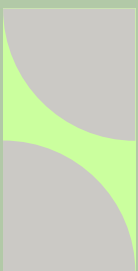


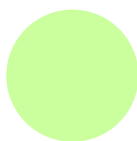
Vi aner ikke, hvordan og om vi bliver digitalt overvåget på arbejdspladsen



Introduktion

I løbet af de seneste år har den øgede digitalisering givet arbejdspladserne adgang til nye digitale værktøjer, der indsamler data om de ansatte (medarbejderdata). Data, som både kan bruges til at måle og kontrollere den enkelte medarbejders effektivitet og værdi for arbejdspladsen, men som også kan være et redskab, der kan lette arbejdet for den enkelte medarbejder.

En ny undersøgelse blandt Djøfs medlemmer viser, at mange ikke har kendskab til om deres arbejdsplads indsamler data om dem, og at medlemmerne ikke ved, hvad arbejdspladsen overhovedet må indsamle data om.



Fakta

Medarbejdernes rettigheder om overvågning er primært sikret gennem: *LO og DA's aftale om kontrolforanstaltninger*, *Persondataloven* og i forlængelse heraf GDPR i *Databeskyttelsesloven*.

Arbejdsgivere må kun indføre kontrolforanstaltninger, hvis disse forfølger et konkret driftsmæssigt formål, uden at de er krænkende for medarbejderen. Databehandlingen (ifm. kontrolforanstaltningen) skal desuden have hjemmel i GDPR, og medarbejderne skal oplyses om, at registreringen finder sted på en sådan måde, at de forstår hvilke persondata der behandles, til hvilke formål osv.

Analysen viser at:

- Over halvdelen (51 %) af medarbejderne ved ikke, om deres arbejdsplads anvender digitale værktøjer eller teknologier til at indsamle medarbejderdata på dem.
- 67 % af medarbejdere erklærer, at de slet ikke eller i mindre grad har kendskab til de regler, der gælder for indhentning og behandling af medarbejderdata.
- 38 % ved ikke, om de har givet samtykke til, at de informationer deres arbejdsplads har om dem må behandles.
- Næsten halvdelen (47 %) mener ikke, de er blevet oplyst om, hvad de medarbejderdata, som deres arbejdsplads indsamler om dem, skal bruges til.
- Generelt ved ledere med medarbejderansvar mere end medarbejdere om, hvilke oplysninger arbejdspladsen indhenter, og hvordan reglerne til det forholder sig.
- Over en femtedel af respondenterne (22 %) svarer, at det har påvirket deres trivsel negativt eller meget negativt, at deres arbejdsplads monitorerer deres aktivitet på jobbet gennem digitale systemer.
- 48 % af lederne føler sig slet ikke eller i mindre grad klædt på til at informere deres medarbejdere om, hvilke medarbejderdata arbejdspladsen har på dem.
- Der er generelt udbredt tillid til, at indsamlet medarbejderdata bliver brugt forsvarligt af arbejdspladsen. Mere end 4 ud af 5 (84 %) af medarbejdere og ledere uden ledelsesansvar har i nogen eller høj grad tillid til arbejdspladsens anvendelsen af data, mens 92 % af ledere med personaleansvar svarer ligeså.
- 85% af de adspurgte svarer, at de i nogen eller høj grad har tillid til, at deres nærmest leder bruger der medarbejderdata forsvarligt.

Djøf mener

- Undersøgelsen viser med stor tydelighed, at der mangler både sprog for og overblik over den digitale monitorering, der finder sted på mange arbejdspladser i dag. Alt for mange medarbejdere ved ikke, i hvilket omfang deres aktiviteter bliver tracket og kender heller ikke til reglerne, og dermed deres rettigheder. Der er derfor hårdt brug for, at arbejdsgiverne lever op til de gældende regler på området, og er transparente om indhentningen og bearbejdningen af medarbejderdata.
- Alle medarbejdere skal informeres om, hvilke overvågningsteknologier, der anvendes på arbejdspladsen og hvilket formål disse tjener.
- I Djøf mener vi, at medarbejdere og tillidsrepræsentanter skal inddrages i langt højere grad, når nye overvågningsteknologier tages i brug.
- Vi skal sikre os, at den vigtige tillidskultur mellem medarbejdere og ledere i Danmark ikke bliver kompromitteret af nye overvågningsteknologier. Undersøgelsen viser, at der er en høj grad af tillid. Den skal vi værne om.

Indhold

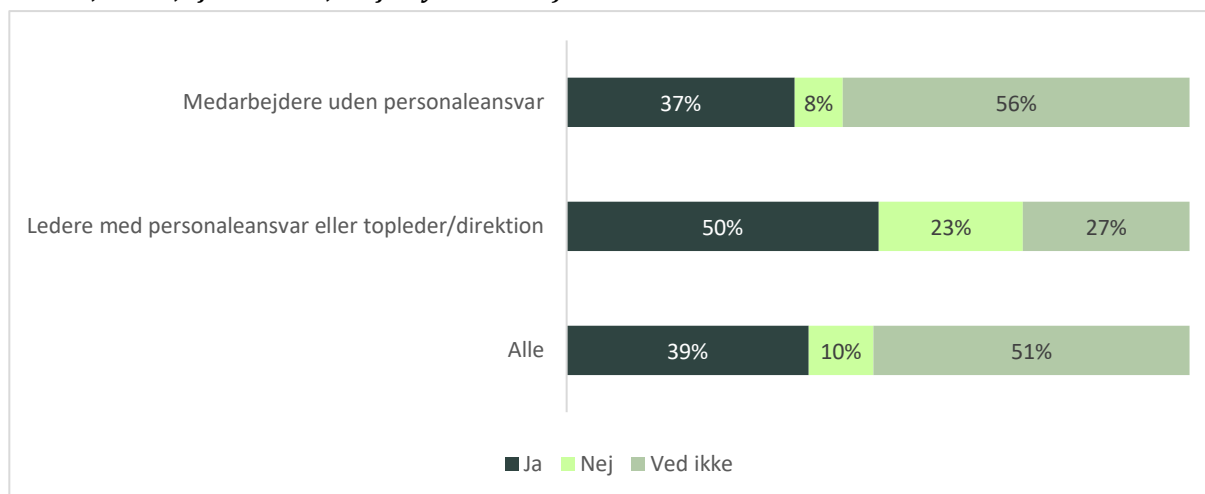
Analysen viser at:	3
Kendskab til anvendelse af digitale værktøjer	6
Kendskab til regler for indhentning og behandling af medarbejderdata	6
Arbejdspladsers brug af forskellige typer af digitale teknologier	7
Oplysning om behandling af medarbejderdata	9
Tillid og tryghed	11
Tillid til at arbejdspladsen bruger medarbejderdata forsvarligt	11
Tillid til at nærmeste leder bruger medarbejderdata forsvarligt	12
Tillid til digital monitorering af forskellige typer af aktiviteter	13
Følelsen af at bliver overvåget	14
Digital overvågnings påvirkning på trivsel	15
Tryk ved digitale systemer	16
Ledelsesopgaven	18
Metode	21

Kendskab til anvendelse af digitale værktøjer

Analysen viser, at der generelt er et lille kendskab til, om arbejdspladser anvender digitale værktøjer til at indsamle medarbejderdata. Samlet set ved 51 % af medarbejderne ikke, om deres arbejdsplads anvender digitale værktøjer eller teknologier til at indsamle medarbejderdata på dem. Knap 40% har svaret, at arbejdspladsen indsamler medarbejderdata via digitale værktøjer, mens 10% har svaret, at arbejdspladsen ikke gør det.

Som det ses af Figur 1, er der markant flere medarbejdere uden personaleansvar (56 %) end ledere med personaleansvar (27 %), der ikke har kendskab til, om arbejdspladsen anvender digitale værktøjer eller teknologier til at indsamle medarbejderdata. I forhold til om arbejdspladsen anvender digitale værktøjer til at indsamle medarbejderdata eller ej, så er der flere ledere (50 %) end medarbejdere (37 % der svarer, at arbejdspladsen anvender det, og der er ligeledes flere ledere (23 %) end medarbejdere (8 %), der svarer, at arbejdspladsen ikke anvender det.

Figur 1: Anvender din arbejdsplads digitale værktøjer/teknologier til at indsamle medarbejderdata på dig (fx logning via Outlook, Teams, hjemmesider, telefonsystemer mv.)?

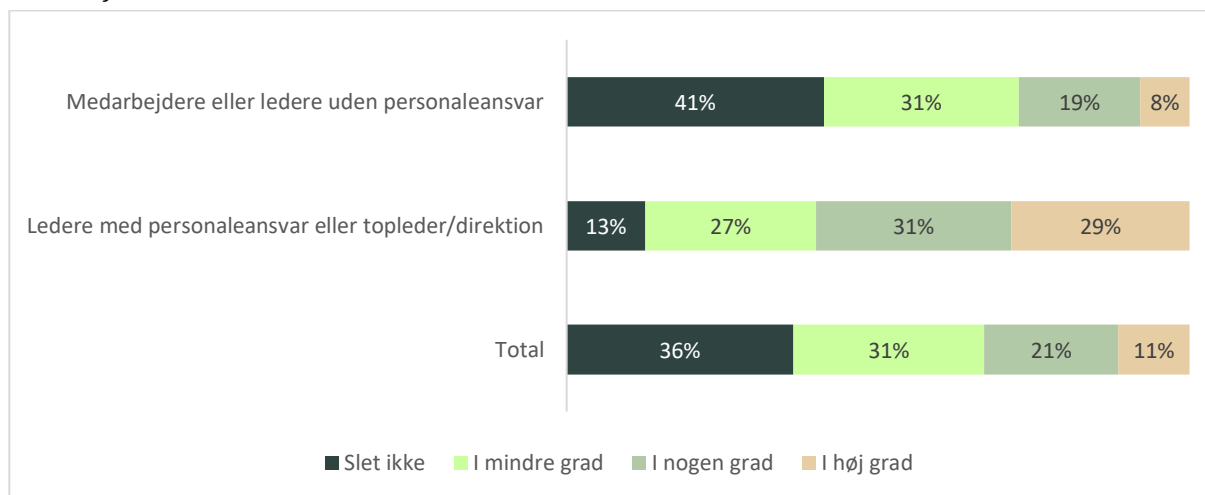


Kendskab til regler for indhentning og behandling af medarbejderdata

I undersøgelsen bliver der også spurgt ind til kendskabet til de regler, der gælder for arbejdspladsens indhentning og behandling af medarbejderdata. Her er kendskabet ligeledes lavt, idet 67 % af de adspurgte slet ikke eller i mindre grad har kendskab til reglerne. Igen er der stor forskel på kendskabet, i forhold til om man er medarbejder eller leder med personaleansvar. 60 % af lederne har i nogen eller høj grad kendskab til de regler, der gælder for arbejdspladsens indhentning og behandling af medarbejderdata, mens det tilsvarende kun gælder for 27 % af medarbejderne.

Overvågning på arbejdspladsen

Figur 2: I hvilken grad... - Har du kendskab til de regler, der gælder for arbejdspladsers indhentning og behandling af medarbejderdata?



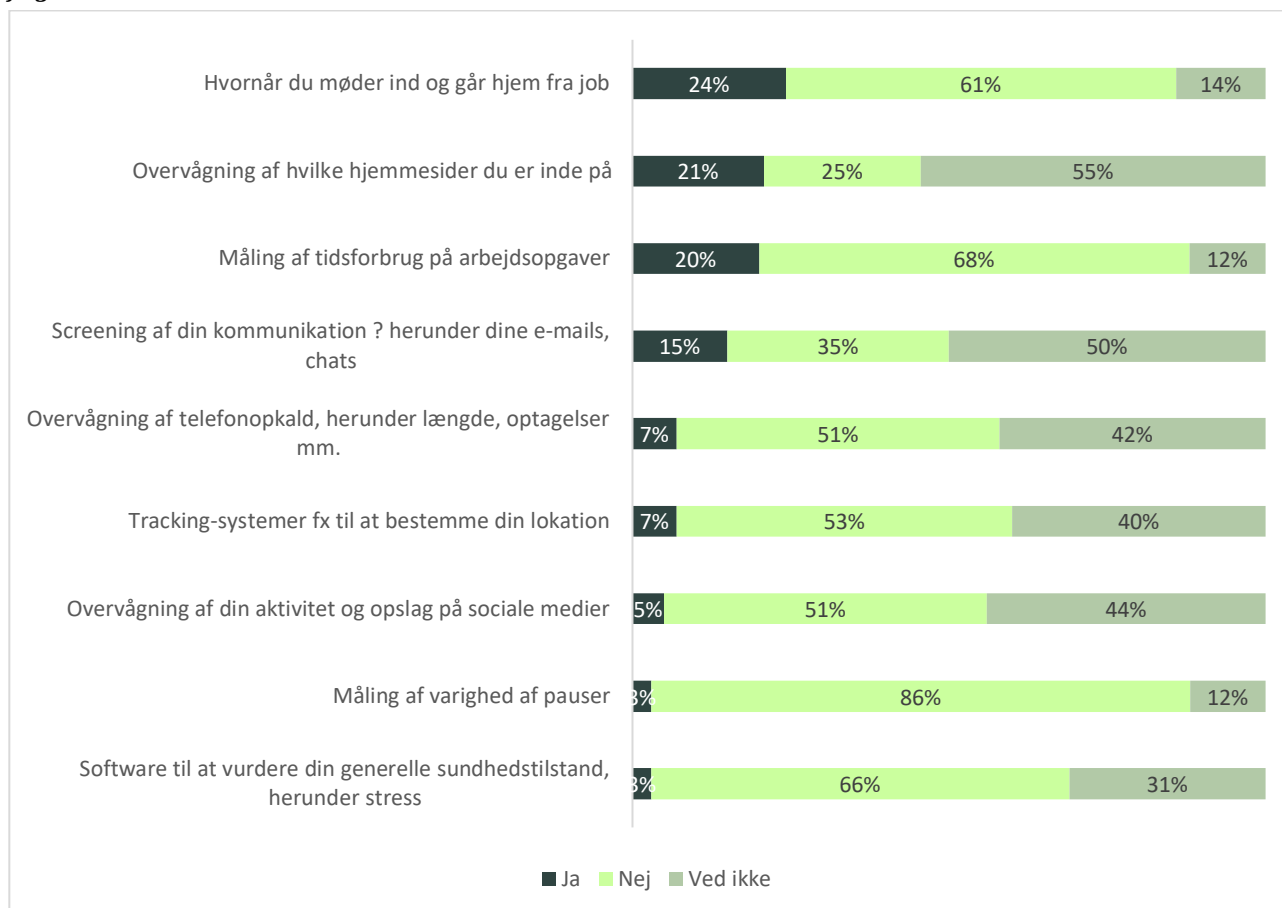
Arbejdspladsers brug af forskellige typer af digitale teknologier

Deltagerne er også blevet spurgt til, om deres nuværende arbejdsplads bruger digitale teknologier, der monitorerer deres aktivitet på jobbet på en række forskellige måder. Af Figur 3 ses, at det for en række områder er 30 % eller flere, der ikke ved om arbejdspladsen bruger digitale teknologier til at monitorere medarbejderes aktivitet på jobbet. Fx er det 55 % af de adspurgte, der ikke ved, om arbejdspladsen overvåger, hvilke hjemmesider man er inde på, og 50 % ved ikke, om arbejdspladsen screener ens kommunikation ved brug af digitale teknologier.

Igen er kendskabet markant større for gruppen af ledere med personaleansvar sammenlignet med medarbejdergruppen. For alle de nævnte måder at bruge digitale teknologier til monitorering af aktivitet på jobbet, er kendskabet signifikant større for lederne end for medarbejderne. Fx ved 44 % af medarbejderne ikke om arbejdspladsen bruger tracking-systemer, mens det tilsvarende kun gælder 19 % af lederne.

Overvågning på arbejdspladsen

Figur 3: Bruger din nuværende arbejdsplads digitale systemer/teknologier, der monitorerer din aktivitet på jobbet på følgende måder?

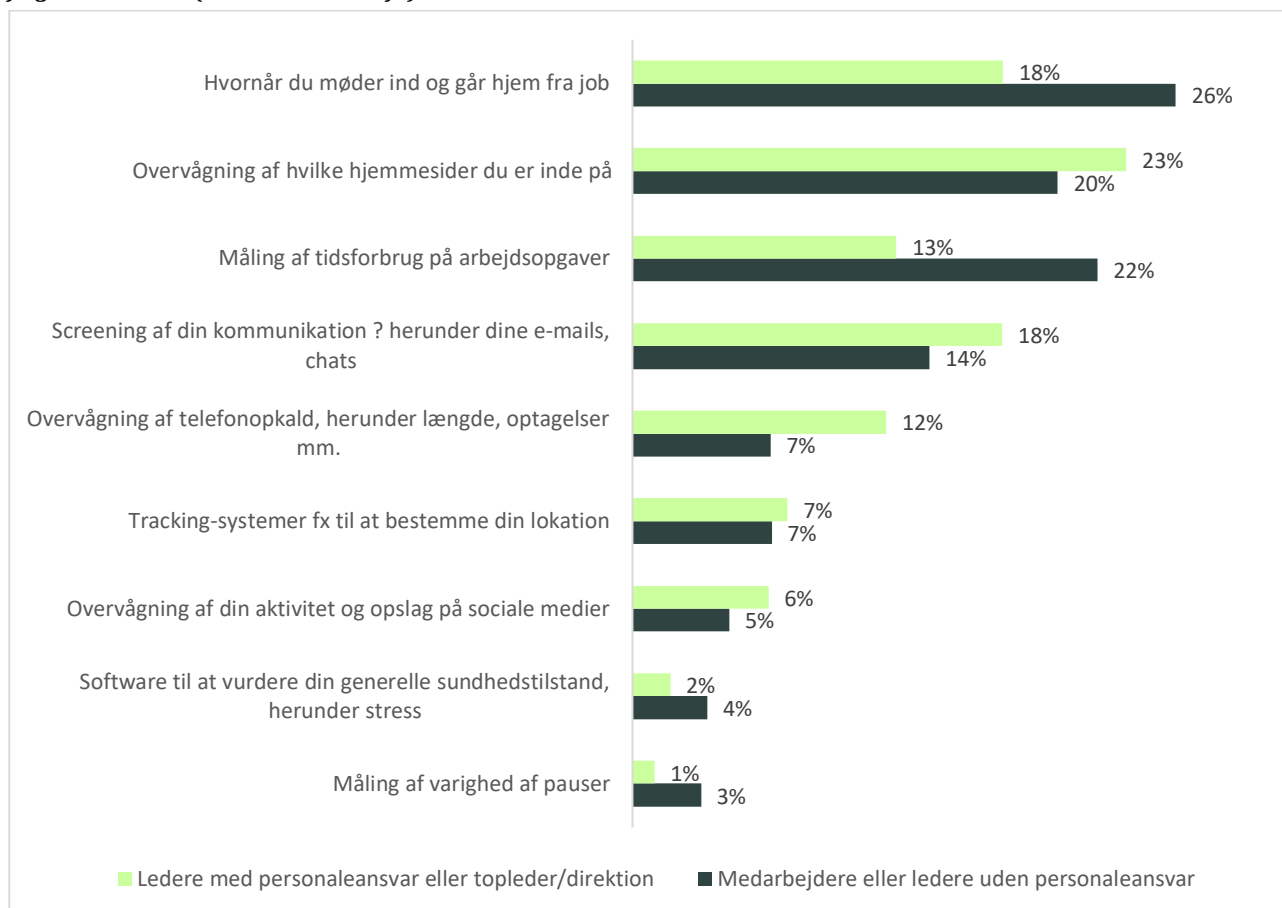


Hvor mange af de adspurgte ved, at arbejdspladsen rent faktisk bruger digitale teknologier, der monitorerer aktiviteten på jobbet? Næsten hver fjerde (24 %) angiver, at arbejdspladsen registrerer, hvornår de møder ind og går hjem fra job. Af Figur 4 ses, at flere medarbejdere (26 %) end ledere (18 %) angiver dette. 21 % angiver, at arbejdspladsen overvåger, hvilke hjemmesider de er inde på, og 20% angiver, at arbejdspladsen bruger digitale systemer til at måle tidsforbruget på arbejdsopgaver. Der er signifikant flere medarbejdere (22 %) end ledere (13 %), der svarer, at arbejdspladsen bruger digitale værktøjer til at måle tidsforbruget på arbejdsopgaver.

15 % svarer, at arbejdspladsen bruger digitale teknologier til screening af deres kommunikation, og 7 % angiver, at arbejdspladsen bruger hhv. overvågning af telefonopkald og tracking-systemer. I den lave ende er der 5 % eller derunder, der angiver, at arbejdspladsen bruger digitale teknologier til hhv. måling af pausers varighed, medarbejderes generelle sundhedstilstand og overvågning af aktiviteter og opslag på sociale medier.

Overvågning på arbejdspladsen

Figur 4: Bruger din nuværende arbejdsplads digitale systemer/teknologier, der monitorerer din aktivitet på jobbet på følgende måder? (Andel der svarer ja)

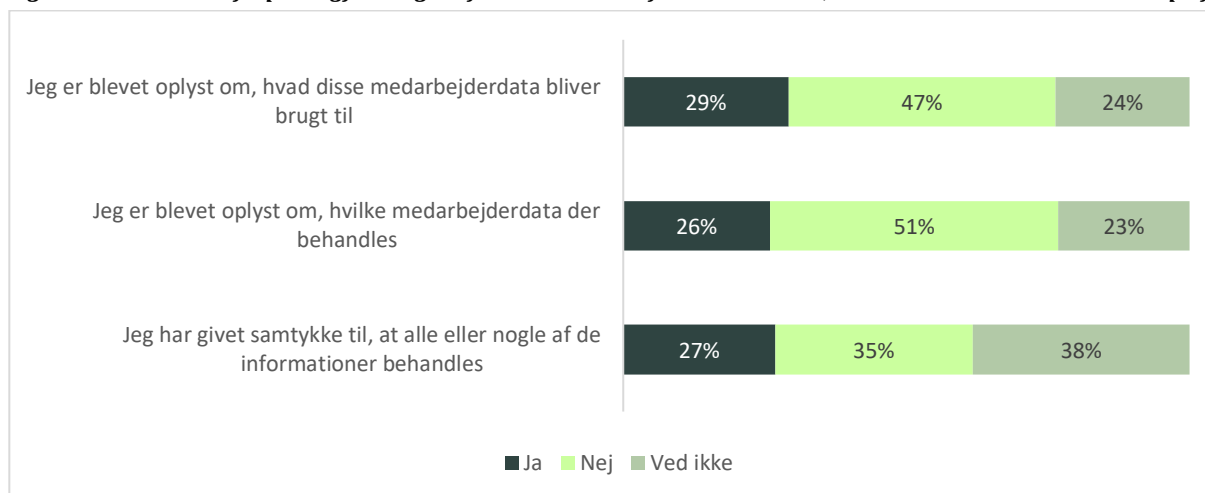


Oplysning om behandling af medarbejderdata

Hvis arbejdspladsen anvender digitale værktøjer til indsamling af medarbejderdata, så er man efterfølgende blevet spurgt, om man er blevet oplyst om, hvad disse medarbejderdata bliver brugt til, og hvilke medarbejderdata der behandles. Ligeledes er der spurgt til, om man har givet samtykke til, at alle eller nogle af disse informationer behandles. Igen er der forholdsvis mange, der svarer 'Ved ikke'. 24 % ved ikke, om de er blevet oplyst om, hvad disse medarbejderdata bliver brugt til, og hvilke medarbejderdata der behandles, mens 38 % ikke ved, om de har givet samtykke.

Overvågning på arbejdspladsen

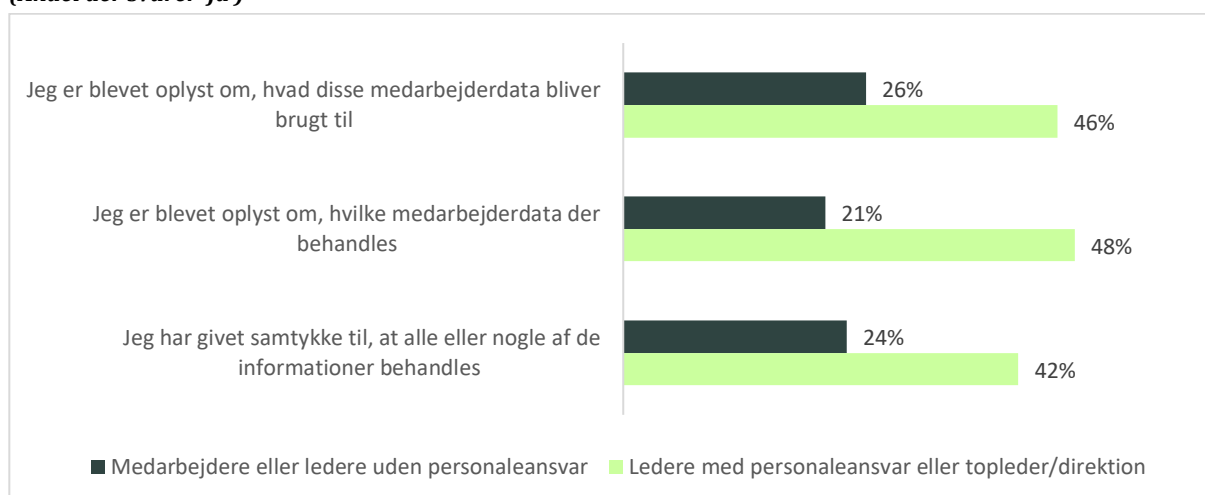
Figur 5: Har din arbejdsplads gjort noget af nedenstående i forbindelse med, at de monitorerer din aktivitet på jobbet?



Note: Hvis der er svaret 'Ja' til, at arbejdspladsen anvender digitale værktøjer til at indsamle medarbejderdata eller hvis der er svaret 'Ja' til, at arbejdspladsen bruge en af de i Figur 3 nævnte områder.

Vidensniveauet er markant højere for ledere end for medarbejdere. 46 % af lederne er blevet oplyst om, hvad deres medarbejderdata bliver brugt til, mens det kun gælder for 26 % af medarbejderne. Tilsvarende er 48 % af lederne blevet oplyst om, hvilke medarbejderdata der behandles, mens det kun gælder 21 % af medarbejderne. I forhold til at have givet samtykke, så har 42 % af lederne givet samtykke til, at alle eller nogle af deres informationer behandles, mens det kun er 24 % af medarbejderne, der har givet samtykke.

Figur 6: Har din arbejdsplads gjort noget af nedenstående i forbindelse med, at de monitorerer din aktivitet på jobbet? (Andel der svarer 'ja')

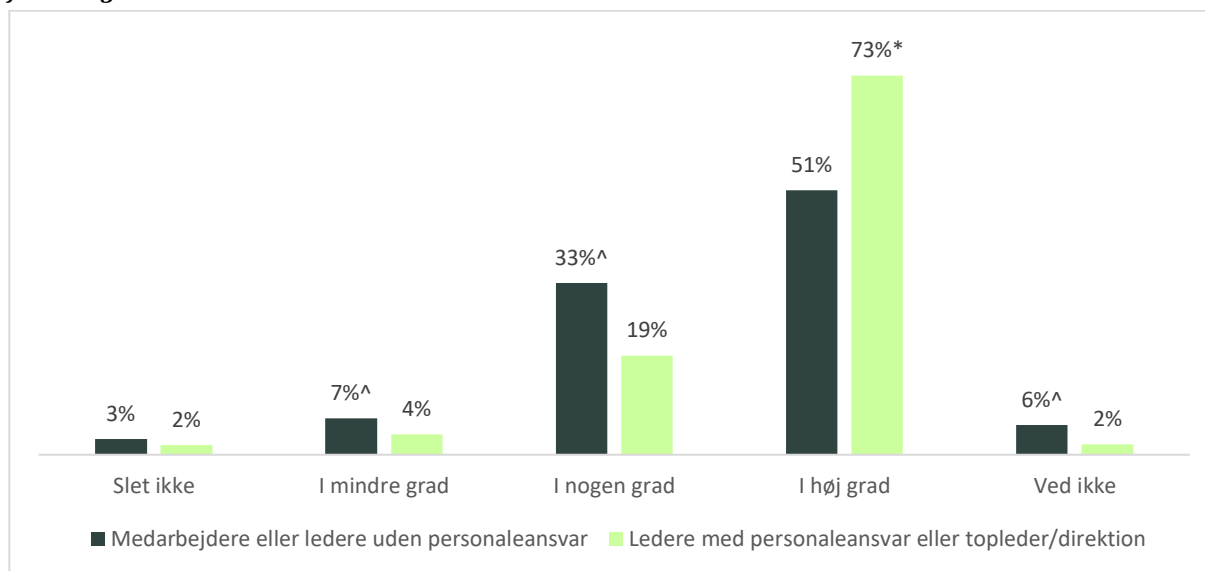


Tillid og tryghed

Tillid til at arbejdspladsen bruger medarbejderdata forsvarligt

Blandt de adspurgte i undersøgelsen er der overordnet tillid til, at medarbejderdata, som arbejdspladser har på dem, bliver brugt forsvarligt. En signifikant større andel af ledere med personaleansvar (73 %) svarer, at de i høj grad har tillid til, at data bliver brugt forsvarligt end medarbejdere og ledere uden personaleansvar (51 %). 33 % af medarbejdere og ledere uden personaleansvar svarer, at de i nogen grad har tillid til arbejdspladsens brug af medarbejderdata, mens 19 % af ledere med personaleansvar giver dette svar.

Figur 7: I hvilken grad har du overordnet tillid til, at de medarbejderdata din arbejdsplads har på dig, bliver brugt forsvarligt?



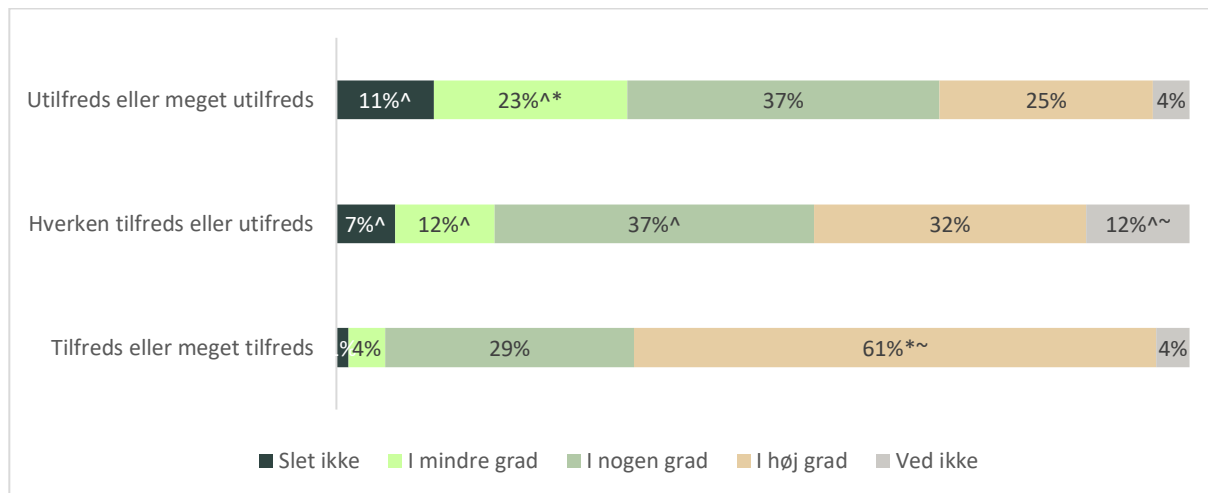
Note: ^Signifikant flere end ledere med personaleansvar eller topleder/direktion

* Signifikant flere end medarbejdere og ledere uden personaleansvar

Blandt dem, der er tilfredse eller meget tilfredse med deres job, er der signifikant flere (61 %), der i høj grad har tillid til, at deres medarbejderdata bliver brugt forsvarligt, end blandt dem der er utilfredse eller meget utilfredse (25 %) eller hverken tilfreds eller utilfreds (32 %). Der er tilsvarende signifikant flere, blandt dem der hverken er tilfreds eller utilfreds (19 %) eller utilfreds eller meget utilfreds (34 %) med deres job, der enten i mindre grad eller slet ikke har tillid til at deres medarbejderdata bliver brugt forsvarligt, end blandt dem der er tilfreds eller meget tilfreds med deres job alt i alt (5 %)

Overvågning på arbejdspladsen

Figur 8: I hvilken grad har du overordnet tillid til, at de medarbejderdata din arbejdsplads har på dig, bliver brugt forsvarligt? - krydset med tilfredshed med job alt i alt.



Note: ^Signifikant flere end tilfreds eller meget tilfreds med job alt i alt

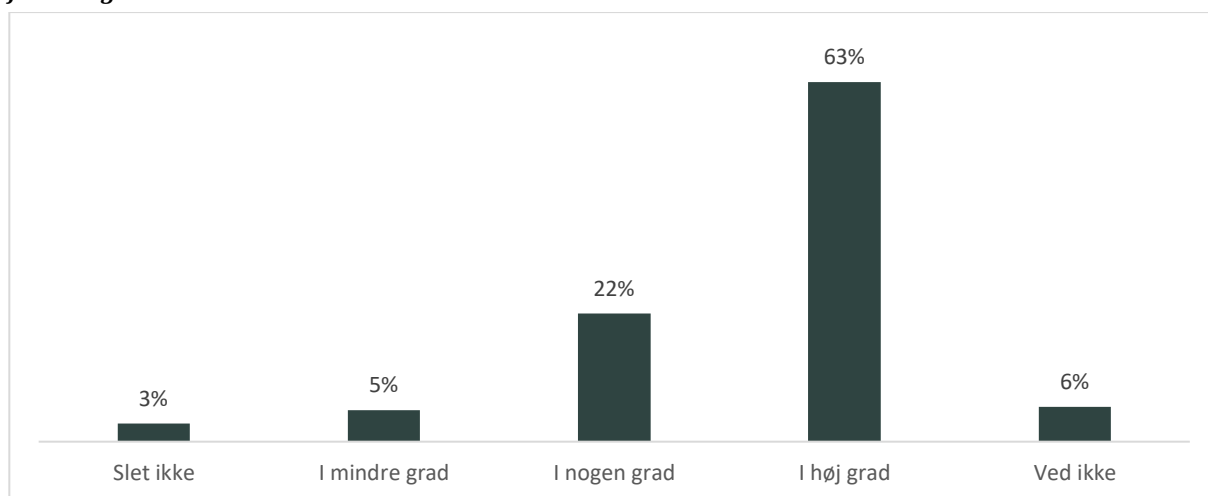
* Signifikant flere end hverken tilfreds eller utilfreds med job alt i alt

~ Signifikant flere end utilfreds eller meget utilfreds med job alt i alt

Tillid til at nærmeste leder bruger medarbejderdata forsvarligt

Overordnet er de fleste tillidsfulde i forhold til, at deres nærmeste leder bruger den medarbejderdata, de har på dem, forsvarligt. 85 % svarer, at de i nogen eller høj grad har tillid til, at deres nærmeste leder bruger deres medarbejderdata forsvarligt.

Figur 9: I hvilken grad Har du overordnet tillid til, at de medarbejderdata din nærmeste leder har på dig, bliver brugt forsvarligt?



* Signifikant flere end hverken tilfreds eller utilfreds med job alt i alt

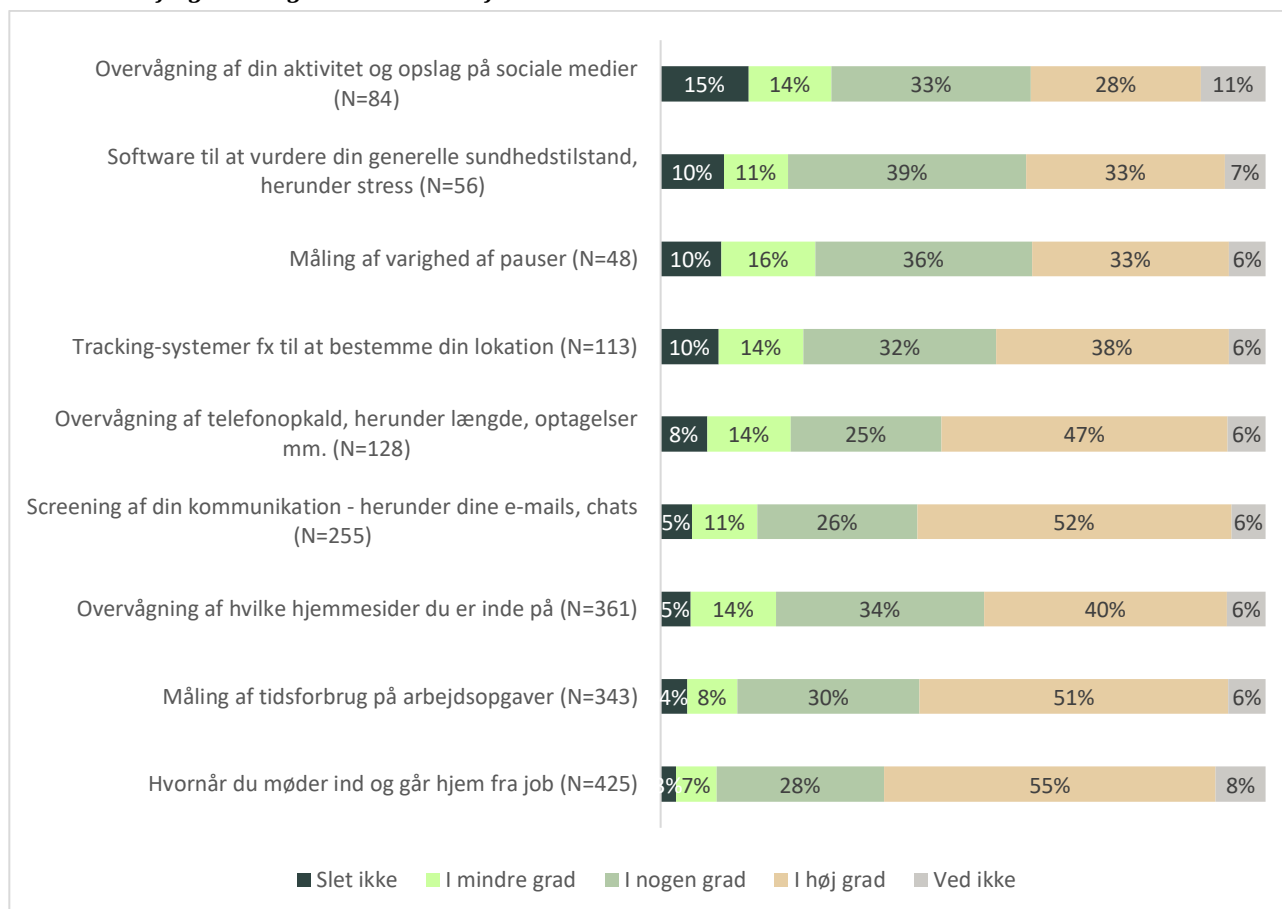
~ Signifikant flere end utilfreds eller meget utilfreds med job alt i alt

Overvågning på arbejdspladsen

Tillid til digital monitorering af forskellige typer af aktiviteter

I undersøgelsen er deltagerne blevet spurgt, om deres arbejdsplads bruger teknologier, der monitorerer en række aktiviteter. Der er stor forskel på, hvor meget teknologier bliver brugt til at monitorere forskellige typer aktiviteter. Det fremgår af N ved hver enkelt aktivitet i nedenstående figur. Der fremgår det ligeledes, hvor meget tillid der er til, hvad arbejdsgiverne bruger disse informationer til.

Figur 10: Du har svaret ja til, at din arbejdsplads bruger teknologi, der monitorerer en række aktiviteter. Har du tillid til, hvad din arbejdsgiver bruger disse medarbejderdata til?



Note: N er varierer, da det er forskelligt, hvilke teknologier respondenterne har svaret at de bruger på deres arbejdsplads.

Overordnet er der mest tillid til, hvad medarbejderdata bliver brugt til, når det kommer til monitorering af, hvornår man møder ind og går fra job. 55 % af respondenterne svarer, at de i høj grad har tillid til brugen af den data. 51 % erklærer ligeledes, at de i høj grad har tillid til brugen af data om deres tidsforbrug på arbejdsopgaver. I den anden ende erklærer henholdsvis blot 28 % og 33 %, at de i høj grad har tillid til brugen af data om deres aktivitet på de sociale medier og data om deres generelle sundhedstilstand. Til disse to punkter svarer henholdsvis 29 % og 21 % af respondenterne, at de enten slet ikke eller kun i nogen grad har tillid til deres arbejdsgivers brug af medarbejderdata.

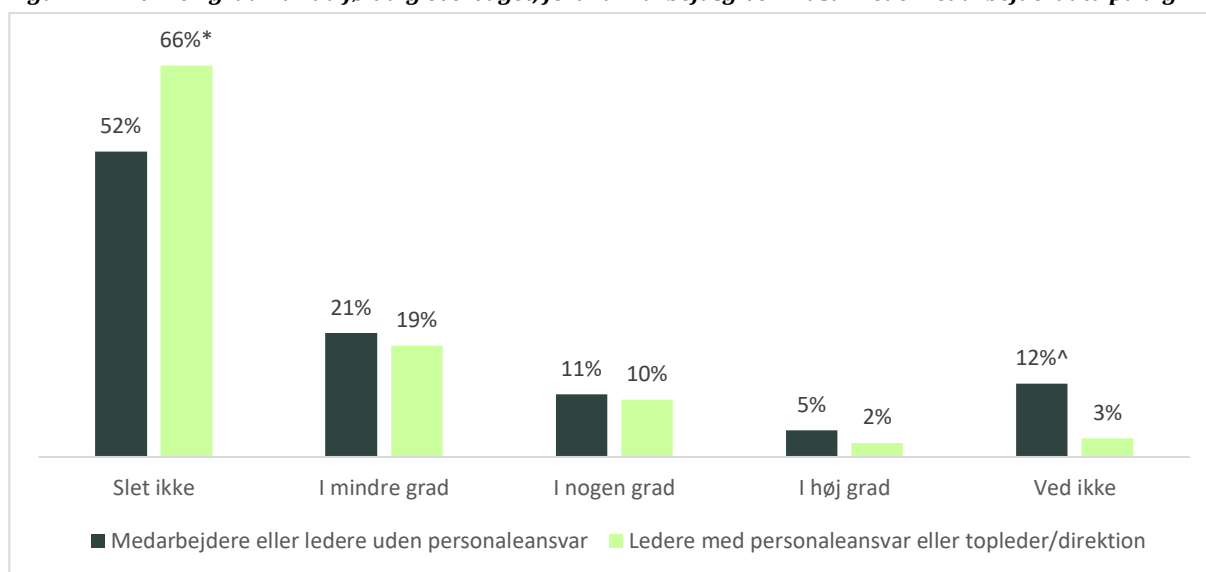
Overvågning på arbejdspladsen

Følelsen af at blive overvåget

I undersøgelsen er respondenterne blevet spurgt om, hvorvidt de har følt sig overvåget, fordi deres arbejdsgiver indsamlede medarbejderdata på dem. Samlet set svarer mere end halvdelen, at de slet ikke har følt sig overvåget, mens 21 % svarer i mindre grad og 15 % svarer i nogen eller høj grad.

Der er signifikant flere ledere med personaleansvar og topledere (66 %), der slet ikke føler sig overvåget end medarbejdere uden personaleansvar (52 %). Der er til gengæld signifikant flere medarbejdere uden personaleansvar, der svarer, at de ikke ved, om de føler sig overvåget.

Figur 11: I hvilken grad har du følt dig overvåget, fordi din arbejdsgiver indsamlede medarbejderdata på dig?



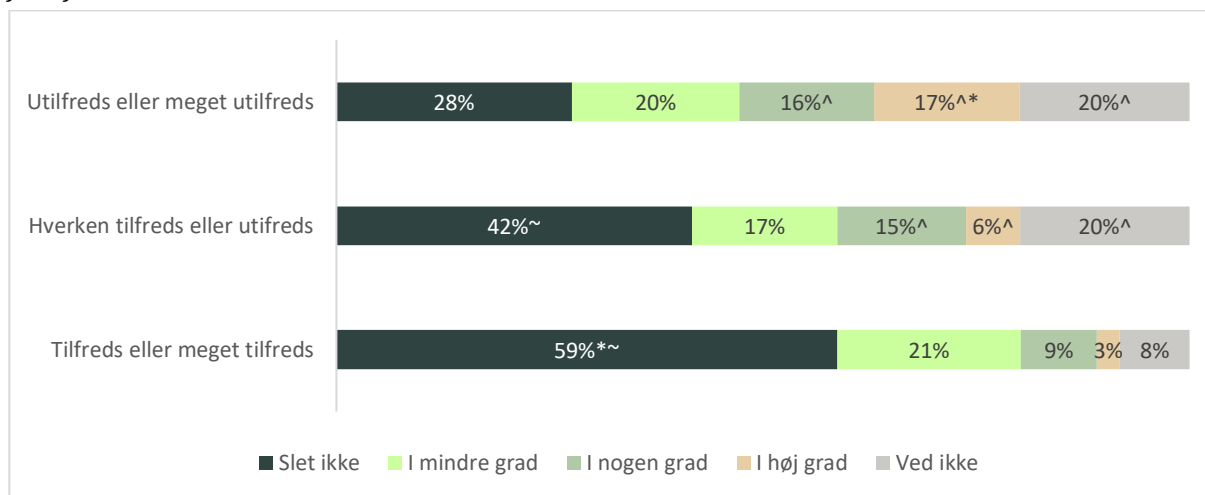
Note: ^Signifikant flere end ledere med personaleansvar eller topleder/direktion

* Signifikant flere end medarbejdere og ledere uden personaleansvar

Der ses en tydelig sammenhæng mellem tilfredshed med jobbet og det at føle sig overvåget. Blandt dem, der er tilfredse eller meget tilfredse med deres job, svarer 59 %, at de slet ikke har følt sig overvåget, mens det tilsvarende er 42 % blandt dem, der hverken er tilfredse eller utilfredse, og det er kun 28 % blandt dem, der er utilfredse eller meget utilfredse med deres job.

Overvågning på arbejdspladsen

Figur 12: I hvilken grad har du følt dig overvåget, fordi din arbejdsgiver indsamlede medarbejderdata på dig? - krydset m. jobtilfredshed



Note: ^Signifikant flere end tilfreds eller meget tilfreds med job alt i alt

* Signifikant flere end hverken tilfreds eller utilfreds med job alt i alt

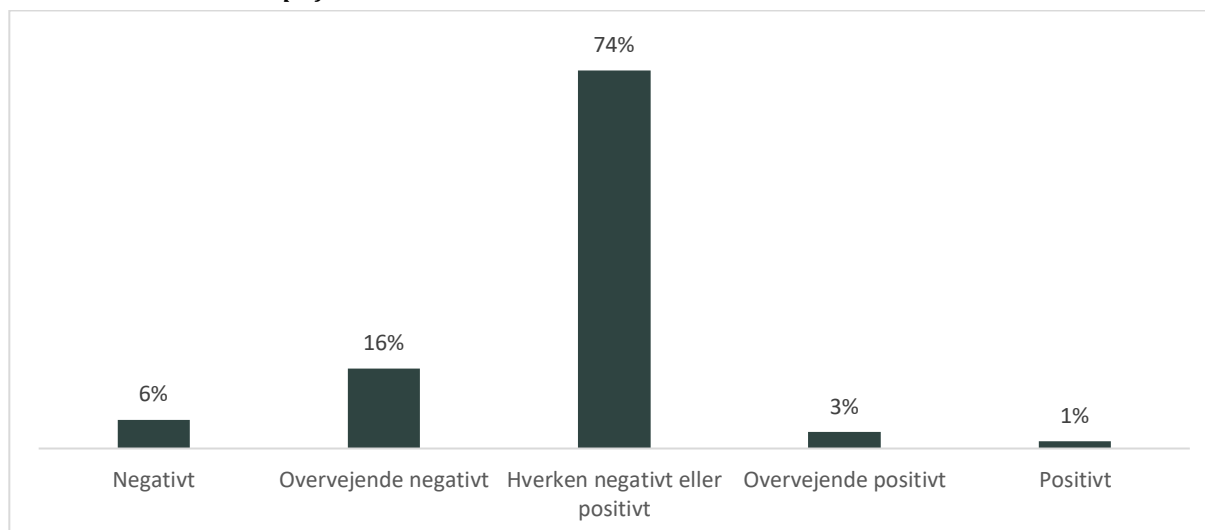
~ Signifikant flere end utilfreds eller meget utilfreds med job alt i alt

Digital overvågnings påvirkning på trivsel

Deltagere i undersøgelsen er blevet spurgt om, hvorvidt deres arbejdsplads' brug af digital monitorering af aktivitet på jobbet påvirker deres trivsel og arbejdsglæde. Over en femtedel af respondenterne (22 %) svarer, at det har påvirket deres trivsel eller arbejdsglæde enten negativt eller overvejende negativt, at deres arbejdsplads bruger digitale systemer, der monitorer deres aktivitet på jobbet. Tre fjerdele af respondenterne (74 %) svarer, at den digitale monitorering hverken påvirker dem negativt eller positivt, mens 4% svarer, at den har påvirket positivt eller overvejende positivt.

Overvågning på arbejdspladsen

Figur 7: Hvordan har det påvirket din trivsel/arbejdsglæde, at din arbejdsplads bruger digitale systemer/teknologier, der monitorerer din aktivitet på jobbet?



Note: N=1120

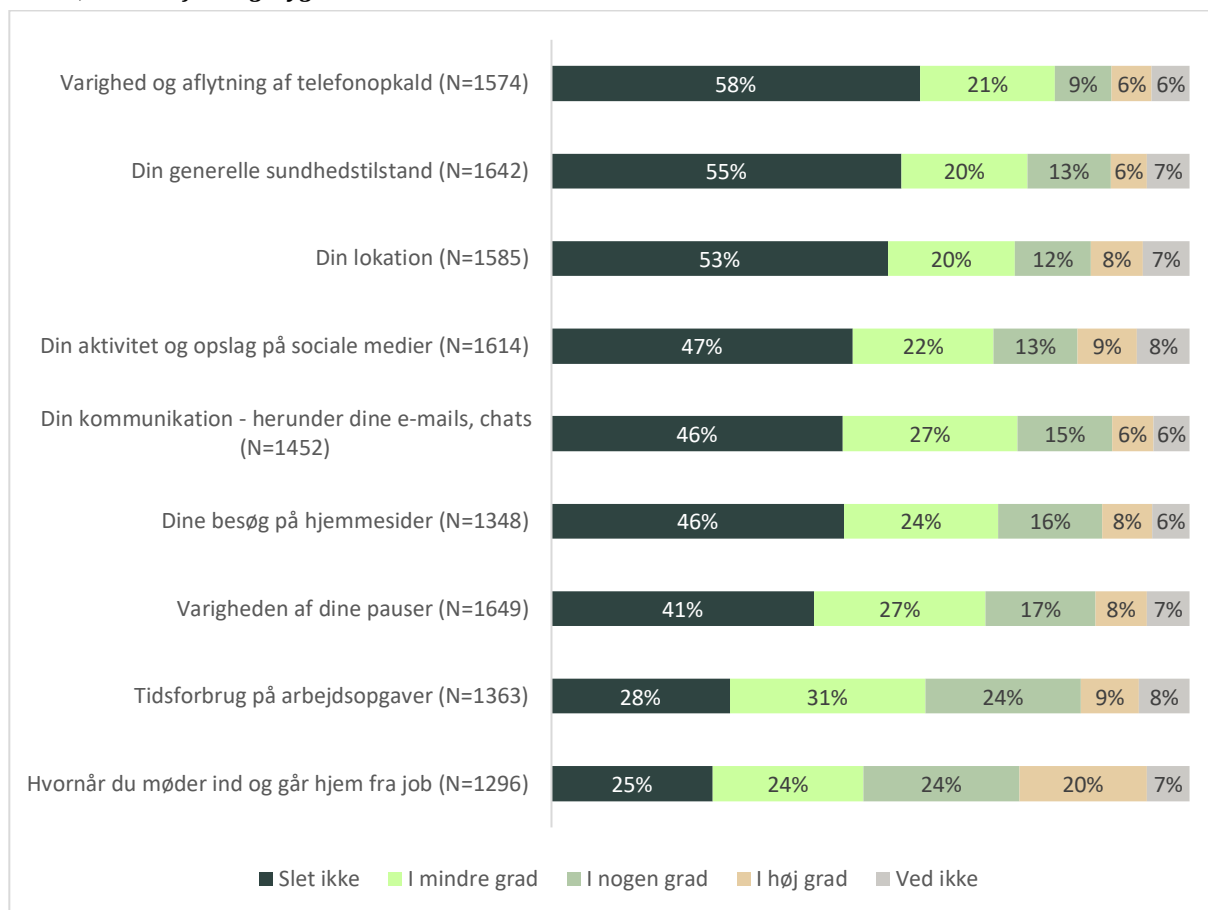
Tryk ved digitale systemer

I undersøgelsen er deltagerne blevet spurgt, hvorvidt de ville føle sig trygge ved forskellige typer teknologier, der monitorerer deres aktivitet på deres job. Det er kun de respondenter, der havde svaret, at deres arbejdsplads ikke brugte den pågældende teknologi, der er blevet spurgt om, hvorvidt de ville føle sig trygge, hvis teknologien blev implementeret på deres arbejdsplads.

Henholdsvis 58 %, 55 % og 53 % af respondenterne svarer, at de slet ikke ville være trygge ved monitorering af deres telefonopkald (varighed og aflytning), monitorering af deres generelle sundhedstilstand og teknologi til at bestemme deres lokation. Dette gør dem til de tre potentielle tiltag, som respondenterne er mindst trygge ved. I den anden ende, på trods af at være de to potentielle tiltag, som respondenterne føler sig mest trygge ved, svarer henholdsvis 25 % og 28 % af respondenterne, at de slet ikke ville føle sig trygge ved at deres arbejdsplads' samlede information, om hvornår de møder ind og går fra arbejde og den tid de bruger på arbejdsopgaver.

Overvågning på arbejdspladsen

Figur 14: Hvis der implementeres digitale systemer/teknologier, der monitorerer din aktivitet på jobbet på nedenstående måder, vil du så føle dig tryk ved dem?



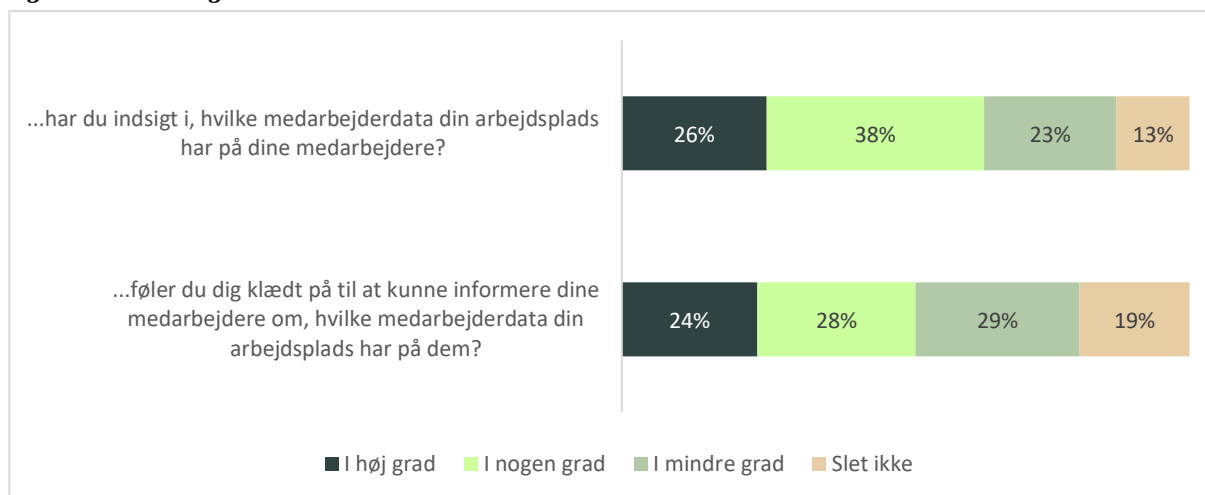
Note: N er forskelligt, da det er forskelligt, hvilke teknologier respondenter har svaret at de i forvejen bruger på deres arbejdsplads.

Ledelsesopgaven

I undersøgelsen er lederne blevet stillet nogle særskilte spørgsmål omkring deres rolle i forhold til indsamling af medarbejderdata via digitale teknologier. 64 % af lederne har i nogen eller høj grad indsigt i, hvilke medarbejderdata arbejdspladsen har på deres medarbejdere, 23 % har i mindre grad indsigt, mens 13% sletikke har indsigt.

Der er stor forskel på, om en leder føler sig klædt på til at kunne informere sine medarbejdere om, hvilke data arbejdspladsen har på dem. 24 % føler sig i høj grad klædt på til det, og 28 % føler sig i nogen grad klædt på til det. Derimod svarer 29 %, at de i mindre grad føler, at de er klædt på til det, mens 19 % slet ikke føler sig klædt på til at informere om det.

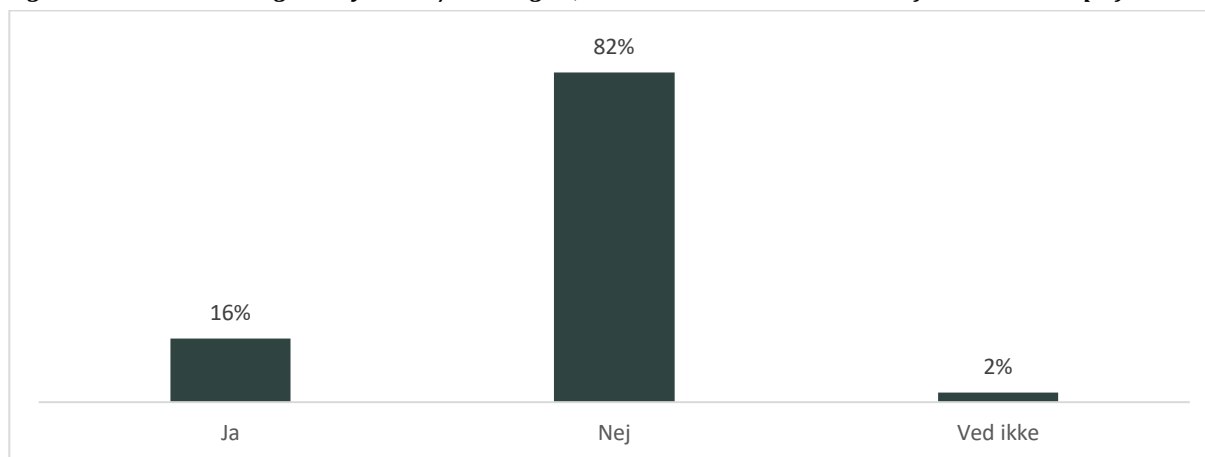
Figur 15: I hvilken grad...



16 % af lederne svarer, at de anvender digitale systemer, der monitorerer deres medarbejders aktivitet på jobbet. 82 % anvender det ikke, mens de resterende 2 % svarer, at de ikke ved det. Blandt de ledere, der anvender digitale systemer, der monitorerer deres medarbejders aktivitet på jobbet, svarer 84 %, at de har oplyst om, hvad disse informationer/data bliver brugt til. 13 % har ikke oplyst deres medarbejdere om, hvad data bliver brugt til, mens 3 % ikke ved, om de har oplyst medarbejderne om dette.

Overvågning på arbejdspladsen

Figur 16: Anvender du digitale systemer/teknologier, der monitorerer dine medarbejders aktivitet på jobbet?

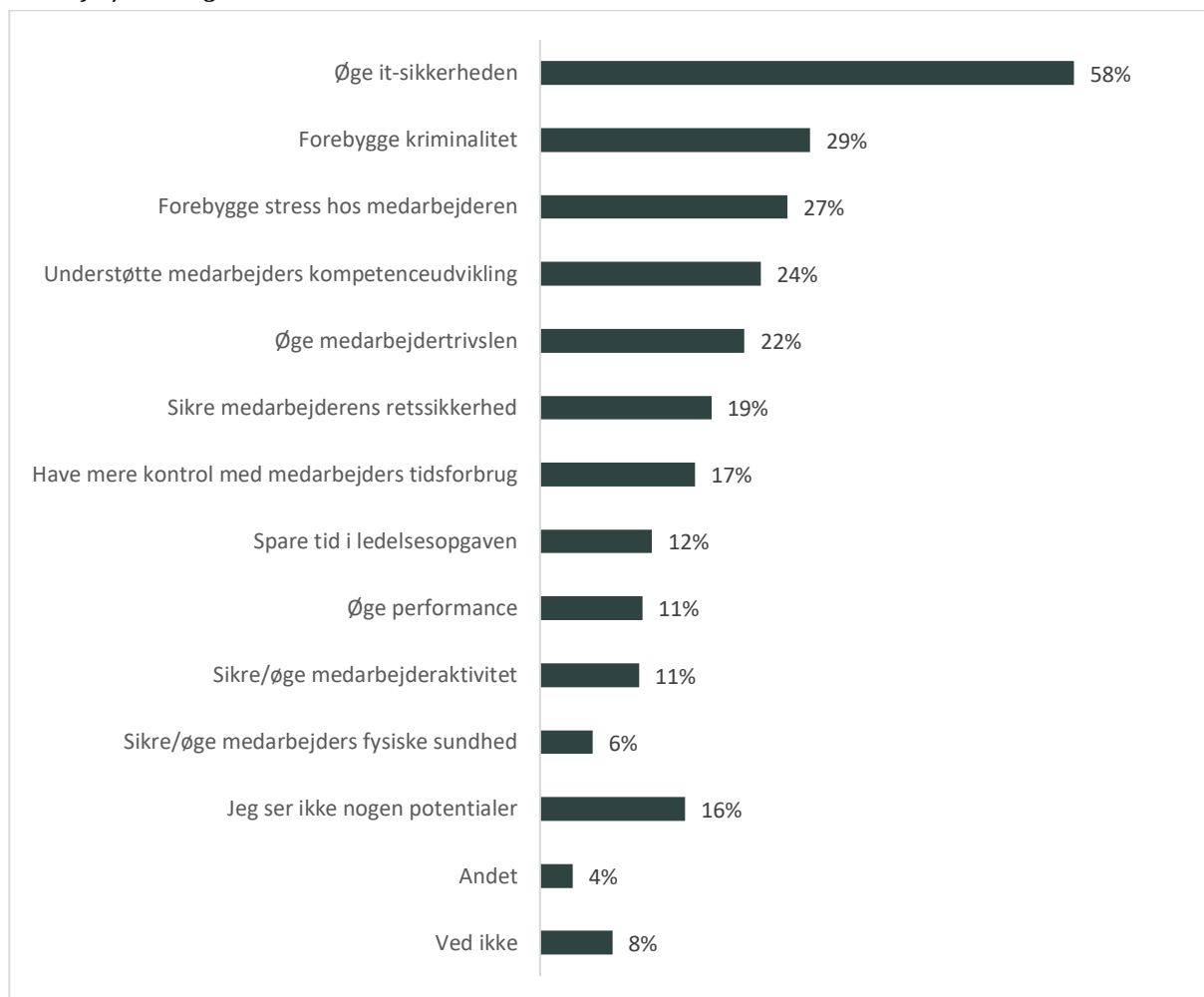


Lederne er også blevet spurgt til, hvor de ser de største potentialer ved at indsamle og behandle medarbejderdata via digitale teknologier. Det største potentiale ser de i forhold til at øge it-sikkerheden. Det har 58 % af lederne markeret. Knap 30% ser et potentiale i forhold til at forebygge kriminalitet, mens 27 % kan se et formål i forhold til at forebygge stress hos medarbejdere. Der er også en del der ser et potentiale i forhold til at understøtte medarbejders kompetenceudvikling (24 %), øge medarbejdertrivslen (22 %) og sikre medarbejderens retssikkerhed (19 %).

17 % af lederne ser et potentiale i forhold til at have mere kontrol med medarbejders tidsforbrug, mens 11 % ser et formål i forhold til hhv. at øge performance og sikre/øge medarbejderaktivitet. Der er 16 % af lederne, der ikke kan se nogen potentialer ved at indsamle og behandle medarbejderdata.

Overvågning på arbejdspladsen

Figur 17: Til hvilke formål ser du de største potentialer ved at indsamle og behandle medarbejderdata via digitale værktøjer/teknologier?



Metode

Der er indsamlet data i løbet af marts 2023. Undersøgelsen er sendt ud til 15.000 tilfældigt udtrukne Djøf medlemmer i job. Der er sendt 2 rykkermails. Der er indkommet svar fra 2081 medlemmer, svarende til en svarprocent på 14. Antallet af svar kan variere imellem spørgsmålene, da der ikke er tvungent svar for undersøgelsen for at forhindre frafald.

Data er vejet på køn og alder, og der er ikke fundet andre forskelle mellem population og stikprøve på de variable, hvor der findes oplysninger for både population og stikprøve.

Djøf

Djøf

Gothersgade 133
1123 København K
33 95 97 00

djoef@djoef.dk
djoef.dk