

# Digital dataindsamling på arbejdspladsen

En befolkningsundersøgelse af danskernes holdninger til og oplevelser med indsamling af digitale medarbejderdata på arbejdspladsen



# Danskernes holdninger til og oplevelser med indsamling af digitale medarbejderdata på arbejdspladsen

Udarbejdet af Tænk tanken Mandag Morgen for ADD-projektet, IDA – Ingeniørforeningen, HK Danmark og Dataetisk Råd.

## ADD-projektet

[www.algoritmer.org](http://www.algoritmer.org)

Projektet er støttet af Villumfonden og Veluxfonden

## IDA – Ingeniørforeningen

Kalvebod Brygge 31-33

DK-1560 København

[www.ida.dk](http://www.ida.dk)

## HK Danmark

Weidekampsgade 8

DK-2300 København

[www.hk.dk](http://www.hk.dk)

## Dataetisk Råd

Ørestads Boulevard 5

Bygning 35 + 37K

DK-2300 København S

[www.nationaltcenterforetik.dk](http://www.nationaltcenterforetik.dk)

## Databehandling, analyse og rapport

**Grit Munk**, seniorkonsulent, IDA – Ingeniørforeningen

**Marie Langmach**, senioranalytiker, Tænk tanken Mandag Morgen

**Julie Karnøe Tranholm-Mikkelsen**, analytiker, Tænk tanken Mandag Morgen

**Zenia Søjberg**, projektleder, engagement & analyse, Tænk tanken Mandag Morgen

## Dataindsamling

Dataindsamling er gennemført i samarbejde med Norstat Danmark.

## Design

Michael Hernvig

## ISBN

Nr. 978-87-93038-79-0

# Indholdsfortegnelse

<b>Baggrund for undersøgelsen</b>	<b>Side 4</b>
<b>Om undersøgelsen</b>	<b>Side 6</b>
<b>Indsigter fra workshoppen</b>	<b>Side 8</b>
<b>Undersøgelsens hovedresultater</b>	<b>Side 9</b>
<b>Resultater</b>	<b>Side 10</b>
<b>Tema 1:</b> De fleste medarbejdere oplever at få indsamlet data om sig på arbejdspladsen, men få er positivt stemt	Side 10
<b>Tema 2:</b> Medarbejdere er i vid udstrækning ikke bekendte med deres rettigheder på området – og har som regel ikke talt med deres ledere om dataindsamlingen	Side 15
<b>Tema 3:</b> Kun få ledere i lederrundspørgen er helt enige i, at det er positivt med mere datadreven ledelse	Side 20
<b>Perspektiver på undersøgelsen</b>	<b>Side 21</b>



# Baggrund for undersøgelsen

En høj grad af overvågning af ansatte er ikke en ledelsesstil, vi forbinder med det danske arbejdsmarked, der traditionelt set bryster sig af at hvile på et fundament af gensidig tillid mellem arbejdstager og -giver. Den øgede digitalisering på arbejdsmarkedet fostrer imidlertid nye digitale muligheder for, at arbejdsgivere kan indsamle data om deres medarbejdere - og potentielt set overvåge dem på jobbet. Det er denne udvikling, som ligger til grund for denne undersøgelse.

De sidste år er der sket en markant stigning i udbredelsen af digitale ledelsesværktøjer. Det gælder ikke mindst i USA, hvor andelen af virksomheder, der benytter digitale systemer til at følge med i medarbejdernes arbejdsindsats, er steget fra en tredjedel til to tredjedele på bare to år<sup>1</sup>. Det vurderes at være en af de hurtigste teknologiudrulninger i historien, langt hurtigere end for eksempel udbredelsen af smartphones. Vi har ikke det samme overblik over udbredelsen i Europa, men forskning og analyser fra blandt andet England, Tyskland og Østrig viser, at værktøjerne også er udbredte i europæiske lande. Danmark er ingen undtagelse. I en EU-undersøgelse fra 2019 svarede 22 procent af de adspurgte danske virksomheder, at de overvåger deres ansatte digitalt med det formål at øge medarbejdernes arbejdsindsats<sup>2</sup>. Coronapandemien satte yderligere skub i udviklingen, da hjemmearbejde blev udbredt, og ledelsesopgaven pludselig skulle løses på distance. Efterspørgslen på digitale *tracking tools* steg med hjemmearbejdets udbredelse – og var således i 2021 58 procent højere end før pandemien<sup>3</sup>.

De digitale ledelsesværktøjer kan tage mange forskellige former. De består blandt andet af softwareprogrammer, der installeres på medarbejderens computer eller mobiltelefon med det formål at indsamle data om forskellige aspekter af medarbejdernes arbejdsliv til brug i ledelsesopgaven. Der findes for eksempel softwareudbydere, der kan spore, hvilke hjemmesider medarbejderen besøger, så chefen holdes ajour med, om medarbejderen er produktiv i arbejdstiden. Andre programmer kan registrere, hvor ofte medarbejderen taster på tastaturet og bevæger musen, hvor meget tid medarbejderen bruger på forskellige opgaver, og hvor ofte medarbejderen holder pause. Der findes også soft-

ware, som kan læse indholdet af medarbejderens mails, holde øje med medarbejderen via medarbejderens webcam eller tage screenshots af medarbejderens skærm, samt software, der indsamler data om medarbejderens trivsel med jævne mellemrum og sammenfatter resultaterne til ledelsen. Nogle ledelsesværktøjer anvender kunstig intelligens til at analysere disse data – her findes for eksempel udbydere, der lover at kunne advare, hvis en medarbejder er på vej til at sige op. Der er altså tale om en bred vifte af digitale ledelsesværktøjer, som også kan bestå af kameraovervågning, lydoptagelser, GPS-tracking og ansigtsgenkendelsesteknologi.

Arbejdsgiverne kan have vidt forskellige formål med dataindsamlingen – hvilket vores analyse også bekræfter - og de digitale værktøjer benyttes bredt til alt fra at øge medarbejderes arbejdsindsats, til at monitorere deres sundhedstilstand og trivsel på arbejdspladsen og til løsningen af HR-opgaver og til at sikre it-sikkerheden. Fælles for værktøjerne er, at de indsamler massive mængder data, der danner grundlag for en ofte meget detaljeret viden om den enkelte medarbejder. Den omfattende dataindsamling er ikke nødvendigvis noget, som medarbejderne er trygge ved. I en analyse blandt Fagforeningen IDAs medlemmer fra efteråret 2022 svarede 74 procent nej til, at de var trygge ved teknologier, der overvåger deres e-mail, telefonopkald og internetforbrug. 77 procent brød sig ikke om overvågning af deres aktivitet på sociale medier, mens 82 procent var utrygge ved overvågning af tastetryk, klik, skærmbilleder og brugen af apps på computeren<sup>4</sup>.

Risikoen ved udbredelsen af de digitale ledelsesværktøjer er, at der reelt kan blive tale om konstant overvågning på mikro-niveau, som kan have en markant negativ effekt på de ansattes mentale og fysiske helbred samt tilliden på arbejdspladsen. Når vi har iværksat en undersøgelse om indsamling af data på det danske arbejdsmarked, er det fordi, vi mangler viden om udbredelsen af værktøjerne, hvordan de bruges, hvordan medarbejderne oplever dataindsamlingen, og hvad brugen af denne type ledelsesværktøjer har af konsekvenser for medarbejderne og vores arbejdsmiljø.

## Hvad siger reglerne?

I Danmark er området primært reguleret af de databeskyttelsesretlige regler, herunder databeskyttelsesloven og The General Data Protection Regulation, bedre kendt som GDPR. På det organiserede arbejdsmarked er der indgået forskellige arbejdsmarkedsaftaler, som fastsætter rettigheder og pligter for arbejdsgivere og lønmodtagere.

### **De databeskyttelsesretlige regler, som gælder for arbejdsgivere og lønmodtagere:**

*GDPR gælder for arbejdsgivere og medarbejdere, når der elektronisk registreres eller behandles personoplysninger. Digitale ledelsesværktøjer vil således næsten altid være omfattet af reglerne i GDPR.*

*De grundlæggende principper om f.eks. saglighed og dataminimering, der følger af artikel 5, skal altid iagttages ved brug af digitale ledelsesværktøjer, ligesom der skal være en hjemmel til den databehandling, som arbejdsgiveren foretager.*

*Arbejdsgiveren er altid forpligtet til at oplyse medarbejderne om, hvilke data der indsamles om dem, og hvad de bliver brugt til (artikel 13 og 14)*

*Herudover kan de registrerede (medarbejderne) selv udøve deres ret til bl.a.:*

- *at få indsigt i de data, arbejdsgiveren har registreret om dem (artikel 15),*
- *at få urigtige personoplysninger om sig selv berigtiget (artikel 16),*
- *sletning, hvis betingelserne herfor er opfyldt (artikel 17)*

*Den registrerede har derudover ret til ikke at blive underlagt en afgørelse, der alene er baseret på automatisk behandling, når den har retsvirkning eller på tilsvarende vis betydeligt påvirker vedkommende (artikel 22). Denne artikel er relevant, når de digitale ledelsesværktøjer er baseret på kunstig intelligens.*

Datatilsynet har i deres vejledning 'Databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold' beskrevet reglerne grundigt [her](#).

### **Aftaler om kontrolforanstaltninger:**

Offentligt ansatte (ansatte i stat, kommuner og regioner) er omfattet af kontrolforanstaltningens aftaler. På det private arbejdsmarked er de ansatte, der er ansat på virksomheder, der har overenskomst på DA/FH-området også omfattet af kontrolforanstaltningens aftale. Øvrige ansatte på det private arbejdsmarked er udelukkende beskyttet af reglerne i GDPR.

Fælles for kontrolforanstaltningens aftaler er det, at de fastslår, at arbejdsgiverens kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål, og at de ikke må være krænkende over for de ansatte eller forvolde de ansatte tab eller nævneværdige ulemper. Om hjemmearbejdspladser gælder det, at der ikke må indføres kontrolforanstaltninger, der krænker privatlivets fred.

Desuden skal arbejdsgiverne varsle indførelse af kontrolforanstaltninger overfor medarbejderne, før de kan indføres, medmindre formålet forspildes.

DA/FH's kontrolforanstaltningens aftale kan læses [her](#).

### **Arbejds miljølovgivningen:**

Ifølge arbejds miljølovgivningen har arbejdsgiveren ansvaret for, at medarbejderne ikke bliver syge på grund af påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø. Det ansvar dækker også for eksempel arbejdstid, pauser og ledelsesmæssige forhold. Om

overvågning er en arbejdsmiljømæssig belastning, afhænger af de betingelser, overvågningen foregår under.

Arbejdstilsynet anbefaler, at ledelsen ikke overvåger og kontrollerer for kontrollens egen skyld, men skaber gode samarbejdsrelationer, især mellem ledelse og medarbejdere. Ledelsen bør have klare begrundelser og regler for overvågningen og kontrollen samt informere medarbejderne om disse.”


Datatilsynets gennemgang af rettigheder og pligter kan læses [her](#).



**Lisbeth Knudsen**  
Leder af ADD-projektets  
oplysnings- og dialogindsats



**Malene Matthison-Hansen**  
Formand, Ansattes Råd i  
IDA – Ingeniørforeningen



**Mads Samsing**  
Næstformand, HK Danmark



**Johan Busse**  
Formand, Dataetisk Råd

**Note 1:** Mims, More Bosses Are Spying On Quiet Quitters. It Could Backfire (2022), Wall Street Journal.

**Note 2:** European Company Survey - Data Visualisation (2020), Eurofound.

**Note 3:** Aloisi & De Stefano, Essential jobs, remote work and digital surveillance (2022) International Labour Review.

**Note 4:** Hoff-Lund, Ingeniører utrygge ved overvågning på jobbet (2022), IDA – Ingeniørforeningen.

**Note 5:** The All-Party Parliamentary Group on The Future of Work (APPG) and Institute for the Future of Work (IFOW), The New Frontier: Artificial Intelligence at Work (2021), APPG.



# Om undersøgelsen

Undersøgelsen er blevet til på baggrund af et mixed method-design, der kombinerer kvalitativ metode, i form af en workshop, med kvantitativ metode, i form af en større spørgeskemaundersøgelse målrettet medarbejdere og en mindre rundspørge rettet mod ledere med HR- og personaleansvar. Undersøgelsesdesignet består dermed af to led.

## Led 1 - Workshop

I efteråret 2022 samlede vi 40 aktører fra fagbevægelsen, erhvervslivet, interesseorganisationer og forskningsverdenen til workshoppen *Data, algoritmer og overvågning på arbejdspladsen* for at diskutere de udfordringer og muligheder, som digital dataindsamling på arbejdspladsen afstedkommer. Det gjorde vi blandt andet for at blive klogere på, hvordan danske medarbejdere og ledere forholder sig til digital dataindsamling, hvor stort kendskab de har til teknologierne og de gældende regler på området, og for at finde ud af, om dataetik overhovedet er på dagsordenen, når virksomhederne anvender digitale ledelsesværktøjer.

Workshoppen muliggjorde inddragelsen af mange, forskellige aktører, der hver især bidrog med unikke indsigter på området – og som i fællesskab kom frem til nye indsigter. På den baggrund blev vi klogere på området og dermed hvad, der var relevant at undersøge i spørgeskemaundersøgelsen. Det var ikke muligt for arbejdsstagersiden at deltage i lige så højt omfang som arbejdstagersiden, hvilket har medført en bias i de perspektiver, som fyldte mest på workshoppen. Denne bias har vi tilstræbt at tage højde for i tilrettelæggelsen af undersøgelsen.

## Led 2 - Spørgeskemaundersøgelse og rundspørge

Med udgangspunkt i indsigterne fra workshoppen og på baggrund af eksisterende litteratur om digital dataindsamling på arbejdspladsen udformede vi to spørgeskemaer. Det ene spørgeskema henvendte sig til medarbejdere på danske arbejdspladser, imens det andet var målrettet ledere med HR- og personaleansvar på danske arbejdspladser. Begge versioner koncentrerede sig om de samme temaer, nemlig oplevelser med dataindsamling, holdninger til dataindsamling samt kendskab til teknolo-

gie og til de gældende regler, der regulerer arbejdspladsers dataindsamling.

Dataindsamling til spørgeskemaundersøgelsen og leder-rundspørgen er foregået i samarbejde med Norstat Danmark. Databehandling og -analyse er foregået i samarbejde med Tænk tanken Mandag Morgen.

## Særligt om medarbejderundersøgelsen

Medarbejderundersøgelsen kan karakteriseres som en befolkningsundersøgelse. Stikprøven består af besvarelser fra 1120 medarbejdere på danske arbejdspladser, og stikprøven er repræsentativ for danskere i arbejde på parametrene alder, køn og geografi. Denne repræsentativitet er dels sikret gennem en løbende monitorering af dataindsamlingen, dels gennem en poststratifikation, hvor Norstat efter dataindsamlingen har tildelt vægte til de enkelte respondenter i stikprøven, som måtte være under- eller overrepræsenterede ift. de valgte baggrundsvariable.

## Særligt om lederrundspørgen

Lederrundspørgen består af besvarelser fra 43 ledere over 18 år, som har HR- og personaleansvar. 67,4 procent af respondenterne er mænd og 32,6 procent er kvinder. Lederrundspørgen er ikke en repræsentativ undersøgelse, og resultaterne herfra skal derfor alene ses som indikationer på, hvordan ledere forholder sig til digital dataindsamling på arbejdspladsen.

## Behandling og analyse af de kvantitative data

De fleste resultater fra spørgeskemaundersøgelsen og lederrundspørgen, som præsenteres i denne rapport, er udtryk for deskriptive tendenser i medarbejdernes og ledernes besvarelser. Alle forskelle mellem forskellige undergrupper af medarbejdere, som fremhæves i rapporten, er fundet ved simple sammenhængsanalyser (chi2 eller OLS) og er signifikante ved et signifikansniveau på  $p < 0,005$ . Sammenhængene er kontrolleret for tredjevariable, hvor der har været mistanke om, at sammenhængene reelt var udtryk for andre bagvedliggende faktorer.



## Når vi taler om indsamling af medarbejderdata via digitale værktøjer, taler vi om...

Medarbejdere og ledere på danske arbejdspladser kan have forskellige oplevelser med og forståelser af, hvad medarbejderdata egentlig er, og hvad vi taler om, når vi taler om digitale værktøjer. Vi har derfor tilstræbt at give alle respondenter den samme for forståelse for temaet ved at indlede begge spørgeskemaer med en definition af de mest centrale begreber.

**Medarbejderdata:** Alle arbejdspladser ligger inde med en del data om deres medarbejdere. Disse medarbejderdata kan

bestå af informationer, som medarbejderne selv har oplyst, for eksempel data om ens trivsel indhentet i forbindelse med en arbejdsmiljø- og trivselsundersøgelse. Medarbejderdata kan dog også bestå af informationer, som arbejdspladsen indhenter på anden vis, og som for eksempel registrerer medarbejderes sundhedstilstand, adfærd, produktivitet, tidsforbrug og holdninger. Når vi spørger ind til oplevelser med indsamling af medarbejderdata, menes der her ikke HR-stamdata, såsom informationer om medarbejderes erhvervs erfaring og bopæl.

I stedet drejer det sig om data om for eksempel medarbejderes tidsforbrug, trivsel, produktivitet og adfærd.

**Digitale værktøjer:** Det bliver mere og mere udbredt på danske arbejdspladser at anvende digitale værktøjer til at indsamle medarbejderdata. Med digitale værktøjer menes der for eksempel software, programmer eller apps på medarbejderens computer eller telefon, kameraovervågning, lydoptagelser eller GPS-tracking.

## Undersøgelsens forløb

### August 2022

Partnerkredsen bestående af ADD-projektet, IDA – Ingeniørforeningen, HK Danmark og Dataetisk Råd etableres.

### September 2022

Workshop med 40 aktører fra fagbevægelsen, erhvervslivet, interesseorganisationer og forskningsverdenen med fokus på udfordringer og muligheder ved digital dataindsamling på arbejdspladsen.

### Oktober 2022

Spørgeskemaundersøgelse og rundspørge udsendes til medarbejdere og ledere på danske arbejdspladser.

### November 2022

Tænketanken Mandag Morgen modtager data fra 1120 medarbejdere og 43 ledere, som efterfølgende databehandles og analyseres.

### December 2022

Analysens hovedresultater offentliggøres på konferencen *Algoritmer, ledelse og arbejdsmiljø*.

### Februar 2023

Undersøgelsen *Danskernes holdninger til og oplevelser med indsamling af digitale medarbejderdata på arbejdspladsen* udgives i denne rapport.

# Indsigter fra workshoppen

På workshoppen diskuterede deltagerne de udfordringer og muligheder, der kan være forbundet med digital dataindsamling på arbejdspladsen set ud fra både et medarbejder- og lederperspektiv. De væsentligste pointer fra workshoppen, som vi tog med videre i udformningen af spørgeskemaundersøgelsen og rundspørgen, var:

- **Danske virksomheder har ikke en konkret plan for arbejdet med dataetik**

De fleste danske virksomheder har ikke en konkret plan for, hvordan dataetisk politik skal omsættes til praksis. Ikke desto mindre hersker der generelt en 'tekno-optimisme' samt en stor tillid til, at data forvaltes etisk på danske arbejdspladser.

- **Der er videnshuller på flere niveauer**

Ledere mangler blandt andet viden om kvaliteten af eksisterende digitale ledelsesværktøjer og de muligheder samt risici, deres anvendelse kan indebære, mens medarbejdere blandt andet mangler viden om, hvordan teknologier anvendes i dag, samt hvilke beskyttelsesrettigheder de allerede har.

- **Der er behov for et fokus på de juridiske og overenskomstmæssige rammer**

I fleres optik mangler der arbejdsmarkedsregulering på området. Samtidig kan fagbevægelsen gøre en større indsats for at sprede viden og bevidsthed om medarbejderes eksisterende rettigheder, som blandt andet er sikret i regi af GDPR-lovgivningen.

- **Digitale ledelsesværktøjer kan påvirke virksomhedskulturen**

En overdreven anvendelse af datadreven ledelse risikerer at have en negativ indvirkning på virksomhedskulturen på danske arbejdspladser. Anvendelsen af de digitale ledelsesværktøjer rejser blandt andet problematikker relateret til tillid, magtforhold, samtykke og karakteren af ledelsesopgaven.

*Danske virksomheder har ikke en konkret plan for arbejdet med dataetik*

*Der er videnshuller på flere niveauer*

*Der er behov for et fokus på de juridiske og overenskomstmæssige rammer*

*Digitale ledelsesværktøjer kan påvirke virksomhedskulturen*



# Undersøgelsens hovedresultater

## Et flertal af medarbejdere oplever, at der indsamles digitale medarbejderdata om dem, men kun få medarbejdere er positivt stemt overfor dataindsamling

Flere end 6 ud af 10 medarbejdere på danske arbejdspladser oplever, at der indsamles data om dem på jobbet. Det drejer sig særligt om data, der måler deres trivsel og tilfredshed, møde- og gåtider samt tidsforbrug på arbejdsopgaver. Dertil er det cirka hver syvende medarbejder, der ikke ved, om der indsamles data om dem, når de er på arbejde. Samtidig er det kun en fjerdedel af alle medarbejdere, der generelt er positivt stemt over for, at arbejdspladser indsamler digitale medarbejderdata, og hver femte medarbejder, der har oplevet at få indsamlet data om sig på jobbet, oplever dataindsamlingen som decideret overvågning.

## Leders kommunikation om dataindsamling hænger positivt sammen med medarbejdernes oplevelser med indsamling af digitale medarbejderdata

Blandt de medarbejdere, der oplever, at deres arbejdsplads indsamler data om dem, har kun 1 ud af 4 medarbejdere talt med deres leder om, hvorfor dataene indsamles. Det er til trods for, at der er en tydelig positiv sammenhæng mellem medarbejdernes kommunikation med deres ledere om dataindsamlingen og medarbejdernes generelle opbakning til dataindsamling på arbejdspladsen. Medarbejdere, som har snakket med deres ledere om dataindsamlingen, har også et bedre kendskab til deres rettigheder på området.

## Kun få ledere er helt enige i, at det er positivt med mere datadreven ledelse

Selvom resultaterne fra lederrundspørgen indikerer, at ledere på danske arbejdspladser generelt er mere positivt stemt overfor indsamling af medarbejderdata, er det alligevel kun 1 ud af 10 af de adspurgte ledere, der er entydigt positiv over for, at ledelse bliver mere datadreven.

63%

af medarbejdere oplever, at der indsamles digitale data om dem på arbejdspladsen.

1 ud af 4

medarbejdere er positivt stemt over for, at der indsamles digitale medarbejderdata på arbejdspladsen.

1 ud af 5

medarbejdere, der har oplevet dataindsamling, har følt sig overvåget.

1 ud af 4

medarbejdere har oplevet, at deres leder har talt med dem om, hvorfor der indsamles data om dem.

Der er en **tydelig sammenhæng** mellem medarbejdernes kommunikation med deres ledere om dataindsamling og medarbejdernes generelle holdning til, at data indsamles på arbejdspladser. De medarbejdere, der har snakket med deres ledere om grunden til dataindsamlingen, er væsentligt mere positivt stemt end de medarbejdere, der ikke har snakket med deres ledere.

1 ud af 10

af de adspurgte ledere er entydigt positiv over for, at ledelse bliver mere datadreven.

## Tema 1

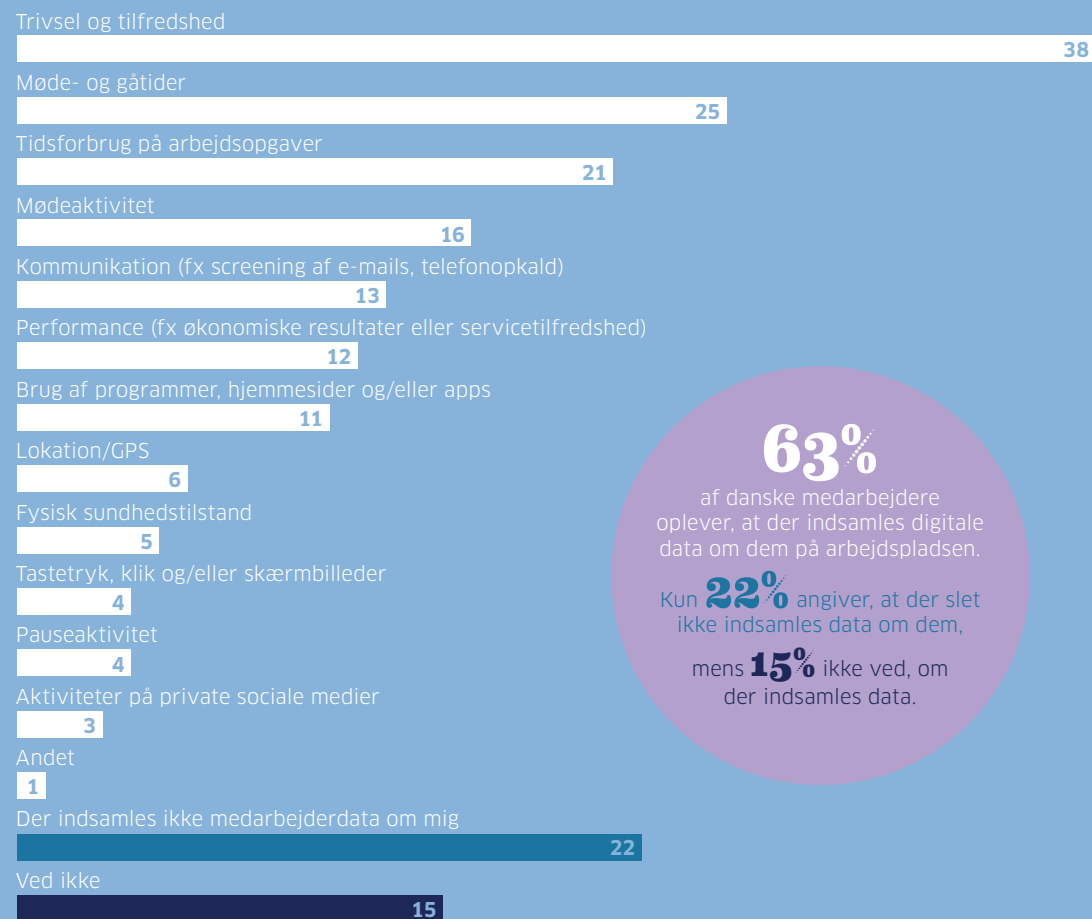
# De fleste medarbejdere oplever at få indsamlet data om sig på arbejdspladsen, men få er positivt stemt

Et flertal af medarbejdere på danske arbejdspladser oplever, at der bliver indsamlet data om dem via digitale værktøjer. Samtidig er det kun hver fjerde medarbejder, som generelt er positivt stemt overfor, at arbejdspladser på denne måde indsamler data om deres medarbejdere. Undersøgelsen peger dog også på nuancer i denne manglende opbakning, da danskernes holdninger i vid udstrækning afhænger af hvilke typer af data, der indsamles.

## FIGUR 1 Flere end 6 ud af 10 medarbejdere oplever, at der indsamles data om dem på arbejdspladsen

**Spørgsmål:** "Anvender din arbejdsplads digitale værktøjer til at indsamle en eller flere af følgende medarbejderdata om dig?"

### Procent<sup>1</sup>



63%

af danske medarbejdere oplever, at der indsamles digitale data om dem på arbejdspladsen.

Kun 22% angiver, at der slet ikke indsamles data om dem,

mens 15% ikke ved, om der indsamles data.

**NOTE<sup>1</sup>** — N = 1.120. Mulighed for at sætte flere kryds.

## De fleste medarbejdere oplever digital dataindsamling på jobbet

Et flertal af medarbejdere oplever, at deres arbejdsplads indsamler digitale medarbejderdata. 63 procent af medarbejderne i undersøgelsen svarer, at deres arbejdsplads anvender digitale værktøjer til at indsamle data om dem, og yderligere 15 procent svarer, at de ikke ved, om det er tilfældet. Blandt de medarbejdere, der oplever dataindsamling, er der især tale om data om trivsel og tilfredshed, møde- og gåtider samt tidsforbrug på arbejdsopgaver. SE FIGUR 1.

Nogle af dataene indsamles via apps på medarbejdernes telefoner. 19 procent af medarbejderne i undersøgelsen svarer, at de er blevet pålagt at installere en app på deres telefon af deres arbejdsgiver. Det drejer sig særligt om sikkerhedsapps (for eksempel autoverifikation og Mobile Device Management), tids- og timeregistreringsapps, intranet- og vagtplansapps, lokations- og trackingapps samt kommunikationsapps (for eksempel mail eller andre dialog-apps).



### Kun hver fjerde er positivt stemt over for indsamling af medarbejderdata

Generelt tegner undersøgelsen et billede af, at medarbejdere på danske arbejdspladser udviser en vis skepsis overfor digital indsamling af medarbejderdata. Det er nemlig kun 26 procent, der erklærer sig enige i, at de generelt er positivt stemt over for, at arbejdspladser indsamler data om deres medarbejdere via digitale værktøjer. 44 procent erklærer sig uenige, mens yderligere 27 procent svarer, at de hverken er enige eller uenige. 3 procent svarer 'Ved ikke'.

Undersøgelsen viser dertil, at medarbejdere, der *ikke* har følt sig overvåget, generelt er mere positive overfor dataindsamling på arbejdspladsen. Det er nemlig 36 procent af denne gruppe af medarbejdere, der svarer, at de generelt er positivt stemt over for arbejdspladsers indsamling af medarbejderdata. Dette gælder til sammenligning kun for 21 procent af de medarbejdere, der *har* følt sig overvåget.



### Medarbejdere er særligt blevet pålagt at installere...

- **Sikkerhedsapps** (fx autoverifikation og Mobile Device Management)
- **Tids- og timeregistreringsapps** (fx automatisk tidsregistrering)
- **Intranet- og vagtplansapps**
- **Lokations- og trackingapps**
- **Kommunikationsapps** (fx mail eller andre dialog-apps)

## Tema 1

### Indsamling af data kan føre til en følelse af overvågning

I ud af 5 medarbejdere, der har oplevet dataindsamling, har følt sig overvåget, fordi arbejdsgiveren indsamlede data om dem. I undersøgelsen finder vi en tydelig sammenhæng mellem, om medarbejderne generelt oplever, at deres leder har tillid til dem og deres arbejde, og hvorvidt de har følt sig overvåget på grund af dataindsamlingen. Som FIGUR 2 viser, er det 90 procent af de medarbejdere, der *ikke* har følt sig overvåget, der i høj eller meget høj grad oplever, at deres leder har tillid til dem. Til sammenligning gør dette sig kun gældende for 59 procent af dem, der *har* følt sig overvåget.

**1 ud af 5**

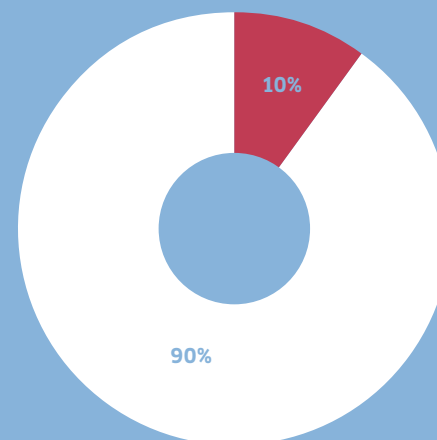
medarbejdere, der har oplevet dataindsamling, har følt sig overvåget.

**Note:** N = 702. Dette spørgsmål er kun blevet stillet til de medarbejdere, der har svaret, at der bliver indsamlet medarbejderdata om dem.

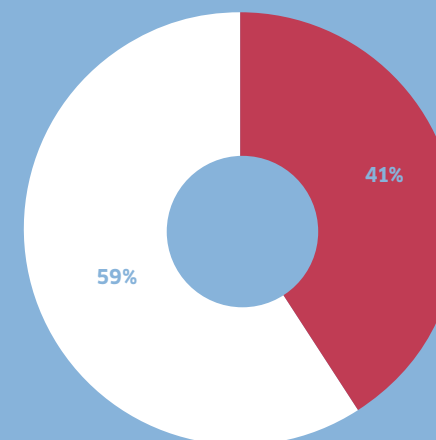
## FIGUR 2 Medarbejdere, der har følt sig overvåget, oplever i højere grad at deres leder har lav/mellem tillid til dem

**Spørgsmål:** "I hvor høj grad oplever du, at din nærmeste leder har **tillid** til dig og det arbejde, du udfører?"

● Slet ikke, i lav, i meget lav eller nogen grad    ● I høj eller meget høj grad



Har ikke følt sig overvåget



Har følt sig overvåget

### Tydelig sammenhæng

mellem, om man generelt oplever, at ens leder har tillid til en og ens arbejde, og hvorvidt man har følt sig overvåget på grund af indsamlingen af medarbejderdata.

**Note!** — N = 684. Dette spørgsmål er kun blevet stillet til de medarbejdere, der har svaret, at der bliver indsamlet data om dem. Gruppen 'Har ikke følt sig overvåget' (N = 538) indeholder de medarbejdere, der har svaret 'Nej, slet ikke' på spørgsmålet "Har du nogensinde følt dig overvåget, fordi din arbejdsgiver indsamlede medarbejderdata om dig?", mens gruppen 'Har følt sig overvåget' (N = 146) indeholder de medarbejdere, der har svaret 'Ja, i nogen grad' eller 'Ja, i høj grad'. 3% Ved ikke- besvarelser er blevet frasorteret.

“

*Jeg fik et opkald om, hvorfor jeg ifølge gps'en havde siddet stille på en adresse/i et område, jeg ikke skulle være i, i 15 min. Jeg var blevet dårlig og kastede op og havde sat mig på en bænk for lige at komme mig.”*

**Mand, 30 år**, arbejder i sundhedsbranchen.

“

*Jeg havde bestilt en kjole til min datter i min formiddagspause på min arbejdscomputer. To timer senere bliver jeg kaldt til møde med min leder, som mindede mig om, at arbejdscomputeren ikke må bruges til privatbrug i arbejdstiden.”*

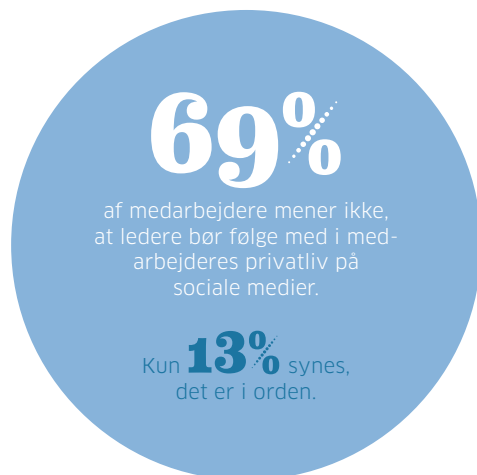
**Kvinde, 31 år**, arbejder på kontor.

“

*Jeg bryder mig ikke om trivsels-spørgeskemaer, som vi er meget pressede til at besvare. Vi er under 5 i min gruppe, og så kan kun lederen se vores besvarelser, men vi får ikke selv indsigt i dem. Det er ikke muligt at være anonym, når der kun er få medarbejdere (...)*

**Kvinde, 45 år**, arbejder i sundhedsbranchen.

## Tema 1

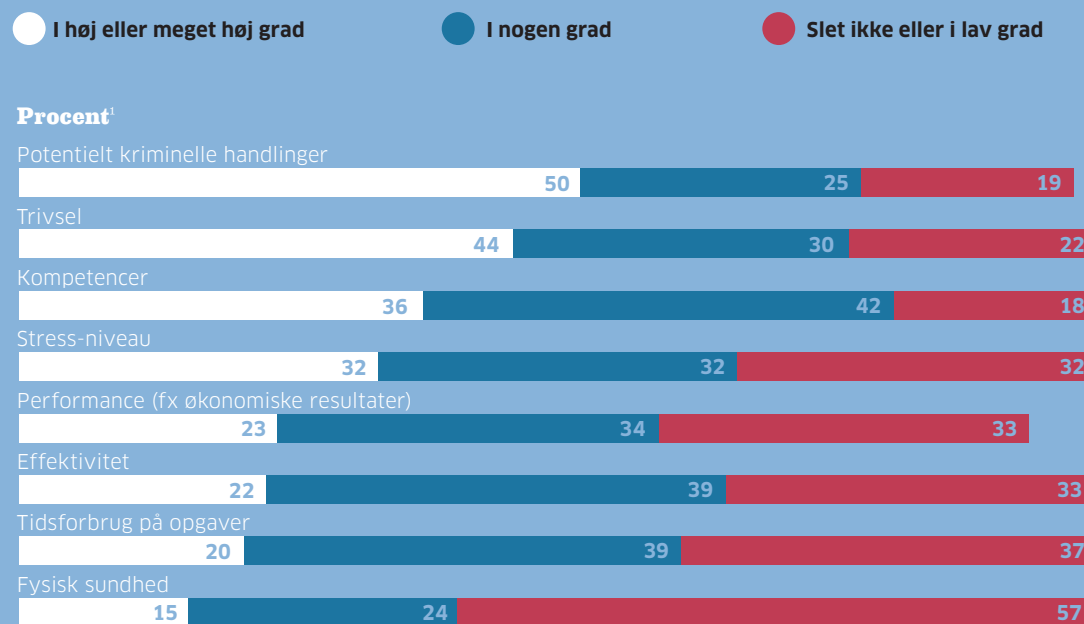


### Danskerne bakker i højere grad op om indsamling af data om kriminelle handlinger end om fysisk sundhed

Selvom få medarbejdere generelt er positivt stemt overfor dataindsamling på arbejdspladsen, viser undersøgelsen også, at der er markant forskel i hvilke typer data, medarbejderne mener, at det er i orden at indsamle. For eksempel svarer halvdelen af medarbejderne, at det i høj grad er i orden at indsamle data om potentielt kriminelle handlinger, imens dette kun gælder for 15 procent, når data vedrører medarbejdernes fysiske sundhed. Indsamling af data om medarbejders trivsel og kompetencer accepteres også i højere grad end indsamling af data om medarbejders performance, effektivitet og tidsforbrug på opgaver. SE FIGUR 3. Undersøgelsen viser dertil, at langt størstedelen af medarbejdere ikke mener, at ledere bør følge med i medarbejdernes privatliv på sociale medier. Faktisk er det kun 13 procent af medarbejderne, der svarer, at det er i orden, at ledere følger med.

### FIGUR 3 Der er større opbakning blandt danskerne til at indsamle medarbejderdata om kriminelle handlinger end om fysisk sundhed

**Spørgsmål:** "I hvor høj grad synes du, det er okay, at din arbejdsplads anvender digitale værktøjer til at indsamle medarbejderdata om...?"



NOTE<sup>1</sup> — N = 1120. 4-9% Ved ikke-besvarelser.

## Tema 2

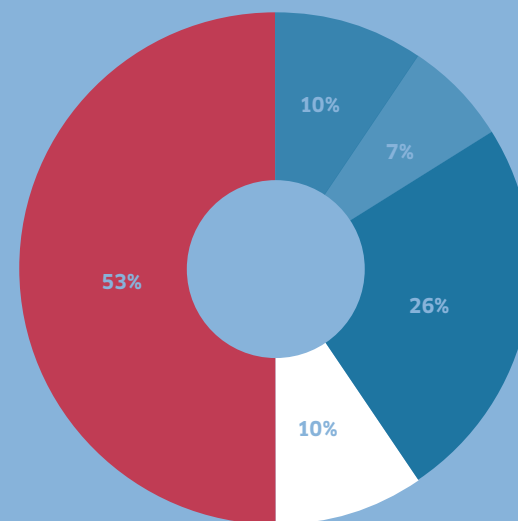
# Medarbejdere er i vid udstrækning ikke bekendt med deres rettigheder på området – og har som regel ikke talt med deres ledere om dataindsamlingen

Medarbejdere på danske arbejdspladser er på mange måder allerede i dag godt beskyttet af forskellige regler og rettigheder, når der indsamles digitale data om dem på arbejdspladsen. Undersøgelsen indikerer dog, at det er få medarbejdere, som er blevet oplyst om disse rettigheder, og at mange medarbejdere ikke føler sig helt sikre på, hvilke regler, der faktisk gælder på området. Herudover tegner undersøgelsen et billede af en mangelfuld kommunikation om dataindsamlingen mellem ledere og medarbejdere på danske arbejdspladser.

### FIGUR 4 Over halvdelen af medarbejderne er ikke blevet informeret om, at de har ret til at have adgang til de data, arbejdspladsen indsamler om dem

Spørgsmål: "Er du blevet informeret om, at du har ret til at se, hvilke data din arbejdsplads har på dig?"

● Nej ● Ved ikke ● Ja, af min arbejdsplads ● Ja, af min fagforening ● Ja, af andre



NOTE — N = 1120.

## Tema 2

### Få medarbejdere føler sig helt sikre på reglerne for dataindsamling

Medarbejdernes kendskab til egne rettigheder på området er mangelfuld. Kun hver fjerde medarbejder erklærer sig helt enig i, at de har kendskab til de regler, der regulerer arbejdspladsers indhentning af medarbejderdata, herunder GDPR og aftalen om kontrolforanstaltninger. Yderligere 38 procent svarer, at de er delvist enige i, at de har et kendskab til rettighederne på området, mens cirka en tredjedel svarer, at de er uenige eller hverken enige eller uenige. SE FIGUR 5.

I overensstemmelse hermed viser undersøgelsen også, at over halvdelen af medarbejderne ikke er blevet informeret om, at de har ret til adgang til de data, som arbejdspladsen indsamler om dem. Som FIGUR 4 viser, er 26 procent af medarbejderne blevet informeret om denne rettighed af deres arbejdsplads, mens 7 procent er blevet informeret af deres fagforening. 53 procent er slet ikke blevet gjort opmærksomme på, at de har ret til adgang til de data, arbejdspladsen har indhentet om dem.



### FIGUR 5 Kun 1 ud af 4 medarbejdere er helt sikre på, at de har kendskab til de regler, der regulerer arbejdspladsers indhentning af medarbejderdata

**Hvor enig er du i følgende udsagn:** "Jeg har kendskab til de regler, der regulerer arbejdspladsers indhentning af medarbejderdata (f.eks. GDPR og aftalen om kontrolforanstaltninger)"

#### Procent<sup>1</sup>

Helt enig

24

Delvist enig

38

Hverken enig eller uenig

15

Delvist uenig

9

Helt uenig

7

Ved ikke

6

24%

af medarbejdere erklærer sig helt enige i, at de har kendskab til de regler, der regulerer arbejdspladsers indhentning af medarbejderdata.

NOTE<sup>1</sup> — N = 1.120.



**1 ud af 4**

medarbejdere har oplevet, at deres leder har talt med dem om, hvorfor der indsamles data om dem.

**Note:** N = 702. Dette spørgsmål er kun blevet stillet til de medarbejdere, der har svaret, at der bliver indsamlet medarbejderdata om dem.

### Kommunikation om dataindsamling mellem ledere og medarbejdere er sparsom – men hænger ellers positivt sammen med medarbejders opbakning til dataindsamling

Generelt tegner undersøgelsen et billede af, at kommunikation om digital dataindsamling mellem ledere og medarbejdere godt kunne være bedre. Blandt de medarbejdere, der har fået indsamlet data om sig på arbejdspladsen, er det nemlig kun hver fjerde, som har oplevet, at deres leder har talt med dem om, hvorfor denne data indsamles. Og det er til trods for, at leders kommunikation om dataindsamling hænger positivt sammen med både medarbejdernes kendskab til rettigheder på området og til deres opbakning til indsamlingen.

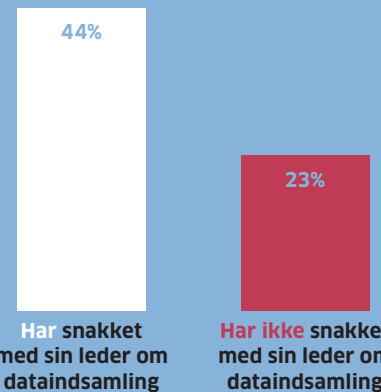
Som illustreret i FIGUR 6 er det nemlig 44 procent af de medarbejdere, som *har* snakket med deres leder om dataindsamlingen, som erklærer sig helt enige i, at de har kendskab til gældende regler på området – mod 23 procent af dem, der *ikke* har snakket med deres leder. FIGUR 6 viser yderligere, at der blandt dem, som *har* talt med deres leder om dataindsamlingen, er 55 procent, der generelt er positivt stemt overfor dataindsamling på arbejdspladsen. Til sammenligning gælder det for 25 procent af de medarbejdere, som *ikke* har talt med deres leder om dataindsamlingen.

## FIGUR 6 Medarbejdere, der har talt med deres leder om dataindsamling, har i højere grad kendskab til de gældende regler på området og bakker i højere grad op om arbejdspladsers indsamling af data

**Hvor enig er du i følgende udsagn:**

“Jeg har kendskab til de regler, der regulerer arbejdspladsers indhentning af medarbejderdata (f.eks. GDPR og aftalen om kontrolforanstaltninger)”

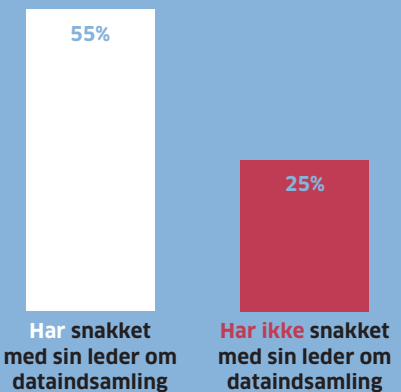
**Andel' der har svaret 'Helt enig'**



**Hvor enig er du i følgende udsagn:**

“Jeg er generelt positivt stemt overfor, at arbejdspladser indsamler data om deres medarbejdere via digitale værktøjer”

**Andel' der har svaret 'Helt enig' eller 'Delvist enig'**



**NOTE'** — N = 661. Dette spørgsmål er kun blevet stillet til de medarbejdere, der har svaret, at der bliver indsamlet medarbejderdata om dem. N = 479 for gruppen, der ikke har talt med deres leder, og N = 172 for gruppen, der har talt med deres leder om dataindsamling. 5,5% Ved ikke-besvarelser er blevet frasorteret.

## Tema 2

### Der hersker en udbredt bekymring for, at indsamling af data skader forholdet mellem leder og medarbejder

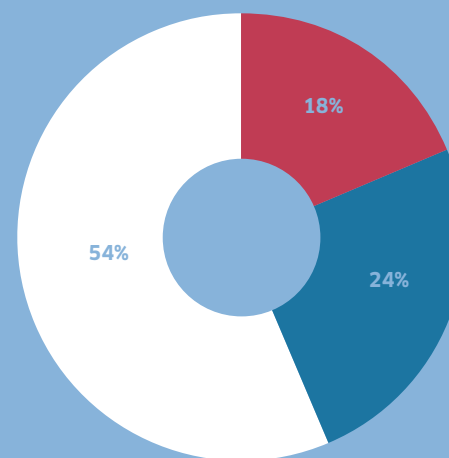
Generelt oplever de fleste medarbejdere, at deres nærmeste ledere har tillid til dem og det arbejde, de udfører. 84 procent svarer, at de i høj grad mærker denne tillid, mens 14 procent svarer, at de i nogen eller lav grad oplever, at deres leder har tillid til dem. I undersøgelsen finder vi dog tegn på, at det er vigtigt at være opmærksom på medarbejder-leder-relationen, når der indsamles digitale data på arbejdspladsen. Over halvdelen af danske medarbejdere (54 procent) svarer nemlig, at de er enige i, at der er en stor risiko for, at denne indsamling skader forholdet mellem ledere og medarbejdere. Kun 18 procent svarer, at de er uenige, mens hver fjerde hverken erklærer sig enig eller uenig. SE FIGUR 7.

Undersøgelsen indikerer desuden, at bekymringen for dataindsamlingens påvirkning på leder-medarbejder-forholdet kan være en medvirkende årsag til, at man udviser skepsis overfor dataindsamling generelt. I hvert fald er det væsentligt flere – ca. 80 procent – af de medarbejdere, som *ikke* er positivt stemte, som erklærer sig enige i, at der er en stor risiko for, at dataindsamlingen skader forholdet mellem leder og medarbejder. Dette skal sammenlignes med, at det kun er 31 procent af de medarbejdere, som generelt er positivt stemt, som tilslutter sig denne bekymring for medarbejder-leder-relationen.

### FIGUR 7 Over halvdelen af danske medarbejdere er bekymret for, at indsamling af data skader forholdet mellem leder og medarbejder

Hvor enig er du i følgende udsagn: "Jeg ser en stor risiko for, at anvendelsen af digitale værktøjer til indsamling af medarbejderdata skader forholdet mellem ledere og medarbejdere"

● Helt eller delvist uenig ● Hverken enig eller uenig  
○ Helt eller delvist enig



**54%**  
af danske medarbejdere er helt eller delvist enige i, at anvendelsen af digitale værktøjer til indsamling af medarbejderdata skader forholdet mellem ledere og medarbejdere.

NOTE — N = 1120. 5% Ved ikke-besvarelser.

### Et flertal af medarbejdere ville gå til deres leder, hvis de var bekymrede om dataindsamling

På trods af den relativt udbredte bekymring for, at dataindsamling på arbejdspladsen skader forholdet mellem ledere og medarbejdere, ville de fleste medarbejdere alligevel gå til deres nærmeste leder, hvis de var bekymret om den data, der blev indsamlet om dem. Det gælder nemlig for 54 procent, mens 38 procent ville gå til deres tillids- eller medarbejderrepræsentant. Hver tiende svarer, at de ikke ville vide, hvem de skulle henvende sig til, hvis de var bekymret om dataindsamling på jobbet.

SE FIGUR 8.



## FIGUR 8 De fleste medarbejdere ville gå til deres nærmeste leder, hvis de var bekymret om den data, der blev indsamlet om dem

**Spørgsmål:** "Hvem ville du henvende dig til, hvis du var bekymret om de data, der blev indsamlet om dig på din arbejdsplads?"

### Procent<sup>1</sup>

Min nærmeste leder

54

Min tillids- eller medarbejderrepræsentant

38

Min kollega

11

Ingen af overstående

6

Jeg ville ikke vide, hvem jeg skulle henvende mig til

10

**NOTE<sup>1</sup>** — N = 1.120. Mulighed for at sætte flere kryds.

## Tema 3

# Kun få ledere i lederrundspørgen er helt enige i, at det er positivt med mere datadreven ledelse

I det følgende tema sammenfattes hovedresultaterne fra lederrundspørgen, som kortlægger i alt 43 lederes oplevelser med og holdninger til digital dataindsamling på arbejdspladsen. Resultaterne fra rundspørgen indikerer, at ledere på danske arbejdspladser ikke er uforbeholdent positive overfor datadreven ledelse, og at lederne – ligesom medarbejderne – ikke føler sig helt sikre på rettighederne og reglerne på området.

Lederrundspørgen bekræfter billedet af, at digital dataindsamling finder sted i relativ vid udstrækning på danske arbejdspladser. Over halvdelen af de adspurgte ledere svarer, at de indsamler data om deres medarbejdere via digitale værktøjer. Ifølge de adspurgte ledere drejer det sig særligt om data, der måler medarbejdernes tidsforbrug på opgaver, trivsel og tilfredshed, møde- og gåtider samt mødeaktiviteter.

Lederrundspørgen tegner herudover et billede af, at lederne generelt er mere positivt stemt overfor indsamling af medarbejderdata via digitale værktøjer, end medarbejderne er. To ud af fem af de adspurgte ledere svarer, at de generelt er positivt stemt. Lederne ser de største potentialer ved at anvende de digitale data i ledelsesopgaven, når det kommer til at understøtte medarbejderes kompetenceudvikling, øge medarbejdertrivslen og spare tid i ledelsesopgaven.

Lederne er dog ikke uforbeholdent positive og anerkender også, at der er grænser for dataindsamlingen. Hver fjerde af de adspurgte ledere mener ikke, at der er nogen potentialer ved at indsamle medarbejderdata, og kun hver tiende mener, det er i orden, at ledere følger med i medarbejdernes privatliv på sociale medier. Herudover er der også kun hver tiende af de adspurgte ledere, der er helt enig i, at det er positivt, at ledelse generelt bliver mere datadrevet, og over halvdelen af lederne anerkender, at der er en risiko for, at digital indsamling af medarbejderdata skader forholdet mellem leder og medarbejder.

## Udpluk fra lederrundspørgen

**Spørgsmål:** Hvad ville du gøre, hvis en eller flere af dine medarbejdere **ikke** ønskede, at du anvendte digitale værktøjer til at indsamle medarbejderdata om dem?



*Tale med vedkommende om, hvorfor vi indsamler disse data.*



*Krav for at bevare sin ansættelse.*



*Tage en dialog med vedkommende.*



*Jeg ville nok imødekomme medarbejderens ønske.*



*Respekttere det men tage en snak med dem.*



*Stille krav om det, hvis det er relevant og essentielt for løsning af opgaver.*



*Jeg er opmærksom på persondataforordningen.*



*Det skal vi jo gøre.*

# Perspektiverende konklusion

Der kan være fordele ved at anvende digitale ledelsværktøjer, men som denne undersøgelse peger på, bør det ske med omtanke.

Når kun en fjerdedel af medarbejdere på danske arbejdspladser er positive overfor digital dataindsamling, så forpligter det arbejdspladser til at overveje implementeringen af nye digitale systemer grundigt. Følelsen af at blive overvåget er negativ og med den følger en oplevelse af manglende tillid fra chefen og i sidste ende et dårligere arbejdsmiljø. Undersøgelsen viser, at på de arbejdspladser, hvor chefen har talt med medarbejderne om, hvad formålet er med teknologien, og hvordan det fungerer, så er man langt mere positiv. Men alligevel har kun én ud af fire medarbejdere talt med deres chef om, hvorfor data indsamles. Der er et tydeligt forbedringspotentiale at indfri ved at fokusere på kommunikationen og dialogen om dataindsamling på arbejdspladsen.

Undersøgelsen viser også, at medarbejderne har en mangelfuld viden om, hvad reglerne på området egentlig er. Det samme gælder for de adspurgte ledere i lederrundspørgen. Det viser, at vi har et oplysningsarbejde foran os. Den opgave ligger hos både fagforeninger og arbejdsgivere. Formålet er at undgå konflikter, eller at arbejdspladser ender i en situation, hvor man skal "rydde op" i eller måske ligefrem opgive systemer, fordi de ikke blev ordentligt tænkt igennem i forhold til regler og aftaler, eller fordi implementeringen ikke skete med den nødvendige inddragelse af medarbejderne.

I danske virksomheder og organisationer er der generelt stor teknologioptimisme, og vi er gode til at drage fordel af ny teknologi, men det må ikke ske på bekostning af en anden af vores helt afgørende styrker - nemlig tilliden. Vi skal bruge de nye digitale ledelsværktøjer med omtanke. Hvis vi skal have den fulde fordel, skal vi finde de systemer, der stemmer overens med værdierne på det danske arbejdsmarked, og som øger medarbejderkompetencer og produktivitet og ikke ender med at blive årsagen til dårligt arbejdsmiljø og unødvendig dataindsamling.



# Digital dataindsamling på arbejdspladsen

