

UiO : Det juridiske fakultet

Bruk av Personal Digital Assistant i hjemmesykepleien

En undersøkelse av ivaretagelse av arbeidstakers personvern

Masteroppgave i forvaltningsinformatikk

Avdeling for forvaltningsinformatikk (AFIN)

Hanne Adelheid Larsson

Juli 2013



© Hanne Adelheid Larsson

2013

”Bruk av Personal Digital Assistant i hjemmesykepleien – en undersøkelse av ivaretagelse av arbeidstakers personvern”

Avdeling for forvaltningsinformatikk, Universitetet i Oslo

<http://www.duo.uio.no/>

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på fem spennende og lærerike år ved Avdeling for forvaltningsinformatikk (AFIN) ved Universitetet i Oslo. Først vil jeg takke min veileder, Dag Wiese Schartum – du har gitt av din tid og bidratt med gode råd og innspill underveis. Takk, også til mine studievenninner for fem år med faglige diskusjoner, skravling på ”Kans” og oppmuntrende råd underveis i innspurten av studiet og masteren.

Arbeidet med denne masteroppgaven ville ikke latt seg gjøre uten mine informanter som har gitt meg verdifull informasjon om innføring og bruk av PDA. Takk til Oslo kommune, bydel Bjerke, Lexit Group og Tieto.

Jeg vil også takke Hilde og Kristine for korrekturlesning av oppgaven, i tillegg til familie og venner.

Sist, men ikke minst, en stor takk til min kjære samboer. Takk for din tålmodighet, oppmuntring, støtte og dine mange, mange gjennomlesninger av oppgaven.

Hanne Adelheid Larsson

Oslo, 1. juli 2013

INNHold

Forord	3
1 INNLEDNING	7
1.1 Tema for masteroppgaven, bakgrunn og aktualitet.....	7
1.2 Masteroppgavens problemstilling.....	9
1.3 Metode	10
1.3.1 Juridisk metode	11
1.3.2 Samfunnsvitenskapelig metode.....	12
1.3.3 Bydel Bjerke som informant.....	14
1.3.4 Erfaringer.....	17
1.4 Den videre fremstillingen av masteroppgaven.....	19
2 ORGANISATORISK, TEKNOLOGISK OG JURIDISK RAMME FOR OPPGAVEN	21
2.1 Oslo kommunes organisering.....	21
2.1.1 Bakgrunn for å ta i bruk PDA i Oslo kommune.....	23
2.2 Feltteknologi.....	25
2.2.1 Personal Digital Assistant (PDA).....	30
2.2.2 Overvåking og kontroll.....	34
2.3 Rettslig regulering av feltteknologi.....	36
2.3.1 Bestemmelser i arbeidsmiljøloven	37
2.3.2 Bestemmelser i personopplysningsloven	40
2.4 Oppsummering.....	45
3 ER BRUK AV PDA ET KONTROLLTILTAK?	46
3.1 Hva er et kontrolltiltak og hvordan kan begrepet avgrenses?	46
3.2 Formålsangivelse etter personopplysningsloven.....	50
3.3 Har PDA et kontrollpotensial?	52
3.3.1 Bruk av PDA i hjemmesykepleien i bydel Bjerke	54
3.3.2 Mulighet til kontroll av ansatte gjennom innsamling av personopplysninger og systemintegrasjon.....	56
3.4 En avgrensning av begrepet kontrolltiltak.....	58
4 OPPFATTER BYDEL BJERKE BRUK AV PDA SOM ET KONTROLLTILTAK?	60
4.1 Bydel Bjerke sin oppfatning av PDA.....	60
4.1.1 Benytter arbeidsgiver seg av PDA'ens kontrollpotensial?.....	61
4.1.2 Lite bevissthet og kunnskap kan føre til mangelfull vurdering og diskusjon	63
4.2 Rettslige følger ved bydel Bjerke sin oppfatning av PDA.....	65

4.2.1	<i>Mangelfull informasjon og drøfting kan føre til lite bevissthet og kunnskap</i>	70
4.3	Konsekvenser for arbeidstakers personvern	74
5	AVSLUTTENDE OG OPPSUMMERENDE TANKER OG ELEMENTER	77
	LITTERATUR OG KILDER	79
	Bøker, artikler, rapporter, offentlig dokumenter mv.....	79
	Elektroniske kilder	83
	Løver, domsavgjørelser mv.....	87
	Muntlige kilder og informanter.....	87
	Upubliserte kilder	88
	VEDLEGG	89

1 INNLEDNING

1.1 Tema for masteroppgaven, bakgrunn og aktualitet

Personvern er et begrep som kan defineres og beskrives på mange ulike måter. Ofte blir uttrykk som integritet og privatlivets fred nevnt. Andre ganger blir det satt et skille mellom personvern og personopplysningsvern. Ingen av delene er feil og i stor grad overlapper disse uttrykkene hverandre. Ifølge Schartum og Bygrave (2011) er personvern et synonym til beskyttelse av personlig integritet.¹ Personopplysningsvern kan bli sett på som et element innenfor personvern, som går ut på at enkeltpersoner skal ha mulighet til å bestemme hvem som skal få tilgang til opplysninger om seg selv og hvordan disse opplysningene skal behandles.²

Bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) i samfunnet muliggjør en mye større informasjonsinnsamling enn tidligere. Personopplysninger inkluderer ikke lenger kun skriftlig informasjon, men også lyd og bilder.³ Utviklingen av IKT gjør at det også blir enklere å behandle personopplysninger, uavhengig av tid og sted. Vi legger igjen elektroniske spor når vi bruker betalingskort og vi blir videoovervåket når vi kjører kollektivtrafikk. Forvaltningen besitter store mengder informasjon om enkeltpersoner, som enkelt kan utleveres til andre og bli brukt som beslutningsgrunnlag i saker som kan ha stor betydning for dem som sakene gjelder, for eksempel skatteberegning eller vedtak om oppholdstillatelse. Interessen i å ha oversikt over hvem som har tilgang til opplysninger om seg selv og hvordan disse opplysningene behandles kommer spesielt som følge av dagens bruk av IKT.⁴

I næringslivet og arbeidslivet fører teknologisk utvikling og bruk av IKT til endringer i arbeidsorganisering og arbeidsformer. Gjennom bruk av elektronisk kommunikasjon og mobilteknologi er det blitt vanligere med hjemmekontor, fleksibel arbeidstid og servicerettede yrker hvor arbeidstaker utfører tjenester ute hos kunden. Dette gjør at arbeidstakere har fått større ansvar og autonomi og en mer mobil arbeidshverdag, og grensene mellom privatliv og arbeidsliv blir mer flytende.⁵ Samtidig kan det argumenteres at endringene i arbeidshverdagen

¹ Schartum og Bygrave, 2011, s. 17-18.

² St.meld. nr. 17 (2006-2007), s. 131.

³ Schartum og Bygrave, 2006, s. 15.

⁴ Kjølås, 2010, s. 22.

⁵ Bråten, 2010, s. 15 og NOU 2009:1, s. 149.

holder i gang utviklingen av teknologi for bruk i arbeidslivet. Større mobilitet i arbeidshverdagen og diffuse skiller mellom hva som skjer i arbeidstiden og hva som tilhører privatlivet, gjør at gamle tradisjonelle metoder for en arbeidsgiver til å kontrollere arbeidet er lite egnet.⁶ Personvernkommissjonen har uttalt at den teknologiske utviklingen muliggjør overvåking og kontroll av ansatte i et helt annet omfang enn tidligere, samtidig som endringene i arbeidslivet gjør at man hele tiden finner nye argumenter for økt overvåking.⁷

Feltteknologi er en samlebetegnelse på bruk av IKT i arbeidslivet og i virksomheter hvor ansatte utfører arbeidsoppgaver i felten⁸. I økende grad har feltteknologi blitt tatt i bruk. Ifølge en undersøkelse gjort av Bråten (2010) oppgir 24 prosent av de spurte i transportbransjen at feltteknologi er tatt i bruk. Når det gjelder overvåkingstiltak generelt, svarer 58 prosent av de spurte, uavhengig av sektor/bransje, at det finnes et eller flere kontroll- og overvåkingssystemer (kontrolltiltak) på arbeidsplassen.⁹ Ved å anvende feltteknologi vil elektronisk informasjon om de ansatte bli generert, registrert og lagret. Slik informasjon er personopplysninger.¹⁰ Bruk av feltteknologi kan gi arbeidsgiver mulighet til å kontrollere arbeidstakere når de arbeider ute hos kunden, ved å ta i bruk opplysningene om de ansatte som feltteknologien genererer.

Arbeidsgivers bruk av ansattes personopplysninger kan skape et spenningsfelt mellom arbeidsgivers kontroll av de ansatte og de ansattes personvern. Et eksempel på dette er den ferske dommen fra Høyesterett som omhandler arbeidsgivers behandling av personopplysninger om en ansatt, jf. GPS-dommen, Rt. 2013 s. 143. Et renovasjonsfirma hadde tatt i bruk et administrasjons-, navigasjons-, og rapporteringsverktøy ved å installere et GPS-system i renovasjonsbilene. Arbeidsgivers formål med å ta i bruk denne typen feltteknologi var ”å bedre administrasjonen og driften av selskapets oppgaver – herunder å innarbeide arbeidsplaner og kartlegge og normere tidsforbruk på rutene.”¹¹ På bakgrunn av mistanke om at en ansatt tok for lange pauser og dermed fikk utbetalt overtidspenger urettmessig, sammenstilte arbeidsgiveren den elektroniske tømmingsloggen fra GPS-systemet i renovasjonsbilen med timelistene til den ansatte. Kontrollen av den ansatte viste at

⁶ Lyon, 2001, s. 40.

⁷ NOU 2009:1, s. 149.

⁸ Arbeid i felt forklares som arbeid utenfor virksomhetens lokaler, for eksempel i private serviceredde virksomheter, som renholdere, sjåførere og vektore, eller i offentlig helse- og sosialtjeneste, som hjemmetjeneste og ambulansetjeneste, jf. Bråten og Tranvik, 2012, s. 5.

⁹ Bråten, 2010, s. 36 og 105.

¹⁰ Jf. personopplysningsloven § 2 nr. 2).

¹¹ Rt. 2013 s. 143, note 43.

arbeidsgiver hadde rett i sine mistanker og den ansatte ble avskjediget. Den ansatte mente at oppsigelsen var ugyldig, blant annet fordi arbeidsgivers behandling av personopplysninger var i strid med personopplysningsloven.

Denne dommen viser hvordan bruk av feltteknologi kan få konsekvenser for arbeidstakers personvern samt være med på å styrke maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, ved at personopplysninger som genereres gjennom bruk av feltteknologi kan bli misbrukt. Dommen viser også hvor viktig det er med kjennskap til lovverket når det gjelder innføring og bruk av feltteknologi. Fastsettelse av rettslig grunnlag for og formål med behandling av personopplysninger, en interesseavveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser og informasjon og drøfting er viktige forutsetninger som kan ivareta arbeidstakers personvern. Med kjennskap til lovverket kan maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker forbli akseptabel, samtidig som arbeidstakers personvern blir godt ivaretatt.

1.2 Masteroppgavens problemstilling

Ivaretagelse av og konsekvenser for arbeidstakers personvern når IKT tas i bruk i arbeidslivet danner grunnlaget for masteroppgavens problemstilling. For å belyse dette tema har jeg valgt å undersøke en virksomhet som har tatt i bruk feltteknologi i arbeidshverdagen. Virksomheten er hjemmetjenesten¹² i Oslo kommune og bydel Bjerke, som i 2009 tok i bruk Personal Digital Assistant (heretter kalt PDA). Hovedspørsmålene for denne masteroppgaven er:

1. Hva er et kontrolltiltak og hvordan kan begrepet avgrenses?
2. Oppfatter bydel Bjerke bruk av PDA som et kontrolltiltak?
3. Har arbeidsgiver og arbeidstaker vært bevisste på og hatt kunnskap om ivaretagelse av arbeidstakers personvern og rettslig regulering når PDA innføres og tas i bruk?

For å besvare masteroppgavens tre hovedspørsmål kommer jeg til å ta utgangspunkt i rettslig regulering av feltteknologi og kontrolltiltak, relevant litteratur samt gjennomføre intervjuer. Intervjuene vil være med arbeidsgiver og ledelse i hjemmesykepleien i bydel Bjerke og Oslo kommune og ansattes tillitsvalgte og representanter fra fagforbund.

¹² Hjemmetjeneste er fellesbetegnelsen på hjemmesykepleie, en tjeneste som gir pleie, omsorg og veiledning til hjemmeboende syke eller funksjonshemmede, og praktisk bistand, en tjeneste som yter hjelp og gir opplæring til dagliglivets praktiske gjøremål i hjemmet. Jeg har kun undersøkt hjemmesykepleien i bydel Bjerke og bruker derfor denne benevnelsen i masteroppgaven. Jf. Oslo kommune – Bydel Bjerke (2011) Hjemmetjenester i bydel Bjerke.

De to første spørsmålene handler om å få svar på om bruk av PDA i hjemmesykepleien i bydel Bjerke er et kontrolltiltak. Først og fremst må jeg presentere og forklare teknologien som er PDA. Denne presentasjonen vil være basert på informasjon fra leverandører som er samlet inn gjennom intervjuer og skriftlig materiell tilgjengelig på deres nettsider. I tillegg forventer jeg å innhente informasjon om PDA gjennom intervjuer med ansatte i bydel Bjerke som har spesialkompetanse på området.

Målet med det første hovedspørsmålet er å legge til grunn en forståelse for hva et kontrolltiltak er og hvordan begrepet kan avgrenses. Jeg tar i bruk litteratur og empiri samlet inn gjennom intervjuer når jeg forklarer begrepet kontrolltiltak og presenterer forhold ved feltteknologi som er vesentlige for avgrensningen av det.

Med bakgrunn i avgrensningen av begrepet skal det andre hovedspørsmålet gi svar på om bydel Bjerke oppfatter bruk av PDA som et kontrolltiltak. Jeg stiller dette spørsmålet fordi jeg tar utgangspunkt i at bydelens oppfatning av om PDA er et kontrolltiltak eller ikke er avgjørende for om arbeidsgiver og arbeidstaker har vært bevisste og hatt kunnskap om ivaretagelse av arbeidstakers personvern og rettslig regulering når PDA innføres og tas i bruk. Problemstillingens siste hovedspørsmål er på den måten et bakteppe for besvarelsen av masteroppgaven og dens problemstilling.

Ved å besvare andre og tredje hovedspørsmål ønsker jeg å kartlegge informantenes holdninger til kontrolltiltak og deres avgrensning av begrepet i forbindelse med bruk av PDA for å undersøke bydelens ivaretagelse av arbeidstakers personvern.

1.3 Metode

Denne masteroppgaven inngår i masterstudiet ved Avdeling for forvaltningsinformatikk ved Universitetet i Oslo. Forvaltningsinformatikk er et tverrfaglig studium, med juridisk, informatisk og samfunnsvitenskapelig vinkling. Masteroppgaven inneholder derfor elementer fra disse tre feltene. I hovedsak har problemstillingen ført til at jeg ved hjelp av juridisk metode først har slått fast hva som er gjeldende rett, før jeg har samlet inn og analysert empiri gjennom anvendelsen av samfunnsvitenskapelig metode. Jeg har ikke benyttet meg av informatisk metode i denne masteroppgaven, selv om deler av besvarelsen omhandler bruk av teknologi. Problemstillingen fordrer en presentasjon av teknologien som er tema for

besvarelsen, men hovedfokus er ikke på informatisk metode. Jeg har ikke forsøkt å forstå de spesifikke egenskapene ved teknologien, jeg har begrenset meg til å undersøke de muligheter og konsekvenser som teknologien fører med seg fra et juridisk og samfunnsvitenskapelig utgangspunkt.¹³

Masteroppgavens utgangspunkt er med andre ord juridisk og samfunnsvitenskapelig, og det er gjennom en kombinasjon av disse to metodene at jeg har lagt grunnlaget for besvarelsen av oppgaven.

1.3.1 Juridisk metode

Som det fremkommer av problemstillingen bærer denne masteroppgaven preg av å ha et rettslig fokus og det er derfor jeg har tatt utgangspunkt i juridisk metode. Juridisk metode bygger på rettskildelæren, en prosess for å avgjøre innholdet av en rettsregel. I tillegg gir juridisk metode en anvisning i hvordan man i konkrete tilfeller skal ta standpunkt til anvendelsen av reglene.¹⁴ Rettskildelæren styres av rettskildeprinsipper som legger føring for hvordan man skal ta i bruk rettskildefaktorene. Eksempler på rettskildefaktorer er lovt tekst, forarbeider, rettspraksis og reelle hensyn mv.¹⁵ Det er tre rettskildeprinsipper og disse er relevans-, slutnings- og vektprinsippene. Disse prinsippene sier med andre ord hvilke rettskildefaktorer som er relevante og skal tas i betraktning, hvordan de relevante faktorene skal forstås og tolkes (slutning), og hvordan de ulike slutningene skal vektlegges hvis de trekker i hver sin retning.¹⁶

Det er gjennom rettskildelæren jeg har brukt juridisk metode i denne oppgaven, for å komme frem til hva som er gjeldende rett. I hovedsak er det Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (heretter kalt arbeidsmiljøloven) og Lov om behandling av personopplysninger (heretter kalt personopplysningsloven) som regulerer bruk av feltteknologi i arbeidslivet og behandling av personopplysninger. På grunnlag av masteroppgavens problemstilling har jeg tatt utgangspunkt i utvalgte bestemmelser fra disse to lovene. Dette er henholdsvis arbeidsmiljølovens bestemmelser om iverksetting av

¹³ Jansen, 2012, slide 3.

¹⁴ Boe, 2007, s. 83 og Boe, 2010, s. 15-16. Dette siste kalles også subsumsjon.

¹⁵ Boe, 2010, s. 180.

¹⁶ Boe, 2007, s. 84-85.

kontrolltiltak og grunnkrav til behandling av personopplysninger i personopplysningsloven. Disse bestemmelsene danner grunnlaget for den juridiske drøftelsen.

For å avgjøre hva gjeldende rett er har jeg funnet frem til rettskildefaktorer ved å gjøre søk i Lovdata. For å få en forståelse av bestemmelsenes ordlyd, deres innhold og betydning har jeg anvendt lovens forarbeider, mens enkelte domsavgjørelser har gitt meg et innblikk i hvordan bestemmelsene anvendes i praksis. I tillegg har jeg tatt i bruk juridisk litteratur, for eksempel kommentarer til arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven.

Verken Sivilombudsmannen eller Lovavdelingen i Justis- og beredskapsdepartementet har gitt noen uttalelser av relevans for masteroppgavens tema. Lovavdeling har på sin side uttalt at som ledd i Datatilsynet sitt arbeid er det tilsynet som skal ta stilling til hvordan personopplysningsloven skal forstås når den anvendes i praksis. *”Lovavdelingen har derfor vært varsom med å avgi uttalelser om anvendelsen av loven.”*¹⁷ Ved søk etter rettspraksis i Lovdata fant jeg veldig mange domsavgjørelser og avgjørelser i Personvernemda som omhandlet enten arbeidsrett eller personvern. Jeg snevret inn søket mitt til avgjørelser som omhandlet både relevante bestemmelser i arbeidsmiljøloven og i personopplysningsloven. Resultatet jeg fikk var en håndfull avgjørelser. Jeg referer ikke til disse avgjørelsene direkte i oppgaven, men de har gitt meg føringer på hvordan de relevante bestemmelsene skal tolkes og hvordan de to lovene spiller sammen i forbindelse med bruk av feltteknologi i arbeidslivet.

1.3.2 Samfunnsvitenskapelig metode

Etter å ha tydeliggjort hva gjeldende rett er har jeg benyttet meg av samfunnsvitenskapelig metode for å samle inn empiri og data. Det finnes to hovedtyper av samfunnsvitenskapelig metode. Dette er kvalitativ og kvantitativ metode. Disse to metodene skiller seg fra hverandre blant annet når det kommer til avstand versus nærhet til enhetene og forholdet mellom enheter og variabler¹⁸. Metoden jeg har benyttet er kvalitativ fordi den passer problemstillingen best: Jeg har samlet inn empiri fra informanter, og ved å intervju noen få informanter forholder jeg meg til få enheter med mange variabler.¹⁹ Min hensikt med innsamlingen av empiri har vært å

¹⁷ Lovavdelingen, 2004.

¹⁸ Enheter er undersøkelsesobjektet som det samles inn data om og variabler er de ulike egenskapene enhetene kan ha, jf. Hellevik, 1999, s. 48 og 449.

¹⁹ Å samle inn empiri fra informanter (og ikke om informanter) og å forholde seg til få enheter med mange variabler (og ikke mange enheter med få variabler) er det som kjennetegner kvalitativ metode, jf. Tranvik, 2011, s. 5-6.

få frem informantenes forståelse og oppfatning av bruk av PDA og ivaretagelse av arbeidstakers personvern.

For å kunne besvare problemstillingen har jeg valgt å gå i dybden av enhetene for å få en helhetlig forståelse av innføring og bruk av PDA i bydel Bjerke. Jacobsen (2005) beskriver dette som et intensivt design hvor man tar for seg få enheter og mange variabler som et *”forsøk på å få fram så mange nyanser og detaljer som mulig.”*²⁰ For å sikre ytterligere bredde og representativitet i informasjonen jeg har samlet inn har jeg utvidet det intensive opplegget til å inkludere enheter fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i bydel Bjerke. Problemstillingen jeg har formulert tar ikke utgangspunkt i tidligere forskning som jeg ønsker å teste eller videreutvikle. I stedet stammer den fra min interesse i å undersøke arbeidsgivers muligheter for kontroll av ansatte gjennom bruk av PDA og mulige konsekvenser for personvernet som slik bruk kan medføre. Denne masteroppgaven følger også et induktivt design, fordi jeg først har samlet inn empiri og data, før jeg har forklart og drøftet funnene opp mot problemstillingen.²¹

Metoden jeg har valgt for å samle inn empiri er kvalitative intervjuer. Dette er en egnet metode når få enheter skal undersøkes og når man ønsker å få frem den enkelte informantens holdninger og oppfatninger til noe, for eksempel PDA.²² Fordi empirien jeg har samlet inn gjennom intervjuene er primærdata²³, har jeg i liten grad basert min undersøkelse på sekundærdata (dokumentundersøkelser). Gjennom kvalitative intervjuer har jeg tilegnet meg dybdekunnskap om hendelser, meninger, argumenter, beslutninger mv. som er relevante for problemstillingen. I sammenheng med resultatet fra den juridiske metoden har empirien jeg har samlet inn gjennom intervjuene dannet grunnlaget for drøftelsen i og besvarelsen av denne masteroppgaven.

Kvalitative undersøkelsesopplegg og intensive design har noen ulemper. Et problem er at gjennomføringen av intervjuer er en ressurs- og tidkrevende prosess. Dette er grunnen til at jeg har valgt kun å forholde meg til én bydel i Oslo kommune. Selv om jeg har forsøkt å sikre bredde og representativitet ved å intervjuer både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i bydel Bjerke, er det viktig å huske at de meninger og oppfatninger som er bakgrunn for denne

²⁰ Jacobsen, 2005, s. 89.

²¹ Hellevik, 1999, s. 82 og Grønmo, 2004, s. 38.

²² Jacobsen, 2005, s. 142.

²³ Primærdata er data samlet inn direkte fra kilden, jf. Jacobsen, 2005, s. 137.

masteroppgavens drøftelse og konklusjon kun er representative for én bydel og kan ikke generaliseres.

Et induktivt design er en åpen tilnærming til et tema, uten forutinntatte holdninger og forventninger. Denne åpenheten er nettopp det som skiller designet fra deduktive datainnsamlinger, hvor forskeren tar utgangspunkt i en teori eller en forventning til hvordan virkeligheten er.²⁴ Selv om jeg har samlet inn empiri gjennom et induktivt design har det vært vanskelig å være helt åpen og fri for forventninger til informasjonen jeg har samlet inn. Jeg har jeg hatt egne tanker rundt innføring og bruk av PDA i lys av arbeidstakers personvern, og dette har ført til at jeg (ubevisst) har lagt føringer på for eksempel type spørsmål jeg har stilt og hvilket utgangspunkt jeg har hatt for intervjuene. Samtidig har jeg vært åpen for å tilegne meg informasjon som jeg ikke hadde vurdert før jeg startet datainnsamlingen.

1.3.3 Bydel Bjerke som informant

Bydel Bjerke ligger nordøst i Oslo. Med en størrelse på 7.7 km² og et innbyggertall på 29 617 (per. 01.01.13) er bydelen en liten bydel sammenliknet med de fjorten andre bydelene som utgjør Oslo kommune. Bydel Bjerke er den femte minste bydelen og har nest færrest innbyggere i Oslo. Bydelen er delt opp i tre distrikter, Årvoll i nord, Veitvet i nordøst og Økern i sydvest,²⁵ hvor alle distriktene tilbyr hjemmesykepleie. Det er ca. 100 årsverk i hjemmesykepleien, men en del flere ansatte da mange jobber deltid.²⁶

Det er en rent praktisk årsak til at det er bydel Bjerke som ble undersøkelsesenheten for denne masteroppgaven. Det var bydel Bjerke jeg først fikk kontakt med. Jeg har med andre ord ikke basert valget av bydel Bjerke som undersøkelsesenhet på utvalgsriterier. Jeg startet i stedet med å sende ut en generell e-post til alle bydelers ledere og/eller avdelingssykepleiere i hjemmesykepleien. I e-posten spurte jeg om bydelen kunne tenke seg å være undersøkelsesenhet eller om de hadde ansatte som ønsket å gi meg informasjon om innføring og bruk av PDA. Jeg fikk svar fra to bydeler, bydel Bjerke og bydel Frogner. Bydel Frogner fikk jeg kontakt med etter jeg hadde avtalt intervjuer med både systemkoordinator og

²⁴ Jacobsen, 2005, s 28-29.

²⁵ Wikipedia (2013) Liste over Oslos bydeler; Oslo kommune – Utviklings- og kompetanseetaten (2012) Statistikk om folkemengden i Oslo 2013 og Wikipedia (2013) Bydel Bjerke.

²⁶ Telefonsamtale med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 08.05.13.

avdelingssykepleier i bydel Bjerke. Med tanke på masteroppgavens tidsperspektiv og intervjuoppleggets omfang valgte jeg kun å forholde meg til bydel Bjerke.

Informantene

Jeg har intervjuet både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i bydelen. Jeg har også intervjuet en representant fra Byrådsavdeling for eldre og sosiale tjenester (heretter kalt EST), for å sikre Oslo kommune sine sentrale meninger. Det har med andre ord vært viktig for meg å intervju både representanter for bydelen lokalt og kommunen sentralt. Denne representativiteten kommer også til syne på bydelsnivå gjennom intervjuer med representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Til sammen har jeg intervjuet syv personer. Av disse er fire informanter ansatt i bydel Bjerke mens en informant representerer EST. De to siste informantene er representanter fra leverandørene av PDA og programvaren som hjemmesykepleien bruker på PDA'ene (Geric Mobil Pleie).

Informantene i bydel Bjerke har vært som følger:

- På arbeidsgiversiden:
 - Avdelingssykepleier i Veitvet distrikt. Informanten har vært avdelingssykepleier i distriktet siden innføringen av PDA i 2009. Informanten er en av ildsjelene i forbindelse med innføringen og bruk av PDA i bydelen.
- På arbeidstakersiden:
 - Hovedverneombudet: Hovedverneombudet representerer de organiserte arbeidstakerne i bydelen uansett fagorganisasjon eller arbeidsområde. Som hovedverneombud bistår informanten de lokale verneombudene på tjenestestedene. Informanten ble hovedverneombud i 2010. Før dette var informanten verneombud i sitt distrikt i hjemmesykepleien.
 - Fagforbundet i bydel Bjerke: Informanten er nestleder i Fagforbundet i bydelen og er en av tre plasstillitsvalgte i hjemmesykepleien. Som plasstillitsvalgt er informanten en av de som ansatte kan ta kontakt med om spørsmål i forhold til arbeidssituasjon, arbeidsmiljø mv.
- For kunnskap om bruk av PDA i bydel Bjerke:
 - Systemkoordinator: Systemkoordinatoren har en rent teknisk rolle som førstelinjesupport. Dette innebærer at informanten er den som har ansvar for PDA'ene og løser problemer på laveste nivå. Systemkoordinatoren har også

ansvaret for å sende inn PDA'ene til service eller reparasjon, og for bestilling og kontakt med leverandørene.

Informanten sentralt i Oslo kommune har vært som følger:

- Fagsjef i EST. Informanten ivaretar det praktiske rundt EST sitt systemeierskap til Gerica PRO Fagsystem.

For informasjon om den teknologiske oppbyggingen av PDA og generell bakgrunnsinformasjon om programvaren på PDA'ene, Gerica Mobil Pleie, har jeg gjennomført to intervjuer med representanter for leverandørene, henholdsvis Lexit Group og Tieto.

Gjennomføringen av intervjuene

For gjennomføringen av intervjuene valgte jeg et halvstrukturert intervjuopplegg. Jeg valgte denne typen intervjuopplegg fordi jeg ønsket faste holdepunkter for meg selv under intervjuet, samtidig som jeg ikke ønsket at informanten skulle henge seg for mye opp i svaralternativer eller sammensetningen av spørsmål. Av den grunn fikk ingen av informantene tilsendt intervjuguiden på forhånd, kun en detaljert beskrivelse av hvilke tema intervjuet og spørsmålene ville omhandle. Jeg formulerte tre ulike intervjuguides, én for arbeidsgiversiden i bydel Bjerke og EST, én for arbeidstakersiden og én for systemkoordinator. På denne måten la jeg føringer for at empirien jeg samlet inn skulle gjenspeile informantenes ulike roller som enten arbeidsgiver eller arbeidstaker.

Jeg fikk samtykke av samtlige informanter til å ta lydopptak av intervjuet og jeg transkriberte alle intervjuopptakene i ettertid. Jeg sendte et sammendrag av de transkriberte svarene til informantene i ettertid av intervjuene. Dette gjorde jeg med to formål. For det første ønsket jeg muligheten til å stille oppklarings- og oppfølgingsspørsmål og for det andre ville jeg oppklare eventuelle misforståelser. Jeg fikk svar på oppfølgingsspørsmålene og kommentarer til sammendraget fra seks av sju informanter. To av informantene har jeg i tillegg tatt kontakt med i ettertid av intervjuene for noen flere, oppklarende spørsmål. Intervjuene med leverandørene ble gjennomført i november og desember 2012, mens intervjuene i Oslo kommune ble gjennomført i løpet av én uke i mars 2013.

1.3.4 Erfaringer

Jeg har gjort meg en del erfaringer underveis i arbeidet med denne masteroppgaven når det gjelder metode, særlig i forbindelse med valg av informanter og gjennomføring av intervjuene, men også i forbindelse med utviklingen av masteroppgavens problemstilling. I dette avsnittet gjør jeg rede for en del av disse utfordringene og peker på hvordan de har påvirket oppgaven og hvordan jeg i ettertid vurderer valgene jeg har tatt.

Valg av informanter og gjennomføring av intervjuene

Som jeg har nevnt ovenfor lå det ingen videre tanker bak valg av bydel Bjerke som undersøkelsesenheter. Det eneste jeg hadde bestemt på forhånd var at jeg ønsket å intervjuer både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i en bydel, i tillegg til noen sentralt i kommunen. Det var systemkoordinatoren i bydel Bjerke som svarte på min forespørsel om å undersøke bydelens innføring og bruk av PDA. Via systemkoordinator ble avdelingssykepleieren i Veitvet nevnt som en sentral person i bydelen som det ville være lurt å snakke med. Avdelingssykepleieren har gitt meg mye god informasjon og kunnskap vedrørende bruken av PDA, men ikke like mye informasjon om avgjørelser og beslutninger tatt av ledelsen i bydelen eller ledelsen i hjemmesykepleien i forkant av innføringsprosessen. Jeg kunne ikke vært foruten informasjonen jeg fikk fra avdelingssykepleieren, men i ettertid er jeg klar på at jeg burde ha forsøkt å få kontakt med en representant høyere opp i bydelen og/eller hjemmesykepleien.

For å komme i kontakt med informanter på arbeidstakersiden valgte jeg Fagforbundet som fagorganisasjon. Bakgrunnen for dette valget er Fagforbundet som LOs største forbund, i tillegg til at jeg har kjennskap til Fagforbundet gjennom egen arbeidserfaring. Jeg tok kontakt med Fagforbundet i Oslo og leder for Seksjon helse og sosial. Jeg spurte om jeg kunne bli satt i kontakt med to representanter for arbeidstakerne, én lokalt i bydel Bjerke og én sentralt i Fagforbundet, som begge kunne gi meg informasjon om innføringen av PDA. I etterkant av intervjuene ble det klart for meg at ingen av de to jeg ble satt i kontakt med hadde hatt sine roller som hovedverneombud og plassstillitsvalgt under innføringen av PDA i bydel Bjerke. De kunne si lite eller ingenting om innføringen. Dette har påvirket empirien jeg har samlet inn på den måten at jeg ikke fikk god eller nok informasjon fra arbeidstakersiden i bydelen om deres vurderinger av og erfaringer fra innføringsfasen.

Under intervjuet med EST fikk jeg vite at det er Prosit i Helseetaten²⁷ som besitter dokumentasjon fra innføringsfasen av PDA i Oslo kommune, blant annet tilbakemeldinger og evalueringer fra pilotprosjekt. Fordi informantene på arbeidstakersiden ikke kunne gi meg informasjon om arbeidstakers erfaringer rundt innføringen av PDA forsøkte jeg derfor å komme i kontakt med Prosit for tilgang på sekundærlitteratur. Jeg ønsket også å intervju en person fra Prosit, for å ha en ytterligere informant som representerte Oslo kommune. Jeg tok kontakt med Prosit på telefon, uten at de kunne gi meg svar på om de kunne stille opp til intervju. Jeg purret på Prosit 2 – 3 uker seinere, via telefon, uten at jeg fikk kontakt med dem. Jeg etterspurte innsyn i dokumenter via e-post til lederen av Prosit, men svaret jeg fikk tolket jeg dit at de ikke ønsket eller hadde tid til å gi meg innsyn i disse kildene. Som en konsekvens av dette jeg har kun fått kjennskap til EST sine vurderinger og hensyn rundt innføring og bruk av PDA. Jeg forventer at informasjonen som Prosit besitter ville vært aktuell og relevant for denne besvarelsen, derfor hadde det vært interessant med Prosit sine vurderinger i tillegg. Samtidig anser jeg empirien jeg tilegnet meg gjennom intervjuet med EST og oppfølgingsspørsmålene jeg stilte via e-post som fruktbare og veldig hjelpsomme for drøftelsen i denne oppgaven.

Når det gjelder gjennomføringen av intervjuene synes jeg det fungerte bra med et halvstrukturert intervjuopplegg. At jeg tok lydopptak under intervjuene har ingen av informantene sett ut til å la seg påvirke av. Det jeg synes var vanskelig og utfordrende med intervjuene var å formulere gode spørsmål som ville legge til rette for gode svar. Det er en del spørsmål jeg føler at enkelte av informantene misforsto samt at jeg fikk inntrykk av at et par av informantene ikke hadde forstått hva tema for intervjuet var. Jeg snakket om arbeidstakers personvern, de snakket om taushetsplikt i forbindelse med helseopplysninger om brukerne av hjemmesykepleien. Dette kunne jeg kanskje ha unngått dersom informantene fikk tilsendt intervjuguiden på forhånd eller om jeg hadde formulert spørsmålene på en annen måte.

Utvikling av problemstillingen

Gjennom arbeidet med denne masteroppgaven har problemstillingen vært i stadig utvikling. Dette er normalt i en lang forsknings- og undersøkelsesprosess.²⁸ Samtidig har ikke

²⁷ Prosit står for Pleie Rehabilitering Omsorg – Sentralt system – Informasjons Teknologi og er et prosjekt som ble etablert i forbindelse med innføringen av Gerica som sektorsystem i Oslo kommune. I dag er Prosit plassert i Helseetaten, får sine oppgaver fra EST og har en viktig rolle i forbindelse med innføring og bruk av PDA.

²⁸ Everett og Furueth, 2012, s. 126.

problemstillingen og de tre hovedspørsmålene endret seg i takt med innsamling av empiri og tilegning av kunnskap som har gitt interessante og tilfredsstillende funn. Problemstillingen og hovedspørsmålene har forandret seg på grunn av manglende funn i samsvar med det jeg forventet å finne ut samt at informantene på arbeidstakersiden ikke kunne gi fruktbare svar, jf. ovenfor. Jeg hadde en forventning og idé om hva denne masteroppgaven skulle undersøke, nemlig feltteknologi i arbeidslivet, kontrolltiltak og ivaretagelse av arbeidstakers personvern gjennom rettslig regulering av iverksetting av kontrolltiltak. Gjennom intervjuer med informantene viste det seg at mine antakelser ikke stemte med virkeligheten slik den er hos undersøkelsesenheten min, samtidig som det var mange spørsmål enkelte informanter ikke kunne svare på. Dette har påvirket arbeidet med oppgaven fordi den originale problemstillingen og målet med undersøkelsen falt bort. Dette har gjort at arbeidet med masteroppgaven har vært utfordrende. Til tross for dette er jeg klar over at informantenes mangel på svar og bevissthet rundt tema er viktige funn i seg selv. Dette er funn som jeg har valgt å fokusere på og forsøkt å forklare, samtidig som jeg har opprettholdt det originale fokuset for oppgaven, ivaretagelse av arbeidstakers personvern når feltteknologi tas i bruk.

1.4 Den videre fremstillingen av masteroppgaven

Den videre fremstillingen av masteroppgaven starter i kapittel 2 med en introduksjon av den organisatoriske, teknologiske og juridiske rammen for oppgaven. Her gir jeg en kort og overordnet oversikt over Oslo kommune og de politiske føringene- og argumentene bak beslutningen om å ta i bruk PDA. Jeg gir også en overordnet innføring i hva feltteknologi er, før jeg presenterer den rettslige reguleringen av feltteknologi.

I kapittel 3 besvarer jeg problemstillingens første hovedspørsmål. Her legger jeg til grunn en forståelse for hva et kontrolltiltak er og hvordan det kan avgrenses. På bakgrunn av undersøkelser av bydel Bjerke sin bruk av PDA og forhold ved feltteknologi foretar jeg en vurdering av om bruk av PDA skal anses å være et kontrolltiltak eller ikke. Formålsangivelse og kontrollpotensial er viktige begreper i dette kapitlet.

Kapittel 4 tar utgangspunkt i konklusjonen i kapittel 3, og jeg spør om bydel Bjerke oppfatter bruk av PDA som et kontrolltiltak. Til grunn for kapitlets drøftelser og konklusjoner ligger problemstillingens siste hovedspørsmål. Jeg undersøker arbeidsgiver- og arbeidstakersidens

bevissthet og kunnskap om masteroppgavens tema når jeg drøfter ivaretagelsen av arbeidstakers personvern.

I masteroppgavens siste kapittel, kapittel 5, samler jeg trådene og repeterer kort hovedtrekkene i masteroppgavens kapittel 3 og 4, det som er mine funn og konklusjoner.

2 ORGANISATORISK, TEKNOLOGISK OG JURIDISK RAMME FOR OPPGAVEN

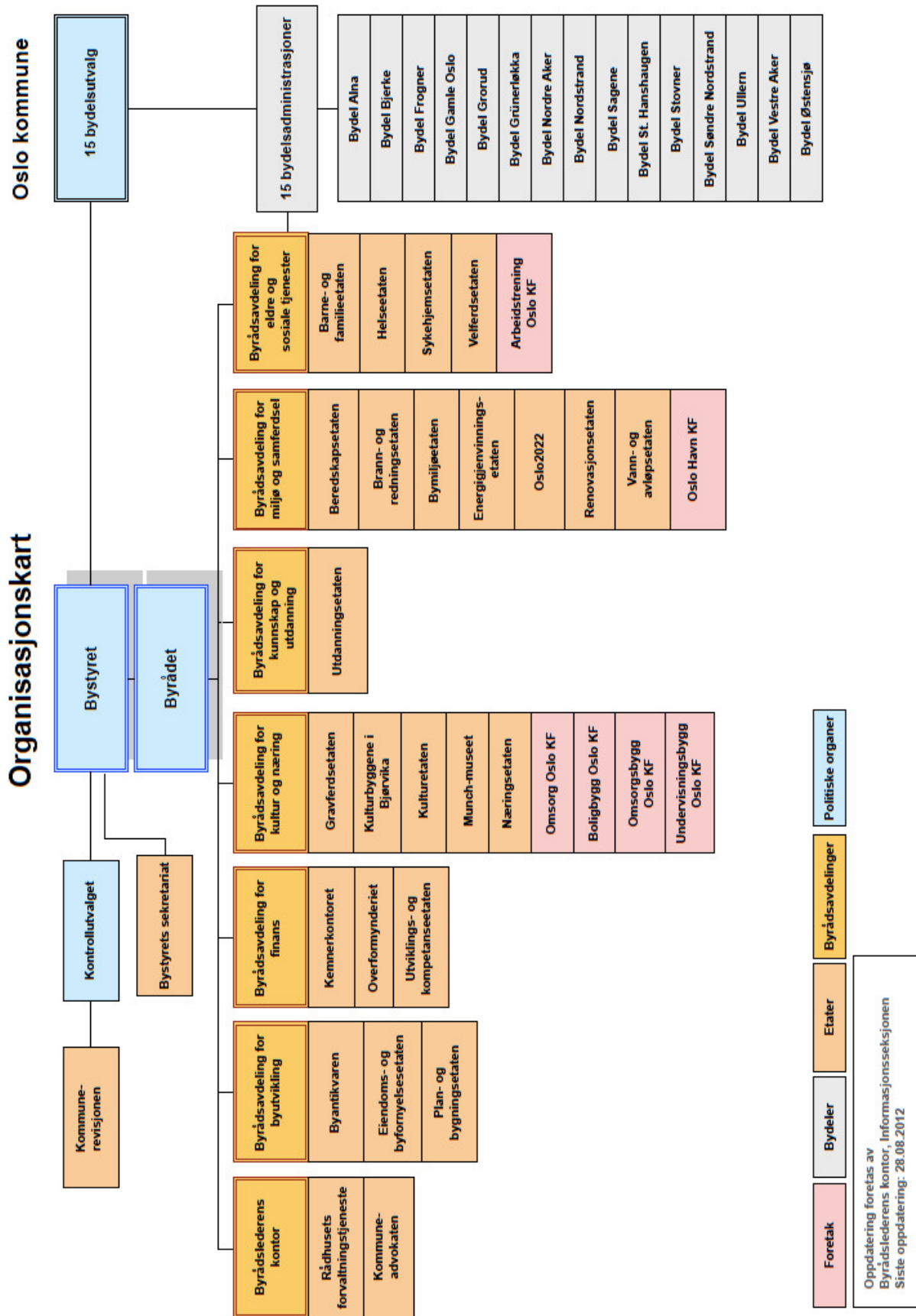
I dette kapitlet vil jeg gi en presentasjon av den organisatoriske, teknologiske og juridiske rammen for masteroppgaven. Først vil jeg gi en oversikt over Oslo kommune og dens oppbygging, jf. avsnitt 2.1. Hensikten med dette er å gi en kort introduksjon til organisasjonen som informantene og masteroppgavens undersøkelsesenheter er en del av. Videre er det viktig å gi en innføring i hva feltteknologi er og innebærer. Dette gjør jeg ved å gi eksempler på ulike typer feltteknologi, jf. avsnitt 2.2. Her gir jeg også en presentasjon av PDA, som er den typen feltteknologi jeg skal undersøke i forbindelse med besvarelsen av denne masteroppgaven. Det ligger en del rettslige føringer i relevant lovverk som sier noe om gyldigheten av bruk av feltteknologi og PDA, og behandling av personopplysninger som bruk av slik teknologi innebærer. I avsnitt 2.3 gir jeg en introduksjon til enkelte lover og rettsregler som er relevante for oppgavens problemstilling.

Formålet med dette kapitlet er å gi en oversikt over grunnleggende elementer som masteroppgaven er bygget på. En slik oversikt er hensiktsmessig fordi disse elementene er utgangspunktet for oppgavens problemstilling, intervjuopplegg, informasjonsinnsamling og drøftelse.

2.1 Oslo kommunes organisering

Fordi jeg har gjort mine undersøkelser til denne masteroppgaven i Oslo kommune gir jeg i dette avsnittet en kort oversikt over Oslo kommune og dens oppbygging. Formålet med dette avsnittet er å få en oversikt over kommunens organisering og styring for å forstå hvorfor og hvordan Oslo kommune startet med PDA i hjemmesykepleien. For en oversikt over oppbyggingen av og hierarkiet i Oslo kommune følger kommunes organisasjonskart.²⁹

²⁹ Oslo kommune (2008) Organisasjonskart for Oslo kommune.



Figur 1 – Organisasjonskart over Oslo kommune

Kommunens øverste styringsorgan er bystyret. Under bystyret finner man byrådet som består av inntil åtte byråder. Hvert byråd leder en byrådsavdeling. Byrådsavdelingene, for eksempel EST, forbereder saker som skal opp i byrådet og bystyret og har ansvar for å iverksette vedtak fattet av byrådet eller bystyret.³⁰ Slik det skrives på Oslo kommune sine hjemmesider har EST ”det overordnede ansvaret for kommunens arbeid innenfor omsorgen for eldre og utviklingshemmede, kommunehelsetjeneste samt helsestasjons- og skolehelsetjeneste.”³¹

Oslo kommune består av 15 bydeler. Hver bydel ledes av et bydelsutvalg og en bydelsadministrasjon. Bydelen som jeg har gjort undersøkelser i er bydel Bjerke. Figur 2 nedenfor gjengir et utsnitt av kommunens organisasjonskart og viser EST og avdelingens underliggende etater.



Figur 2 – Organisasjonskart over Byrådsavdeling for eldre og sosiale tjenester og bydel Bjerke

2.1.1 Bakgrunn for å ta i bruk PDA i Oslo kommune

IKT-strategi og innføringen av Gerica PRO Fagsystem som sektorsystem

I Oslo kommune har IKT-anvendelsen de siste 15 – 20 årene endret seg. Tidligere var bruk av IKT konsentrert rundt enkeltsystemer innen en etat, hvor det har vært opp til hver enkelt bydel selv å velge nettverk og infrastruktur for sine IT-løsninger. I løpet av de siste to tiårene har Oslo kommune i stedet startet å fokusere på anvendelsen av felles IKT-systemer innen ulike etater og sektorer. Formålet med dette har vært å oppnå en mye større grad av elektronisk

³⁰ Oslo kommune – Bystyret (2008) Om Oslo Bystyre og Oslo kommune – Byrådet (2008) Byrådet.

³¹ Oslo kommune – Byrådsavdeling for eldre og sosiale tjenester (2011) Ansvarsområdet til byråd for eldre og sosiale tjenester.

samhandling mellom virksomhetene.³² På pleie- og omsorgsområdet startet dette arbeidet på begynnelsen av 2000-tallet. I Oslo kommune sin IKT-strategi fra denne perioden fremgår det at det skal etableres felles sektorsystemer der forholdene ligger til rette for det. EST opprettet derfor et forprosjekt som skulle utrede aktuelle strategier for etablering av et sektorsystem på pleie- og omsorgsområdet. I forprosjektet ble det pekt på at samtlige bydeler benyttet et pleie- og omsorgssystem, men at få ansatte brukte systemet. Gjennom sine undersøkelser kunne forprosjektet vise til at nesten alle bydeler var positive til en form for sentral styring av systemet for å øke både de ansattes bruk og utbytte av systemet. Forprosjektet gikk derfor inn for at et sektorsystem med sentral forvaltning og drift skulle etableres.³³ Senere samme år, med bakgrunn i forprosjektet, vedtok byrådet etableringen av et sektorsystem på pleie- og omsorgsområdet.³⁴

Forprosjektet viste i sin utredning at et flertall av bydelene brukte pleie- og omsorgssystemet Gerica Pro Fagsystem (heretter Gerica)³⁵ i 2002. Dette var en grunn til at Gerica ble valgt som løsning for sektorsystemet og prosjektet med å innføre Gerica som sektorsystem ble startet.³⁶ I vedtaket om å etablere et sektorsystem la byrådet til grunn at systemet skulle utvides etter hvert og la vekt på funksjonalitet som kunne bidra til å effektivisere og bedre kvaliteten i tjenesteytingen.³⁷ Planlagte funksjonsområder var blant annet bruk av håndholdte terminaler (PDA).³⁸ Utviklingen av denne funksjonaliteten ble siden nedfelt i IKT-strategien for bydelssektoren i perioden 2009 – 2012.³⁹

ESTs systemeierskap og ansvar for innføringen av PDA

Etter at Gerica var blitt etablert som sektorsystem på pleie- og omsorgsområdet i Oslo kommune startet innføringen av PDA i 2008. Ansvaret for innføringen og bruk av PDA er fire-delt:

- i) Prosit i Helseetaten har en operativ rolle på overordnet nivå. Prosit har ansvar for

³² Computerworld (2013) Bydelsreform med mye it; Byråds sak 1052/05, s. 1-2 og Byråd for finans og utvikling, 2005, s. 4.

³³ Byrådsavdeling for eldre og bydelene, 2002, s. 23 og 22.

³⁴ Byråds sak 1380/02.

³⁵ Gerica PRO Fagsystem leveres av Tieto. Jf. Tieto (2013) Gerica pleie- og omsorgssystem.

³⁶ Rapport 20/2010, s. 11.

³⁷ Byråds sak 1380/02, under "kost/nytte vurderinger."

³⁸ Byrådsavdeling for eldre og bydelene, 2002, s. 25.

³⁹ Byrådsavdeling for velferd og sosiale tjenester, 2008, s. 7.

testing og dokumentasjon av Gerica og den mobile løsningen på PDA'en, og for opplæring av superbrukere og nøkkelpersoner i bydelene.

- ii) Utviklings- og kompetanseetaten (UKE) i Oslo kommune har ansvar for driften av datamaskinene som Gerica kjører på. Dette innebærer blant annet installering av nye servere og tilrettelegging på operativsystemnivå slik at Gerica fungerer og kommuniserer slik det skal.
- iii) Bydelene selv har ansvar for å legge til rette for og sikre optimal bruk av Gerica og PDA'ene.
- iv) EST er systemeier til Gerica og fagsystemene som understøtter tjenesten.⁴⁰

Som systemeier til Gerica har EST forpliktelser blant annet i forhold til å følge opp arbeidet med prosjekter og den løpende forvaltningen av systemene, legge langsiktige føringer for IKT-utviklingen i sektoren og utarbeide IKT-strategier. Innenfor dette ligger det et beslutningsansvar ved at det er EST som fatter beslutninger om innføring av nye systemer og har ansvar for finansieringen av innføringen og systemene. Informanten i EST legger til at som systemeier er også EST 'juridisk ansvarlig kontraktspart.'⁴¹

PDA, med programvaren Gerica Mobil Pleie, ble først testet ut i to pilotbydeler, bydel Østensjø og bydel Nordstrand. Det ble meldt om gode erfaringer og innen juni 2010 hadde 12 av 15 bydeler innført PDA'er i ett eller flere hjemmesykepleiedistrikt.⁴² Bydel Bjerke startet piloteringen av PDA i Veitvet distrikt i 2009.

I dette avsnittet har jeg gitt en kort presentasjon av organisasjonen som informantene og undersøkelsesenheten er en del av. Det har vært viktig å belyse bakgrunn for og handlingsforløpet før innføringen av PDA i kommunen og kommunens hierarki, for å gi en oversikt over hvem som har ansvar og beslutningsmyndighet i forbindelse med innføringen og bruken av PDA i hjemmesykepleien i Oslo kommune og bydel Bjerke.

2.2 Feltteknologi

Feltteknologi inkluderer mange typer digitale produkter og løsninger. Eksempler er elektroniske kjøre bøker, digitale fartsskrivere, flåtestyringssystemer og mobile

⁴⁰ Intervju med EST, 07.03.13.

⁴¹ Intervju med EST, 07.03.13.

⁴² Rapport 20/2010, s. 26.

forretningsplattformer. Dette er produkter og løsninger som består av forskjellige funksjoner, også kalt enkeltteknologier. Ifølge Bråten og Tranvik (2012) finnes det to typer enkeltteknologier. Den første er kjerneteknologier, som feltteknologiløsningen er bygd opp rundt, den andre er tilleggsteknologier, som legges utenpå kjerneteknologiene.⁴³

Kjerneteknologier kan forklares som ”standardfunksjoner” som de ulike feltteknologiene alltid leveres med. Tilleggsteknologier er ulike funksjoner som kunden kan velge å kjøpe i tillegg, det vil si funksjoner som ikke inngår i løsningens standardoppsett. De fleste flåtestyringsteknologier leveres for eksempel med GPS⁴⁴ integrert i løsningen. GPS er en standardfunksjon i flåtestyringsteknologi, altså en av kjerneteknologiene. Når et flåtestyringssystem er tatt i bruk i en virksomhet, for eksempel et budbilfirma, kan arbeidsgiver velge å installere tilleggsteknologi til systemet. Et eksempel på en slik tilleggsteknologi er kartdata, som sammen med GPS kan generere den raskeste og mest effektive kjøreruten til neste oppdrag og presentere dette for sjåføren av bilen.

I det følgende vil jeg presentere ulike typer feltteknologi, kjerneteknologi og tilleggsteknologi. Dette gjør jeg for å gi en bedre oversikt over teknologiene, deres likheter og ulikheter. I tabell 1 – 4 har jeg til hensikt å gi eksempler på ulike typer feltteknologi, hva som er deres bruksområder, kjerneteknologier og hva slags (person)opplysninger som kan bli registrert ved bruk av denne type teknologi. I tabell 5 – 8 presenterer jeg ulike tilleggsteknologier som finnes og forklarer hvordan og når disse teknologiene kan brukes, i tillegg til hvilke (person)opplysninger som tilleggsteknologiene kan registrere. Tabellene er ikke uttømmende, de gir med andre ord kun et utvalg av typer feltteknologi, kjerneteknologi og tilleggsteknologi som finnes. Informasjonen er i hovedsak hentet fra Bråten og Tranvik (2012). I tillegg har jeg brukt informasjon fra nettsider til selskaper og leverandører som tilbyr de ulike feltteknologiene.

⁴³ Bråten og Tranvik, 2012, s. 28.

⁴⁴ GPS står for Global Positioning System og er et globalt, satellittbasert navigasjonssystem. Gjennom bruk av GPS kan man få vite sin nøyaktige posisjon, hvilken retning og fart man beveger seg i. GPS kan dermed brukes til sporing, jf. DinSide (2000) Hva er GPS.

Tabell 1 – Elektronisk kjørebok

Elektronisk kjørebok		
<u>Bruksområde</u>	<u>Kjerneteknologier</u>	<u>Registrerer</u>
Elektronisk kjørebok brukes for å dokumentere krav til kjøregodtgjørelse og/eller om kjøretøyet anvendes til privat og skattepliktig kjøring. ⁴⁵	GPS og GSM/GPRS-kommunikasjon. ⁴⁶	Registrerer bruk av virksomhetens kjøretøy, det vil si alle kjøretøyets bevegelser, til hvilket tidspunkt. Et eksempel er registrering av hvor og når kjøretøyet stod parkert. Dette kan også innebære informasjon om den som var/er sjåfør. ⁴⁷

Tabell 2 - Flåtestyringssystem

Flåtestyringssystem		
<u>Bruksområde</u>	<u>Kjerneteknologier</u>	<u>Registrerer</u>
Flåtestyringssystemer brukes blant annet for å få oversikt over hvor virksomhetens kjøretøy (og ansatte) befinner seg til enhver tid slik at de, basert på geografisk nærhet til kunden, kan tildeles nye oppdrag og betjene henvendelser fra kunder raskere. ⁴⁸	GPS og GSM/GPRS-kommunikasjon. ⁴⁹	Opplysninger som vil bli registrert gjennom bruk av flåtestyringssystemer er kjøretøyets, og dermed også sjåførens, lokasjon i sanntid. ⁵⁰

⁴⁵ Bråten og Tranvik, 2012, s. 23.

⁴⁶ NHO Transport (2012) Veileder om innføring av flåtestyringssystemer og ABAX (2013) Elektronisk kjørebok. GSM står for Globalt System for Mobilkommunikasjon og er et åpent, digitalt system brukt for mobiltelefoni. GPRS står for General Packet Radio Services og er en oppgradert versjon av de grunnleggende funksjonene til GSM. Begge teknologiene er såkalte 2G-teknologier, annengenerasjons mobiltelefoni, etterfølgeren til de analoge systemene, jf. Wikipedia (2013) GSM; Wikipedia (2013) 2G; DifferenceBetween.net (2013) Difference Between GSM and GPRS og DifferenceBetween.net (2013) Difference Between GPRS and 3G.

⁴⁷ Datatilsynet, 2012, s. 5.

⁴⁸ Bråten og Tranvik, 2012, s. 23 og Datatilsynet, 2012, s. 8.

⁴⁹ Bråten og Tranvik, 2012, s. 41 omtaler flåtestyring som GPS og mobil posisjonering. Ellers er informasjon hentet fra disse nettsidene: Systor Vest (2013) Flåtestyring; NorTrack (2013) Flåtestyring; Trackunit (2013) Flåtestyring og Unosafe (2013) UnoTrack® Basic/Pro.

⁵⁰ Datatilsynet, 2012, s. 8.

Tabell 3 – Digitale fartsskrivere

Digitale fartsskrivere		
<u>Bruksområde</u>	<u>Kjerneteknologier</u>	<u>Registrerer</u>
Digitale fartsskrivere dokumenterer overholdelse og brudd på bestemmelsene om kjøre- og hviletid. ⁵¹	Digitale fartsskrivere inneholder en skriverenhet og bevegelsessensor, ⁵² i tillegg til GSM/GPRS-kommunikasjon. Den kan også inneholde GPS. ⁵³	Den digitale fartsskriveren inneholder fire fartsskriverkort (sjåførkort, bedriftskort, verkstedkort og kontrollkort). Sjåførkortet identifiserer hvem som er sjåfør og registrerer informasjon om sjåførens aktiviteter uavhengig av hvilket kjøretøy som er brukt. Kontrollkortet gir tilgang til dataene som er registrert i fartsskriveren. ⁵⁴

Tabell 4 – Mobile forretningsplattformer

Mobile forretningsplattformer		
<u>Bruksområde</u>	<u>Kjerneteknologier</u>	<u>Registrerer</u>
Mobile forretningsplattformer er datasystemer som leveres via håndholdte dataenheter som smarttelefoner, databrett, eller bærbare pc'er. Med disse får ansatte tilgang til å hente ut og registrere informasjon fra og i arbeidsgivers datasystemer, for eksempel ordreinformasjon, kundehistorikk, bilder mv. ⁵⁵	Mobile forretningsplattformer inneholder GPS og GSM/GPRS-kommunikasjon. De kan også inneholde flåtestyringssystemer og/eller elektronisk kjørebok. ⁵⁶	Fordi mobile forretningsplattformer inneholder kjerneteknologier som i seg selv er en type feltteknologi vil mobile forretningsplattformer registrere det disse feltteknologiene registrerer, jf. tabell 1 og 2.

Av tabellene ovenfor kan man se at de fleste feltteknologiene inneholder kjerneteknologier som GPS-posisjonering og trådløse kommunikasjonsløsninger (GSM/GPRS). Det er kun digitale fartsskrivere som ikke baserer seg på GPS-posisjonering i like stor grad som andre typer feltteknologi. Grunnen til dette er at digitale fartsskrivere i hovedsak har vært enkeltstående dataenheter installert i hvert enkelt kjøretøy hvor informasjon om kjøretid,

⁵¹ Bråten og Tranvik, 2012, s. 24.

⁵² Skriverenheten er den synlige delen av en elektronisk fartsskriver. Den ser ut som en radio og plasseres i førerrommet i nærheten av sjåføren, gjerne i instrumentpanelet til kjøretøyet. Skriverenheten "lagrer alle data om kjøring, hvil, annet arbeid, utførte kontroller, verkstedarbeid osv." Jf. Statens vegvesen (2013) Hva er digital fartsskriver? Se også tabell 7 nedenfor for forklaring på hva en bevegelsessensor er.

⁵³ Statens Vegvesen (2011) Hva er digital fartsskriver?; a.s Fartsskriver (2013) Automatisk nedlasting – DLD; TransportMagasinet (2010) BRING Frigoscandia tar i bruk nytt system for automatisk nedlasting av digitale fartsskriverdata og Datatilsynet, 2012b, s. 10.

⁵⁴ Statens Vegvesen (2013) Spørsmål og svar.

⁵⁵ Bråten og Tranvik, 2012, s. 23.

⁵⁶ Datatilsynet, 2012b, s. 16-17 og Unosafe (2013) UnoTrack® AirCon FMS.

hviletid mv. har blitt registrert på egne lagringskort tilhørende bedriften eller sjåføren selv.⁵⁷ Ifølge Bråten og Tranvik (2012) utvikles det i dag digitale fartsskrivere som åpner opp for regelmessig og web-basert fjerntilgang til kjøretid- og hviletidsdata ved hjelp av GPS-posisjonering og trådløse kommunikasjonsløsninger.⁵⁸

Tabell 5 - RFID

RFID		
<u>Hva er det?</u>	<u>Bruksområde</u>	<u>Registrerer</u>
Radiofrekvensidentifikasjon (RFID) er en metode for å lagre og hente ut informasjon via en RFID-brikke. En RFID-brikke er en databrikke som inneholder informasjon, og denne informasjonen kan man få tilgang til når brikken kommer i nærheten av en RFID-mottaker. RFID-brikken kan bygges inn i eller festes til både gjenstander, produkter, dyr og personer. ⁵⁹	RFID gir muligheter til å spore og identifisere produkter. Det finnes veldig mange ulike eksempler på når RFID kan brukes. Et eksempel er i renovasjonsbransjen, hvor RFID-brikker kan bygges inn i avfallsspann og RFID-mottakere festes på renovasjonsbilene slik at avfallsspannene automatisk registreres når de tømmes. Slik kan eventuelle avvik registreres for å sikre kvalitet og effektivitet. ⁶⁰	Fordi RFID kan brukes for mange ulike formål vil det være like stor variasjon i hva slags informasjon som kan registreres i brikken. RFID-brikker kan for eksempel lagre medisinske data og andre personopplysninger samt at brikken kan spores. ⁶¹

Tabell 6 - Systemintegrasjon

Systemintegrasjon		
<u>Hva er det?</u>	<u>Bruksområde</u>	<u>Registrerer</u>
Systemintegrasjon er når feltteknologi integreres mot arbeidsgivers interne fagsystemer. Systemintegrasjon er et bindeledd mellom flere systemer som gir mulighet til toveiskommunikasjon, for eksempel mellom interne fagsystemer og feltteknologier ved at informasjonen som ligger på arbeidsgivers fagsystem kan overføres til ansatte som arbeider ute i felt, og motsatt. ⁶²	I for eksempel budbilfirma og hjemmesykepleien kan systemintegrasjon bli brukt for å sende oppdrag som er registrert i fagsystemet til de ansatte som arbeider i felten. De ansatte kan etter gjennomført oppdrag kvittere for at arbeidet er utført, en dokumentasjon som sendes tilbake og lagres i fagsystemet. En slik kvittering skjer gjerne via dataenheter, enten håndholdte, for eksempel PDA'er, eller dataenheter montert i kjøretøyet. ⁶³	Fordi systemintegrasjon er fagsystemer som jobber sammen med feltteknologiløsninger, som for eksempel PDA, vil opplysninger som PDA'ene registrerer bli registrert i fagsystemet når dokumentasjonen sendes tilbake, jf. tabell 4.

⁵⁷ Statens Vegvesen (2011) Hva er digital fartsskriver?

⁵⁸ Bråten og Tranvik, 2012, s. 31. Se også TransportMagasinet (2010) BRING Frigoscandia tar i bruk nytt system for automatisk nedlasting av digitale fartsskriverdata.

⁵⁹ Bråten og Tranvik, 2012, s. 34; NOU 2009:1, s. 80 og Wikipedia (2013) Radiofrekvensidentifikasjon.

⁶⁰ Bråten og Tranvik, 2012, s. 34; Datatilsynet (2013) Hva er RFID?

⁶¹ NOU 2009:1, s. 80.

⁶² Innovit (2013) Systemintegrasjon og Bråten og Tranvik, 2012, s. 31-32.

⁶³ Bråten og Tranvik, 2012, s. 32.

Tabell 7 - Sensorteknologi

Sensorteknologi		
<u>Hva er det?</u>	<u>Bruksområde</u>	<u>Registrerer</u>
Sensorteknologi er et vidt begrep. Bevegelsessensorer er en type sensorteknologi som registrerer bevegelser i for eksempel et kjøretøy eller mobiltelefoner. ⁶⁴	Bevegelsessensorer er aktuelle i virksomheter hvor kjøretøy nyttes fordi de vil kunne si noe om ansattes kjøreadferd med tanke på å påvirke og/eller kontrollere kjørestilen. ⁶⁵	Sensorteknologi kan registrere opplysninger om sjåførens kjøring, for eksempel hastighet, oppbremsing og hvor krappe svingninger som foretas. ⁶⁶

Tabell 8 – Håndholdte teknologier

Håndholdte teknologier		
<u>Hva er det?</u>	<u>Bruksområde</u>	<u>Registrerer</u>
Håndholdte teknologier er dataenheter som smarttelefoner, databrett, PDA'er mv. ⁶⁷ Eksempler er strekkodeskannere og mobile betalingsterminaler.	Med mobile betalingsterminaler kan kunden betale rett til den ansatte som jobber ute i felt, for eksempel et pizzabud, i stedet for å bli belastet ekstra for faktura. Ved betaling via håndholdte teknologier går informasjon om betalingen fra betalingsterminalen til det interne fagsystemet. Slike håndholdte teknologier er dermed også en form for systemintegrasjon, jf. tabell 6. ⁶⁸	Se tabell 4 – Mobile forretningsplattformer.

Hittil har jeg gitt en innføring i ulike typer feltteknologi, eksempler på deres bruksområde, kjerne- og tilleggsteknologier. Jeg har også gitt eksempler på opplysninger og informasjon som teknologien vil registrere. Videre i denne masteroppgaven skal jeg rette fokuset mot én type feltteknologi, en teknologi som faller innenfor det som kalles mobile forretningsplattformer. Mobile forretningsplattformer er datasystemer som leveres via håndholdte dataenheter, og en PDA er en slik type håndholdt dataenhet, jf. tabell 4 ovenfor.

2.2.1 Personal Digital Assistant (PDA)

PDA står for Personal Digital Assistant og er en mobil forretningsplattform hvor et datasystem leveres via en håndholdt dataenhet. En håndholdt dataenhet kan være en

⁶⁴ Bråten og Tranvik, 2012, s. 33.

⁶⁵ Bråten og Tranvik, 2012, s. 33.

⁶⁶ Datatilsynet, 2012, s. 9.

⁶⁷ Bråten og Tranvik, 2012, s. 23.

⁶⁸ Bråten og Tranvik, 2012, s. 32-33.

smarttelefon, en bærbar pc, et nettbrett eller andre typer håndholdte terminaler, for eksempel skanning- og betalingsterminaler.⁶⁹ PDA er noen ganger omtalt som kun håndholdte terminaler, hvor smarttelefoner og nettbrett i stedet er betegnet som mobile løsninger.⁷⁰ For enkelhets skyld har jeg valgt å bruke begrepet PDA som en samlebetegnelse for håndholdte dataenheter, enten det er snakk om en smarttelefon fra Motorola, en iPad fra Apple eller andre typer terminaler. Ifølge Lexit Group er det omgivelsene som en PDA skal brukes i, som er avgjørende for hvilken type PDA som velges. Mange kunder ønsker å ta i bruk nettbrett selv om disse løsningene er lite hardføre. Hvis en PDA forventes å bli brukt i situasjoner med fare for temperaturforandringer, fukt, støt og liknende faller ofte valget på en mer robust mobiltelefon.⁷¹

En PDA består av kjerneteknologier som 3G kommunikasjon,⁷² GPS og telekommunikasjon⁷³. Tilleggsteknologier kan for eksempel være kartdata,⁷⁴ nød-alarmer,⁷⁵ RFID-teknologi og blåtann.⁷⁶ Det finnes også applikasjoner som inneholder medisinsk informasjon, for eksempel Felleskatalogen, som kunden kan kjøpe og installere. PDA'ene som Lexit Group leverer til Oslo kommune og hjemmesykepleien blir levert kun med kjerneteknologier. GPS er en av disse, men Lexit Group informerer at standardinnstillingen til GPS-funksjonen er at funksjonen er avslått. Det med andre ord opp til kunden å bestemme hvilke kjerneteknologier de vil ta i bruk og hvilke tilleggsteknologier de eventuelt ønsker. Det er også kunden som selv installerer programvare, kopleing til nett mv.⁷⁷

⁶⁹ Bråten og Tranvik, 2012, s. 23.

⁷⁰ Telefonsamtale med Visma, 26.11.12.

⁷¹ Intervju med Lexit Group, 13.11.12. Lexit Group er dagens leverandør av PDA til Oslo kommune.

⁷² 3G er betegnelsen for tredjegenasjons mobiltelefoni. 3G muliggjør raskere overføring av for eksempel lyd og bilde over mobilnettverket, jf. Nettavisen (2005) Hva er 3G?

⁷³ "Ordet telekommunikasjon blir i dag først og fremst brukt om oppfinnelser som telefon, fjernsyn og radio." Jf. Løvholm (2010) Fra trommer til flammer. I denne sammenheng relaterer jeg ordet telekommunikasjon til telefonfunksjonen i PDA'en.

⁷⁴ Det finnes applikasjoner som tilbyr kartdata slik at arbeidsgiver kan planlegge og beregne ruter, for eksempel den korteste og raskeste veien fra A til B, jf. Cappelen Damm Kart (2013) Kartdata og posisjonering på web.

⁷⁵ I enkelte yrker kan det av sikkerhetsmessige årsaker være ønskelig for de ansatte å bære med seg nød-alarmer. Nød-alarmer kan inneholde GPS slik at personell ved en vaktentral, ved behov, kan få oppgitt ansattes posisjon og ha mulighet til å sende ut assistanse. Jf. Bråten og Tranvik, 2012, s. 35.

⁷⁶ Blåtann er en radiobølgebaseret teknologi som lar ulike enheter kommunisere med hverandre uten fysisk forbindelse. Eksempel på bruk av blåtann i feltteknologi er Gericca eLås som bruker blåtann og PDA'en for å låse opp brukerens dør. Jf. Tieto Velferd, 2013, s. 3 og Norsk senter for informasjonssikring – NorSIS (2013) Blåtann.

⁷⁷ Intervju med Lexit Group, 13.11.12.

Pleie- og omsorgssystemet Gerica Mobil Pleie

I Oslo kommune sin helse- og omsorgstjeneste anvendes pleie- og omsorgssystemet Gerica. Gerica er et elektronisk pasientjournalssystem som kan brukes av alle faggrupper i helsetjenesten og gir de ansatte tilgang til nødvendig og relevant informasjon om brukere⁷⁸ og pasienter. Gerica inneholder blant annet en tiltaksplan med informasjon om hvilke tjenester den enkelte bruker har rett på og hva som er forventet tidsbruk til tjenesten. I tillegg kan ansatte få tilgang til personlig informasjon om brukeren. Denne informasjonen er samlet i et dokument kalt 'brukerkortet.' På et slikt brukerkort finnes det blant annet informasjon som personalia, brukerens diagnose(r), medisinsversikt og kontaktinformasjon til pårørende og lege. Den ansatte kan også registrere i Gerica at tjenestene er utført gjennom å registrere brukertid⁷⁹ samt dokumentere eventuelle hendelser som oppstår som for eksempel avvik, fall, sykdom, innleggelser mv.

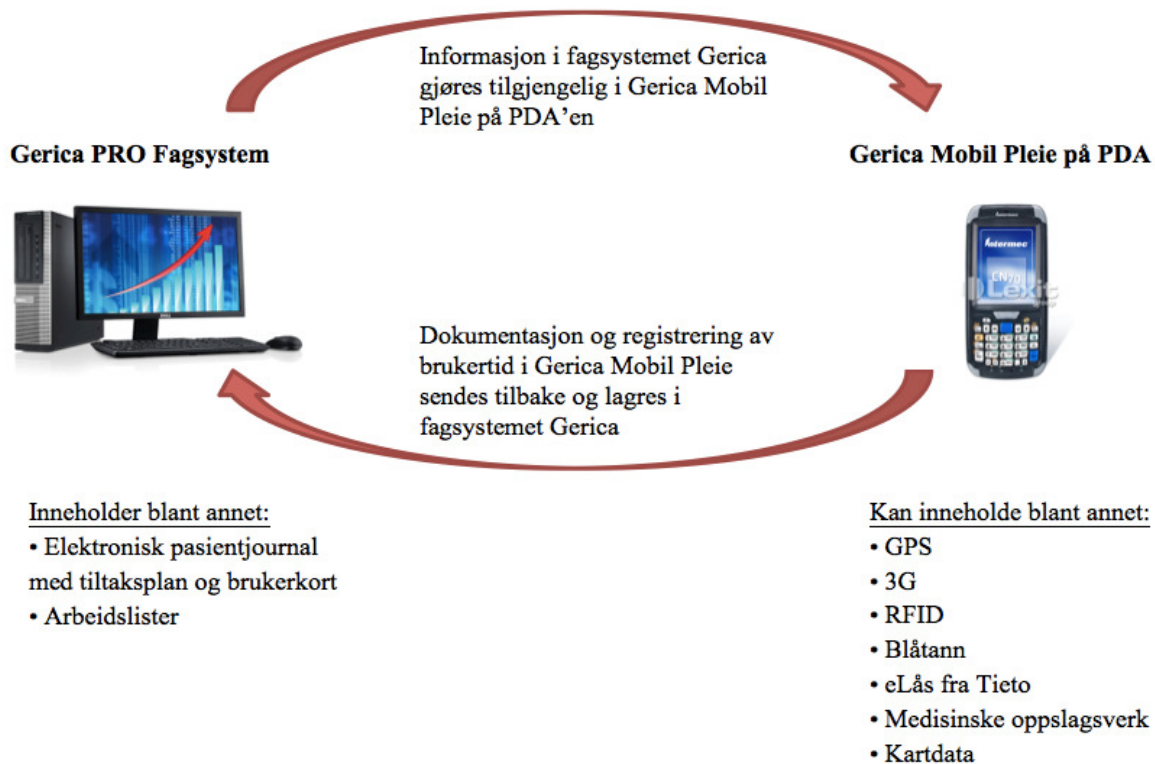
Det finnes forskjellige tilleggsfunksjoner til Gerica. Gerica Mobil Pleie er én av disse.⁸⁰ Gerica Mobil Pleie er en mobil omsorgsløsning som gjengir et forenklet brukergrensesnitt⁸¹ av Gerica. Programmet brukes på håndholdte terminaler, PDA'er, som de ansatte tar med seg ut når de arbeider i felten. Tidligere hadde ansatte oversikt over sine oppdrag for arbeidsdagen på en papirbasert arbeidsliste, og de hadde tilgang til informasjon om brukerne samt mulighet til å dokumentere hendelser i Gerica på kontoret. Gerica Mobil Pleie og fagsystemet Gerica kommuniserer med hverandre gjennom systemintegrasjon. For å illustrere denne toveiskommunikasjonen og hva den muliggjør har jeg lagt ved følgende figur:

⁷⁸ 'Bruker' er betegnelsen som hjemmesykepleien benytter for å beskrive de som mottar tjenestene. De blir kalt brukere fordi de fortsatt er hjemmeboende, og ikke pasienter tilhørende en institusjon. Ordet bruker i denne masteroppgaven bør ikke forstås som bruker av PDA'en, disse kaller jeg ansatte og/eller arbeidstaker.

⁷⁹ Brukertid er begrepet som hjemmesykepleien anvender for å beskrive tiden de har brukt på hver enkelt bruker. Brukertiden inkluderer tiden på tjenester som er utført både i henhold til vedtak og tjenester uten vedtak grunnet akutt hjelpebehov, jf. Helseetaten, 2012, s. 13.

⁸⁰ Flere tilleggsfunksjoner til Gerica er Gerica Plan, eLås, eLink mv., jf. Tieto (2013) Gerica pleie- og omsorgssystem.

⁸¹ 'Brukergrensesnitt' er betegnelsen på kontaktflaten mellom den som bruker for eksempel en datamaskin og datamaskinens operativsystem og programmer, jf. Store norske leksikon (2013) Brukergrensesnitt – IT.



Figur 3 – Systemintegrasjon og toveiskommunikasjon mellom Gerica PRO Fagsystem og Gerica Mobil Pleie på PDA

Det er systemenes kommunikasjon med hverandre som gjør at de ansatte, når de er ute i felt, på PDA'ene får tilgang til arbeidslisten og informasjon om brukerne som ligger i pasientjournalene i Gerica. Denne toveiskommunikasjonen gjør også at dokumentasjon av hendelser og brukertiden som de ansatte registrer i Gerica Mobil Pleie på PDA'en blir lagret i Gerica.⁸²

I dette avsnittet har jeg presentert ulike typer feltteknologi, inkludert den typen teknologi som denne masteroppgaven setter et fokus på, nemlig PDA. Det er hjemmesykepleien i bydel Bjerke sin bruk av PDA som står sentralt i den videre fremstillingen og de neste kapitlene. Jeg innledet dette avsnittet ved å si at bruk av feltteknologi kan gi arbeidsgiver mulighet til overvåking og kontroll av ansatte som utfører arbeidsoppgaver i felten, og gjennom presentasjonen av ulike feltteknologier pekte jeg på ulike typer (person)opplysninger som blir registrert ved bruk av slik teknologi. Overvåking og kontroll er to gjennomgående begreper i denne masteroppgaven og det er derfor hensiktsmessig å gi en forklaring på hvordan disse begrepene blir brukt og skal forstås innenfor rammen av denne oppgaven.

⁸² Intervju med Tieto, 04.12.12.

2.2.2 Overvåking og kontroll

Overvåking kan beskrives som en aktivitet for innsamling av informasjon om blant annet adferd, aktiviteter og hendelser som blir utført av andre.⁸³ Ifølge Schartum (2010) kan man gå ut fra at informasjonsinnsamlingen må ha et forholdsvis stort omfang, lang varighet og være systematisk for at det skal være overvåking.⁸⁴

Bruk av feltteknologi innebærer en informasjonsinnsamling. Det har vi sett ovenfor, i tabell 1 – 8. Ved bruk av for eksempel elektronisk kjørebok blir kjøretøyets bevegelser registrert til enhver tid. Gjennom flåtestyringssystemer og GPS kan arbeidsgiver ha oversikt over ansattes posisjonering i sanntid. Opplysningene som disse feltteknologiene samler inn om de ansatte kan skje automatisk, hver arbeidsdag samt under og mellom hvert oppdrag som den ansatte utfører i felten. En slik informasjonsinnsamling kan oppfattes som systematisk, en innsamling som skjer over en lengre periode og av et forholdsvis stort omfang. Basert på Schartum sin beskrivelse av hvordan informasjonsinnsamlingen må være for at det skal være overvåking samt kunnskap om informasjonsinnsamlingen som skjer gjennom bruk av feltteknologi, legger jeg til grunn en forståelse for at bruk av feltteknologi er en type overvåking.

Overvåking er for mange et negativt ladd ord. Ofte forbindes overvåking med for eksempel ulovlig overvåking av norske borgere eller implementeringen av det omstridte datalagringsdirektivet.⁸⁵ På den annen side kan overvåking også skje for et gode, for eksempel ivaretagelse av helse eller sikkerhet.⁸⁶ Andre motiver for overvåking kan blant annet være læring, påvirkning, utvikling, styring, og kontroll.⁸⁷

Som det fremkommer rett ovenfor kan et av motivene for å overvåke være kontroll. Dette er et begrep det kan være vanskelig å definere. Slår man opp ordet kontroll i leksikon vil man stå igjen med ord som *tilsyn* og *overvåking*.⁸⁸ Jeg velger å forklare kontroll med å påse at noen eller noe er, oppfører seg eller gjør noe på en bestemt og forventet måte. En konduktør på et tog kontrollerer de reisendes billetter for å slå fast at de har betalt riktig pris for reisen, mens

⁸³ Wikipedia (2013) Overvåking.

⁸⁴ Schartum, 2010, s. 22.

⁸⁵ Jf. Aftenposten (2013) Har avslørt ulovlig PST-overvåking av norske muslimer og Dagensit (2013) Du vil bli overvåket – hvert andre minutt.

⁸⁶ Eksempler på dette er videoovervåking på kollektivtransport eller overvåking av pasienter på intensivavdeling, jf. Bing, 2010, s. 5.

⁸⁷ NOU 2009:1, s. 41 som refererer til Lyon, 2010, s. 2 og Wikipedia (2013) Overvåking.

⁸⁸ Store norske leksikon (2013) Kontroll.

en kvalitetskontrollør i et firma som produserer matvarer vil på sin side kontrollere produktene for å påse at de for eksempel ikke inneholder uønskede stoffer og har den holdbarheten det skal ha.⁸⁹ I arbeidslivet vil kontroll kunne sikre blant annet produksjonskvalitet og sørge for sikkerhet. Kontroll i arbeidslivet kan også innebære innretninger som skal påse at det kun er ansatte som har tilgang til enkelte områder i bedriftens lokaler, for eksempel adgangskort, eller videoovervåking av ansatte for å hindre underslag eller lignende.⁹⁰

Innenfor rammen av denne masteroppgaven er det viktig å forstå sammenhengen mellom og forskjellen på begrepene overvåking og kontroll. Jeg legger til grunn en forståelse for at bruk av feltteknologi innebærer en overvåking av de som bruker teknologien og som opplysningene som genereres og samles inn omhandler. Bruk av feltteknologi i arbeidslivet innebærer med andre ord en overvåking av de ansatte fordi opplysninger om dem blir generert og samlet inn gjennom bruk av teknologien. Jeg legger til grunn en forståelse av begrepet kontroll som noe arbeidsgiver kan foreta på grunnlag av opplysninger som genereres og samles inn gjennom overvåkingen. Opplysningene som samles inn gjennom bruk av feltteknologi kan benyttes til mange ulike anliggende. Arbeidsgivers kontroll er ett av disse. På denne måten henger begrepene overvåking og kontroll sammen.

Forskjellen på begrepene er vesentlig. Overvåking er en aktivitet som skjer sammenhengende, over lang tid, og som genererer og samler inn opplysninger om de som blir overvåket, for eksempel bruk av feltteknologi. Kontroll er det som skjer når noen, for eksempel arbeidsgiver, tar i bruk opplysningene som er samlet inn gjennom overvåkingen for å granske eller undersøke en noe eller noen. Dette er en aktivitet som ikke skjer sammenhengende, men som kan skje fra tid til annen. Som Tranvik (2013) slår fast, ”*kontroll er derfor et særskilt tiltak.*”⁹¹

I dette kapittelet har jeg hittil gitt en presentasjon av den organisatoriske og den teknologiske rammen for oppgaven. Etter innføringen i feltteknologi er det naturlig å stille spørsmål til

⁸⁹ Yara Praxair (2013) Kvalitetskontroll.

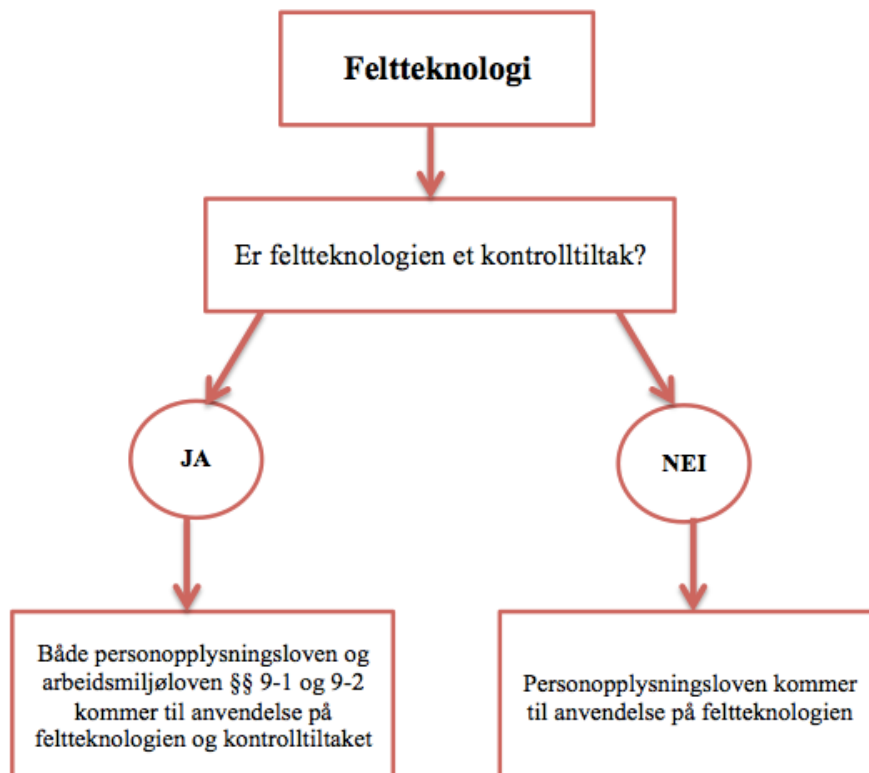
⁹⁰ Meld. St. 29 (2010-2011), s. 340 og NOU 2009:1, s. 151.

⁹¹ Tranvik, 2013, kapittel 1 s. 8. Kilden er et foreløpig utkast til en rapport (CompLex nr. 2/2013) med resultatene fra forskningsprosjektet *Flåtestyring og kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted*. Dette prosjektet gjennomføres av Senter for rettsinformatikk (SERI) ved UiO i samarbeid med Fafo. Rapporten forventes å ferdigstilles i løpet av august 2013.

hvilke rettslige krav som stilles til bruk av slik teknologi. I neste avsnitt skal jeg derfor gi en presentasjon av den rettslige reguleringen av bruk av feltteknologi i arbeidslivet.

2.3 Rettslig regulering av feltteknologi

Hensikten med dette avsnittet er å gi en introduksjon av de lover og rettsregler som er relevante for denne masteroppgavens problemstilling samt vise sammenhengen mellom dem. Fordi tema for oppgaven er ivaretagelse av og konsekvenser for arbeidstakers personvern når IKT tas i bruk i arbeidslivet er det naturlig å ta utgangspunkt i arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven. I dette avsnittet vil jeg først illustrere sammenhengen mellom de to lovene og gi en oversikt over når de kommer til anvendelse på feltteknologi og kontrolltiltak, jf. figur 4 nedenfor. Videre vil jeg presentere arbeidsmiljølovens bestemmelser om iverksetting av kontrolltiltak, ansattes rett til medvirkning og arbeidsgivers informasjons- og drøftelsesplikt. Til sist gir jeg en innføring i personopplysningslovens grunnkrav til behandling av personopplysninger.



Figur 4 – Oversikt over sammenhengen mellom arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven og når lovene kommer til anvendelse på feltteknologi og kontrolltiltak

Figuren tar utgangspunkt i at feltteknologi innebærer en behandling av personopplysninger. Venstre side av figuren viser at i de tilfeller hvor bruk av feltteknologi er et kontrolltiltak må arbeidsgiver overholde arbeidsmiljøloven §§ 9-1 og 9-2, i tillegg til bestemmelsene i personopplysningsloven. Dette blir også stadfestet i arbeidsmiljøloven § 9-1 (2) som fastsetter at personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om ansatte i forbindelse med et kontrolltiltak. Ifølge Arbeidslivslovutvalget vil personvern hensynene som ligger til grunn i personopplysningsloven være vesentlige i vurderingen av spørsmålet om selve kontrolltiltakets gyldighet. Utvalget sier videre at det er *”nokså åpenbart at mange kontrolltiltak vil være formålsløse dersom det ikke er adgang til å behandle de personopplysninger som fremkommer gjennom kontrolltiltaket.”*⁹² I teorien vil dette si at hvorvidt et kontrolltiltak kan iverksettes reguleres av arbeidsmiljøloven, mens hvorvidt personopplysninger som kontrolltiltaket genererer kan behandles, reguleres i personopplysningsloven. I denne sammenheng bestemmer personopplysningsloven ikke bare om personopplysninger kan behandles, men i forlengelsen av dette, også om kontrolltiltak som innebærer behandling av personopplysninger kan iverksettes.

Høyre side av figuren skal illustrere at det finnes tilfeller hvor feltteknologi som tas i bruk ikke er et kontrolltiltak. I disse tilfellene kommer ikke arbeidsmiljøloven §§ 9-1 og 9-2 til anvendelse. Arbeidsgiver må likevel vurdere personopplysningsloven, fordi feltteknologien innebærer en behandling av personopplysninger.

Denne figuren viser hvordan arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven henger sammen når det er snakk om regulering av feltteknologi, iverksetting av kontrolltiltak og behandling av personopplysninger i arbeidslivet. Figuren viser også hvordan personopplysningsloven vil komme til anvendelse på feltteknologi så lenge bruken innebærer behandling av personopplysninger, uavhengig om feltteknologien er et kontrolltiltak eller ikke.

2.3.1 Bestemmelser i arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven stiller en rekke krav til arbeidsgiver, for eksempel vilkår for å iverksette kontrolltiltak og plikt til å gi informasjon og tilrettelegge drøfting. Før jeg går videre med å introdusere de aktuelle bestemmelsene i arbeidsmiljøloven er det viktig å være klar over hvem som er arbeidsgiver i sammenheng med denne besvarelsen og dens problemstilling.

⁹² NOU 2004:5, s. 407.

Begrepet arbeidsgiver forklares i loven som ”*enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.*”⁹³ Ansvar som følger arbeidsgiver knytter seg til arbeidsgivers virksomhet og i tradisjonelle virksomhetsorganiseringer er beslutningsstrukturen ukomplisert. Arbeidsgiveransvaret og reell innflytelse over virksomheten går normalt hånd i hånd, slik at det er enkelt å definere hvem som er arbeidsgiver. Samtidig finnes det andre organisasjonsformer i arbeidslivet hvor ansvars- og myndighetsforhold er vanskeligere å skille, for eksempel i konsern og franchising.⁹⁴

Oslo kommune er organisert med bystyret på topp og med byrådet og tilhørende byrådsavdelinger under. I hver byrådsavdeling er ulike etater plassert. I tillegg består kommunen av 15 bydeler som yter tjenester til befolkningen gjennom ulike enheter og tjenestesteder, for eksempel hjemmesykepleien i bydel Bjerke. De enkelte etatene og tjenestestedene i bydelene ledes av blant annet direktører, seksjons- og resultatsjefer. Dermed kan det være uklart om Oslo kommune i sin helhet skal sees som én virksomhet med én arbeidsgiver, eller om de ulike etatene og tjenestestedene skal anses som egne virksomheter med egne arbeidsgivere. Verken loven eller forarbeidene tydeliggjør eventuelle problemstillinger ved at virksomheter kan være organisert på ulike måter, men en avgjørelse fra Borgarting lagmannsrett i 2000 gir et godt svar på dette.⁹⁵ Lagmannsrettens dom slo fast at Oslo kommune sine etater ikke kan anses som egne virksomheter med egne arbeidsgivere. Lagmannsretten uttalte at:

*”Hvordan den enkelte kommune har organisert seg med hensyn til delegering av arbeidsgiverfunksjoner, kan ikke være avgjørende. At arbeidsgiverfunksjoner er delegert til de enkelte etater og bydeler, gjør ikke disse til arbeidsgivere på samme måte som etatene og bydelene i utgangspunktet ikke blir egne virksomheter.”*⁹⁶

På bakgrunn av dette konkluderer jeg med at det er Oslo kommune som har arbeidsgiveransvaret, selv om arbeidsgiverfunksjoner, som ansettelse, oppsigelse og ivaretagelse av HMS-krav mv. er delegert fra bystyret til etater og bydeler.⁹⁷ Denne

⁹³ Jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 (2).

⁹⁴ NOU 2004:5, s. 146.

⁹⁵ NOU 2004:5, s. 149.

⁹⁶ LB-1999-02678, under ”Lagmannsretten bemerker.”

⁹⁷ Jf. også Fougner med flere, 2013, s. 81.

konklusjonen trekker også Høyesterett i Furuset-dommen fra 1998, som *”finner det klart at det er Oslo kommune som sådan som er arbeidsgiver i arbeidsmiljølovens forstand.”*⁹⁸

Arbeidsmiljøloven § 1-8 (2) siste setning fastsetter at det som er bestemt om arbeidsgiver i loven skal gjelde for den som leder virksomheten i arbeidsgivers sted. På bakgrunn av denne bestemmelsen og fordi arbeidsgiverfunksjoner er delegert til de ulike etatene og bydelene i kommunen bruker jeg i denne fremstillingen begrepet arbeidsgiver om øverste leder i hjemmetjenesten i bydel Bjerke.⁹⁹ Dette sammenfaller med EST sine uttalelser i avsnitt 2.1.1 hvor det slås fast at det er bydelene selv (dermed med arbeidsgiver i front) som har det daglige ansvaret for å legge til rette for innføring og bruk av PDA. Innenfor rammen av denne masteroppgaven legger jeg til grunn en oppfatning av at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsgiver, for eksempel vilkår for å iverksette kontrolltiltak og plikt til å gi informasjon og tilrettelegge drøfting vil falle på lederen av hjemmesykepleien i bydel Bjerke.

Arbeidsgivers adgang til å kontrollere ansatte, med andre ord arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak i virksomheten, reguleres i arbeidsmiljøloven kapittel 9. Hovedregelen for iverksetting av kontrolltiltak finner vi i lovens § 9-1 (1). Regelen sier at *”arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.”*¹⁰⁰ For at et kontrolltiltak skal ha saklig grunn i virksomhetens forhold må det etter arbeidsmiljølovens forarbeider være et saklig formål med kontrolltiltaket, som er knyttet til behov innenfor virksomheten. Nødvendigheten av å iverksette et kontrolltiltak må altså kunne begrunnes og knyttes opp mot et behov i virksomheten. Som Arbeidstilsynet skriver på sin faktaside så skal tiltaket *”være egnet til å avdekke de forhold eller forebygge den risiko man ønsker fjernet.”*¹⁰¹ Samtidig må tiltaket veies opp mot en eventuell belastning for arbeidstakeren ved å bli kontrollert og overvåket. En slik avveining kan bero på for eksempel kontrollens art, om det er vedvarende og hyppig overvåking eller kun enkeltstående overvåking, og tiltakets formål, en vurdering av hvor tungtveiende virksomhetens interesse og behov for tiltaket er.¹⁰² Kameraovervåking inne på en bensinstasjon kan etter hovedregelen være lovlig hvis overvåkingens saklige grunn er sikkerhetsmessige forhold. Hvis

⁹⁸ Rt. 1998, s. 1357, s. 1362.

⁹⁹ Jf. også Rt. 1998 s. 1357, s. 1363.

¹⁰⁰ Arbeidsmiljøloven § 9-1 nr. 1.

¹⁰¹ Arbeidstilsynet (2013) Kontroll og overvåking på arbeidsplassen.

¹⁰² NOU 2004:5, s. 433 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 144-145.

overvåkingen bare skjer på nattestid, da den ansatte jobber alene, og ikke døgnet rundt vil det kunne argumenteres at overvåkingen ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.¹⁰³

Videre angir arbeidsmiljøloven § 9-2 plikter for arbeidsgiver når kontrolltiltak skal iverksettes. Det gjelder plikt til å drøfte, gi informasjon om- og å evaluere kontrolltiltaket. For masteroppgavens problemstilling er det særlig paragraf §§ 9-2 (1) og (2) som er relevant. Dette er plikten til å drøfte behov for kontrolltiltaket, herunder utformingen, gjennomføring og vesentlig endringer av tiltaket samt plikten til å gi de berørte arbeidstakerne informasjon om blant annet formål med og praktiske konsekvenser ved innføringen.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 som jeg hittil har introdusert regulerer arbeidsgivers adgang til å iverksette kontrolltiltak. De legger føringer for *når* arbeidsgiver kan iverksette kontrolltiltak og *hvordan* arbeidsgiver skal gå frem under innføringen av tiltaket, men de sier ingenting om *hva* et kontrolltiltak er. Om bruk av PDA i bydel Bjerke er et kontrolltiltak, herunder om bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 9 kommer til anvendelse, skal jeg undersøke og drøfte i kapittel 3.

2.3.2 Bestemmelser i personopplysningsloven

Personopplysningsloven gir generelle bestemmelser om behandling av personopplysninger. Lovens formål er å beskytte enkeltpersoner mot krenkelser når personopplysninger blir behandlet samt bidra til at behandlingen skjer i samsvar med grunnleggende personvern hensyn.¹⁰⁴ Personopplysningsloven gjelder for behandling av personopplysninger som skjer helt eller delvis med elektroniske hjelpemidler, på alle samfunnsområder, også i arbeidslivet.¹⁰⁵

Bruk av PDA og annen feltteknologi i arbeidslivet innebærer at opplysninger om den ansatte som bruker teknologien blir generert og samlet inn. Hvis for eksempel GPS-funksjonen i en PDA er tatt i bruk vil blant annet opplysninger om den ansattes bevegelser og oppholdssted gjennom arbeidsdagen blir registrert. Opplysningene som genereres og samles inn gjennom bruk av feltteknologi er personopplysninger fordi de kan knyttes til en enkeltperson, og når

¹⁰³ Eliassen, 2011, s. 22.

¹⁰⁴ Personopplysningsloven § 1 første og annet ledd.

¹⁰⁵ Jf. personopplysningsloven § 3 a) og NOU 2004:5, s. 419.

slike opplysninger genereres og samles inn er det snakk om en behandling av personopplysninger.¹⁰⁶ Bruk av feltteknologi innebærer en behandling av personopplysninger, derfor kommer personopplysningsloven til anvendelse.

Jeg skal ikke foreta en helhetlig gjennomgang av personopplysningsloven i dette avsnittet eller denne masteroppgaven. Jeg vil først gi en kort innføring i hvem personopplysningsloven gjelder for, før jeg presenterer lovens grunnkrav til behandling av personopplysninger og enkelte personverngarantier som loven gir.

Personopplysningsloven stiller krav til behandling av personopplysninger ved å gi plikter og rettigheter til den som er behandlingsansvarlig og den/de registrerte¹⁰⁷. Det er vesentlig å avgjøre hvem som har rollen som behandlingsansvarlig, og dette skal gjøres før behandlingen av personopplysninger starter.¹⁰⁸ Den behandlingsansvarlige er etter personopplysningsloven *”den som bestemmer formålet med behandlingen av personopplysninger og hvilke hjelpemidler som skal brukes.”*¹⁰⁹

Det er ikke alltid like lett å avgjøre hvem som er den behandlingsansvarlige. Det kan være mange muligheter, og på grunn av ulike virksomhetsorganiseringer kan det være vanskelig å peke på den som bestemmer formålet med behandlingen mv. Normalt er den behandlingsansvarlig den øverste ledelsen i en virksomhet,¹¹⁰ og ifølge Borchgrevink (2011) vil den behandlingsansvarlige etter personopplysningsloven normalt være den som etter arbeidsmiljøloven er arbeidsgiver.¹¹¹ Jeg har allerede konkludert med at Oslo kommune er arbeidsgiver.¹¹² Fordi Oslo kommunes bystyre er kommunen øverste myndighet og treffer vedtak på vegne av kommunen,¹¹³ kan det være naturlig å anta at det er Oslo kommune ved

¹⁰⁶ Personopplysningsloven § 2 nr. 1) og 2). Utgangspunktet for denne besvarelsen er at opplysninger som genereres og samles inn ved bruk av feltteknologi ikke er sensitive personopplysninger, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8). Av den grunn blir ikke bestemmelser i personopplysningsloven som omhandler sensitive personopplysninger relevante for denne besvarelsen.

¹⁰⁷ Jf. personopplysningsloven § 4 og bestemmelser i kapittel 3 og 4. Når personopplysningsloven bruker begrepet 'den registrerte' er det betegnelsen på den personen som personopplysningen angår, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 6). Innenfor rammen av denne oppgaven vil den registrerte etter personopplysningsloven være den som etter arbeidsmiljøloven er arbeidstaker (i denne oppgaven referert til som arbeidstaker og/eller ansatt), jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 (1).

¹⁰⁸ Schartum, 2005, s. 111.

¹⁰⁹ Personopplysningsloven § 2 nr. 4).

¹¹⁰ Schartum, 2005, s. 111.

¹¹¹ Borchgrevink, 2011, s. 18.

¹¹² I avsnitt 2.3.1 slår jeg fast at Oslo kommune er arbeidsgiver, selv om jeg anvender begrepet arbeidsgiver om den øverste ledelsen i hjemmesykepleien i bydel Bjerke i denne besvarelsen.

¹¹³ Bystyret Oslo kommune, 2011, nr. 1 og Oslo kommune – Bystyret (2008) Om Oslo bystyre.

bystyret som er behandlingsansvarlig. Samtidig er det EST som er systemeier til Gerica og har dermed blant annet kompetanse til å fatte beslutninger om innføring av nye systemer, herunder kompetanse til å beslutte videreutviklingen av allerede eksisterende systemer. I forlengelsen av dette er det også EST som bestemmer formålet med systemene. Min informant i EST bekrefter at det er de som ivaretar ansvaret med å behandle personopplysninger og er tillagt rollen som behandlingsansvarlig.¹¹⁴ På bakgrunn av dette ser jeg på Oslo kommune ved bystyret som behandlingsansvarlig, mens EST har det daglige ansvaret for behandlingen av personopplysninger.

Personopplysningsloven § 11 stiller grunnkrav til behandling av personopplysninger.¹¹⁵ Bestemmelsens bokstav a) viser til personopplysningsloven § 8 som fastsetter at det må foreligge et rettslig grunnlag for å behandle personopplysninger.¹¹⁶ For at det skal være lovlig å behandle personopplysninger må den behandlingsansvarlige enten ha fått samtykke til behandlingen fra den registrerte, det må finnes en lovhjemmel for behandlingen eller den behandlingsansvarlige må ha en nødvendig grunn for å behandle personopplysningene.¹¹⁷

Videre stiller personopplysningsloven § 11 bokstav b) krav til at personopplysninger som behandles bare ”nyttes til uttrykkelig angitte formål som er saklig begrunnet i den behandlingsansvarliges virksomhet.”¹¹⁸ Bestemmelsen stiller to krav til formålet. For det første må det være uttrykkelig angitt. I dette ligger det at formålet må være konkret og avgrenset, slik at man får klarhet i og forståelse for hvorfor behandlingen skjer.

Formålsbeskrivelser som ’administrative oppgaver’ eller ’kommersiell bruk’ vil ifølge forarbeidene til personopplysningsloven ikke være presise og dekkende nok.¹¹⁹ For det andre kan ikke den behandlingsansvarlige ta i bruk personopplysninger på bakgrunn av hvilket som helst formål selv om det er uttrykkelig angitt. Formålet må også være saklig begrunnet.¹²⁰

¹¹⁴ E-post med oppfølgingsspørsmål til EST, 25.04.13.

¹¹⁵ Det er kun bestemmelsens bokstav a) og b) som blir behandlet her. Bestemmelsens bokstav c) – e) stiller viktige grunnkrav til behandling av personopplysninger, for eksempel opplysningskvalitet, men disse er ikke like relevante for masteroppgaven. Derfor blir ikke disse grunnkravene presentert her.

¹¹⁶ Personopplysningsloven § 11 bokstav a) viser også til lovens § 9. Denne paragrafen stiller krav til rettslig grunnlag for behandling av sensitive personopplysninger og er av den grunn ikke relevant for denne besvarelsen, jf. fotnote 106.

¹¹⁷ Personopplysningsloven § 8 bokstav a) – f) oppgir vilkår for når en behandling av personopplysninger kan være nødvendig.

¹¹⁸ Personopplysningsloven § 11 b).

¹¹⁹ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999), s. 113-114.

¹²⁰ NOU 1997:19, s. 137.

Dette saklighetskravet blir ikke ytterligere forklart i forarbeidene til personopplysningsloven, men Blixrud og Ottesen (2010) gir en god forklaring på hva kravet til saklighet betyr.

”Formålet må ha en nær og naturlig sammenheng med den behandlingsansvarliges drift. En bank driver eksempelvis ikke helsehjelp, og kan derfor i utgangspunktet ikke behandle helseopplysninger om sine kunder som ledd i den daglige bankvirksomheten.”¹²¹

Bestemmelsen med grunnkrav til behandling av personopplysninger er viktig fordi den trekker en grense mellom lovlig og ulovlig bruk av personopplysninger.¹²²

Personopplysningsloven gir også den registrerte personverngarantier. I forarbeidene til personopplysningsloven er disse garantiene nedfelt som den registrertes rett til blant annet å kreve innsyn og å bli varslet om behandlingen av personopplysninger.¹²³ I loven kommer disse garantiene til syne gjennom bestemmelsene i paragraf 18 – 20, som gir den registrerte rett til innsyn i hvordan en behandling av personopplysninger skjer ved å få informasjon om blant annet hvem som er den behandlingsansvarlige og hva formålet med behandlingen er mv.¹²⁴ Den behandlingsansvarlige gis tilsvarende informasjonsplikt i lovens §§ 19 – 20. Disse personverngarantiene er viktige bestemmelser som skal gjøre den registrerte i stand til å ta vare på sitt eget personvern, i tillegg til å bli oppmerksom på andre rettigheter etter personopplysningsloven.¹²⁵

Videre gir personopplysningsloven § 31 den behandlingsansvarlige plikt til å melde fra om behandling av personopplysninger til Datatilsynet.¹²⁶ Meldeplikten går ut på at når personopplysninger skal behandles skal den behandlingsansvarlige, i melding til Datatilsynet senest 30 dager før behandlingen starter, oppgi blant annet navn og adresse på den behandlingsansvarlige, det rettslige grunnlaget for og formålet med behandlingen.¹²⁷ I virksomheter hvor personvernombud er oppnevnt gjøres det etter forskrift til personopplysningsloven (personopplysningsforskriften) unntak i meldeplikten.

Personvernombudet skal etter forskriften føre oversikt over opplysningene som nevnes i

¹²¹ Blixrud og Ottesen, 2010, s. 91.

¹²² Schartum, 2012, note (53).

¹²³ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999), s. 32.

¹²⁴ Jf. personopplysningsloven § 18.

¹²⁵ Ot.prp. nr. 92 (1998-1999), s. 32 og Blixrud og Ottesen, 2010, s. 105.

¹²⁶ Det kreves konsesjon fra Datatilsynet for å behandle sensitive personopplysninger, jf. personopplysningsloven § 33. Denne bestemmelsen er ikke relevant for denne besvarelsen, jf. fotnote 106.

¹²⁷ Jf. personopplysningsloven §§ 31 og 32.

personopplysningsloven § 32, blant annet hvem den behandlingsansvarlige er, hva det rettslige grunnlaget for og formålet med behandlingen er. Personvernombudet skal med andre ord ”sikre at den behandlingsansvarlige følger personopplysningsloven med forskrift.”¹²⁸

Jeg har gjort søk etter meldinger fra Oslo kommune i Datatilsynet sin meldingsdatabase.¹²⁹ Jeg fant ingen meldinger, verken for behandling av personopplysninger i forbindelse med innføring og bruk av PDA i hjemmesykepleien eller registrering av brukertid i Geric.¹³⁰ Det viser seg at Oslo kommune og Helseetaten har oppnevnt et personvernombud. Jeg har vært i kontakt med personvernombudet og stilt spørsmål om hva formålet med å behandle personopplysninger i forbindelse med bruk av PDA er, hvem som er den behandlingsansvarlige og har formulert disse formålene. Personvernombudet kunne ikke svare på disse spørsmålene, men viste i stedet til at hjemmesykepleie er bydelenes ansvar.¹³¹

Fordi melding med informasjon om rettslig grunnlag for og formål med behandlingen mv. ikke er gitt til Datatilsynet og fordi personvernombudet ikke kan redegjøre for disse opplysningene, kan man vanskelig gå ut i fra at behandling av personopplysninger i forbindelse med PDA skjer i tråd med bestemmelsene i personopplysningsloven. Gjennom intervjuer med informantene kommer det klart frem at de har egne oppfatninger av hva for eksempel formålet med bruk av PDA er, jf. kapittel 3, men grunnkravene etter personopplysningsloven § 11 vil ikke være tilstrekkelig oppfylt av den grunn. Oslo kommune og bydel Bjerke sin behandling av personopplysninger i forbindelse med bruk av PDA skjer ikke i tråd med bestemmelsene i personopplysningsloven. Grunnen til dette er at Oslo kommune ikke har gitt melding til Datatilsynet etter personopplysningsloven § 31 og at personvernombudet ikke har oversikt over behandling av personopplysninger i forbindelse med bruk av PDA, slik personopplysningsforskriften § 7-12 krever.

For å ivareta de ansattes personvern er det viktig at arbeidsgiver oppfyller grunnkravene til behandling av personopplysninger i personopplysningsloven. I forbindelse med denne masteroppgaven er det spesielt viktig at et formål med å behandle personopplysninger i forbindelse med bruk av feltteknologi angis. Dette er avgjørende, ikke bare av hensynet til

¹²⁸ Personopplysningsforskriften § 7-12.

¹²⁹ Meldingsdatabasen er en database hvor publikum kan gjøre søk etter meldinger fra virksomheter som har gitt melding til Datatilsynet om behandling av personopplysninger.

¹³⁰ Datatilsynet (2013) Meldingssøk. Jeg valgte å søke etter meldinger registrert mellom 01.01.90 og 13.05.13. Jeg søkte på organisasjonsnavnet 'Oslo kommune.'

¹³¹ E-post fra personvernombudet i Oslo kommune Helseetaten, 15.05.13.

arbeidstakers personvern, men fordi formålsangivelse i forbindelse med bruk av feltteknologi er utslagsgivende for om man skal anse feltteknologien som et kontrolltiltak eller ikke.

I dette avsnittet har jeg gjengitt enkelte lovhjemler i arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven med den hensikt å presentere bestemmelser som er relevante for masteroppgavens problemstilling. I tillegg har jeg hatt som mål å vise hvordan de to lovene og bestemmelsene spiller sammen når det er snakk om regulering av feltteknologi, iverksetting av kontrolltiltak og behandling av personopplysninger i arbeidslivet. Arbeidsrettslige prinsipper og personvern hensyn må spille sammen når kontrolltiltak og feltteknologi tas i bruk på arbeidsplassen. Personopplysningsloven spiller en viktig rolle, ikke bare fordi arbeidsmiljøloven § 9-1 (2) poengterer dette eller fordi loven kommer til anvendelse i arbeidsforhold, men også fordi lovens krav til formål tydeliggjør skillet mellom bruk av feltteknologi som kontrolltiltak og bruk av feltteknologi til andre formål enn kontroll, jf. avsnitt 3.1.

2.4 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg gitt en presentasjon av den organisatoriske, teknologiske og juridiske rammen for masteroppgaven. Formålet med denne presentasjonen har vært å gi en oversikt over grunnleggende elementer som masteroppgaven bygger på. Kunnskap om Oslo kommune, feltteknologi og den rettslige reguleringen danner grunnlaget for masteroppgavens undersøkelser, drøftelse og konklusjon. Neste kapittel og resten av fremstillingen er viet til drøfting av problemstillingen og dens tre hovedspørsmål.

3 ER BRUK AV PDA ET KONTROLLTILTAK?

Dette kapittelet har som mål å svare på problemstillingens første hovedspørsmål: Hva er et kontrolltiltak og hvordan kan det avgrenses? Empirien jeg har samlet inn gjennom undersøkelser av hjemmesykepleien i bydel Bjerke sin bruk av PDA, relevant litteratur og kapittel 2 i denne masteroppgaven danner grunnlaget for drøftelsen og konklusjonen i dette kapittelet.

For å kunne undersøke om bruk av PDA er et kontrolltiltak må begrepet først forklares. I avsnitt 3.1 gir jeg eksempler på kontrolltiltak, og presenterer fremgangsmåten jeg tar i bruk for å kunne konkludere om bruk av PDA er et kontrolltiltak eller ikke. Fremgangsmåten tar utgangspunkt i to forhold ved feltteknologi som har betydning for om feltteknologien skal anses så være et kontrolltiltak. I avsnittene 3.2 og 3.3 behandler jeg hvert av disse forholdene i forbindelse med bruk av PDA i bydel Bjerke, før jeg i 3.4 kan trekke en konklusjon og dermed besvare problemstillingens første hovedspørsmål.

3.1 Hva er et kontrolltiltak og hvordan kan begrepet avgrenses?

Bruk av feltteknologi i arbeidslivet blir ofte omtalt som kontrolltiltak.¹³² Som vi har sett er det arbeidsmiljøloven som regulerer hvorvidt arbeidsgiver har adgang til å iverksette et kontrolltiltak i virksomheten. Hva et kontrolltiltak er, er ikke definert i arbeidsmiljøloven, men ifølge forarbeidene til loven representerer begrepet kontrolltiltak et vidt spekter av ulike tiltak. Begrepet omfatter forskjellige forhold, fra tidsregistrering til de mer inngripende undersøkelser av for eksempel arbeidstakernes helse.¹³³ I tilleggssavtale V til hovedavtalen mellom LO og NHO fra 2010 – 2013 er kontrolltiltak sagt å kunne ha grunnlag i *”teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften.”*¹³⁴ Arbeidstilsynet gir på sine nettsider mange eksempler på hva kontrolltiltak kan være, for eksempel overvåking av telefon- og internettbruk, helseundersøkelser, posisjonsbestemming og sporing gjennom for eksempel

¹³² Bråten og Tranvik, 2012, s. 10-11. Her lister de opp rettsregler som legger begrensninger på arbeidsgivers adgang til kontroll i arbeidslivet. Når rapporten omhandler feltteknologi tolker jeg det slik at Bråten og Tranvik anser feltteknologi å være kontrolltiltak.

¹³³ NOU 2004:5, s. 407 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 147. I forarbeidene brukes begrepet tidsregistrering for å avdekke når arbeidstaker kommer og går fra jobb, gjennom stempingssystemer eller elektroniske registreringssystemet mv., jf. NOU 2004:5, s. 428.

¹³⁴ LO – NHO, 2009, s. 57.

mobiltelefoner eller GPS, adgangskontroll, ransaking, kontroll av e-post mv. Med dette slår de fast at begrepet kontrolltiltak ”er meint å vere omfattande.”¹³⁵ Arbeidslivlovutvalget bekrefter i sin utredning at det vide spekteret av kontrollformål og tiltak som kontrolltiltak kan omfatte gjør at det kan være vanskelig å foreta en presis avgrensning. Samtidig har de uttalt at de ikke anser det som nødvendig å trekke en nedre grense for begrepet.¹³⁶

Kunnskap om hva feltteknologi er og hva teknologien innebærer samt de ulike beskrivelsene av kontrolltiltak gjør at man kan vurdere bruk av feltteknologi til å være ensbetydende med å iverksette kontrolltiltak. Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjonen KS sier i en høringsuttalelse til Arbeidslivlovutvalgets utredning at de ser et behov for en nærmere avgrensning av begrepet og at det bør fremheves at ikke alt faller inn under begrepet.

En avklaring av hva som definerer et kontrolltiltak og når feltteknologi skal anses å være et, er vanskelig og diffus, men i det følgende presenterer jeg to forhold ved feltteknologi som har betydning for avgrensningen av begrepet kontrolltiltak. Dette er i) formålsangivelse etter personopplysningsloven og ii) feltteknologiens kontrollpotensial. Bakgrunn for at jeg legger til grunn disse forholdene for en avgrensning av begrepet kontrolltiltak er for det første en uttalelse fra Arbeidslivlovutvalget, som i sin utredning sier at i en nærmere avgrensning av begrepet kontrolltiltak vil tiltakets formål være et av de sentrale vurderingstemaene.¹³⁷

Samtidig foreslår KS i sin høringsuttalelse at ”tiltak som ikke har til formål å kontrollere de ansatte, bør ikke være omfattet...”¹³⁸

Krav til formål stilles i både arbeidsmiljøloven § 9-1 (1) og i personopplysningsloven § 11 bokstav b). Disse formålsangivelsene er ikke de samme. Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven stiller krav til et formål med å iverksette kontrolltiltak, mens bestemmelsen i personopplysningsloven stiller krav til et formål med å behandle personopplysninger. I denne sammenheng er dette personopplysninger som genereres og samles inn gjennom bruk av feltteknologi og/eller i forbindelse med et kontrolltiltak. For å avgjøre om bruk av feltteknologi er et kontrolltiltak er det formålsangivelsen etter personopplysningsloven som er avgjørende. Hvis en arbeidsgiver tar i bruk feltteknologi, for eksempel for å hindre underslag, kan det være naturlig oppfatte feltteknologien som et kontrolltiltak. For å oppnå målet med å

¹³⁵ Arbeidstilsynet (2013) Kontrolltiltak og overvaking på arbeidsplassen.

¹³⁶ NOU 2004:5, s. 435.

¹³⁷ NOU 2004:5, s. 435.

¹³⁸ KS, 2004, s. 13.

ta i bruk teknologien kan man anta at arbeidsgiver vil komme til å kontrollere arbeidstaker. I et slikt tilfelle kan formålet etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1) være angitt som et tiltak som skal motvirke underslag, samtidig som det kan være rimelig å anta at formålet med å behandle personopplysninger i forbindelse med tiltaket (formålet etter personopplysningsloven) vil være kontroll. Viktigere blir formålsangivelsen etter personopplysningsloven § 11 bokstav b) dersom arbeidsgiver tar i bruk feltteknologi til formål som ikke naturlig innebærer en kontroll av ansatte. I slike tilfeller vil personopplysningene som genereres og samles inn gjennom feltteknologien likevel kunne brukes til kontroll, og derfor er det viktig å se til arbeidsgivers formål med å behandle personopplysninger i forbindelse med bruk av feltteknologi. Er formålet med å behandle personopplysningene er personopplysningsloven kontroll, vil feltteknologien være et kontrolltiltak.

For å kunne avgrense begrepet kontrolltiltak er formålsangivelsen etter personopplysningsloven med andre ord avgjørende. Hvis arbeidsgiver skal bruke personopplysningene som genereres og samles inn gjennom bruk av for eksempel PDA til kontroll, vil slik bruk av PDA være et kontrolltiltak. I den videre fremstillingen benytter jeg benevnelsen 'kontrollformål' for å beskrive de tilfeller hvor arbeidsgivers formål etter personopplysningsloven er kontroll.¹³⁹

For det andre konkluderer Schartum (2013) at det i avgrensningen av begrepet kontrolltiltak kan være nok at feltteknologien har et *potensial* for kontroll.¹⁴⁰ Det vil si at begrepet kontrolltiltak omfatter feltteknologi som etter personopplysningsloven har et kontrollformål, men også feltteknologi som har et potensial for kontroll. Et av Schartums argumenter for en vid tolkning og avgrensning av begrepet kontrolltiltak er at mange feltteknologisystemer inneholder funksjoner, for eksempel logger, som kan brukes til å kontrollere arbeidstakerne selv om kontroll ikke er formålet med systemet og loggen. Schartum påpeker at mange feltteknologiløsninger dermed har et kontrollpotensial. Videre viser Schartum til arbeidsmiljøloven §§ 9-3 og 9-4 om helseopplysninger- og undersøkelser. Disse to bestemmelsene er begrunnet i et kontrollpotensial som helseopplysninger- og undersøkelser

¹³⁹ Når et kontrollformål formuleres er det viktig at det angis *hva* kontrollen skal gjelde, jf. Schartum, 2013, s. 33. Kilden er et foreløpig utkast til en rapport (CompLex nr. 3/2013) med resultatene fra forskningsprosjektet *Flåtestyring og kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted*. Dette prosjektet gjennomføres av Senter for rettsinformatikk (SERI) ved UiO i samarbeid med Fafo. Rapporten forventes å ferdigstilles i løpet av august 2013. Når det gjelder kontrollformål lister forarbeidene til arbeidsmiljøloven opp ulike typer kontroll, som helsekontroll, adgangskontroll, tidsregistrering, kvalitetskontroll, innsyn i og kontroll av e-post og internettbruk, fjernsynsovervåking mv., jf. NOU 2004:5, s. 425-430.

¹⁴⁰ Schartum, 2013, s. 15-17. Utkast til CompLex nr. 3/2013.

har, og Schartum sier *”det kan derfor synes å være i godt samsvar med disse andre bestemmelsene i [arbeidsmiljølovens] kapittel 9 dersom en lar ’kontrolltiltak’ også omfatte tiltak med kontrollpotensial.”*¹⁴¹ Som Schartum (2013) oppsummerer betyr en slik avgrensning av begrepet at feltteknologi vil være kontrolltiltak *”dersom det foreligger en mulighet til å bruke teknologien for kontrollformål, selv om arbeidsgiver ikke har noen intensjon om å bruke teknologien slik.”*¹⁴²

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven har departementet uttalt at det ikke er ønskelig å angi for generelle retningslinjer for avgrensningen av begrepet kontrolltiltak eller at avgrensningen skal medføre unødvendig byråkrati for virksomhetene.¹⁴³ En vid avgrensning av begrepet, slik Schartum legger til grunn, kan tenkes å føre til at veldig mange IKT-systemer og feltteknologier blir underlagt arbeidsmiljølovens bestemmelser, og dermed føre til et slikt unødvendig byråkrati. Schartum påpeker dette i sin rapport og skriver at konklusjonen han trekker er *”usikker og basert på reelle hensyn.”*¹⁴⁴ Samtidig oppgir departementet i forarbeidene at en vurdering av hvor inngripende tiltaket virker for arbeidstakerne er en sentral faktor. I mine øyne vil feltteknologiens kontrollpotensial kunne være et godt utgangspunkt for en vurdering av hvor inngripende et IKT-system eller feltteknologi er for arbeidstakerne. Derfor velger jeg å basere min avgrensning av begrepet kontrolltiltak på denne konklusjonen.

I den videre fremstillingen tar jeg utgangspunkt i disse to forholdene ved feltteknologi som jeg har presentert her, formålsangivelse etter personopplysningsloven og feltteknologiens kontrollpotensial. Jeg behandler først formålsangivelse etter personopplysningsloven, jf. avsnitt 3.2. Dette gjør jeg fordi jeg legger til en grunn en forståelse for at dersom feltteknologi tas i bruk med et kontrollformål etter personopplysningsloven, vil dette kontrollformålet gjøre at teknologien automatisk har et potensial for kontroll. Med andre ord, hvis en arbeidsgiver tar i bruk feltteknologi med det formål å bruke personopplysningene som genereres og samles inn til å kontrollere sine ansatte ser jeg det slik at feltteknologien dermed har et potensial for kontroll. Teknologiens kontrollpotensial, som jeg behandler i avsnitt 3.3, blir spesielt viktig i de tilfeller hvor formålet med behandlingen av personopplysninger i forbindelse med bruk av feltteknologi er noe annet enn kontroll. Det er ikke nok å bare vurdere formålsangivelsen etter

¹⁴¹ Schartum, 2013, s. 16. Utkast til CompLex nr. 3/2013.

¹⁴² Schartum, 2013, s. 16-17. Utkast til CompLex nr. 3/2013.

¹⁴³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 147.

¹⁴⁴ Schartum, 2013, s. 17. Utkast til CompLex nr. 3/2013.

personopplysningsloven. Hvis formålet etter personopplysningsloven § 11 bokstav b) ikke er et kontrollformål, må likevel feltteknologiens kontrollpotensial bli vurdert. Har feltteknologien et potensial for kontroll, vil teknologien være et kontrolltiltak.

3.2 Formålsangivelse etter personopplysningsloven

Under intervjuene med informantene fra Oslo kommune og bydel Bjerke stilte jeg spørsmål både om hva som er formålet med å ta i bruk PDA i hjemmesykepleien, etter arbeidsmiljøloven, og hva som er formålet med behandlingen av personopplysninger i forbindelse med bruken av PDA, etter personopplysningsloven. Samtlige informanter ga mange og utfyllende svar på spørsmålet om hva som er formålet med å ta i bruk PDA i hjemmetjenesten.

Formålene med å ta i bruk PDA har ifølge EST vært å effektivt kunne styre og utnytte ansattes arbeidstid, i tillegg til å øke kvaliteten på tjenestene som hjemmesykepleien yter. Dette er de samme formålene som byrådet la til grunn i sitt vedtak om å utvikle fagsystemet Gerica sin funksjonalitet.¹⁴⁵ I bydel Bjerke forventet både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden også at bruk av PDA ville være effektiviserende i tillegg til å bidra til økt brukertid.¹⁴⁶

For å introdusere spørsmålene om personvern, blant annet spørsmålet om formålet med behandling av personopplysninger i forbindelse med bruk av PDA spurte jeg først om informantene kunne fortelle hvordan PDA, etter deres vurdering, innebærer en behandling av ansattes personopplysninger. På arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i bydel Bjerke enten visste de ikke om bruk av PDA innebar en behandling av personopplysninger, eller så svarte de at det ikke ligger noen personopplysninger på PDA'ene. Det var kun informanten i EST som kunne svare på dette spørsmålet. Han kunne fortelle at det er gjennom registrering av brukertid på PDA'en at arbeidstakers personopplysninger blir behandlet ved at opplysninger om dem blir generert.¹⁴⁷ Som vi skal se i avsnitt 3.3.1 er påloggingen i Gerica Mobil Pleie, programvaren i PDA'ene, identifiserende. Dette betyr at registrering av brukertid innebærer en identifisering av den ansatte som registrerer tiden. Brukertid og dokumentasjon lagres i hver enkelt brukers pasientjournal i Gerica. Informasjon om hvilke ansatte som har registrert

¹⁴⁵ Byrådssak 1380/02, s. 4.

¹⁴⁶ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13; intervju med hovedverneombudet i bydel Bjerke, 11.03.13 og intervju med Fagforbundet i bydel Bjerke, 11.03.13.

¹⁴⁷ Intervju med EST, 07.03.13.

brukertid og skrevet dokumentasjon vil være synlig for alle ansatte som har tilgang¹⁴⁸ til pasientjournalene, i tillegg til arbeidsgiver.¹⁴⁹

Fordi de fleste informantene ikke kunne redegjøre for eller forstå at bruk av PDA innebærer behandling av personopplysninger var det vanskelig å få gode svar på de resterende spørsmålene vedrørende personvern og behandling av ansattes personopplysninger. Informantene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i bydel Bjerke kunne ikke svare på spørsmålene om arbeidsgiver har overholdt krav til behandling av personopplysninger, herunder spørsmål om hva som er det rettslige grunnlaget for og formålet med behandlingen av personopplysninger etter personopplysningsloven § 11 bokstav a) og b).

Som jeg nevnte innledningsvis i oppgaven, jf. avsnitt 1.3.4, har jeg inntrykk av at informantene ikke forsto meg når jeg snakket om personvern. Jeg snakket om arbeidstakers personvern, de snakket om taushetsplikt i forbindelse med helseopplysninger om brukerne av hjemmesykepleien. Arbeidet med denne masteroppgaven er en læringsprosess, og i ettertid av intervjuene forstår jeg at jeg ikke hadde forskjellen mellom formålsangivelse etter arbeidsmiljøloven og formålsangivelse etter personopplysningsloven klart nok for meg før og under intervjuene. Dette førte til at jeg, verken i spørsmålsformuleringene mine eller under intervjuene, var klar og forklarende nok ovenfor informantene når det gjaldt å presisere forskjellen mellom formål etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1) og formål etter personopplysningsloven § 11 bokstav b).

Den eneste informanten som kunne gi meg svar på mine spørsmål om personvern, herunder spørsmålet om formålet med behandling av personopplysninger i forbindelse med bruk av PDA var EST. Informanten forteller at de ikke har hatt et bevisst forhold til personopplysningslovens grunnkrav til behandling av personopplysninger og ivaretagelse av arbeidstakers personvern når PDA har blitt innført og tatt i bruk. EST har i stedet hatt fokus på helselovgivningen på området, som stiller krav til dokumentering i pasientjournal.¹⁵⁰ *”Det er så uttrykkelig klargjort i lovgivningen av dokumentasjon skal finne sted, at noe mer avklaringer rundt det [ivaretagelse av personvern og grunnkrav til behandling av arbeidstakernes personopplysninger] er det vel ingen som har funnet på at vi skal gjøre,”* sier

¹⁴⁸ Dette gjelder i hovedsak alle ansatte i hjemmesykepleien. Tilgangsstyringen av pasientjournalene og Gericar er rollebasert. Jf. også helsepersonelloven § 45.

¹⁴⁹ Intervju med systemkoordinator i bydel Bjerke, 14.03.13.

¹⁵⁰ Jf. helsepersonelloven § 39 og forskrift om pasientjournal.

informanten.¹⁵¹ EST sitt fokus har vært å legge til rette for at dokumentering i pasientjournal på en så effektiv og hensiktsmessig måte som mulig, og informanten understreker at i forbindelse med brukerne gjorde de mye for å sikre et godt personvern. Når det gjelder personvernet til den ansatte har ivaretagelse av dette vært en uvant tanke for informanten og EST. At registrering av brukertid på PDA vil generere opplysninger om de ansatte har for eksempel ikke vært et tema. ”Jeg tror ikke EST har hatt noe bevissthet rundt det i noe særlig grad,”¹⁵² sier informanten.

EST erkjenner at de ikke har vurdert personopplysningsloven når PDA er blitt innført og tatt i bruk.¹⁵³ Dette samsvarer med presentasjonen av personopplysningslovens grunnkrav til behandling av personopplysninger i avsnitt 2.3.2, hvor jeg viser til mitt resultatløse søk etter meldinger i Datatilsynets meldingsdatabase og lite fruktbare kontakt med personvernombudet. Selv om EST og arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i bydel Bjerke i løpet av intervjuene angir formålene med bruk av PDA og registrering av brukertid, har ikke Oslo kommune overholdt personopplysningslovens grunnkrav til behandling av personopplysninger. Så lenge Oslo kommune ikke har meldt fra om behandlingen av personopplysninger, herunder angitt ett formål med behandlingen, handler kommunen i strid med personopplysningsloven når de ansatte bruker PDA og registrerer brukertid.

I tilfeller hvor feltteknologi tas i bruk til andre formål enn kontrollformål, eller som i dette tilfellet, hvor det ikke foreligger en formålsangivelse etter personopplysningsloven § 11 bokstav b), må det andre forholdet ved feltteknologi av betydning for avgrensningen av begrepet kontrolltiltak vurderes.

3.3 Har PDA et kontrollpotensial?

Det er viktig å være klar over at i de tilfeller hvor formålsangivelsen etter personopplysningsloven er noe annet enn kontroll, kan feltteknologien likevel ha et potensial for kontroll.

Gjennom bruk av feltteknologi i arbeidslivet blir opplysninger om de ansatte som bruker teknologien generert og samlet inn. Personopplysninger vil bli generert og samlet inn selv om

¹⁵¹ Intervju med EST, 07.03.13.

¹⁵² Intervju med EST, 07.03.13.

¹⁵³ Intervju med EST, 07.03.13.

formålet med å samle inn opplysningene er noe annet enn kontroll. Et flåtestyringssystem installert i en virksomhet sine kjøretøy kan for eksempel bli brukt til å kartlegge og normere tidsbruk for oppdrag ute i felten. For å gjøre dette må opplysninger om kjøretøyets bevegelser og tiden for gjennomføring av oppdrag bli registrert. Dette er ikke bare opplysninger som sier noe om effektivitet og tidsbruk. Dette er også personopplysninger om sjåføren, den ansatte, som sier noe om hans eller hennes bevegelser i løpet av arbeidsdagen.

Bruk av teknologi gjør at større mengder informasjon og opplysninger blir generert og samlet inn enn tidligere. Ved bruk av feltteknologi som inneholder for eksempel GPS og RFID kan informasjon og opplysninger bli registrert kontinuerlig gjennom arbeidsdagen. Det blir det store mengder informasjon av. I tillegg vil GPS og RFID kunne registrere opplysninger som arbeidsgiver ikke ville fått tilgang til dersom teknologien ikke ble brukt. Dette er for eksempel informasjon om hvor den ansatte befinner seg og nøyaktige tider for når de ansatte har gjennomført et oppdrag ute i felten. Det trenger ikke være slik at all informasjon og opplysninger som genereres og samles inn gjennom bruk av feltteknologi er nødvendig for arbeidsgiver å oppfylle det som er formålet med bruken av teknologien. Store mengder av opplysninger og overskuddsinformasjon vil fortsatt kunne bli generert og samlet inn gjennom bruk av feltteknologi. I tillegg til at bruk av feltteknologi bidrar til at flere opplysninger genereres og samles inn, gjør også teknologien det mulig å lagre det som samles inn. Opplysningene kan for eksempel lagres i en elektronisk logg i arbeidsgivers interne fagsystemer.¹⁵⁴

Feltteknologi kan ha et kontrollpotensial fordi opplysningene som genereres, samles inn og lagres *kan* bli brukt av arbeidsgiver til kontroll. Dette kan for eksempel være kontroll av den ansattes timelister, kontroll av dokumentasjon på kjøregodtgjørelse eller kontroll av at den ansatte har utført alle oppdragene som han eller hun hadde fått tildelt. Feltteknologi kan ha et potensial for kontroll fordi teknologien både genererer store mengder opplysninger om ansatte, men også fordi teknologien kan gi arbeidsgiver anledning til føre kontroll gjennom innsyn i opplysningene, sammenstilling av opplysningene med andre opplysninger om ansatte, og utlevering av opplysningene til andre mv.

¹⁵⁴ Jf. tabell 6 om systemintegrasjon i avsnitt 2.2.

For å finne ut om bruk av PDA i hjemmetjenesten i bydel Bjerke har et kontrollpotensial er det nødvendig å vite mer om hva teknologien som ligger i PDA muliggjør. Jeg har derfor undersøkt hvordan hjemmesykepleien i bydel Bjerke anvender PDA i sin arbeidshverdag.

3.3.1 Bruk av PDA i hjemmesykepleien i bydel Bjerke

Bruk av PDA i hjemmesykepleien har to funksjoner. For det første kan PDA'en brukes som en mobiltelefon, noe som gjør at de ansatte ikke trenger å anvende sin private telefon i arbeidstiden når de trenger å ringe til kollegaer, lege eller pårørende mv. For det andre er det på PDA'en at de ansatte får tilgang til arbeidslisten med oversikt over sine oppdrag for arbeidsdagen. Det er gjennom denne arbeidslisten at de ansatte får tilgang til informasjon om brukere og har mulighet til å registrere brukertid og dokumentere hendelser. De neste avsnittene har til hensikt å gi en introduksjon og forklaring på hvordan hjemmesykepleien i bydel Bjerke bruker PDA i sitt arbeid.¹⁵⁵

Pålogging på PDA og i Gerica Mobil Pleie

De ansatte må først logge seg på selve terminalen, PDA'en. Dette gjøres ved at de velger det distriktet de skal jobbe under. Hvert distrikt har sin kode som er tilgjengelig for alle ansatte. Slik sett blir påloggingen på PDA'en en slags semi-identifiserende pålogging fordi de påloggede kan identifiseres til hvilket distrikt de jobber under. Videre må de logge seg på programvaren Gerica Mobil Pleie som ligger installert på terminalen. Påloggingen i Gerica Mobil Pleie på PDA'en er identifiserende, fordi de ansatte logger seg på med et brukernavn og en personlig kode, det samme brukernavnet og koden de ansatte bruker for å logge seg inn i Gerica. Når de ansatte er logget inn i Gerica Mobil Pleie vil de få tilgang til den arbeidslisten de har fått tildelt for arbeidsdagen.

Arbeidslisten

I fagsystemet Gerica ligger informasjon om alle hjemmesykepleiens brukere tilgjengelig i pasientjournaler som inneholder tiltaksplaner og brukerkort. På bakgrunn av informasjonen som ligger i de ulike brukernes pasientjournaler blir arbeidslister laget. I hvert distrikt finnes

¹⁵⁵ De neste avsnittene bygger i all hovedsak på informasjon jeg har samlet inn fra informantene, særlig fra intervju med systemkoordinator i bydel Bjerke, 14.03.13; intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13; intervju med EST, 07.03.13; telefonintervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 26.04.12 og intervju med Tieto, 04.12.12.

det en arbeidslistefordeler, en ansatt som har ansvar for å lage listene og gjøre endring i dem når det trengs. Arbeidslistene er elektroniske og blir lagret i fagsystemet Gerica. De inneholder informasjon om hjemmesykepleiens brukere, hvilke tjenester de har krav på og hvor de bor. Det er én arbeidsliste per ansatte hver arbeidsdag, og hver arbeidsliste inneholder ca. 10 brukere som blir fordelt på de ulike arbeidslistene etter blant annet bostedsadresse og type tjenester de trenger. Fordi Gerica Mobil Pleie kommuniserer og er integrert med fagsystemet Gerica hvor arbeidslistene ligger lagret vil hver enkelt ansatt kunne laste opp sin arbeidsliste på Gerica Mobil Pleie i PDA'en.

En typisk arbeidsdag for ansatte i hjemmesykepleien

Når de ansatte kommer på jobb om morgenen tar de til seg en PDA. Enkelte ansatte har en PDA de ser på som "sin egen" og bruker den samme terminalen dag etter dag, mens andre velger en tilfeldig PDA blant de som er ledige. Når de ansatte reiser ut på oppdrag er PDA'en med. Gjennom pålogging på PDA'en og i programvaren Gerica Mobil Pleie får de ansatte tilgang på arbeidslisten sin. I arbeidslisten får de oversikt over hvilke brukere de skal til i løpet av dagen. Man kan trykke på hver enkelt bruker for å få opp informasjon om brukerens adresse og oppdraget som skal utføres samt tilgang til brukerkortet og brukerens pasientjournal. Når de ansatte ankommer en bruker starter de oppdraget ved å dobbeltklikke på brukerens navn og starttiden for oppdraget registreres. Inne hos bruker utfører de ansatte oppdraget i henhold til beskrivelsene i arbeidslista. Skjer det noe hos bruker, er det avvik i oppdragets innhold eller tid, eller oppstår det andre viktige hendelser som trengs å dokumenteres, kan de ansatte gjøre dette i pasientjournalen til brukeren, på PDA'en. Dette gjøres enten mens de fortsatt er hos brukeren, eventuelt før de reiser videre til neste bruker på lista. Trenger de ansatte informasjon om bruker underveis, mens de utfører et oppdrag, for eksempel informasjon om brukers diagnose(r), medisinbruk eller tidligere dokumentasjon om brukeren kan de få tilgang til denne informasjonen fra pasientjournalen gjennom Gerica Mobil Pleie på PDA'en. Når den ansatte er ferdig hos bruker skal han klikke på knappen 'lagre' slik at sluttiden lagres og brukertiden registreres i Gerica. Slik fortsetter de ansatte arbeidsdagen sin, ved å følge arbeidslisten og kjøre fra bruker til bruker mens de registrerer brukertid og hendelser i Gerica gjennom PDA'en.

Før PDA ble tatt i bruk ble arbeidslistene skrevet ut på papir som de ansatte tok med seg ut. Det var på denne listen de ansatte da hadde oversikt over brukerne de skulle til i løpet av en

arbeidsdag. På listen stod også brukernes adresser og beskrivelser av de ulike oppdragene og tjenestene. Hvis de ansatte trengte informasjon om en bruker måtte de forholde seg til en utskrift av brukerkortet fra pasientjournalen som lå tilgjengelig i en informasjonsperm hos brukeren. Hadde de ansatte behov for å dokumentere avvik eller hendelser måtte de skrive ned det de ville dokumentere på arbeidslisten før de kunne føre det inn i brukerens pasientjournal i Gerica på kontoret etter endt vakt. De ansatte måtte også notere ned klokkeslett for starttid og sluttid for hvert oppdrag og deretter registrere brukertiden i brukernes pasientjournaler i Gerica når de var tilbake på kontoret, på slutten av arbeidsdagen.

For å vurdere om PDA, slik de anvendes i bydel Bjerke, har et kontrollpotensial vil jeg ikke fokusere på at brukertid registreres og at informasjon om den ansatte, herunder hvem som har utført oppdraget, hvor lang tid den ansatte har brukt mv., derfor blir liggende tilgjengelig i pasientjournalene. Jeg vil i stedet undersøke om teknologien som ligger i PDA gjør det mulig for arbeidsgiver å kontrollere de ansatte og deres bevegelser gjennom arbeidsdagen, hvor de er til enhver tid, hvor raskt de arbeider mv. For å finne ut av dette er det særlig innsamlingen av personopplysninger som skjer gjennom bruk av PDA og PDA'ens systemintegrasjon med fagsystemet Gerica som er av interesse.

3.3.2 Mulighet til kontroll av ansatte gjennom innsamling av personopplysninger og systemintegrasjon

Før PDA ble tatt i bruk registrerte de ansatte brukertiden i Gerica når de kom tilbake på kontoret etter endt vakt. Ved bruk av PDA registreres i stedet brukertiden ved hvert enkelt oppdrag. Forskjellen på tidsregistreringen fra før PDA ble tatt i bruk til i dag, er at registreringen i dag skjer kontinuerlig gjennom arbeidsdagen og ikke i en stor "bolke" på slutten av vakta. Fordi de ansatte registrerer hvert enkelt oppdrag medfører denne tidsregistreringen at det over tid genereres og lagres store mengder personopplysninger om de ansatte, blant annet informasjon om deres oppholdssted og tidsbruk på ulike arbeidsoppgaver gjennom arbeidsdagen. Det vil være feil å påstå at det er bruken av PDA som fører til en informasjonsinnsamling av et slikt omfang, fordi de ansatte registrerte brukertid i Gerica lenge før PDA ble innført. I stedet er det interessant å finne ut om registrering av brukertid i PDA'en kan gi arbeidsgiver en mulighet til å følge med på ansatte og deres bevegelser fortløpende gjennom arbeidsdagen.

Under intervjuet med arbeidsgiversiden i bydel Bjerke kom det frem at arbeidsgiver har mulighet til å se hvilke ansatte som har fått tildelt de forskjellige arbeidslistene på en vakt. Dette kan arbeidsgiver få informasjon om ved å logge seg inn i fagsystemet Gerica og hente opp de forskjellige arbeidslistene derfra. Avdelingssykepleieren i bydel Bjerke sier at gjennom innsyn i arbeidslistene kan arbeidsgiver få informasjon om hvilke oppdrag de ansatte hittil har utført. Arbeidsgiver ser dette ved at oppdraget i arbeidslisten går fra å være markert gul (som betyr arbeidsliste) til å være markert med blått (som betyr at oppdraget er registrert i pasientjournalen).¹⁵⁶ Arbeidsgiversiden i bydel Bjerke bekrefter at bruk av PDA gjør det mulig for arbeidsgiver å kunne kontrollere de ansatte. Likevel understreker avdelingssykepleieren at de ikke kan følge med på hvor de ansatte er i sanntid. *”Vi kan ikke vite hvor de ansatte er, det er ingen GPS på dem [PDA’ene]. Vi kan se at de har vært hos en bruker, men vi ser ikke det før de faktisk har logget seg ut og gått.”*¹⁵⁷ Dette forsikrer også flere av informantene om, blant annet systemkoordinator i bydelen som sier at GPS er teknologi som finnes i PDA’en, men som ikke er tatt i bruk.¹⁵⁸

Gerica Mobil Pleie og fagsystemet Gerica kommuniserer med hverandre gjennom systemintegrasjon, jf. figur 3 i avsnitt 2.2.1. Det er systemenes kommunikasjon med hverandre som gjør at de ansatte, når de er ute i felten, på PDA’ene kan få tilgang til informasjon om brukerne som ligger i pasientjournalene og at brukertiden som de ansatte registrerer i Gerica Mobil Pleie, blir lagret i Gerica. Det er også på grunn av systemenes integrasjon med hverandre at oppdragene i arbeidslistene i Gerica forandres fra å være markert gule til å være markert med blått etter hvert som de ansatte registrerer brukertiden.

Det er altså denne systemintegrasjonen og toveiskommunikasjonen mellom Gerica Mobil Pleie og fagsystemet Gerica som gjør det mulig for arbeidsgiver å holde oversikt over hvilke arbeidslister de ansatte har fått tildelt. Det at de ansatte registrerer brukertid i PDA’en mens de er ute i felten, og at arbeidslisten dermed oppdateres med informasjon om hvilke oppdrag den ansatte har utført, gjør at arbeidsgiver kan få informasjon om hvilke brukere de ansatte har vært hos ved å følge med på arbeidslistene og de ansattes registrering av brukertid.

¹⁵⁶ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13.

¹⁵⁷ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13.

¹⁵⁸ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13 og intervju med systemkoordinator i bydel Bjerke, 14.03.13.

Selv om Oslo kommune ikke har tatt i bruk GPS-funksjonen i PDA'ene betyr ikke det at bruk av PDA og registrering av brukertid ikke innebærer en betydelig informasjonsinnsamling eller at arbeidsgiver ikke kan ha mulighet til å kontrollere de ansatte. Selv om arbeidsgiver ikke kan se hvor den ansatte befinner seg i sanntid, vil arbeidstakers bruk av PDA og arbeidsgivers innsyn i arbeidslistene, etter min oppfatning, innebære at arbeidsgiver enkelt kan danne seg et omtrentlig bilde av hvor de ansatte trolig befinner seg. Gjennom innsyn i arbeidslistene vil arbeidsgiver kunne se at den ansatte har startet eller lagret en registrering av brukertid hos en bruker og enkelt kunne trekke en konklusjon om at den ansatte enten befinner seg hos denne brukeren eller er på vei til neste bruker på listen. Fordi de ansatte registrerer brukertiden ved hvert oppdrag kan arbeidsgiver kunne kontrollere deres bevegelser fortløpende gjennom arbeidsdagen.

I løpet av intervjuene med arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i Oslo kommune og bydel Bjerke har jeg fått informasjon om hvordan hjemmesykepleien i bydelen anvender PDA i arbeidshverdagen, og dermed også kunnskap om teknologien som ligger i PDA. Basert på kunnskap om hva feltteknologi er og innebærer samt informasjon om hvordan PDA anvendes i bydelen blir det for meg åpenbart at PDA har et potensial for kontroll. Programvaren på PDA'ene, Gerica Mobil Pleie, kommuniserer med fagsystemet Gerica og det finnes funksjoner i Gerica som kan gi arbeidsgiver mulighet til innsyn i arbeidslistene som de ansatte har fått tildelt. Ved at de ansatte registrerer brukertid i PDA'ene mens de er ute i felten og fordi arbeidsgiver kan få innsyn i arbeidslistene, gir bruk av PDA arbeidsgiver en mulighet til kontroll. Dette kan for eksempel være kontroll av ansatte gjennom å følge med på deres tidsregistreringer og dermed også deres bevegelser gjennom arbeidsdagen.

3.4 En avgrensning av begrepet kontrolltiltak

Basert på beskrivelsen av begrepet kontrolltiltak og opplysningene om bydel Bjerke sin bruk av PDA konkluderer jeg med at hjemmesykepleien i bydel Bjerke sin bruk av PDA er et kontrolltiltak. Jeg baserer denne konklusjonen på utredningen av Oslo kommune og bydel Bjerke sin formålsangivelse etter personopplysningsloven samt undersøkelsen av om PDA, slik teknologien er tatt i bruk i bydel Bjerke, har et kontrollpotensial.

For det første kunne jeg konkludere med at Oslo kommune ikke har angitt ett lovlig formål med behandlingen av personopplysninger etter personopplysningsloven § 11 bokstav b). Jeg

gikk derfor videre og vurderte teknologiens kontrollpotensial. Jeg kom frem til at bydel Bjerke sin bruk av PDA innebærer at arbeidsgiver gis en mulighet til kontroll. Fordi formålsangivelse etter personopplysningsloven ikke foreligger er dette kontrollpotensialet utslagsgivende for avgrensningen av begrepet kontrolltiltak.

Når bruk av PDA i hjemmesykepleien i bydel Bjerke anses å være et kontrolltiltak vil dermed den rettslige reguleringen som jeg presenterte i kapittel 2 komme til anvendelse.

Arbeidsmiljølovens §§ 9-1 og 9-2 skal komme til anvendelse på innføringen av PDA. I tillegg vil personopplysningsloven regulere arbeidsgivers bruk av de ansattes personopplysninger som genereres og samles inn gjennom bruk av PDA, uansett om bruken av PDA er et kontrolltiltak eller ikke. I neste kapittel har jeg som mål å undersøke og svare på problemstillingens andre og tredje hovedspørsmål, om bydel Bjerke oppfatter bruken av PDA som et kontrolltiltak og om arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i bydelen har vært bevisste og hatt kunnskap om ivaretagelse av arbeidstakers personvern og rettslig regulering når PDA innføres og tas i bruk.

4 OPPFATTER BYDEL BJERKE BRUK AV PDA SOM ET KONTROLLTILTAK?

Fordi jeg har konkludert med at bruken av PDA i hjemmesykepleien i bydel Bjerke skal anses som et kontrolltiltak og at arbeidsmiljølovens bestemmelser dermed kommer til anvendelse er det interessant å finne ut hvordan arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i Oslo kommune og bydel Bjerke oppfatter bruken av PDA. I avsnitt 4.1 stiller jeg masteroppgavens andre hovedspørsmål og spør om bydel Bjerke oppfatter PDA som et kontrolltiltak. I forlengelsen av svaret på dette spørsmålet vil jeg belyse eventuelle følger og konsekvenser ved bydel Bjerke sin oppfatning, jf. avsnittene 4.2 og 4.3. Problemstillingens siste hovedspørsmål danner et bakteppe for dette kapittelet når jeg drøfter ivaretagelse av og konsekvenser for arbeidstakers personvern i forbindelse med bruk av PDA i bydel Bjerke.

Det er i stor grad empiri samlet inn fra intervjuer med informantene og relevant regelverk og litteratur som danner grunnlaget for dette kapittelet. Jeg drøfter informantenes uttalelser om bydel Bjerke sin oppfatning av om PDA er et kontrolltiltak, bydelens innføring av PDA og arbeidstakersidens mottakelse og tilbakemeldinger på innføringen og bruken av PDA.

4.1 Bydel Bjerke sin oppfatning av PDA

Under intervjuene med arbeidsgiversiden i Oslo kommune og bydel Bjerke ble det klart at informantene har en oppfatning av at bruk av PDA ikke er et kontrolltiltak. Av informantene på arbeidstakersiden er det bare hovedverneombudet som kan si noe om de ansattes meninger i forbindelse med dette spørsmålet. Hovedverneombudet kan fortelle at det under innføringsprosessen ble registrert noen få tilfeller hvor ansatte i bydelen stilte spørsmål til arbeidsgivers overvåking og kontroll av ansatte gjennom bruk av PDA. Likevel, og på vegne av arbeidstakerne, oppfattet ikke de tillitsvalgte bruk av PDA som et kontrolltiltak.¹⁵⁹

Jeg har stilt samtlige informanter spørsmål om hvorfor bruk av PDA ikke ble vurdert til å være et kontrolltiltak. Informantene på arbeidstakersiden kunne ikke redegjøre for dette. På arbeidsgiversiden har avdelingssykepleier i bydel Bjerke uttalt at når det gjelder vurderingen av om PDA skulle defineres som et kontrolltiltak, har det fra deres side aldri vært meningen

¹⁵⁹ Intervju med hovedverneombudet i bydel Bjerke, 11.03.13.

av PDA skulle brukes til kontroll.¹⁶⁰ Informanten i EST forteller at de først og fremst var opptatt av å ta i bruk Gerica Mobil Pleie på PDA'ene slik programvaren var utviklet og utprøvd i andre kommuner, og at versjonen av Gerica Mobil Pleie som fantes i 2008, når PDA skulle innføres i Oslo kommune, i stor grad manglet den funksjonaliteten som trengtes for å kunne være et hjelpemiddel for kontroll. Han forteller under intervjuet at *”når vi ser på hvordan programvaren til Tieto [Gerica Mobil Pleie] faktisk er utformet så er det lite av det [kontroll].”*¹⁶¹ Informanten i EST gir ingen videre forklaring på hvilken funksjonalitet han sikter til, men avdelingssykepleier i bydel Bjerke oppgir at GPS-funksjonen i PDA'ene ikke er tatt i bruk og at arbeidsgiver derfor ikke kan følge med på de ansatte i sanntid.¹⁶² I forbindelse med forskningsprosjektet *Flåtestyring og kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted* har Tranvik (2013) undersøkt fem ulike kommunale hjemmetjenester hvor PDA er innført. Felles for disse hjemmetjenestene er at GPS er integrert i PDA'ene, men ikke tatt i bruk.¹⁶³ Det kan derfor virke som det er vanlig at bruk av PDA i hjemmetjenesten ikke innebærer sporing av ansattes lokasjon gjennom GPS.

I tillegg samsvarer mine informaners oppfatning av bruk av PDA og begrepet kontrolltiltak med Tranvik (2013) sine resultater i den forstand at både arbeidsgivere og arbeidstakere ser ut til å oppfatte at feltteknologi som ikke innebærer GPS-sporing, ikke er kontrolltiltak.¹⁶⁴ På bakgrunn av informantenes svar på spørsmål vedrørende deres oppfatning og vurdering av bruken av PDA, forstår jeg at det er PDA'ens GPS-funksjon som for informantene er avgjørende for om teknologien skal anses som et kontrolltiltak eller ikke. Jeg tolker informantenes svar og uttalelser fra intervjuene at det er GPS-sporing og oversikt over hvor de ansatte befinner seg i sanntid som bydel Bjerke forstår som kontroll. Så lenge GPS-funksjonen er avslått og PDA ikke innebærer GPS-sporing oppfatter ikke bydel Bjerke bruk av PDA som et kontrolltiltak.

4.1.1 Benytter arbeidsgiver seg av PDA'ens kontrollpotensial?

Fordi informantene på arbeidsgiversiden har gitt uttrykk for at PDA verken inneholder funksjonalitet (GPS) som muliggjør kontroll eller er ment å brukes til kontroll, tolker jeg det

¹⁶⁰ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13.

¹⁶¹ Intervju med EST, 07.03.13.

¹⁶² Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13.

¹⁶³ Tranvik, 2013, kapittel 5 s. 3 og 28. Utkast til CompLex nr. 2/2013.

¹⁶⁴ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13; intervju med EST, 07.03.13 og Tranvik, 2013, kapittel 9 s. 4-5. Utkast til CompLex nr. 2/2013.

slik at arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i Oslo kommune og bydel Bjerke oppfatter GPS-sporing som den eneste funksjonaliteten i PDA som muliggjør kontroll. I avsnitt 3.3 viser jeg hvordan PDA, slik teknologien er tatt i bruk i bydel Bjerke, har et kontrollpotensial. Jeg forklarer hvordan Gerica Mobil Pleie og fagsystemet Gerica kommuniserer med hverandre og hvordan systemintegrasjon gjør det mulig for arbeidsgiver å føre kontroll med de ansattes registrering av brukertid og dermed også deres bevegelser gjennom arbeidsdagen. Med denne gjennomgangen gjør jeg det klart at selv om GPS-funksjonen ikke er tatt i bruk, gjør bydelens bruk av PDA det mulig for arbeidsgiver å kontrollere de ansatte gjennom innsyn i arbeidslistene som de har fått tildelt.

Det er under intervjuet med avdelingssykepleier i bydel Bjerke at jeg blir fortalt om arbeidsgivers mulighet for innsyn i arbeidslistene som de ansatte får tildelt på hver vakt, jf. avsnitt 3.3.2. Samtidig som informanten bekrefter PDA'ens potensial for kontroll, oppgir hun også at arbeidsgiver benytter seg av muligheten for innsyn i arbeidslistene.¹⁶⁵ Når argumentene for at bydel Bjerke ikke har oppfattet bruk av PDA som et kontrolltiltak er at teknologien ikke inneholder en GPS-funksjon som muliggjør kontroll samt at det aldri har vært meningen å bruke PDA til kontroll, er det spesielt interessant å finne ut at til tross for dette benytter arbeidsgiver seg av PDA'ens kontrollpotensial.

Ifølge informanten benytter arbeidsgiver seg av kontrollpotensialet når pårørende eller bruker selv ringer og etterlyser hjemmesykepleien eller når arbeidsgiver mottar klager på ansatte eller tjenestene som er gitt. Ved slike henvendelser går arbeidsgiver inn i fagsystemet Gerica og sjekker hvilken ansatt som har fått tildelt den arbeidslisten som brukeren henvendelsen gjelder tilhører. I situasjoner hvor pårørende eller bruker etterlyser hjemmesykepleien vil arbeidsgiver kunne finne ut hvor den ansatte mest sannsynlig befinner seg på tidspunktet for henvendelsen ved å sjekke den ansattes registrering av brukertid. Arbeidsgiver vil da kunne beregne et forventet tidspunkt som brukeren vil få besøk på. Ved klage på for eksempel en tjeneste som ikke er utført i tråd med vedtaket vil arbeidsgiver, gjennom innsyn i arbeidslistene, kunne finne ut hvilken ansatt som utførte tjenesten og derfra kontrollere og etterprøve hvordan den ansatte har utført sine oppdrag.¹⁶⁶

¹⁶⁵ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13. Informanten oppga to situasjoner hvor arbeidsgiver benytter seg av muligheten for innsyn i arbeidslistene. Det kan være flere anledninger hvor arbeidsgiver gjør dette, men dette fremkom ikke i intervjuet.

¹⁶⁶ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13.

Hva kontroll er og innebærer er vanskelig å presisere, jf. avsnitt 2.2.2. Jeg har valgt å forklare kontroll med at noen påser at noen eller noe er, oppfører seg eller gjør noe på en bestemt måte, og at kontroll i forbindelse med bruk av feltteknologi i arbeidslivet er noe som arbeidsgiver kan foreta på grunnlag av opplysninger som generes og samles inn gjennom bruk av teknologien. I mine øyne vil arbeidsgivers innsyn i arbeidslistene ved ulike hevendelser fra brukere og pårørende kunne forstås som en type kontroll. Når arbeidsgiver, gjennom innsyn i personopplysninger om arbeidstakere som er generert og lagret i forbindelse med den ansattes registrering av brukertid, påser at en ansatt er på vei til en bruker eller har utført en tjeneste i tråd med vedtaket, vil dette etter min mening være en type kontroll av ansatte.

4.1.2 Lite bevissthet og kunnskap kan føre til mangelfull vurdering og diskusjon

Når det gjelder bydel Bjerke sin vurdering av om bruk av PDA skulle oppfattes som et kontrolltiltak eller ikke, gir verken arbeidsgiversiden i bydelen eller EST uttrykk for at diskusjoner rundt denne vurderingen ble gjennomført i stor utstrekning.¹⁶⁷

Avdelingssykepleier i bydel Bjerke har sagt at spørsmålet om PDA skulle anses som et kontrolltiltak bare ble vurdert i forbindelse med en personalsak hvor en ansatt opplevde bruk av PDA som sterk overvåking og som derfor fikk fritak fra å bruke PDA i arbeidet. EST erkjenner at også sentralt i kommunen har diskusjoner rundt spørsmålet i liten grad vært gjennomført. Fordi det kun var hovedverneombudet som på arbeidstakersiden kunne svare på spørsmålet om PDA ble vurdert å være et kontrolltiltak, kan det virke som at en diskusjon rundt tema PDA og kontrolltiltak, mellom ansatte og deres tillitsvalgte og mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiver også har vært knapp.¹⁶⁸ At det har vært få diskusjoner rundt vurderingen av om bruk av PDA er et kontrolltiltak eller ikke, kommer også til syne gjennom informantenes mangelfulle og motstridende svar. Informantene oppfatter ikke bruk av PDA som et kontrolltiltak fordi PDA ikke skal brukes til kontroll, samtidig bekrefter arbeidsgiversiden i bydelen at PDA både muliggjør og brukes til kontroll.

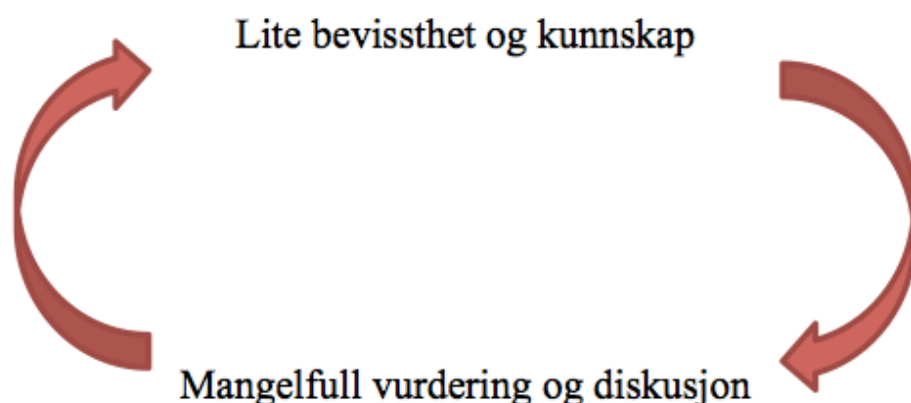
For meg kan det virke som om informantene ikke har oversikt over eller god nok kunnskap om teknologien som ligger i PDA og hva begrepet kontrolltiltak innebærer. I tillegg kan det virke som arbeidsgiver- og arbeidstakersiden ikke har vært bevisste nok på hvordan PDA'ene

¹⁶⁷ Jeg har valgt å bruke ordet diskusjon her fordi ordet drøfting kan misforstås med arbeidsgivers plikt til å drøfte etter arbeidsmiljøloven. Arbeidsgivers drøftingsplikt behandles ikke i dette avsnittet.

¹⁶⁸ Intervju med EST, 07.03.13; intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13; intervju med hovedverneombudet i bydel Bjerke, 11.03.13.

faktisk skal brukes og at bruk av PDA innebærer en behandling av personopplysninger om de ansatte som bruker teknologien. De fleste informantene hadde vanskeligheter med å forstå og forklare hvordan bruk av PDA innebærer en behandling av personopplysninger, og i avsnittene 2.3.2 og 3.2 ble det klart at Oslo kommune ikke har angitt et formål med behandlingen av personopplysninger som skjer i forbindelse med bruken av PDA etter personopplysningsloven § 11 bokstav b). Dette er overraskende, interessante og ikke minst bekymringsverdige funn. Jeg tror at informantenes oppfatning av at bruk av PDA ikke er et kontrolltiltak, fordi GPS-funksjonen ikke er tatt i bruk og teknologien derfor (i deres øyne) ikke innebærer kontroll, kan ha bidratt til at de ikke har vært klar over at bruk av PDA (likevel) innebærer en behandling av personopplysninger om de ansatte og at personopplysningsloven derfor er gjeldende. Dette stemmer overens med Tranvik (2013) som sier at *”der innføring av feltteknologi ikke ble definert som et kontrolltiltak, var ikke etterlevelse av bestemmelsene om behandling av personopplysninger i personopplysningsloven et tema.”*¹⁶⁹

Jeg tror at lite bevissthet og kunnskap om teknologien i PDA og begrepet kontrolltiltak kan være en årsak til at bydelen ikke har oppfattet bruk av PDA til å være et kontrolltiltak, samtidig som arbeidsgiver benytter seg av teknologiens kontrollpotensial. Lite bevissthet og kunnskap om dette tema kan ha ført til arbeidsgiversidens mangelfulle vurdering og diskusjon av spørsmål og problemstillinger. Samtidig kan den mangelfulle diskusjonen og vurderingen på området ha ført til ytterligere ubevissthet og lite kunnskap blant både arbeidsgiver og arbeidstaker. For en illustrasjon av dette, jf. figur 5 nedenfor.



Figur 5 – Illustrasjon på sammenhengen mellom lite bevissthet og kunnskap og mangelfull vurdering og diskusjon

¹⁶⁹ Tranvik, 2013, kapittel 9 s. 5. Utkast til CompLex nr. 2/2013.

En bedre vurdering og diskusjon på arbeidsgiversiden, av teknologien i PDA og begrepet kontrolltiltak, tror jeg ville kunne ha økt arbeidsgivers bevissthet og kunnskap på området samt gitt dem en bedre oversikt og plan for hvordan PDA'ene skulle brukes. Jeg tror dette ville kunne ha bidratt til at GPS-sporing ikke hadde blitt oppfattet som den eneste funksjonaliteten som muliggjør overvåking og kontroll, men at arbeidsgiver også hadde vært klar over PDA'ens kontrollpotensial. I forlengelsen av dette tror jeg arbeidsgiver ville fått en bedre oversikt og klarhet i om de kom til å benytte seg av muligheten til kontroll som teknologien gir.

En bedre vurdering og diskusjon om hva som definerer begrepet kontrolltiltak, hvilken teknologi som ligger i PDA'ene og hvordan PDA'ene skal brukes tror jeg med andre ord kunne ha ført til at arbeidsgiver hadde oppfattet bruk av PDA som et kontrolltiltak. På bakgrunn av mine og Tranvik (2013) sine funn anser jeg det som sannsynlig at dersom bydel Bjerke hadde oppfattet bruk av PDA som et kontrolltiltak, ville arbeidsgiver- og arbeidstakersiden blitt (mer) bevisste på at bruk av PDA innebærer en behandling av personopplysninger. I et slikt tilfelle er det rimelig å anta at både arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven ville ha kommet til anvendelse på bydelens bruk av PDA. En mer betydelig vurdering og diskusjon rundt begrepet kontrolltiltak og bruk av PDA vil med andre ord kunne legge grunnlag for tiltak som skal ta hånd om arbeidstakernes interesser, blant annet deres personvern.¹⁷⁰

4.2 Rettslige følger ved bydel Bjerke sin oppfatning av PDA

Som en konsekvens av at bydel Bjerke ikke oppfatter bruk av PDA som et kontrolltiltak har ikke arbeidsmiljøloven kapittel 9 og bestemmelsene om iverksetting av kontrolltiltak i virksomheten blitt fulgt. For det første har ikke arbeidsgiver vært nødt til å foreta en avveining mellom sitt behov for å innføre og ta i bruk PDA og arbeidstakernes interesser, ei heller vært nødt til å vurdere mulige belastninger for arbeidstakerne som bruk av PDA kan medføre. Dette er krav til iverksettingen av et kontrolltiltak slik som arbeidsmiljøloven § 9-1 (1) fastsetter. For det andre har ikke arbeidsgiver vært nødt til å følge saksbehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven § 9-2, som sier noe om hvordan iverksettingen av kontrolltiltak skal gjennomføres med tanke på å involvere arbeidstakerne.

¹⁷⁰ Meld. St. 11 (2012-2013), s. 61.

Arbeidsmiljølovens krav til iverksetting av kontrolltiltak knytter seg til begreper som saklighet og proporsjonalitet. Dette er velkjente arbeidsrettslige normer. Samtidig bygger personopplysningsloven på liknende normer.¹⁷¹ Som Arbeidslivslovutvalget har uttalt i sin utredning vil for eksempel krav til den behandlingsansvarliges berettigede interesse etter personopplysningsloven § 8 f) kunne være oppfylt, dersom vilkårene for å ta i bruk et kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven § 9-1 er tilstede.¹⁷² ”De arbeidsrettslige regler og personopplysningslovens vilkår må tolkes og praktiseres i lys av hverandre,”¹⁷³ slår Arbeidslivslovutvalget fast.

Jeg oppfatter arbeidsmiljølovens vilkår for å iverksette kontrolltiltak til å inneholde krav til arbeidsgiver som også kan sies å skulle ivareta arbeidstakers personverninteresser. Av den grunn ønsket jeg å undersøke om vilkår i arbeidsmiljøloven §§ 9-1 og 9-2 ble vurdert når PDA ble innført i bydel Bjerke, til tross for at arbeidsmiljølovens bestemmelser i kapittel 9 ikke kom til anvendelse. Jeg stilte informantene spørsmål om prosessen med å innføre PDA i bydelen, om det ble vurdert mulige belastninger for arbeidstakerne ved å ta i bruk PDA, om de ansatte ble gitt informasjon om innføringen og bruk av PDA og om det ble tilrettelagt for drøfting mv. Målet med å stille disse spørsmålene var å finne ut om arbeidsgiversiden har vurdert ulike personvern hensyn når PDA ble innført og tatt i bruk.

Innføringen av PDA i hjemmetjenesten i bydel Bjerke

Selve innføringen av PDA i hjemmesykepleien i Oslo kommune skjedde bydels- og distriktsvis hvor pilotprosjekter ble gjennomført både på bydelsplan og distriktsplan.¹⁷⁴ I bydel Bjerke var det Veitvet distrikt som ble valgt til å være pilot for innføringen, og pilotprosjektet i bydelen startet i 2009. Distriktene Årvoll og Økern tok i bruk PDA i løpet av 2010.¹⁷⁵

Det var bydelens resultatsjef, systemkoordinator og distriktenes avdelingssykepleiere som hadde ansvar for innføringen. Ifølge informantene inkluderte dette ansvaret for å gi de ansatte informasjon om og opplæring i bruk av PDA. Oppgaven med å gi informasjon ble delegert til

¹⁷¹ Meld. St 11 (2012-2013), s. 35-36.

¹⁷² NOU 2004:5, s. 434.

¹⁷³ NOU 2004:5, s. 434.

¹⁷⁴ Intervju med EST, 07.03.13.

¹⁷⁵ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13 og intervju med hovedverneombudet i bydel Bjerke, 11.03.13.

avdelingssykepleierne som tok opp tema rundt innføringen av PDA på personalmøter hvor de ansatte fikk skriftlig informasjon om PDA'ene. Systemkoordinator fikk ansvar for opplæringen, som ble gitt puljevis. Hvert distrikt opprettet to – tre såkalte 'superbrukere,' som var ansatte som fikk ekstra opplæring i bruken av PDA med det mål å kunne veilede kollegaer og andre ansatte hvis de trengte hjelp med noe i forbindelse med PDA'ene.¹⁷⁶

Det var forventet fra arbeidsgiver sin side at alle ansatte skulle ta i bruk PDA. Derfor ble drøfting mellom arbeidsgiver og arbeidstakere i forkant av innføringen ikke lagt vekt på i særlig stor grad.¹⁷⁷ Drøfting av innføringen ble tilrettelagt ved at de ansatte fikk mulighet til dette på personalmøter. Ifølge arbeidsgiversiden i bydel Bjerke er det i ettertid av innføringen blitt lagt til rette for at ansatte kan komme med innspill og ytre sine meninger om bruken av PDA til en av avdelingssykepleierne i bydelen. De ansatte er dermed gitt gode muligheter for å komme med tilbakemeldinger om hva som funker og ikke funker, har informantene sagt. Samtidig erkjenner de at en tilrettelegging for drøfting og tilbakemeldinger før og underveis i innføringen ikke har vært like god som i ettertid.¹⁷⁸

Fordi ansvaret for å gi informasjon ble delegert til hver avdelingssykepleier samt at hvert distrikt opprettet superbrukere, kan det virke som at informasjon og opplæring ble godt tilrettelagt og organisert. Samtidig bekrefter avdelingssykepleier at distriktene Årvoll og Økern ikke fikk like god oppfølging under innføringen. Min informant forklarer at pilotprosjektet kan være årsaken til dette. Innføringen av PDA i bydel Bjerke startet i Veitvet distrikt og innføringen var vellykket. Ifølge avdelingssykepleieren er Veitvet det distriktet som i dag håndterer PDA'ene best. Informanten mener dette kan komme av at Veitvet var pilot og dermed fikk bedre oppfølging i startfasen enn de andre distriktene. Fordi innføringen av PDA i Veitvet var så vellykket tror informanten at det ble forventet at det ville være like enkelt å ta i bruk PDA i de to andre distriktene, og det kan være på grunn av mangel på informasjon og oppfølging under innføringsfasen at disse distriktene fortsatt sliter med PDA'ene.¹⁷⁹

¹⁷⁶ Intervju med Fagforbundet i bydel Bjerke, 11.03.13; intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13 og intervju med hovedverneombudet i bydel Bjerke, 11.03.13.

¹⁷⁷ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13.

¹⁷⁸ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13 og intervju med hovedverneombudet i bydel Bjerke, 11.03.13.

¹⁷⁹ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13.

Vurderingen av mulige belastninger for arbeidstakerne

Både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i bydel Bjerke ble det registrert at ansatte ga uttrykk for tanker om overvåking og kontroll som følge av innføring og bruk av PDA.¹⁸⁰ Samtidig legger informanten fra Fagforbundet til at dette gjaldt veldig få ansatte. ”Jeg tror nok at de ansatte tror at vi ser mer enn vi ser,”¹⁸¹ sier avdelingssykepleieren i bydel Bjerke. Hun utdyper videre at bruk av PDA ikke ble forventet å innebære negative konsekvenser for arbeidstakerne fordi GPS ikke er tatt i bruk og at bruk av PDA derfor ikke innebærer en reell overvåking. I EST ble overvåkingsaspektet diskutert, men felles for EST sin drøfting rundt vurderingen om at PDA ikke er et kontrolltiltak, ble overvåkingsaspektet diskutert i veldig liten grad. Det var ingen av de som var involvert i innføringen av PDA i EST som fokuserte veldig på overvåkingsaspektet selv om de var klar over at enkelte arbeidstakere var bekymret. Grunnen til EST ikke fokuserte på dette var, som informanten sier, fordi de hadde problemer med å se at overvåking var et reelt problem.¹⁸²

I hovedsak forventet EST kun at enkelte ansatte ville kunne få problemer med å ta i bruk PDA på grunn av liten teknisk kompetanse. Samtidig vurderte EST det slik at de fleste ansatte allerede var vant til å bruke mobiltelefoner og smarttelefoner og forventet derfor at de ansatte som synes PDA virket skummelt, i løpet av kort tid ville bli familiære med teknologien.¹⁸³ Vurderingen EST gjorde i forbindelse med arbeidstakernes ulike tekniske kompetanse stemmer overens med de tillitsvalgte sine erfaringer. I tillegg til at de tillitsvalgte ble informert om ansatte som var bekymret for arbeidsgivers overvåking og kontroll gjennom bruk av PDA, registrerte de også at enkelte ansatte var skremt av tanken på å ta i bruk PDA fordi det tekniske med løsningen virket vanskelig og innviklet. Utover dette oppga ikke informantene på arbeidstakersiden i bydelen at det var flere negative konsekvenser ved innføring og bruk av PDA som de forventet eller som arbeidstaker ga uttrykk for.¹⁸⁴ Mulige belastninger for arbeidstakers personvern som følge av innføringen og bruk av PDA ble med andre ord ikke vurdert.

¹⁸⁰ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13 og intervju med Fagforbundet i bydel Bjerke, 11.03.13.

¹⁸¹ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13.

¹⁸² Intervju med EST, 07.03.13.

¹⁸³ Intervju med EST, 07.03.13.

¹⁸⁴ Intervju med hovedverneombudet i bydel Bjerke, 11.03.13 og intervju med Fagforbundet i bydel Bjerke, 11.03.13.

Etter innføringen av PDA

På spørsmål om hvordan arbeidstakerne oppfatter innføringsprosessen og bruk av PDA i ettertid av innføringen gir de tillitsvalgte i bydelen uttrykk for at de i all hovedsak opplever at ansatte er positive til bruk av PDA. Det har vært registrert få tilbakemeldinger om at de ansatte føler seg overvåket og kontrollert av arbeidsgiver.¹⁸⁵ Jeg synes det er underlig at det ikke har vært registrert flere tilbakemeldinger som går på arbeidstakers personvern og arbeidsgivers bruk av PDA til kontroll. Samtidig er det ikke bare i bydel Bjerke det er et lavt konfliktnivå vedrørende innføring og bruk av PDA.¹⁸⁶ Tranvik (2013) peker på en del faktorer som, i hjemmetjenestene han har undersøkt, har bidratt til at arbeidstakernes fokus på sitt personvern har kommet i andre rekke. Disse faktorene er også til stede i bydel Bjerke.

For det første viser Tranvik (2013) i sin rapport at det i enkelte virksomheter var enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om PDA'ens nytteverdi. Bruk av PDA ble sett på som et hjelpemiddel, som forenkler arbeidshverdagen for begge parter. Enigheten mellom arbeidsgivere og arbeidstakere ”*virket å dempe noe av styrken mellom kontrollinteresser og personverninteresser.*”¹⁸⁷ Denne forståelsen er også tilstede i bydel Bjerke. Informanter, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i bydelen, forteller at de etter innføringen av PDA har registrert positive tilbakemeldinger fra ansatte som sier at de opplever at PDA gjør arbeidshverdagen enklere og mer effektiv fordi de kan dokumentere hendelser og registrere brukertiden mens de er ute i felten.¹⁸⁸ Avdelingssykepleier forteller at mange ansatte har fått et sterkt eieforhold til PDA'ene. De ansatte skriver navn på terminalene, lagrer kontakter i dem mv., og på den måten bruker ansatte PDA'ene som sine egne, personlige hjelpemidler.¹⁸⁹

Til tross for at det er registrert mange positive tilbakemeldinger fra de ansatte, har både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i Oslo kommune og bydel Bjerke opplevd en del tekniske og praktiske hindre under oppstartsfasen av PDA og i ettertid. De største problemene har vært dårlig nettilgang og for små skjermer og taster på PDA'ene. Tranvik (2013) sine resultater viser at tekniske og praktiske utfordringer med PDA'ene tar mye av de ansattes oppmerksomhet og kan overskygge arbeidstakers spørsmål og bekymring om overvåking,

¹⁸⁵ Intervju med Fagforbundet i bydel Bjerke, 11.03.13 og intervju med hovedverneombudet i bydel Bjerke, 11.03.13.

¹⁸⁶ Tranvik, 2013, kapittel 9 s. 7. Utkast til CompLex nr. 2/2013.

¹⁸⁷ Tranvik, 2013, kapittel 5 s. 1. Utkast til CompLex nr. 2/2013.

¹⁸⁸ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13 og intervju med Fagforbundet i bydel Bjerke, 11.03.13.

¹⁸⁹ Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13.

kontroll og personvern.¹⁹⁰ Blant de ansatte i bydel Bjerke er det nettopp de tekniske og praktiske problemene som lager misnøye. Ifølge informantene er det irritasjon og frustrasjon over at PDA'ene har vært gjenstand for mange tekniske problemer som er innholdet i de negative tilbakemeldingene som er blitt registrert.¹⁹¹ Jeg forstår informantenes svar og uttalelser at det, i likhet med Tranvik (2013) sine resultater, er de tekniske og praktiske problemene med PDA'ene, arbeidstakernes følelse av eierskap til PDA'ene samt PDA'ens nytteverdi som gjør at konflikter mellom arbeidstakere og arbeidsgiver og spørsmål om personvern og overvåking og kontroll kommer i andre rekke.

4.2.1 Mangelfull informasjon og drøfting kan føre til lite bevissthet og kunnskap

Svarene jeg fikk på de generelle spørsmålene om prosessen med å innføre PDA i bydel Bjerke viser at informasjon ble gitt og drøfting tilrettelagt, men i svært ulik grad i de forskjellige distriktene. Informantenes svar antyder også at det var få ansatte i hjemmesykepleien i bydelen som ga uttrykk for tanker om overvåking og kontroll som følge av innføring og bruk av PDA.¹⁹²

Når det skjer forandringer i hvordan arbeidet i en virksomhet er organisert eller dersom måten som arbeidet skal gjennomføres på endres, for eksempel fra å registrere brukertid i Gericatil til å gjøre det fortløpende gjennom arbeidsdagen på en PDA, går virksomheten gjennom en omstillingsprosess. For at en omstillingsprosess skal lykkes er informasjon og drøfting om virksomhetens situasjon og planer en forutsetning.¹⁹³ I forbindelse med iverksetting av kontrolltiltak skal informasjon og drøfting sikre at arbeidstakere får tilstrekkelig informasjon om tiltaket som innføres. Informasjonen skal åpne opp for drøfting mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte slik at de kan komme til enighet om for eksempel utforming og gjennomføring av tiltaket i forbindelse med ivaretagelse av arbeidstakers (personvern)interesser.¹⁹⁴

¹⁹⁰ Tranvik, 2013, kapittel 5 s. 40. Utkast til CompLex nr. 2/2013.

¹⁹¹ Intervju med EST, 07.03.13; intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13; intervju med hovedverneombudet i bydel Bjerke, 11.03.13 og intervju med Fagforbundet i bydel Bjerke, 11.03.13.

¹⁹² Jeg fikk generelt mangelfulle svar fra informantene på arbeidstakersiden i bydel Bjerke. Disse informantene var ikke hovedverneombud eller plasstillitsvalgt under innføringen av PDA i 2009. Derfor kan det være flere arbeidstakere som i 2009 ga uttrykk for bekymring for kontroll og overvåking. Uansett må man ta høyde for at svarene som de tillitsvalgte ga under intervjuene ikke er helt troverdige eller representative for forholdene før og under innføringen av PDA i 2009.

¹⁹³ Fougner med flere, 2011, s. 20 og 59.

¹⁹⁴ NOU 2004:5, s. 435.

Fra et personvernperspektiv er det interessen i innsyn og kunnskap som bidrar til at man kan ivareta egne interesser.¹⁹⁵ Ved at arbeidstakere får informasjon om hvordan arbeidsgiver behandler deres personopplysninger mv. blir det enklere for de ansatte å ivareta sine personverninteresser, i tillegg til andre interesser og behov.¹⁹⁶ Informasjon og drøfting blir med andre ord virkemidler for å få likevekt og tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.¹⁹⁷

Mangelfull informasjon om innføringen av PDA og dårlig tilrettelagt drøfting kan gjøre at arbeidstakere ikke blir bevisste eller får kunnskap omkring arbeidsgivers behandling av personopplysninger om seg selv og rettslig regulering av feltteknologi. Når vi vet at informasjon og drøfting ble dårlig og ujevnt tilrettelagt i bydel Bjerke, kan dette være en grunn til hvorfor så få arbeidstakere ga uttrykk for bekymring rundt kontroll og overvåking under innføring av PDA. Jeg tror det kan være vanskelig for arbeidstakerne å sette seg inn i teknologien, hvordan den fungerer og hva den innebærer, når informasjon og opplæring uteblir. Uten kunnskap om behandling av personopplysninger om seg selv, som skjer i forbindelse med bruk av PDA, vil de ansatte ha et begrenset utgangspunkt for å stille spørsmål til behandlingen og vanskelig ha kontroll over sine personopplysninger.¹⁹⁸

Det at så få ansatte i bydel Bjerke har uttrykt bekymring for kontroll og overvåking, med tanke på ivaretagelsen av sitt eget personvern var for meg overraskende og uventede funn. Samtidig er mine resultater ikke så ulike funn fra tidligere forskning på området. Tidligere undersøkelser viser at arbeidstakere i veldig liten grad opplever bruk av feltteknologi som krenkende og at de har lite eller ingen kjennskap til rettslig regelverk for kontroll og overvåking i arbeidslivet. I tillegg har de i stor grad tillit til at arbeidsgivere følger gjeldende rett for behandling av personopplysninger i arbeidsforholdet.

Bråten (2010) har gjennomført en undersøkelse om kontroll og overvåking i arbeidslivet, hvor blant annet spørsmål om bruk av feltteknologi og kontrolltiltak ble stilt. Ved vurderingen av hvor enig eller uenig arbeidstakere var i påstanden om at virksomhetens overvåkingssystemer oppleves som krenkende, svarte 76 prosent av de spurte i virksomheter hvor elektronisk tidsregistrering var tatt i bruk at de var uenig eller helt uenig. Uenig eller helt uenig var også

¹⁹⁵ Schartum og Bygrave, 2011, s. 55.

¹⁹⁶ Jf. personopplysningsloven §§ 18-20.

¹⁹⁷ NOU 2004:5, s. 435 og NOU 2009:1, s. 150.

¹⁹⁸ Meld. St. 11 (2012-2013), s. 59.

58 prosent av de spurte i virksomheter hvor flåtestyringssystemer var tatt i bruk.¹⁹⁹ I samme undersøkelse svarte 38 prosent av de spurte at de hadde lite eller ingen kjennskap til gjeldende regler for kontroll og overvåking i arbeidslivet. Dette, til tross for at 51 prosent av de spurte i virksomheter hvor elektronisk tidsregistrering var tatt i bruk, svarte bekreftende på at det var utarbeidet avtaler eller retningslinjer for bruk av kontrolltiltaket. I virksomheter hvor flåtestyringssystemer var tatt i bruk, svarte 48 prosent bekreftende på at det var utarbeidet avtaler eller retningslinjer.²⁰⁰ Jf. vedlegg 1 – 3 for fullstendig oversikt.

Når det gjelder arbeidsgivers behandling av personopplysninger er tilliten stor. På vegne av Moderniseringsdepartementet (i dag Fornyings-, administrasjons og kirkedepartementet) og Datatilsynet har Ravlum (2005) undersøkt befolkningens holdninger til og kunnskap om personvern. 58 prosent av de spurte, svarte at de har noe eller stor tillit arbeidsgiveres behandling av personopplysninger, samtidig som 79 prosent av de spurte var lite eller svært lite bekymret for misbruk av personopplysninger som arbeidsgiver er i besittelse av.²⁰¹ Bråten (2010) viser til at av arbeidstakerne som ble spurt, stoler 52 prosent i stor grad på at arbeidsgiver følger gjeldende rett for behandling av personopplysninger i arbeidsforholdet. I tillegg er 79 prosent av de spurte i liten eller svært liten grad bekymret for at personopplysninger om dem i jobbsammenheng skal komme på avveie.²⁰² Jf. vedlegg 4 – 7 for fullstendig oversikt.

Mine undersøkelser viser at EST ikke har vurdert personopplysningsloven når PDA er innført og tatt i bruk. Fordi PDA ikke er oppfattet som et kontrolltiltak kommer heller ikke arbeidsmiljølovens bestemmelser om iverksetting av kontrolltiltak til anvendelse. Lokalt i bydelen har verken arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden oversikt over hvilke rettslige krav som gjelder, men informantene forutsetter og forventer at rettslig regelverk, både for innføringen av PDA og behandling av personopplysninger, blir overholdt sentralt.²⁰³

Arbeidsgivers dårlige kjennskap til og etterlevelse av reglene for behandling av personopplysninger er heller ikke noe som er representativt kun for mine funn i bydel Bjerke. Bråten (2010) viser til at i virksomheter hvor elektronisk tidsregistrering er tatt i bruk, svarer

¹⁹⁹ Bråten, 2010, s. 49.

²⁰⁰ Bråten, 2010, s. 69 og 81.

²⁰¹ Ravlum, 2005, s. 3 og 6.

²⁰² Bråten, 2010, s. 82-83.

²⁰³ Intervju med EST, 07.03.13; intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13; intervju med Fagforbundet i bydel Bjerke, 11.03.13 og intervju med hovedverneombudet i bydel Bjerke, 11.03.13.

45 prosent av de spurte at arbeidsgiver aldri har spurt om tillatelse til å behandle personopplysningene som fremkommer gjennom kontrolltiltaket. I virksomheter hvor flåtestyringssystemer er tatt i bruk, svarer 54 prosent av de spurte det samme.²⁰⁴ I Ravlum (2005b) sin undersøkelse av behandling av personopplysninger i norske virksomheter svarer kun 16 prosent av de spurte virksomhetene at de har god kjennskap til personopplysningsloven. Så mange som 51 prosent av virksomhetene svarer verken eller på spørsmålet, mens 19 prosent har liten kunnskap og 12 prosent av de spurte virksomhetene sier de har ingen kunnskap.²⁰⁵ Jf. vedlegg 8 – 9 for fullstendig oversikt.

Det kan være mange årsaker til hvorfor arbeidsgivere og arbeidstakere har lite bevissthet og kunnskap omkring ivaretagelse av personvern og rettslig regulering av feltteknologi i arbeidslivet. Ravlum (2005b) uthever mangel på kunnskap om lovgivningen som den viktigste årsaken til at noen virksomheter ikke følger lovgivningen.²⁰⁶ Tranvik (2013) mener begrenset regelkompetanse og liten interesse for problemstillingen vedrørende arbeidstakers personvern når feltteknologi tas i bruk, fremstår som viktige forklaringsfaktorer.²⁰⁷ For arbeidstakere (og befolkningen generelt) viser resultater fra tidligere undersøkelser og forskning at mange ikke bryr seg eller har reflektert over det faktum at det finnes, lagres og behandles personopplysninger om dem. En rapport fra Teknologirådet (2004) om holdninger til personvern viser at mange er lite interessert i å bruke tid på å ivareta sitt personvern samtidig som svært få tror at personopplysninger om dem noen gang er blitt misbrukt.²⁰⁸

Fordi jeg hadde et annet utgangspunkt for intervjuene enn arbeidsgiver- og arbeidstakersidens manglende bevissthet og kunnskap om ivaretagelse av personvern og rettslig regulering av feltteknologi, har jeg ikke stilt spørsmål til informantene om hva som i deres øyne er årsaken til at de ikke har vært bevisste og hatt kunnskap om dette.²⁰⁹ På bakgrunn av empirien jeg har samlet inn har jeg likevel dannet meg en mening om hva som kan være årsaken. Jeg mener det er en sammenheng mellom resultatene fra intervjuene med arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i Oslo kommune og bydel Bjerke. Arbeidsgivers bevissthet og kunnskap om ivaretagelse av arbeidstakers personvern og rettslig regulering av feltteknologi er enten med å styrke eller begrense arbeidstakersidens bevissthet og kunnskap om det samme tema. Jeg har vist hvordan

²⁰⁴ Bråten, 2010, s. 76.

²⁰⁵ Ravlum, 2005b, s. 28.

²⁰⁶ Ravlum, 2005b, s. 31.

²⁰⁷ Tranvik, 2013, kapittel 9 s. 8. Utkast til CompLex nr. 2/2013.

²⁰⁸ Ravlum, 2005, s. 10 og Teknologirådet, 2004, s. 5.

²⁰⁹ Jf. avsnitt 1.3.4 for min refleksjon rundt intervjuprosessen og utviklingen av problemstillingen.

arbeidsgiversiden i Oslo kommune og bydel Bjerke verken har vurdert eller diskutert bruk av PDA og begrepet kontrolltiltak i særlig stor grad og dermed ikke har vært bevisste eller hatt nok kunnskap om dette tema. Dette har ført til at innføringen av PDA i bydel Bjerke ble gjennomført uten god nok tilrettelegging av informasjon og drøfting samt at arbeidstakers tilbakemeldinger i svært liten grad har omhandlet spørsmål om og bekymring rundt arbeidsgivers kontroll og overvåking. Fordi arbeidstakere ikke har fått oversikt over hva bruk av PDA innebærer, i forbindelse med behandling av personopplysninger og ivaretagelse av personvern, er det ikke overraskende at mange ansatte ikke er opptatte av slike problemstillinger.

4.3 Konsekvenser for arbeidstakers personvern

Arbeidsgiver- og arbeidstakersidens manglende bevissthet og kunnskap om ivaretagelse av personvern og rettslig regulering fører med seg konsekvenser for arbeidstakers personvern. Et hovedfunn fra intervjuene og arbeidet med denne masteroppgaven er at arbeidsgiversiden ikke har oppfattet og vurdert bruk av PDA til å være et kontrolltiltak eller at bruken innebærer en behandling av personopplysninger. Dette fører til konsekvenser for arbeidstakernes personvern fordi verken arbeidsmiljøloven eller personopplysningsloven er blitt anvendt. Arbeidstaker mister dermed mange av sine rettigheter som ivaretar personverninteresser, samtidig som arbeidsgiver blir fri for mange plikter etter de to lovene. Eksempler på rettigheter og plikter som ikke oppfylles eller overholdes som følge av bydel Bjerke sin oppfatning av bruk av PDA er arbeidstakers rett til innsyn og informasjon om hva slags behandling av personopplysninger som skjer og arbeidsgivers plikt til å formulere et saklig formål med behandlingen og kontrolltiltaket.²¹⁰

Informanten i EST legger ikke skjul på at ivaretagelse av arbeidstakers personvern ikke har vært i fokus. Problemstillinger rundt bruk av PDA i forbindelse med behandling av arbeidstakers personopplysninger er ikke vurdert. Dette kommer til syne først og fremst fordi avveiningen mellom arbeidsgivers behov for PDA og mulige belastninger for arbeidstaker, etter arbeidsmiljøloven § 9-1 (1), og fastsettelsen av rettslig grunnlag for og formål med behandlingen av personopplysninger i forbindelse med bruk av PDA, etter personopplysningsloven §§ 8 og 11, ikke er blitt gjort. For det andre understrekes dette også av informantenes mangelfulle svar på spørsmålet om hvorvidt og på hvilken måte bruk av

²¹⁰ Jf. personopplysningsloven §§ 8, 11, 18-20 og arbeidsmiljøloven §§ 9-1 og 9-2.

PDA innebærer en behandling av arbeidstakers personopplysninger. Det samme gjør arbeidsgiversidens vurderinger rundt mulige belastninger for arbeidstakerne som følge av innføringen av PDA. Krenkelser på arbeidstakernes personvern var ikke et tema og ble ikke vurdert.

Jeg mener at lite bevissthet og kunnskap om ivaretagelse av arbeidstakers personvern og rettslig regulering samt den mangelfulle vurderingen og diskusjonen rundt bruk av PDA og begrepet kontrolltiltak kan ha ført til at bruk av PDA ikke ble oppfattet som et kontrolltiltak. At bruk av PDA ikke er oppfattet som et kontrolltiltak har, som nevnt, fått følger for arbeidstakers personvern ved at rettslig regulering som har som formål å ivareta arbeidstakers rettigheter og interesser, herunder personvern, ikke er blitt etterlevd. Som Datatilsynet (2011) uttaler vil manglende bevissthet rundt regelverket medføre en rekke uheldige resultater.²¹¹ Eksempler på dette har jeg gitt i både avsnitt 4.1 og 4.2. Jeg har gjengitt informantenes mangelfulle og motstridende svar som bekrefter at PDA blir brukt til kontroll av ansatte, til tross for at bydel Bjerke ikke har oppfattet bruk av PDA som et kontrolltiltak. I tillegg har jeg presentert bydelens prosess med å innføre PDA. Arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 9-2 og personopplysningsloven §§ 18-20 er ikke overholdt. For arbeidstakerne betyr dette at de ikke gis god nok informasjon om innføringen og bruken av PDA, noe som kan føre til at de ikke får god nok forståelse eller blir bevisste nok på problemstillinger vedrørende sitt eget personvern når PDA tas i bruk. For å være sikker på hva som skjer er de ansatte avhengig av informasjon fra arbeidsgiver.²¹²

Det er problematisk og bekymringsverdig at arbeidsgiversiden i Oslo kommune og bydel Bjerke ikke er bevisste eller har nok kunnskap om ivaretagelse av arbeidstakers personvern og rettslig regulering når feltteknologi tas i bruk. Innføring og bruk av PDA, uten at arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven er fulgt er i strid med lovverket og innebærer negative følger for arbeidstakers personvern. Personvern hensyn, som medbestemmelse, proporsjonalitet og saklighet blir rett og slett ikke ivaretatt.²¹³ Dersom arbeidsgiver hadde brukt tid på å vurdere og sette seg inn i teknologien som ligger i PDA'ene, begrepet kontrolltiltak, hvordan PDA'ene skulle brukes og rettslig regulering, kunne utfallet blitt annerledes. Økt bevissthet og kunnskap omkring teknologien som tas i bruk og rettslig

²¹¹ Datatilsynet, 2011, s. 5.

²¹² Datatilsynet, 2012b, s. 25.

²¹³ NOU 2009:1, s. 150-151.

regulering kan med andre ord være med på å ivareta arbeidstakers personvern ved at mulige konflikter mellom arbeidsgivers interesser og arbeidstakers personvern og andre personvernrelaterte problemer kan oppdages og unngås.²¹⁴

²¹⁴ Datatilsynet, 2012b, s. 29.

5 AVSLUTTENDE OG OPPSUMMERENDE TANKER OG ELEMENTER

Denne masteroppgaven handler om innføring og bruk av feltteknologi i arbeidslivet og arbeidstakers personvern. I Oslo kommune har PDA blitt tatt i bruk i samtlige bydeler sin hjemmetjeneste. Jeg har undersøkt hjemmesykepleien i bydel Bjerke sin innføring og bruk av PDA for å finne ut i hvilken grad arbeidstakers personvern er ivaretatt når PDA er tatt i bruk.

Det første jeg gjorde for besvarelsen av denne masteroppgaven var å presentere teknologien som er PDA og la til grunn en forståelse for hva et kontrolltiltak er og hvordan det kan avgrenses. Jeg har tatt utgangspunkt i to forhold ved feltteknologi når jeg har avgrenset begrepet kontrolltiltak. Det første forholdet er formålsangivelsen etter personopplysningsloven § 11 bokstav b). Hvis arbeidsgiver har formulert et kontrollformål med behandlingen av personopplysninger i forbindelse med bruk av feltteknologi vil teknologien være et kontrolltiltak. Det andre forholdet er feltteknologiens kontrollpotensial, som blir relevant i de tilfellene hvor formålet etter personopplysningsloven er noe annet enn kontroll. Hvis feltteknologien har et potensial for kontroll, vil teknologien være et kontrolltiltak. I kapittel 3 konkluderte jeg med at bydel Bjerke sin bruk av PDA skal anses å være et kontrolltiltak. Forholdet jeg la til grunn for denne konklusjonen var PDA'ens kontrollpotensial, fordi en formålsangivelse etter personopplysningsloven ikke forelå.

Med bakgrunn i avgrensningen av begrepet kontrolltiltak undersøkte jeg om bydel Bjerke oppfattet sin bruk av PDA som et kontrolltiltak. Det viste seg av verken arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden i bydelen har oppfattet bruk av PDA som et kontrolltiltak. Informantene kunne ikke gi meg gode forklaringer på oppfatningen de delte, men det kan virke som det er PDA'ens GPS-funksjon som har vært avgjørende. GPS-funksjonen i PDA'ene som bydelen har tatt i bruk er avslått, og bruken innebærer ingen GPS-sporing. Med dette hadde informantene en oppfatning av at bruk av PDA ikke innebar kontroll. Det faktum at PDA ikke var ment som kontroll ble også oppgitt som en begrunnelse for hvorfor bruk av PDA ikke ble oppfattet som et kontrolltiltak.

Som et bakteppe for drøftelsen i denne masteroppgaven ligger problemstillingens siste hovedspørsmål. Jeg har drøftet og vurdert i hvilken grad arbeidsgiver- og arbeidstakersiden

har vært bevisste og hatt kunnskap om ivaretagelse av arbeidstakers personvern og rettslig regulering når PDA innføres og tas i bruk. Med bakgrunn i empirien som er samlet inn gjennom intervjuer og relevant litteratur har jeg vist hvordan både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i Oslo kommune og bydel Bjerke har hatt lite bevissthet og kunnskap på området. Jeg mener dette kan ha påvirket arbeidsgivers vurdering og oppfatning av PDA og begrepet kontrolltiltak samt innføringen av PDA i bydelen. Fordi bydelen ikke har oppfattet bruk av PDA som et kontrolltiltak, er ikke relevant rettslig regulering blitt fulgt.

Arbeidsmiljøloven og personopplysningsloven som stiller krav til arbeidsgiver når kontrolltiltak skal iverksettes og (arbeidstakers) personopplysninger behandles, og som skal ivareta arbeidstakers (personvern)interesser, er ikke kommet til anvendelse. Dette har ført til at innføringen og bruk av PDA har skjedd, og skjer på bekostning av arbeidstakers personvern.

Mine avsluttende kommentarer til denne masteroppgaven er at manglende kunnskap og bevissthet hos arbeidsgiver bidrar til manglende bevissthet og kunnskap hos arbeidstaker. Det er avgjørende at arbeidsgiversiden har mer kunnskap og kompetanse, både når det gjelder rettslig regulering av feltteknologi og personvern, men også i forbindelse med teknologiens potensiale og bruksområde, for at innføringen og bruk av feltteknologi skal skje på en måte som ivaretar arbeidstakernes personvern på en god og tilfredsstillende måte. I besvarelsen av denne masteroppgaven har jeg pekt på etterlevelse av arbeidsmiljøloven og personopplysningslovens bestemmelser, herunder en avveining av arbeidsgivers interesser og mulige belastninger for arbeidstaker, formålsangivelse og informasjon og tilrettelegging av drøfting under og etter innføringen av feltteknologi som mulige faktorer for en god ivaretagelse av arbeidstakers personvern.

LITTERATUR OG KILDER

Bøker, artikler, rapporter, offentlig dokumenter mv.

- Bing, Jon (2010): "Overvåkingens mange fasetter" I: *Overvåking i en rettsstat*. Dag Wiese Schartum (red.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Blixrud, Katrine Berg og Ottesen, Christine Ask (2010): *Personvern i finanssektoren*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Boe, Erik (2007): *Grunnleggende juridisk metode – En introduksjon til rett og rettstenkning*. Oslo: Universitetsforlaget, 2. opplag.
- Boe, Erik (2010): *Innføring i juss – Juridisk tenkning og rettskildelære*. Oslo: Universitetsforlaget, 3. utgave.
- Borchgrevink, Mette (2011): *Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern – En gjennomgang av norsk rettspraksis*. CompLex nr. 5/2011. Oslo: Senter for rettsinformatikk, UiO.
- Bråten, Mona (2010): *Kontroll og overvåking i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2010:46. Oslo: Fafo.
- Bråten, Mona og Tranvik, Tommy (2012): *Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted – Ansattes erfaringer med feltteknologi*. Fafo-rapport 2012:50. Oslo: Fafo.
- Byråd for finans og utvikling (2005): *Revidert strategi for informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT-strategi) for Oslo kommune for perioden 2002 – 2006*. Oslo kommune. URL: [http://www.bydel-alna.oslo.kommune.no/getfile.php/bydel%20alna%20\(BAL\)/Internett%20\(BAL\)/Dokumenter%20Bydel%20Alna/Revidert-strategi-IKT.pdf](http://www.bydel-alna.oslo.kommune.no/getfile.php/bydel%20alna%20(BAL)/Internett%20(BAL)/Dokumenter%20Bydel%20Alna/Revidert-strategi-IKT.pdf), (lest 13.05.13).
- Byrådsavdeling for eldre og bydelene (2002): *Innføring i sektorsystem på pleie- og omsorgsområdet i Oslo kommune – Forprosjektrapport*. Oslo kommune. URL: [http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.byrådsavdeling-for-eldre-og-sosiale-tjenester.oslo.kommune.no%2Fgetfile.php%2Fbyr%25C3%25A5dsavdeling%2520for%2520velferd%2520og%2520sosiale%2520tjenester%2520\(VST\)%2FInternett%2520\(VST\)%2FDokumenter%2Frapport%2Fsentralt%2Fforprosjektrapport.doc&ei=8gmRUcbkCYXBtAaTsIGoDA&usg=AFQjCNFzkr19vT-05IAO760VJRY0jHz6xw&sig2=DB6l90YxcOzJLsdfhReSw&bvm=bv.46340616,d.Yms](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.byrådsavdeling-for-eldre-og-sosiale-tjenester.oslo.kommune.no%2Fgetfile.php%2Fbyr%25C3%25A5dsavdeling%2520for%2520velferd%2520og%2520sosiale%2520tjenester%2520(VST)%2FInternett%2520(VST)%2FDokumenter%2Frapport%2Fsentralt%2Fforprosjektrapport.doc&ei=8gmRUcbkCYXBtAaTsIGoDA&usg=AFQjCNFzkr19vT-05IAO760VJRY0jHz6xw&sig2=DB6l90YxcOzJLsdfhReSw&bvm=bv.46340616,d.Yms), (lest 13.05.13).

Byrådsavdeling for velferd og sosiale tjenester (2008): *IKT – Strategi for bydelssektoren 2009 – 2012*. Oslo kommune. URL:

[http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.bydelullern.oslo.kommune.no%2Fgetfile.php%2Fbydel%2520ullern%2520\(BUN\)%2FInternett%2520\(BUN\)%2FDokumenter%2FIKT-strategi%2520for%2520bydelene%25202009%2520-%25202012%2520MTIzMTQyMDE4NzkyMTQ1ODc5MQ.doc&ei=9xGRUaKxFcfdswbKIYGoDA&usq=AFQjCNF9gZqsmEZc3p_uspsJSf41EwZvxw&sig2=IETU1k05B1ETEFMgbBiTcw&bvm=bv.46340616,d.Yms&cad=rja](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.bydelullern.oslo.kommune.no%2Fgetfile.php%2Fbydel%2520ullern%2520(BUN)%2FInternett%2520(BUN)%2FDokumenter%2FIKT-strategi%2520for%2520bydelene%25202009%2520-%25202012%2520MTIzMTQyMDE4NzkyMTQ1ODc5MQ.doc&ei=9xGRUaKxFcfdswbKIYGoDA&usq=AFQjCNF9gZqsmEZc3p_uspsJSf41EwZvxw&sig2=IETU1k05B1ETEFMgbBiTcw&bvm=bv.46340616,d.Yms&cad=rja), (lest 13.05.13).

Byrådssak 1380/02: *IKT-sektorsystem i pleie- og omsorgtjenesten*. Oslo kommune: Byrådsavdeling for eldre og bydelene. Dokumentet kan finnes ved i søk i byrådsmøte fra 18.07.02 på <http://www.sak.oslo.kommune.no/sru/default.asp>, (lest 13.05.13).

Byrådssak 1052/05: *IKT-instruks for Oslo kommune*. Oslo kommune: Byrådsavdeling for finans og utvikling. Dokumentet kan finnes ved søk i byrådsmøte fra 03.03.05 på <http://www.sak.oslo.kommune.no/sru/default.asp>, (lest 13.05.13).

Bystyret Oslo kommune (2011): *Reglement for bystyre per 28.09.2011*. URL: <http://www.bystyret.oslo.kommune.no/getfile.php/bystyret%20%28BYSTYRET%29/Internett%20%28BYSTYRET%29/Dokumenter/Regelverk%20Oslo%20bystyre/Reglement%20for%20bystyre%20pr%2028.09.2011.pdf>, (lest 16.06.13).

Datatilsynet (2011): *Kartlegging av kontroll og overvåking i arbeidslivet – innspill*. Oslo. URL: http://www.datatilsynet.no/Global/04_veiledere/Kartlegging_kontroll_i_arblivet.pdf, (lest 28.06.13).

Datatilsynet (2012): *Bruk av sporingsteknologi i virksomheters kjøretøy*. Oslo. URL: http://www.datatilsynet.no/Global/04_veiledere/Veileder_GPS_sporing_jan2012_4.pdf, (lest 15.04.13).

Datatilsynet (2012)b: *En vanlig dag på jobb – Arbeidshverdagens elektroniske spor*. Oslo. URL: http://www.datatilsynet.no/Global/04_planer_rapporter/En%20vanlig%20dag%20på%20jobb_endelig.pdf, (lest 14.05.13).

Eliassen, Åse Marie (2011): "Kontroll og overvåking i arbeidslivet." I: *Samfunnsviteren – Tema: Sikkerhet og personvern*. Gunn Kvalsvik (red.). Oslo: Tidsskrift for samfunnsviteren nr. 4-2011. URL: http://www.samfunnsviterne.no/no/Medlemskap/Medlemsbladet/Argang_2011/, (lest 29.06.13).

- Everett, Euris L. og Furuseth, Inger (2012): *Masteroppgaven. Hvordan begynne – og fullføre*. Oslo: Universitetsforlaget, 2. utgave.
- Fougner, Jan, Camilla Schøyen Breibøl, Marit B. Fougner, Trond Erik Solheim, Tron Sundet, Johan Kr. Øydegard og Eli Aasheim (2011): *Omstilling og nedbemanning*. Oslo: Universitetsforlaget, 2. utgave.
- Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen (2013): *Arbeidsmiljøloven. Kommentartutgave 2. utgave*. Oslo: Universitetsforlaget, 2. utgave.
- Hellevik, Ottar (1999): *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget, 6. utgave.
- Helseetaten (2012): *Del II - Kravspesifikasjon til tjenestekonsesjon innen hjemmetjenesten*. Oslo kommune. URL: <http://www.helseetaten.oslo.kommune.no/getfile.php/Del%20Kravspesifikasjon%20til%20tjenestekonsesjon%20innen%20hjemmetjenesten.pdf>, (lest 23.04.13).
- Jacobsen, Dag Ingvar (2005): *Hvordan gjøre undersøkelser? – Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget, 2. utgave, 1. opplag.
- Jansen, Arild (2012): *Forskningsmetoder i informatikk - I*. Forelesning i FINF4002, 18.01.12. Oslo: Avdeling for forvaltningsinformatikk, UiO.
- Kjølaas, Christian (2010): *Personvern i arbeidsforhold*. Oslo: Universitetsforlaget.
- KS (2004): *Høringsuttalelse til Arbeidslivslovutvalgets innstilling, NOU 2004:5*. Oslo. URL: <http://www.regjeringen.no/upload/kilde/aad/hdk/2004/0002/ddd/pdfv/217621-ks.pdf>, (lest 13.05.13).
- LO – NHO (2009): *Hovedavtalen 2010 – 2013, LO – NHO med tilleggsavtaler og kommentarer*. Klækken. URL: http://www.lo.no/Documents/Lonn_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen_FERDIG.pdf, (lest 13.05.13).
- Lovavdelingen (2004): *Personopplysningsloven § 8. Prinsipputtalelse/fortolkning 25.03.04*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet. URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/agenda/tolkningsuttalelser/personrett/tolkningsuttalelser-om-personopplysnings/-8---datatilsynets-lovtolkning.html?id=455093>, (lest 15.05.13).
- Lyon, David (2001): *Surveillance society. Monitoring everyday life*. Buckingham: Open University Press.

- Meld. St. 29 (2010-2011): *Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerhet*. Oslo: Arbeidsdepartementet. URL: <http://www.regjeringen.no/pages/17352261/PDFS/STM201020110029000DDDPDFS.pdf>, (lest 27.06.13).
- Meld. St. 11 (2012-2013): *Personvern – utsikter og utfordringar*. Oslo: Fornyings-, administrasjons og kyrkjedepartementet. URL: <http://www.regjeringen.no/pages/38164416/PDFS/STM201220130011000DDDPDFS.pdf>, (lest 15.05.13).
- NOU 1997:19. *Et bedre personvern – forslag til lov om behandling av personopplysninger*. Oslo: Personregisterlovutvalget.
- NOU 2004:5. *Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- NOU 2009:1. *Individ og integritet. Personvern i det digitale samfunnet*. Oslo: Fornyings- og administrasjonsdepartementet. URL: <http://www.regjeringen.no/pages/2143156/PDFS/NOU200920090001000DDDPDFS.pdf>, (lest 15.05.13).
- Ot.prp. nr. 92 (1998-1999): *Om lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)*. Oslo: Justis- og politidepartementet.
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005): *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. URL: <http://www.regjeringen.no/Rpub/OTP/20042005/049/PDFS/OTP200420050049000DDDPDFS.pdf>, (lest 13.05.13).
- Rapport 20/2010. *Ti år med Gericca*. Oslo kommune: Kommunerevisjonene. URL: [http://www.kommunerevisjonen.oslo.kommune.no/getfile.php/kommunerevisjonen%20\(KRV\)/Internett%20\(KRV\)/Dokumenter/dokument/forvxrevxrapp/Rapport%2020%20-%202010.pdf](http://www.kommunerevisjonen.oslo.kommune.no/getfile.php/kommunerevisjonen%20(KRV)/Internett%20(KRV)/Dokumenter/dokument/forvxrevxrapp/Rapport%2020%20-%202010.pdf), (lest 13.05.13).
- Ravlum, Inger-Anne (2005): *Setter vår lit til Storebror...og alle småbrødre med? Befolkningens holdning til og kunnskap om personvern*. TØI-rapport 789/2005. Oslo: TØI. URL: <https://www.toi.no/getfile.php/Publikasjoner/TØI%20rapporter/2005/789-2005/789-2005.pdf>, (lest 20.06.13).
- Ravlum, Inger-Anne (2005)b: *Behandling av personopplysninger i norske virksomheter. En spørreundersøkelse om personvern og personopplysningsloven*. TØI-rapport 800/2005. Oslo: TØI. URL: <https://www.toi.no/getfile.php/Publikasjoner/TØI%20rapporter/2005/800-2005/TØI-rapport-800-2005.pdf>, (lest 20.06.13).

- Schartum, Dag Wiese (2005): "Krav til sikring av personopplysninger." I: *Informasjonssikkerhet – Rettslige krav til sikker bruk av IKT*. Arild Jansen og Dag Wiese Schartum (red.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Schartum, Dag Wiese og Bygrave, Lee A (2006): *Utredning av behov for endringer i personopplysningsloven*. Rapport 2006. Oslo: Justis- og politidepartementet.
- Schartum, Dag Wiese (2010): "Overvåking i en rettsstat – Overvåking og innledende observasjoner." I: *Overvåking i en rettsstat*. Dag Wiese Schartum (red.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Schartum, Dag Wiese og Bygrave, Lee A (2011): *Personvern i informasjonssamfunnet – en innføring i vern av personopplysninger*. Bergen: Fagbokforlaget, 2. utgave.
- Schartum, Dag Wiese (2012) *Kommentarer til personopplysningsloven*. Sitert fra <http://www.rettsdata.no>, (lest 19.05.13).
- St.meld. nr. 17 (2006-2007): *Eit informasjonssamfunn for alle*. Oslo: Fornyings- og administrasjonsdepartementet.
- Teknologirådet (2004): *Holdninger til personvern. Rapport fra fokusgrupper om elektroniske spor og personvern*. Teknologirådet: Oslo.
- Tieto Velferd (2013): *Gerica eLås med Phoniro Lock Base*. Spydeberg. URL: http://www.tieto.no/sites/default/files/migrated/documents/Gerica_eLås_screen.pdf, (lest 17.04.13).
- Tranvik, Tommy (2011): *Samfunnsvitenskapelig metode – innføring*. Forelesning i FINF4001, 08.09.11 og 25.10.11 (slides utlevert 08.09.11). Oslo: Avdeling for forvaltningsinformatikk, UiO.

Elektroniske kilder

- ABAX (2013) Elektronisk kjørebok.
URL: <http://www.abax.no/produkt/kjorebok>, (lest 18.01.13).
- Aftenposten (2013) Har avslørt ulovlig PST-overvåking av norske muslimer.
URL: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Har-avslort-ulovlig-PST-overvakning-av-norske-muslimer-7183429.html#.UZH7bZWWejI>, (lest 14.05.13).
- Arbeidstilsynet (2013) Kontrolltiltak og overvåking på arbeidsplassen.
URL: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=229591>, (lest 22.01.13).

- a.s Fartsskriver (2013) Automatisk nedlasting – DLD.
URL: <http://www.fartsskriver.no/Produkter/Automatisk-nedlasting-DLD>, (lest 15.04.13).
- Cappelen Damm Kart (2013) Kartdata og posisjonering på web.
URL: <http://www.cappelendammkart.no/kartdata-og-posisjonering/>, (lest 17.04.13).
- Computerworld (2013) Bydelsreform med mye it.
URL: <http://www.idg.no/bransje/bransjenyheter/article26305.ece>, (lest 07.02.13).
- DagensIT (2013) Du vil bli overvåket – hvert andre minutt.
URL: <http://www.dagensit.no/article2372262.ece>, (lest 14.05.13).
- Datatilsynet (2013) Hva er RFID?
URL: <http://www.datatilsynet.no/verktøy-skjema/sporsmal-svar/?question=649&qlist=224,649>, (lest 24. 01.13).
- Datatilsynet (2013) Meldingssøk.
URL: http://hetti.datatilsynet.no/melding/report_search.pl, (lest 13.05.13).
- DifferenceBetween.net (2013) Difference Between GPRS and 3G.
URL: <http://www.differencebetween.net/technology/difference-between-gprs-and-3g/>, (lest 17.04.13).
- DifferenceBetween.net (2013) Difference Between GSM and GPRS.
URL: <http://www.differencebetween.net/technology/difference-between-gsm-and-gprs/>, (lest 17.04.13).
- DinSide (2000) Hva er GPS?
URL: <http://www.dinside.no/9915/hva-er-gps>, (lest 17.04.13).
- Innovit (2013) Systemintegrasjon.
URL: <http://www.innovit.no/tjenester/systemintegrasjon/>, (lest 24. 01.13)
- Løvholm, Ola (2010) Fra trommer og flammer.
URL: <http://www.lovholm.net/2010/05/19/fra-trommer-og-flammer/>, (lest 17.04.13).
- Nettavisen (2005) Hva er 3G?
URL: <http://www.nettavisen.no/it/article472658.ece>, (lest 17.04.13).
- NHO Transport (2012) Veileder om innføring av flåtestyringssystemer.
URL: <http://nho-transport.no/veileder-flaatestyring/category617.html>, (lest 30.05.13).

Norsk senter for informasjonssikring – NorSIS (2013) Blåtann.

URL: <http://www.norsis.no/veiledninger/Blatann.html>, (lest 17.04.13).

NorTrack (2013) Flåtestyring.

URL: <http://www.nortrack.no/fleetm.htm>, (lest 18.01.13).

Oslo kommune (2008) Organisasjonskart for Oslo kommune. URL:

<http://www.oslo.kommune.no/getfile.php/oslo%20kommune%20%28OSLO%29/Internett%20%28OSLO%29/Dokumenter/Organisasjonskart/Orgkart2013norskekstern.pdf>,
lest (18.12.12).

Oslo kommune – Bydel Bjerke (2011) Hjemmetjenester i bydel Bjerke.

URL: http://www.bydel-bjerke.oslo.kommune.no/pleie_og_omsorg/hjemmetjenester/,
(lest 14.05.13).

Oslo kommune – Byrådet (2008) Byrådet. URL:

http://www.byradet.oslo.kommune.no/byradet_i_oslo/, (lest 09.01.13).

Oslo kommune – Byrådsavdelingen for eldre og sosiale tjenester (2011) Ansvarsområdet til byrådsavdeling for eldre og sosiale tjenester. URL:

<http://www.byradsavdeling-for-eldre-og-sosiale-tjenester.oslo.kommune.no>, (lest 09.01.13).

Oslo kommune – Bystyret (2008) Om Oslo Bystyre.

URL: http://www.bystyret.oslo.kommune.no/om_bystyret/, (lest 09.01.13).

Oslo kommune – Helseetaten (2011) Informasjon om brukervalg i hjemmetjenesten.

URL: <http://www.helseetaten.oslo.kommune.no/eldre/hjemmetjenester/article187550-6506.html>, (lest 30.05.13).

Oslo kommune – Utviklings og kompetanseetaten (2012) Statistikk om folkemengden i Oslo 2013. URL: [http://www.utviklings-og-](http://www.utviklings-og-kompetanseetaten.oslo.kommune.no/oslostatistikken/befolkning/folkemengde/)

[kompetanseetaten.oslo.kommune.no/oslostatistikken/befolkning/folkemengde/](http://www.utviklings-og-kompetanseetaten.oslo.kommune.no/oslostatistikken/befolkning/folkemengde/), (lest 07.05.13).

Statens Vegvesen (2011) Hva er digital fartsskriver. URL:

<http://www.vegvesen.no/Kjoretoy/Yrkestransport/Digital+fartsskriver/Hva+er+digital+fartsskriver>, (lest 18.01.13).

Statens Vegvesen (2013) Spørsmål og svar. Spørsmålet ”Hvilken funksjon har de ulike kortene?” URL:

<http://www.vegvesen.no/Kjoretoy/Yrkestransport/Digital+fartsskriver/Sporsmal+og+svar>, (lest 15.04.13).

Store norske leksikon (2013) Brukergrensesnitt – IT.

URL: <http://snl.no/brukergrensesnitt/IT>, (lest 15.04.13).

Store norske leksikon (2013) Kontroll.

URL: <http://snl.no/kontroll>, (lest 22.04.13).

Systor Vest (2013) Flåtestyring.

URL: <http://www.systorvest.no/Produkter/Flåtestyring/tabid/235/Default.aspx>, (lest 18.01.13).

Tieto (2013) Gericapleie- og omsorgssystem.

URL: <http://www.tieto.no/branscher/helse-og-velferd/kommunal-helse-og-omsorg-tieto/gericapleie-og-omsorgssystem>, (lest 13.12.12).

Trackunit (2013) Flåtestyring. URL:

http://www.trackunit.com/no/loesninger/biler/flaatestyring_for_biler_og_servicevogner.htm, (lest 18.01.13).

TransportMagasinet (2010) BRING Frigoscandia tar i bruk nytt system for automatisk nedlasting av digitale fartsskriverdata.

URL: <http://www.tungt.no/transportmagasinet/article682549.ece>, (lest 18.01.13).

Unosafe (2013) UnoTrack® AirCon FMS.

URL: <http://www.unosafe.no/AirCon.html>, (lest 15.04.13).

Unosafe (2013) UnoTrack® Basic/Pro.

URL: <http://www.unosafe.no/ProC.html>, (lest 15.04.13).

Wikipedia (2013) 2G.

URL: <http://no.wikipedia.org/wiki/2G>, (lest 17.04.13).

Wikipedia (2013) Bydel Bjerke.

URL: http://no.wikipedia.org/wiki/Bydel_Bjerke, (lest 07.05.13).

Wikipedia (2013) GSM.

URL: <http://no.wikipedia.org/wiki/GSM>, (lest 17.04.13).

Wikipedia (2013) Liste over Oslos bydeler.

URL: http://no.wikipedia.org/wiki/Liste_over_Oslos_bydeler, (lest 07.05.13).

Wikipedia (2013) Overvåking.

URL: <http://no.wikipedia.org/wiki/Overvåking>, (lest 22.04.13).

Wikipedia (2013) Radiofrekvensidentifikasjon.

URL: http://no.wikipedia.org/wiki/Radio_Frequency_Identification, (lest 24.01.13).

Yara Praxair (2013) Kvalitetskontroll.

URL: <http://www.yarapraxair.no/Losninger/Pakking-i-modifisert-atmosfare-M-A-P/Restoksygen1/>, (lest 22.04.13).

Lover, domsavgjørelser mv.

Forskrift om behandling av personopplysninger 15. desember 2000 nr. 1265 (personopplysningsforskriften).

Forskrift om pasientjournal 21. desember 2000 nr. 1385.

LB-1999-02678. Borgarting Lagmannsrett. Avsagt 15.12.2000. Sitert fra <http://www.lovdato.no>, (lest 19.05.13).

Lov om helsepersonell mv. 2. juli 1999 nr. 64 (helsepersonelloven).

Lov om behandling av personopplysninger 14. april 2000 nr. 31 (personopplysningsloven).

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 17. juni 2005 nr.62 (arbeidsmiljøloven).

Rt. 1998 s. 1357. Furuseth-dommen. Sitert fra <http://www.lovdato.no>, (lest 19.05.13).

Rt. 2013 s. 143. GPS-dommen. Sitert fra <http://www.rettsdato.no>, (lest 18.04.13).

Muntlige kilder og informanter

Intervju med Lexit Group, 13.11.12.

Telefonsamtale med Visma, 26.11.12.

Intervju med Tieto, 04.12.12.

Intervju med EST, 07.03.13.

Intervju med hovedverneombudet i bydel Bjerke. 11.03.13.

Intervju med Fagforbundet i bydel Bjerke, 11.03.13.

Intervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 12.03.13.

Intervju med systemkoordinator i bydel Bjerke. 14.03.13.

E-post med oppfølgingsspørsmål til EST. 25.04.13.

Telefonintervju med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 26.04.13.

Telefonsamtale med avdelingssykepleier i bydel Bjerke, 08.05.13.

E-post fra personvernombudet i Oslo kommune Helseetaten, 15.05.13.

Upubliserte kilder

Schartum, Dag Wiese (2013): *Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet*. Utkast til CompLex nr. 3/2013 fra 19.04.13. Oslo: Senter for rettsinformatikk, UiO.

Tranvik, Tommy (2013): *Det gjennomsiktige arbeidslivet. Erfaringer fra feltteknologi i utvalgte yrker*. Utkast til CompLex nr. 2/2013 fra april 2013. Oslo: Senter for rettsinformatikk, UiO.

Disse kildene er hentet fra foreløpig utkast til to rapporter som vil være resultatet fra forskningsprosjektet *Flåtestyring og kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted*. Prosjektet gjennomføres av Senter for rettsinformatikk (SERI) ved UiO i samarbeid med Fafo.

Rapportene forventes å ferdigstilles i løpet av august 2013. For mer informasjon om disse kildene, se forskningsprosjektets nettside:

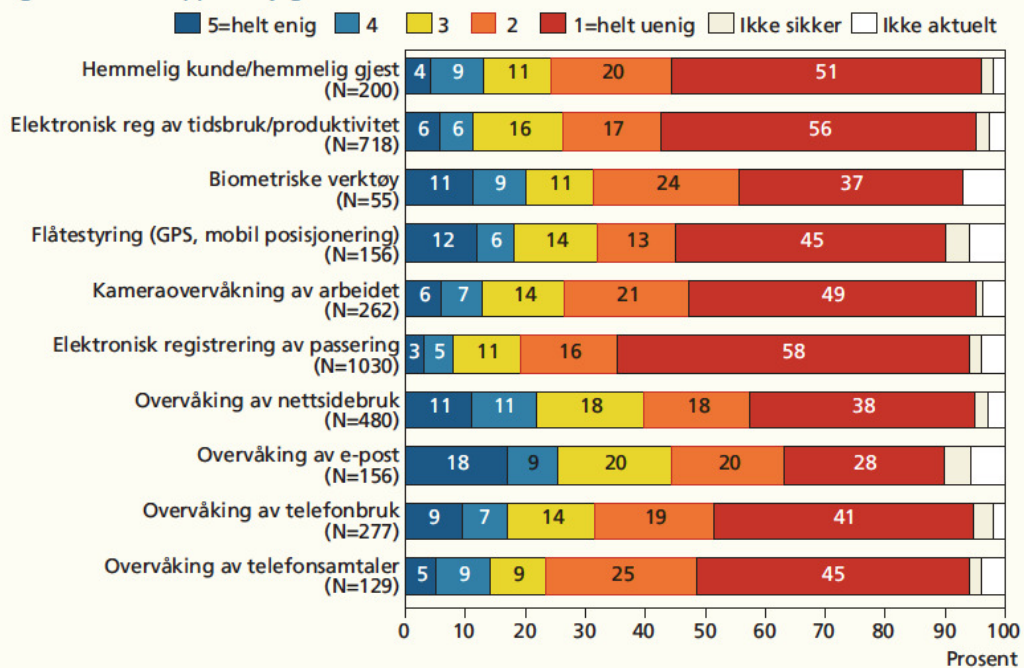
<http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/prosjekter/seri/flatestyring-og-personvern/index.html>,

(lest 27.05.13).

VEDLEGG

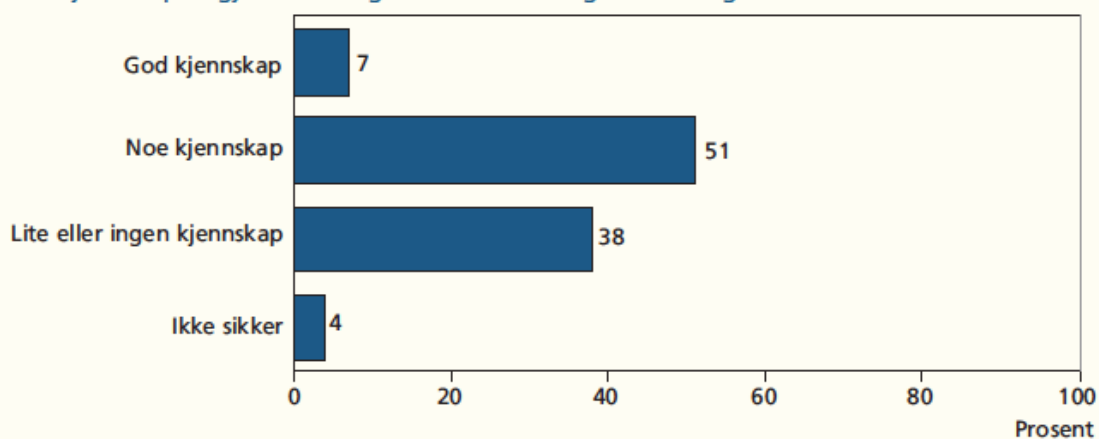
Vedlegg 1 – Om arbeidstakere oppfatter virksomhetens bruk av kontroll- og overvåkingssystem som krenkende

Figur 4.7 Dette opplever jeg som krenkende



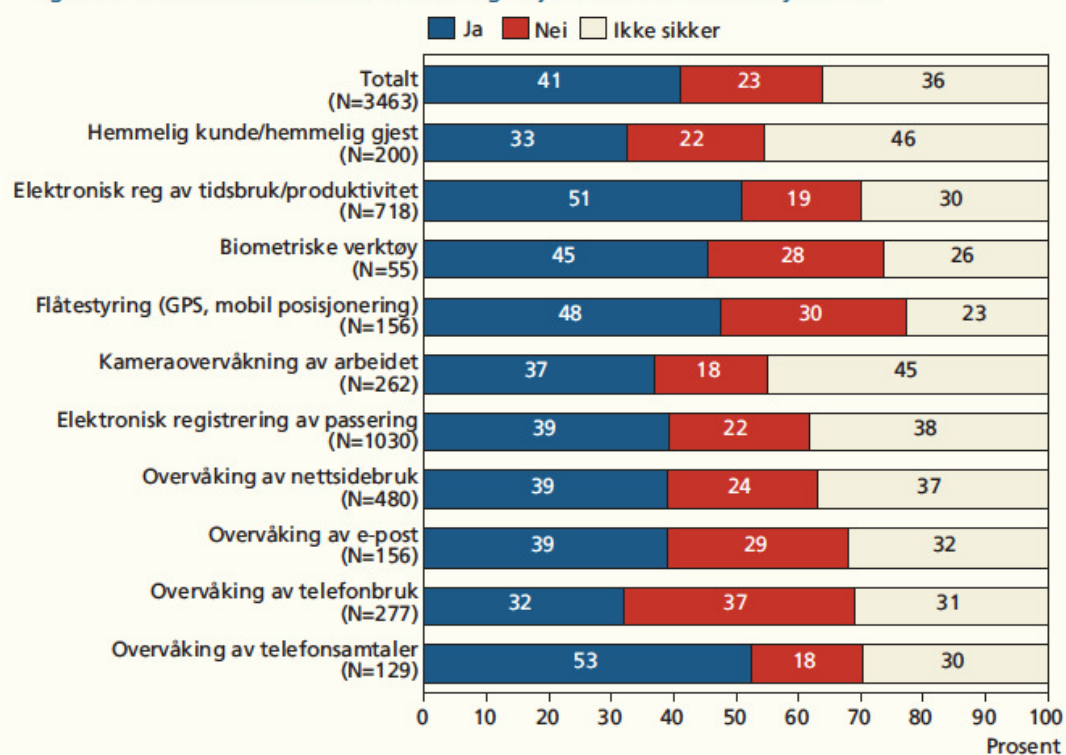
Vedlegg 2 – Om arbeidstakeres kjennskap til regelverket

Figur 7.2 Kjennskap til gjeldende regler for kontroll og overvåking i arbeidslivet. N=6022. Prosent



Vedlegg 3 – Om det er utarbeidet avtaler/retningslinjer for bruk av kontrolltiltaket

Figur 6.1 Er det utarbeidet avtaler/retningslinjer for bruk av dette systemet?



Vedlegg 4 – Befolkningens tillit til ulike virksomheters behandling av personopplysninger

Tabell 2.1: Andelen med stor/noe tillit og liten/ingen tillit til behandling av personopplysninger i ulike virksomheter og organer. Prosent

Organer og virksomheter	Graden av tillit til behandling av personopplysninger		Sum	N
	Stor / noe tillit	Liten / ingen tillit		
Helsevesenet	85	10	100	993
Forsikringselskaper	68	32	100	978
Kredittopplysningsselskaper	62	38	100	894
Banker	87	13	100	994
Teleselskaper	45	55	100	985
Arbeidsgivere generelt	84	16	100	939
Skatteetaten	86	14	100	985
Bompengeselskaper	49	51	100	827
Politiet	91	9	100	995
Sosialkontor	81	19	100	857
Trygdeetaten	87	13	100	957
Ideelle organisasjoner	54	46	100	902

TØI rapport 789/2005

Vedlegg 5 – Befolkningens bekymring for misbruk av personopplysninger

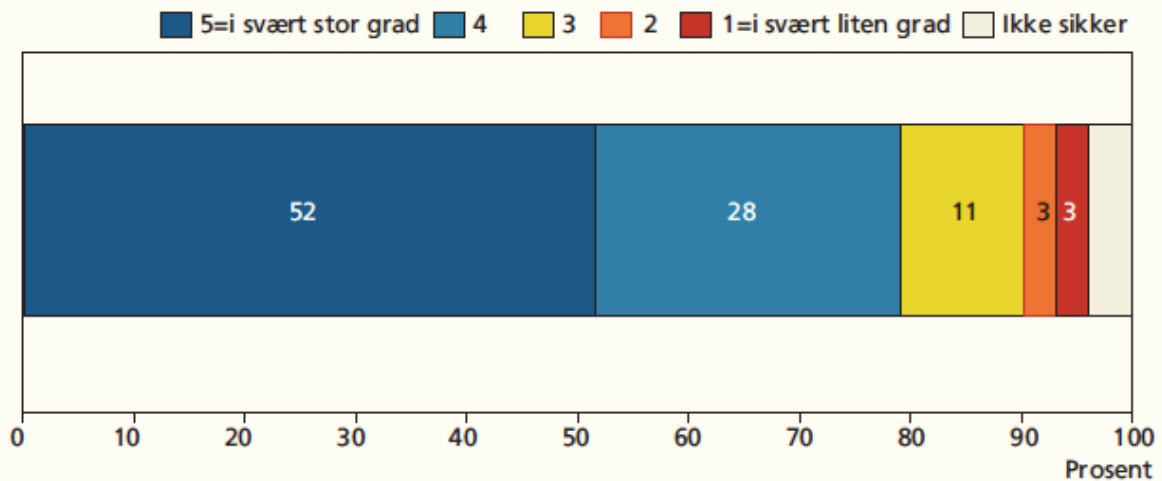
Tabell 2.3: Andelen som er svært eller noe bekymret og lite eller svært lite bekymret for misbruk av personopplysninger i ulike situasjoner. Prosent

Situasjoner og handlinger	Bekymring for misbruk av personopplysninger		Sum	N
	Svært lite/lite bekymret	Noe/svært bekymret		
Bruk av Internett	39	61	100	893
Bruk av mobiltelefon	60	41	101	940
Arbeidsgiver har opplysninger	79	21	100	908
Kameraovervåking på offentlige steder	74	27	101	962
Bruk av betalings- og kredittkort	64	37	101	950
Søke det offentlige om ytelser el l	75	26	101	899
Etterkomme pålegg fra det offentlige	79	21	100	937
Automatisk trafikkovervåking	75	25	100	943
Betale bompenger ved hjelp av abonnement	73	27	100	793

TØI rapport 789/2005

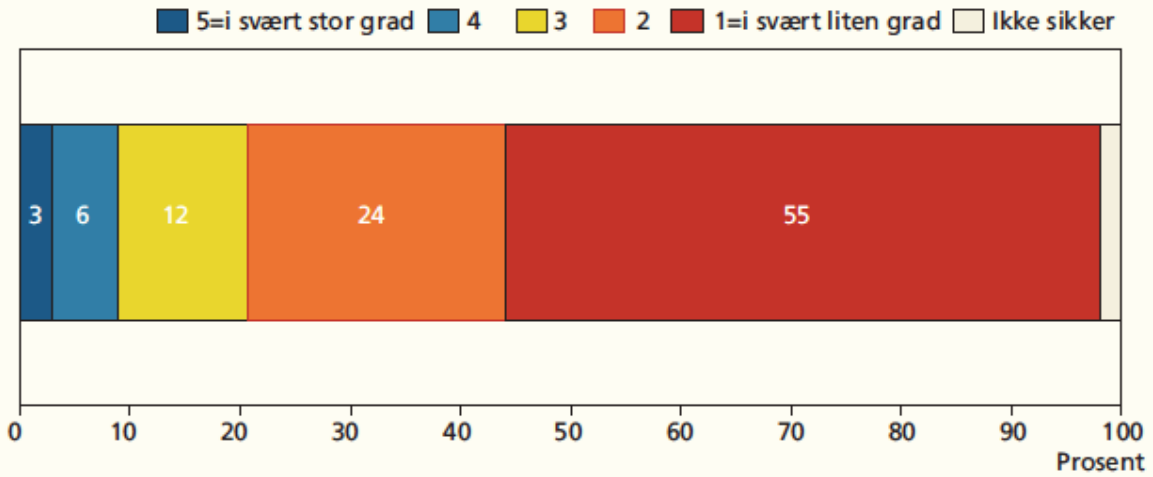
Vedlegg 6 – Tillit til at arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger

Figur 7.3 I hvilken grad stoler du på at din arbeidsgiver følger gjeldende regler for behandling av personopplysninger i arbeidsforholdet? N=6022. Prosent



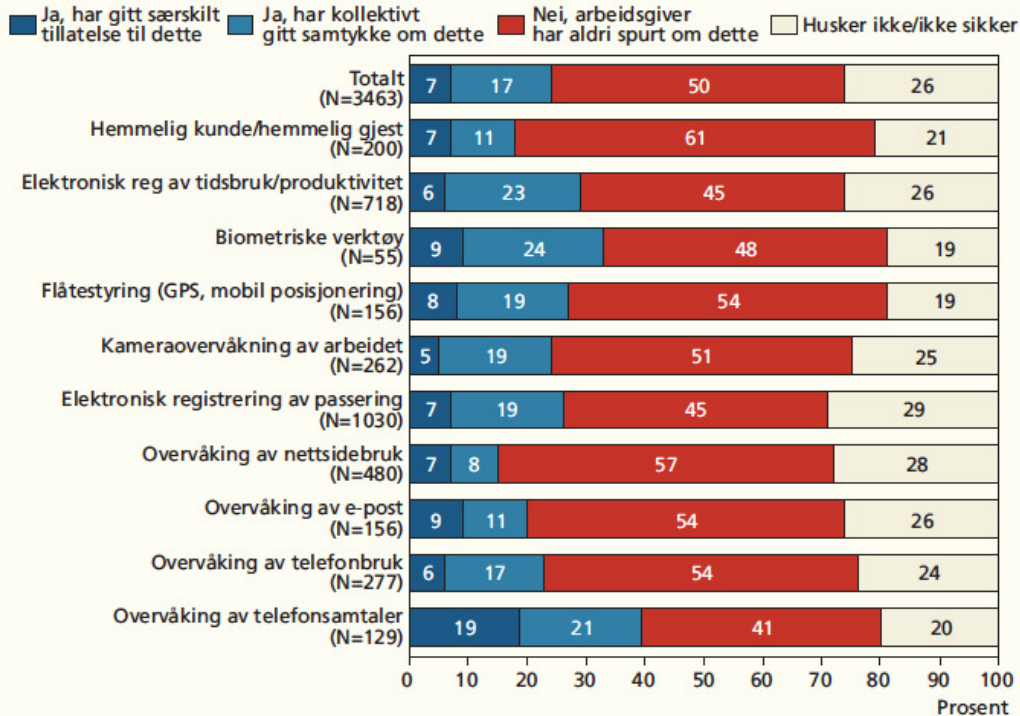
Vedlegg 7 – Om arbeidstakere er redde for at personopplysninger i jobbsammenheng kan komme på avveie

Figur 7.4 I hvilken grad er du bekymret for at personopplysninger om deg i jobbsammenheng skal komme på avveie? N=6022. Prosent



Vedlegg 8 – Om arbeidsgiver har fått tillatelse til å behandle personopplysninger

Figur 6.5 Har arbeidsgiver fått tillatelse til å behandle opplysninger om deg som fremkommer gjennom dette systemet?



Vedlegg 9 – Virksomheters kjennskap til personopplysningsloven

Tabell 4.4: Kjennskap til personopplysningsloven. Prosent (N=394)

	Liten kjennskap	Verken eller	God kjennskap	Vet ikke	Sum
Personopplysningsloven	31	51	16	2	100

TØI-rapport 800/2005