteras hett kring frågan om övervakning på arbetsplatsen och hurvida den gör intrång på den personliga integriteten och arbetsgivaren har "rätt" att kontrollera sina anställda i det syfte att de sköter sitt arbete. Det ligger ofta i arbetsgivarens intresse att övervaka de anställda. EU är tydliga och hårda med de regler som finns gällande integritet och elektronisk övervakning och de reglerna är stränga (Lasprogata G, King N J & Pillay S 2004).

### **3.6 Sammanfattning av tidigare forskning**

Datainspektionens rapport visar att en arbetsgivare har möjlighet att kontrollera de anställda och att PuL ska tillämpas vid övervakning som inte är befogad. Arbetsgivarna i undersökningen har inte den kunskap om hur de ska hantera uppgifter och information om de anställda. De flesta arbetsgivare hade inte kunskap kring vad PuL innebar och det lagliga stöd som de anställda kan hämta därifrån. I studien visar det att många arbetsgivare tillåter de anställda att använda e-post för privat bruk. Det är arbetstagarens skyldighet att informera om de regler och direktiv som gäller på arbetsplatsen.

I rapporten framkommer det att kontroller förekommer och detta är för att se om de interna reglerna följs. Det vanligaste sättet att övervaka sina anställda var genom loggning då de kunde avläsa e-post och dess avsändare och mottagare. Hurvida innehållet loggades framkom inte. Arbetsgivarna i undersökningen var dåliga med att informera sina anställda kring de aktuella kontrollerna och deras samtycke kring detta. En del av arbetstagarna hade gjort iordning regler för Internet och e-post användningen. Detta gjordes vanligtvis genom den interna webbplatsen.

Artikeln "E-post på jobbet" är framtagen av Datainspektionen och där de tittar på hurvida en chef får läsa den anställdes privata e-post. Det ska finnas ett ömsesidigt samspel mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och syftet är att se om PuL används på ett korrekt sätt. Datainspektionens artikel pekar på hur viktigt det är att den eventuella konflikten löses på arbetsplatsen istället för att blanda in olika lagar och förordningar. Skulle det dock inte gå att lösa kan facket förhandla och hjälpa till med att lösa problemet.

Det finns ingen lag som stödjer ett direkt "skydd" för den enskilde arbetstagaren gällande övervakning på arbetsplatsen men ett förslag är att PuL ska integrera och innefatta regler kring Internet och e-post övervakningen. Det görs också en jämförelse mellan att skicka ett e-post meddelande och ringa ett privat telefonsamtal på arbetstid, artikelförfattarna ställer sig den frågan, vem har inte ringt ett privat telefonsamtal på arbetstid.

Övervakning av anställda på arbetsplatsen är inget nytt fenomen och ter sig som vanligt förekommande. Viktigt är att beakta den personliga integriteten och att kunna känna ett "avstånd" till andra människor och där de själva väljer hur nära andra får gå. Det talas om hur arbetsgivaren kan se vad den anställda gör genom arbetsdatorn genom att använda datorprogram som gör det möjligt att se hur lång rast de tar och hur effektivt de arbetar.

Viktigt är att ha riktlinjer på arbetsplatsen för att minimera oklarheter över vad som gäller kring övervakningen. En arbetsgivare vill ha koll den anställda och främst då för att kunna kontrollera produktiviteten på arbetsplatsen. Vid övervakning och kontroll förlorar den

anställde sina rättigheter till ett privatliv och detta kan skapa osämja mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Den aktuella forskningen visar att övervakning blir vanligare på arbetsplatser. Att arbetsgivarna vill ha en större koll på vad arbetstagaren gör och hur mycket arbete som sker per dag. Skillnaderna mellan EU, USA och Kanada är att inom EU ses det mer till personlig integritet och att det finns ett ”större allvar” i övervakningen som sker.

Vidare uppmärksammar studien att det är vanligt att EU-länderna men också USA och Kanada inte vet om sina rättigheter som anställda. PuL gäller inom Sverige och det är många arbetsgivare som inte vet om vad lagen säger och vad som gäller kring personuppgifter. Den tidigare forskningen tyder också på att vissa arbetsgivare godkänner att de anställda brukar Internet och skickar privat e-post på arbetstid så länge det sker inom rimliga gränser.

## 4. Teori

Här presenterar jag mina teoretiska utgångspunkter, Michel Foucaults teori om maktrelationer, kontroll och Panopticon. Foucault ansågs ha ett postmodernistiskt tänkande. Han ville skapa och visa skillnaden i tänkandet i modern tid från tänkandet i tidigare skeden. Foucault tar i sina skrifter upp om kropp, sexualitet, brott och galenskap och utifrån detta har han analyserat framkomsten av de moderna institutionerna som sjukhus, fängelser och skolor. Detta har kommit att spela en stor och viktig roll i kontroll och hantering av sociala grupper. I uppsatsen ses också David Lyons teori kring det övervakade samhället och denne teoretiker utgår mycket ifrån Foucault (Giddens 2003 s.543).

### 4.1 Michel Foucaults syn på makt och disciplin

Foucault anses vara den främsta inom makt och disciplin forskningen och han räknas som en av 1900- talets mest inflytelserika tänkare. Diskurser är formade av makten och styr de uppfattningar som finns om kriminalitet, sexualitet och galenskap. Fokus låg på makten, strukturerna och stora historiska omvälvningar. Det fanns inget intresse av att utveckla generella teorier om människan och samhället. Från det klassicistiska samhället till det senmoderna samhället blev individen mer och mer inlärd och disciplinerad i vad som var ett accepterat beteende. Den diskursiva makt som råder under det senmoderna, förmoderna och klassicistiska samhället är bestämt av det som är normerande och den makt som är styrande gör medborgarna till ordentliga individer och de följer lagen. Den medborgare som avvek från dessa normer utifrån självdisciplinära och kulturella beteenden ansågs annorlunda och skulle därmed övervakas (Foucault 2003 s.215f).

Disciplinen kommer ursprungligen från den militära sfärens makt under 1700- talet men detta spred sig snabbt ut i det övriga samhället. Det disciplinära samhället hade stor genomslagskraft under 1800- talet och anledningen till detta var den kraftiga befolkningsökningen som skedde under 1700- talet. Disciplinens största och främsta uppgift är att *”bringa ordning i den mänskliga mångfalden”* (Foucault 2003 s.218). Disciplineringen sker enligt Foucault genom regler och inspektioner. För att lyckas med denna disciplinering kan man exempelvis låta det ske genom hierarkisk övervakning och det går då förhoppningsvis att särskilja den som avviker från normen. Disciplin är en effektiv metod jämfört med hot och människan blir underordnad både disciplinen och makten. Disciplinering sker överallt i samhället genom olika sorters övervakning och dess största mål är att få in individer i samhället och vara en del av det. Disciplinering kräver också en sluten miljö, en miljö som inte har kontakt med omvärlden. Detta gör att kontrollerna kan avgöra vilka individer som avviker och vart individerna befinner sig. Individerna är också utbytbara och disciplineringen kan likna vid en arbetsplats där de anställda har ett arbetsschema som de ska följa, rutiner och arbetsuppgifter att utföra och där miljön är sluten och där ingen utomstående får ta del av arbetsinformation (Foucault 2003 s. 166ff).

Vår kunskap blir en form av kontroll så kallade expertdiskurser som är utformade med makt och detta begränsar vårt sätt att tänka eller att tala. Foucault benämner detta med makt och kunskap och hur det är kopplat till teknologier gällande övervakning, disciplin och våra lagar (Giddens 2003 s.545). Makt ses som en strategi och ingen kan inte överta eller äga makten. Människorna kan aldrig ställa sig ”utanför” makten och det finns heller inte ”två grupper” i maktrelationer, makthavare och maktlösa, dessa korsar varandra och den som är maktlös i en situation är makthavare i en annan. Makten ska inte ses som något jämlikt för det är den väldigt sällan och den finns överallt i vårt samhälle i olika sorters relationer. Foucault beskriver makten som en ”strategisk sammansatt situation” i vårt samhälle och makten

kommer underifrån de förhållanden som finns runtom i samhället bla inom olika institutioner. Det finns alltid en avsikt eller ett mål med den makt som utövas men det behöver inte alltid vara medveten makt som sker individuellt.

Enligt Foucault är övervakningen riktad mot samhället och dess styre men samtidigt också mot individen som var både föremål och verktyg för detta. Detta för att makten och övervakningen bedrevs av människor men också för att som enskild individ utsätts för övervakning. Makten blir större och blev en del av människorna. Detta kom Foucault att kalla Panopticon. Foucault uppmärksammade tänkandet kring fängelse och straff under 1800-talet och där han beskrev i sin bok *Övervakning och straff* (2003) hur de nya fängelserna såg ut samt uppkomsten för nya maktrelationer. Jeremy Bentham var en engelsk jurist och filosof och såg pedagogiken som en central punkt. Detta genomsyras i hans intresse för fängelse och straff och där han beskriver idealet för fängelser i Panopticon; ”*En ny princip för inrättningar där personer övervakas*. (Foucault 2003 s. 196ff). Foucault såg Panopticon som en politisk teknologi i abstrakt form. Han menade också på att det fanns en historisk bakgrund så som det fanns en teknisk framtid i Panopticon. Disciplin och individualism för människan leder till att Foucault lyfter fram Jeremy Benthams fängelsebyggnad Panopticon (Foucault 2003 s. 207f).

## 4.2 Panopticon

Benthams idé kring Panopticon föddes i slutet av 1700-talet och Panopticon sågs som en arkitektur där huvudfunktionen var att skapa överblick från ett torn som är den fasta punkten och därifrån bevakas alla delar av byggnaden (Foucault 2003 s. 196ff). Foucault tyckte det var en metafor för det disciplinära samhället där människor skulle disciplineras och socialiseras. Till viss del var det också ett ”schema” för hur staten skulle styras och inte enbart en övervakningsmodell. ”Det panoptiska schemat är avsett att spridas till hela samhällskroppen utan att förlora någon av sina egenheter. Dess bestämmelse är att bli en allmänt utbredd funktion” (Foucault 2003, s. 208). Panopticon är en fängelsebyggnad uppbyggt på att det finns ett vaktorn i mitten och runt omkring finns det celler. Dessa celler kan övervakas ifrån tornet och fångarna vet inte när övervakningen sker men att den alltid kan förekomma. Detta är ett effektivt sätt att övervaka och därigenom behövs inte full personalstyrka bara makten är ”synlig”. Vetskapen om att vara övervakad gör makten kraftfullare och mer effektiv eftersom fången alltid vet med sig att han kan vara övervakad (Foucault s. 235). Den som blir övervakad får anpassa sitt liv efter detta och vara medveten om att bli ständigt övervakad. Precis som i Panopticon så är vårt samhälle uppbyggt efter struktur och det är vissa enskilda individer som upprätthåller denna struktur och makt också kallat den panoptiska övervakningen i samhället. Den disciplinära makt som råder ger individen en känsla av att vara ständigt övervakad.

*” Den som ingår i ett synlighetsfält och som vet det, axlar maktens tvång och låter det spontant gå ut över sig själv; han upptar i sig en maktrelation, inom vilken han åtar sig båda rollerna; han blir principen för sitt eget underkuvande. Därmed kan den yttre makten avlasta sin fysiska tyngd; den tenderar mot det okroppsliga; ju mera den närmar sig det okroppsligas gräns, desto varaktigare, djupare är dess verkningar, de har ernåtts en gång för alla och förnyas oavbrutet: en ständig seger utan någon fysisk sammandrabbning och alltid vunnen på förhand” ( Ibid s. 237).*

## 4.3 Den panoptiska övervakningen

Övervakning utgör en bild av ett ”disciplinärt samhälle” i Foucaults mening. Foucaults panoptikon modell kan tillämpas på övervakning på flera olika sätt: det bygger på klassifikation, rangordning i den mening att arbetsgivaren är överordnad den anställde,

arkitektoniskt för att den antällde inte vet när den är övervakas men denne vet att han kan bli övervakad samt disciplin. Arkitektoniskt sätt så hämtar arbetsplatser inspiration från Benthams Panopticon precis som Foucault utvecklar det i Övervakning och straff (2003). När det inte längre är möjligt att ha koll på sina anställda genom att bokstavligen se dem på arbetsplatsen har andra medel gjort det enkelt att övervaka. Detta är förvisso inte ett fullständigt Panopticon men datorövervakningen gör denna övervakning till att de anställda är ständigt övervakade där arbetsgivaren kan se och ha kontroll över rasterna och vad arbetstagaren gör vid datorn samt vilka sidor denne besöker på Internet. Alla övervakas och det finns ingen som ska kunna gömma sig.

Disciplin ska råda på arbetsplatsen. Regler finns alltid att följa som föreskriver hur de anställda ska bete sig och hur de ska sköta sitt arbete på rätt sätt. Många arbetsplatser har passerkort som också är en slags kontroll genom att arbetsgivaren ser när och vem som kommer. Detta blir inte bara en övervakning när någon passerar med korten utan en mindre kontroll som förekommer på alla anställda. Ofta klassificeras de anställda genom olika privilegier; vissa får olika lång arbetstid och tillgång till tjänstebil eller en egen dator eller att någon inte har arbetsgivarens vakande öga på sig genom eget kontor eller mer eget ansvar (Foucault 2003 s. 256f).

Rangordning råder på arbetsplatsen och det krävs disciplin för att kunna fullfölja denna rangordning. Personalen ska vara rangordnade i tydliga hierarkier. Foucault pratar om att observera, kontrollera och reglera. Detta är samma kriterier som arbetsgivaren har gentemot sin anställda. Arbetsgivaren ska observera vad den anställda gör sköter denne sitt arbete och görs allting korrekt. Genom detta kan arbetsgivaren kontrollera att det är så. Uppmärksammas det att de anställda inte sköter sitt arbete korrekt har arbetsgivaren en möjlighet att reglera.

Ständig övervakning i samhället gör att människor reglerar och övervakar sig själva till slut. Panopticon i dagens samhälle är att människorna själva styr och ändrar till vad samhället vill ha. Människorna tänker mer på vad de gör när de vet att de kan vara övervakade (Foucault 2003 s.35ff). Foucault vill vända på Platons citat; *"kroppen är själens fängelse"* till *"själen är kroppens fängelse"*. Detta ska dock inte ha någon negativ innebörd utan Foucault menar att det inte kommer att förekomma någon mer tyranni utan detta kommer systematiskt kontrolleras av omvärlden.

*"Detta Panopticon, som är så subtilt inrättat att en övervakare med en enda blick kan iakta så många individer, tillåter vem som helst att komma och övervaka vilken övervakare som helst. Synlighetsmaskinen, som tidigare utgjorde en sorts mörkrum utifrån vilket man kunde bespeja individerna, förvandlas nu till en genomskinlig byggnad där maktutövningen kan kontrolleras av hela samhället"* (Foucault 2003 s.242).

Disciplineringsprocessen är något Foucault pratar vidare om. Detta innebär en orientering mot människan psyke, själ eller medvetande och individen underordnar sig makten. Den tortyr som tidigare var väldigt vanligt förekommande skedde offentligt, detta för att tydligt markera vem som hade makten. Under senare tid menar Foucault att det har trappats ner och sker inte längre i samma utsträckning. Individen är inte längre i centrum för allmänheten utan detta sker bakom stängda dörrar. Människan blir allt mer underordnad och får en större disciplin på arbetsplatsen (Foucault 2003 s.137f samt 171f).

#### **4.4 David Lyons syn på den elektroniska övervakningens utveckling**

Sociologiprofessorn David Lyon spinner vidare på Foucaults perspektiv kring övervakning och menar att övervakning inte är något nytt samhällsfenomen. Människan har i alla tider

övervakats av många olika anledningar dels för att kontrollera samhällsutvecklingen och dels för att kontrollera den enskilde individen. Den övervakning som förekom då var oftast i nära relationer eller närområdet. Människorna övervakas av ett samhälle, en nära vän eller en arbetskollega (Lyon 1994 s.164).

David Lyon tar upp mycket kring problematiken av att aldrig få vara privat. Det har alltid funnits en oro kring det privata hos människor. Under 1950- och 1960- talet då regeringen och andra stora organisationer började samla in personuppgifter om samhällsmedlemmarna började samhällsmedborgarna bli oroliga för att deras personuppgifter skulle lagras i dataregister. Diskussionerna kring vart går gränsen för vad som är privat blev en ständig följetång och rädslan och fruktan för hotet mot den personliga integriteten var stor (Ibid s.14).

Vidare säger Lyon att övervakning är oundviklig då människan både övervakar och övervakas. Vårt moderna samhälle kräver en viss övervakning om det ska kunna upprätthållas en god samhällsordning. Ska alla betala rättvist med skatt måste någon organisation ha kontroll på allas inkomster, far ett barn illa måste samhället ha information för att veta hur de ska gå tillväga och ha en kunskap om människors sociala förhållanden. Om det ska vara möjligt att ha ett fungerande rättsväsende krävs det att polisen ska kunna skaffa sig ”känslig information” om invånarna. Människans levnadssätt idag kräver ett samhälle som är övervakat. För att kunna hålla något privat idagens samhälle måste privatpersonen ”kämpa” för att upprätthålla den privata sfären. Jämfört med idag ser inte vårt privatliv likadant ut som för 100 år sedan. Tekniken utvecklas i rasande fart och detta påverkar i sin tur vad som idag kallas privat. I allt större utsträckning övervakas människan i vårt samhälle. ”Storebror” har nu även sina ögon på arbetsplatsen. Människorna kan inte längre vara privat eller ha ett privatliv och allt människan gör har en offentlig insyn och där allt som kan kallas ett privatliv har ”digitalt” upplösts (Lyon 2001 s.59-60).

*“Government departments are accused of snooping, prying, and spying on hapless citizens. “Big Brother” it appears, has now extended his operations to the workplace computer; employees’ activities are scrutinized with increasing intensity. Even the once-sacrosanct home is now penetrated by the relentless gaze of marketers who ceaselessly sift through our personal details in order to tempt us with yet new commodities. It seems there is nowhere to hide; everything is public transparent, visible to invisible others. The sheltering walls of privacy have been digitally dissolved” (Lyon, s.180).*

#### **4.5 Teknologins betydelse**

Den övervakning som finns idag har inte uppstått förrän i modern tid. Detta uppkom i samband med industrialismen. Militärens makt växte och i samband med detta så minskade de religiösa och familjära formerna av övervakningen (Ibid 1994 s.24). Den utveckling som sker under den moderna nationalstatens styre är det som senare kommer att kallas övervakningssamhället. När byråkratin växte ökade också behovet av att dokumentera människan och det vardagsliv som skedde kring denne och blev till register hos staten. Lyon hävdar att detta kan innebära ny samhällsordning och kontroll av situationer men också att få en jämlikhet gällande politiken, medborgarskapet och demokratin. För att detta ska kunna upprätthållas måste individer bli övervakade genom identifiering och registrering (Ibid 1994 s.33). I dessa situationer användes skatteregister, personnummer eller medicinjournaler. Detta för att kunna upprätthålla olika rättigheter och förmåner (Ibid 2001 s.142).

Begreppet övervakning är ett smalt och enkelt begrepp som först stod för polisbevakning eller spionage. Övervakningssamhället kom inte på tal förens på 1980- talet (Ibid 1994 s. 9). Enligt Lyon finns det två faktorer som ändrade detta begrepp. Det första var att kommunismen

upphörde på sent 1980 –tal och begreppet kunde användas till andra kulturer och samhällen. Det andra var att datoranvändningen ökade i övervakningssyfte och detta startade redan på 1960 – talet men rotade sig under 1980 – talet (Ibid 2001 s. 31-32).

#### 4.6 Motiv för elektronisk övervakning

Övervakningssamhället är idag beroende av ett nätverk av kommunikation och informationsteknologier. Övervakningen och nätverket syns inte med blotta ögat men ligger till grund även för andra övervakningssystem som satellit och video övervakning. Den nya övervakningen är beroende av informationsinfrastrukturen och utan denna skulle det vara väldigt begränsat. Det finns inga geografiska gränser inom infrastrukturen vilket gör övervakningen global. Dessa nya tekniker gör det möjligt att avkoda större områden samtidigt utan att behöva tänka på tid och plats (Ibid 2001 s. 28-30). Enligt Lyon är ett övervakningssamhälle ett samhälle som är i behov av kommunikation och informationsteknologier för att kontrollera olika typer av samhällsprocesser (Ibid 2001 s. 1 samt s.5). Det är inte enbart teknologin som påverkar övervakningen utan det är teknologin i samverkan med människan som gör att det förhållanden ser ut som de gör (Ibid 2001 s. 31). Vidare menar Lyon att övervakning kan ses som medel för att kunna förhindra eventuella risker. En förvarning anses som relevant och kan på så sätt vara förberedd och se faror och problem. Det kan också innebära att alla får lika behandling och att alla står lika inför lagen (Ibid 1994 s5).

De problem som finns kring övervakningen är att människor anpassas efter sociala normer och det som kan hända med dessa sociala normer är att makten kan bli en del av det. Dagens relationer blir mer och mer abstrakta och människor möts inte lika mycket längre ansikte mot ansikte. Lyon menar att människornas kroppar saknar betydelse i kommunikationen med andra människor och där olika företag och samhällsinstitutioner sköter relationerna åt oss. Övervakningssamhället och dess system har uppkommit genom att kompensera allt detta ”okroppsliga” i de sociala relationerna. Lyon uttrycker det i ”disappearing bodies” där dagens övervakning ser till abstraktioner istället för levande individer och där existensen av övervakningssamhället grundar sig att synliggöra dessa ”disappearing bodies”. Dessa relationer får givetvis konsekvenser och där gränsen mellan privat och offentlig blir allt mer diffus. Privata angelägenheter kan i många fall finnas i offentliga datasystem där de egentligen inte alls hör hemma enligt Lyon (Ibid 1994 s. 17f, 26).

Lyon påpekar dock att den oro som finns kring det privata och det offentliga gör att de viktiga aspekterna kring övervakning glöms bort. Den privata aspekten gör att övervakningen blir ett individuellt problem. Lyon ser övervakningen som något positivt för att det bidrar till samhällsordningen. Om det skulle finnas möjlighet att definiera det privata så skulle det fortfarande vara ofullständigt i analysen av övervakningen. Vad som betecknas som privat är ofta en kulturell fråga och gränsen mellan privat och offentlig är i ständig förändring av den nya övervakningsutvecklingen. Lyon ser diskussionen kring privatlivet som viktigt men alla är involverade i den rådande övervakningen och människorna har ingen möjlighet att stå utanför (Ibid s. 4 och 7).

Övervakning på arbetsplatsen är något som förekommit under lång tid. Under 1800- talet fanns det anställda inom industrin som kontrollerade de som arbetade. Det fanns ett stämplingssystem där arbetstagarna ”stämplade” in sig på morgonen och ”stämplade” ut sig på kvällen. Detta är något som finns än idag. Teknologin har gått framåt i rasande fart och arbetsgivaren använder sig mycket av paserkort, fingeravtryck eller en slags passering som är styrd av den anställdes röst. Det blir också vanligare att arbetsgivaren kontrollerar de anställda med hjälp av datorer. Datorn är ett stort medel på många arbetsplatser idag och den brukas för



fullt. Cheferna har en chans att se vad den anställde gör. På arbetet är arbetstagaren positionerad, dirigerad och de är ”spårad” vad de än gör. Ibland övervakas personer som enskilda individer och ibland som en hel grupp. Enligt Lyon är detta en social sorteringsprocess och som är beroende av övervakning (Ibid 1994 s.121, 129 samt 131).

#### **4.7 Sammanfattning av teorin**

Foucault anser att samhället är ett disciplinerat samhälle där människorna är ständigt övervakade. Han uppvisar denna teori kring Panopticon där han använder Jeremy Benthams idé kring fängelsets uppbyggnad och där han liknar samhällets maktstruktur. Människan är både medverkande och åskådare när det gäller makt och disciplin. Makt är inget som besitts utan är något som utförs. Lyons teorier kring övervakning bygger mycket på Foucaults teorier och han menar att människan i alla tider varit övervakad. Vidare har Lyon teorier kring privatlivet och att människans privatliv allt mer blir offentligt. Lyon förespråkar kring hur viktigt det är med ett övervakningssamhälle och det är något som samhällsmedborgare får räkna med. Människan anpassar sig efter sociala normer i samhället och lever efter en maktstruktur. Lyon menar också att vad som är privat är ofta kulturellt betingat.

### **5. Metod och tillvägagångssätt**

I detta avsnitt presenterar jag mina metodologiska förutsättningar samt mitt metodval. Först redogör jag för vilket angreppssätt jag valt i studien sedan presenterar jag min kvalitativa forskningsstrategi och därefter presenteras det empiriska genomförande samt forskningsetiska överväganden.

Jag vill genom min kvalitativa studie med ansats från hermeneutiken undersöka frågorna: Hur upplever respondenterna personlig integritet på arbetsplatsen? Upplever respondenterna sig övervakade gällande Internet och e-post användningen på arbetsplatsen? Används datorn på arbetstid för privat bruk? och hur upplever arbetstagarna sin arbetsgivare i den övervakande rollen?

Den kvalitativa metoden vill skapa en djupare förståelse för det fenomen som ska undersökas och valet av den kvalitativa metoden var inte svår eftersom jag sökte respondenternas upplevelse av fenomenet och var inte ute efter kvantifierbara eller statistiska val. Jag valde att göra kvalitativa intervjuer där jag använde mig av frågor där respondenterna kunde ge fria svar. Jag sammanställde deras upplevelser tillsammans med tidigare forskning samt min egen förförståelse av fenomenet. Den kvalitativa forskningen kan knytas an till den hermeneutiska metoden som i stort sett är detsamma där empiri, logik och att känna knyter dem samman. Jag anser att den hermeneutiska metoden faller bra in i den undersökning jag gjort. För att ta reda på ett fenomen och vad det betyder måste vi göra en tolkning. Jag har valt att studera människors upplevelse av övervakning gällande Internet och e-post användning samt personlig integritet. Hermeneutiken handlar om hur vi upplever och tolkar vår livsvärld. Jag får en förståelse till studien genom att jag tolkar mina respondenters upplevelser och deras livsvärld. I den kvalitativa metoden är forskaren mitt i det som undersöks och den kvalitativa- samt den hermeneutiska metoden är den mest effektfulla metod för den studie jag utfört där respondenternas upplevelser är i fokus.

Inom hermeneutiken är det viktigt att vara klar och tydlig med de förklaringar som använts i studien och att de väsentliga delarna redovisas för läsaren. Detta så att forskarens förförståelse lyfts fram. Jag har i studien försökt att redoisa det material och de förklaringar jag har och

detta på ett enkelt sätt så att min förförståelse lyfts fram och att respondenternas svar och upplevelser syns i forskningsprocessen. Att överblicka sitt forskningsområde är en viktig process och det skapas då ett visst antagande kring forskningen (Ödman 2007 s.60f och Bryman 2002 s.370 samt 249ff).

## **5.1 Hermeneutisk ansats**

Hermeneutiken handlar om tolkning och förståelse och hur vi tolkar vår livsvärld. Detta sker genom tolkning och det gör vi genom oss själva och vår förförståelse. Tolkningen består av individens förståelse av det som är och det som kunde varit samt det som borde vara. Vår omvärld och den föreställning vi har om den förändras när vi gör nya tolkningar och inte längre tror på det som var sagt innan. Hermeneutiken förklaras som en företrädare till Aristoteles och Dilthey. Till skillnad från positivismen som enbart ser till lagbundenheter ses istället ”insidan” av de händelser som sker igenom studiens gång och vad som sker mellan forskaren och det material som finns. Genom forskarens ögon ses inte materialet som ett objekt utan snarare som ett subjekt där det kan föra sin egen talan och genom detta kan flera världar öppna sig av förståelse (Ibid s.243).

I boken *Tolkning, förståelse och vetande* (Ödman 2007) så skriver författaren att det finns andra sätt att förstå världen på än enbart hermeneutiken. När vi betraktar världen så ses den med olika aspekter och vi kan aldrig betrakta den om vi står utanför oss själva. Som individ är det viktigt att vara öppen inför nya iakttagelser och ta del av andras erfarenheter och arbete men vi kommer alltid till den punkt att vi inte kan stå utanför vårt liv och det påverkas av att vi är historiska varelser (Ödman 2007, s.15).

Språket har en stor roll för vår föreställningsbild. Genom språket blir våra föreställningar medvetna och detta är en viktig aspekt när det gäller andra människor. Vi kan med hjälp av språket förstå andras tolkningar och kan på så vis kompromissa om nya innebörder av olika objekt. Tolkningen är den främsta kunskapsformen inom hermeneutiken och detta motsvaras till vetenskapernas information (Ödman 2007 s.17f).

Saker som människan upplever och känner bildar en förförståelse och detta gör att människan inte behöver tolka dessa upplevelser. Sinnesintryck, tolkning, förståelse och språk drabbas samman och Ödman menar att alla dessa komponenter så som tolkning och förståelse ska vara så effektiva som möjligt för att uppnå bästa resultat. När människan inte förstår allt som sker runt omkring denne, tolkas det. Människan tolkar när det är något denne inte förstår för att finna förståelse. När tolkandet sker är det en ständig process mellan det som tolkas och den som tolkar (Ödman 2007 s.59). Ödman menar att tolkning är att ange betydelser. Tolkningen kan ses ifrån olika perspektiv och aspekter. Att vara medveten om det gör tolkandet mindre fördomsfullt (Ödman 2007 s.72).

## **5.2 Olika hermeneutiska vägar**

### **5.2.1 Den hermeneutiska cirkeln**

Ofta liknas hermeneutikens tolkning och förståelse med ett stort pussel. Där varje bit ska tolkas och läggas rätt. Det handlar om att bilda sig en uppfattning om små helheter som kan bilda en större helhet, tillsammans. I Ödmans bok beskrivs det som att gå från del till helhet och vice versa. Helheten, själva kontexten är viktig och oftast avgörande för tolkning och förståelse. Utan att se en föreställning om helheten skulle endast delarna synas och med en syn på endast delarna skulle forskaren aldrig se det hela färdiga pusslet. Delarna är i sin tur

viktiga för att kunna se helheten. Både helheten och delarna spelar en viktig funktion gentemot varandra och de är i en beroendeställning till varandra. Ödman beskriver av den hermeneutiska cirkeln är att det finns två starka sidor dels sker en dialektisk rörelse i kunskapsbildningen mellan del och helhet samt förförståelsens oundgänglighet i förståelseprocessen.

Denna cirkel eller spiral är en oändlig process av tolkning och förståelse. Förståelsen inför något kommer att under resans gång ändras och formuleras om många gånger. I tolkningsarbetet ska forskaren ha ett antal uppgifter i åtanke. Forskaren ska ha ett tolkningssystem där delarna hänger ihop och det ska finnas ett logiskt sammanhang. Dessutom ska tolkningssystemet och de tolkningar man har, ha ett sammanhang med tolkningsobjektet och enligt Ödman är detta hermeneutikens validitet. Forskaren ska också kunna förmedla det han kommer fram till och ge ett underlag till läsarna så att de kan förstå forskarens tolkningar (Ödman 2007 s.72 samt s.81).

Varje individs förståelse är inte lik någon annans då det är dennes bakgrund och erfarenhet. Det som kallas vår förförståelse och som hermeneutiken till stor del är byggd av. Det finns några arbetsprinciper som är förhållningssätt vilket tillvägagångssätt vid tolkningsakter som ska användas vid val av tolkning och hur förförståelsen ska synliggöras. I det hermeneutiska förhållningssättet är det två punkter som är viktiga att tänka på: "Det öppna frågandets princip" Ett förhållningssätt som gör att tolkaren ställer en fråga på så sätt att han inte skulle kunna veta svaret och hur forskarens förhållande är med förförståelsen.

När transkiberingen var klar sammanfattade jag fråga för fråga för att få så utförliga och korrekta svar som möjligt samt att få en helhetsbild av intervjuerna. Allting antecknades ner och svaren gick igenom ordentligt. Jag uppmärksammade om det fanns nya aspekter som respondenterna tagit upp. Det som respondenterna belyste och berättade för mig var inte lik min tolkningshorisont och jag fick då in ny kunskap och information. Genom att se på delarna och respondenternas intervjuer var för sig kunde jag till slut se en helhet och ett sammanhang. Tolkningen blev genom delarna en helhet. Jag fick tolka och uppleva respondenternas svar och utifrån det se det som en helhet. När svaren fanns framför mig förstod jag att det var mina respondenters tolkningshorisonter. Detta har gjort att jag breddat min tolkningshorisont då jag genom respondenternas upplevelser och berättelser kunnat bilda ett helhetsperspektiv utifrån intervjudelarna.

### **5.2.2 Förståelsehorisont**

Förståelsehorisonten är en hermeneutisk term som står för gränsen av en människas förståelse och kunskap. Möts forskaren av andra personers ideér och horisonter kan forskarens egna horisont förändras och utvidgas. Hermeneutikens horisont beskriver vår förförståelse. Att kunna se det som sker bortom ens egen tolkningshorisont, sig själv och ens ideér är att bredda tolkningshorisonten. Utgångspunkten i tolkningen är horisonten eller förförståelsen. Utgångspunkten är horisonten eller förförståelsen när vi stöter på något vi tidigare inte mött. Vår förförståelse förändras när vi gör nya tolkningar. De frågor som en forskare har till sina intervjuer ska ha en bestämd horisont och de ska inte vara tomma. De är begränsade till förförståelsen av ämnet och förståelse av tidigare forskning. Inom hermeneutiken finns ingen absolut kunskap och detta gör att ens horisont är i ständig förändring och man ser bortom eventuella gränser.

Mina respondenter tog emot undersökningsfrågorna som ett resultat av min tolkningshorisont och de berättade i sin tur om den tolkningshorisont de hade. Om jag skulle intervjua samma respondenter idag kanske de skulle kunna ge ett annat svar om deras förståelsehorisont

ändrats. Arbetet kring mina intervjuer gör att jag kan bredda min horisont och se nya perspektiv av det jag hade en förförståelse om (Ibid, s.81 samt s.186).

### **5.3 Tillvägagångssätt**

Här presenteras mitt urval och de intervjuer som genomförts samt hur tillvägagångssättet sett ut under forskningsprocessen. Jag kommer dessutom att presentera respondenterna under ålder samt figurerade namn.

### **5.4 Urval**

Urvalet av undersökningspersonerna är viktigt och det gäller att forskaren har rätt intervjurespondenter. Jag avser att undersöka om övervakning gällande Internet och e-post användning samt personlig integritet på den kommunala arbetsplatsen. Det är då viktigt att respondenterna arbetar på en kommunal arbetsplats och inte exempelvis Landstinget då detta skulle bli värdelös information i förhållande till mitt syfte. En kvalitativ intervju ska öppna upp nya dörrar och ge djupare och bredare syn på det som avses att undersökas (Holme och Solvang 1997 s.97f samt s.105f).

Urvalet av undersökningspersonerna är en stor och viktig del i forskningsarbetet. Jag vill i min uppsats få den mest tänkbara bästa informationen och har då valt ut informanter som lämpar sig till min studie. Strategiska urval är något som görs då urvalet är litet och då min studie består av fem intervjuer passar sig ett strategiskt urval.

De kriterier jag hade till min uppsats och urvalsgrupp var att respondenterna skulle arbeta på en kommunal arbetsplats. Tre av respondenterna arbetade på en gruppbostad och de andra två respondenterna arbetade inom daglig verksamhet. De är alla en del av den offentliga sektorn och har arbeten som kräver övervakning och översyn. Urvalmetoden tog formen av ett bekvämlighetsurval då jag valde att besöka de arbetsplatser jag själv arbetar på. Alla respondenter hade datorrelaterade uppgifter där de förde in information och dokumenterade sitt arbete. Jag presenterade min uppsats och det ämne jag valt att arbeta med och efter att jag fått gensvar från de som kunde tänka sig medverka i en intervju bestämde vi plats och tid för intervjutillfället. Intervjuerna ägde rum på deras arbetsplatser. I min uppsats har jag inte lagt någon större vikt vid kön och ålder då detta skedde slumpmässigt. Åldersfördelningen var någorlunda jämt spridd medan könsfördelningen slumpade sig att bli fyra kvinnor och en man. Totalt genomfördes fem kvalitativa intervjuer. Dessa gjordes under två tillfällen och nedan följer en kort presentation av de respondenter som ingick i mitt urval:

Åsa var 27 år och arbetade som kvalitetssäkringsamordnare. Åsa arbetade mera framför datorn än sina andra arbetskollegor då hennes ansvar var att föra information och dokumentation kring det arbete som utfördes samt att den skulle vara korrekt och uppdaterad.

Anna var 33 år och arbetade som boendestödjare.

Gunilla var 33 år och arbetade som boendestödjare.

Matilda var 42 år och arbetade som arbetshandledare.

Fredrik var 44 år och arbetade som arbetshandledare.

## 5.5 Datainsamling- Intervjuer

Denna studie bygger på fem kvalitativa, öppna intervjuer där respondenterna själva har haft en möjlighet att tolka de intervjufrågor jag ställt. Jag har valt den öppna intervjun för jag vill veta hur de anställda upplever sin situation på arbetsplatsen och hur de ser på övervakning gällande Internet och e-post användning samt personlig integritet.

I en öppen intervju eftersöks individernas, alltså respondenternas upplevelser av ett fenomen. Intervjuaren ska utgå ifrån sin förförståelse. Intervjuaren ska heller inte på förhand ha en bestämd modell där fenomen ska studeras. Forskaren ska ha öppna frågeområden som bestäms av sammanhanget. Intervjun kan liknas vid ett fönster mot en tid och en social värld, upplevd av en person i taget, genom en händelse åt gången. Viktigt är också att forskaren inte får styra intervjun utan han ska låta respondenten leda samtalet. En intervjumanual är också viktigt att ha förberett. Den ska bestå av viktiga och centrala delar av det som avses att forska om men detta ska inte styra forskaren utan ska ses som en guidning (Esaiasson m.fl 2003 s.279ff.)

Jag valde att göra öppna intervjuer och i samband med intervjun informerade jag om de etiska kraven (Vetenskapsrådet.) Samtliga respondenter godkände att jag bandade intervjuerna. Intervjuerna spelades in och de tog cirka 30 minuter vardera och jag använde mig av min intervjumanual till frågorna. Denna fungerade som ett stöd för mig och som en "backup" då jag kunde se om jag fått med allt till samtliga respondenter. Jag har i mina intervjufrågor utgått en del ifrån den tidigare forskningen som främst bestått av hur övervakning på arbetsplatsen blir allt mer vanligt förekommande. Jag har försökt att göra mina frågor så att respondenten ska kunna ge sitt svar utifrån den första tanke som kommer upp och den förståelse som finns kring ämnet. Jag har låtit mina respondenter "sväva fritt" i sina svar och detta just för att upplevelsen ska komma i fokus. Alla intervjuer skedde på avskilda platser där respondenterna kunde prata fritt och ostört.

## 5.6 Forskningsetiska överväganden

Forskning är viktigt för människans och samhällets utveckling men det är samtidigt relevant att tänka på de etiska utgångspunkter som finns. Det finns fyra forskningsetiska principer som är framtagna av vetenskapsrådet och är en viktig del för forskaren i sitt arbete. Det ligger ett krav i att forskning ska bedrivas och den ska bedrivas på det sätt att den är korrekt. Den tar med viktiga aspekter utifrån samhället och den ska vara av god kvalitet.

*Informationskravet* handlar om att forskaren ska meddela de berörda i undersökningen om den aktuella forskningen och dess syfte. Forskaren ska också lämna uppgifter till deltagaren om villkoren och vad som gäller. Respondenten ska också bli informerad om att deltagandet är helt frivilligt och denne kan när som helst avbryta sin medverkan. Jag informerade mina respondenter om min uppsats och dess syfte samt om vem jag var.

*Samtyckeskravet* innebär att deltagarna själva får bestämma om sitt deltagande. Deltagaren ska samtycka om sitt deltagande i undersökningen. Forskaren ska dessutom, om deltagaren är under 15 år ha vårdnadshavare/förälders godkännande. Eller också om undersökningen är känslig av etiska skäl. Jag informerade mina respondenter att de när som helst fick avbryta intervjun och att de själva fick bestämma hur mycket som ska sägas under intervjun.

*Konfidentialitetskravet* står för att inga personuppgifter får "läcka" ut till allmänheten. Forskaren ska förvara dessa uppgifter så att ingen obehörig kan ta del av dem. Konfidentialitet står för offentlighet och sekretess samt att alla individer som berörs av forskningen måste ha

tystnadsplikt kring deltagarna och de uppgifter som berör dem. Mina respondenters deltagande var helt anonymt och detta var något som jag informerade dem om. Under intervjutillfällena satt vi ostört så att ingen kunde höra vad som sades och under min transkribering av materialet satt jag avskilt och ostört. Jag har använt konfigurerade namn på mina deltagare samt att jag inte har antecknat ”avslöjande” texter eller ord.

*Nyttjandekravet* står för att all information och alla uppgifter om deltagarna får endast användas i det syfte som forskningen står för. Informationen som forskaren samlat in får inte användas i icke-vetenskapliga sammanhang eller i andra offentliga situationer. Jag har enbart använt mitt material från intervjuerna till det ändamål och syfte som från början var utsatt (Forskningsetiska principer, Vetenskapsrådet 2002).

## **5.7 Överförbarhet, pålitlighet och konfirmerbarhet**

Validitet och reliabilitet kommer ifrån positivismen. Dessa begrepp bör bytas ut så de passar den kvalitativa metoden bättre. Detta också för att anpassa till ontologin eller epistemologin och som överensstämmer med andra vetenskapliga traditioner än positivismen. Beskaffenhet är något som förknippas med kvalitativ forskning. Inom hermeneutiken synliggörs beskaffenhet och med detta avses när människan finner något av intresse och tolkar detta. Denna objektiva verklighet och den absoluta sanning finns inte inom hermeneutiken och hermeneutiken ser heller inte till vetenskapen och kunskapen som en verklighet (Kvale 1997 s.).

Kontexten i studien är viktig för studiens överförbarhet. Med överförbarhet avses det att det går att utföra samma undersökning i en annan kontext (Bryman 2002 s.258f) Forskaren ska därför alltid ha en bra beskrivning på hur studien är upplagd och genomförd. Pålitlighet kan synliggöras genom empirin och om respondenterna talar sanning eller inte. Pålitligheten kan påverkas av studiens kontext detta är dock något som berörs vid känsliga miljöer eller frågor. Konfirmerbarhet och pålitlighet är något som kan definieras med likasinnad utgångspunkt. Med konfirmerbarheten avses med att forskaren ska kunna konfirmera studiens arbetsgång och dess resultat (Bryman 2002 s.258ff). I studien ska läsaren kunna följa tillvägagångssättet och de steg forskaren tar. De steg jag tagit beskrivs i datainsamlingsmetoden och i tolkningsmetoden samt att det finns en diskussion av metodvalet. Mina respondenter har blivit tillfrågade om de vill läsa det färdiga materialet och detta för att de ska kunna kontrollera att allting stämmer. I denna studie använder jag mig av hermeneutik och där läsaren ska kunna konfirmera min förförståelse och att det är den som lett fram till studiens slutsats. Jag har därför valt att presentera min förförståelse och på hur vis den har förändrats under studiens gång och detta gör att det blir enklare att bedömma studiens konfirmerbarhet.

Kritik riktas ofta mot kvalitativa intervjuer för att det resultat forskaren får fram kan tolkas ifrån olika riktningar. Detta beror på att det finns olika syften och frågeställningar och det gör att de skiljer sig åt. Som kvalitativ forskare kan det också vara lätt att komma sina respondenter ”för nära” och bli för subjektiv. I uppsatsen redovisas forskningsstegen och hur tillvägagångssättet varit samt hur frågemanual använts vid intervjuerna (se bilaga 1 samt Bryman 2002 s.269).

## **5.8 Tolkningsmetod**

Studien består av min tolkningshorisont och tidigare forskning som jag lagt till grund i denna studie samt att jag formulerat intervjufrågor kring detta. En reflektion uppstår då möten med flera tolkningshorisonter sker. När jag gjorde mina intervjuer fick respondenterna genom frågorna möta min tolkningshorisont och utifrån detta kunde de besvara frågorna med hjälp av

deras egna tolkningshorisonter. I min tolkning av intervjuerna ser jag till de hermeneutiska principerna cirkel, inlevelse och horisont. Varje intervju var unik med en egen karaktär och utgjorde varsin del som blev till en helhet och sedan sammanfattades intervjuerna. Dessa delar studerades med hjälp av min frågemanual och nya inlevelser under intervjuerna. En helhetsbild gavs när sammanfattningen gjordes av varje intervju. Utifrån cirkeln gjordes min tolkning och där beaktades alla delar av den helhet jag skapat samt att jag försöker förstå varje respondent och dennes svar. I svaren jag fick av mina respondenter fick jag ta del av olika synsätt och se på olika perspektiv. Detta sågs som deras tolkningshorisonter. Tolkningshorisonter ses som en helhet och de utmärkande dragen i intervjuerna var delarna till denna helhet (Ödman 2005 s.15f).

## 6. Resultat

Här redovisas datamaterialet och respondenternas tolkningshorisonter från intervjuerna. Detta redovisas i fyra teman: personlig integritet, övervakning på arbetsplatsen, användning av Internet och e-post samt kontroller.

### 6.1 Personlig integritet

De flesta respondenterna kopplade ihop personlig integritet med sitt arbete. Respondenterna såg till sig själv och sin egna personliga integritet gentemot det arbete de utförde. Respondenterna pratade inte mycket om sitt privatliv på arbetsplatsen. En respondent hade känt att integriteten blivit kränkt pga av ett "en person" hade nämnt respondentens ovanliga efternamn i ett opassande sammanhang. Det poängterades lyhördhet i arbetet och det är viktigt att tänka att någon inte bara kan kliva rakt in i någon annans liv. Respondenterna uttryckte sekretess gentemot sitt arbete och att de respekterar andra människors integritet. Människovärde och rättighet till integritet var också punkter som togs upp under en intervju. Gunilla illustrerar det så här:

*"Alltså personlig integritet är väl att man /.../, alltså det att man är professionell när man pratar om sina privata saker eller att man måste vara lyhörd med brukarna, att man också måste tänka att de har en personlig integritet i det här jobbet, att man inte bara kliver in i deras. Integritet är ju att vara jag, att inte, integritet är för mig samma sak som, lika med jag som person och du som person, där har jag rätt att kliva in och kliva ur hur som helst. Och att man respekterar. Respekt känner jag".*

Alla respondenter uttryckte att gränsen för personlig integritet är varierande från person till person och det gäller att se upp och vara lyhörd. Åsas svar på personlig integritet löd så här:

*"Jag tror att personlig integritet är väldigt individuellt och att alla drar olika gränser, hur nära man får komma eller hur kränkt man känner sig i olika situationer, så det tror jag man får ta hänsyn till hos varje enskild individ".*

De flesta av respondenterna ser till respekt både gentemot sig själva och andra. Det är viktigt med ett bra bemötande gentemot andra människor samt hur interaktionen mellan människor fungerar. Integriteten gällande sina barn och sin familj var stor hos en respondent. Det var viktigt att denne själv fick bestämma vart gränsen skulle gå och hur långt andra fick gå. Matilda förklarar sin situation:

*Ok, ja, det tycker väl jag är att den som jag vill hålla för mig själv ska ingen annan få reda på, man ska liksom, så att det är väldigt viktigt för mig att min familj, att exempelvis på arbetsplatsen så vill inte jag att mina brukare samtalar om mina anhöriga och vad man heter*

*i efternamn och just för att dom inte ska kunna komma åt mig och min familj och så här ifall det händer någonting”.*

Respondenten såg inte till sig själv i sådana situationer men tyckte det var viktigt med en tydlig gräns både fysiskt och psykiskt. Under intervjun med Matilda framkom det tydligt att respektera sin egen integritet är viktigt:

*” Integritet det har ju så mycket med vem, respekt för en annan individs gränser /.../ och sen har det ju koppling till min egen integritet, alltså jag respekterar min egen integritet. Så tänker jag mig att man respekterar en annan persons integritet också, även om gränsen ser olika ut för varje individ”.*

Personer ska ha rätten att vara dem de är, rätten att tycka, känna det de känner och tro på sig själva. Enligt en respondent är det en viktig del i arbetet att inte utelämnas för mycket av sig själv till människor de inte känner eller inte känner ett förtroende för. Den personliga integriteten hos en respondent var inte stor. Respondenten beskrev sig själv som öppen och pratsam samt att denne inte alls känner att någon ”klampar på” om någon skulle komma nära eller prata om privata saker. Respondenten förklarar vidare att denne kunde gå för långt ibland och var tvungen att tänka sig för i situationer där det fanns människor med större integritet. Anna var av en helt annan åsikt och illustrerade det så här:

*”Det är jag som bestämmer, vad folk ska ha reda på om mig och att, jag känner väl att jag inte är så känslig för, liksom om någon skulle till exempel skulle avlyssna telefonen hemma i något syfte som polisen eller så eller kameraövervakning eller nåt sånt, det är mer det här personliga, min familj och om folk tar reda på om mina barn och, såna saker”.*

Att beakta sin familj och sina nära är en viktig del i den personliga integriteten. Vad som lämnas ut och vad man inte lämnas ut. Att en människa själv sätter sina gränser. Det ska också finnas möjlighet att ha rättigheten att behålla saker för sig själv, en person ska inte behöva utelämnas sina tankar och känslor inför alla och detta ska då accepteras som en viktig punkt.

## **6.2 Övervakning på arbetsplatsen**

En respondent tänkte sig noga för och använde inte arbetsdatorn till något privat eller skrev aldrig några privata e-mail eller sökte upp något på Internet i privat syfte. Åsa upplever det så här:

*”Va, övervakning? Ja men det är ju så när man jobbar inom kommunen som jag gör så ser dom ju allt, och allt jag skriver på Internet och vad jag söker på för sökord, jag tror de kan se vad jag har för lösenord till min mail. Men jag skickar aldrig mail, alltså privata mail ifrån jobbet så jag tänker aldrig på att de faktiskt kan se vad jag skriver. Jag går ju inte ens in på facebook och skriver vad jag gör idag utan det gör jag hemma liksom, tycker inte att det eller jag skippar såna saker. Jag skriver heller aldrig till någon på facebook från jobbet. Näe, för det är ju lite obehagligt att de kan se allt, man sitter ju inte direkt och skriver personliga mail liksom”.*

Vidare berättar respondenten Anna att hon upplevde det både positivt och negativt att bli övervakad men tyckte att ingen hade med hennes privata e-post att göra:

*”Jag känner ju att en viss övervakning finns det ju på det, jag vet inte riktigt vart gränsen går där, för ibland så känns det lite fel att övervaka, för då har man tappat lite av den där tron på människan av att övervaka genom att se på vilka sidor man besöker och hur ofta och sådär och e-posten är ju väldigt personlig tycker jag. Som chef tycker inte jag man ska kunna gå in*



*och läsa e-posten, det tycker jag absolut inte och heller inte vilka sidor man är ute på, men samtidigt barnporr och såna saker, det måste ju finnas, för den sakens skull, det är ju ett bra sätt att komma åt liksom, den biten”.*

Respondenterna ansåg sig övervakade då deras chef hade möjlighet att läsa privata e-post meddelanden. Ingen av respondenterna visste vidden av övervakningen men ansåg sig tro att det skedde när det fanns skäl till misstanke. Samtliga respondenter kände sig övervakade då de skickat privat e-post eller använt Internet i privat syfte. Gunilla beskrev övervakning på arbetsplatsen så här:

*”Ja, om dom skulle gå in och läsa mina, min privata som jag har /.../ i Group Wise tex, det är väl övervakning, men vi vet ju att det förekommer kontroller av Internet användandet, så jag skulle ju inte bli chockad utan är jag på arbetsplatsen så är det ju någonting jag får räkna med att det kanske händer, det tycker jag”.*

En del av respondenterna upplevde sig övervakade gällande arbetsuppgifterna när de ska föra dokumentation över det arbete de utfört och där allting måste bli rätt och att all viktig information kommer med. Åsa beskrev känslan om att vara övervakad:

*”Nej, det gör jag absolut inte. Alltså jag väljer ju att när jag är på Internet att inte skriva privata saker men å andra sidan så är det ju inte bara för att jag känner mig övervakad, det är också för att jag tycker inte att man ska göra det på jobbet liksom. Jag förstår om de blir sura om jag gör det, för det har ju inte med mitt jobb och göra”.*

Vidare berättades det att de haft samma upplevelser på en annan arbetsplats där de var övervakade av chefen på hurvida de förde bra journalanteckningar eller inte och detta skulle i sin tur vara lönegrundande. Matilda beskriver det så här:

*”Nej, det gör jag inte jag kan, jag har fört datajournal förr på en arbetsplats då jag hade en annan tjänst och då kunde jag känna mig lite övervakad. /.../ just för att det lät som att, beroende på hur mycket vi skrev journal var lönegrundande, ja, det kan hända att jag misstolka detta men de där signalerna, jo att vi kan gå in och se hur flitiga ni är på att skriva journaler och hur aktiva ni är bla bla så här. /.../ Nu minns jag inte om det var min chef som sa det här eller om det var allmänna diskussioner i korridoren bara eller så men. Det kändes mera överhängande på något sätt, ändå tycker jag att det var väldigt bra att skriva journal på datorn, det gick rätt smidigt, det är ett smidigt verktyg, helt klart”.*

Att känna sig övervakad och ha känslan av att vara övervakad i det arbete de utför kan göra att arbetstagarna känner en misstro. Meningarna var delade bland respondenterna och en del upplevde det fel att bli övervakad av chefen medan andra upplevde det som en del av det arbete de utförde. Användes Internet och arbetsdatorn för privat bruk fick arbetstagarna räkna med att bli kontrollerad.

### **6.3 Användning av Internet och e-post**

Vid frågan om datorn används under arbetstid för privat bruk så svarade alla ja. En del använde datorn mer och andra mindre men mest var det för att kolla sin privata e-post eller att de ville läsa dagpress som Aftonbladet. Vidare fanns mer specifika intressen där respondenterna besökte facebook, blocket eller sökte efter matrecept och sportresultat. Fredrik förklarade sin tid vid datorn för privat bruk så här:

*”Nja, jag läser väl dagspress skulle jag vilja säga, sen har man väl sina, ja, hobbysidor man är inne och tittar på, mig kretsar det mycket kring resultat och sådär, idrott. Och sen är det väl också man kollar post i olika sammanhang sådär”.*

Många upplevde reglerna eller direktiven som otydliga och ”luddiga”. Det framkom att en chef inte tyckte om att respondenterna använde Internet för privat bruk men kunde dock själv sitta och visa saker som hittats på Blocket. Här beskriver Åsa sina tankar och känslor kring regler på arbetsplatsen:

*”Ja, det finns riktiga regler, fast de är väldigt luddiga. Vår chef tycker ju inte att vi ska vara ute på Internet och härja men hon är ju det själv på privata sidor, när hon kommer ner hit så kan hon gå in på Blocket och säga kom och titta vad jag hittat för båt! Egentligen ska man ju ha rätt att nyttja Internet när man har rast till exempel, det ska ju inte vara något fel”.*

De flesta gick på sunt förnuft vad de inte får göra. Under ett intervjutillfälle framkom det att information och regler kunde ligga ute på Intranätet och denne respondent antog att viktiga regler eventuellt kunde finnas där och respondenten sa dessutom att det var arbetstagarnas skyldighet att kontrollera och kolla all viktig information som kunde ligga där.

Några respondenter var fullt medvetna om att de inte fick ladda ner bilder och musik till arbetsdatorn. De andra respondenterna var lite mer osäkra och såg bara det ”självlara” som de uttryckte det och att de gick på sunt förnuft, de får inte besöka ”fula” sidor som porrsidor. Samtliga respondenter hade liknande svar att det skulle först och främst vara arbetsrelaterat användande av Internet. Det fanns tankar och funderingar kring att dokumentationen ökat och även då kraven och att kvaliteten ska vara tillfredsställande. Åsa upplever att de inte får ladda ner någonting från Internet och illustrerar det så här:

*”Ja, vi får ju inte ladda hem något överhuvudtaget, vi kan inte ladda hem någonting till våra datorerna här på jobbet. Vi kan till exempel inte ladda hem bilder som man kan lägga som bakgrund, skrivbordsbakgrund eller vi kan inte ladda hem en låt och lyssna på. Det vet jag att man inte får, sen får man ju såklart inte gå ut på oanständiga sidor, såklart”.*

Respondenten chansade och trodde att regler och direktiv fanns ute på Intranätet men på den arbetsplatsen var de ”inte så noga”. Respondenten ansåg att uppkommer problemet med att någon sitter för mycket vid Internet och gör saker som de inte borde så tar de tag i problemet. Det skapar bara en dålig stämning och de får känslan av att de inte litar på varandra.

#### **6.4 Kontroller**

Det finns en medvetenhet hos respondenterna om att de är kontrollerade som anställda. Att detta skedde regelbundet och att chefen får in ”lister” på hur arbetstagaren nyttjar Internet och arbetsdatorn. Respondenten trodde inte att chefen tittade eller var särskilt intresserad av detta. Dock hade chefen diskuterat Internetanvändningen och undrat om det fanns några problem kring det men det fanns det inte. Åsa illustrerade sitt påstående så här:

*”Alltså det vet jag ju att det gör, för att jag har jobbat på andra ställen inom kommunen. Cheferna får ju slumpvis utvalda ställen får dom ju men jag tror inte vår chef tittar på dom faktiskt, hon har inte sagt någonting om det, hon har aldrig tagit upp det. Vi har diskuterat Internetanvändningen och hon har frågat oss vad vi tycker, om vi tycker att det är ett problem här, och det tycker vi inte, för det finns ingen som sitter på Internet hela tiden liksom”.*

De kontroller som görs och den övervakning som sker märks inte av och därför kunde inte respondenterna redogöra kring detta. De trodde sig veta att kontrollansvariga var inne och "tittade". Fredrik uttrycker det så här:

*"Det är ju det dom har sagt bara, dom kan gå in och titta, sen om dom gjort det, det vet jag inte. Nej, det har jag aldrig hört".*

En del av respondenterna trodde inte att de givit något samtycke för kontroller av Internet och e-post användning. De visste inget alls och de blev förvånade över att det skulle finnas ett samtycke av kontroller. En respondent var inte riktigt säker på om det var när de fick ett användarkonto för kommunen som de även fick godkänna att de blev kontrollerade för Internet och e-post användningen. Denne kunde heller inte minnas om de skrivit på eller godkänt något. En respondent var helt säker på att det var vid när de fick ett användarkonto som även godkände förekomsten av kontrollerna. Fredrik uppgav att han skrivit under när han fått sitt användarkonto:

*"Samtyckte /.../ jo det har vi väl. I och med att vi får våra inloggningskoder och grejer, då har vi godkänt att dom kan gå in och kolla oss också då. Ja, jag tror att det hänger ihop".*

Anna vet inte med sig att hon har godkänt några kontroller eller att hon vid sin anställning skrev under något. Hon upplevde det så här:

*"Inte som jag vet, nej, det har jag inte gjort. Det kanske ligger någonting bakom att man får sitt användarkonto men ingenting som jag vet att jag skrivit under eller godkänt. Faktiskt inte".*

Respondenterna uppfattar övervakningen men övervakningen sker inte synligt. De beskriver kontrollerna som ganska fria och det var inget de märkt av och de arbetsplatser som jag besökte använde sig inte av övervakning på ett öppet sätt.

## **6.5 Sammanfattning av resultat**

I denna sammanfattande resultatdel redogörs kortfattat över hur förståelsehorisonten fördjupats och breddats.

Jag har i denna studie funnit att personlig integritet är något som just är personligt och ser olika ut för olika människor. Den personliga integriteten kopplade respondenterna samman med det jobb de utförde och att inte lämna ut information om sig själv eller om sitt privatliv. En viktig punkt som togs upp var lyhördhet och att de respekterar andra människors gränser och hur nära någon får komma både psykiskt och fysiskt. Integritet stod också för människovärde och rättigheter. En respondent uttryckte att denne inte hade stor integritet gällande sig själv men poängterade att det var viktigt att se till andra människor och respektera deras integritet. Övriga respondenter beaktade den personliga integriteten. Hurvida övervakningen förekom som ett hot framkom till viss del i intervjuerna då vissa respondenterna inte tyckte att arbetsgivaren skulle läsa deras privata e-post. Dock framkom det att en respondent upplevde sig kränkt gentemot sin integritet. Det framkommer att de kontrollerar sig själva och varandra gällande övervakningen av Internet och e-post användningen. Detta är ett säkerställande för den egna integriteten då de skyddar sig själva och sitt privatliv samt att de tänker sig för när de använder arbetsdatorn för privat bruk.

Vidare så hade respondenterna inte sett klara och tydliga direktiv kring övervakningen och kontrollerna. De var alla medvetna om att kontroller förekom men inte i vilken utsträckning. Respondenterna tänkte sig för och var försiktiga med användandet av arbetsdatorn för privat bruk. Reaktionerna kring övervakningen är både positiv och negativ då viss övervakning gällande porrsurfing är viktig och positiv men däremot övervakning kring vad respondenterna skickar för e-post meddelanden var inte lika populär. Till viss del kunde några respondenter känna sig övervakade kring det arbete de utförde. De krav som finns för dokumentationen av det arbete de utfört gör att de känner stor press kring att arbetsgivaren har extra koll på vad som görs. Samtliga respondenter använde arbetsdatorn för privat bruk i olika sammanhang. Mestadels var det att läsa tidningen på Internet eller se över sin privata Internetbank eller e-mail. Trots att arbetsgivaren inte tyckte om att arbetsdatorn och främst då Internet användes för privat bruk kunde denne göra det inför sina arbetstagare.

Respondenterna gick på sunt förnuft gällande vad de fick göra vid arbetsdatorn. De använde datorn för privat bruk men hade alltid en känsla av att vara övervakad. Hurvida respondenterna givit samtyckte till att de kan bli övervakade och kontrollerade hade de ingen kunskap om. Detta tyder på att respondenterna och arbetsgivaren har varit ouppmärksammade på varsitt håll.

## **7. Analys och reflektion**

I detta avsnitt presenteras de slutsatser som dragits utifrån det material som bearbetats.

### **7.1 Tolkningshorisonter**

I de svar som respondenterna ger i intervjuerna utgår de från olika synsätt och som ger uttryck i olika tolkningshorisonter. Forskaren kan ge svaren olika karaktär, antingen är det en bred tolkningshorisont med flera perspektiv och synsätt i intervju svaren eller så kan det vara en smalare tolkningshorisont där forskaren beskriver sitt svar utifrån ett synsätt. Genom delarna och dess helhet i intervjuerna konstruerade jag perspektiven individ och grupp perspektiv. Min tolkningshorisont som forskare har varit bred då jag under intervjutillfällena haft flera perspektiv kring de frågeställningar som varit aktuella.

### **7.2 Individperspektiv- utifrån övervakning på arbetsplatsen**

Att bygga upp den personliga integriteten är en process som tar lång tid. Respondenterna kopplade samman sin integritet med det jobb de utförde. Det var viktigt att inte utelämna information om sig själv eller sitt privatliv. En annan viktig aspekt var lyhördhet och att se till varje enskild individ. Den personliga integriteten ser olika ut för olika personer och att vara uppmärksam kring det anses som respektfullt. Att få ha sitt egna privata utrymme och känna en distans till andra människor är något som behövs för att kunna upprätthålla en god arbetsmoral. Ett bra bemötande gentemot sig själv och andra människor är något som borde tänkas mer på och det ska finnas en viss distans till andra människor. Det måste också ske ett samspel och att det skapas en relation mellan två individer för att dessa ska kunna tillgodose varandra. I respondenternas arbete uttrycktes det stor respekt för individerna som de arbetade med och de såg till deras integritet med ett vaksamt öga.

Gällande övervakningen så var, var och en medvetna om att övervakning och kontroller förekom. De anställda tänkte sig för vid användandet av datorn för privat bruk och varje enskild respondent var försiktig. Upplevelsen och reaktionen kring övervakningen var också den att chefen inte hade rätten att läsa privata e-post meddelanden och en respondent upplevde sig kränkt gentemot sin integritet. Alla regler och riktlinjer kring övervakning och

användandet av Internet och e-post ska finnas nedskrivet och vara lättåtkomligt så att det finns lättillgängligt och att det ska vara smidigt att få tillgång till materialet (Datainspektionen 2003 s.14 samt 17f). Ingen av respondenterna hade sett tydliga och klara direktiv kring övervakningen och kontrollerna. Upplevelsen var att chefen kunde nyttja Internet för privat bruk men tyckte inte om att respondenterna gjorde detta. En öppen dialog med chefen minskar risken för att den personliga integriteten ska kännas kränkt.

### **7.3 Grupperspektiv- utifrån övervakning på arbetsplatsen**

På de arbetsplatser jag utfört min studie används datorerna i stor utsträckning i det arbete som utförs. Respondenterna var noggranna med att bejaka den målgrupp som de arbetade med och respektera deras gräns för integritet. Dokumentation är en stor del av de arbetsuppgifter som tilldelas arbetstagarna och i dokumentationen är det viktigt att vara korrekt och inte utelämna information som kan vara skadligt eller kränkande, och det är då viktigt att tänka på den personliga integriteten mellan den yrkesprofessionella rollen och brukaren.

Respondenterna trodde inte att deras chef var intresserad av vad de gjorde vid datorn men det hade förekommit en diskussion hurvida de använde Internet för privat bruk eller inte. Detta var inget problem då ingen av arbetstagarna brukade arbetsdatorn för mycket. En upplevelse av att arbetsplatserna mer och mer använder datorn som ett redskap gör att det köps in ett stort antal datorer, fler datorer än vad det finns personal och att arbetstagarna då nyttjar datorerna och Internet mycket. Datorn ses inte längre enbart som ett arbetsredskap utan även något som kan nyttjas för privata angelägenheter. När datorn och Internet används för privat bruk är det viktigt att tänka även på sina kollegor och när de arbetar är det viktigt att ha sina kollegor i åtanke detta för att den personliga integriteten även ska gynna arbetsgruppen. Att kunna se varandra som individer men också som en gemensam grupp och ha uppsatta mål.

## **8. Diskussion**

I detta kapitel kommer jag först att föra en diskussion kring resultatet i relation till syftet och om jag uppfyllt detta. Vidare för jag en diskussion om studiens resultat i relation till tidigare forskning samt resultat i relation till de valda teorierna. Avslutningsvis presenteras mina personliga reflektioner och tankar kring studien.

### **8.1 Resultat i relation till syftet**

Uppsatsens syfte är att få en djupare förståelse för hur kommunalt anställda upplever integritet samt övervakning gällande Internet och e-post användning. Jag använde mig av fyra frågeställningar som alla berör vad respondenterna vet om användandet kring Internet och e-post, hur upplever respondenterna personlig integritet på arbetsplatsen? hur är upplevelsen kring övervakningen gällande Internet och e-post användning?, används datorn på arbetstid för privat bruk? Och hur upplever arbetstagarna sin arbetsgivare i den övervakande rollen?

Jag ville få fram respondenternas egna berättelser kring hur de upplever övervakning på arbetsplatsen och hur de ser på den personliga integriteten. I studien hade jag totalt tio stycken frågor och där huvudindelningar var personlig integritet, övervakning på arbetsplatsen, användning av Internet och e-post samt kontroller.

Det jag huvudsakligen kan konstatera är att varje respondent har sin egen uppfattning kring vad personlig integritet är och att övervakningen på arbetsplatsen är något som påverkar både medvetet och omedvetet. Övervakningen påverkar människor och gör en inverkan på deras

arbetsituation och utifrån mitt resultat är det både positivt och negativt. Det råder tvivel hos respondenterna kring övervakningen och synen på den personliga integriteten. De anställda vet om vad de inte får göra vid arbetsdatorn men de anser att reglerna och lagarna borde vara mer tydliga. De utgår mest från sunt förnuft. Jag kan genom min tolkning av resultatet se att de trots detta känner sig övervakade. De motsäger sig själva genom att de svarar att de inte känner sig övervakade men när de vidare svarar på om de är medvetna om kontroller svarar de flesta jakande. Respondenterna har inte tagit reda på sina rättigheter eller skyldigheter. Respondenterna hade viktiga aspekter i sina tolkningshorisonter och de såg till lyhördhet, respekt, sekretess och människovärde. Gränsen för hur nära någon får komma både psykiskt och fysiskt varierar från person till person och då gäller det att vara vaksam och se upp och tänka sig för.

Jag tror att respondenterna och hur de ser på den personliga integriteten grundar sig mycket i hur de ser på sig själva och vad integritet betyder för var och en av dem. Respondenterna beskriver också lite blandade tolkningshorisonter gällande övervakningen. Någon tyckte det var fel att de skulle bli övervakade och att någon skulle läsa ens privata e-post kändes också fel. Medan någon tyckte det var helt rätt och var något de fick räkna med. Vidare så var en annan tolkningshorisont att de använde sig av Internet och e-post privat men i väldigt liten utsträckning. De som använt Internet och e-post privat hade en viss känsla av att de var övervakade.

Min tolkning av övervakningen på mina respondenters arbetsplatser är att de inte "ser" övervakningen och de vet inte när den sker, det är ingenting de kan "ta på" och på så vis existerar den inte. Fast innerst inne vet de att den gör det. Detta liknar vid Michel Foucaults teori kring den Panoptiska övervakningen. Övervakningen kan inte ses men vetskapen om att den finns gör sig påmind hela tiden (Foucault 2003 s.256). Respondenterna använder arbetsdatorn för privat bruk men ingen har sett de faktiska reglerna och direktiven angående övervakningen och kontrollerna. Det är arbetstagarnas skyldighet att kolla upp denna typ av information. Det ligger också i arbetsgivarens ansvar att informera om att informationen finns. Tillgången till datorer och Internet är stort och de har ett fritt arbete och det finns ingen som "vakar" över deras axel och de kan därför nyttja arbetsdatorn privat. Här kan riktlinjernas vara eller inte vara diskuteras och vad finns för fördelar med att respondenterna inte minns vad de skrivit under eller plockat fram riktlinjer på den interna webbplatsen. Respondenterna upplever också att arbetsgivaren inte informerat tillräckligt kring riktlinjerna och reglerna och upplever detta som "luddigt". Dock så vet de om att övervakning förekommer så vid den punkten kan det inte bli mer tydligt.

Respondenterna beskriver kontrollerna som ganska fria och det var inget som de märkt av. De arbetsplatser jag besökte använde sig inte av övervakning på ett öppet sätt. Respondenterna talade om det men de förstod inte vidden av övervakningen. I min studie kan jag uppleva en förvirring och ett tillstånd av oförståelse gentemot arbetsplatserna där min studie genomförts. Respondenterna har ingen medvetenhet om avtal eller att de godkänt något när det i själva verket faktiskt är så att de har godkänt att IT-ansvariga får göra stickkontroller. När respondenterna blir anställda inom kommunen får de dels givetvis skriva under ett anställningsbevis och sedan vidare ett papper angående inloggningsuppgifter och vilka tillhörigheter de har inom olika dokumentationsprogram. På detta papper står det klart och tydligt att de godkänner med sin underskrift att kontroller kan förekomma (Se "Eskilstuna kommuns direktiv"). Det här är klara direktiv från kommunens sida och kan inte uppfattas som "luddigt" som vissa respondenter uttryckte det. Det fanns heller ingen större kunskap kring vad som tillätet att göra och inte vid Internet och e-post användning. Respondenterna

skulle behöva mer information, dels om vart informationen om Internet användandet finns och sedan konkreta punkter och riktlinjer för vad som gäller kring användandet.

Min bedömning är också om jag vänder på det, det råder ett bra klimat på arbetsplatserna och det finns inga problem med att någon nyttjar Internet eller arbetsdatorn fel och därmed ser de anställda inga problem med att ha ”mindre koll” på övervakningsdirektiven. Ger företaget den personliga integriteten utrymme så skapas också en god och bra stämning både för individen själv och arbetsplatsen i stort. På arbetsplatserna pratas det inte om övervakningsriktlinjer och de flesta respondenterna kände att det kunde bli en dålig stämning om det hade varit för hårda regler för Internetanvändandet.

Genom övervakningen av datorer så finns risken att den personliga integriteten blir allt mindre så det är viktigt att föra en god kommunikation med arbetsgruppen och chefen. Slutligen behöver inte personlig integritet och övervakning vara varandras motpoler. Skapas en god stämning på arbetsplatsen och följs de lagar och direktiv som finns så kan respondenterna hitta en balans mellan dessa två begrepp. Då vissa respondenter upplevde integriteten som kränkt vid övervakning.

## **8.2 Resultat i relation till tidigare forskning**

Den tidigare forskning går till stor del att förena med mitt resultat. Datainspektionen har gjort efterforskningar om regler och lagar kring övervakningen gällande Internet och e-post användningen och där kommer studierna fram till att de anställda inte alls vet om sina skyldigheter och rättigheter. Det finns inga klara direktiv på arbetsplatserna och de anställda blir ofta ”övervakade” i smyg utan deras vetskap. Det var väldigt få arbetsplatser och chefer som tillfrågat sina anställda om eventuella kontroller och deras samtycke kring detta. Jag har genom mitt resultat kommit fram till samspelet och kommunikationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren är för dålig. Datainspektionens rapport samt mitt resultat pekar på att det finns ett flertal brister i kommunikationen mellan parterna och som gör att informationen kring övervakningen blir bristfällig. Trots detta att direktiven är klara och tydliga och att de anställda får skriva under att de godkänner kontroller. Respondenterna har i dessa fall varit ouppmärksammade på vad de skrivit under samt att arbetsgivaren varit dålig med att informera vad de skriver under och vad som står (Datainspektionen 2005:3).

Vidare säger Datainspektionen att arbetstagare skulle känna sig kränkta om deras arbetsgivare skulle läsa deras privata e-post. Detta har också framkommit i min studie att respondenterna inte känner sig bekväma med detta och att de i dessa fall känner sig övervakade.

Datainspektionens rapport visar dock att privata telefonsamtal går bra och jag tror att de anställda skiljer på detta, att ringa ett samtal är något arbetstagarna alltid gjort medan att använda datorn är relativt nytt och det är via datorn den mesta övervakningen sker. Detta är något som inte togs upp under intervjuerna utan som Datainspektionens rapport tyder på (Magazin Direkt #1/2002).

Friedman och Reeds forskning visar att övervakning av anställda på en arbetsplats är vanligt förekommande och min studie visar på att övervakning gällande Internet och e-post användandet är vanligt förekommande. Respondenternas kunskap var dock varierande kring denna fråga de hade för lite information kring det. Friedman och Reed visar vidare i forskningen att arbetsgivaren kan se vad arbetstagarna gör vid datorn med hjälp av övervakningsprogram. Arbetsgivaren kan då på ett enkelt sätt se vad arbetstagaren gör på Internet. Mina respondenter var till viss del medvetna om att övervakning förekom men inte alls i vilken utsträckning. Friedman och Reed visar att personlig integritet och att ha ett privatliv är en moralisk rättighet och på samma sätt som jag i min studie kommit fram till att

en människa ska känna ett ”avstånd” till andra människor och respektera en annan människas integritet. Friedman och Reed visar att blir personen inte ”inbjuden” till en annan individ och dennes tankar och känslor ska detta respekteras (Barry A Friedman & Reed LJ 2007).

Miller och Weckerts forskning visar att när individer intar rollen som anställda så tillkommer det en rad med olika ansvarstaganden och tillstötningar. Det är nu svårt att ha den personliga integriteten ifred. I min studie visas det att den personliga integriteten beaktas gentemot det arbete respondenterna har samt de individer som de arbetar med. Respondenterna ser också till sin familj och hur de skyddar sig själva för att bli utelämnade. Miller och Weckerts forskning visar också att det är viktigt med tydliga och klara riktlinjer och där alla är medvetna om vad som gäller kring övervakningen. I min studie visar det att de anställda inte vet vilka riktlinjer de ska följa och hur de ska gå tillväga i användandet av arbetsdatorn. Miller och Weckerts forskning visar att finns det ett bra samspel mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och att arbetstagarna ibland kan nyttja Internet och skicka privat e-post ska inte detta vara ett hinder för ett gott samarbete. Detta kan jag stödja med mitt resultat då de anställda på de arbetsplatser jag intervjuat inte gått händelserna i förtur, märker en arbetstagare att en kollega sitter ovanligt mycket vid datorn med privata saker då kan det finnas en anledning till att säga ifrån. Det är i det läget det är viktigt att sätta upp regler och riktlinjer för vad som är lämpligt. Detta är vad respondenterna själva tycker är viktigt och relevant. Deras chef kan vara av en helt annan åsikt (Miller S & Weckert J. 2000).

Lasprogata m.fl visar och pekar på att kontrollerna och övervakningen är betydligt större i länder som USA och Kanada än vad den är inom EU. ”Rätten till ett privatliv” ser väldigt annorlunda ut och den personliga integriteten beaktas inte alls på samma sätt som i Sverige. I de intervjuer jag gjort märks det att respondenterna har en stor integritet gällande sitt privatliv och de lämnar inte ut någonting om sig själv. I USA och Kanada synliggörs inte enskilda individer utan det är mer en gemensam grupp som arbetar mot ett gemensamt mål. Med tanke på dessa kulturella skillnader gör det en stor skillnad i hur olika personer ser på sitt arbete och hur de sköter det. Samtidigt som USA inte ser direkt till den enskilde individen är kontrollerna mycket hårdare än i Sverige, här kontrolleras de anställda och vad som utförs vid datorerna. Det som skiljer Sverige åt och de arbetsplatser jag studerat är att i USA och Kanada finns inte samma tankar och åsikter om den personliga integriteten och vad som är kränkande om arbetsgivaren skulle läsa den privata e-posten. Mina respondenter ser den personliga integriteten som grundläggande både gentemot sig själva och i sitt arbete (Lasprogata G, King N J & Pillay S. 2004).

### **8.3 Resultat i relation till teori**

I Michel Foucaults teori om maktrelationer, kontroll och Panopticon kan jag med mitt resultat komma fram till många liknelser. Makten växer sig allt större i samhället och detta kallar Foucault för Panopticon. Foucault såg Panopticon som en metafor för det disciplinära samhället där människan ska leva under disciplin. Enligt Foucault var Panopticon också ett schema för hur samhället i stort skulle styras och det skulle användas överallt.

Respondenterna blir övervakade på sin arbetsplats och här synliggörs vad var och en gör vid sin arbetsdator och det finns ingen chans att ”gömma” sig. På de arbetsplatser jag har gjort mina intervjuer råder en disciplinär maktsituation och där arbetsplatsen är uppbyggd efter en maktstruktur. Maktstrukturen är uppbyggd och upprätthålls av arbetsgivaren och där arbetstagaren känner sig ständigt övervakad genom den disciplinerade makten.

Respondenternas arbetsplats skiljer sig från arbetsgivaren då de inte sitter i samma lokal. De kunde därför inte veta när övervakningen förekom men att den med stor säkerhet gjorde det. Det var detta Foucault kallade den panoptiska övervakningen i samhället. Den anställde vet



inte när den övervakas men vet att de kan bli övervakade. Detta är ett effektivt sätt att övervaka och det viktigaste är att den är ”synlig” samt att arbetstagarna är medvetna om att de blir övervakade, det är då makten blir kraftfull och effektiv (Foucault s. 235). Respondenterna antydde dock att viss övervakning var bra då det fanns människor som besökte porrsidor på Internet och det var då viktigt med en viss övervakning. Gällande att arbetsgivaren hade möjlighet att läsa deras privata e-post var det inte lika populärt då de tyckte att detta var något inte chefen skulle läsa. De upplevde då ett hot mot den personliga integriteten och att arbetsgivaren gjorde ett intrång i deras privatliv.

Det uppmärksammas också en viss rangordning i det disciplinära samhället och på arbetsplatser. Mina respondenter var övervakade och underordnade av sin arbetsgivare och denne hade kontroll över vad som skedde på arbetsplatsen. För detta krävs disciplin och arbetsgivaren ska kontrollera att arbetstagarna sköter arbetsuppgifterna. En respondent upplevde sig övervakad och kontrollerad över det arbete som denne utförde. Det är viktigt att att den dokumentation som görs blir korrekt. Detta ses också som arkitektoniskt, att arbetsgivaren inte längre kan ha kontroll på sina anställda genom att se dem på arbetsplatsen. Övervakning får då ske genom andra metoder. Mina respondenter har en annan arbetsplats än sin arbetsgivare och därmed har inte denne full koll på sina anställda. Arbetsgivaren använder sig då av kontroll och övervakning genom arbetsdatorerna av de anställda. Med hjälp av datorövervakningen så kan arbetsgivaren ha full koll och övervaka över vad som görs vid arbetsdatorn. Respondenterna övervakas med hjälp av sina inloggningsuppgifter och där allting lagras och sparas. Här finns det ingen som kan gömma sig. Dock så framkommer det i studien att respondenterna inte har informerats korrekt av sin arbetsgivare gällande kontrollerna och övervakningen. Den ständiga övervakning som råder i samhället gör att vi till slut övervakar oss själva och i mina respondenters svar märker jag tydligt att de kontrollerar och reglerar sina arbetskamrater. Skulle en kollega använda arbetsdatorn för privata angelägenheter för mycket så skulle de direkt ta upp det med personen ifråga. Medvetenheten kring övervakning gör också att de är mer vaksamma och aktar sig för vad de gör vid datorn. Här råder också ett hot mot den personliga integriteten då de övervakar både sig själva och sina arbetskamrater och är rädda för att bli övervakade. Respondenterna värdesätter sin integritet både gentemot sig själva och sin familj. Det framkommer också att de beaktar integriteten i det arbete de utför.

David Lyon tar upp om att människan aldrig får vara privat, människor får aldrig ha sitt privatliv ifred och detta är något respondenterna känner att de inte kan på sin arbetsplats gentemot det arbete de utför (Lyon 1994). De anställda vill inte utelämnas information om sina anhöriga men när de arbetar i en offentlig sektor är de som individer och anställda blottade inför omgivningen. Utifrån Lyons teori kring att övervakning är ett nödvändigt ont så kräver vårt samhälle idag en viss övervakning. På de arbetsplatser intervjuerna gjorts jobbar arbetstagarna mycket självständigt och sitter i en annan lokal än arbetsgivaren och där kan chefen inte se och höra vad de gör. Arbetsgivaren kan inte längre ha full kontroll av sina anställda och övervakningen är därför ett måste. Respondenterna arbetar med människor och de måste se till integriteten och värna om en annan människas tankar och värderingar. De är också en del av den offentliga sektorn och har arbeten som kräver övervakning och övernsyn. Vad vi kallade ett privatliv för 100 år sedan har idag inte samma innebörd. Övervakningen existerade inte alls på samma sätt och människorna kunde på ett enklare sätt ha sitt privatliv ifred. ”Storebror”, det vill säga samhället och dess styre har nu även ögonen på arbetsplatsen. Idag övervakas samhällsmedborgarna på arbetsplatser och de kan inte längre upprätthålla en privat sfär (Lyon 2001).

Respondenterna övervakar sig själva och sina arbetskollegor då de har kontroll på varandras Internet och datorvanor. Studien visar att respondenterna både övervakas och övervakar. Lyon har som Foucault samma teori kring att övervakningen inte syns. Övervakningen är global och har en stor omfattning i världen. Vid denna studie visar det att respondenterna inte ser övervakning, de kan ana att den finns där men det är ingenting de kan se. Det visar också att respondenterna är underordnade sociala normer som innefattar en maktstruktur. På deras arbetsplatser sköter de till stor del av deras kontakter via deras arbetsdator där de skickar e-mail, dokumenterar eller för annan viktig information kring arbetet. De behöver därför inte träffa lika mycket människor då de flesta kan hålla sig uppdaterade via sin arbetsdator över det vad som sker. Människor blir placerade efter sociala normer på grund av övervakningen och det som kan bli ett problem kring detta är makten. Idag möter vi inte andra människor ansikte mot ansikte på samma sätt som innan, övervakningen har då tillkommit för att kunna kompensera upp detta i de sociala relationer vi har.

Övervakningen sköter då kontrollerna och ser till att allting går korrekt till. Lyon menar att detta får konsekvenser då gränsen mellan privat och offentlig blir diffus och i min studie visar det respondenterna fick särskilja på sitt privatliv och sin yrkesroll och hade stor integritet kring sig själva. Här kan också den personliga integriteten beaktas då en respondent upplevde sin integritet som kränkt vid övervakning. Lyon ser övervakningen som något positivt och detta är något som framkommer i studien. Denna typ av "relation" de sedemera har med andra människor skapar problem. Gränsen mellan privat och offentlig suddas ut och blir mer diffus. De anställda är offentliga personer i den arbetsroll de har och respondenterna upplever att de inte alltid vill lämna ut information om sig själva eller sina anhöriga. Respondenterna aktar sig dock för att skriva privata angelägenheter i e-post som skickas och försöker hålla en professionell profil kring detta. Dock anser respondenterna att deras arbetsgivare inte ska läsa deras privata e-post.

Min upplevelse av dessa arbetsplatser var att respondenterna anpassar sig efter vissa sociala normer som är uppsatta på arbetsplatsen och de anställda tillåter sig övervakas genom att inte ta reda på de faktiska rättigheter och skyldigheter som finns. De antämla "låtsas" inte om övervakningen eftersom de inte längre möter sin chef lika ofta "ansikte mot ansikte". Respondenterna kan inte se övervakningen och vet inte när den förekommer men att den gör det. De undviker att skicka privata mail och besöka Internetsidor i privat syfte men tänker inte på den dagligen då de inte kan se den. Deras arbetsgivare finns inte i samma lokaler och de kan då inte bli fysiskt övervakade av denne.

Vårt samhälle idag består av flera olika nätverk av kommunikation och informationsteknologier och där övervakningen inte är synlig för människan. Övervakningen sker då i "tysthet" och kan övervaka stora områden samtidigt. Det blir också vanligare att arbetsgivaren kontrollerar sina anställda med hjälp av datorer. Datorn används till mycket idag och brukas på en rad olika sätt. På de arbetsplatser intervjuerna gjorts sker övervakningen i "tysthet", arbetstagarna märker inte av övervakningen och kan inte se den med blotta ögat. Övervakningen sker genom att IT-ansvariga och chefen kan se vad arbetstagarna besöker för Internetsidor samt vad de skickar för e-post meddelanden. Detta sker genom olika loggfiler som lagrar datainformation och som kan se vad varje enskild anställd gör vid sin arbetsdator. Vårt samhälle är i behov av kontroll och övervakning. Människan i symbios med teknologin och övervakningen gör att det finns ett ständigt behov av att kontrollera. Arbetsplatserna är i ständig förändring och på de arbetsplatser som finns med i denna studie arbetar de anställda mycket på egen hand och har sin arbetsplats där deras chef inte kan se dem, därför är övervakning och kontroll ett nödvändigt ont. Lyon ser övervakningen som ett medel för att kunna förhindra risker och problem och ser då att en

förvarning är viktig där de ansvariga och chefen ska meddela de anställda om eventuella övervakningskontroller. Respondenterna tror sig veta att den förekommer men det är inget vare sig de fått information om eller hur ofta den förekommer. Respondenterna är övervakade och kontrollerade både som grupp och enskilda, de är dirigerade och positionerade till sin arbetsplats. Respondenterna anser att övervakning och kontroll är viktig i vissa avseenden då det finns människor som porrsurfar och det är då viktigt med dessa kontroller.

Vad som anses privat är en kulturell fråga och vart gränsen går för privat och offentlig är i ständig förändring. Hade studien gjorts i Asien hade resultaten garanterat inte fått samma svar. Där kan en skillnad ses som är hårfin mellan privat och offentlig och den är inte lika ”privat” som i Europa.

#### **8.4 Avslutande reflektioner**

När studien genomförts har jag i enlighet med hermeneutiken lyckats fått tag i passande respondenter för denna undersökning. Min upplevelse var att respondenterna gärna berättade och delade med sig av sina upplevelser. Hermeneutikens epistemologi kopplar jag till hur människan tolkar och analyserar kunskap och där igenom lärandets grunder. När vi människor bygger omvärlden så tar vi hjälp av våra tolkningar och på så vis sker lärandet. Vid mötet med andra människor finns också en annan infallsvinkel av hur andra tolkar olika föreställningar. Detta har medfört att min uppfattning om övervakning på arbetsplatsen och synen på den personliga integriteten har radikalt ökat de senaste åren och att det både är positivt och negativt att känna sig övervakad. Den negativitet som infann sig hos respondenterna var okunskapen kring övervakningen och dess regler och riktlinjer. Det som respondenterna upplevde som positivt med övervakningen var att kunna förhindra att människor porrsurfade och gjorde angelägenheter som de inte borde. De var mer eller mindre medvetna om att de var övervakade och de visste om att det förekom övervakning. Respondenternas upplevelser kring den personliga integriteten är att den är personlig och ser olika ut för olika människor. Integriteten måste beaktas och behandlas varsamt då alla är olika, både psykiskt och fysiskt. Respondenterna såg mycket till sitt arbete när de tänkte på integritet och var noga med att respektera andra människor. Till viss del så framkommer det att den personliga integriteten känns hotad då respondenterna upplever sig övervakade. Jag är också nöjd med det strategiska urval som blev trots att det blev endast en man av de fem respondenter som var med i undersökningen.

Jag är medveten att jag som forskare kan ha påverkat mina respondenter vid intervjutillfällena då jag känner respondenterna som arbetskollaboranter och där respondenterna kan ha uppfattat min negativa inställning till övervakningen och gett svar därefter samt att de ville vara snälla och hjälpa till med uppsatsens fortlöpande. Respondenternas svar kan också ha påverkats av min förmåga att intervjua och då ledande frågor kan ha förekommit under intervjuerna. Jag har också haft en medvetenhet att min förförståelse kan ha påverkat mig och respondenterna under intervjuerna samt under framställandet av uppsatsen. Jag har under arbetets gång försökt tänka på detta kring förförståelsen.

I denna studie finns både den positiva och negativa aspekten av övervakning involverad. En positiv aspekt av övervakningen är viktig att belysa eftersom det kan finnas många bra och positiva sidor med övervakning på arbetsplatsen och att det inte alls behöver vara negativt med att vara övervakad, människor kan känna sig lugna och trygga med vetskapen om att de är övervakade och att de kanske gör ett bättre arbete och presterar bättre. Den lite mer negativa sidan framkommer också då respondenterna undviker att skicka privata e-post eller

besöka Internet i privat syfte samt att de vet att övervakningen förekommer men inte hur och när. En annan viktig punkt som i enhetlighet med den tidigare forskningen visar att många arbetsgivare inte visar arbetstagarna de lagar och riktlinjer som finns att följa för Internetanvändningen. Arbetstagarna vet inte sina skyldigheter och heller inte sina rättigheter.

Avslutningsvis är jag nöjd med den hermeneutiska metoden då jag fått en större kunskap och en bredare tolkningshorisont av mina respondenters upplevelser och har på så vis uppnått mitt syfte. Jag har i studien begränsat mig till fem respondenter och detta på grund av tidsbrist. Min tolkning av materialet begränsades av tiden och det som framkom genom tolkningen och mina respondenters tolkningshorisonter. Jag har breddat min tolkningshorisont då jag genom respondenternas upplevelser och berättelser kunnat bilda ett helhetsperspektiv utifrån intervjudelarna.

## 9. Referenslista

### Böcker

- Bryman, A (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber
- Giddens, A (2003) *Sociologi*. Studentlitteratur
- Foucault, M (2003) *Moderna klassiker, Övervakning och straff*. Arkiv förlag
- Lyon, D (1994) *The electronic eye- the rise of surveillance society*. Polity press
- Lyon, D (2001) *Surveillance Society – Monitoring Everyday Life*. Buckingham: Open University Press
- Holme&Solvang (1997) *Forskningsmetodik- om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Studentlitteratur Lund
- Ödman, P-J (2005) *Tolkning, förståelse, vetande*. Norstedts akademiska förlag
- Vetenskapsrådet- (2002) *Forskningsetiska principer*. Elanders Gotab
- SOU (Statens Offentliga Utredningar) (2002:18) *Personlig integritet i arbetslivet*.
- Rönmar M (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*. Juristförlaget Lund
- Esaiasson P, m fl. (2003) *Metodpraktikan*. Stockholm: Norstedts juridik
- Integritetsskyddskommittén (2007) *volym 1*

### Internetsidor

- www.ne.se –sökord: integritet
- www.datainspektionen.se
- www.datainspektionen.se/ordlista sökord: personlig integritet
- www.lagen.nu –sökord: PuL samt Lag om integritetsskydd i arbetslivet
- www.finlex.fi/sv/ – sökord: PuL samt Lag om integritetsskydd i arbetslivet
- Svenska akademins ordlista <http://g3.spraakdata.gu.se/saob/> sökord: integritet
- www.regeringen.se

### Artiklar till tidigare forskning

Datainspektionen (2005:3) ”Behandling av personuppgifter för kontroll av anställda-datainspektionens rapport 2003:3.” I denna rapport redovisar man material ifrån ”Övervakning i arbetslivet- kontroll av de anställdas Internet och e-postanvändning m.m”. *Datainspektionens rapport*. Hämtad: 21/3-09

Lasprogata G, King N J & Pillay S (2004) “Stanford technology law review- Regulation of electronic employee monitoring: Identifying fundamental principles of employee privacy

through a comparative study of data privacy legislation in the European Union, United States and Canada”. *Stanford Technology Law Review*. Hämtad: 5/4-09

Miller S & Weckert J (2000) “Privacy, the workplace and the Internet. *Journal of business Ethics*” 28: 255-265, 2000. *Kluwer Academic Publishers*. **Hämtad: 5/4-09**

Barry A Friedman & Reed LJ (2007) “Workplace privacy: Employee relations and legal implications of monitoring employee e-mail use”. *Springer science+Business Media, LLC*. **Hämtad: 21/3-09**

Datainspektionen (2002) ”E-post på jobbet”. *Magazin Direkt* **Hämtad: 21/3-09**

## **Personlig integritet**

- Vad vet du om personlig integritet?
- Kan du beskriva personlig integritet och vad det är för dig?

## **Övervakning på arbetsplatsen**

- Vad är enligt dig övervakning gällande Internet och e-post på arbetsplatsen?
- Känner du dig ”övervakad”?

## **Användning av Internet och e-post**

- Används datorn under arbetstid för privat bruk?
- Finns det regler på arbetsplatsen beträffande e-post och Internetanvändning?
- Finns dessa regler dokumenterade?
- Vad vet du kring användandet av Internet och e-post, vad man får och vad man inte får göra?

## **Kontroller**

- Förekommer det kontroller av dig som anställd och din användning av e-post och Internet?
- Har du givit samtycke till kontroller av e-post och Internetanvändning?

Användningen av IT-stöd i vårt dagliga arbete ökar och införandet av fler strategiska IT-tillämpningar sker kontinuerligt. För att alla systemen ska vara säkra, tillgängliga och fungera som det effektiva verktyg vi önskar, är det viktigt att de används på ett kontrollerat sätt. I Eskilstuna kommuns säkerhetsplan är ett av målen att uppnå och upprätthålla en god IT-säkerhet. En förutsättning för det är att känna till de krav som ställs på dig som IT-användare inom kommunen.

Denna rutin ska ge dig kunskap och kännedom om hur du på ett säkert sätt använder IT-stöden.

För elektroniska handlingar gäller precis samma offentlighets- sekretess- och arkivbestämmelser som för traditionella pappershandlingar. Tänk på att den information som behandlas i IT-system inom Eskilstuna kommun i huvudsak är allmänna handlingar.

#### DATORN - DITT ARBETSREDSKAP

Datorn är ett arbetsredskap och ska användas för att utföra dina arbetsuppgifter. Den, tillsammans med tillhörande hårdvara, är kommunens egendom och får inte bytas, förändras eller tas med från arbetsplatsen utan medgivande från din chef.

#### SKYDD AV INFORMATION

Oavsett om du använder verksamhetssystem eller har skapat egna dokument så har du ett personligt ansvar för säkerheten i din hantering av information i alla dess former.

Eskilstuna kommun har som övergripande mål att uppnå och upprätthålla en god IT-säkerhet. Arbetet bedrivs utifrån följande tre aspekter

**Sekretess** - säkerställande av att information är tillgänglig endast för dem som är behöriga att ta del av och använda

den. **Tillförlitlighet** - skydd av informationen så att den är och förblir korrekt och fullständig.

**Tillgänglighet** - säkerställande av att användarna har tillgång till informationen när den behövs. När du hanterar information (skriver in, tar ut eller bearbetar) är du ansvarig för informationens riktighet



och att informationen skyddas mot obehörig insyn.

Ta reda på av systemförvaltaren vilka regler som gäller för informationen i de system du arbetar med.

Meddela systemförvaltaren behovet av skydd innan du upprättar dokument med känslig information.

Anmäl till PUL-ansvarig (ansvarig enligt personuppgiftslagen) på din förvaltning innan du upprättar egna register, som innehåller personuppgifter.

Lagra aldrig sekretessbelagd eller för verksamheten känslig information på den egna datorn. Är du osäker tala med IT-kundtjänst.

Ta bort känslig information på din hårddisk inför service på din utrustning som innebär att din persondator lämnas bort eller om den ska kasseras.

## BEHÖRIGHET

För att du ska kunna använda kommunens verksamhetssystem måste din chef ge dig behörighet.

För att få behörighet krävs:

- att du tagit del av anvisningarna
- att du utbildats i de verksamhetssystem du kommer att använda.

När du blivit behörig att använda ett system ansvarar du för allt som görs med din behörighet

Skydda lösenordet väl.

Avslöja inte ditt lösenord för andra, låna aldrig ut din behörighet och använd aldrig någon annans behörighet

Byt omedelbart lösenord om du misstänker att någon känner till det.

Se till att obehöriga inte kan komma åt information i nätverket när du lämnar arbetsplatsen

## INCIDENTER

Vid fel på din dator, stöld, sabotage eller liknande ska du omgående anmäla det till IT-kundtjänst.

Rapportera till din närmaste chef om du:

- upptäcker fel och brister ett system
- misstänker att någon obehörig använt din

användaridentitet och varit inne i verksamhetssystemet.  
(Dokumentera alla iakttagelser och försök att fastställa om kvaliteten på din information har påverkats)  
Rapportera till IT-kundtjänst om du:  
- misstänker att systemet innehåller virus

#### INSTALLATION

All installation av mjuk- och hårdvara samt konfiguration av datorer ska ske via IT-kundtjänst.  
Det är inte tillåtet att kopiera eller använda kommunens program utanför kommunens verksamhet. Om du är i behov av ytterligare programvaror eller hårdvara som till exempel handdator, digitala kameror med mera i ditt arbete ska du ta kontakt med din chef.

#### FJÄRRANSLUTNING

Arbete utanför kommunens lokaler som kräver anslutning mot det interna nätverket är bara tillåtet om du fått särskilt tillstånd från din närmaste chef i dialog med IT-kundtjänst.

#### NÄR DU SLUTAR

När du slutar eller byter arbetsplats ska du:  
- rådgöra med din chef om vad som ska sparas. Mer information kan finnas i din förvaltnings dokumenthanteringsplan  
- övrigt rensas och tas bort.  
- de behörigheter du fått i våra verksamhetssystem avbeställs genom din chef

#### STÖD OCH HJÄLP

Om du har behov av att nå "din" systemförvaltare, ITkundtjänst eller PUL-ansvarig finns en lista med telefonnummer på kommunens intranät.

ESKILSTUNA KOMMUN 2008-01-15

Vuxenförvaltningen

Behörighetsregistrering av datasystem inom vuxenförvaltningen

Användare

---

Efternamn, tilltalsnamn

Befattning

---

Arbetsplats

Personnr

---

Telefon arbetsplats

Anställningsform  tillsvidare

visstid from: \_\_\_\_\_ tom: \_\_\_\_\_

Schematid  dag  kväll

natt

Behörighet önskas i följande system:

Novell  Tekla  Handläggarkod

GroupWise  Prator

Agresso  TES

.

Datum: \_\_\_\_\_

Underskrift: \_\_\_\_\_

chef/arbetsledare

Jag är medveten om:

Att jag registreras som användare i behörighetssystemet.

Att mina registreringar loggas i datasystemet till mitt användar-ID och kan kontrolleras.

Betydelsen av att hålla mitt lösenord hemligt och logga av när jag lämnar PC:n.

Jag har tagit del av och ansvarar för att följa vuxenförvaltningens IT-policy och riktlinjer

Datum: \_\_\_\_\_

Underskrift: \_\_\_\_\_

användare

Från och med \_\_\_\_\_ avregistreras användaren i systemet

pga:

datum

till annan tjänst inom kommunens organisation

till annan tjänst utanför kommunens organisation

pensionsavgång  annat

\_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Underskrift: \_\_\_\_\_

chef/arbetsledare

### **Bilaga 3 E-post riktlinjer**

## **Förord**

Rätten att ta del av allmänna handlingar är grundläggande i den kommunala verksamheten, både hos nämnderna och hos bolag, föreningar och stiftelser där kommunen har ett rättsligt bestämmande inflytande. En allt snabbare teknikutveckling har på ett dramatiskt sätt ökat flödet av information i samhället, också till och från den kommunala verksamheten. Samtidigt kan vi konstatera att regelsystemet är förvånansvärt oförändrat i förhållande till en tid när brevet var den enda informationsbäraren till och från myndigheterna. Vår vardagliga hantering av handlingar har också på många sätt fortfarande det skrivna pappersbrevet som norm.

I kommunens förvaltning har efterlysts en ny lättfattlig handledning i hur vi ska hantera e-posten. En arbetsgrupp inom kommunstyrelseförvaltningen har därför på uppdrag av förvaltningsledningen arbetat fram riktlinjer med utgångspunkt i tidigare handledningar. Den broschyr med kommunstyrelsen riktlinjer som nu läggs fram är tänkt att användas i det dagliga arbetet som stöd och hjälp vid hanteringen av e-posten och som en grund för att lägga upp enkla rutiner. Det yttersta syftet är att skapa en god offentlighetsstruktur i all kommunal verksamhet och på så sätt tillgodose både effektiviteten i verksamheten och medborgarnas berättigade krav på insyn.

Vi hoppas att broschyren fyller sitt syfte och är en god hjälp i vardagsarbetet. Men ingenting är så bra att det inte kan bli bättre. Därför mottar vi tacksamt synpunkter på broschyren, dess innehåll och användning.

Synpunkter, frågor etc. ställs till kommunstyrelseförvaltningen, avdelning Juridik.

**Kommunstyrelseförvaltningen**

Mats Önneshj

Biträdande kommundirektör

**Det här är reglerna för e-post som alla måste följa**

- När du tar emot eller sänder ett meddelande via e-post måste du [utan dröjsmål](#) avgöra om meddelandet är allmän handling.
- Om du bedömer att ett meddelande är allmän och offentlig handling ska meddelandet [omgående vidarebefordras](#) till myndighetens/enhetens e-postbrevlåda. Om e-postmeddelandet är av tillfällig eller ringa betydelse behöver du inte vidarebefordra det till den officiella brevlådan. Sådana meddelanden kan du istället gallra (radera) direkt efter genomläsningen om din myndighet fattat beslut om detta.
- Om du tar emot ett meddelande som innehåller uppgifter som kan omfattas av [sekretess](#) ska det omgående skrivas ut på papper, registreras och gallras ur systemet (om det finns gallringsbeslut). Av säkerhetsskäl bör du så långt som möjligt undvika att själv skicka uppgifter som kan omfattas av sekretess eller av integritetskänslig natur via e-posten.
- Om du tar emot eller sänder [privat post](#) som inte rör myndighetens verksamhet ska den omgående efter avsändande/läsning raderas eller överförs till en personlig fil/mapp.
- Öppna dina e-postmeddelanden så fort som möjligt. [Om du är ledig](#), lägg in ett autosvar i din e-post. Då får avsändaren automatiskt ett brev som berättar att du är borta och inte läser din post under tiden. Det fungerar under förutsättning mottagaren har ett e-postsystem som har funktionen att ta emot sådana meddelanden. Är du osäker på hur en regel skapas, kontakta ditt användarstöd.
- Se till att din registrator, eller annan person, får behörighet att [vid längre frånvaro](#) läsa din post för att se om där finns allmänna handlingar som ska registreras eller tas om hand på annat sätt. Detta gör du genom att vidarebefordra din post eller markera frånvaro genom att stänga av din brevlåda.
- [Ange endast myndighetens/förvaltningens e-postadress](#) på brevpapper, informationsbroschyrer, hemsidor o.dyl. När det gäller den individuella e-postadressen bör den finnas med på visitkortet.

### **Varför behövs det särskilda regler för e-post?**

Elektronisk post har på några få år blivit ett vardagsverktyg som underlättar och effektiviserar det dagliga arbetet. Det är ett snabbt, enkelt och billigt sätt att kommunicera på, både inom kommunen och med andra myndigheter, företag, organisationer och privatpersoner.

Användandet av e-post ökar också hela tiden och en allt större del av kommunens viktigare korrespondens utväxlas numera på elektronisk väg.

Men det är viktigt att komma ihåg att vi trots den nya tekniken fortfarande måste rätta oss efter gällande lagstiftning. För e-post gäller precis samma offentlighets-, sekretess- och arkivbestämmelser som för handlingar som skickas med vanlig post eller fax. Den nya tekniken får inte leda till att allmänhetens möjligheter till insyn försämrats. Därför måste det finnas regler hur den elektroniska posten ska hanteras.

### **Hantering av e-post**

För varje meddelande som du sänder eller tar emot måste du göra en bedömning om det är allmän handling eller inte. Ett meddelande som är allmän och offentlig handling ska omgående vidarebefordras till myndighetens/enhetens e-postbrevlåda som bevakas av registrator eller motsvarande tjänsteman.

Inkommande post ska öppnas så fort som möjligt. Förvaltningslagen, som bl.a. styr myndigheternas serviceskyldighet gentemot allmänheten, omfattar även e-postmeddelanden. Alla brev ska läsas och frågor ska besvaras så snart som möjligt. Vid ledighet, lägg in ett autosvar i din e-post. Då får avsändaren automatiskt ett brev som berättar att du är borta och inte läser din post under tiden. Det fungerar under förutsättning mottagaren har ett e-postsystem som har funktionen att ta emot sådana meddelanden.

Vid längre frånvaro måste du se till att ge fullmakt till registrator, eller annan person du har förtroende för att läsa posten i din brevlåda, för att se om där finns allmänna handlingar som ska registreras eller tas om hand på annat sätt. Du kan också välja att vidarebefordra din post eller markera din frånvaro genom att stänga av brevlådan.

Om du tar emot feladresserad post ska den omgående vidarebefordras till rätt myndighet. Den enskilde bör underrättas om åtgärden (4 § förvaltningslagen).

Om du tar emot ett e-postmeddelande där det krävs att en underskriven handling översänds senare, ska den inkommande e-posthandlingen tas ut på papper, ankomststämplas, registreras och förvaras i ärendeakten i väntan på den underskrivna handlingen. När denna handling har inkommit kan e-posthandlingen gallras. Naturligtvis under förutsättning myndigheten fattat beslut om detta.

## E-post som omfattas av sekretess

Av säkerhetsskäl ska du så långt som möjligt undvika att själv sända uppgifter som kan omfattas av sekretess eller innehåller integritetskänslig information via e-posten. Om du tar emot ett meddelande som innehåller uppgifter som kan omfattas av sekretess ska det omgående skrivas ut på papper, registreras och gallras ur systemet (om det finns gallringsbeslut). Handlingar som tillhör ett personärende inom socialtjänsten eller hälso- och sjukvården ska, istället för att registreras, tillföras respektive personakt eller patientjournal.

## Privat post

Enligt lag är vi skyldiga att ha god offentlighetsstruktur, dvs. att hålla allmänna handlingar åtskilda från andra handlingar. Det innebär att om du tar emot eller sänder privat post som inte rör myndighetens verksamhet ska den omgående efter avsändande/läsning raderas eller överföras till en personlig fil/mapp.

## Offentlighetsprincipen

Offentlighetsprincipen, en av hörnstenarna i den svenska demokratin, slår fast att myndigheternas handlingar ska vara tillgängliga för allmänheten. Detta gäller givetvis även för inkomna och avsända e-postmeddelanden. Den del av offentlighetsprincipen som rör handlingsoffentligheten är inskriven i tryckfrihetsförordningen, en av Sveriges grundlagar. Efterfrågade dokument, även e-post, ska lämnas ut utan onödigt dröjsmål och som besökare har man normalt ingen skyldighet att uppge sitt namn eller att redogöra för varför man är intresserad av en viss handling.

## Sekretess

Vissa handlingar är sekretesskyddade. Av tryckfrihetsförordningen framgår det i vilka fall man har rätt att begränsa tillgången till allmän handling. Begränsningarna i

offentligheten preciseras närmare i sekretesslagen. Om du nekar någon att ta del av en allmän handling måste du alltid tala om vilken paragraf i sekretesslagen som du stödjer dig på. Du måste också tala om att besökaren har rätt att få ett överklagningsbart beslut. Ett sådant fattas av myndigheten. Beslutet kan överklagas genom förvaltningsbesvär hos kammarrätten. Överklagandet lämnas in till myndigheten som fattat beslutet.

## Allmänna handlingar

En allmän handling är en handling som har **inkommit** till en myndighet eller **upprättats** inom myndigheten och **förvaras** hos myndigheten. Med **myndighet** menas varje enskild nämnd eller styrelse i kommunen med tillhörande verksamhetsområden. I detta sammanhang jämföras kommunala företag med myndighet.

<b>Samtliga anställda m.fl. inom en förvaltning eller ett kontor tillhör alltså en myndighet.</b>
---

En handling anses inkommen så fort den har anlånt med posten, per telefax eller på elektronisk väg eller när den har överlämnats till någon behörig representant för myndigheten.

Hur kortfattat och bagatellartat ett meddelande än kan anses vara, är det alltså att betrakta som allmän handling om det inkommit till myndigheten och rör dess verksamhet.

När det gäller anbud så anses de inte vara inkomna till myndigheten förrän den tidpunkt som har bestämts för öppnandet. Ett anbud som inkommer via e-post är enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) inte godtagbart som ett underlag till själva upphandlingen eftersom det enligt LOU krävs en undertecknad handling. Emellertid är dock e-postmeddelandet att betrakta som inkommet till myndigheten.

En handling anses upprättad när den har expedierats. Det innebär att så fort ett e-postmeddelande har avsänts till en mottagare utanför myndigheten och blivit registrerat som "skickat", är meddelandet att betrakta som allmän handling.

Dokument som har bifogats ett e-postmeddelande blir allmän handling enligt samma regler som ovan. Observera att om du i hemmet skickar eller tar emot e-post som rör myndighetens verksamhet, så är det också allmän handling.

### **Förteckningar över e-post**

Diarier, journaler, register och liknande handlingar där uppgifter förs in löpande blir upprättade och därmed allmänna så snart de har färdigställts för anteckning. Till denna kategori hör de förteckningar över e-posttrafiken som skapas av programmet. Vem som helst har rätt att få ta del av dessa s.k. loggar, även om de också skulle innehålla uppgifter om privata e-postmeddelanden eller andra meddelanden som inte är allmänna (själva meddelandena behöver man dock inte visa för någon).

### **Allt är inte allmän handling**

Långt ifrån alla handlingar är att betrakta som allmän handling. Som allmän handling anses inte:

- Interna meddelanden som endast skickas inom myndigheten.
- Inkomna eller utgående meddelanden som är ställda personligen till någon vid eller utanför myndigheten och som inte gäller myndighetens verksamhet (privatpost).
- Meddelanden som utväxlas som arbetsmaterial under ett ärendes beredning. Under beredning eller samråd kan du alltså skicka ett utkast till någon utanför din egen myndighet för synpunkter utan att handlingen blir allmän.
- Meddelanden som någon får som är avsedd för mottagaren endast som innehavare av annan ställning t.ex. facklig förtroendemans eller representant för ett visst politiskt parti.

Du avgör själv hur länge de handlingar som inte är allmänna ska sparas och vem du vill visa dem för.



### **Att tillhandahålla allmänna handlingar**

Den som önskar läsa en allmän handling har rätt att få göra detta på stället eller att mot fastställd avgift få en kopia av handlingen. En myndighet är inte skyldig att i elektronisk form lämna ut kopia av allmän handling, TF 2:13. Det finns dock inget som hindrar att en myndighet, inom ramen för service gentemot allmänheten, tillhandahåller allmän offentlig handling via t.ex. e-post eller Internet. Observera att om myndigheten väljer lämna ut i elektronisk form och handlingarna innehåller personuppgifter måste bestämmelserna i personuppgiftslagen följas.

Besökare som vill ta del av allmänna handlingar som kommit in eller upprättats via e-post hos din myndighet ska i första hand hänvisas till registrator (eller motsvarande tjänsteman). Om någon ändå skulle begära att få titta på just "din" förteckning är du skyldig att tillmötesgå detta om inte din myndighet beslutat om gallring av förteckningen och gallringen är verkställd. När allmänna handlingar efterfrågas ska en utskrift göras på papper. Detta gäller oavsett både förteckning över inkomna och utgående meddelanden som själva handlingen om denna är allmän och inte omfattas av sekretess.

### **Registrering**

E-postmeddelanden ska registreras enligt precis samma regler som vanliga pappershandlingar. Huvudregeln enligt sekretesslagen är att inkomna och upprättade handlingar utan dröjsmål ska registreras. Vi är alltså i princip skyldiga att registrera alla allmänna handlingar, inklusive e-posten. Men det finns två viktiga undantag från registreringskyldigheten. Handlingar som kan hållas ordnade på ett överskådligt sätt utan registrering behöver inte diarieföras. Vi behöver inte heller registrera sådana handlingar som uppenbart har mycket liten betydelse för myndighetens verksamhet, t.ex. kallelser, kursinbjudningar och reklam. Mycket av e-posten har denna karaktär.

Sekretessbelagda handlingar ska alltid registreras. Även om allmänheten inte får ta del av innehållet i handlingarna måste vi ändå redovisa vilka dokument som finns. Det är endast regeringen som, via sekretessförordningen, kan medge undantag från denna bestämmelse. Så har skett när det gäller patientjournaler och handlingar i socialtjänstens personakter.

Observera att den tekniska registreringen i de olika "loggarna" över e-posttrafiken inte ersätter myndigheternas registrering.

### **Arkivering och Gallring**

De elektroniska handlingar som ska bevaras för framtiden ska överföras till åldringsbeständigt papper för arkivering. Det framgår av dokumenthanteringsplanen för respektive myndighet/enhet vilka handlingar som ska bevaras och vilka som ska gallras (förstöras).

### **Handlingar av tillfällig eller ringa betydelse**

Handlingar av tillfällig eller ringa betydelse får, om din myndighet fattat beslut om detta, gallras vid inaktualitet, dvs. så snart du bedömer att handlingen inte behövs för verksamheten.

Det innebär att du själv, vanligtvis genast efter läsningen, kan gallra inkomna meddelanden som uppenbart saknar betydelse för myndigheten.

Kommunstyrelsen beslöt den 1 juni 1999, § 34 rekommendera samtliga nämnder och kommunala bolag besluta att bl.a. följande handlingar får gallras vid inaktualitet:

- Kopior och dubletter som inte har någon funktion då det finns arkivexemplar hos myndigheten med samma innehåll.
- Inkomna eller expedierade framställningar, förfrågningar och meddelanden av tillfällig betydelse eller rutinmässig karaktär.
- Handlingar som har inkommit för kännedom och som inte har föranlett någon åtgärd, om de även i övrigt är av ringa betydelse.
- Loggar för e-post och fax under förutsättning att de inte längre behövs för kontroll av överföringen och att de inte heller behövs för återsökning av de handlingar som inkommit till eller utgått från myndigheten och som skall bevaras.
- Olika former av elektroniska spår (t.ex. Cookiefiler, historikfiler) som inkommit till eller upprättats hos myndigheten via Internetuppkoppling.

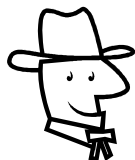
Exempel på handlingar som får gallras enligt ovan är reklam, kopior av diarieförda skrivelser som i original förvaras i ärendeakt, enklare förfrågningar t.ex. om öppettider eller om lämpliga tider för ett planerat sammanträde, cirkulärskrivelser med allmän information från andra myndigheter, handlingar som i underskrivet original inkommer senare.

Som tidigare nämnts får även innehållet i loggarna över e-post gallras vid inaktualitet om myndigheten fattat beslut om detta. Det innebär att du själv med jämna mellanrum bör gå in och rensa dessa. Är du tveksam hur du ska göra, vänd dig till användarstödet vid din myndighet.

## Bilaga 4 Rätt och fel när du använder datorn på jobbet

### Rätt och fel när du använder datorn på jobbet

Kommunens datorer är nödvändiga redskap i vårt dagliga arbete. För att vi ska använda dem på bästa sätt, är det viktigt att tänka på vissa saker. Här följer några ord om hur vi bäst använder datorerna, men också om vad vi inte får göra.



#### Du har tillgång till en dator för att

- ha åtkomst till de datasystem du behöver för att kunna utföra ditt arbete
- kunna söka arbetsrelaterad information på webbsidor
- kunna skicka e-post inom kommunens organisation och till externa kontakter

Om du använder datorn rätt förenklar den flera av arbetsuppgifterna, gör den journalföringen säkrare och hjälper den dig att lättare komma åt viss information. Kort sagt ska den göra ditt arbete effektivare. Det ger mer tid till de vi är till för – brukarna.



#### Du får inte

- låna ut dina inloggnings/konton - du är ansvarig för det som utförs i din inloggning
- spara sekretessbelagd information på din hårddisk, diskett USB-minne eller som e-post
- använda andra e-postsystem än det som kommunen tillhandahåller (Group Wise)
- göra inställningar i datorn som gör det svårt att jobba i den
- använda förströelsespel eller chatta på internet
- installera program på datorn utan att först samråda med IT-samordnaren.
- "skruva" med datorerna - ta isär och ta bort/lägga till tekniska detaljer

Om du missbrukar datorn använder du din arbetstid på fel sätt. I slutänden stjälar du denna tid från brukaren. Dessutom lämnar du spår efter dig, bland annat när du surfar på webbsidor. Det går att se vilken användare som gjort vad och varifrån du surfar.



Datorn är en möjlighet. Den ska bidra till att utveckla vår verksamhet.

**Har du frågor om något i detta dokument? Prata med din chef eller IT-samordnare.**