



Dataetik i den finansielle sektor

Executive Summary

Mønstre på Tværs

Udarbejdet af Wilke & cph:learning for

Finansforbundet

September 2022



Indhold

1. Introduktion
 - 1.1. Baggrund
 - 1.2. Introduktion til projektet
2. Tværgående observationer fra delanalyserne
 - #1 - Den dataetiske dagsorden
 - #2 - Kendskab til dataetik
 - #3 - Medarbejderdata
 - #4 - Tillidskultur
 - #5 - Virksomhedsstrategier
 - #6 - Organiseringspraksis
 - #7 - Finansforbundets rolle
 - #8 - Dataetiske politikker
 - #9 - Samarbejde om dataetik
 - #10 - Digital dannelse og kompetence



1. Introduktion

1.1 Baggrund

Adgang til data giver mulighed for nye og innovative forretningsmodeller, og er motor for at skabe vækst og konkurrencefordele, men med den øgede dataregistrering, -deling og -behandling opstår etiske dilemmaer, der ikke altid kan besvares med gældende lovgivning.

Vi sætter hver dag digitale fodspor, der bl.a. siger noget om hvem vi er, hvad vi kan lide og hvad vi foretager os. Det gælder også på arbejdspladsen, og det kalder vi medarbejderdata.

Medarbejderdata dækker over alle de dataspor, vi sætter fra vi søger et job til den dag vi forlader virksomheden igen, herunder også de medarbejderdata, der lever videre i nye, typisk anonymiserede, former efter vi har forladt virksomheden. Listen over hvad det er muligt at indsamle af medarbejderdata er lang og kan indeholde data som, vi selv har oplyst oplysninger om, vores performance og resultater, vores sundhed, personlighed og træk, hvad vi laver i vores fritid og med hvem samt de holdninger, som vi fx har givet udtryk for på de sociale medier.

Finanssektoren er en af de mest gennemdigitaliserede sektorer i Danmark, og det er efterhånden helt almindelig praksis, at virksomheder registrerer og bruger data om medarbejdere som led i den daglige virksomhedsdrift – og udvikling. Der findes eksempler på, at anvendelse af medarbejderdata bruges positivt til et fælles bedste for hhv. medarbejder, virksomhed og samfund, fx ift. at rekruttere den rette, løfte trivsel, og det kan være ift. kompetenceudvikling.

Men der er samtidig flere eksempler på det modsatte. I lande med stor indflydelse på den teknologiske udvikling, ses tendenser til øget brug af løsninger, der er sat i scene til at ”overvåge og sladre” om medarbejdernes produktivitet, adfærd og fysiske opholdssted.

Nærværende projekt bygger på en antagelse om, at sidstnævnte tendenser ikke er definerende for danske finansielle arbejdspladser, men der er ikke foretaget nogle nærmere undersøgelser af området før.

Denne undersøgelse er derfor den første af sin slags, der konkret dykker ned i en sektor og belyser området fra et medarbejderperspektiv. For derved at danne grundlag for, at nye perspektiver kan spille ind i den igangværende debat om dataetik, hvor spørgsmål om dataetik på arbejdspladserne spiller en forsvindende lille rolle.

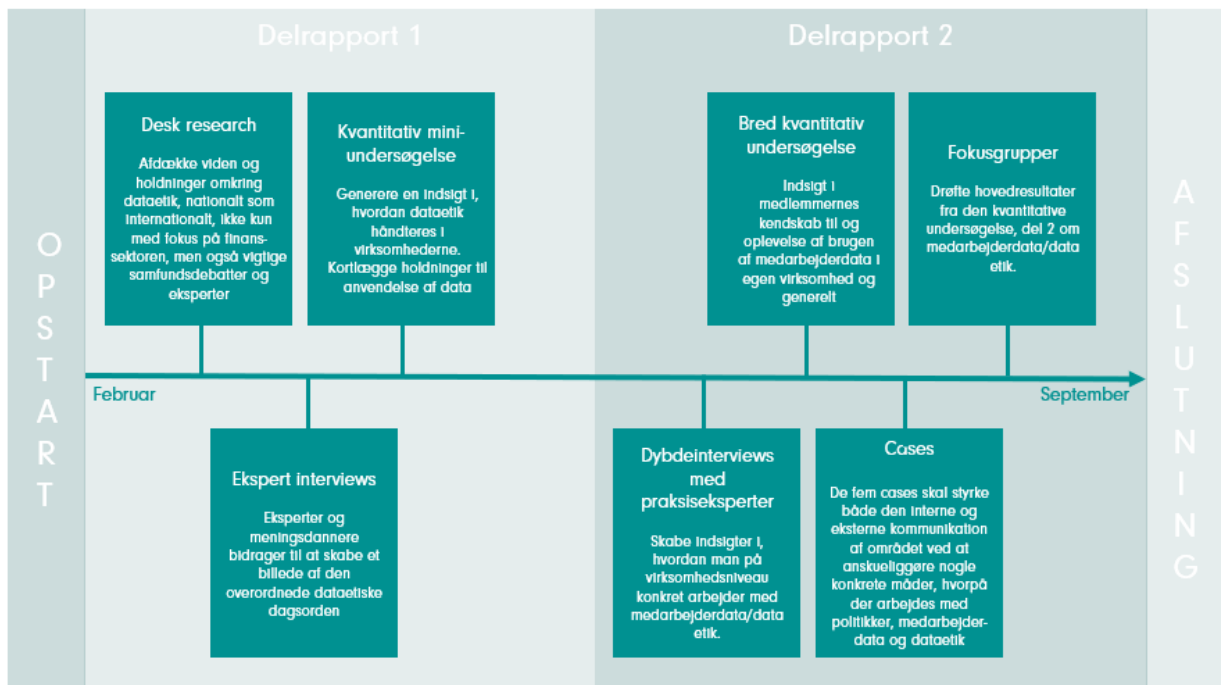
Som fagforbund har Finansforbundet en særlig interesse i at være på forkant med de muligheder, som den digitale og teknologiske udvikling skaber på det finansielle område – og på det danske arbejdsmarked helt generelt. Derfor vedtog man på Finansforbundet landsmødet i 2020 at skærpe fokuset på dataetik og perspektivet på medarbejder- og arbejdslevsdata i en arbejds-kontekst.



For at imødekomme det faktum, at vidensniveauet i en arbejds kontekst endnu er relativt uaf søgt, har Finansforbundet i samarbejde med WILKE og cph:learning igangsat et projekt, der skal afdække, hvilken rolle medarbejderdata og dataetik spiller i den finansielle sektor, herunder hvordan medarbejderne oplever, og hvad medarbejderne mener om den tiltagende brug af medarbejderdata og nye teknologier til fx rekruttering, medarbejderudvikling, måling af performance mv.

1.2 Introduktion til projektet

Projektet, der afdækker hvilken rolle medarbejderdata og dataetik spiller i den finansielle sektor, har bestået af en lang række delundersøgelser, der tilsammen giver et solidt fundament for de konklusioner, der drages i dette summary med mønstre på tværs. Undersøgelserne har strakt sig over 7 måneder, fra februar til september 2022.



Projektet består af 2 delleverancer, samt dette Executive Summary:

Delrapport 1:

Giver et solidt overblik over feltet og meningsdannere. Rapporten afdækker viden og holdninger til dataetik, nationalt som internationalt, genererer indsigt i, hvordan dataetik håndteres i virksomhederne, og kortlægger holdninger til anvendelse af data.

Delrapport 1 bygger på desk research, interviews med eksperter på området og en kvantitativ miniundersøgelse blandt udvalgte medlemmer.

Delrapport 2:

Fokuserer på dataetik i en arbejdstagerkontekst inden for finansområdet. Rapporten giver indsigt i medlemmernes kendskab til og oplevelse af brugen af medarbejderdata i



egen virksomhed og generelt, og skaber indsigter i, hvordan man på virksomhedsniveau konkret arbejder med medarbejderdata/dataetik. På baggrund af den genererede viden, er der udarbejdet fem cases, der tjener til at styrke både den interne og eksterne kommunikation af området.

Delrapport 2 bygger på en bred kvantitativ undersøgelse blandt medlemmer, dybdeinterviews, udarbejdede cases og opfølgende fokusgrupper.

Dette Executive Summary sammenfatter tværgående observationer fra alle delanalyser.



2. Tværgående observationer fra delanalyserne

#1 - Den dataetiske dagsorden

Med virkning fra 2021 blev det et lovkrav, at alle større danske virksomheder skal supplere deres årlige ledelsesberetning med en redegørelse for virksomhedens politik for dataetik. Det gælder alle pengeinstitutter, banker og datacentraler. Den dataetiske dagsorden er også hjulpet på vej af den generelle teknologiudvikling og en række arbejdsgrupper og råd, der oplyser om dataetikens vigtige betydning.

I forbindelse med optakten til de nye regnskabsregler har en række myndigheder, rådgivere og interesseorganisationer udtalt sig om dataetikken i den offentlige debat. Omdrejningspunktet i debatten har været, hvordan dataetiske principper og politikker kan se ud, hvordan regulering af ny avanceret teknologi kan foregå, samt hvordan dataetikken enten ligner eller er forskellig fra GDPR. Opmærksomheden har især været rettet mod ansvarlig håndtering af kundedata fremfor medarbejderdata. Opmærksomheden mod kundedata er en afledt effekt af det omfattende arbejde med at udmønte GDPR i praksis.

En igangværende debat handler om, hvorvidt dataetikken og den fremtidige data- og teknologi-anvendelse bør overlades til markedet eller defineres gennem love og regler. Det debatteres også, hvorvidt dataetik med fordel kan udvikles gennem dilemmabaserede drøftelser og fremtidsscenarier. Holdninger, muligheder og grænser for data- og teknologianvendelse ændrer sig hele tiden. På forholdsvis kort tid kan der ske ændringer i, hvad der opfattes som normal og rimelig praksis i samfundet, og det kan lovgivningen have svært ved at reagere hurtigt på.

#2 - Kendskab til dataetik

Dataetik er i forretningsmæssig sammenhæng et relativt nyt fænomen, hvorfor der er et begrænset kendskab til begrebet og dets forretningsmæssige betydning på længere sigt. Erhvervs-livet, myndigheder, interesseorganisationer og forskergrupper har mange bud på betydningen, men da udbredelsen af dataetik påvirkes af mange udviklingsfaktorer, må tiden vise, hvordan det institutionaliseres i den finansielle sektor. De finansielle virksomheder har i løbet af 2021-22 lanceret deres overordnede dataetiske politik, mens langt færre er nået til at omsætte politikkerne i daglig praksis.

Det er de færreste medarbejdere, der præcist ved, hvad dataetik ift. medarbejderdata dækker over og hvem der har hovedansvaret for dataetikken. Dataetik forstås primært i sammenhæng med GDPR, og arbejdet med dataetik er i øjeblikket centreret om begrænsning i, hvem der har



adgang til personfølsomme oplysninger og hvordan etikken hænger sammen med GDPR. Således er det organisatoriske kendskab til dataetik størst i medarbejdergruppen Jura/GDPR efterfulgt af HR og ledelsessystemet.

#3 – Medarbejderdata

Finansvirksomheder har i mange år bl.a. anvendt systemlogging og behandlet medarbejderes økonomi- og forbrugsdata i forhold til at detektere potentiel hvidvask og terrorfinansiering. Det samme gælder telefonsamtaler og korrespondance om aktiehandel for at kunne dokumentere indgåede aftaler. Overvågning betragtes derfor af mange som en naturlig præmis for at varetage opgaver i den finansielle sektor, og der er en naturlig tillid til, at data behandles ordentligt.

Blandt Finansforbundets medlemmer er der også en generel positiv eller neutral holdning til, at virksomheder registrerer og bruger medarbejderdata til fx at imødegå hvidvask samt forbedre virksomhedens processer, arbejdsmiljø og effektivitet. Relativt få har en negativ holdning til de formål.

Medlemmerne har dog et begrænset kendskab til, hvilke konkrete medarbejderdata arbejdsgiver registrerer og bruger om dem. Der er en klar sammenhæng mellem kendskab og holdning: Jo større kendskab, jo mere positiv holdning. Der findes dog en markant bekymring for, hvordan medarbejderdata vil blive anvendt i fremtiden end for, hvordan den anvendes i dag.

De fleste virksomheder har en praksis for brug af medarbejderdata i rekrutteringsarbejde. Her indsamles og fortolkes primært personligheds- og intelligensdata. Disse data tages som regel ikke i brug senere i ansættelsen.

Der er generelt en øget opmærksomhed på, hvordan nye teknologier fremadrettet anvendes til at indsamle og behandle data. Adfærdsdata fra computer, tablet og/eller telefon indsamles hos nogle virksomheder, men der er ikke en udbredt praksis for at anvende disse data. Det samme gælder lokationsdata, som bruges kun i meget begrænset omfang. Den begrænsede anvendelse kan forklares som et bevidst fravalg, for ikke at udfordre tilliden eller være begrundet i et lavt kompetence- og modenhedsniveau i anvendelsen af nye datamining analyseredskaber.

I det daglige udviklingsarbejde anvendes som regel kun opgave- og kompetencerelateret viden. Systematisk opsamlet og anvendt data om kompetencer indgår typisk kun i årlige medarbejderudviklings-samtaler og i forbindelse med intern jobrotation. Sundhedsdata bruges til at følge sygefravær. Sundhedsdata til at monitorere stress-signaler bruges i meget begrænset omfang.



I teambaserede og organisatoriske udviklingsprocesser anvendes uddannelses- og personprofildata i varierende omfang. Nogle enheder gennemfører person- og teamprofileringer som op-takt til organisationsudvikling, men dette synes ikke at være en udbredt og systematisk praksis. Nogle informanter peger dog på, at der er et stort potentiale i at kombinere egen intuition og indsigt med systematisk indsamlet medarbejderdata til teamsammensætning og organisationsudvikling. I et konkret virksomhedseksempel anvendes personprofildata til at sammensætte arbejdsgrupper i en involverende strategiproces.

De fleste virksomheder har ikke erfaringer med at anvende systematisk indsamlet medarbejderdata i trivsels- og arbejdsmiljøarbejdet udover aggregerede data fra obligatoriske, årlige trivselsundersøgelser. En bank har implementeret ikke-anonymiserede trivselsmålinger og HR bruger medarbejderdata i arbejdet med at styrke trivsel. Personhenførbare data fra trivselsmålingen er tilgængelig for HR og den enkelte medarbejder. Medarbejderens personaleleder har adgang til aggregerede data. En væsentlig erfaring fra denne form for trivselsmåling er, at samarbejdet mellem HR, arbejdsgiver- og arbejdstagersiden er blevet styrket. HR har med den detaljerede viden et bedre udgangspunkt for at rådgive lederne i relation til forebyggende trivselsdialoger og indsatser.

#4 – Tillidskultur

Der er en generel udbredt tillid blandt sektorens ledere og medarbejdere til, at medarbejderdata indsamles og anvendes ansvarligt. Samtidig er der en grundlæggende accept af, at der er behov for at opsamle og analysere kunde- og medarbejderdata for at kunne honorere behov og ønsker blandt kunder, myndigheder, aktionærer mv.

Tilliden går begge veje. Arbejdsgiversiden vil være opmærksom på ikke at sætte tilliden over styr ved fx at introducere unødige registrerings- og overvågningstiltag.

Den generelt store tillid i sektoren kan dels hænge sammen med, at arbejdsgiver- og arbejdstagersiden har en tæt dialog om, hvad der måtte være rimeligt at måle blandt medarbejdere, dels at sektoren i mange år har haft et dedikeret fokus på at skabe en høj datasikkerhed.

Trods gensidig tillid giver informanter alligevel udtryk for en bekymring for, at arbejdsgiver kan komme til at misbruge medarbejderdata ubevidst. Bekymringerne er især relateret til den ledelsesmæssige brug af data, herunder hvad der registreres, hvordan data bearbejdes og vises af algoritmer samt hvem der har adgang til informationen. Især ser ledere positivt på udviklingen og brugen af flere medarbejderdata, mens medarbejdere i jura/GDPR-funktionen synes at have flest betænkeligheder.



#5 – Virksomhedsstrategier

Finansielle virksomheder har i løbet 2021-22 udviklet deres lovpligtige politik for dataetik. Arbejdet synes at følge en konventionel politikudviklingsproces. Der er en udbredt opfattelse, at en dataetisk politik kan være med til at sikre en løbende opmærksomhed på dataetik. Blandt virksomhederne spores både aktive eller reaktive holdninger til det videre arbejde med dataetik. Nogle informanter giver udtryk for, at det er hensigtsmæssigt at anlægge en pragmatisk og afgrænset strategi for dataetik. Deres virksomheder har primært valgt at udarbejde en overordnet politik, som honorerer de lovbestemte krav. Den videre politikudmøntning i organisationen synes uafklaret. Andre informanter giver udtryk for, at lovkravet giver anledning til at iværksætte en bredere intern drøftelse af, hvilke værdier og principper, der skal kendetegne den fremtidige brug af data og it. Hvor fokus langt overvejende vedrører håndtering og beskyttelse af kundedata, har meget få politikker særskilte betragtninger for virksomhedens tilgang, behandling og beskyttelse af medarbejderdata. Medarbejdere betragtes typisk som en interessant på lige fod med eksterne samarbejdspartnerne, leverandører mv. og indgår derfor implicit i de dataetiske overvejelser målrettet alle interessentgrupper.

Informanterne i undersøgelserne ser forskelligt på, om dataetik bliver en konkurrenceparameter. Hvis det bliver promoveret, kan dataetik blive en identitetsmarkør for virksomheder i forbindelse med rekruttering af den yngre generation, der overordnet set har klare forventninger til virksomheder bør have en meningsfuld mission med fokus på social ansvarlighed og bæredygtighed. Andre informanter mener, at dataetik vil være en basisopgave for alle i sektoren og dermed ikke en differentiator.

#6 – Organiseringspraksis

I øjeblikket bliver dataetikken varetaget af bestemte afdelinger og stillingskategorier. Det er overvejende DPO'en, HR-chefen, data scientisten og it-chefarkitekten, der har ansvaret for dataetik. Forankringen kan skyldes, at dataetikken kommer af et nyt lovkrav og dermed ses som et nyt organisatorisk fænomen, der først og fremmest håndteres politisk og juridisk i bestyrelser, øvre ledelsesniveauer og specialistgrupper. Endvidere kobles dataetikken til GDPR og dermed forankres etikken umiddelbart samme sted i organisationen.

Styrken ved den centrale forankring er, at dataetikken får en tæt kobling til andre lovregulerede områder. Det kan også være nemmere at samle erfaring ét sted mhp. løbende og årlig politikopfølgning til direktion og bestyrelse. Det imødekommer også et ønske fra arbejdstagersiden om, at der bør være en klar ansvarsplacering og formidlet information om, hvem man kan kontakte med dataetiske spørgsmål.



Når dataetikken forankres centralt, foreligger der efterfølgende en stor formidlingsopgave, så organisationen ved, at dataanvendelse og teknologivalg bør vurderes i et dataetisk lys. Endvidere skal politikken også omsættes i operationelle guidelines, hvis politikken skal give mening og få reel betydning i det daglige arbejde. Hvis det er virksomhedens intention at gøre dataetik allestedsnærværende og kulturbåret, kan der ligge en udfordring i, at dataetikken formuleres og monitoreres centralt. Politikker, guidelines og opfølgning bør følges op af lokale menings- og kulturskabende aktiviteter i organisationen.

#7 - Finansforbundets rolle

De fleste danske fagforbund forholder sig til databeskyttelse og ændrede jobfunktioner som følge af digitaliseringen af samfundet og arbejdsmarkedet. De forbund, der sporadisk udtaler sig om dataetik, har enten direkte eller indirekte berøring med dataetiske råd og kommissioner. I den offentlige debat er det tydeligt, at Finansforbundet kan og har formået at positionere sig om dataetiske dilemmaer på medarbejdersiden. Finansforbundet har flest søge-hits mht. medarbejdervendt dataetik. I skrivende stund er der ingen fagforeninger udover Finansforbundet, der har forholdt sig specifikt til og udtalt sig om sammenhænge mellem dataetik, medarbejderdata, organisationskultur og trivsel.

Der er blandt medlemmerne bred enighed om, at Finansforbundet og/eller tillidsvalgte skal have indflydelse på, hvilke data arbejdspladsen kan registrere og bruge. Der er desuden enighed om, at medarbejdertagersiden skal beskæftige sig med udfordringerne om medarbejderdata på arbejdspladserne.

Det er imidlertid ikke helt entydigt, hvad rollen skal være i det interne dataetiske arbejde i virksomhederne. Der peges på, at arbejdstagersiden og forbundet kan sætte en dagsorden, men ikke nødvendigvis automatisk spille en central rolle i virksomhedernes politikudvikling. I forbindelse med udarbejdelse med medarbejdervendte retningslinjer for fx privatliv er der eksempler på, at arbejdstagersiden inviteres med i formuleringsprocessen. I den eksisterende overenskomst for både bank- og realkreditområdet samt sparekasserne er der desuden aftalt, at samarbejdsudvalgene skal drøfte de tekniske, økonomiske og personalemæssige konsekvenser ved indførelse af og ændring i it-systemer af mere betydeligt omfang.

#8 – Dataetiske politikker

Ændringerne i årsregnskabsloven med virkning fra 2021 har accelereret virksomhedernes arbejde med at udforme politikker for dataetik. Blandt finansielle virksomheder spores både aktive eller reaktive strategier i relation til udvikling af dataetiske politikker. Nogle virksomheder giver udtryk for, at lovkravet giver anledning til at iværksætte en bredere intern drøftelse af,



hvilke værdier og principper, der skal kendetegne den fremtidige brug af data og it. Andre virksomheder giver udtryk for, at det er mere hensigtsmæssigt at anlægge en pragmatisk og afgrænset strategi for dataetik. Disse virksomheder vælger primært at udarbejde en overordnet politik, som honorerer de lovbestemte krav.

De præsenterede dataetiske politikker peger på, at datasikkerhed vægtes højt og omfatter alle de personoplysninger og øvrige data som opbevares og behandles. I praksis synes politikkerne dog at være orienteret mod de eksisterende lovgivende rammer, fx GDPR og opbevaring og anvendelse af kundedata.

Udarbejdelsen af den dataetiske politik følger den normale praksis for udvikling af politikker i virksomhederne. Arbejdet initieres af direktionen og bestyrelsen og følger herefter en trinvis arbejdsproces bestående af formulering, godkendelse, implementering og opfølgning. I mange virksomheder forankres arbejdet hos DPO'en i tæt samarbejde med IT og HR. Det sikrer, at dataetikken får en tæt kobling til andre lovregulerede områder. Der har i en af de større danske virksomheder været dialog i SU-regi mellem arbejdsgiver- og arbejdstagersiden om dataetik, hvilket bl.a. har medvirket til, at der er produceret særskilte og detaljerede politikker for håndtering af medarbejderdata.

#9 – Samarbejde om dataetik

De fleste danske pengeinstitutter og banker har tradition for at samarbejde på forskellige vidensområder såsom betalingsformidling, bestyrelsesarbejde, compliance, hvidvaskbekæmpelse og risikostyring. Samarbejdet foregår via bilaterale udviklingsprojekter, brancheforeninger og datacentraler. Tilsvarende videnssamarbejder ses også inden for dataetik. Eksempelvis arbejder otte af de største lokale pengeinstitutter sammen om emnet via 3S-samarbejdet, ligesom brancheorganisationen for forsikrings- og pensionselskaber F&P har udviklet dataetiske principper, der sætter rammer for branchens brug af data.

#10 – Digital dannelse og kompetence

Der er blandt meningsdannere og forskere bred enighed om, at den digitale dannelse i befolkningen skal styrkes. Digital dannelse og digitale kompetencer er en forudsætning for, at man som borger og ansat kan træffe informerede valg i et digitaliseret samfund og arbejdsmarked.

Der peges på mange veje til at udvikle digital dannelse og kompetence. I det daglige arbejde med data og it-systemer foregår en gradvis erfaringsopbygning. Nyrekruttering, on-the-job-training, mentorordninger, kollegial sparring og netværk er også læringsmetoder, der kan øge kompetenceniveauet. Endvidere kan efter- og videreuddannelse og eksterne



samarbejdsprojekter med andre finansvirksomheder, uddannelsesinstitutioner, myndigheder og interesseorganisationer tilføre ny dataetisk viden til organisationen.

Finansforbundets medlemmer vil gerne have indsigt i og tryghed om, at deres medarbejderdata bliver anvendt fornuftigt og til relevante formål. Medlemmerne mener også, at det ikke nødvendigvis er deres eget ansvar at kunne overskue og sikre den konkrete håndhævelse af databehandlingen. Overvågningen af praksis og kompetencen hertil kan forankres hos specialister.

I de fleste finansvirksomheder varetages dataetikken p.t. af specialister såsom DPO'en, HR-chefen, data scientisten og it-chefarkitekten. Spørgsmålet er, om dataetikken i fremtiden fortsat vil være forankret omkring disse funktioner. Internationale it-virksomheder har i de senere år introduceret dataetiske komitéer, stillingskategorier og teams, der skal overvåge virksomhedernes databrug, digitalisering og etik. Eksempelvis udnævnes såkaldte Ethical Technical Officers til at stå i spidsen for dataetiske teams med datadetektiver, som skal sikre, at ledelsessystemet, it-systemer og it-udviklere opfører sig etisk ansvarligt. Andre funktioner som dataetiske ambassadører og dataetiske program- og projektledere er også med til at sikre, at dataetikken bliver en integreret del i dagligdagen og i udviklingsprocesser.

Sammenhængen mellem dataetik og databeskyttelsesloven

Persondataforordningen indeholder et sæt regler, der regulerer behandlingen af persondata. Forordningen bygger på, hvad der generelt i samfundet opfattes som rimeligt og alment accepteret. Dataetik er et sæt af opfattelser om acceptabel adfærd, og når opfattelserne omsættes i dataetiske principper og politikker i virksomheder, bliver de styrende for hvad man kan tillade sig at gøre med persondata.

Dataetik og persondataforordningen bør ikke eksistere hver for sig i virksomheder, men bør leve i en symbiose, hvor dataetikken kan guide dataansvarlige og databehandlere i yderzonerne af lovgivningen, hvor der er rum for individuelle fortolkninger.

I Persondataforordningens artikel 5, stk. 1, litra a anføres det, at behandling af personoplysninger skal være lovlige, rimelige og gennemsigtige. Lovligt betyder, at der findes et retligt grundlag for behandlingen, og gennemsigtigt betyder, at dataansvarlige skal opfylde oplysningsforpligtelsen i artikel 13 og 14. Ordet rimelig handler om et skøn i den aktuelle situation. Det betyder, at dataansvarlige selv er ansvarlig for at foretage en etisk vurdering af, hvad der kan opfattes som rimeligt.

Kravet om etiske vurderinger af behandling af personoplysninger understøttes også af artikel 40 om adfærdskodekser for korrekt anvendelse af persondataforordningen, artikel 41 om kontrol af godkendte adfærdskodekser samt artikel 42 om muligheden for at opnå certificering af, at behandlingsaktiviteten overholder persondataforordningen.



Det vil, uanset hvad, et stykke hen ad vejen være op til den enkelte dataansvarlige og databehandler selv at afgøre, hvad der er etisk korrekt i behandlingen af personoplysninger. Men deri ligger også et dilemma, for hvordan får en person indsigt i, hvilke dataetiske principper en dataansvarlig har lagt til grund for sine behandlinger – og ikke mindst, hvordan får personen indflydelse på disse principper.

I et ansættelsesforhold kan arbejdsgiver behandle en mængde persondata til fx at beslutte, hvem der skal have en ledig stilling, udnævnes til leder, have en lønstigning eller blot tilbydes nye opgaver eller deltagelse i et spændende projekt. Det kunne også handle om afskedigelse. Men hvordan ved medarbejderen præcist hvilke kriterier der lægges til grund, hvilke oplysninger der bliver brugt til at afgøre vedkommendes fremtid i virksomheden, og hvordan oplysningerne bliver brugt. Her vil dataetiske retningslinjer kunne være styrende for, hvordan virksomheden benytter alle disse oplysninger, og hvordan den enkelte medarbejder skal involveres.