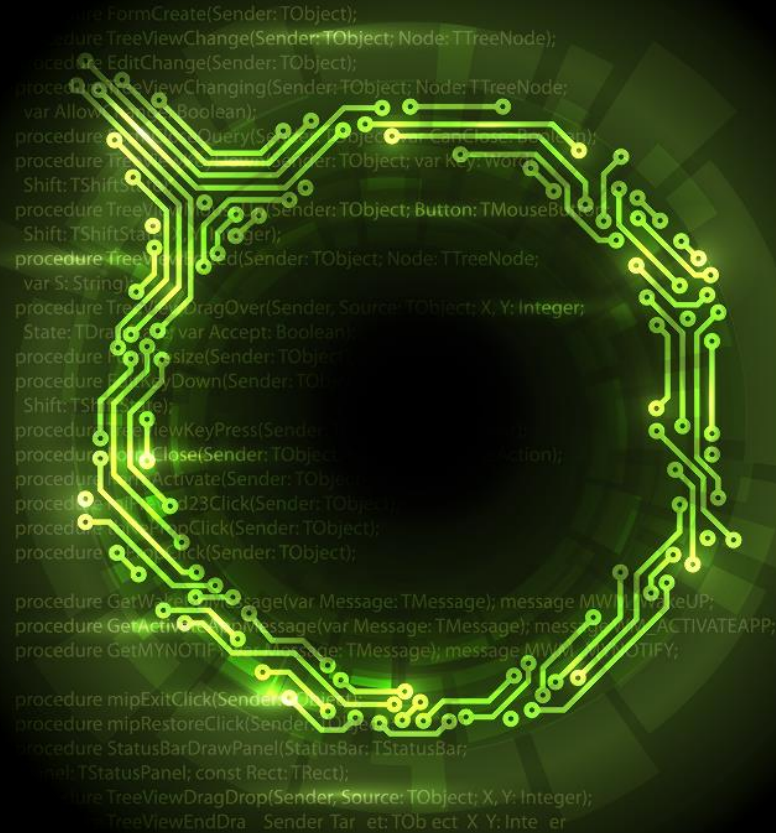


## Elektronisk overvåkning i virksomheten

Deloitte Advokatfirmas undersøkelse av  
bruk av kontrolltiltak i norske virksomheter

2021/2022



```
procedure FormCreate(Sender: TObject);
procedure TreeViewChange(Sender: TObject; Node: TTreeNode);
procedure EditChange(Sender: TObject);
procedure TreeViewChanging(Sender: TObject; Node: TTreeNode;
var AllowClose: Boolean);
procedure TreeViewQueryClose(Sender: TObject; CanClose: Boolean);
procedure TreeViewKeyDown(Sender: TObject; var Key: Word;
Shift: TShiftState);
procedure TreeViewMouseDown(Sender: TObject; Button: TMouseButton;
Shift: TShiftState; X: Integer; Y: Integer);
procedure TreeViewMouseUp(Sender: TObject; Button: TMouseButton;
Shift: TShiftState; X: Integer; Y: Integer);
procedure TreeViewDragOver(Sender, Source: TObject; X, Y: Integer;
State: TDragState; var Accept: Boolean);
procedure TreeViewResize(Sender: TObject);
procedure TreeViewKeyDown(Sender: TObject; var Key: Word;
Shift: TShiftState);
procedure TreeViewKeyPress(Sender: TObject; var Key: Char);
procedure TreeViewClose(Sender: TObject; Action: TAction);
procedure TreeViewActivate(Sender: TObject);
procedure TreeViewD23Click(Sender: TObject);
procedure TreeViewD4Click(Sender: TObject);
procedure TreeViewD5Click(Sender: TObject);

procedure GetWakeUpMessage(var Message: TMessage); message MW_WAKEUP;
procedure GetActivateAppMessage(var Message: TMessage); message MW_ACTIVATEAPP;
procedure GetMYNOTIFYMessage(var Message: TMessage); message MW_MYNOTIFY;

procedure mipExitClick(Sender: TObject);
procedure mipRestoreClick(Sender: TObject);
procedure StatusBarDrawPanel(StatusBar: TStatusBar;
Panel: TStatusPanel; const Rect: TRect);
procedure TreeViewDragDrop(Sender, Source: TObject; X, Y: Integer);
procedure TreeViewEndDrag(Sender, Target: TObject; X, Y: Integer);
```

# Innhold

Om undersøkelsen og hovedfunn	3
Kort om regelverket	4
Hva er et kontrolltiltak?	5
Oppfatning av lovlighet	6
Holdninger til kontrolltiltak	10
Former for kontroll og overvåkning	11
Bruk av kontrolltiltak på hjemmekontoret	17
Sanksjoner	19
Vurderinger av kontroll- og overvåkningstiltak	20
Positive og negative virkninger	21



# Om undersøkelsen og hovedfunn

## Deloitte Advokatfirma AS har gjennomført en undersøkelse om norske virksomheters bruk av kontrolltiltak overfor ansatte og i virksomheten.

Formålet med undersøkelsen er å kartlegge arbeidsgivers kunnskap og bruk av kontrolltiltak og elektronisk overvåkning i norske virksomheter. Den teknologiske utviklingen i arbeidslivet har i stadig større grad gjort det mulig å overvåke ansatte i virksomheten. Også praksis fra Datatilsynet viser at kontrolltiltak er et høyst relevant tema. Arbeidsgivers overvåkning av ansatte er et av de områdene som genererer flest saker inn til Datatilsynet.

Undersøkelsen ble for første gang gjennomført i 2019. På grunn av Covid-19 ble det ikke gjennomført en undersøkelse i 2020. Imidlertid har vi gjennomført en undersøkelse i år som blant annet tar for seg kontrolltiltak på hjemmekontor og hvorvidt det har skjedd en utvikling siden 2019.

Årets undersøkelse er et samarbeid mellom Deloitte Advokatfirma, Datatilsynet, NHO og Moment. Undersøkelsen er en viktig kilde for å se om norske virksomheter overholder sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven og personvernlovgivningen.

Undersøkelsen ble gjennomført blant arbeidsgivere i ulike bransjer. Til sammen har det vært 136 respondenter, noe som gir et oversiktsbilde/indikasjon på hva som er status i norske virksomheter. Det er vår vurdering at det i hovedsak er ansatte med tilknytning til virksomhetens øverste ledelse, virksomhetens personvern og arbeidsrett som har besvart undersøkelsen.

### Undersøkelsens hovedfunn:

Undersøkelsen indikerer at flere arbeidsgivere mangler kunnskap om hva som er et kontrolltiltak og ikke. I tillegg gir svarene vi har mottatt inntrykk av at flere virksomheter ikke etterlever regelverket når det kommer til kontrolltiltak. Dette viser seg blant annet ved at:

- 32,4% av respondentene svarer at de ikke har utarbeidet retningslinjer for bruk av kontroll- og overvåkningstiltak i virksomheten.
- Hele 51,5% svarer at bruk av overvåkning i virksomheten ikke har vært et tema for åpen diskusjon mellom ledelsen og de ansatte.
- 8,8% svarer at det ikke kan dokumenteres at kontroll- og overvåkningstiltak er saklig begrunnet.

Jevnt over er det en forbedring siden undersøkelsen som ble gjennomført i 2019, men det er likevel en utfordring at flere virksomheter ikke etterlever regelverket.

Gjennomgangen av svarene viser også at 25 % har tatt i bruk

sanksjoner mot arbeidstakere som har brutt sine plikter som har blitt oppdaget ved overvåkning. Advarsel og oppsigelse opplyses å være de mest benyttede sanksjonene.

Undersøkelsen viser at omtrent 2 av 10 virksomheter overvåker ansattes telefonbruk. Dette er en økning på 10% siden 2019.

Det er også mange virksomheter som mener at innføring av kontrolltiltak er gjort av hensyn til ansattes trygghet og gir en positiv effekt. Likevel viser også svarene at overvåkingen går ut over tilliten mellom arbeidstaker og arbeidsgiver:

- På en sekspunktskala fra 1 (helt uenig) til 6 (helt enig), svarer omtrent én tredjedel 5 eller 6 på om kontrolltiltakene er av hensyn til tryggheten for de ansatte.
- 65,2% svarer at overvåking i virksomheten gir de ansatte trygghet.
- På den andre siden svarer 76,9% at de mener at overvåking medfører at ansatte føler seg mer mistenkeliggjort.
- 59% mener at overvåking går utover tilliten mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Undersøkelsen viser også at hjemmekontor ikke har medført en økning av kontrolltiltak.

# Kort om regelverket

Elektronisk overvåking av arbeidstakere har en side til både arbeidsrett og personvern. Derfor innebærer gjennomføring av overvåkings- og kontrolltiltak at virksomheten må etterleve to ulike regelsett. I korte trekk er det slik at arbeidsmiljøloven regulerer når kontrolltiltak kan iverksettes, mens personvernregelverket regulerer hva resultatene kan brukes til.

Arbeidsmiljøloven kapittel 9 kommer til anvendelse for alle kontrolltiltak som gjennomføres på arbeidsplassen. Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.

Videre skal behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten så tidlig som mulig drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Arbeidsgiver har i tillegg en plikt til å gi de berørte arbeidstakerne informasjon om formålet med kontrolltiltaket og praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket. Dette omfatter hvordan kontrolltiltaket vil bli gjennomført før kontrolltiltaket iverksettes, samt tiltakets antatte varighet.

Arbeidsgiver må også være oppmerksom på at det foreligger særskilt regulering ved innhenting av personopplysninger ved ansettelse, medisinske undersøkelser og helseopplysninger, innsyn i arbeidstakers e-post og elektronisk data, samt kameraovervåking.

Personvernforordningen (GDPR) kommer til anvendelse for kontrolltiltak hvor personopplysninger behandles. Dette vil gjelde i de aller fleste tilfeller. Personvernforordningen stiller blant annet krav til legitimt formål, behandlingsgrunnlag og hvilken informasjon de ansatte skal få.

Dersom personopplysningene som behandles er sensitive (eller av en særlig kategori) – som blant annet opplysninger om en persons helse eller generiske og biometriske opplysninger, gjelder det strengere krav til behandling og oppbevaring enn for alminnelige personopplysninger.



## Deloitte Advokatfirma mener

Vi erfarer at mange arbeidsgivere oppfatter regelverket som lite tilgjengelig, da bestemmelsene er spredt utover flere lover og ofte med vage formuleringer. Samtidig har arbeidsgiver en plikt til å sette seg inn i de regelverkene som kommer til anvendelse.

Lite kunnskap om regelverket kan gjøre det vanskelig avgjøre når et kontrolltiltak er lovlig. Dette kan medføre at virksomheten gjennomfører ulovlige kontrolltiltak. For å sikre lovlighet er det også viktig at virksomhetene har gode rutiner på plass og sørger for tydelig informasjon til de ansatte.

# Hva er et kontrolltiltak?

Som følge av at norske virksomheter stadig tar i bruk nye teknologiske verktøy, var et av formålene med undersøkelsen å kartlegge arbeidsgivers kunnskap om hva som er og hva som ikke er et kontrolltiltak.

I undersøkelsen ble derfor respondentene bedt om å svare ut om opplistede tiltak/verktøy var et kontrolltiltak eller ikke. Respondentene hadde også mulighet til å svare «vet ikke». Vi valgte bevisst å legge inn tiltak som klart faller innenfor og utenfor definisjonen av kontrolltiltak, samt tiltak som er tvilstilfeller.



**Det er særlig urovekkende at hele 34,6% mente at tilfeldig rustesting/alkoholtest ikke var et kontrolltiltak. Dette er et av de mest inngripende kontrolltiltakene som arbeidsgiver kan gjennomføre, og er i de aller fleste tilfeller forbudt å gjennomføre.**

**Funnene er interessante, da det viste seg at det var overraskende mange som mente at tiltak som typisk faller inn under definisjonen av «kontrolltiltak» faktisk ikke var det:**

- 10,3% mente at kameraovervåkning av områdene hvor ansatte utførte arbeidet ikke var kontrolltiltak
- Hele 42,6% mente at elektronisk adgangskontroll ikke var kontrolltiltak
- 30,1% mente at GPS-sporing og annen elektronisk lokalisering i yrkesbiler, ikke var kontrolltiltak
- 34,6% mente at tilfeldig rustesting/alkoholtest ikke var kontrolltiltak.

For øvrig bekreftet statistikken at det også er noe tvil om enkelte tiltakene faktisk er kontrolltiltak eller ikke. For eksempel hersket det stor usikkerhet ved bruk av biometriske verktøy til identifisering (fingeravtrykk/ansiktsgjenkjenning), opptak av videomøter, bruk av hemmelig kunde/gjest («secret shopper») og elektroniske systemer for registrering av tidsbruk, er kontrolltiltak. Etter vår vurdering vil mange av disse tiltakene faktisk være kontrolltiltak med tanke på at begrepet «kontrolltiltak» skal forstås vidt.

Frikommentarene fra respondentene illustrerer også at det er vanskelig å forstå hva et kontrolltiltak faktisk er, og når reglene kommer til anvendelse.



## Deloitte Advokatfirma mener

Det er ikke gitt en legaldefinisjon på hva et «kontrolltiltak» er og det er heller ikke gitt noen gode definisjoner fra f.eks. Arbeidstilsynet. Når det er snakk om hva som er et kontrolltiltak, blir det henvist til at begrepet er ment å være omfattende og vil blant annet være telefon- eller videoovervåkning, lydopptak, GPS-sporing, innsyn i e-post, tilgangskontroll, tidsregistrering, produksjonskontroll, helseundersøkelser mv.

Mangel på en klar definisjon, samt en utvikling av nye teknologiske verktøy, kan skape en enda større usikkerhet rundt hva som faktisk er et kontrolltiltak og når de omfattende reglene faktisk kommer til anvendelse.

# Oppfatning av lovlighet

Enkelte funn i undersøkelsen tyder på at flere norske virksomheter ikke etterlever regelverket knyttet til gjennomføring av kontrolltiltak overfor ansatte.

Deloitte mener det er bekymringsfullt at 8,8 % opplyser at det ikke kan dokumenteres at kontroll- og overvåkingstiltak er saklig begrunnet, samt at 11,8 % har gjenbrukt opplysninger til et annet formål enn det formålet de ble innhentet for.

Dette er en indikasjon på manglende overholdelse både av både arbeidsmiljøloven og personvernforordningen. Dette er alvorlige funn, særlig siden kontroll- og overvåkingstiltak kan utgjøre et alvorlig inngrep i de ansattes personvern.

Vi erfarer at det er en grunnleggende kobling mellom utarbeidelse av retningslinjer og bruk av kontrolltiltak, og at manglende retningslinjer kan utgjøre en betydelig risiko for at data som samles inn gjennom bruk av kontrolltiltak feilbehandles.

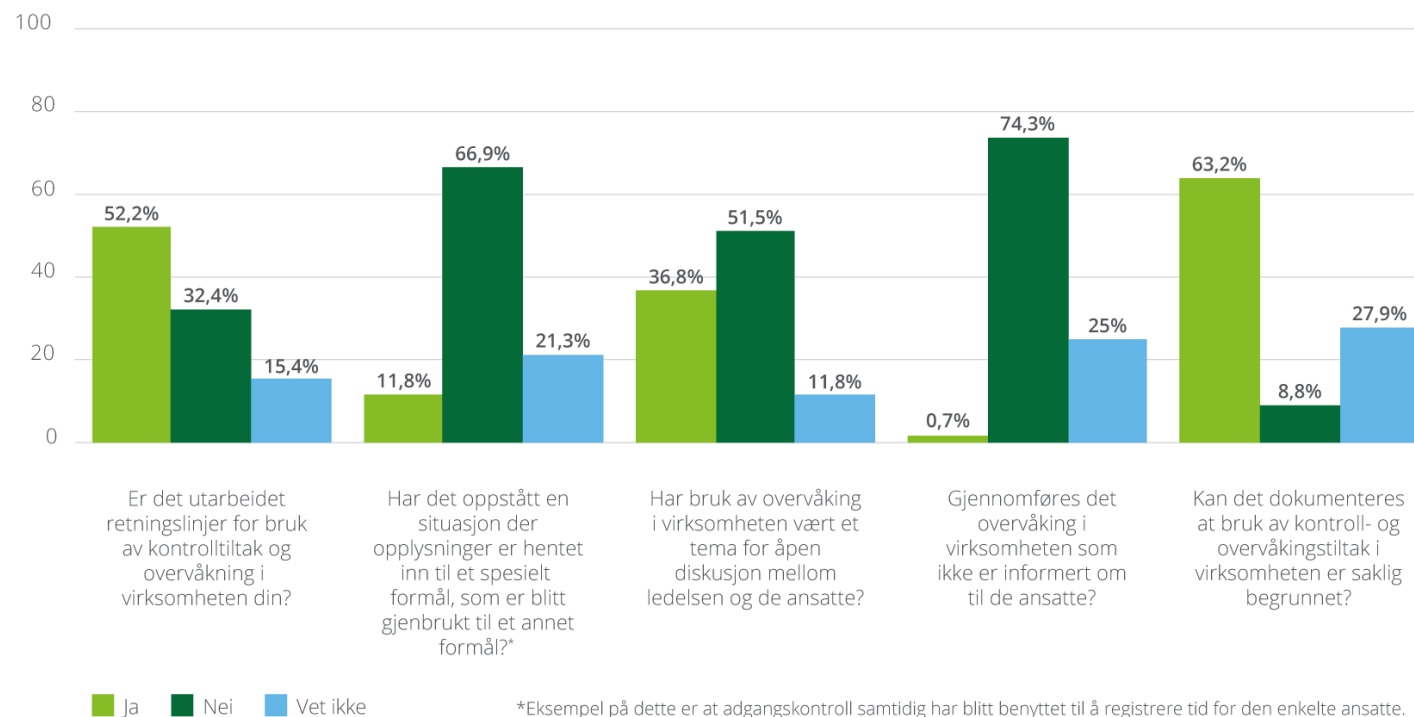
Undersøkelsen indikerer også en manglende inkludering av tillitsvalgte og ansatte ved bruk av kontrolltiltak. Dette kan føre til mindre forståelse blant de ansatte om bruken av kontrolltiltak og hvorfor dette er viktig for virksomheten. Likevel viser også undersøkelsen at ansatte blir informert om kontrolltiltakene i virksomheten.

Manglende overholdelse av drøftelses- og informasjonsplikten er et direkte brudd på arbeidsmiljøloven. Slike brudd kan i ytterste konsekvens medføre straff for virksomheten.

Vår anbefaling er at det utarbeides rutiner og prosesser for bruk av kontrolltiltak, slik at virksomheten sikrer at både vilkårene og saksbehandlingsreglene for implementering av kontrolltiltak blir overholdt. Dette vil også tjene som dokumentasjon ved et eventuelt tilsyn og bidra til å avvikle et implementert kontrolltiltak når grunnlaget for kontrolltiltaket ikke lenger er til stede.

**“Arbeidsgivere må være seg bevisste at ulovlige kontrolltiltak kan medføre økonomiske konsekvenser i form av bøter og overtredelsesgebyr, samt omdømmetap.”**

**- Advokat Bjørn Ofstad**

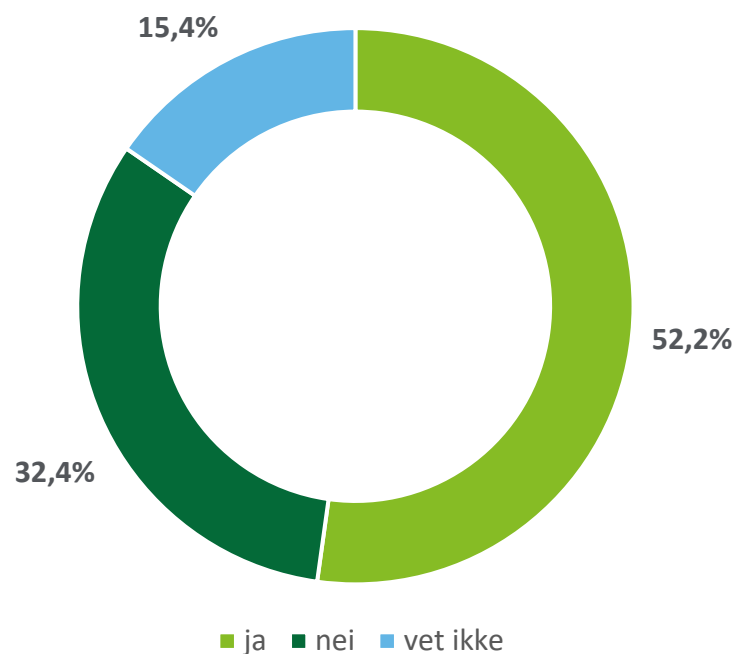


\*Eksempel på dette er at adgangskontroll samtidig har blitt benyttet til å registrere tid for den enkelte ansatte.

# Oppfatning av lovlighet

## Er det utarbeidet retningslinjer for bruk av kontrolltiltak og overvåking?

32,4% av årets respondenter oppgir at de ikke har retningslinjer for bruk av kontrolltiltak og overvåking. Dette er et bekymringsverdig høyt antall.

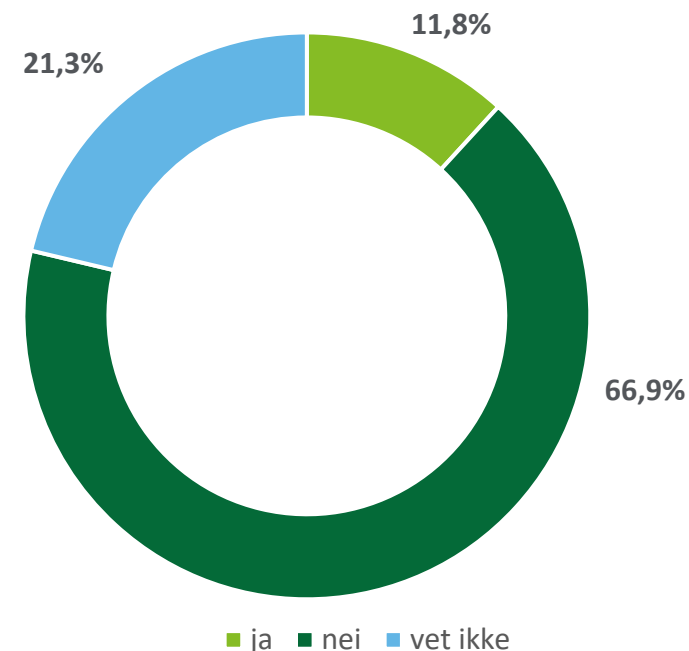


## Har det oppstått en situasjon der opplysninger er hentet inn til et spesielt formål, som er blitt gjenbrukt til et annet formål?

Et eksempel på det overnevnte spørsmålet er at det er iverksatt adgangskontroll som samtidig er blitt benyttet til å registrere tid for den enkelte ansatte.

I årets undersøkelse har 11,8% svart at opplysninger har blitt gjenbrukt til et annet formål enn de i utgangspunktet er hentet inn til. Dette er betydelig økning fra 2019, hvor 6,4% svarte ja.

Det er viktig å understreke at det å benytte personopplysninger til et annet formål enn det de er hentet inn til, i utgangspunktet ikke er tillatt. Ansatte i virksomheten skal alltid informeres om hva som er formålet med kontrolltiltaket før det iverksettes.



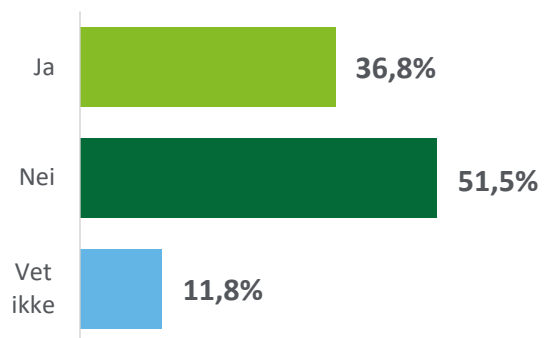
# Oppfatning av lovlighet

## Har bruk av overvåkning i virksomheten vært et tema for åpen diskusjon mellom ledelsen og de ansatte?

5 av 10 svarer at bruk av overvåking i virksomheten ikke har vært et tema for åpen diskusjon mellom ledelsen og de ansatte.

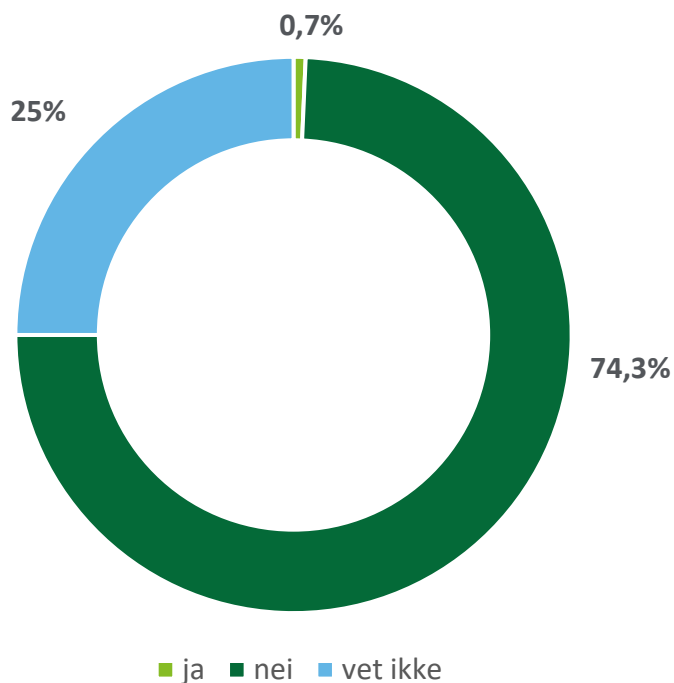
Etter arbeidsmiljøloven har arbeidsgiver plikt til å så tidlig som mulig drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med de tillitsvalgte.

At 5 av 10 opplyser om at overvåking ikke har vært tema for åpen diskusjon mellom ledelsen og de ansatte, kan indikere at arbeidsgiver ikke har overholdt drøftelsesplikten. Selv om dette er et høyt tall, er dette likevel en forbedring fra 2019 hvor 6 av 10 svarte at kontrolltiltak ikke hadde blitt drøftet med de ansatte.



## Gjennomføres det overvåkning i virksomheten som ikke er informert til de ansatte?

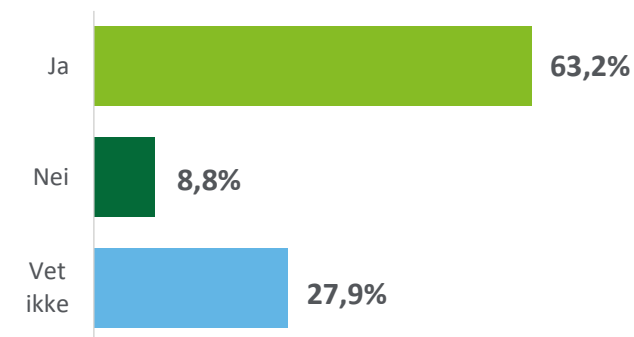
Kun 0,7 % har svart at det gjennomføres overvåking i virksomheten som ikke er informert til de ansatte. Dette tilsvarer kun én virksomhet, og er i seg selv ikke et høyt tall. Dette er en positiv nedgang fra 2019, hvor 4,3 % svarte ja.



## Kan det dokumenteres at bruk av kontroll- og overvåkingstiltak i virksomheten er saklig begrunnet?

8,8 % av respondentene har svart at det ikke kan dokumenteres at bruk av kontroll- og overvåkingstiltak i virksomheten er saklig begrunnet. Selv om antallet er redusert fra 14,4 % i 2019 til 8,8 % i 2021, er det likevel et forholdsvis høyt antall virksomheter som opplyser at de ikke handler i tråd med arbeidsmiljøloven.

Etter arbeidsmiljøloven er det et grunnleggende krav at alle kontrolltiltak skal være saklig begrunnet, og at virksomhetene skal kunne dokumentere dette. I tillegg er det etter personvernforordningen et krav om at kontrolltiltak som innebærer behandling av personopplysninger skal ha et behandlingsgrunnlag. Manglende dokumentasjon og begrunnelse er en indikasjon på at kontrolltiltaket ikke nødvendigvis er grundig gjennomgått og tilrettelagt for implementering i virksomheten. I slike tilfeller er det en risiko for at kontrolltiltaket ikke oppfyller lovens krav.





# Holdninger til kontrolltiltak

I undersøkelsen ble også respondentene bedt om å svare på hvilket inntrykk de hadde av hvilke holdninger arbeidsgivere har til kontroll og overvåking i virksomheten. Svarene ble gitt på en skala fra 1 til 6, hvor 1 var helt uenig og 6 var helt enig.

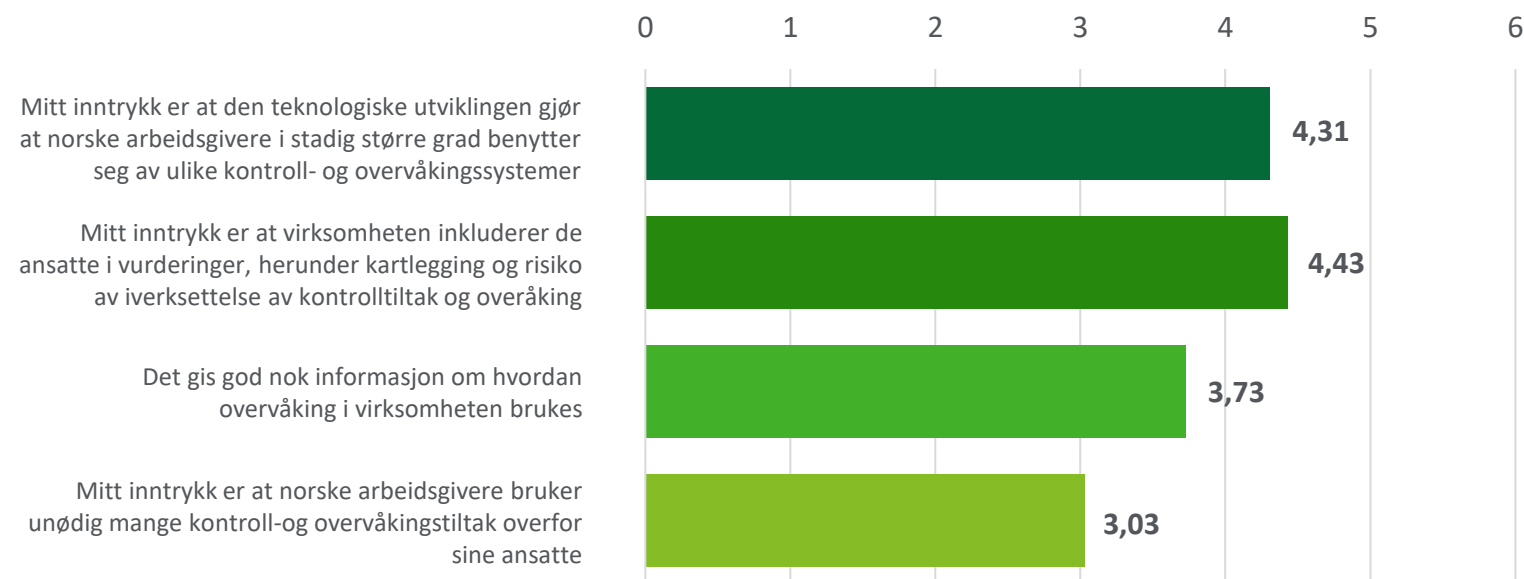
- En påstand var hvorvidt man hadde inntrykk av at **den teknologiske utviklingen gjør at norske arbeidsgivere i større grad benytter seg av ulike kontroll- og overvåkingssystemer**. På skalaen fra 1 til 6, var gjennomsnittet 4,31. Det indikerer at respondentene sitter med et inntrykk av at det foreligger noe økt bruk kontrolltiltak på norske arbeidsplasser.
- Da respondentene ble spurt om hvor enige de var i inntrykket om at **virksomheten inkluderer de ansatte i vurderinger, kartlegging og risiko ved iverksettelse av overvåking**, fikk vi et gjennomsnitt på 4,43. Dette indikerer at respondentene sitter med et godt inntrykk. Det er interessant med tanke på at 5 av 10 som svarte at bruk av kontrolltiltak ikke hadde vært en åpen diskusjon mellom ledelsen og ansatte.
- Inntrykket var derimot noe lavere på påstanden om at det **gis god nok informasjon om hvordan overvåking i virksomheten brukes**. Gjennomsnittet på 3,73 indikerer at inntrykket er at arbeidsgivere er delvis enige i at det gis god nok informasjon om hvordan overvåking brukes i virksomheten.

- På påstand om man **har inntrykk av at norske arbeidsgivere bruker unødig mange kontroll- og overvåkingstiltak** er gjennomsnittet 3,03. Arbeidsgiverne synes her verken å være helt enig eller helt uenig.

Oppsummert kan man si at oppfatningen er at den teknologiske utviklingen har bidratt til flere kontrolltiltak på arbeidsplassen, men tiltakene som har blitt iverksatt har vært formålstjenlig. Generelt har arbeidsgivere et inntrykk av at de involverer og informerer sine ansatte om kontroll og overvåking på arbeidsplassen.

“Til tross for arbeidsgivernes egne oppfatning opplever vi at flere arbeidsgivere gjør bruk av ny teknologi på arbeidsplassen og overfor de ansatte, uten at de samtidig er klar over nye implementerte tiltak samtidig inkluderer et nytt kontrolltiltak.”

- Advokat Bjørn Ofstad



# Former for kontroll og overvåkning

Norske arbeidsgivere har anledning til å benytte seg av kontroll og overvåkning på arbeidsplassen. Adgangen gjelder ikke ubegrenset, og er strengt regulert i lovgivningen.

Blant annet tyder svarene i undersøkelsen på at elektronisk adgangskontroll, delt kalender og elektroniske systemer for registrering av timebruk er de mest brukte formene for kontroll og overvåkning. Dette er tiltak som ofte kan begrunnes saklig og godt fra virksomheten. Deloitte erfarer at en rekke virksomheter benytter seg av denne typen kontroll og overvåkning, uten at det medfører inngripende og negative konsekvenser for ansatte.

Hele 33,8% av respondentene opplyser også om at opptak av videomøter er et kontrolltiltak som er tatt i bruk. Dette kan ha sammenheng med hjemmekontorsituasjonen og hyppigheten av videomøter. Det må avgjøres konkret om opptak av videomøter er saklig, hvor det er flere forhold som spiller inn.

Det er opplyst at også bruk av biometriske verktøy til identifisering og tilfeldig rustesting forekommer, men omfanget er betraktelig mindre.

Tallene samsvarer i stor grad med resultatene fra Deloittes undersøkelse fra 2019.

Kameraovervåking av områdene hvor ansatte utfører mesteparten av arbeidet



Innsyn i e-post og annet elektronisk materiale



Elektronisk adgangskontroll



«Hemmelig kunde/gjest» (ofte omtalt som «secret shopper»)



Delt kalender via f.eks. Office Outlook



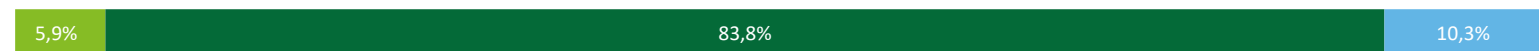
Overvåking av telefonbruk



Overvåking av hvilke nettsider ansatte besøker



Overvåking av den ansattes PC-skjerm



■ Ja ■ Nei ■ Vet ikke

# Former for kontroll og overvåkning

## Opptak av videomøter



## Tilgang til ansattes mobiltelefon – Mobile Device Management



## GPS-sporing og annen lokalisering i yrkesbiler (elektronisk kjørebok, flåtestyring, sensorteknologi)



## Biometriske verktøy til identifisering (som for eksempel fingeravtrykk/ansiktsgjenkjenning)



## Elektroniske systemer for registrering av tidsbruk



## Elektroniske systemer for registrering av produktivitet



## Tilfeldig rustesting/alkoholtest



■ Ja   ■ Nei   ■ Vet ikke



### Deloitte Advokatfirma mener:

Vi mener at det fortsatt er oppsiktsvekkende mange virksomheter som overvåker arbeidstakernes telefonbruk og hvilke internettsider de besøker. Situasjoner hvor ansatte benytter seg av mobiltelefon fra arbeidsgiver også privat, eller fortsetter å surfe på arbeidsgivers pc fra hjemmekontoret etter arbeidstid, viser at skillet mellom jobb og fritid er glidende, og det er noe arbeidsgivere i større grad må være bevisst enn tidligere. Vår erfaring viser at overvåkning av telefonbruk og internettsider fort kan komme i konflikt med arbeidstakers personvern og retten til privatliv.

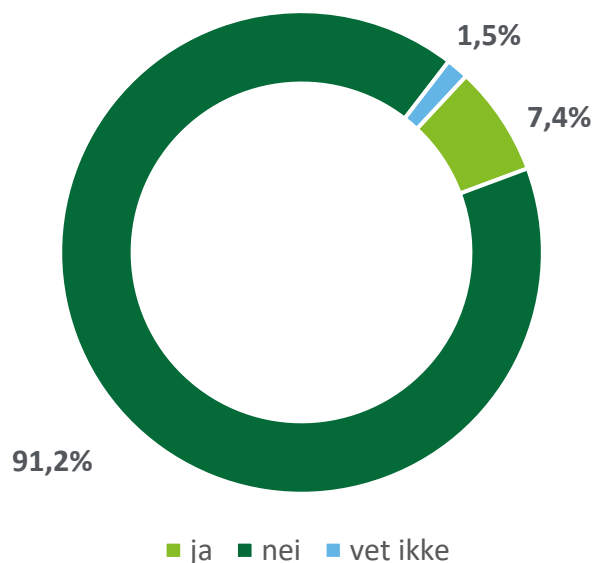
Det anbefales at ansatte og øvrige møtedeltakere alltid informeres om at det gjøres opptak av videomøter og formålet med opptaket. Vi mener undersøkelsen her understreker viktigheten av at arbeidsgiver informerer om bruk av kontroll- og overvåkingstiltak, samt at de ansatte involveres i prosessene. Dersom tiltaket innebærer en behandling av personopplysninger, er det viktig å være klar over at personvernforordningen stiller konkrete krav til hvilken informasjon de ansatte skal få.

# Former for kontroll og overvåkning

## Kameraovervåkning

7,4% svarer at det utføres kameraovervåkning av områdene hvor ansatte utfører mesteparten av arbeidet. I undersøkelsen fra 2019 svarte 12,2% ja på det samme spørsmålet. Det er en positiv forbedring.

Det er likevel viktig å huske på at kameraovervåkning ikke nødvendigvis er et ulovlig kontrolltiltak, men at det reguleres av forskrift om kameraovervåkning i virksomhet. Det er derfor viktig at arbeidsgiver er klar over at bruk av videoovervåkning må vurderes særskilt og opp mot særbestemmelser i forskriften.

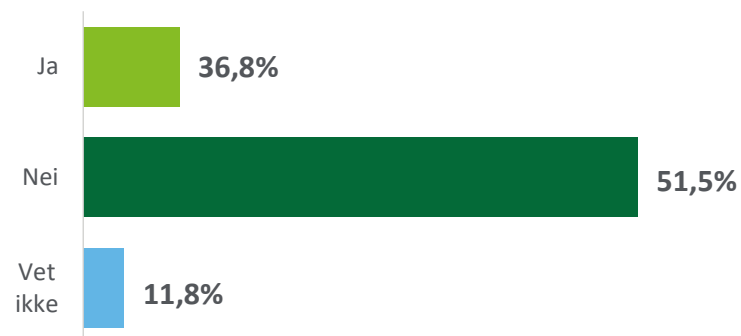


## Innsyn i epost og annet elektronisk materiale

14% oppgir at innsyn i e-post og annet elektronisk materiale er gjennomført på arbeidsplassen. Det er en nedgang på fire prosent siden undersøkelsen i 2019.

Også innsyn i ansattes e-post er særskilt regulert i forskrift. Selv om det kan være fristende å gjennomgå ansattes e-post fordi det er lett tilgjengelig, er det viktig å huske på at det kreves særlige grunner til å kunne gjøre innsyn.

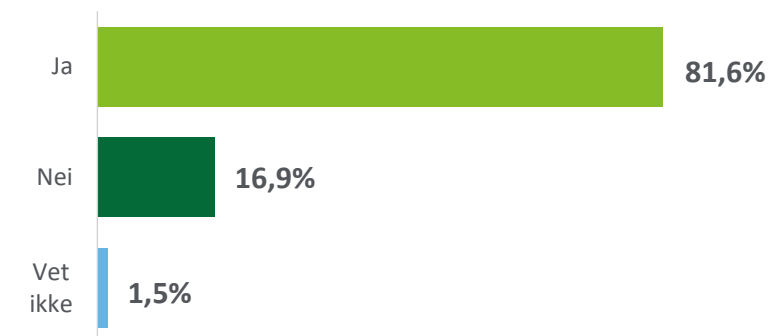
Praksis fra Datatilsynet og Personvernemda viser at overvåkning av arbeidstakers e-postkasse er et aktuelt tema. I 2021 viser praksis at det er ilagt bøter på 150 000 – 250 000 kroner for overvåkning og manglende rutiner for innsyn i ansattes e-post.



## Elektronisk adgangskontroll

8 av 10 svarer at det benyttes elektronisk adgangskontroll i virksomheten. Det er en økning fra 7 av 10 i 2019.

Formålet bak bruk av elektronisk adgangskontroll må være saklig, og arbeidsgiver kan ikke implementere et slikt tiltak uten å forholde seg til gjeldende regelverk. Likevel blir bruk av elektronisk adgangskontroll stadig mer utbredt. Deloitte Advokatfirma opplever at virksomheter i stor grad benytter elektronisk adgangskontroll på en praktisk, effektiv og lovlig måte.

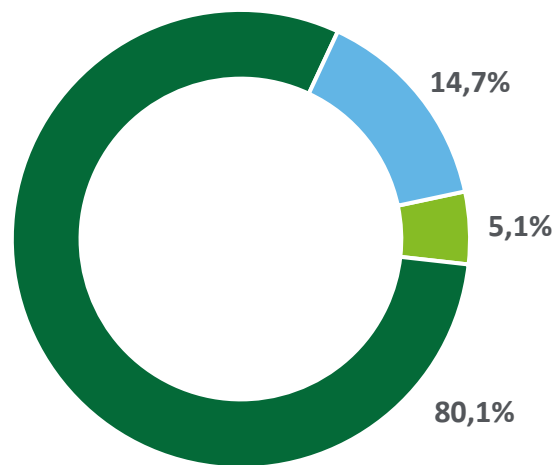


# Former for kontroll og overvåkning

## «Hemmelig kunde»

5,1% svarer at «hemmelig kunde» har blitt benyttet i deres virksomhet. Kontrolltiltaket gjennomføres ved at virksomheten besøkes av anonyme observatører. Det er ikke naturlig at en slik form for kontroll lar seg gjennomføre i alle virksomheter. Denne tendensen viser seg også ved at over 14% av respondentene svarer at de ikke vet om bruk av «hemmelig gjest» er blitt benyttet i deres virksomhet.

Samtidig kan dette tiltaket være relevant og effektivt i enkelte bransjer. Det er da viktig at arbeidsgiver tar de nødvendige forhåndsreglene, for at tiltaket kan gjennomføres lovlig.

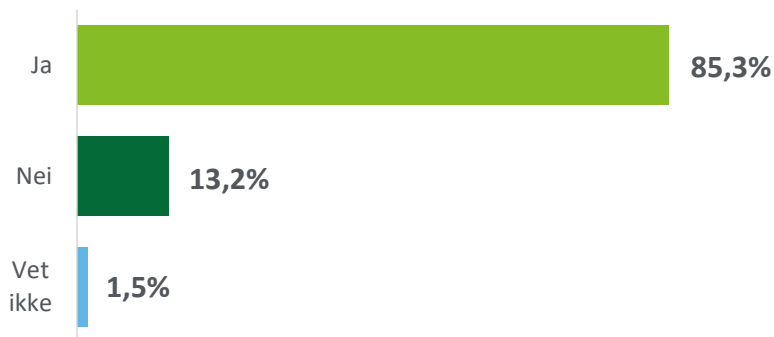


■ ja ■ nei ■ vet ikke

## Delt kalender

Hele 8,5 av 10 svarer at delt kalender benyttes i virksomheten. Løsninger som Office Outlook og lignende tilbyr tjenester som lar ansatte og ledelse søke opp kalenderen til kollegaer. Dette kan i mange tilfelle være praktisk og effektivt, for eksempel i forbindelse med møteplanlegging. Deloitte Advokatfirma erfarer at bruken av delt kalender også har vært et praktisk virkemiddel for ansatte på hjemmekontor.

Samtidig kan også funksjonen brukes til snoking, og kan gi ansatte en følelse av overvåkning. En konsekvens kan være at ansatte ikke ønsker å legge inn reelle avtaler i kalenderen i frykt for å bli konfrontert med dette senere.



# Former for kontroll og overvåkning

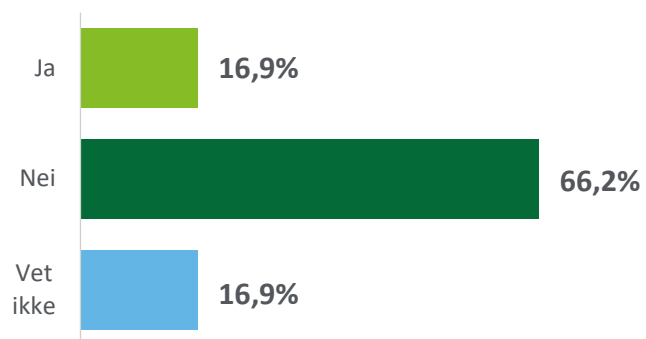
## Overvåkning av telefonbruk og hvilke internettsider som besøkes

Undersøkelsen viser at omtrent 2 av 10 virksomheter overvåker de ansattes telefonbruk. Økningen kan antakelig naturlig forklares med den stadig økende teknologiske utviklingen, og at flere og flere bruker jobbtelefonen sin også privat. Samtidig er det viktig å understreke at overvåkning av mobiltelefon fort kan komme i konflikt med den ansattes personvern, og kan oppleves særlig inngripende for den ansatte.

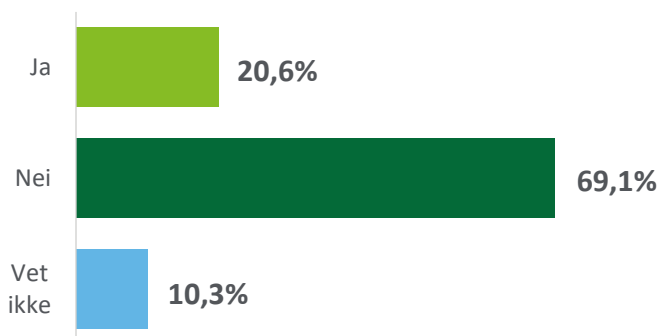
På en annen side er det noen færre som svarer at arbeidsgiver overvåker hvilke internettsider som besøkes, enn i 2019. På samme måte som for overvåkning av telefon, kan overvåkning av internettbesøk også reise personvernrettslige problemstillinger.

Deloitte Advokatfirma ønsker likevel å understreke at en virksomhet kan ha flere legitime behov for å overvåke internettbesøk og mobiltelefon, blant annet for å forhindre hacking og phishing.

## Overvåking av hvilke internettsider ansatte besøker



## Overvåking av telefonbruk



En side til overvåkning av telefonbruk er bruk av såkalt Mobile Device Management (MDM). Hele 24,3% opplyser at det forekommer slik overvåkning i deres virksomhet. Dette er en økning på seks prosent fra 2019.

I utgangspunktet er formålet med bruken av MDM å sørge for sikker datatilgang og bruk, blant annet for å hindre uvedkommende tredjeparter fra å ta seg inn på telefonen via hacking mv. Konsekvensen av et MDM-system er at den ansattes telefon overvåkes kontinuerlig. Systemet kan som regel heller ikke skrus av i forbindelse med ferieavvikling eller lignende. En slik kontinuerlig overvåkning av ansatte krever nøyte utarbeidede rutiner og retningslinjer. Det er også vesentlig at arbeidsgiver formidler og drøfter prosessene med sine ansatte.

## Tilgang til ansattes mobiltelefon – Mobile Device Management



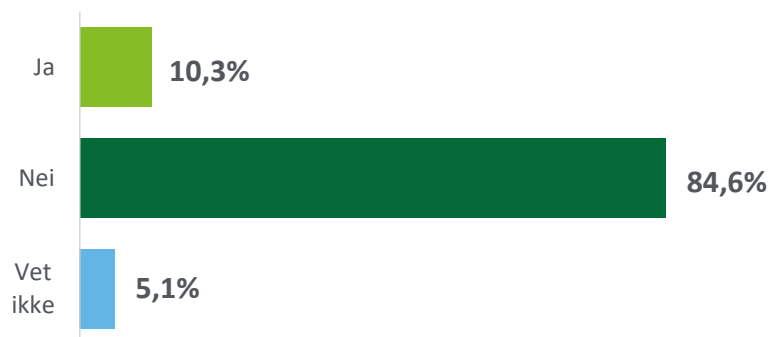
# Former for kontroll og overvåkning

## Biometriske verktøy

1 av 10 opplyser at virksomheten benytter seg av biometriske verktøy til identifisering. Slike verktøy kan være for eksempel fingeravtrykk eller ansiktsgjenkjenning.

Deloitte Advokatfirma erfarer at bruken av biometriske verktøy enda ikke har tatt fart i Norge, men at det er et tiltak som stadig etablerer seg i arbeidslivet gjennom teknologiske nyvinninger.

Det er naturlig at arbeidsgivere som ønsker å følge med i tiden og benytte seg av mer effektive verktøy i hverdagen, vil kunne få god nytte av bruk av biometriske verktøy. Utfordringene med bruk av biometriske verktøy er at det stilles strenge krav til bruken og håndteringen av personopplysninger som utledes fra disse.

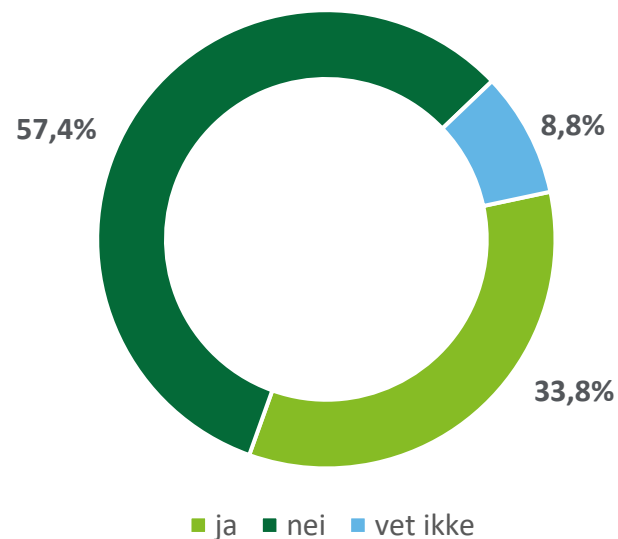


## Opptak av videomøter

33,8% svarer at det gjennomføres opptak av videomøter. Det kan være flere gode grunner til at dette gjennomføres. Deloitte Advokatfirma erfarer at opptak av videomøter også gjøres for flere andre formål enn kontroll og overvåkning.

Som alltid er det avgjørende at arbeidsgiver har en saklig begrunnelse for å ta opptak og at det ikke representerer et uforholdsmessig tiltak.

Opptak av videomøter kan også føre til at ansatte kvier seg for å ytre sin frie mening, ta ordet eller ha på kamera.

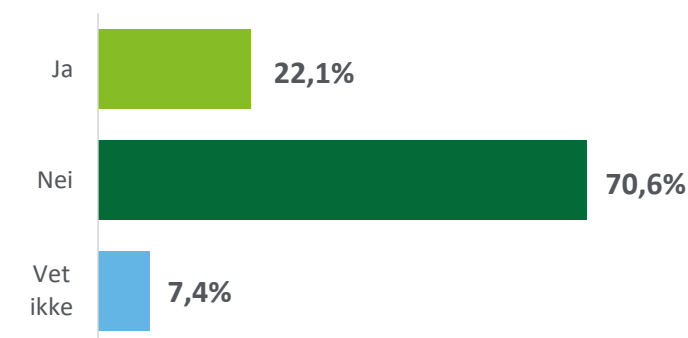


## GPS-sporing og annen lokalisering i yrkesbiler

I overkant av 2 av 10 opplyser at det gjennomføres GPS-sporing og annen lokalisering i yrkesbiler, i form av for eksempel elektronisk kjørebok, flåtestyring eller sensorteknologi.

Denne formen for kontroll er et resultat av den økende teknologiske utviklingen man har sett de siste årene.

Utfordringen er at tiltak som dette medfører innsamling av store mengder data, som kan bidra til overskuddsinformasjon utover det formålet tiltaket skal dekke.



# Former for kontroll og overvåkning

## Elektroniske systemer for registrering av tidsbruk og produktivitet

Omtrent 7 av 10 svarer at det benyttes elektroniske systemer for registrering av tidsbruk. I 2019 svarte i underkant av 5 av 10 ja på samme spørsmål.

24,3% svarer at det benyttes elektroniske systemer for registrering av produktivitet.

Deloitte Advokatfirma erfarer at svarprosenten samsvarer med den teknologiske utviklingen. Vår oppfatning er at elektroniske systemer for registrering av timebruk og produktivitet er to av de mest brukte kontrolltiltakene i norske virksomheter.

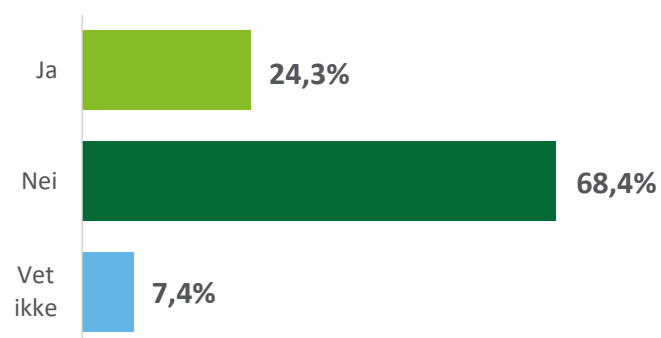
Som følge av det siste årets omveltninger i hvordan og hvor vi jobber, er det naturlig at arbeidsgivere benytter seg av systemer som tilrettelegger for fleksitid og lignende. Det er samtidig en indikasjon på at flere arbeidsgivere kanskje er bevisste bruken av slike elektroniske systemer, ettersom færre benytter seg av registrering av produktivitet. Registrering av produktivitet kan for enkelte oppleves som mer inngripende enn registrering av tidsbruk.

Deloitte Advokatfirma understreker uansett viktigheten av at arbeidsgivere utarbeider gode rutiner og retningslinjer for bruken av slike elektroniske systemer.

## Elektroniske systemer for registrering av tidsbruk



## Elektroniske systemer for registrering av produktivitet



## Tilfeldig rustesting/alkotest

Kun 4,4% svarer at det gjennomføres tilfeldig rustesting i virksomheten. I 2019 svarer 5,1% ja på samme spørsmål. Det er en minimal nedgang, men en reduksjon er uansett positivt ettersom adgangen til å benytte rustesting som et kontrolltiltak er svært snever.

Det er særskilte regler knyttet til medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og ansatte, og tilfeldig rustesting regnes som en medisinsk undersøkelse. Arbeidsgiver kan kun kreve medisinske undersøkelser når stillingen innebærer særlig risiko eller hvis formålet er å verne liv eller helse. Det er gitt strenge regler i lov og forskrift.

Tilfeldig rustesting utgjør et omfattende inngrep i ansattes privatliv. Det er derfor viktig å være seg bevisst hvilke regler som må overholdes.





# Bruk av kontrolltiltak på hjemmekontoret

Undersøkelsen om bruk av kontrolltiltak er gjennomført høsten 2021 og i en tid hvor flere virksomheter har lagt bak seg flere måneder med hjemmekontor. Deloitte Advokatfirma har derfor også ønsket å undersøke hvorvidt bruken av hjemmekontor har medført økt bruk av kontrolltiltak.

Det er noe overraskende at kun 6,6 % av respondentene opplyser at økt bruk av hjemmekontor har medført økt bruk av kontrolltiltak. Til sammenligning opplyser 78,8 % at det ikke har ført til økt mengde kontrolltiltak, mens 8,8 % av respondentene vet ikke.

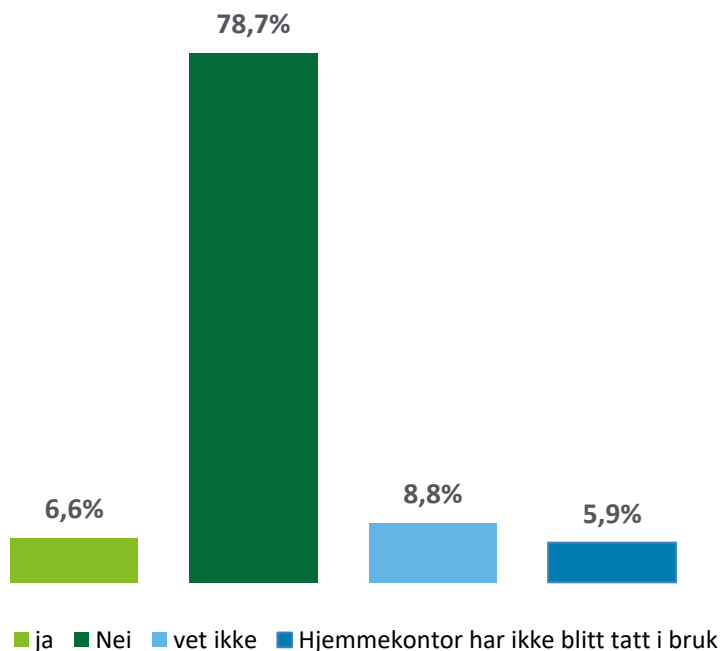
Av de som svarer at hjemmekontor har medført økte tiltak svarer 2/3 at hjemmekontor har medført en økning av allerede eksisterende tiltak. Samtidig svarer 1/3 at bruken av hjemmekontor har medført bruk av nye kontrolltiltak.

En respondent opplyser i fritekst at virksomheten vedkommende arbeider for har innført skjerpede tiltak knyttet til datasikkerhet. En annen oppgir at arbeidsgiver har kontrollert at ingen andre enn de som har fått godkjent opphold på kontoret er registret der.

Av de som opplyser at det har forekommet økt bruk av kontrolltiltak på hjemmekontor er blant annet følgende tiltak nevnt:

- 55,6 % svarer at bruken av hemmelig kunde har økt i forbindelse med hjemmekontor.
- 33,3 % har opplevd økt overvåkning av de ansattes PC-skjerm
- 22,2 % har opplevd økt opptak av videomøter.

Har bruken av hjemmekontor ført til økt bruk av kontrolltiltak?



## Deloitte Advokatfirma mener:



Det er flere mulige forklaringer på man ikke opplever økt bruk av kontrolltiltak med hjemmekontor.

For det første kan det tenkes at arbeidsgiver ikke er klar over at nye implementerte tiltak på hjemmekontoret er et kontrolltiltak. IT kan for eksempel ha implementert nye loggfunksjoner for å øke sikkerheten på hjemmekontoret. Dette kan være et kontrolltiltak, selv om det ikke har blitt behandlet som det ved implementeringen.

For det andre har perioden med hjemmekontor vært uoversiktlig og gjenstand for mange endringer. Flere arbeidsgivere har kanskje ikke hatt kapasitet til å implementere nye tiltak på hjemmekontoret.

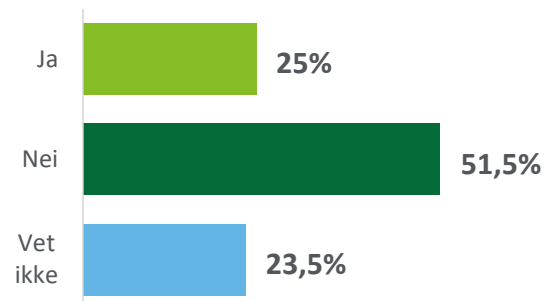
Deloitte gjør oppmerksom på at økt bruk av hjemmekontor kan medføre økt risiko knyttet til informasjonssikkerhet, konfidensialitet etc. Slike forhold gjør det nødvendig for arbeidsgiver å implementere nye tiltak for å sikre ordinær drift av virksomheten.

Vi vil fremover stå overfor grunnleggende endringer i organiseringen av dagens arbeidsliv og mulighetene til å jobbe remote. Det gjør det enda viktigere at arbeidsgivere har et bevisst forhold til bruken av kontrolltiltak og har rutiner for implementering av disse.

# Sanksjoner

25% av respondentene opplyser om at det er blitt tatt i bruk sanksjoner mot arbeidstakere som følge av brudd oppdaget ved bruk av overvåking.

**Har det blitt tatt i bruk sanksjoner mot arbeidstakere som følge av brudd oppdaget ved bruk av kontrolltiltak?**



## Ulike former for sanksjoner

Respondentene har blitt forelagt ulike typer sanksjoner og spørsmål om noen av disse er blitt benyttet. Respondentene har hatt mulighet til å krysse av på flere typer sanksjoner.

Hele 82,4 % av respondentene oppgir at advarsel har blitt benyttet som sanksjon. Til sammenligning opplyser kun 5,9 % at brudd har ført til kutt i bonus/incentivordninger.

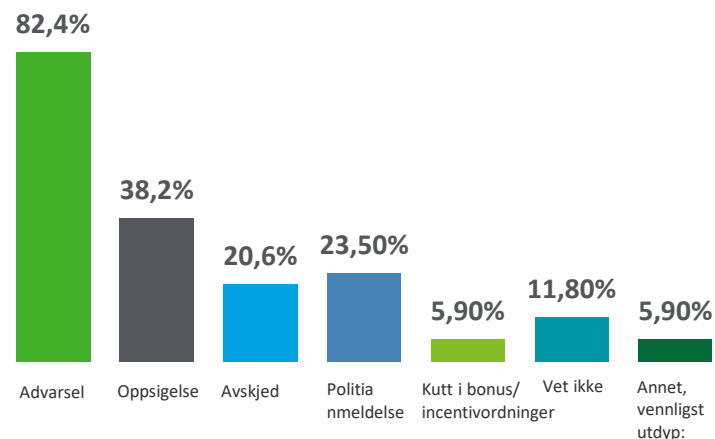
Videre har også 38,2 % oppgitt at oppsigelse har blitt brukt som sanksjon, mens 20,6 % svarer at arbeidsgiver har avskjediget arbeidstakere som følge av brudd eller overtredelser som er oppdaget gjennom bruk av kontrolltiltak

Hele 23,5 % av respondentene i undersøkelsen opplyser om at brudd har medført politianmeldelse av arbeidstaker.

Dersom opplysninger innhentet fra kontrolltiltak skal brukes kunne benyttes som sanksjoner overfor de ansatte, er det viktig at arbeidsgiver på forhånd undersøker at slike reaksjoner er innenfor rammene av regelverket.

Arbeidsgiver kan i utgangspunktet benytte opplysninger som er innhentet via lovlige overvåking, og som er brukt i tråd med den forutsatte bruken, som grunnlag for å ilegge ansatte sanksjoner. Det er selvfølgelig en forutsetning at sanksjonen er tilpasset overtredelsen/bruddets alvorlighetsgrad

**Hvilke sanksjoner har blitt tatt i bruk?**



## Deloitte Advokatfirma mener:

Undersøkelsen indikerer en økning i bruk av oppsigelse og advarsel siden 2019. Omfanget av bruken av advarsler sammenlignet med oppsigelse og avskjed, tilsier likevel at de aller fleste overtredelser vurderes som mindre alvorlige.

Både oppsigelse og avskjed er alvorlige sanksjoner, som får store konsekvenser for arbeidstaker. Det stilles også strenge krav til arbeidsgivers prosesser og rutiner for terminering av arbeidsforhold.

Arbeidsgivere bør uansett sørge for at de har gode rutiner som legger til rette for en grundig prosess ved opphør av arbeidsforhold. Det er Deloitte Advokatfirma sin anbefaling at alle virksomheter utarbeider retningslinjer som angir fremgangsmåten for de tilfellene hvor brudd oppdages ved bruk av kontrolltiltak.

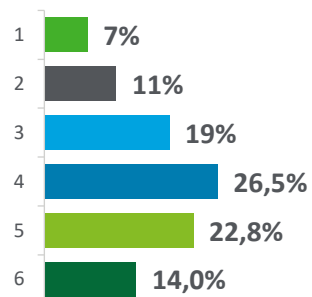
# Vurdering av kontroll- og overvåkingstiltak

På en punktskala fra 1 (helt uenig) til 6 (helt enig) har respondentene blitt bedt om å svare på fire ulike påstander:

- Kontroll- og overvåkingstiltak er iverksatt av hensynet til tryggheten for den ansatte;
- Kontroll- og overvåkingstiltak er iverksatt av hensyn til kontroll av tidsbruk og produktivitet;
- Kontroll- og overvåkingstiltak er iverksatt av hensyn til svinn; og
- Kontroll- og overvåkingstiltak er iverksatt av hensyn til sikkerheten og driften av virksomheten (f.eks. beskyttelse mot hacking etc.)

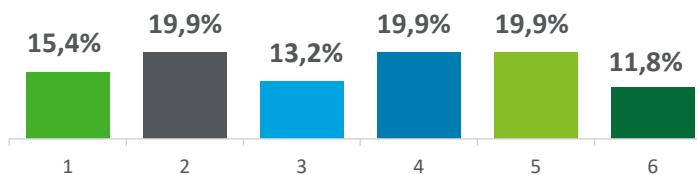
Nær 4 av 10 svarer 5 eller 6 på påstanden om at kontroll- og overvåkingstiltak er iverksatt av hensyn til tryggheten for den ansatte.

## Kontroll og- og overvåkingstiltak er iverksatt av hensyn til tryggheten for den ansatte



Videre har 3 av 10 svart 5 eller 6 på påstanden om at kontroll- og overvåkingstiltak er iverksatt av hensyn til tidsbruk og produktivitet.

## Kontroll og- overvåkingstiltak er iverksatt av hensyn til kontroll av tidsbruk og produktivitet



28,7% svarer at de opplever at kontrolltiltak medfører negative virkninger. På flervalgsspørsmål om hvilke negative virkninger som kontrolltiltak har medført svarer 48,7% at det har medført økt stressnivå. 76,9% svarer at ansatte kan oppleve seg mistenkeligjort.

Videre svarer 83% 4 eller høyere på påstanden om at kontroll- og overvåkingstiltak er iverksatt av hensyn til sikkerheten og driften av virksomheten (f. eks beskyttelse mot hacking etc.). Dette er positivt all den tid økt digitalisering, og stadig mer avanserte trusselaktører er et faktum. Norsk senter for informasjonssikring skrev nylig at Nasjonal sikkerhetsmyndighet i perioden 2019 – 2020 så en tredobling av antall alvorlige hendelser, mange av disse var komplekse cyberoperasjoner.



## Deloitte Advokatfirma mener:

Kombinasjonen av følelsen av å bli overvåket og at kontrolltiltak medfører negative virkninger kan indikere at arbeidsgivere ikke er tilstrekkelig bevisste på konsekvensene bruken av ulike typer kontroll- og overvåkingstiltak kan ha på de ansatte. Deloitte Advokatfirma erfarer at det i verste fall kan virke imot sin hensikt.

Angrep gjennom eksempelvis phishing eller hacking, kan få svært alvorlige økonomiske, omdømme- og sikkerhetsmessige konsekvenser for virksomheter. Deloitte Advokatfirma anbefaler derfor alle virksomheter å ha fokus på informasjonssikkerhet, men samtidig er det viktig at bruken av kontroll- og overvåkingstiltak vurderes nøye og proporsjonalt før iverksettelse.

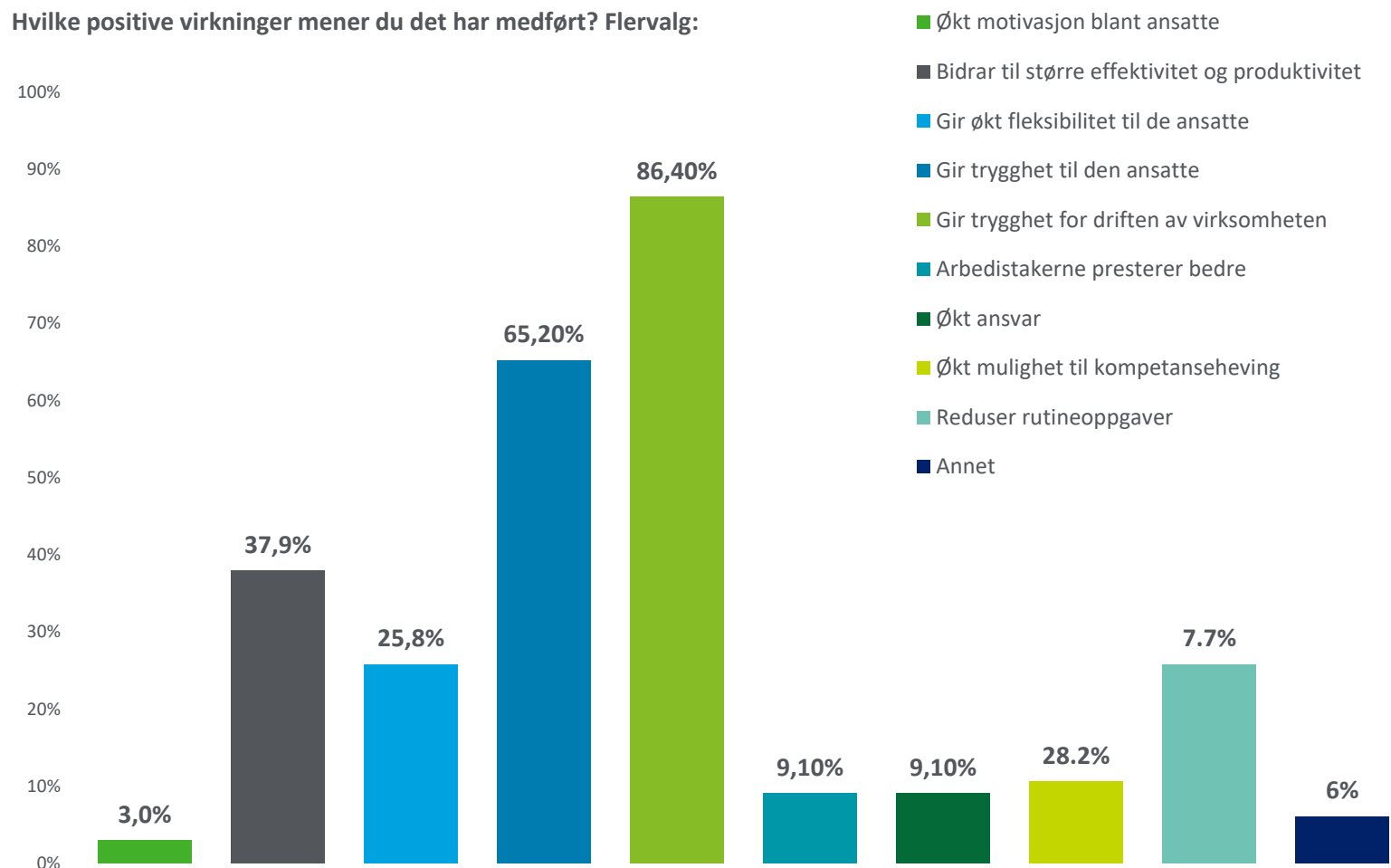
# Positive virkninger

Undersøkelsen har vist at 48,5 % opplever at kontrolltiltak i virksomheten har medført **positive virkninger**.

Respondentene har i undersøkelsen blitt gitt flere eksempler på mulige positive virkninger av bruken av kontrolltiltak, med mulighet for å krysse av for flere alternativer.

- 65,2 % svarer at kontrolltiltak gir trygghet til den ansatte.
- 86,4 % har krysset av for at det gir trygghet for driften av virksomheten.
- 37,9 % svarer at de opplever at bruk av kontrolltiltak bidrar til større effektivitet og produktivitet.
- Kun 3% svarer at bruk av kontrolltiltak gir økt motivasjon blant ansatte.

Hvilke positive virkninger mener du det har medført? Flervalg:



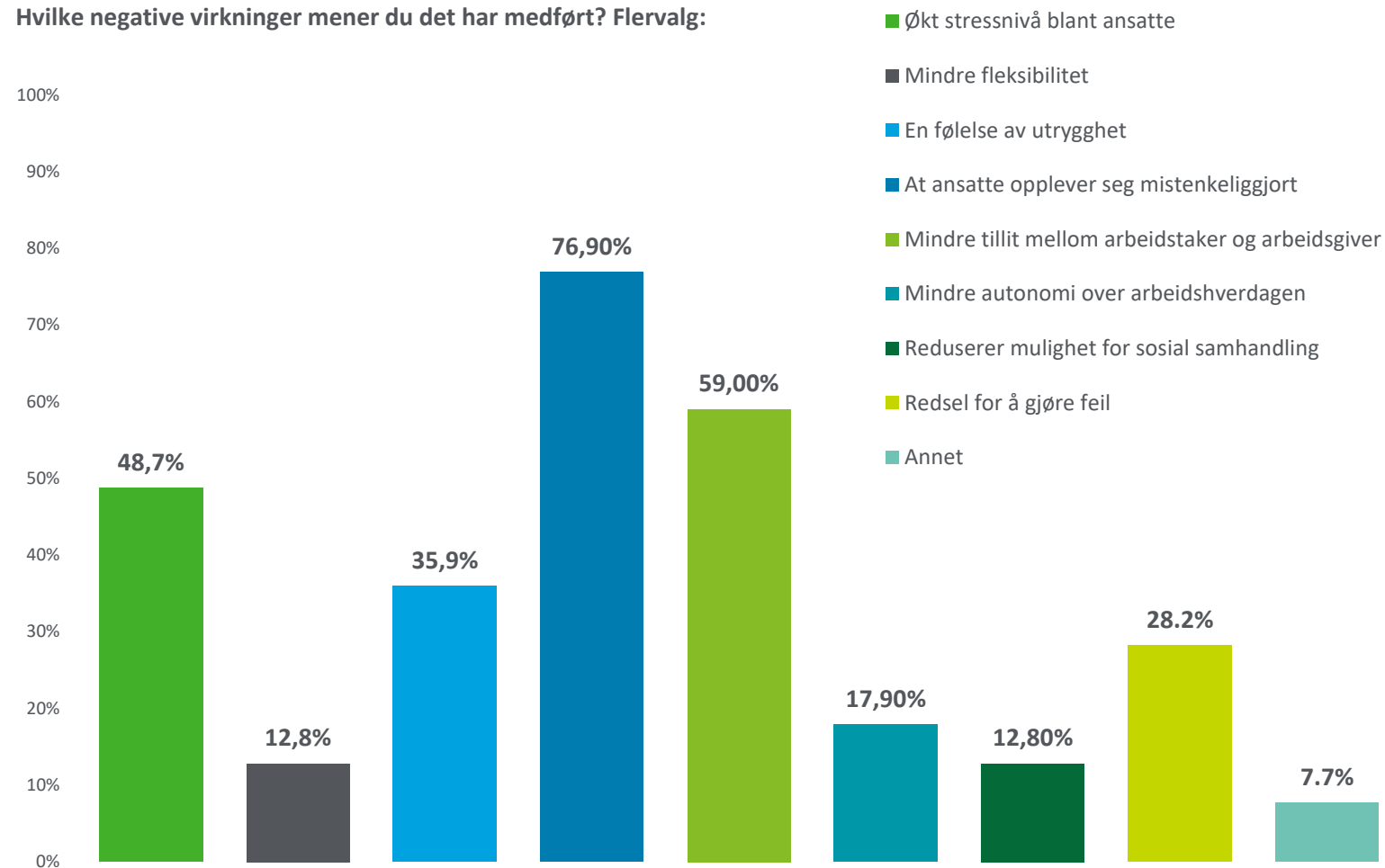
# Negative virkninger

Samtidig svarer 28,7 % av respondentene at de opplever at kontrolltiltak i virksomheten medfører **negative virkninger**.

- 76,9 % svarer at de erfarer at ansatte opplever seg mistenkeliggjort som følge av bruken av kontrolltiltak.
- Omtrent halvparten svarer at de mener at kontrolltiltak har medført økt stressnivå blant ansatte.
- 59 % svarer at det har medført mindre tillitt mellom arbeidstakere og arbeidsgiver.

For de overnevnte punktene er svarene i undersøkelsen noe motstridende. Samtidig som at 65,2 % oppgir at kontrolltiltak har medført trygghet til ansatte, er økt stressnivå, følelsen av mistenkeliggjøring og mindre tillitt eksempler på virkninger som harmonerer dårlig med en opplevelse av trygghet. Samtidig er det relevant å merke seg at svarene på dette spørsmålet ikke nødvendigvis gir uttrykk for ansattes opplevelse av bruken av kontrolltiltak. Hvorvidt arbeidsgivers opplevelse av virkninger av kontrolltiltak samsvarer med de ansattes opplevelse, er ukjent.

Hvilke negative virkninger mener du det har medført? Flervalg:



# Positive og negative virkninger



## Deloitte Advokatfirma mener:

At kontrolltiltak medfører både positive og negative virkninger er ikke overraskende. Både arbeidsgiver og arbeidstaker kan dra nytte av bruk av kontroll- og overvåkingstiltak i virksomheten.

Det er kanskje særlig på arbeidsplasser hvor ansatte er disponert for sikkerhetsmessige utfordringer at kontrolltiltak bidrar til å ivareta trygghet, både for den ansatte og for driften. Eksempler på slike kontrolltiltak kan være adgangskontroll, kameraovervåking eller lignende.

Deloitte Advokatfirma erfarer at arbeidsgiver og de ansatte kan oppleve kontrolltiltak ulikt. Selv om arbeidsgiver opplever at det foreligger et legitimt behov for kontrolltiltak, kan de ansatte likevel oppleve dette som et stort inngrep i den enkeltes personvern.

Vi erfarer videre at kontrolltiltak som regel oppleves negativt i de tilfeller hvor tiltakene brukes feil overfor de ansatte. Dette være seg manglende informasjon, manglende involvering og tilrettelegging, generell feilbruk av tiltaket, misbruk av opplysninger eller lignende.

Et spørsmål som oppstår i lys av undersøkelsen er hvor informert arbeidsgiver egentlig er om hvordan de ansatte opplever virkningene av kontrolltiltak. Hvis bruk av kontrolltiltak medfører at de ansatte føler seg overvåket og skaper utrygghet, kan tiltaket virke mot sin hensikt. For å unngå dette råder Deloitte Advokatfirma virksomheter til å gi de ansatte en tydelig begrunnelse for bruken av tiltaket og involvere de i prosessene. Før kontrolltiltak iverksettes, er det viktig at arbeidsgiver setter seg inn i hvilke føringer som følger av arbeidsmiljøloven og personvernforordningen.

---

# Kontaktpersoner



**Bjørn Ofstad**  
Partner  
Deloitte Advokatfirma AS  
bofstad@deloitte.no



**Henriette Cecilie Breilid**  
Advokat  
Deloitte Advokatfirma AS  
hbreilid@deloitte.no



**Miriam Ward Ådlandsvik**  
Advokatfullmektig  
Deloitte Advokatfirma AS  
miradlandsvik@deloitte.no



**Anniken Henriksen**  
Advokatfullmektig  
Deloitte Advokatfirma AS  
annihenriksen@deloitte.no



**Tonje Ruderaas**  
Advokatfullmektig  
Deloitte Advokatfirma AS  
truderaas@deloitte.no



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.no](http://www.deloitte.no) to learn more.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our global network of member firms and related entities in more than 150 countries and territories (collectively, the “Deloitte organization”) serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte’s approximately 312,000 people make an impact that matters at [www.deloitte.no](http://www.deloitte.no).

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser.

No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.