

Algoritmeledelse

– kend og brug dine rettigheder



Brug af algoritme i ledelse bliver mere og mere udbredt. Hvad skal medarbejdere på statens arbejdspladser inddrages i og være opmærksomme på? Og hvad er din rolle som tillidsvalgt?

Indhold

Algoritmeledelse – hvad er det?	3
Det skal du vide, før du går i dialog med din arbejdsgiver	4
Sådan er reglerne	6
Persondataforordningen	7
Samarbejdsaftalen	7
Arbejds miljøloven	8
Forskels- og ligebehandlingsloven	8
TV-overvågning	9
Cirkulære om aftale om kontrolforanstaltninger	9
Sådan går du i dialog med ledelsen	10
Spørgsmål INDEN teknologien bliver indført	11
Spørgsmål EFTER teknologien er taget i brug	12
4 gode tips og opmærksomhedspunkter inden dialogen med ledelsen	12
Bilag – ordforklaringer	13



Algoritmeledelse – hvad er det?



Arbejdsgiverne anvender i stigende grad digitale teknologier såsom HR-systemer, overvågningssystemer og apps til at understøtte deres ledelse, overvåge arbejdet og træffe beslutninger.



Det hedder algoritmeledelse. Det medfører, at flere og flere data om os bliver indhentet og analyseret for derigennem at overvåge vores arbejdsindsats, lokation, trivsel m.v.

En intens overvågning kan have en række negative påvirkninger på vores arbejdsmiljø, arbejdsbetingelser og rettigheder. Men digitale teknologier kan også være til gavn for medarbejderne.

Som tillidsvalgt kan du være med til at sikre, at systemerne bliver brugt hensigtsmæssigt. Denne pjeces hjælper dig med at udfylde den rolle.

For mange tillidsvalgte er algoritmeledelse et helt nyt område. Derfor starter vi med at fortælle om, hvilke problematikker du skal være særlig opmærksom på, og lidt om, hvordan algoritmerne fungerer i praksis, så du får en god basisviden.

Dernæst får du et oprids af de vigtigste regler på området. Endelig får du en række spørgsmål, som du kan bruge i din dialog med dine kolleger og ledelsen, både **inden** og **efter** teknologien bliver indført. Sådan kan du tjekke, at ledelsen overholder reglerne.

Er du i tvivl om, hvad nogle af ordene betyder, så er der til sidst en ordforklaring som bilag.

Eksempler på overvågning på statens arbejdspladser

Fx performancemål (KPI'er), videoovervågning, brug af elektroniske nøglekort, login i fagsystemer, optagelse af samtaler med kunder/borgere, overvågning af e-mails, internet og teams, sensorer under skriveborde, GPS i tjenestebiler m.m.

Det skal din arbejdsgiver altid sørge for

Ved indførelse af ny teknologi, som overvåger medarbejderne, skal arbejdsgiver klart tilkendegive, hvad formålet er, så medarbejderne kan vurdere, om det er sagligt og driftsmæssigt begrundet. Arbejdsgiver må ikke indsamle flere oplysninger om medarbejderne, end det er nødvendigt, og medarbejderne må ikke forskelsbehandles eller krænkес.

Det skal du vide, før du går i dialog med din arbejdsgiver

For at sikre, at algoritmeledelse er til gavn for både arbejdsgiver og medarbejdere, er det vigtigt at kende de vigtigste problematikker, forstå hvordan algoritmerne virker og kende de vigtigste regler.

Her er de vigtigste problematikker

Algoritmer kan potentielt anvendes til at forbedre arbejdsmiljøet, fx ved at algoritmerne hjælper med at fordele opgaver efter medarbejdernes aktuelle kapacitet til at kunne tage nye opgave ind. Hermed kan algoritmerne understøtte en god balance mellem krav og ressourcer. Algoritmer kan potentielt også spotte en medarbejder i mistrivsel, fx hvis performancemål ændrer sig negativt.

Modsat kan algoritmer også anvendes til at skruer arbejdstempoet op, med risiko for at medarbejderne bliver overbelastet. Uden omtanke kan brug af algoritmeledelse føre til et dårligt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, som er præget af kontrol og tab af mening. Det kan betyde, at kolleger mistrives, bliver syge og i yderste konsekvens bliver sagt op.

Risici ved algoritmeledelse

- / Stor arbejdsmængde og tidspres
- / Diskrimination af medarbejdergrupper fx pga. handicap, som ikke rummes
- / Læk af personlige data
- / Mere kontrol og mindre tillid
- / Tab af mening i arbejdet
- / Utryghed
- / Øget sygdom

Sådan virker algoritmerne

For at forstå, hvordan algoritmerne kan føre sådanne risici med sig, er det nødvendigt at vide lidt om selve teknologien. Derfor kan du nu læse mere om, hvordan data bliver behandlet af en algoritme, og hvorfor resultatet af algoritmens analyse nogle gange kan være både forkert og skadeligt for dig og dine kolleger.

Du har måske hørt om kunstig intelligens, maskinlæring eller generativ AI? De er alle algoritmiske systemer.

En algoritme kan på baggrund af data fx finde mønstre, sammenligninger og skabe profiler. Ledelsen kan bl.a. bruge algoritmens resultater til at fordele opgaver og bedømme produktivitet.

Nogle algoritmiske systemer forandrer sig, så snart de tages i brug. De er det, vi kalder selvlærende systemer. De lærer noget og ændrer sig. De kan i den forbindelse også lære forkerte ting og dermed have en negativ indvirkning på medarbejdernes arbejdsliv.

Et eksempel på et dårligt algoritmisk system

Amazon udviklede et automatisk ansættelsessystem, der hurtigere skulle være i stand til at ansætte en ny medarbejder. Systemet skulle bruges i deres udviklingsafdeling, hvor mange ingeniører er ansat. Systemerne blev trænet på historiske ansættelsesdata fra afdelingen. Amazon måtte holde op med at

bruge systemet, da det aldrig anbefalede kvindelige ansøgere til en stilling. Systemet betragtede helt enkelt kvinder som en 'afvigelse' og afviste dem derfor automatisk.

Eksempel på algoritmiske systemer

- / Produktivitets- og effektivitetsmålinger
- / Skemalægning
- / Overvågning af tastetryk
- / Evaluering af samtaler og service bl.a. i callcentre
- / Overvågning af mails og computerbrug
- / Timeregistrering

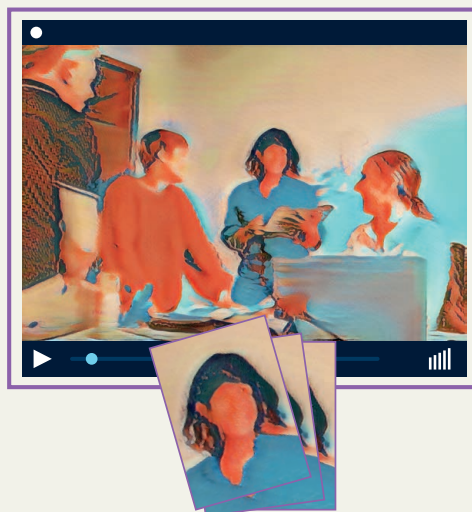
Hvad er profilering?

Algoritmisk profilering kan skabe profiler for hver medarbejder. For eksempel kan det være, at det registreres, hvis en medarbejder konsekvent fuldfører opgaver før tiden og aktivt deltager i projekter. I det tilfælde kan algoritmen profilere dem som meget produktive og som stærke holdspillere.

Hvis en medarbejder derimod ofte misser deadlines og samarbejder mindre, kan algoritmisk profilering kategorisere dem som mindre produktive eller med behov for forbedring. En sådan profilering giver ikke nødvendigvis et retvisende billede af en medarbejder.

Algoritmernes nøjagtighed afhænger af, at de er programmeret ordentligt, samt af den data, de eventuelt har lært af. De kan med andre ord være mindst ligeså fejlbarlige som de mennesker, der har skabt dem, og der er en reel risiko for, at profileringen diskriminerer eller forskelsbehandler.

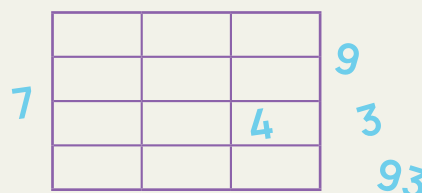
Hvad er data?



Visuelle data for eksempel video eller fotos fx taget med arbejdstelefonen. I den forbindelse følger der tilknyttede data.



Auditive data for eksempel fra optagelser af samtaler mellem en ansat og borger.



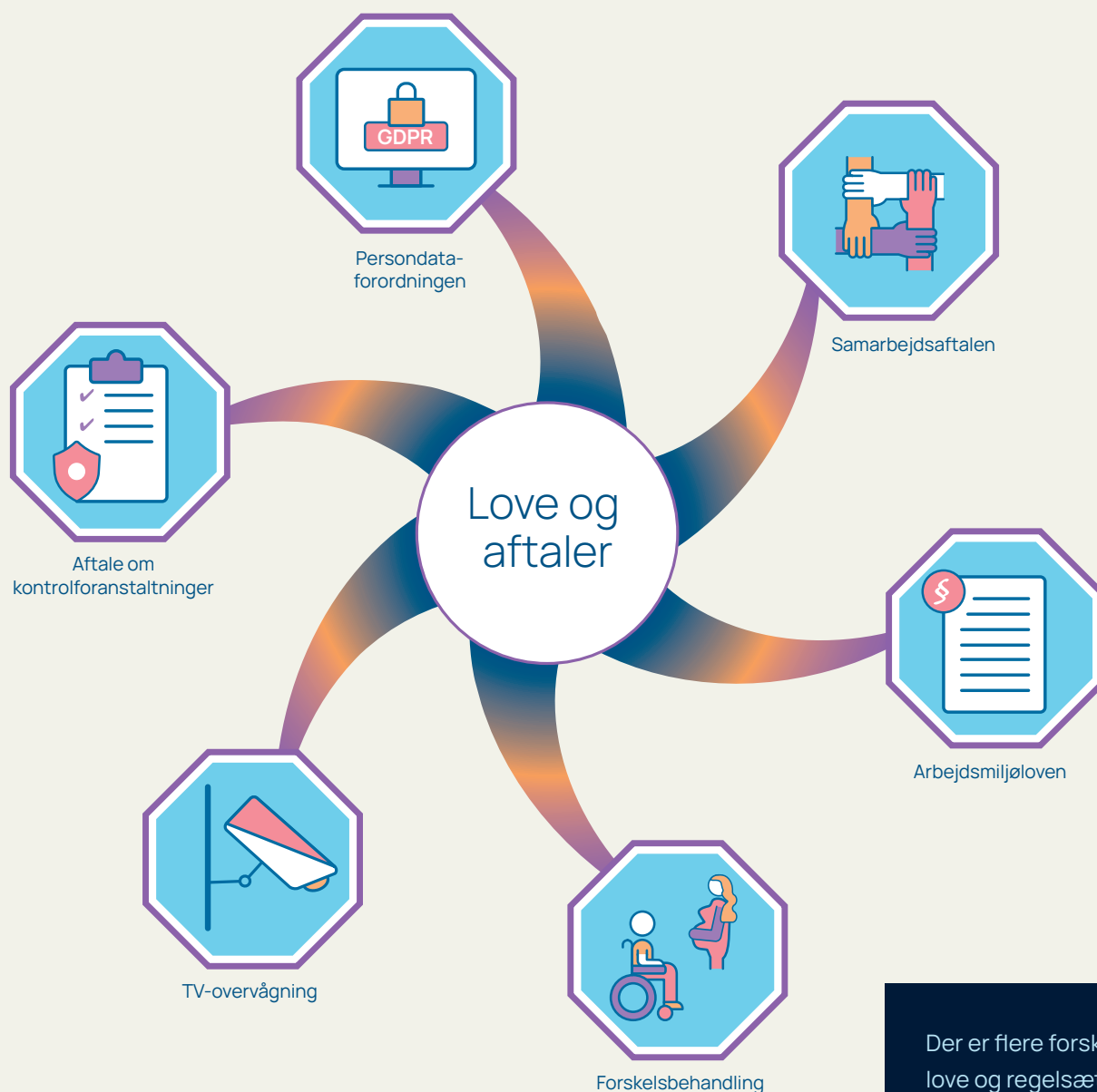
Fakta og/eller tal for eksempel personlig information som alder, køn og løn. Det kan også være data, der viser, hvornår en medarbejder begynder og slutter sin arbejdsdag fx et tidsregistreringssystem. Eller data som viser, hvilke programmer medarbejderne bruger hvornår, og hvor mange opgaver de får løst.



Sådan er reglerne

Algoritmer er altså ikke ufejlbarlige, og de kan udgøre en risiko for dig og dine kolleger. Derfor er det også vigtigt, at du som tillidsvalgt kender reglerne på området og kan være med til at sige fra over for ledelsen, hvis en regel er ved at blive brudt.

Der er ikke kun ét sæt regler i Danmark, der vedrører algoritmeledelse. I stedet har vi fx lovgivning og aftaler, der vedrører arbejdsmiljø, overvågning, ny teknologi, kontrolforanstaltninger, forskelsbehandling og personoplysninger. Det er alt sammen relevant, når vi taler om algoritmeledelse.



Der er flere forskellige love og regelsæt, der er relevante, når vi taler om algoritmeledelse, som vi gennemgår på de næste sider.

Persondataforordningen



Algoritmer er nogle gange nødt til at indsamle personoplysninger for at kunne fungere. Det vil sige enhver form for information om en identificeret eller identificerbar person/kollega. I den forbindelse skal arbejdsgiver overholde GDPR-reglerne.

Et af de vigtigste principper i GDPR er, at ledelsen skal give en medarbejder information om behandling af vedkommendes data i en kortfattet, gennemsigtig, letforståelig og lettilgængelig form og i et klart og enkelt sprog.

Denne information skal gives til medarbejderen, når behandlingen indledes – altså ikke efter. Behandlingen af medarbejderens personlige data skal desuden være lovlig og rimelig.

Derudover er der en række rettigheder i persondataforordningen både du som tillidsvalgt (her særligt tillidsrepræsentant) og dine kolleger bør kende:

- / Personoplysninger bør kun behandles, hvis formålet med behandlingen ikke med rimelighed kan opfyldes på anden måde.
- / Når din arbejdsgiver indsamler oplysninger om en medarbejder, skal det have et sagligt formål, som man skal oplyses om. Det er medarbejderens grundlag for at vurdere, om indsamlingen af vedkommendes personoplysninger er saglig og ikke går videre, end nødvendigt er.
- / Det oprindelige mål med behandling af en medarbejders data må ikke ændre sig undervejs. Fx må overvågningssystemer, der er installeret på computeren, bl.a. logning, der er installeret af dokumentationshensyn, som udgangspunkt ikke bruges til at måle en medarbejders effektivitet, uden at medarbejderne informeres om dette.

- / Medarbejderen må ikke overvåges eller kontrolleres i et omfang, som er unødvendigt i forhold til formålet.
- / Medarbejderen har krav på at vide, hvilke oplysninger der er blevet indsamlet om vedkommende, og få indsigt i oplysningerne, så han eller hun kan kontrollere, om rettigheder er blevet overholdt. For at få indsigt skal medarbejderen anmode arbejdsgiver herom.
- / De indsamlede oplysninger skal slettes, når det ikke længere er sagligt at opbevare dem. Hvis tv-overvågning sker for at forebygge kriminalitet, skal optagelserne som udgangspunkt slettes efter 30 dage.
- / Inden en ny teknologi tages i brug, hvor der sker overvågning af medarbejdere, skal din arbejdsgiver udarbejde en såkaldt GDPR-konsekvensanalyse. Det er en skriftlig vurdering af den nye overvågning. Arbejdsgiver skal konsultere medarbejderne eller disses tillidsrepræsentant i forbindelse med udarbejdelsen af konsekvensanalysen. Det anbefales, at ledelsen skal lave en ny konsekvensanalyse, hvis systemets anvendelse ændres. Det er vigtigt, at du som tillidsrepræsentant udtrykkeligt tilkendegiver overfor ledelsen, at I som medarbejdere skal inddrages.

Samarbejdsaftalen



Samarbejdsaftalen sætter rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Det kan være relevant ift. algoritmeledelse, da ledelsen skal informere om beslutninger, der kan føre til væsentlige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.

Hvis I ikke er 25 medarbejdere på jeres arbejdsplads, skal der ikke oprettes et samarbejdsudvalg, men principperne i aftalen gælder stadig for ledelsens og medarbejdernes samarbejde.

Arbejdsmiljøloven



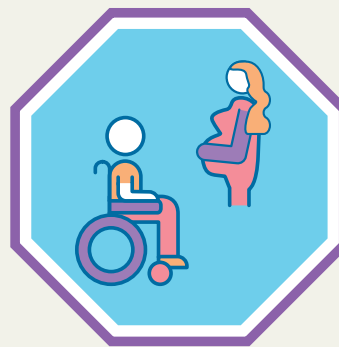
Som nævnt kan algoritmeledelse medføre konsekvenser ift. arbejdsmiljøet. Her kommer arbejdsmiljøloven i spil. Ifølge den skal arbejdet nemlig planlægges og udføres, så det er sikkert og sundt. Det gælder også, når planlægning og ledelse af arbejdet sker via algoritmer, herunder kunstig intelligens.

Det er arbejdsgivers pligt at sikre, at både de fysiske og psykiske arbejdsforhold på arbejdspladsen er i orden. Samarbejdet herom skal foregå sammen med medarbejderne bl.a. via arbejdsmiljøorganisationen. Igennem dette samarbejde har I som medarbejdere ret til at blive inddraget i planlægning og indførelse af ny teknologi for at understøtte, at arbejdet forsat kan udføres sikkert og sundt. Det vil typisk være arbejdsmiljørepræsentanten, der skal inddrages her.

Desuden skal der på arbejdspladsen foretages en arbejdspladsvurdering, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, som kan have betydning for arbejdsmiljøet fx, når der indføres algoritmeledelse eller overvågning af arbejdet. Arbejdspladsvurderingen skal bl.a. omfatte en risikovurdering af kortlagte arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdsmæssige konsekvenser af algoritmeledelse kan ligeledes afdækkes i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor I i arbejdsmiljøorganisationen skal se på arbejdsmiljøet det forgangne år og fastlægge strategi for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

Forskels- og ligestillingsloven



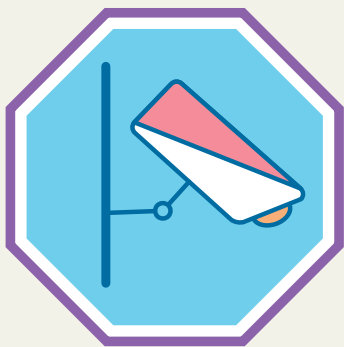
Ved indførelse af algoritmeledelse skal det sikres, at ingen medarbejdere krænkes eller diskrimineres.

Derfor skal der foretages en vurdering, som sikrer, at arbejdsgiver efter forskelsbehandlingsloven hverken direkte eller indirekte forskelsbehandler lønmodtagere eller ansøgere på grund af handicap, alder, race, hudfarve, seksuel orientering, politisk overbevisning, religion, nationalitet, etnisk eller social oprindelse.

Desuden skal det efter ligestillingsloven sikres, at ingen forskelsbehandles på grund af køn både i forbindelse med graviditet, barsel og fædreorlov.

Begge love beskytter altså medarbejderne mod urimelig forskelsbehandling fx når der søges job, ved opsigelse og ved lønforhandlinger.

TV-overvågning



Der gælder særlige regler for offentlige myndigheders adgang til tv-overvågning i henhold til TV-overvågningsloven. Dette er ligeledes beskrevet i datatilsynets vejledning om tv-overvågning for offentlige myndigheder.

Heraf fremgår det, at tv-overvågning af arbejdspladser kan være sagligt at indføre, bl.a. for at forebygge kriminalitet, hvis formålet ikke kan opnås ved mindre indgribende foranstaltninger.

Arbejdsgiver skal ved skiltning eller på anden tydelig måde oplyse om, at området er tv-overvåget, medmindre overvågningen foretages af politiet eller kriminalforsorgen samt ved militære anlæg.

Medarbejdere, som har regelmæssig gang på videoovervågede områder, skal informeres om formål med tv-overvågningen, hvornår optagelser kan blive gennemgået og videregivet til politiet og hvor længe, optagelserne opbevares.

Tv-optagelser må ikke anvendes til andre formål, end hvad der er blevet informeret om. For eksempel vil videoovervågning af arbejdspladsens udgang med det formål at forebygge kriminalitet ikke kunne anvendes til at tjekke, om medarbejderne overholder arbejdspladsens rygepolitik.

Cirkulære om aftale om kontrolforanstaltninger



Formålet med aftale om kontrolforanstaltninger er at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en arbejdsgivers anvendelse af kontrolforanstaltninger.

I forbindelse med algoritmeledelse kan der blive indført kontrolforanstaltninger på arbejdspladsen.

Kontrolforanstaltninger skal forstås bredt. De kan omfatte brug af elektronisk nøglekort, logning af internet, e-mail og anvendelse af fagsystemer, GPS i arbejdspladsens biler, videoovervågning, tro- og loveerklæring, alkohol- eller urintest.

Følgende regler gælder:

- / En kontrol må kun indføres, hvis det er sagligt begrundet i driftsmæssige årsager og har et fornuftigt formål (som at forebygge tyveri eller undgå andre sikkerhedsbrud).
- / Kontrollen må ikke være krænkende eller forvolde medarbejderen tab eller nævneværdig ulempe.
- / Kontrollen skal være proportional, så der skal være et rimeligt forhold mellem mål og midler.
- / Man skal som medarbejder have besked om overvågningen, senest 6 uger inden den iværksættes, medmindre formålet forspildes, eller tvingende driftsmæssige forhold hindrer det. Hvis det er tilfældet, skal arbejdsgiveren underrette medarbejderne snarest muligt og også redegøre for årsagen til, at 6 ugers fristen ikke er overholdt.
- / Som medarbejder kan man ikke gøre en kontrolforanstaltning gyldig ved at skrive under på et samtykke til kontrollen - hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.
- / Kontrollen skal altid udføres lovligt og i overensstemmelse med gældende regler og overenskomstmæssige aftale.

Sådan går du i dialog med ledelsen

I gennem de foregående afsnit har du fået bedre styr på algoritmeledelse og de love og aftaler, der gælder på området. Nu er det tid til at bruge din viden i dialogen med ledelsen og dine kolleger.



For at hjælpe dig har vi lavet 2 sæt spørgsmål, som du kan bruge til at sætte samtalen i gang både med dine kolleger og med ledelsen.

Det første sæt spørgsmål kan bruges, inden arbejdspladsen begynder at anvende algoritmeledelse. Det næste sæt spørgsmål kan bruges løbende, imens disse systemer anvendes.

Det første sæt spørgsmål

INDEN

teknologien bliver indført

De følgende spørgsmål kan du først overveje og diskutere med dine kolleger. På den måde kan du klarlægge, hvilke problematikker og spørgsmål du som tillidsvalgt eventuelt er nødt til at gå videre til ledelsen med. Ud fra hvert spørgsmål finder du også relevante bestemmelser.

Spørgsmål, du bør stille ...	Find bestemmelser her
Er jeres synspunkter, ideer og forslag en del af ledelsens beslutningsgrundlag for at bruge den digitale teknologi?	Samarbejdsaftalens §3.
Har I fået forståelig information om den påtænkte digitale teknologi mindst 6 uger i forvejen?	Aftale om kontrolforanstaltninger.
Ved I, hvad ledelsen har angivet som formålet med behandlingen af jeres personoplysninger? Vurderer I, at dette formål vil kunne opnås på en anden måde end ved brug af en digital teknologi?	Persondataforordningen betragtning 39 og artikel 5 samt i relevante tilfælde også lov om tv-overvågning.
Oplever I, at formålet med teknologien er fornuftigt – også for forskellige grupper af medarbejdere?	Aftale om kontrolforanstaltninger, bekendtgørelse om arbejdets udførelse §4
Har ledelsen lavet en konsekvensanalyse og informeret jer om denne? Er I blevet konsulteret som led i udarbejdelsen af den konsekvensanalyse?	Persondataforordningen artikel 35, stk. 9.
Har ledelsen udsendt information, der oplyser om jeres rettigheder i persondataforordningen (privatlivspolitik)?	Persondataforordningen artikel 13 og 14.
Har ledelsen informeret jer om, hvorvidt brug af det digitale værktøj vil medføre større omlægninger, for eksempel i form af bortfald af opgaver eller jobs? I så fald, har ledelsen processer på plads i forhold til at søge om at omplacere og evt. omskole den enkelte medarbejder til andet arbejde på arbejdspladsen?	Samarbejdsaftalens §3.
Er I blevet inddraget i, hvordan den digitale teknologi vil påvirke det fysiske og psykiske arbejdsmiljø?	Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 5 og §6.
Oplever I, at den digitale teknologi kan give anledning til stor arbejdsomængde og tidspres?	Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø §13.
Drøftes digitale teknologier i arbejdsmiljøorganisationen i forbindelse med APV og den årlige arbejdsmiljødrøftelse?	Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde §3 og §4.
Hvordan kan I sammen med ledelsen anvende digitale teknologier til at skabe forbedringer i arbejdsmiljøet?	Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 30 og §31.

Det andet sæt spørgsmål

EFTER

teknologien er taget i brug

Forhåbentlig har ledelsen overholdt gældende love og aftaler, inden den tager en digital teknologi i brug, bl.a. algoritmeledelse. Men du skal ikke stoppe der. Der er nemlig en række krav til ledelsen, imens en teknologi bruges. Som nævnt, kan mange algoritmiske systemer forandre sig. I den forbindelse kan du tale om og evt. spørge ledelsen om følgende:

Spørgsmål, du bør stille ...	Find bestemmelser her
Har ledelsen informeret jer om eventuelle ændringer eller tilføjelser til de digitale teknologier, der bruges?	Samarbejdsaftalens §3.
Hvis der er sket ændringer eller tilføjelser, har det ændret noget ved formålet med teknologien?	Persondataforordningen artikel 5 stk. 1.
Har risikoen ved brug af det modificerede system ændret sig, så der skal foretages en ny konsekvensanalyse og høring af jer?	Persondataforordningen artikel 35, stk. 11.

4 gode tips og opmærksomhedspunkter inden dialogen med ledelsen

1

Husk, at I som medarbejdere skal konsulteres som led i udarbejdelsen af en konsekvensanalyse (GDPR), og det gælder også en revidering af en eksisterende konsekvensanalyse.

2

Husk at bede om en kopi.

3

Husk, at ledelsen i samarbejdsudvalget skal informere om beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.

4

Tjek op på, om brugen af digital teknologi fx algoritmeledelse indgår i APV og den årlige drøftelse om arbejdsmiljø.

TIP: Hvis ledelsen har fortalt, at en digital teknologi er bygget på maskinlæring eller deep learning, så forandrer teknologien sig helt automatisk. Du skal spørge ledelsen, hvordan de holder øje med forandringer og disses påvirkninger på arbejdsmiljøet, arbejdsbetingelser, ligestilling m.m.

Bilag – ordforklaringer

Ordforklaringen består af centrale begreber, vi har brugt i dette hæfte. De er i alfabetisk rækkefølge.

Algoritme

En algoritme er en række trinvis instruktioner eller regler designet til at udføre en specifik opgave eller løse et bestemt problem. Algoritmer anvendes ofte til at behandle og analysere data effektivt, udtrække værdifulde indsigter eller træffe informerede beslutninger. Forestil dig en virksomhed, der bruger en algoritme til at automatisere ansættelsesprocessen: Algoritmen er designet til at analysere jobansøgninger og CV'er og tildele en score til hver kandidat baseret på forskellige kriterier som uddannelse, arbejds erfaring og relevante færdigheder. Algoritmen kan også tage højde for faktorer som hyppigheden af nøgleord relateret til jobbet i CV'erne.

Sådan fungerer den algoritmiske proces:

1. **Inputdata:** CV'er og jobansøgninger indsendt af kandidater.
2. **Algoritmebehandling:** Algoritmen bearbejder inputdata ved systematisk at vurdere hver kandidats kvalifikationer, og erfaring i henhold til foruddefinerede regler.
3. **Scoring og rangering:** Baseret på analysen tildeler algoritmen karakterer til hver kandidat og opretter en rangeret liste. For eksempel kan kandidater med højere uddannelsesniveauer eller flere års relevant erfaring få højere karakterer.
4. **Beslutningstagning:** Algoritmen kan derefter programmeres til at træffe beslutninger, fx at udvælge kandidater over en vis score til yderligere interviews eller at rangere dem på en måde, der letter beslutningsprocessen for ansættelsesansvarlige.
5. **Iterativ forbedring:** Algoritmen kan kontinuerligt lære og forbedre sig over tid ved at inkorporere feedback fra ansættelsesansvarlige. Hvis ansættelsesansvarlige manuelt vælger eller afviser kandidater, kan algoritmen justere sine kriterier for bedre at stemme overens med ansættelsesansvarliges præferencer.

I dette eksempel strømliner algoritmen ansættelsesprocessen ved hurtigt at evaluere og rangere kandidater baseret på objektive kriterier. Det er dog vigtigt at være opmærksom på potentielle bias og sikre, at algoritmen er retfærdig og gennemsigtig for at undgå at opretholde eventuelle eksisterende uligheder på arbejdspladsen.

Algoritmeledelse

Begrebet algoritmeledelse kan bredt defineres som uddelegering af ledelsesfunktioner til algoritmiske og automatiserede systemer. Ifølge organisationen Data & Society er algoritmeledelse et mangfoldigt sæt af teknologiske værktøjer og teknikker, der strukturerer arbejdsvilkårene og fjernadministrerer arbejdsstyrken.

Data

Data kan ses som de mindste enheder af information, der kan bruges som grundlag for beregning, ræsonnement eller diskussion. Data skal behandles for at være meningsfuld. Vi kan snakke om 2 slags data, som er vigtige på arbejdspladsen:

1. Medarbejderdata - indsamling af data fra arbejdstagere:

Arbejdsgivere kan indsamle en bred vifte af data om medarbejdere. Nogle af disse data er indsamlet på arbejdspladsen, såsom computeraktivitet, placering i bygningen, kundeevalueringer, badeværelsesbrug, interaktioner mellem kolleger og smartphone-app-interaktioner. Andre typer data købes fra tredjeparter, såsom aktivitet på sociale medier, kreditrapporter, kørehistorik, og forbrugeraktivitet. Nogle af disse data, såsom kriminelle baggrundstjek, er blevet indsamlet af arbejdsgivere i udlandet i årtier. I nogle lande har arbejdsgivere indgået et samarbejde med wellnessprogrammer og teknologileverandører for at indsamle biometriske og sundheds- og wellnessdata, efterhånden som nye bærbare sensorer er blevet tilgængelige.

Data, der indsamles fra medarbejdere, er persondata (se nedenfor).

2. Persondata

GDPR definerer persondata som "enhver oplysning, der relaterer til en identificeret eller identificerbar fysisk person ("dataemnet")". En identificerbar fysisk person er en, der kan identificeres direkte eller indirekte, særligt ved reference til en identifikation, såsom et navn, et ID-nummer, lokalitetsdata, en online identifikation eller en eller flere faktorer, der er specifikke for den fysiske, fysiologiske, genetiske, mentale, økonomiske, kulturelle eller sociale identitet for den fysiske person. Online identifikationer såsom IP-adresser anses nu for værende persondata, medmindre de er anonymiserede. Pseudonymiserede persondata er også underlagt GDPR, hvis det ved "omvendt konstruktion" er muligt at identificere, hvis data det er.

Digitale systemer og værktøjer

Digitale systemer og værktøjer omfatter hardware og software designet til at indsamle, lagre, behandle og kommunikere information (data) i digital (binære tal) form. Nøglekomponenterne i digitale systemer omfatter 1) input- og outputudstyr (fx tastatur, kamera, mikrofon, skærm, højttalere), 2) hukommelse og 3) centralenhed (CPU). Computere og smartphones er eksempler på digitale systemer. Algoritmer er også en nøglekomponent i digitale computersystemer.

Konsekvensanalyser

I vil nogle gange opleve, at ledelsen bruger det engelsk ord for disse: Data Protection Impact Assessments (DPIA). Ifølge GDPR skal organisationer foretage konsekvensanalyser, når databehandling kan medføre en højrisiko for enkeltpersoners rettigheder og friheder. Behandlingen af medarbejderdata anses som højrisiko, og en konsekvensanalyse skal udføres, hvis arbejdsgiveren anvender digitale systemer til at profilere medarbejdere (for eksempel

automatisk behandling af data til at analysere eller forudsige individers handlinger) eller behandle specielle kategorier af data (for eksempel køn, race/etnicitet, fagforeningsmedlemskab, politiske holdninger, biometrisk data) for at beslutte ting som:

- a. adgang til personalegoder
- b. tjenester eller sanktioner, såsom automatiseret beslutningstagning i forbindelse med rekruttering
- c. indførelse af en politik for narkotika- og alkoholtest på arbejdspladsen
- d. biometriske data, fx fingeraftryk eller nethinde-scannere for at få adgang til arbejdspladsen
- e. sporingenheder til registrering af enkeltpersoners placering eller adfærd, såsom fartskrivere i firmabiler eller CCTV-monitorer på et lager
- f. elektronisk overvågning af medarbejdernes aktivitet, mens de er på arbejde (såsom overvågning af internet- og e-mailbrug).

En konsekvensanalyse skal mindst omfatte følgende emner:

- a. en systematisk beskrivelse af de planlagte behandlingsaktiviteter og formålene med behandlingen, herunder i givet fald de legitime interesser, der forfølges af den dataansvarlige
- b. en vurdering af, om behandlingsaktiviteterne er nødvendige og står i rimeligt forhold til formålene
- c. en vurdering af risiciene for de registreredes rettigheder og frihedsrettigheder som omhandlet i stk. 1
- d. de foranstaltninger, der påtænkes for at imødegå disse risici, herunder garantier, sikkerhedsforanstaltninger og mekanismer, som kan sikre beskyttelse af personoplysninger og påvise overholdelse af denne forordning, under hensyntagen til de registreredes og andre berørte personers rettigheder og legitime interesser.

Kunstig intelligens

(Forkortes KI eller AI, eller skrives på engelsk Artificial Intelligence)

Kunstig intelligens refererer til maskiner (fx computersystemer), der er i stand til at efterligne menneskelige evner til at opfatte deres omgivelser, lære, ræsonnere og agere (udføre opgaver). I bredeste forstand refererer AI til maskiner, der kan lære, ræsonnere og agere af sig selv. De kan træffe deres egne beslutninger, når de står over for nye situationer, på samme måde som mennesker og dyr kan.

Langt de fleste systemer, der i dag kaldes for kunstig intelligens, er faktisk maskinlæringsystemer.

Maskinlæring

(Machine learning, deep learning og neurale netværk)

Disse er underkategorier af kunstig intelligens og dækker over de mere avancerede, men også mest typiske, algoritmer og algoritmiske systemer. En fælles betegnelse er, at de er "lærende algoritmer". De gør det muligt for computere at udføre en specifik opgave, uden at et menneske eksplicit skriver reglerne (instruktionerne) for, hvordan computeren skal udføre opgaven. Det, der sker, er, at algoritmen får data, et mål og feedback, når den er på rette vej. Så lærer den af sig selv, hvordan den skal fortsætte. Vi mennesker kan styre, hvilke data der går ind, og vi kan se resultatet, der kommer ud, men disse former for kunstig intelligens er ofte så komplicerede, at vi ikke altid kan forstå, hvordan algoritmen nåede frem til et bestemt resultat.

Profiler/profilering

Er også kendt som inferenser. Det handler kort sagt om forskellige måder at klassificere en persons personlighed, adfærd, interesser og vaner. Vigtigt er det at huske på, at profileringerne også foretages på alt det, vi IKKE gør, interesserer os for eller har for vane. Profilering bruges typisk til at lave forudsigelser og foretages på baggrund af analyser af indsamlet data.

