

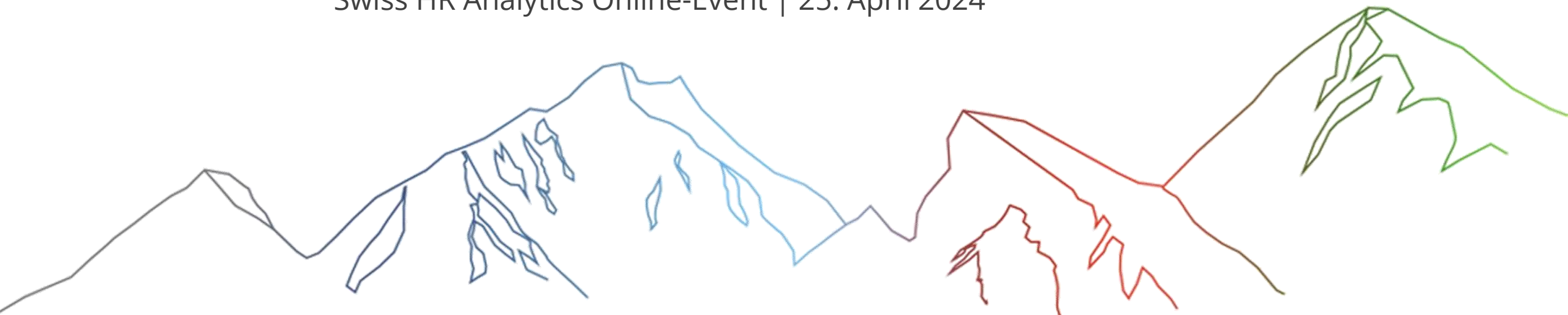


# Beteiligung der Mitarbeitenden beim Einsatz von People Analytics Systemen

## Praktische Hinweise für Arbeitgeber

### Bettina Dürr

Swiss HR Analytics Online-Event | 25. April 2024





# / **Keynote: Überblick**

- Ziel der Beteiligung
- Rolle der Beteiligung der Mitarbeitenden
- Inputs und Beispiele für die praktische Umsetzung



# / Warum Beteiligung?

- People Analytics-Systeme sollen gut funktionieren
- Investitionen in People Analytics-Systeme sollen verhältnismässig, sinnvoll und zielführend sein
- Arbeitgeber und Arbeitnehmende sollen beide davon profitieren



# / Welche Rolle spielt Beteiligung?

- Risiken minimieren
- Nutzen verbessern
  
- komplementär zu z.B. Folgenabschätzungen



# Technisch – Rechtlich - Ethisch



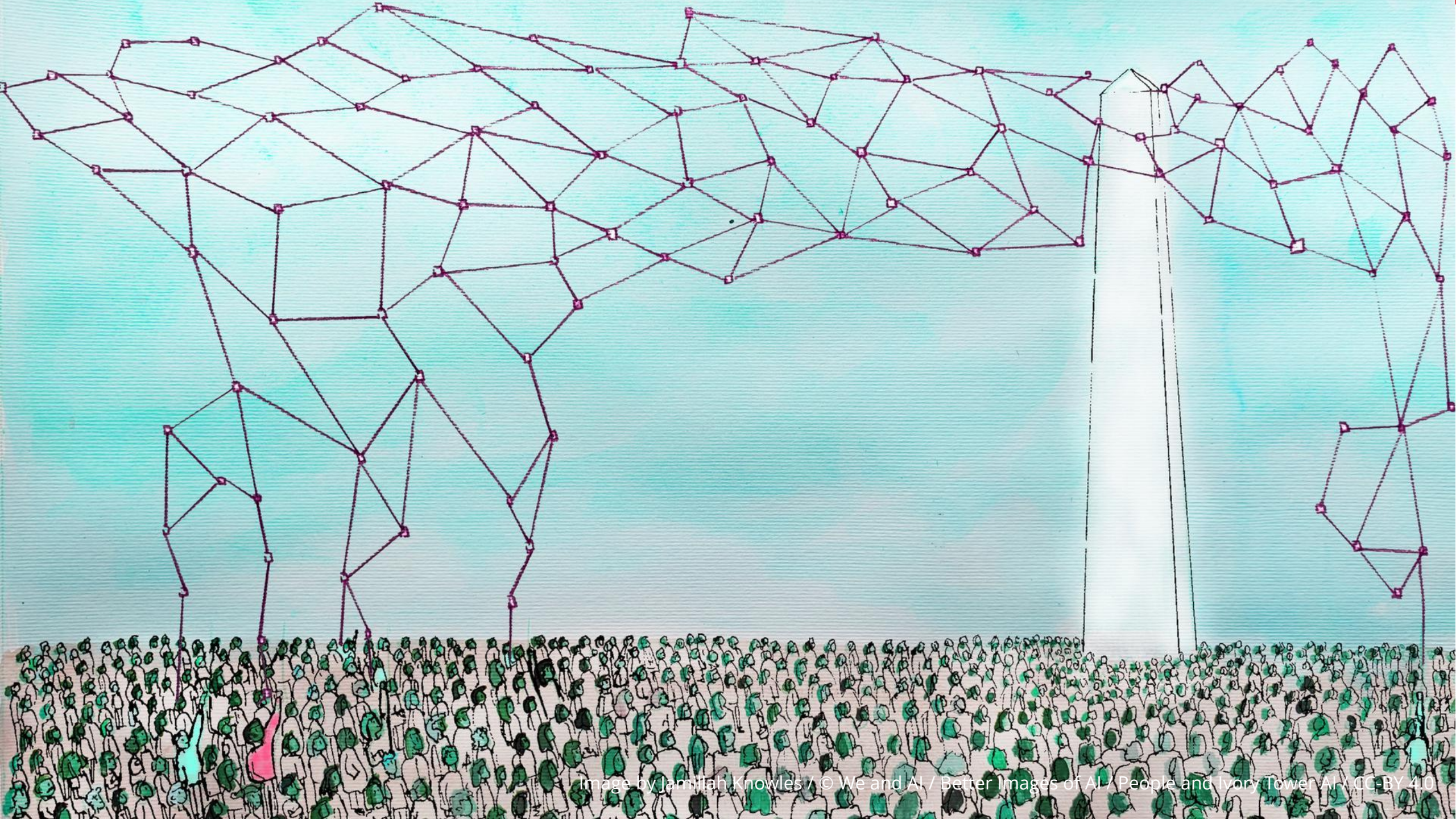


# / Diskriminierung





Bild: Unsplash / Marvin Meyer







# / **Wie kann Beteiligung umgesetzt werden?**

1. Mögliche Formen und Momente für Beteiligung identifizieren
2. Kollektive Prozesse schaffen oder nutzen
3. Synergien mit bestehenden Prozessen nutzen
4. Mögliche Hindernisse



# 1. Formen der Beteiligung

- Information auf Betriebsebene
- Mitsprache und Konsultation auf Betriebsebene
  - Beim Gesundheitsschutz obligatorisch, aber nicht verpflichtend
- Mitentscheidung auf Betriebsebene
  - Wenn es Einverständnis der Mitarbeitenden braucht
- Mitbestimmung auf Unternehmensebene
  - Einsitz in Verwaltungsrat



# 1. Momente für Beteiligung

- In allen Phasen eines People Analytics-Systems möglich:
  - Planung -> klare Information, Bedürfnisse abholen, Erwartungsmanagement, Nachvollziehbarkeit herstellen
  - Entwicklung -> Konsultation, Feedback Loop schliessen
  - Einführung -> Mitentscheidung bei der «Abnahme», Auswirkungen auf einzelne Gruppen abschätzen
  - Überprüfung -> Feedbackmechanismus im laufenden Betrieb



<b>/ ML-PIPELINE</b>	<b>/ EXAMPLES FOR EMPLOYEE INTERESTS ALONG A ML LIFECYCLE</b>
<b>1 PROBLEM DEFINITION</b>	What problem should be solved and how?
<b>2 DATA</b>	What data are used and how are these data to be interpreted?
<b>3 MODEL TRAINING</b>	What are the best methods for the system to achieve the defined goal?
<b>4 DEPLOYMENT</b>	How are the results of the system used in operations?
<b>5 RETRAINING</b>	What quality assurance standards will be in place?



## / 2. Kollektive Prozesse

- Nicht nur auf individueller Ebene
  - Nutzen und Risiken sind (auch) kollektiv -> muss auf kollektiver Ebene abgeschätzt werden
- Via Personalvertretungen, GAV, Ethik Board mit Einsitz von Mitarbeitenden, neue Formen...
  - Hängt von Grösse des Betriebs ab
- Achtung: nicht nur End User, sondern Betroffene einbeziehen





## / 3. Synergien

- Transformations- und Digitalisierungsprozesse allgemein
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- ESG Framework



Quelle: Unsplash / Karsten Würth





## / 4. Hindernisse

- Fehlendes Fachwissen
  - Externe Fachpersonen einbeziehen, interne Kapazitäten aufbauen
- Mangelnde zeitliche Ressourcen
  - Priorisierung der Ressourcen für Beteiligung -> betriebswirtschaftliche Sicht
- Laufende, schnelle Änderungen
  - Definition und Etablierung der Beteiligungsprozesse, um sie schnell aktivieren zu können





# Publikation

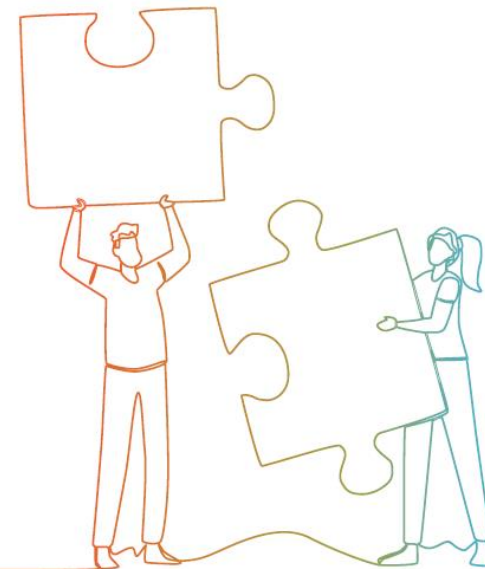
- „Algorithmen am Arbeitsplatz:  
Mitarbeitende befähigen –  
Mitwirkung ermöglichen“
- [Link](#)

## Algorithmen am Arbeitsplatz: Mitarbeitende befähigen – Mitwirkung ermöglichen

Wie Gewerkschaften Arbeitnehmende dafür qualifizieren können,  
beim Einsatz von Algorithmen am Arbeitsplatz mitzuwirken

Bettina Dürr

Februar 2024



Eine Publikation von



ALGORITHM  
WATCH/CH

In Kooperation mit

**eosyndicom**



# / Fragen?

- [algorithmwatch.ch](http://algorithmwatch.ch) | [algorithmwatch.org](http://algorithmwatch.org)
- [algorithmwatch.ch/de/newsletter](http://algorithmwatch.ch/de/newsletter)
- [duerr@algorithmwatch.ch](mailto:duerr@algorithmwatch.ch) | [info@algorithmwatch.ch](mailto:info@algorithmwatch.ch)