

Feature 3: Teamübergreifende Produktivitätsanalyse

Phase I: Deskriptive Systembeschreibung	
Universum	Die Produktivität im Team unterliegt starken Schwankungen. Es gibt verschiedene Einflüsse auf das Produktivitätsverhalten der Mitarbeiter. Diese sollen mit einer Analyse erkannt werden, um die Produktivität langfristig zu steigern.
Stakeholder	Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Betriebsrat
Technische Strategien	<ul style="list-style-type: none">Finden von Korrelationen von Produktivität zu<ul style="list-style-type: none">Tageszeit (zu welcher Tageszeit sind die Mitarbeiter produktiver / unproduktiver (z.B. nach der Mittagspause, am Morgen))Wochentag (gibt es Trends innerhalb einer Woche, z.B. Vorfreude auf das Wochenende, Neustart der Woche)Jahreszeit (gibt es Trends innerhalb eines Jahres (z.B. Urlaubssaison, Vorweihnachtszeit)Anwesenden Mitarbeitern (welche Kombinationen beeinflussen sich positiv / negativ, z.B. durch Privatgespräche, längere Pausen oder bessere Kommunikation)Verfolgen der abgegebenen Tasks der Mitarbeiter<ul style="list-style-type: none">☐ Welche Mitarbeiter leisten mehr als andere, welche weniger?Messen der Produktivität z.B. durch Tasks oder Storypoints pro Zeiteinheit pro MitarbeiterFinden der Korrelationen durch statistische Analyse (z.B. Aufstellen einer Korrelationsmatrix). Auswertung mittels statistischer Methoden.

Phase II: Discovery: Wertekonflikte	
Fragestellungen	<ol style="list-style-type: none">Darf man das Arbeitsverhalten der MA so stark tracken, speichern und verarbeiten?Dürfen die so gewonnen Erkenntnisse im Umgang mit dem MA verwendet werden?Dürfen private Beziehungen unter Kollegen vom Arbeitgeber zum Messen der Produktivität herangezogen werden?
Preexisting bias	<ol style="list-style-type: none">MA haben Anrecht auf AutonomieDie Produktivität der MA hängt von privaten Ereignissen ab.MA sehen sich permanentem Leistungsdruck ausgesetztSteigerung der Produktivität ist für jedes Unternehmen zunächst positivstat. Analyse wird auf Basis großer Datenmengen durchgeführt, somit werden einzelne MA nicht direkt zur AngriffsflächeMit diesem Feature kann die Produktivität nur gleich bleiben oder besser werden.

Technical bias	<ol style="list-style-type: none">1. MA haben Anrecht auf Autonomie2. MA sehen sich permanentem Leistungsdruck ausgesetzt3. Steigerung der Produktivität ist für jedes Unternehmen zunächst positiv4. stat. Analyse wird auf Basis großer Datenmengen durchgeführt, somit werden einzelne MA nicht direkt zur Angriffsfläche5. Korrelationen != Kausalitäten6. # der abgearbeiteten Tasks spiegelt nicht immer einen größeren Mehrwert für das Unternehmen wieder	
Emergent bias	<ol style="list-style-type: none">1. MA haben Anrecht auf Autonomie2. MA sehen sich permanentem Leistungsdruck ausgesetzt3. Steigerung der Produktivität ist für jedes Unternehmen zunächst positiv4. stat. Analyse wird auf Basis großer Datenmengen durchgeführt, somit werden einzelne MA nicht direkt zur Angriffsfläche5. Einflussnahme auf die Beziehungen unter Kollegen6. Absichtliche Manipulation durch die MA	
Vortheoretische Deliberation: Abwägung und Ordnen auf Basis empirischer Sachverhalte. Explizieren von Handlungsoptionen und Begründung.		
Feature soll implementiert werden, aber nicht als Druckmittel oder Grund zur Rüge eingesetzt werden		
Phase III: Resolution - Ethische Systemüberprüfung		
	Deontologisch	Konsequentialistisch
Argumente Pro	<ul style="list-style-type: none">● Es kann Szenarien geben, in denen alle beteiligten dem Einsatz zustimmen, (z.B wenn sie weniger Zeit arbeiten müssen, falls sie Produktiver werden),à in dem Fall sollte die Handlung vollzogen werden● Selbstreflexion: der MA kann seine eigenen Stärken und Schwächen erkennen	<ul style="list-style-type: none">● Erkennen der Gründe für Einbußen an Produktivität -> Gegenmaßnahmen● Mehr Produktivität führt zu geringeren Kosten/mehr Gewinn (kann gespendet werden)● Wenn MA produktiver sind, müssen sie insgesamt weniger Zeit arbeiten, haben mehr Freizeit● Die MA sind glücklicher, weil sie die höhere Produktivität als persönlichen Erfolg sehen
Argumente Contra	<ul style="list-style-type: none">● Nicht jeder kann die detaillierte Messung der Arbeitsweise/Produktivität wollen● Weniger Leistungsstarke MA werden tendenziell entlassen à Fürsorge &	<ul style="list-style-type: none">● Persönliche Vorlieben oder Beziehungen können die Ursache für Produktivitätseinbußen sein → Einflussnahme in das Privatleben der MA● Die ständige Produktivitätsdruck führt zu psychischen Schäden

	Menschlichkeit bleibt auf der Strecke	<ul style="list-style-type: none">● Arbeitsaufwand für die Implementierung muss sich rechnen● Die ständige Überwachung kann die MA von der Arbeit ablenken● viele Arbeitnehmer wechseln zu anderen Firmen (Arbeitgeberkonkurrenz)● Imageverlust des Unternehmens durch negative Außenwirkung der Überwachung
Theoretische Deliberation:	<p>Ist es wünschenswert, dass eine solche Technologie Einzug in unsere Lebenswelt findet? Wollen wir Überwachungssysteme ausdehnen?</p> <p>Kategorisch: Nein, da der Eingriff in die Privatsphäre nie ausgeschlossen werden kann</p> <p>Konsequentialistisch: Ja, denn Zeit- und Arbeitsaufwand werden durch erhöhte Produktivität aufgewogen.</p>	
<p>Phase IV: Urteilsphase (Kohärenz): Sollen (moralische Gründe)/ Wollen (ökonomische Gründe etc.) wir überhaupt über eine technische Umsetzung des Features nachdenken?</p> <p>Ja, da die Funktionalität des Features entsprechend eingeschränkt werden kann, um den ethischen Bedenken entgegenzukommen.</p>		
<p>Phase V: Translation: technische Umsetzbarkeit</p>		
<p>- kein Einbinden von Log-In Informationen</p> <p>- dem Manager und den einzelnen Mitarbeitern werden nur die Rohdaten sowie eine teamübergreifende Zusammenfassung angezeigt</p>		

Kommentiert [1]: Als Kompromiss:
 - keine Bevormundung von Mitarbeitern (Entscheidung über die Ergebnisse liegt beim MA)
 - evtl Weglassen der Auswertung unter verschiedenen Personen (also nur Zeitabhängig)

Hinweis: Die Phase 6 wird im Abschlussbericht behandelt.