

1. Individuelle Evaluation der psychischen Gesundheit

Phase I: Deskriptive Systembeschreibung	
Universum	Die Anzahl der Arbeitnehmer mit psychischen Problemen in Unternehmen steigt (Depressionen, Burn-Out). Der Arbeitnehmer möchte Anzeichen hierfür frühzeitig erkennen, um Gegenmaßnahmen einzuleiten. Er möchte hiermit längere und kostenintensive Ausfallzeiten vermeiden.
Stakeholder	Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Betriebsrat, Werksarzt, Vertrauensperson
Technische Strategien	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige verpflichtende Umfragen, Abstimmungen zum Einfangen von Feedback, Stimmungsbarometer, Verbesserungsvorschlägen und Kritik als alle zwei Wochen auftretender Jira Task - Freitext, Multiple Choice, Bewertungsskalen - Bearbeitungszeit ca. 5 – 10 Minuten - Bezug auf aktuelle Arbeitsthemen oder Ereignisse möglich (Einbringen eigener Fragestellung von Seiten der Arbeitnehmer möglich) - Erstellen eines relevanten psychologischen Fragebogens nötig - Auswertung des Freitexts mit NLP - Statistische Auswertung der Antworten und Erstellen/Berechnen von Grafiken, Kurven, Trends, Mittelwerten

Phase II: Discovery: Wertekonflikte	
Fragestellungen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Darf man ArbeitnehmerInnen dazu zwingen, Fragen zu beantworten, die Rückschlüsse auf seine/ihre Gesundheit zulassen? 2. Darf man die Umfrageergebnisse weiterverarbeiten? (Oder werden die Ergebnisse nur zur Selbsteinschätzung verwendet?) 3. Kann man sich die psychologische Fähigkeit anmaßen, die Ergebnisse aussagekräftig beurteilen zu können? 4. Dürfen aufgrund bedenklicher Testergebnisse Maßnahmen verordnet werden?
Preexisting bias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Man kann niemanden zu (wahrheitsgemäßen) Antworten zwingen. 2. Umfragen zu beantworten ist leichter und günstiger als Sprechstunden beim Psychologen. 3. Frühzeitige Erkennungssysteme sind weit verbreitet. 4. Weniger Ausfallzeiten führen zu Maximierung des Gewinns. Das ist essenziell für die Wohlfahrt.
Technical bias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Psychische Krankheiten automatisch zu erkennen ist nicht sicher möglich. 2. Mitarbeiter neigen im Berufsumfeld zu idealisierter Selbstdarstellung (Ehrlichkeit der Antworten nicht überprüfbar). 3. Mitarbeiter können ein verzerrtes Selbstbild besitzen, welches die Ergebnisse der Umfrage verfälscht. 4. Möglichkeit der Fehldiagnose ist nicht auszuschließen.

	5. Äußere und zeitliche Umstände können starken Einfluss auf die Beantwortung der Fragen nehmen (z.B. schlechter Tag, schlecht geschlafen, ...)	
Emergent bias	<ol style="list-style-type: none">1. Diebstahl hochsensibler Daten möglich2. Missbrauch durch Vorgesetzte und Kollegen3. Aktive Manipulation des Fragebogens durch Mitarbeiter möglich (besseres Erscheinungsbild vor Vorgesetzten)4. Aktive Manipulation der Auswertung durch Vorgesetzte möglich (z. B. dem High-Performer einen Dämpfer versetzen, Gründe für Entlassung von Mitarbeitern schaffen, ...)	
Vortheoretische Deliberation: Abwägung und Ordnen auf Basis empirischer Sachverhalte. Explizieren von Handlungsoptionen und Begründung.		
Der Zugriff auf die in der Umfrage erzeugten Daten muss im Vorfeld klar definiert werden.		
Eine automatisierte Psychoanalyse mittels Fragebogen kann die Diagnose eines Experten nicht ersetzen. Sie kann als grobe Hilfestellung dienen, um weitere Empfehlung auszusprechen.		
Phase III: Resolution - Ethische Systemüberprüfung		
	Deontologisch	Konsequentialistisch
Argumente Pro	<ul style="list-style-type: none">• Richtig eingesetzt, erleidet keine Person dadurch Schaden. Für Einzelne können sehr starke Vorteile entstehen.	<ul style="list-style-type: none">• Weniger Ausfallzeiten durch Vorbeugung von Krankheiten führen zu höherer Produktivität und mehr Gewinn• Durch das Aussprechen von Empfehlungen und daraus resultierenden Behandlungen steigt das Wohl jeden Mitarbeiters und folglich das Gemeinwohl
Argumente Contra	<ul style="list-style-type: none">• Einseitiger Eingriff in die Privatsphäre und die Menschenwürde der Mitarbeiter (Zwang zum Mitteilen persönlicher Daten)• Einseitiges Einsehen der Ergebnisse der Umfrage (Vorgesetzter sieht Ergebnisse aller, Mitarbeiter sehen keine Ergebnisse)	<ul style="list-style-type: none">• Das Ausfüllen des Fragebogens führt zu Verschwendung von Arbeitszeit und somit zu sinkender Produktivität• Falschanalysen führen zu hohen persönlichen Schäden• Druck zur psychologischen Stabilität führt zu schlechter Stimmung• Wechsel des Arbeitgebers möglich aufgrund Eingriffes in die Privatsphäre und Angst vor schlechten Ergebnissen
Theoretische Deliberation:	Ist es wünschenswert, dass eine solche Technologie Einzug in unsere Lebenswelt findet? Wollen wir Überwachungssysteme ausdehnen? Kategorisch: Zunächst nein, aber nach weitreichende Einschränkungen: Keine Verpflichtung zum Ausfüllen, Zugriffskontrolle auf Antworten und Ergebnisse, doch ethisch vertretbar Konsequentialistisch: Ja, die Gesundheit des Menschen kann nicht mit dem Verlust von Geld aufgewogen werden. Zudem das Verhindern eines längeren	

	<p>Krankheitsfalls die Einbußen durch das Ausfüllen eines Fragebogens wieder kompensiert.</p> <p>Außerdem: Allgemeinwohl, durch Produktivitätssteigerung, überwiegt die negativen Argumente: vor allem da Falschanalysen und Arbeitgeberwechsel unwahrscheinlich sind und der Aufwand für die Bearbeitung vernachlässigbar klein ist</p>
<p>Phase IV: Urteilsphase (Kohärenz): Sollen (moralische Gründe)/ Wollen (ökonomische Gründe etc.) wir überhaupt über eine technische Umsetzung des Features nachdenken?</p>	
<p>Mit den getroffenen Einschränkungen scheint eine Umsetzung des Features sinnvoll zu sein, da es lange Ausfälle von Mitarbeitern vorbeugen kann. Hier gab es aber Diskussionen in der Gruppe, ob es wirklich nötig ist, dass jeder nur seine eigenen Ergebnisse einsehen dürfen soll -> Entschluss: ja, da es sonst aus deontologischer Sicht moralisch nicht vertretbar ist (Verletzung des Rechts auf Privatheit (fundamentales Menschenrecht))</p>	