

Afspraken nodig over de inzet van data en monitoringstechnologie op de werkvloer

Bijdrage van het Rathenau Instituut aan de bijeenkomst *Veranderende arbeidsmarkt van de vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Rathenau Instituut, 8 oktober 2021

Organisaties zetten data en algoritmen in bij sollicitaties, voor het controleren en aansturen van werkenden en rond de planning en ontwikkeling van personeel. Dit kan nadelig uitpakken voor werkenden en voor de kwaliteit van hun werk. Er is echter weinig aandacht voor het verzamelen van data van de werkvloer. Het Rathenau Instituut roept daarom op tot een politieke discussie.

Werk neemt in een mensenleven doorgaans een centrale rol in. Voor de meeste mensen betekent hun baan meer dan alleen inkomen. Werk is bijvoorbeeld ook een bron van sociale contacten, geeft eigenwaarde en sociale status, biedt structuur en levert mogelijkheden tot ontplooiing. Maar deze functies van werk kunnen onder druk komen te staan door de introductie van data en algoritmen op de werkvloer.¹

Mogelijkheden groeien, maar zijn onvoldoende bewezen

Met het gebruik van computers, smartphones en andere digitale hulpmiddelen groeien de mogelijkheden om werkenden te monitoren. Via locatie-trackers kan worden bijgehouden waar pakketbezorgers of magazijnmedewerkers zich bevinden, en data uit computersoftware, apps, toegangspasjes of wearables kunnen inzicht geven in werktijden, werktempo en prestaties. Aan de hand van e-mailverkeer of emotieherkenning proberen organisaties iets te zeggen over het werkplezier van werkenden. Ook komen er instrumenten op de markt die specifiek gericht zijn op het voorspellen van geschiktheid of succes, door middel van gezichtsuitdrukking, online games of zelfs DNA-profielen.

De werking van diverse instrumenten is onvoldoende bewezen. Soms worden er twijfelachtige verbanden gelegd, zoals tussen gezichtsuitdrukking en persoonlijkheid, of tussen DNA en competenties.

Risico op verschraling

Hoewel organisaties deze instrumenten inzetten om de waarde van werk te optimaliseren, ontstaat juist het risico dat de waarde van werk verschralt. Als de instrumenten enkel worden ingezet voor het verhogen van de productiviteit, kan dat

1 Zie ook het rapport *Werken op waarde geschat* (Rathenau Instituut, 2020a).

namelijk ten koste gaan van de ervaren autonomie, de mogelijkheid om het werk op een waardige manier te kunnen uitvoeren, professionaliteit te kunnen ontwikkelen en waardevolle relaties aan te gaan op je werk. Is er nog ruimte om nieuwe ideeën te creëren, als je gemeten en betaald wordt per toetsaanslag? Kun je nog bij je cliënt blijven als die dat nodig heeft, als je zo snel mogelijk door moet naar de volgende cliënt? Het grootschalige gebruik van data en algoritmen op de werkvloer kan bovendien raken aan de privacy van werkenden, kan leiden tot discriminatie in werving en selectieprocessen en kan bijdragen aan toenemende werkdruk.

Nadere afspraken over wenselijke inzet monitoringstechnologie

De negatieve impact van monitoringstechnologie hoeven we niet te zien als een onvermijdelijke uitkomst. Veel hangt namelijk af van de manier waarop we de technologie gebruiken en de voorwaarden die we eraan stellen. Daarom is het belangrijk dat de overheid en sociale partners afspraken maken over de wenselijke inzet van de nieuwe technologieën.

Een eerste uitgangspunt voor afspraken is dat werkgevers terughoudend zijn met het gebruik van bijzondere persoonsgegevens (zoals gezondheidsgegevens en gezichtsuitdrukking), zowel in de sollicitatieprocedure als op de werkvloer.² Ten tweede moet helder worden hoe verplichtingen voor werkgevers met betrekking tot gezondheid en preventie zich verhouden tot privacywetgeving. Ten derde is het zaak heldere kwaliteitseisen voor digitale monitoringsinstrumenten op te stellen, aangezien de werking van diverse instrumenten onvoldoende bewezen is. Ten vierde is het belangrijk te investeren in actief toezicht, zodat bestaande wettelijke afspraken worden gehandhaafd.

Fundamentele reflectie en voorwaarden stellen

Maar er is meer nodig. Kwantitatieve data over werkenden zijn steeds bepalender voor deelname en functioneren op de arbeidsmarkt, terwijl mensenwerk slechts ten dele in data te vangen is. Het gebruik van data en algoritmes op de werkvloer vraagt daarom om fundamentele reflectie: welke mate van rationalisering van werk door data en algoritmen vinden we acceptabel? Hoe zorgen we voor kwalitatief goed werk, waarin de vele verschillende functies van werk tot uiting blijven komen? Deze vragen reiken verder dan de vraag wat wettelijk gezien geoorloofd is: het gaat over de vraag wat we wenselijk vinden. Kortom; niet om wat er mag, maar om wat we willen.

2 In de nieuwe sollicitatiecode (NVP-code) staat dat algoritmen gevalideerd en transparant moeten zijn, maar nadere voorschriften over hoe dit moet gebeuren, ontbreken. Ook is niet duidelijk wie dit controleert en hoe. Het is wenselijk dat betrokken partijen hier snel nadere invulling aan geven.

Aanbevolen literatuur

Rathenau Instituut (2015). [Werken aan de robotsamenleving – visies en inzichten over de relatie technologie en werkgelegenheid](#) (rapport)

Rathenau Instituut (2018). [Robotisering en automatisering op de werkvloer – bedrijfskeuzes bij technologische innovaties](#) (rapport)

Rathenau Instituut (2020a). [Werken op waarde geschat – grenzen aan digitale monitoring op de werkvloer door middel van data, algoritmen en AI](#) (rapport)

Rathenau Instituut (2020b). [Zicht op werk – grenzen aan het digitaal meten van werkenden](#) (artikel)

Rathenau Instituut (2020c). [Gebruik van monitoringstechnologie vraagt om kritische reflectie](#) (artikel)

Hamer, J. en L. Kool, ['We denken te snel dat meekijkende computers het beter kunnen'](#). In: de Volkskrant, 28 september 2021.