

2025:2

# Tyst kontroll, högt pris

– svenskarnas inställning till  
digital övervakning i arbetslivet



Foto: ImageFlow/Shutterstock

**FUTURION**

Tankesmedjan för framtidens arbetsliv

# Förord



Ann-Therése Enarsson, vd Futurion.  
Foto: Fredrik Hjerling

Tänk dig att du loggar in på jobbdatorn. Du vet inte om din arbetsgivare ser vilka hemsidor du besöker, läser dina chattar eller räknar dina musklick. Men du misstänker det. Hur jobbar du då?

Den snabba teknikutvecklingen gör det möjligt för arbetsgivare att övervaka sina anställdas aktiviteter på detaljnivå. Arbetsgivarens vanligaste argument för digital övervakning är ökad produktivitet, men frågan är om det ger önskad effekt.

Futurion har, tillsammans med Novus, undersökt svenskarnas inställning till digital övervakning i arbetslivet. Resultaten från årets mätning jämförs med den vi genomförde 2023. En växande andel säger att de skulle överväga att byta jobb om de fick veta att arbetsgivaren mäter deras produktivitet digitalt. Nästan en av tre uppger att de skulle ta färre pauser om de visste att de övervakades. En dryg majoritet uppger att de skulle

känna ökad oro och två av tre säger att de skulle känna ökad stress – en tydlig ökning sedan 2023.

Svaren visar att utan eftertanke kan de digitala verktygen bana väg för tysta och rädda arbetsplatser med osynliga kontrollstrukturer där människor jobbar mindre fritt och mår sämre.

Redan 2023 skrev vi att det var hög tid att ta frågan på allvar och utreda hur utbredd den digitala övervakningen är på svenska arbetsplatser. Fortfarande saknas officiell statistik och vår undersökning visar att en tredjedel inte vet om deras arbetsgivare övervakar dem digitalt. Övervakningen förändrar maktbalansen på arbetsmarknaden och ovissheten blir en arbetsmiljöfråga i sig. Den tysta kostnaden av övervakning – i form av oro, stress och misstänksamhet – är svår att mäta, men desto mer närvarande.

*/Ann-Therése Enarsson, vd Futurion*

# Ett arbetsliv under övervakning – men utan insyn

Internationella studier visar att övervakningen är utbredd och ökade kraftigt under och efter pandemin. Det växande behovet och viljan att övervaka anställda under den perioden drev på utvecklingen av verktyg som följer medarbetares aktivitet via datorn. I dag är det allt vanligare att programvara har övervakningsfunktioner inbyggda som en grundläggande funktion.

Med den snabba AI-utvecklingen har det dessutom blivit enklare att bearbeta data och urskilja beteendemönster. När man är som mest effektiv under arbetsdagen, om man är väg att söka ett nytt jobb, be om högre lön eller om man tar för många pauser. Digital övervakning har på nytt blivit en högst angelägen fråga.

– Forskning från Europa och USA visar på en utbredd övervakningskultur i arbetslivet. Fler globala företag i Sverige innebär mer internationell praxis och det finns för övrigt inget som tyder på att digital övervakning skulle vara mer ovanligt i Sverige, säger Mattias Beijmo, digitaliseringsexpert, som medverkade i Futurions poddserie Datadriven, i en artikel i Ingenjören den 20 maj 2025.

Men hur vanligt är det egentligen med digital övervakning av tjänstemän på svenska arbetsplatser? Det är en fråga som ingen kan svara på. Det finns nämligen ingen statistik i Sverige. Det konstaterar Daniel Lundqvist, arbetsmiljöforskare vid Linköpings universitet i samma artikel.

Daniel Lundqvist leder en forskargrupp som nyligen tilldelats forskningsmedel för att undersöka vilken information som samlas in och vad cheferna gör med den. Tas beslut som rör övervakning av företagsledningen globalt, i Sverige eller av den närmaste chefen? Studien heter ”Varför syns du inte på Teams? Digital övervakning i svenskt arbetsliv och dess effekter” och ska pågå i tre år. Förhoppningen är att de första resultaten kan presenteras under hösten 2025.

# Reglerna finns – men ramarna är otydliga

I dag saknas ett samlat regelverk i Sverige som specifikt reglerar digital övervakning i arbetslivet. I stället styrs området av flera olika regelverk – som dataskyddsförordningen (GDPR), arbetsrätt och kollektivavtal. Det innebär att gränsdragningen för vad som är tillåtet ofta blir otydlig, både för arbetsgivare och anställda.

Det finns artiklar i GDPR som rör informationsskyldighet, det vill säga att arbetsgivare är tvungna att informera dem de övervakar. Även på arbetsrättens område har man skyldighet att förhandla systemövervakning enligt MBL, vilket ska göras i god tid innan.

Enligt lag är det tillåtet att genomföra viss övervakning – till exempel av säkerhetsskäl – så länge arbetsgivarens intresse väger tyngre än den anställdes fri- och rättigheter. Men det får aldrig ske i hemlighet, och arbetsgivaren måste välja den minst ingripande metoden.

Unionens förbundsjurist Susanna Kjällström uppmanar till att man ska ta kontakt med sin fackliga representant om man misstänker att man blir övervakad.

– All övervakning och kontroll, oavsett om det sker genom kamera eller på annat sätt, ska förhandlas med facket först. Man ska också tydligt informera om att övervakning sker, och alla som jobbar på företaget har rätt att få ta del av syftet med övervakningen, säger Susanna Kjällström.

Digitaliseringsexperten Mattias Beijmo tycker att lagstiftningen är fragmentarisk, svåröverskådlig och att det saknas tydlig praxis.

– Jag skulle önska att fler fackförbund tog fall med digital övervakning till domstol. Det behövs prejudikat som klargör var gränserna går, säger han.

I en debattartikel i Göteborgs-Posten den 25 maj i år skriver ordförandena för LO, TCO och Saco att det behövs en ny, samlad rättighetslagstiftning som skyddar den personliga integriteten i arbetslivet, för både privat och offentlig sektor. Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) landade i samma slutsats i rapporten ”Integritet och ny teknik 2020 – 2024” som publicerades 28 januari i år.

IMY konstaterar att den nya tekniken har skapat nya möjligheter till omfattande övervakning av anställda. Det är oklart hur omfattande övervakningen i Sverige är och det saknas kunskap om hur utvecklingen sett ut över tid. Myndigheten ser också att det finns indikationer på att viljan och det upplevda behovet av att övervaka ökade under pandemin, för att sedan ligga kvar på en högre nivå än tidigare, och konstaterar att denna typ av normalisering av övervakning är vanlig.

IMY lyfter att det kan vara svårt att som anställd utnyttja sina rättigheter i förhållande till sin arbetsgivare, eftersom man kan uppleva att det riskerar ens möjligheter på arbetsplatsen. Rapporten belyser även att flera fackförbund vittnar om att övervakning upplevs som ett problem för många medlemmar, men att det är svårt att driva frågorna till exempel i domstol eftersom personen som berörs av övervakningen kan vara rädd för att en sådan process kan leda till negativa konsekvenser i det egna arbetslivet.

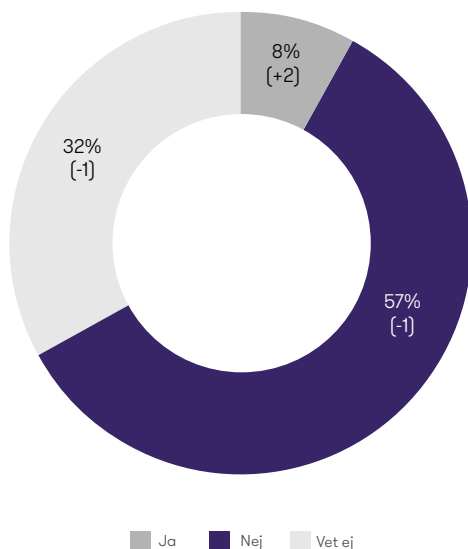
– Digital övervakning är vår tids viktigaste arbetsmiljöfråga. Den är dessutom tätt kopplad till AI-utvecklingen. Om, när och hur det här regleras blir helt avgörande för hur arbetslivet kommer att se ut i framtiden, säger Mattias Beijmo.

# Svenska arbetstagares inställning till digital övervakning

Det har tidigare saknats svenska mätningar som belyser frågan om digital övervakning i arbetslivet. Därför genomförde Futurion, tillsammans med Novus, en första undersökning 2023. Årets mätning följer upp resultaten och visar hur inställningen till digital övervakning har förändrats över tid.

## En av tre vet inte om arbetsgivaren mäter de anställdas produktivitet digitalt

FRÅGA: Mäter din arbetsgivare de anställdas produktivitet genom program som finns installerade på telefoner och/eller datorer?

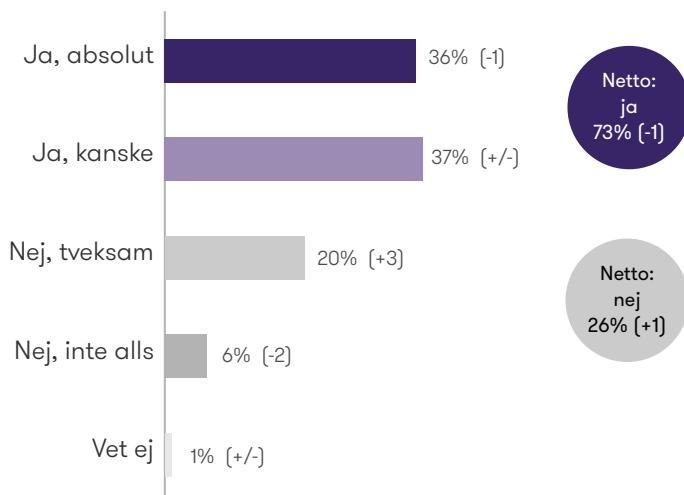


Siffror inom parentes visar förändringen jämfört med 2023

Futurions undersökning visar att en tredjedel (32 procent) av arbetstagarna i Sverige inte vet om deras arbetsgivare mäter deras produktivitet genom program som finns installerade på telefoner och/eller datorer. En klar majoritet tycker att digital övervakning är ett intrång på den personliga integriteten.

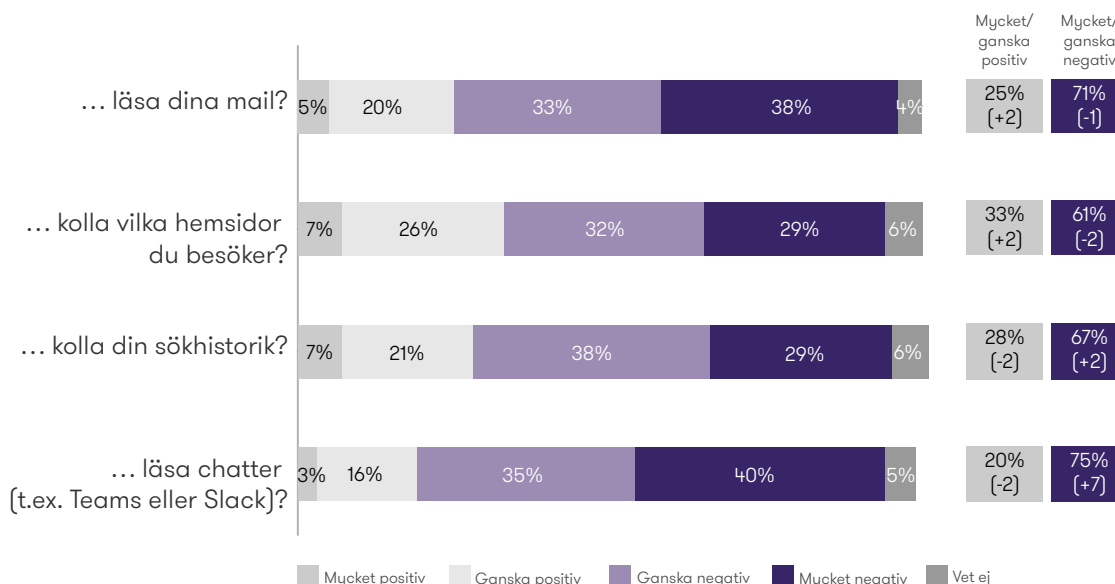
## Nästan tre av fyra anser att digital övervakning är ett intrång på den personliga integriteten

FRÅGA: Anser du att digital övervakning av arbetsgivaren är ett intrång på den personliga integriteten?



## Minst sex av tio är negativt inställda till arbetsgivarens möjlighet att på olika sätt övervaka sina anställda digitalt

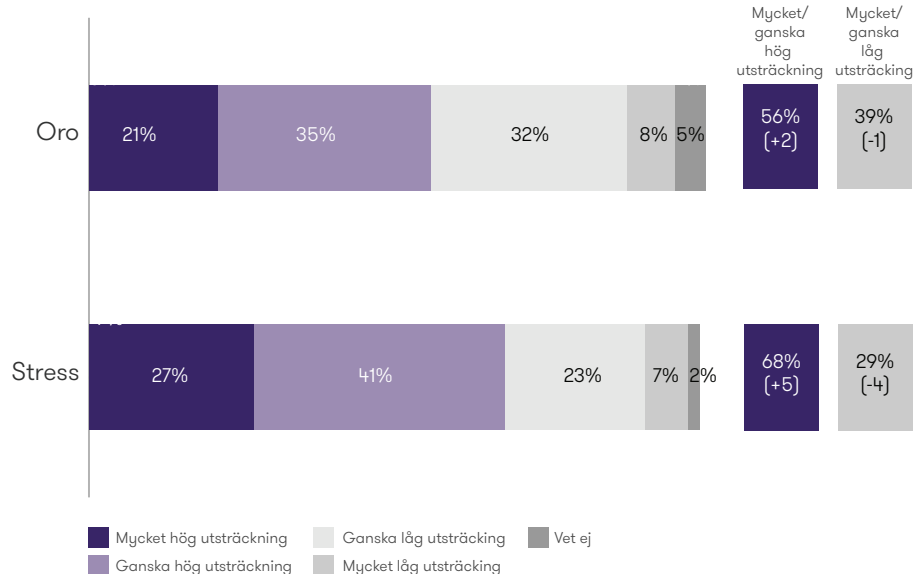
FRÅGA: Vad tycker du om att din arbetsgivare har eller kan ha möjlighet att ...



*En klar majoritet är negativt inställd till att arbetsgivare övervakar anställdas digitala aktiviteter. Särskilt starkt är motståndet mot att läsa chatter – 75 procent är negativa i årets mätning, en ökning från 68 procent 2023.*

## Två av tre skulle känna stress, och en dryg majoritet skulle känna oro, om arbetsgivaren mätte produktiviteten digitalt

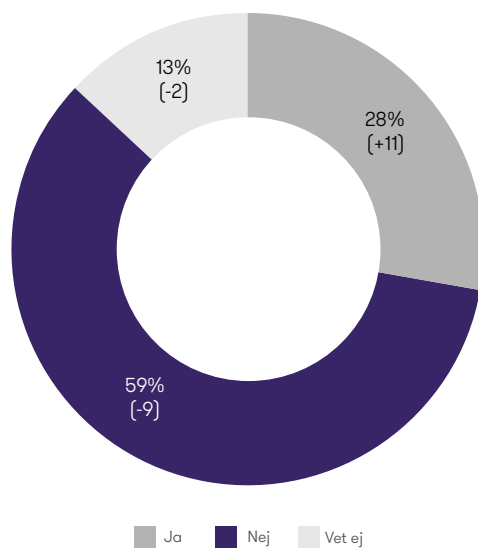
FRÅGA: I vilken utsträckning tror du att du skulle känna följande om din arbetsgivare mätte din produktivitet genom digital övervakning?



*Andelen som uppger att de skulle känna stress om arbetsgivaren mäter deras produktivitet digitalt har ökat – från 63 procent 2023 till 68 procent i årets mätning.*

## Lite drygt en av fyra skulle ta färre pauser om ens aktivitet övervakades digitalt av arbetsgivaren

FRÅGA: Skulle du ta färre pauser om du visste att din aktivitet övervakades digitalt av din arbetsgivare?

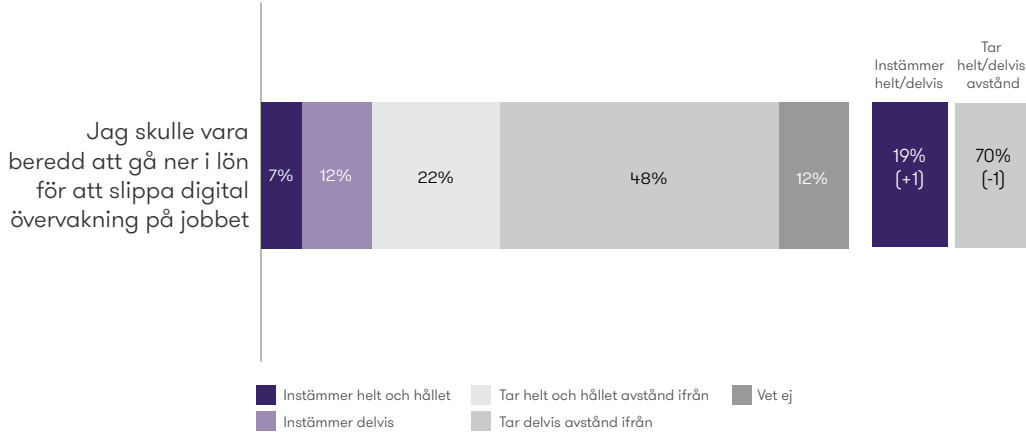


Siffror inom parentes visar förändringen jämfört med 2023

*Andelen som uppger att de skulle ta färre pauser om deras aktivitet övervakades digitalt har ökat markant – från 17 procent 2023 till 28 procent i årets mätning.*

## En av fem skulle vara beredda att gå ner i lön för att slippa digital övervakning

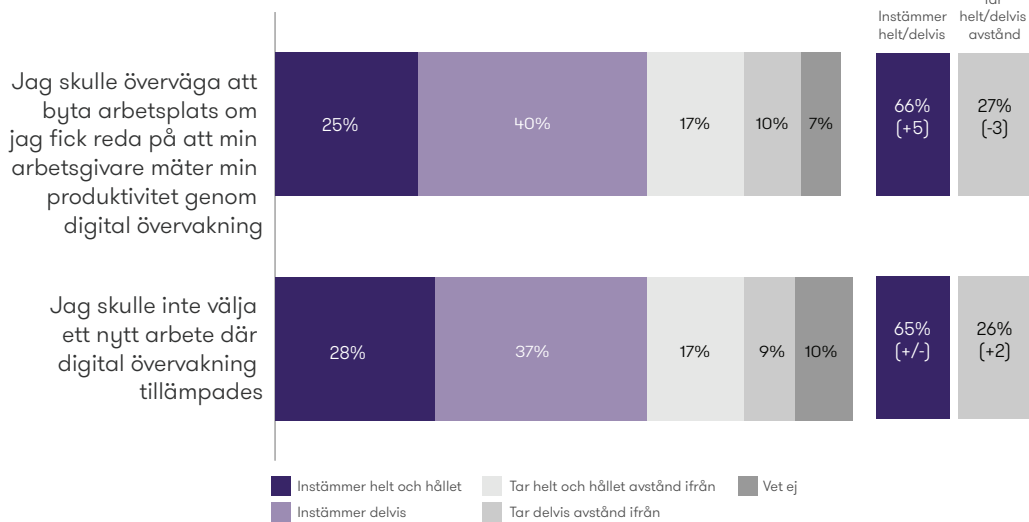
FRÅGA: Hur väl instämmer du i följande påståenden?



Siffror inom parentes visar förändringen jämfört med 2023

## Två av tre skulle undvika en arbetsplats där digital övervakning används

FRÅGA: Hur väl instämmer du i följande påståenden?



Siffror inom parentes visar förändringen jämfört med 2023

# Slutord

**Att teknik och digitala tjänster** utvecklas är i sig är inte farligt. Rätt använd kan den förenkla, effektivisera och bidra till ett mer hållbart arbetsliv. Men när fokus ligger på införandet av övervakning, utan insyn, förankring och rimliga spelregler, skapas ett kontrollklimat. Ett arbetsliv där misstänksamhet ersätter tillit och där människor anpassar sitt beteende i rädsla för att bli iakttagna. Den här rapporten visar att digital övervakning påverkar arbetsmiljön långt utanför datorskärmen. När två av tre säger att de skulle känna ökad stress vid övervakning, och en av tre inte ens vet om övervakning sker, har vi ett problem – inte bara med metoderna, utan med transparensen.

Två av tre skulle undvika en arbetsplats där digital övervakning används och en av fem skulle till och med vara beredda att gå ner i lön för att slippa digital övervakning. Det är en tydlig signal. För att vara konkurrenskraftig på arbetsmarknaden och bygga hållbara arbetsplatser är tillit, autonomi och psykologisk trygghet avgörande.

Framtiden måste formas av kloka beslut och gemensamma överenskommelser, med stor hänsyn till människorna som arbetar, deras behov av integritet och respekt. Här spelar arbetsmarknadens parter en nyckelroll, inte minst när det gäller att sätta ramar för vad som är acceptabelt.

Det är därför välkommet att de fackliga organisationerna visar samsyn i frågan och att Integritetsskyddsmyndigheten lyfter den. IMY:s rapport ”Integritet och ny teknik 2020–2024” visar att behovet av vägledning är stort och att det finns en risk för att övervakning smyger sig in och normaliseras allt mer.

Framtidens arbetsliv kommer inte bara att avgöras av vilka verktyg vi använder, utan av hur vi väljer att använda dem.

Ann-Therese Enarsson, vd Futurion

# Om undersökningen

Syftet med undersökningen är att undersöka inställning och oro kring digital övervakning i arbetslivet. Undersökningen är gjord av Novus på uppdrag av Futurion. Undersökningen är genomförd via webbintervjuer i Novus slumpmässigt rekryterade Sverigepanel. Målgruppen är Sveriges yrkesverksamma befolkning mellan 18 och 65 år, vars arbetsgivare tillhandahåller mobil och/eller dator. 1 015 intervjuer är genomförda under perioden 14 – 31 mars 2025.

# Om Futurion

Futurion är tankesmedjan för framtidens arbetsliv. Vi vill bidra med kunskap och stimulera debatt i frågor som rör tjänstemännens framtida utmaningar på arbetsmarknaden.