



Få indflydelse på overvågning og algoritmer på din arbejdsplads

En guide til tillids- og arbejds-
miljørepræsentanter

Indledning

Digitale teknologier og algoritmer bliver i stigende grad en del af hverdagen på danske arbejdspladser.

Det kan være GPS-trackere i biler, kameraer i produktionshaller, apps der registrerer arbejdstid, eller systemer der måler præstation og produktivitet.

Ofte sker det med henvisning til effektivitet, sikkerhed eller dokumentation, men for mange medarbejdere opleves det som kontrol, mistillid og usikkerhed.

Som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant (TR/AMR) har du en vigtig rolle i at sikre, at teknologien ikke underminerer arbejdsmiljøet, men i stedet bruges på en måde, der skaber tryghed, anerkendelse og faglig udvikling.

Denne guide hjælper dig med at få indflydelse på brugen af overvågning og algoritmer på din arbejdsplads, gennem fire konkrete trin:



Gennem pjecen får du konkrete redskaber til at stille de rette spørgsmål, vurdere teknologiernes konsekvenser og bruge dine rettigheder som tillidsvalgt aktivt.

► 1. KORTLÆG UDBREDELSEN:

Foregår der overvågning på din arbejdsplads?

Som TR eller AMR er det første skridt at kortlægge overvågningen. Mange former for overvågning og dataindsamling sker uden tydelig information – og ofte uden at medarbejderne ved præcis, hvad der registreres og hvordan det bruges. Det gælder både digitale systemer, som logger tid og aktivitet, og mere klassisk videoovervågning.

Overvågning kan antage forskellige former – her er fire typiske:

- **Visuel overvågning:** Kameraer i produktionsområder, kantiner, lagre eller lastrum – ofte med begrundelser som tyverisikring eller kvalitetskontrol. Kortlæg hvor mange kameraer er der? Hvor peger de hen? Hvem har adgang til optagelserne?
- **Lokalitets- og bevægelsesdata:** GPS i biler og apps der tracker ruter, bevægelser og opholdssteder – ofte brugt i transport, forsyning og hjemmepleje. Kortlæg hvilke systemer der anvendes, og hvordan de registrerer bevægelser.
- **Digital adfærdsregistrering:** Logging af adgangskort, login-tider, skærmbrug, e-mails eller telefondata – ofte anvendt i kontor- og sagsbehandlingsarbejde. Kortlæg hvilke systemer der er i brug og hvilke data de indsamler.
- **Tids- og produktivitetmåling:** Brug af scannere, apps og systemer til at måle opgavehastighed, fejlrate eller pauser – fx i lager, rengøring eller produktion. Kortlæg hvor og hvordan denne type måling foregår.

Sådan kommer du i gang:

- Start dialogen med kollegerne, fx ved at gå en tur med en gruppe kolleger, hvor I sammen udpeger synlige og mindre synlige teknologier.
- Lav en liste: Hvad gør teknologien? Hvad registrerer den? Hvem har adgang til data?
- Tal med ledelsen om, hvilke teknologier der er indført – og hvornår.
- Inddrag andre TR eller AMR i samme virksomhed – de kan have supplerende viden.

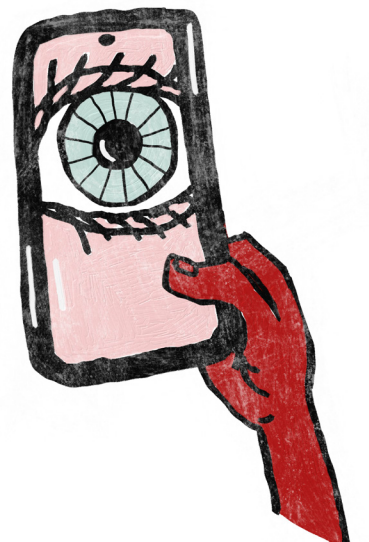
🔊 Vidste du: Det er kun 20% af de tillidsvalgte i FH som drøfter overvågning eller algoritmeledelse med deres ledelse.

FIU-UNDERSØGELSE, 2024

”

Der er overvågning på ladet og liften, i varegårdene hos kunderne, der er dashkamera i førerhuset, narkotest når vi mødet ind, kameraer i kantinen – nærmest alt er overvåget.

TR I EN TRANSPORT-VIRKSOMHED



► 2. ANALYSER FORMÅLET:

Er det kontrol eller hjælp?

Når du har kortlagt, hvilke teknologier og overvågningsformer der er til stede på arbejdspladsen, er næste skridt at analysere deres formål. Det handler om at finde ud af, hvad teknologierne er sat i verden for, og hvilken intention der ligger bag indsamlingen og brugen af data. Som citaterne ovenfor viser, kan den samme teknologi bruges både til at hjælpe medarbejderne til mere effektivt arbejde, og til at kontrollere om den enkelte arbejder hurtigt nok.

Derfor er det vigtigt at se efter et centralt skel:

- Er formålet at hjælpe medarbejderne i hverdagen?
- Eller er det at kontrollere, vurdere og eventuelt sanktionere?

Tre spørgsmål til formålet

Hvordan præsenteres teknologien?

- Lægges der vægt på støtte, faglighed og samarbejde – eller på præstation, overholdelse og evaluering?

Hvem hjælper teknologierne?

- Hjælper data medarbejderne med overblik, planlægning eller kvalitet – eller bruges de primært til overvågning og kontrol?

Hvem har adgang til informationen?

- Er det noget medarbejderne selv kan bruge – eller er det ledelsen, HR eller eksterne partnere der sidder på indsigt og beslutningskraft? Er ledelsen åben for, at du som tillidsvalgt også kan kigge med, når fx overvågning gennemgås?

🔊 **Vidste du: Kun 20% af de tillidsvalgte i fagbevægelsen har drøftet overvågning og algoritmeledelse med deres ledelse.**

FIUS TR/AMR-UNDERSØGELSE, 2024

Tal med ledelsen

Når du er i tvivl om formålet med en teknologi, så stil spørgsmål til ledelsen:

- Hvorfor blev den indført?
- Hvad skal data bruges til?
- Hvem har adgang til dem?
- Kan medarbejderne sanktioneres på baggrund af overvågningsdata – og hvis ja, hvad er rettigheder og procedurer?

Det er din ret som tillidsvalgt at spørge ind – og det er ledelsens ansvar at kunne give svar.

Brug MED/SU-systemet som arena for at få tydeliggjort formålet.

Hvis ledelsen ikke vil indgå en aftale, kan du stadig få oplysningerne ført til referat – og det har ofte næsten samme effekt.

Indikatorer på hjælp eller kontrol

Tegn på hjælp i hverdagen	Tegn på kontrol og vurdering
Teknologien bruges konstruktivt, fx til at misforståelser.	Teknologien bruges reducere fejl og til sanktioner.
Den øger overskuelighed planlægning.	Den skaber usikkerhed og og styrker forstyrrer rutiner.
Formålet er klart og knyttet til kerneopgaven.	Formålet er uklart eller handler om præstationsmåling.

■ *Overvågningen er faktisk mest en fordel for alle, fordi det styrker produktiviteten på en positiv måde. Vi bruger også de indsamlede data til at udregne bonusser og vi tager dem med til de kollektive lønforhandlinger for at dokumentere vores fremgang.*

TR I MØBELVIRKSOMHED

► 3. VURDER KONSEKVENSERNE:

Hvad betyder det for trivsel, kvalitet og produktivitet?

Som tillidsvalgt spiller du en central rolle i at forstå og vurdere konsekvenserne af overvågning.

To forhold er her særligt vigtige at kigge på:

- Rammen for overvågning og algoritmer – som er måden teknologierne introduceres på og de aftaler man har lavet om overvågning på arbejdspladsen.
- De konkrete effekter – hvordan teknologierne faktisk påvirker trivsel, kvalitet og produktivitet i hverdagen.

🔊 Vidste du: Ifølge forskningen er effekterne ved overvågning og algoritmer i hovedsagen negativ, men teknologierne opleves generelt mere positivt, når der er en tillidsfuld ramme omkring teknologierne, med medarbejderinvolvering, åbenhed og gennemsigtighed.

CEVEA, 2023

“Når nye kameraer sættes op, informerer ledelsen mig, og jeg spørger ind til formålet. Jeg får altid et svar, og det skaber ro hos medarbejderne.

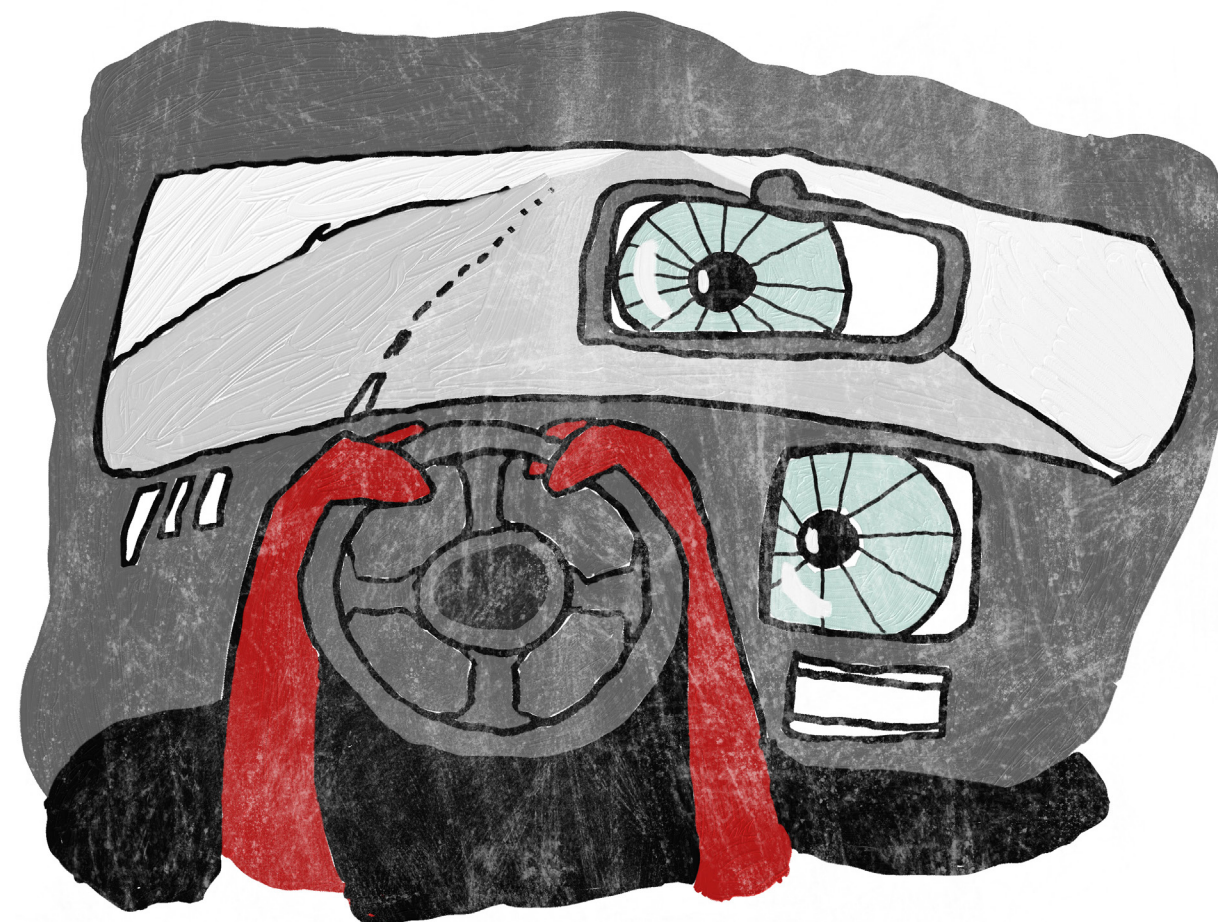
TR I FØDEVAREVIRKSOMHED

Tag stilling til rammen: Er den involverende og tillidsfuld

- **Medarbejderinvolvering og åbenhed skaber nemmere accept**
Når ledelsen er gennemsigtig, og samarbejdet med medarbejderne er præget af dialog, opleves overvågning i højere grad som et meningsfuldt redskab, der understøtter kerneopgaven. Klare aftaler om brug af data skaber tryghed, og overvågningen opleves generelt mindre negativt.
- **Lav tillid og manglende gennemsigtighed skaber nemmere frygt**
Hvis ledelsen tidligere har håndteret overvågning dårligt, eller politikker for data-anvendelse er uklare, opleves teknologien nemmere som kontrollerende og mistænkeliggørende. I et klima af mistillid kan overvågning skabe stress, usikkerhed og utryghed. Medarbejderne kan frygte, at data bliver brugt imod dem, selv når formålet officielt er et andet.

“Jeg synes det er mærkeligt, at der er så meget overvågning. Jeg er skeptisk, for hvornår kommer de til at bruge det mod os?

AMR I FØDEVAREVIRKSOMHED



“Vi har rigtig meget overvågning omkring vores biler, men det er et absolut krav fra kunden. De skal kunne dokumentere deres forsyningskæde. Det forstår medarbejderne godt. Vi har en rigtig god dialog med ledelsen og snakker det altid godt igennem, når der kommer ny teknologi.

AMR OG TR I EN TRANSPORTVIRKSOMHED

“De overvåger på antallet af afgifter vi udsteder, de tjekker vores kreditkort for at se om vi er ude på vejene og de bruger GPS-tracking til at se om bilerne står i tomgang. Alt sammen handler om at kontrollere medarbejderne.

TR I TRANSPORTVIRKSOMHED

Vurder de konkrete effekter:
Trivsel, kvalitet og produktivitet

Som tillidsvalgt er det vigtigt at kunne vurdere effekten af overvågning og algoritmer. Det er ikke nok kun at vurdere rammen, for det er ikke så konkret. Det er heller ikke nok bare at spørge kollegerne til deres holdning. Vi skal vide, hvordan det påvirker deres arbejde. Det kan vi finde ud af ved at måle på tre konkrete forhold: Trivsel, kvalitet og produktivitet. De tre hænger sammen og påvirker hinanden, men i en analyse, kan det være gavnligt at skille dem ad:

- Trivsel handler om, hvordan teknologierne påvirker medarbejdernes arbejdsglæde, tryghed og oplevelse af retfærdighed i hverdagen.

- Kvalitet handler om, hvordan teknologien påvirker fagligheden og opgaveløsningen. Når teknologier giver bedre overblik eller hjælper med at finde fejl, understøtter de kvaliteten. Nogle ledere vil mene, at de kan højne kvaliteten ved at overvåge og kontrollere for at undgå de ”dårlige medarbejdere”. Her er det værd at diskutere om det rent faktisk er effekten – eller om effekten mere bliver mistrivsel på utryghed og splid mellem kolleger.

- Produktivitet handler om, hvordan teknologien påvirker effektiviteten i arbejdet – om den hjælper med at løse opgaver hurtigere eller om det skaber merarbejde.

Effekten kan være positiv, neutral eller negativ som afspejlet i modellen.

	POSITIV EFFEKT	NEUTRAL EFFEKT	NEGATIV EFFEKT
Trivsel	Overvågning opleves som retfærdig, anerkendende og skaber tryghed.	Teknologien bemærkes delvist, og medarbejderne har ingen stærk holdning til den.	Overvågningen opleves som kontrol, skaber stress og generel utryghed.
Kvalitet	Teknologien styrker faglighed, hjælper med at finde fejl og giver bedre overblik. "Listerne bruges til at lokalisere fejl og lære af dem, uden at nogen hænges ud." TILLIDSVALGT PÅ CENTRALLAGER	Ingen mærkbar ændring i arbejdsgange eller kvalitet.	Teknologien begrænser fagligheden og reducerer pladsen til professionel vurdering.
Produktivitet	Arbejdsopgaver løses hurtigere, med bedre planlægning og klare mål. "Overvågningen bruges til at få overblik over dagens opgaver og bemanding. Den hjælper os til at planlægge bedre." TILLIDSVALGT PÅ CENTRALLAGER	Ingen større ændring i tempo eller arbejdsprocesser.	Systemerne skaber merarbejde, rigiditet eller stress. "Produktivitetsmålingen er et stressmoment, især når man sammenligner hold." TILLIDSVALGT I MØBELVIRKSOMHED

Det du skal gøre for at vurdere effekten:

1. Spørg dine kolleger om de tre forhold: Trivsel, kvalitet og produktivitet [skal der laves en lille spørgeguide]. Det er vigtigt, at du får kollegerne til at forholde sig til effekterne ud fra en samtale om, hvad teknologierne gør. En passiv holdning ["Det ved jeg ikke", "jeg er ligeglad" osv.] kan være udtryk for afmagt – og det er en meget negativ effekt.
2. Vurder om positive eller negative effekter skyldes rammen – eller om det skyldes teknologierne i sig selv.
3. Vurder om der samlet set er overensstemmelse mellem det erklærede formål [trin 2] og de oplevede konsekvenser [trin 3].

”Ledelsen indkaldte en medarbejder til samtale på baggrund af overvågningsdata. De var ikke til at tale med. Så krævede jeg aktindsigt på data om alle medarbejdere. Det er forfærdelig bøvlet for dem og så var de pludselig til at tale med.

TR I EN FØDEVAREVIRKSOMHED

Lav en samlet vurdering

Med afsæt i ovenstående vurdering, kan du nu vurdere effekten af overvågning og algoritmer på din arbejdsplads. For overskuelighedens skyld foreslår vi, at den grupperes i tre mulige udfald.

RØD KATEGORI

Kilde til mistrivsel – teknologien har en udpræget negativ indvirkning på trivsel, kvalitet og produktivitet og skaber mere mistillid, afmagt og følelse af uretfærdighed. Når vi er i rød zone, er det ofte fordi teknologierne primært bruges til at kontrollere medarbejderne.

GUL KATEGORI

Både og – teknologier har hverken en entydigt positiv eller negativ effekt. Der kan være både negative og positive oplevelser af teknologien, men der er hverken tale om afmagt, uretfærdighed eller begejstring. Når vi er gul zone, er det ofte fordi teknologierne både bruges til kontrol og som en hjælp i hverdagen.

GRØN KATEGORI

En hjælp i hverdagen – teknologien har en udpræget positiv indvirkning og opleves som en støtte til medarbejderne. Her er det dog vigtigt at du som AMR eller TR kan beskrive de positive effekter. Når vi er i grøn zone, er det ofte fordi teknologierne opleves som en hjælp i hverdagen.

► 4. SØG INDFLYDELSE:

Når du har kortlagt, analyseret og vurderet overvågningen, er næste skridt: Hvordan vil du søge indflydelse på brugen af teknologierne og hvad vil du opnå?

Tre mål for indflydelse

Det første skridt er at definere dit mål for indflydelse. Her skelner vi mellem tre forskellige mål:

1

At begrænse, regulere eller helt stoppe brugen af overvågning og algoritmer.

2

At få afklaret, hvordan overvågning og algoritmer bruges.

3

At udvikle brugen af overvågning og algoritmer.

De tre former for indflydelse er skitseret på de følgende sider.

■

Vi bliver overvåget, når vi bruger vores kreditkort til frokost. Ikke på hvad vi køber, men hvor vi er.

TR I STATSLIG FORVALTNING

■

Ledelsen forsøgte at få medarbejderne til at installere apps til tidsregistrering via deres private telefoner. Ingen proces eller involvering – og der er generelt set ikke meget tillid til ledelsen. Så jeg gik til fagforeningen og de sagde nej. Det fortalte de til ledelsen og så stoppede det der.

TR I EN RENGØRINGSVIRKSOMHED



At begrænse, regulere eller helt stoppe brugen af overvågning og algoritmer

Det er især relevant, hvis du vurderer, at den måde overvågning og algoritmer bruges på, er skadelig for medarbejderne [dvs. i rød kategori]. Her er det helt afgørende, at du udvælger de mest skadelige teknologier og at du henvender dig til det ledelsesniveau, der kan træffe en afgørelse.

Du kan gå to veje, hvis du vil stoppe eller minimere overvågning:

- **Via åben dialog med ledelsen:** Drøft resultaterne af din analyse med ledelsen og læg især vægt på, at kvalitet, trivsel og produktivitet hænger sammen. Så når medarbejderne mistrives, påvirker det både kvalitet og produktivitet negativt. Når du går dialogvejen, taler du ind i den fælles interesse, at trivsel er så høj som mulig. Du sikrer dig, at ledelsen er bevidst om konsekvenserne og spørger måske ind til, om det "virkelig er nødvendigt med overvågning, hvis det har de negative konsekvenser". Her er det vigtigt, at du er præcis og nøgterne omkring konsekvenserne. Du kan vælge at tage dialogen formelt via MED/SU eller uformelt. Hvis dit samarbejde med ledelsen generelt er præget af tillid, vil det være hensigtsmæssigt at starte med den uformelle dialog.

- **Via mobilisering:** Hvis det viser sig, at ledelsen ikke ønsker at ændre på brugen af overvågning og algoritmer gennem dialog, kan det være nødvendigt at tage kampen med ledelsen – med det formål at tvinge en ændring igennem. Her kan du bruge love og regler til at stille spørgsmål, kræve aktindsigt i data og i øvrigt problematisere brugen af overvågning. Men du kan også involvere fagforeningen, skabe opmærksomhed internt og eksternt eller sågar mobilisere kollegerne til en form for protest. Når du tager kampen, er det for at få ledelsen til grundigt at overveje, om teknologien er bøvlet værd.

■

Overvågningen opleves som en fordel for alle og ledelsen er rigtig gode til at fortælle, hvad tallene bruges til. Vi har en gentleman's agreement om, hvordan data bruges og det fungerer. Der var en leder som forsøgte at hænge vores individuelle produktionsdata op, men så gik jeg bare til topledelsen. Så blev det stoppet med det samme.

TR I EN MØBELVIRKSOMHED

2

At få afklaret, hvordan overvågning og algoritmer bruges

Du kan også gå efter at få skrevet ned, hvordan teknologierne bruges. Det kan være relevant, hvis du ønsker at hegne ledelsen ind eller skabe mere tryghed i medarbejdergruppen. Desuden kan det anvendes til at sikre, at det sker i overensstemmelse med de regler og aftaler, der er på området. Det vil ofte være relevant, når vi er i gul zone, men kan også være relevant, når brugen er positiv [grøn] og vi gerne vil fastholde den positive brug af teknologierne.

Din tilgang er ikke problematiserende, men derimod afklarende: "Vi skal bare lige være enige om hvordan det bruges". Ikke fordi der er en masse problemer, men fordi afklaring er godt. Her bruger du det formelle system som din vej til indflydelse.

■

Ledelsen har været meget lukkede og topstyret i deres tilgang, og i en periode var folk så paranoide, at de troede ledelsen havde sendt folk ud for at kontrollere dem.

TR I STATSIG STYRELSE

Du kan gå to veje for at sikre afklaring:

- Lave aftaler med ledelsen om, hvordan teknologierne bruges. Det sikrer gennemsigtighed og fælles forståelse. Den aftale vil typisk blive lavet i MED- eller SU-systemet.
- Sætte det på dagsordenen i MED/SU. Hvis ledelsen ikke vil lave en aftale, kan du bruge din ret til at sætte emner på dagsordenen i MED eller SU. Her kan du dagsordensætte, at der er utryghed blandt kollegerne omkring brugen af overvågning og du kan bede om et svar på, hvordan ledelsen påtænker at bruge overvågningen. Du har nemlig ret til at stille spørgsmål og ledelsen er forpligtet til at svare. Svaret beder du så om at få ført til referat.

■

Medarbejderne kan se fordele og ulemper ved overvågning, men de synes det er lidt for meget. Derfor har jeg forsøgt at lave en aftale med ledelsen, men de siger nej. Vi har normalt et godt samarbejde, men de vil ikke lave en politik, så jeg bliver ved med at tage det op i MED-systemet: Jeg stiller konkrete spørgsmål og beder om at få svarene registreret. Også selvom de er trætte af, at jeg bliver ved med at spørge ind.

TR I FORSYNINGSVIRKSOMHED

3

At udvikle brugen af overvågning og algoritmer

Du kan også gå efter at udvikle brugen af overvågnings-teknologierne, så de i højere grad er en hjælp i hverdagen. Her vil tilgangen være at tage en positiv og imødekommende dialog. Når du arbejder efter det mål, er det som regel fordi arbejdspladsen er præget af tillid mellem ledelse og medarbejdere. Du kan gøre følgende, når du vil tage denne dialog:

- Fortæl ledelsen om forskellen på kontrol af den enkelte og en hjælp i hverdagen. Spørg ledelsen om de også er interesseret i at det bliver set som en hjælp. Her får du ledelsen forpligtet på et fælles mål.
- Foreslå at I bruger kvalitet, trivsel og produktivitet som parametre for om overvågning og algoritmer gavner virksomheden.
- Lav analysen af konsekvenser sammen med ledelsen og find sammen de elementer, der opfattes som kontrol. Tag stilling til om de kan udelades.
- Foreslå konkrete ting som kan styrke oplevelsen af teknologierne.
- Hold et møde med ledelse og medarbejdere om, hvordan teknologierne kan blive en hjælp i hverdagen.

■

Når folk ved, at overvågningen kun bruges til at støtte fagligheden, falder nervøsiteten.

TR I FØDEVAREINDUSTRI



Den formelle ramme for indflydelse: Regler, love og aftaler

Som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant har du muligheder for at få indflydelse på brugen af overvågning og algoritmer.

Det er som udgangspunkt arbejdsgiveren, der kan beslutte, hvilke teknologier der anvendes til at planlægge og organisere arbejdet.

Det ligger under ledelsesretten. TR/AMR har ikke vetoret mod teknologi, men kan påvirke anvendelsen gennem dialog, dokumentation og aftalte retningslinjer. De tillidsvalgte formelle indflydelse er rammet ind af fire love og aftaler:

Aftaler om kontrolforanstaltninger [overenskomst]

Fagretligt er ledelsens ret til brug af overvågning af medarbejderne reguleret af kontrolforanstaltningsaftaler både på det private og det offentlige område, hvor arbejdsgivers ret til at kontrollere og overvåge medarbejderne begrænses.

Der er fire betingelser for at indføre en kontrolforanstaltning:

- 1) Den skal forfølge et driftsmæssigt formål
- 2) den må ikke være krænkende for medarbejderne
- 3) den må ikke forvolde medarbejderne tab og
- 4) der skal være rimelig sammenhæng mellem den ønskede kontrol og de formål, der ønskes opnået [proportionalitet].

Det fremgår ligeledes af aftalen, at arbejdsgiver har pligt til at varsle og informere medarbejderne og at der på hjemmearbejdspladser ikke må indføres kontrolforanstaltninger, som krænker privatlivets fred.

Aftalen om kontrolforanstaltninger giver dermed tillidsvalgte mulighed for at diskutere det driftsmæssige formål, proportionaliteten, om det er krænkende og om medarbejderne er informeret godt nok.

Dermed giver det mulighed for at påvirke, hvordan algoritmer bruges i kontroløjemed, men kun i meget lille grad mulighed for at sige om de skal bruges.

Formelle samarbejdsudvalg: SU, MED og arbejdsmiljøudvalg

I MED/SU kan du sætte spørgsmål om overvågning og algoritmer på dagsordenen. Det gælder bl.a. når ny teknologi påvirker trivsel, arbejdsomkostninger, tempo, rollefordeling eller kontrol.

Du kan kræve at anvendelse og konsekvenser drøftes med medarbejderrepræsentanterne. Du kan også bede om en skriftlig redegørelse for formål, datatyper, adgang, opbevaring, anvendelse og ændringer.

I MED/SU kan du derfor stille spørgsmål til ledelsen og få svar ført til referat. Et referat er ikke en aftale, men det er forpligtende for ledelsen at følge de svar, de har givet.

Hvis ledelsen fx fortæller til referat, at data ikke bruges i personsager, vil de ikke efterfølgende kunne anvende de data i konkrete sager. Så har de nemlig handlet i ond tro.

Lokale retningslinjer eller politikker kan også indgå i MED eller SU, og når de indgås, er de bindende.

Arbejdsmiljøloven

Hvis overvågning/algoritmer påvirker det psykiske arbejdsmiljø, hører det hjemme i arbejdsmiljøorganisationen. APV'en skal opdateres ved væsentlige ændringer i arbejdet, jf. arbejdsmiljølovens § 15 a, herunder ved indførelse af ny teknologi, der kan påvirke trivsel, samarbejde eller tempo.

Du kan med henvisning til arbejdsmiljøloven kræve, at der foretages risikovurderinger, du kan foreslå forebyggende tiltag og følge det op via handlingsplaner.

Databeskyttelse (GDPR)

Når overvågning indebærer personoplysninger, gælder GDPR: Oplysningspligt (hvad indsamles og hvorfor), lovligt behandlingsgrundlag, dataminimering, formålsbegrænsning, opbevaringsbegrænsning og passende sikkerhed.

En konsekvensanalyse kan kræves gennemført, når databehandlingen formodes at indebære en høj risiko for de registreredes rettigheder.

Derudover slår Databeskyttelsesloven fast, at afgørelser hvor brug af persondata indgår, ikke alene må baseres på automatiseret databehandling.

- Hvis du er privatansat, kan du under henvisning til GDPR-reglerne kræve at få indsigt i de data, virksomheden opbevarer om dig.

- Hvis du er offentligt ansat, kan du derudover kræve aktindsigt i dokumenter/sager efter offentligretlige regler – fx kræve indsigt i beslutningsgrundlaget for indførelsen af teknologien eller aftalen med leverandøren.

Du kan lære mere om de tre strategier for indflydelse: **Kamp, system og fællesskab** på FIU- mikrolæring.dk

Du kan lære mere på FIUs mikrolæring:

- Link til elæring om overvågning og algoritmer
- Link til elæring om strategier for indflydelse

■

Når en ny maskine installeres, følger et kamera maskinens adfærd til brug for teknikerne.

TR I FØDEVAREVIRKSOMHED

■

Vi har overvågning på bånd og linje. Officielt for at se, hvor effektivt linjerne kører.

AMR I PRODUKTIONSVIRKSOMHED

