

Dataetik på arbejdspladsen



Hvilke etiske spørgsmål
bør arbejdspladsen stille,
når den indsamler og bruger
medarbejderes data?

Indhold

Hvordan balancerer vi dataetikken på arbejdspladsen? [SIDE 4](#)

Fire ud af fem ledere indsamler data om deres medarbejdere.
Men kun en ud af fire berørte medarbejdere siger,
at de har talt med en leder om hvorfor. [SIDE 6](#)

Hvis det kan måles – kan det overvåges [SIDE 8](#)

Fem ting der kan skade medarbejderne
når deres privatliv bliver krænket [SIDE 11](#)

Dataetiske dilemmaer i praksis

Når teknologi møder trivsel [SIDE 13](#)

Forbedret brug af kontorpladser [SIDE 14](#)

Algoritmer kan også tage fejl [SIDE 15](#)

Dataetiske dilemmaer i praksis

Effektiv og automatisk fordeling af opgaver [SIDE 17](#)

Personlighedsvurdering ved rekruttering [SIDE 18](#)

Ved en dataetisk skillevej? [SIDE 19](#)

Hvordan balancerer vi dataetikken på arbejdspladsen?

Den stigende digitalisering og de nye teknologier har givet arbejdsgivere adgang til en stadig større mængde data om deres medarbejdere. Selvom disse teknologiske fremskridt utvivlsomt medfører betydelige fordele, såsom øget effektivitet og forbedret sikkerhed, rejser de også nogle vigtige etiske spørgsmål.

Hvordan opretholder vi en balance, der respekterer både arbejdspladsens behov og medarbejdernes rettigheder? Hvordan kan vi sikre, at vi høster fordelene ved disse nye teknologier, uden at krydse grænsen og krænke vores medarbejderes ret til privatliv? Hvordan undgår vi, at indsamling og brug af data skaber forkerte beslutninger? Vi må stille os selv det kritiske spørgsmål: Hvordan sikrer vi, at de nye værktøjer anvendes etisk forsvarligt?

Inden for de sidste par år er der sket en kraftig stigning i andelen af arbejdspladser, der indsamler data om deres medarbejdere. I nogle brancher oplever fire ud af fem medarbejdere, at arbejdspladsen indsamler medarbejderdata – men medarbejderne er ikke altid klar over, at deres data indsamles, eller hvordan disse bruges.

Samtidig anvender flere og flere arbejdspladser automatiserede beslutningssystemer, hvor en kunstig intelligens bruger medarbejderes data til at støtte eller træffe ledelsesbeslutninger.

Privatliv på arbejdspladsen er ikke ligegyldigt

En arbejdsplads kan have mange gode grunde til at indsamle og anvende medarbejderdata. Det kan for eksempel øge effektiviteten og IT-sikkerheden på arbejdspladsen. Men det er essentielt, at hensynet til medarbejdernes privatliv også respekteres.

Dels kan det være ydmygende og ødelæggende at få delt private oplysninger. Det kan også skade mulighederne for at opbygge personlige relationer og så kan alene det at blive overvåget give medarbejderne observationsstress.

Risiko for bias, produktivitsnedgang og "gaming-effekt"

Indførelsen af automatiserede beslutningssystemer indebærer også nogle risici og potentielle ulemper. Der kan for eksempel opstå bias fra skævheder i de data, algoritmer behandler, eller i måden algoritmer er designet og implementeret på. Dette kan føre til unfair behandling eller diskriminerende beslutninger.

Indsamling af medarbejderdata kan også føre til negative reaktioner fra medarbejderne for eksempel i form af tab af tilfredshed og deraf faldende produktivitet eller der kan skabes såkaldt "gaming"-effekt, hvor medarbejderne tilpasser deres adfærd til de punkter der måles på, snarere end de mål som arbejdspladsen ultimativt har.

For effektivt at navigere gennem disse udfordringer, er det afgørende, at arbejdspladserne opbygger en stærk kultur omkring dataetik, hvor gennemsigtighed om indsamling og anvendelse af data, kvalitetssikring af de digitale værktøjer, medarbejderinddragelse og respekt for privatlivet er nøgleord.

Fire ud af fem ledere indsamler data om deres medarbejdere.

**Men kun en ud af fire berørte
medarbejdere siger, at de har
talt med en leder om hvorfor.**

Der er sket en kraftig stigning i indsamlingen af viden om medarbejdere på arbejdspladsen, og i dag siger fire ud af fem danske ledere, at de bruger digitale værktøjer til at indsamle data om deres medarbejdere. Men ikke alle medarbejdere ved, at der bliver indsamlet data om dem, og mange ved ikke hvorfor. Det kan skabe utryghed, og være etisk problematisk.

Corona fordoblede overvågningen

Corona-pandemien sendte i stort omfang medarbejderne hjem at arbejde, og det efterlod lederne med en ny opgave: Hvordan leder man medarbejdere, man ikke kan se? I USA var et af resultaterne, at der på to år skete en fordobling af antallet af arbejdspladser, der benyttede digitale værktøjer til at monitorere medarbejderne, så to ud af tre overvågede medarbejderne digitalt.

Videoovervågning, tastatur-logning samt mail- og browserhistorik

En international undersøgelse fra 2023 viste, at 70% af virksomhederne havde eller planlagde tiltag, som skulle indsamle data om medarbejdernes præstationer, når de arbejdede helt eller delvist hjemmefra.

Overvågningen inkluderede:

- Data fra e-mails (44%)
- Browserhistorik (41%)
- Videoovervågning (29%)
- Keylogger-software (26%)

Medarbejderne kender ikke omfanget af overvågningen

Undersøgelsen 'Digital dataindsamling på arbejdspladsen' fra 2023, udført af Mandag Morgen, ADD-projektet og understøttet af flere danske fagforeninger, afslører en markant anvendelse af digitale værktøjer blandt danske ledere til indsamling af medarbejderdata: fire ud af fem ledere (80%) rapporterer således anvendelsen af sådanne værktøjer. Specifikt indsamler 46% af disse ledere data om medarbejdernes præstationer. Dog viser en tidligere undersøgelse, at kun 12% af medarbejderne er bevidste om, at deres præstationer bliver målt. Denne manglende bevidsthed kan skabe spændinger omkring privatlivets fred og tillid på arbejdspladsen.

Medarbejderne: Det opleves som overvågning

I 2022 viste en dansk undersøgelse udført af Mandag Morgen, ADD-projektet, Dataetisk Råd, IDA og HK, at 2 ud af 3 medarbejdere oplever, at der bliver indsamlet data om dem, men kun hver fjerde medarbejder mente, at de havde talt med deres leder om formålet. Hver femte af de berørte medarbejdere, oplevede det som en form for overvågning.

Hvis det kan måles kan det overvåges

Vi kan måle næsten alt i løbet af en arbejdsdag. Vi udfører arbejdet på en computer, har en telefon i lommen, GPS i bilen, pulsurre på armen og kameraer på gangene. Samlet kan det give et utroligt præcist billede af, hvad medarbejderne gør, hvordan de gør det, og hvem de taler med. Men kunstig intelligens gør det tillige muligt at overvåge mønstre i de data, der hentes og sammenligne med andre medarbejdere.

Der er fem hovedkategorier af data, arbejdspladsen typisk indsamler om medarbejderne.



Lokationsdata

Adgangssystemer og tracking af køretøjer og telefoner kan afsløre præcist, hvor medarbejderne opholder sig. Det kan anvendes til at optimere køreruter, lokalisere den nærmeste medarbejder eller sikre, at kun autoriserede personer får adgang til bestemte bygninger eller lokaler.



Billeddata

På en del arbejdspladser har man videoovervågning, der løbende gør det muligt at hente billeder af medarbejderne. Det kan benyttes til at spotte både folk, der ikke er ansat, og medarbejdere, der opholder sig i områder, som de ikke har tilladelse til. Billeder kan også bruges til at holde øje med medarbejdernes opmærksomhed under møder – og endda til at evaluere deres følelsesmæssige tilstand.



Biometriske data

Biometriske data kan spænde lige fra puls og temperatur til søvnrytme og skridt pr. dag. I enkelte brancher har man rutinemæssigt indsamlet den type data i forbindelse med helbredstjek, for eksempel er det for piloter et krav for at blive certificeret. Men i dag er det stadig mere udbredt at samle sådanne data for at evaluere og hjælpe medarbejdere, før de får stress eller andre sundhedsproblemer.



Systemdata

Alle medarbejderens aktiviteter i arbejdspladsens systemer, kan registreres og give et overblik over, hvilke opgaver medarbejderne udfører, hvilke data de tilgår, hvem de kommunikerer og mødes med, hvor mange mails de skriver og tonen i disse mails. Samlet kan systemdata give et særdeles detaljeret billede af en medarbejders adfærd samtidigt med, at for eksempel kommunikationsevner og humør kan evalueres løbende.



Aktivitetsdata

Der findes også i dag et stort udbud af specialiserede software-værktøjer, som kan indsamle yderligere data om medarbejderes aktiviteter, for eksempel hvilke hjemmesider vi besøger, og hvad vi downloader – men også screenshots af skærmen, hvad vi skriver på tastaturet, og hvor mange pauser vi tager.

De følgende spørgsmål er tænkt som samtalestartere. De skal inspirere til yderligere overvejelser og dialog, og repræsenterer ikke en udtømmende liste. Overvejelserne kan afføde nye spørgsmål, som er vigtige at forholde sig til.

Spørgsmål til overvejelse:

- 1** Hvilken information bør vi sikre, at medarbejdere har om hvilke data vi indsamler, og hvad vi gør med dem?
- 2** Har vi sikret, at alle i tilstrækkelig grad forstår hvilke data vi indsamler, og hvad vi gør med dem?
- 3** Bør vi give medarbejdere mulighed for at fravælge indsamling og brug af medarbejderdata?
- 4** Er der data, som vi bør undlade at indsamle eller anvende af hensyn til medarbejdernes privatliv?
- 5** Hvordan bør vi give medarbejdere mulighed for at kommentere på og udfordre vores indsamling og anvendelse af data, både generelt, og for de specifikke data, der vedrører den enkelte medarbejder?

Fem ting der kan skade medarbejderne når deres privatliv bliver krænket

Hvorfor er det så afgørende for os at have en vis form for privatliv – også på arbejdspladsen? Forskningen peger på, at der er mindst fem etiske grunde til at beskytte privatlivet. Her får du et overblik.

1. Tab af privatliv kan være ydmygende

Når vi introducerer ny teknologi der indsamler data på arbejdspladsen, kan det føre til, at private og meget personlige oplysninger bliver delt. Det kan i sig selv være ubehageligt, men oplevelsen kan også skade ens selvværd, ens sociale status og de personlige relationer, man er afhængig af.

2. Tab af privatliv kan føre til observationsstress

Nye digitale værktøjer gør det muligt konstant at overvåge medarbejderne. Men indsamling af data kan skabe stress, hvilket er skadeligt både for det mentale og fysiske helbred, og et utrygt, angstpræget arbejdsmiljø.

3. Tab af privatliv kan gøre det vanskeligt at forme personlige relationer

Når vores privatliv ikke bliver respekteret på arbejdspladsen, undermineres muligheden for at forme vores sociale relationer, for eksempel ved at opbygge de grænser mellem det personlige og det professionelle, som er nødvendige for et sundt arbejdsmiljø.

4. Tab af privatliv kan afskrække fra lovlige aktiviteter

Frygten for at ens personlige aktiviteter bliver overvåget, kan også få medarbejdere til, at holde sig tilbage fra at engagere sig i lovlige og fornuftige aktiviteter, som deltagelse i den offentlige debat eller faglig organisering på arbejdspladsen.

5. Tab af privatliv kan gøre folk sårbare

Indsamling af medarbejderes data kan gøre dem sårbare, fordi nogle typer af informationer kan misbruges til for eksempel diskrimination og manipulation.

De følgende spørgsmål er tænkt som samtalestartere. De skal inspirere til yderligere overvejelser og dialog, og repræsenterer ikke en udtømmende liste. Overvejelserne kan afføde nye spørgsmål, som er vigtige at forholde sig til.

Spørgsmål til overvejelse:

- 1 Indsamler vi data om medarbejderne, som det kan være ydmygende eller pinligt at dele? Eller indsamler vi uskyldige oplysninger, som kan sættes sammen, og derved afsløre noget meget privat?
- 2 I hvilken grad kan vores dataindsamling bidrage til stress eller angst blandt medarbejderne, og hvordan implementerer vi strategier for at minimere denne påvirkning?
- 3 Indsamler vi data om medarbejdere på en måde, som gør det svært at opbygge sunde og tillidsfulde relationer på arbejdspladsen?
- 4 Kan vores indsamling af data afskrække medarbejdere fra at deltage i lovlige aktiviteter?
- 5 Hvordan håndterer vi risikoen for misbrug af de indsamlede data, såsom diskrimination eller manipulation?

Dataetiske dilemmaer i praksis



Eksempel 1

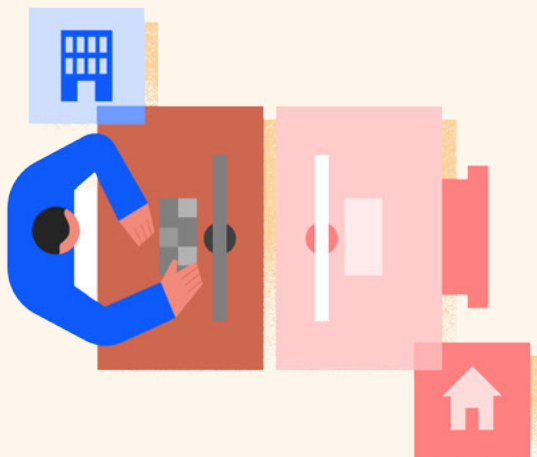
Når teknologi møder trivsel

En arbejdsplads uddeler smartwatches til medarbejderne for at vurdere deres stressniveau. Urene måler blandt andet puls, blodtryk og søvnrytme. Disse data kobles med kalender og e-mail-data, der viser noget om, hvor travlt medarbejderen har. Formålet er at identificere medarbejdere med høj risiko for stress, og tilbyde dem støtte. Initiativet kan forbedre trivsel og mindske sygefravær, men det rejser også dataetiske spørgsmål omkring privatliv og overvågning. Arbejdspladsen skal eksempelvis vælge, om resultaterne primært skal være tilgængeligt for medarbejderen selv, som kan vælge at tage dem med til sin leder, eller om resultaterne skal gå direkte til ledelsen.

Eksempler på dataetiske overvejelser:

- **Privatlivets fred:** Kan indsamling af helbredsdata føles som en krænkelse af privatlivet for medarbejderen?
- **Selvbestemmelse:** Bør medarbejdere selv kunne bestemme om deres helbredsdata skal indsamles, og hvordan de skal bruges?
- **Samtykke:** Hvad skal der til for, at medarbejdere kan give et frit og informeret samtykke til, at deres helbredsdata bliver indsamlet og anvendt

Dataetiske dilemmaer i praksis



Eksempel 2 Forbedret brug af kontorpladser

I et forsøg på at effektivisere brugen af kontorpladser anvender en arbejdsplads data fra adgangskontrolsystemer til at analysere, hvordan medarbejderne benytter deres kontorpladser. På den måde kan arbejdspladsen tilpasse antallet og typen af kontorpladser, hvilket reducerer omkostninger og fremmer en fleksibel arbejdskultur. Men anvendelsen af disse data rejser også dataetiske spørgsmål om, hvordan medarbejderne bør oplyses, og hvilke effekter det vil have på deres adfærd og trivsel.

Eksempler på dataetiske overvejelser:

- **Overvågning og kontrol:** Vil anvendelsen af disse data blive opfattet som en form for overvågning, og skabe mistvivl blandt medarbejderne?
- **Gennemsigtighed:** Bør arbejdspladsen være åben omkring, hvordan data anvendes, for eksempel hvilke kriterier den anvender for at fordele kontorpladser

Algoritmer kan også tage fejl

Ved første øjekast burde automatiserede beslutningssystemer, der baserer deres afgørelser på store mængder data, resultere i både præcise og objektive resultater.

Men systemerne er sårbare over for flere forskellige fejlkilder, der kan resultere i uheldige resultater.

Måling i sig selv stresser og kan resultere i "gaming-effekt"

Normalt ville man tænke, at måling af medarbejderne ville betyde, at de lagde sig i selen for at yde bedre. Men mange undersøgelser af effekten af præstationsmåling har vist, at der ikke er evidens for en positiv effekt. Det kan for eksempel skyldes, at medarbejderne taber motivationen eller bliver stressede af konstant overvågning.

Indsamling af data, kan også skabe en "gaming"-effekt, hvor medarbejderne tilpasser deres adfærd til de punkter der måles, snarere end de mål arbejdspladsen reelt har. Hvis man for eksempel kun måler på hastighed, kan det føre til hurtigere arbejde af dårligere kvalitet.

Datagrundlag kan være utilstrækkeligt

En afgørende faktor for algoritmers præcision er mængden og kvaliteten af data, de trækker på. Et automatiseret beslutningssystem udvikles ved, at algoritmen lærer af store mængder data. Alle systemer laver fejl ind imellem, fordi verden er svær at forudsige. Men hvis algoritmen trænes forkert eller fodres med data som, ikke er gode nok, indebærer det en betydelig risiko for misvisende svar.

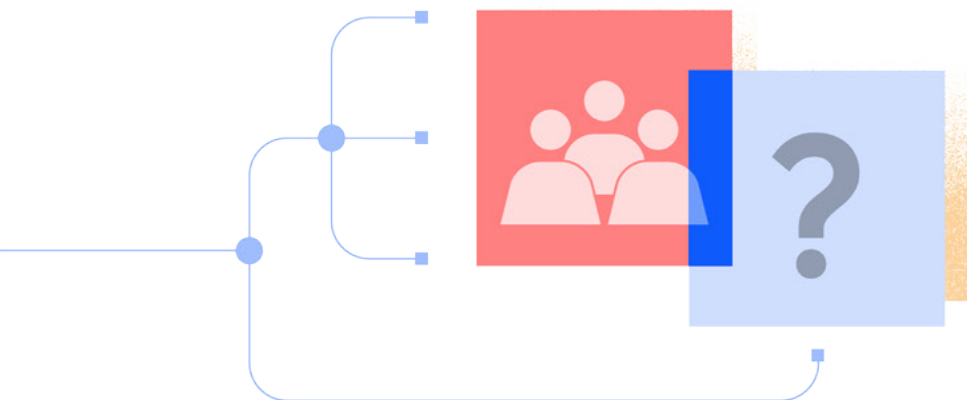
Bias i algoritmer

En særlig udfordring er, at automatiserede beslutningssystemer kan have bias, således at de behandler nogle grupper af medarbejdere anderledes end andre.

Systemet kan for eksempel have tendens til at producere mere præcise vurderinger for én gruppe, og mindre præcise vurderinger for en anden gruppe.

En sådan bias kan for eksempel skyldes, at nogle grupper historisk er blevet forskelsbehandlet, og at dette viser sig i de data, som algoritmen fodres med. Selv med grundig forberedelse og forsøg på at skabe neutrale algoritmer, er det en udfordring at undgå algoritmisk bias.

Uanset årsagen til fejl eller bias, er det vigtigt, at arbejdspladsen vurderer, hvor præcist og neutralt et automatiseret beslutningssystem er, når det skal hjælpe med at træffe beslutninger.



Dataetiske dilemmaer i praksis



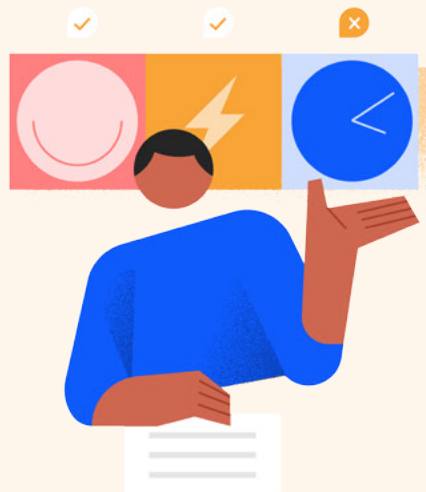
Eksempel 3 Effektiv og automatisk fordeling af opgaver

En arbejdsplads anvender et automatiseret system til at fordele opgaver baseret på medarbejdernes tidligere præstationer og nuværende kapacitet. Formålet med det automatiske system er dels at sikre en mere effektiv og retfærdig fordeling af arbejdsopgaver, og dels at give ledelsen bedre indsigt i arbejdsprocesserne. Derved håber arbejdspladsen at forbedre både produktiviteten og medarbejdertilfredsheden. Men anvendelse af systemet rejser også dataetiske spørgsmål om risikoen for bias, og medarbejdernes mulighed for at forstå og udfordre systemets beslutninger.

Dataetiske overvejelser:

- **Bias:** Kan systemet have algoritmiske bias, som fører til en skadelig eller uretfærdig fordeling af opgaver?
- **Gennemsigtighed:** Bør arbejdspladsen forklare medarbejderne, hvordan systemet fungerer, for eksempel hvordan det beslutter, hvem som skal have en opgave?
- **Indsigelse og korrektion:** Hvordan bør arbejdspladsen gøre det muligt for medarbejdere at udfordre de beslutninger, som systemet træffer?

Dataetiske dilemmaer i praksis



Eksempel 4 Personlighedsvurdering ved rekruttering

En arbejdsplads benytter avanceret analyse af skriftligt og video-baseret materiale til at vurdere ansøgers personlighedstræk. Formålet er at evaluere, om ansøgere matcher rollen på arbejdspladsen, så de trives og yder optimalt. Derved håber arbejdspladsen at forbedre både jobtilfredshed og produktivitet. Selvom denne datadrevne tilgang kan gøre rekruttering mere objektiv, rejser den også dataetiske spørgsmål om privatlivets fred og nøjagtigheden af de anvendte analyser.

Dataetiske overvejelser:

- **Nøjagtighed:** Hvilke krav bør arbejdspladsen stille til kvaliteten af analysen, for at sikre retfærdig behandling af ansøgere?
- **Gennemsigtighed:** Bør arbejdspladsen gøre det klart for ansøgere, hvordan systemet fungerer, for eksempel hvordan det er nået frem til en bestemt vurdering for den enkelte ansøger?
- **Samtykke:** Er det muligt for ansøgere at give et frit samtykke til analysen, og er det rimeligt at anvende analysen, hvis ansøgere ikke kan samtykke?

Ved en dataetisk skillevej?

I takt med at automatiserede beslutningssystemer bliver mere integrerede i vores arbejdsliv, står vi ved en kritisk skillevej. Nye digitale værktøjer til at indsamle medarbejderdata og træffe automatiske beslutninger kan hjælpe med mange opgaver på arbejdspladsen. Disse teknologier bringer utvivlsomt værdifulde fordele, såsom effektivitet og evnen til at håndtere komplekse datasæt. Fremtidens arbejdskultur vil i høj grad blive formet af, hvordan vi vælger at udvikle og bruge disse teknologier.

Men teknologierne rejser også fundamentale etiske spørgsmål om retfærdighed, tillid og menneskelighed på arbejdspladsen. Uden nøje overvejelse risikerer vi at skabe arbejdspladser, hvor medarbejdere føler sig reduceret til datapunkter i en maskine. I en dansk arbejdskultur, hvor vi bryster os af ansvarlighed og dialog, skal vi passe på, at vi ikke underminerer tilliden og samarbejdet på arbejdspladsen.

Dataetik handler om, hvordan vi bør bruge nye digitale teknologier. Når vi skal forme den fremtidige arbejdsplads, vi gerne vil have, så kan dataetiske overvejelser hjælpe os med at lande det rigtige sted. Det involverer en omhyggelig afvejning af fordele og ulemper ved de mange forskellige muligheder for at indsamle medarbejderdata. Vi bør også kritisk evaluere kvaliteten af de vurderinger, som automatiserede beslutningssystemer giver os. Desuden er det vigtigt at holde sig for øje, at teknologiske fremskridt ofte kun bør være en støtte til, snarere end en erstatning for, menneskelig dømmekraft og empati.

Ved at tænke dataetisk i vores anvendelse af de nye teknologier, kan vi sikre, at fremtidens danske arbejdspladser høster de mange gevinster samtidig med, at de er retfærdige, inkluderende og dybt forankret i vores menneskelige værdier.

Dataetisk Råd

Ørestads Boulevard 5

2300 København S

dataetiskraad@dketik.dk