

# Anbefalinger til ansvarlig og værdiskabende anvendelse af medarbejderdata

I takt med at indsamling og brug af medarbejderdata bliver stadig mere udbredt på arbejdsmarkedet, står mange arbejdspladser overfor tekniske, etiske og juridiske udfordringer. Derfor har en bred partnerkreds bestående af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, samarbejdet om at udvikle et anbefalingskatalog, som ikke er juridisk bindende for parterne, men som inspirerer til ansvarlig og værdiskabende anvendelse af medarbejderdata. Formålet er at understøtte arbejdspladser, der ønsker at styrke deres arbejde med digitalisering og data, og anbefalingerne har til hensigt at klæde ledere, tillidsvalgte og medarbejdere bedre på hertil.

## Anbefaling 1:

**Styrk tillid og transparens gennem klar ansvarsfordeling og dataforståelse på arbejdspladsen. Det anbefales at:**

- Arbejdspladsen understøtter, at ledere og medarbejdere har relevant information om funktioner og begrænsninger i de anvendte systemer til indsamling og brug af medarbejderdata.
- Arbejdspladsen understøtter, at ledere og medarbejdere går i dialog om indsamling og brug af medarbejderdata når relevant. Det kunne f.eks. være ved indkøb og implementering af nye systemer, eller hvis allerede implementerede systemer ændres eller udvides til at registrere flere medarbejdere.
- Arbejdspladsen etablerer og kommunikerer klare retningslinjer for ansvarsfordelingen i forbindelse med dataindsamlingen.

## Anbefaling 2:

**Styrk de digitale kompetencer på arbejdspladsen. Det anbefales at:**

- Arbejdspladsen udvikler eller opsøger målrettede uddannelsesprogrammer for ledere, der fokuserer på best practice dataindsamling, kritisk datadrevet ledelse samt de juridiske og etiske aspekter ved dataindsamling.
- Arbejdspladsen overvejer at udvikle eller tilkøbe kompetenceudviklingsforløb til udvalgte medarbejdere.

## Anbefaling 3:

**Brug eksisterende muligheder til at facilitere dialogen om indsamling og brug af medarbejderdata på arbejdspladsen. Det anbefales at:**

- Arbejdspladsen aktivt bruger eksisterende muligheder og processer som personalemøder, samarbejdsudvalg, "town halls", APV'er osv. til at tage dialogen om indsamling og brug af medarbejderdata. Det gælder også ansættelses- og onboardingforløb samt MU-samtaler, når medarbejderdata spiller en væsentlig rolle f.eks. ift. den enkeltes aflønning.
- Arbejdspladsen internt drøfter, hvordan man bedst muligt kommunikerer om indsamling og brug af medarbejderdata på et ikke-juridisk og ikke-teknisk sprog.

## Anbefaling 4:

**Bliv inspireret af eksisterende dataetiske retningslinjer for brug og indsamling af medarbejderdata. Det anbefales at:**

- Arbejdspladsen lader sig inspirere af eksisterende dataetiske retningslinjer rettet mod kunder, klienter og medlemmer samt guides og retningslinjer for dataetik, som kan findes hos f.eks. Dataetisk Råd, Erhvervsstyrelsen og Finansforbundet ved udarbejdelse dataetiske retningslinjer.
- Arbejdspladsen har en åben samtale om proportionalitet, formål og dataminimering med relevante ledere og medarbejdere på baggrund af nye eller eksisterende dataetiske retningslinjer.