

hello

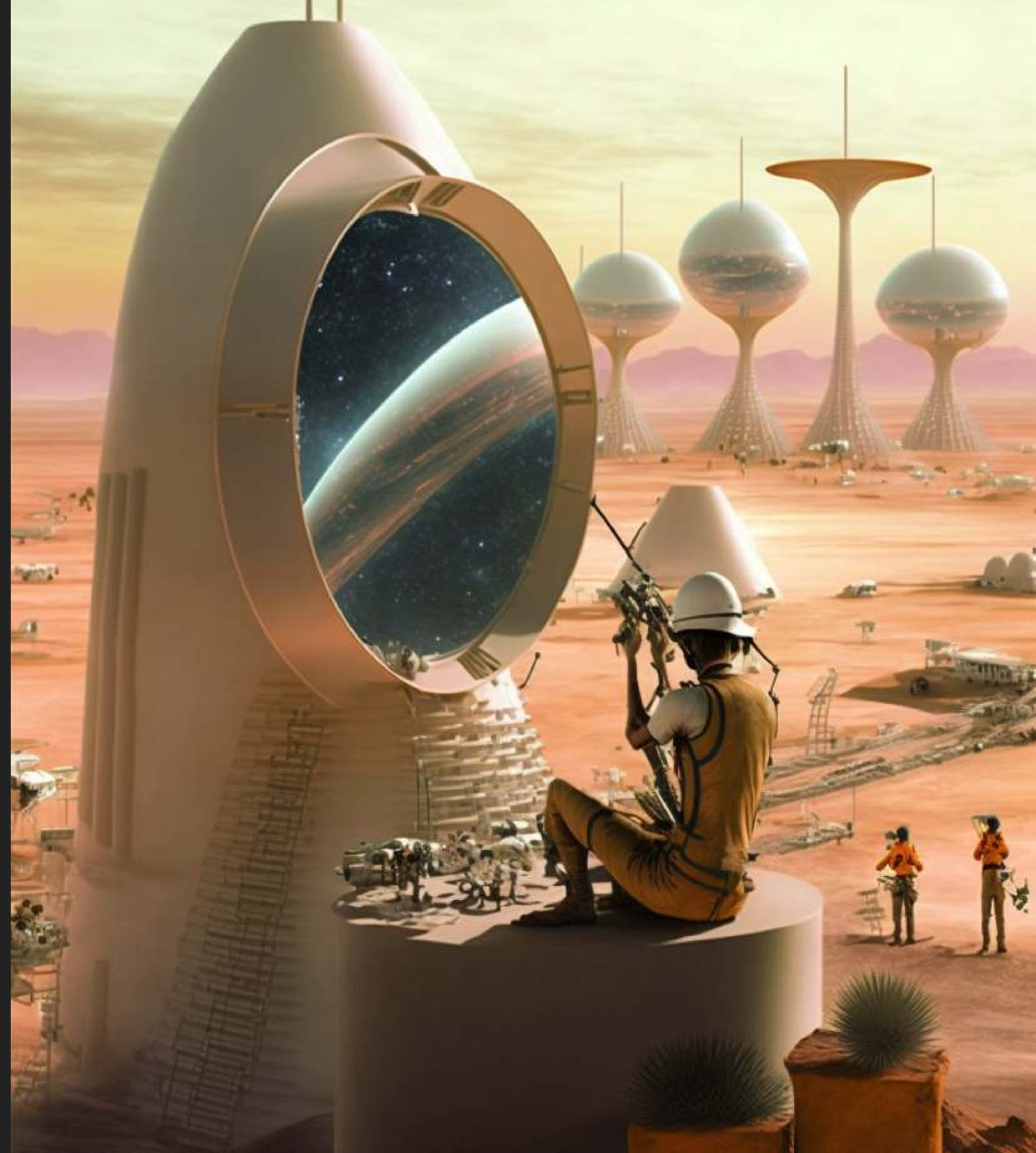
Kaj?

- Future of Work
- Avtomatizacija in produktivnost
- Algorithmic Management
 - Kaj? Kje? Kako?
 - Problemi
 - Mnenja & zahteve
 - Rešitve & regulacija
 - Data & partizipativne metode

The future of work?



- Digitalizacija
- Avtomatizacija
- Platformizacija
- VR & AR
- AI-orodja, AI-Asistenti, AM
- Gamification
- Zameglitev dela in življenja
- Delo na daljavo / od koder koli
- Cobots
- Dekvalifikacija, Upskilling, Reskilling
- Metaverse
- Pomembnost Soft Skills & why?



Unilever se osredotoča na rezultate, ne na ure/lokacijo. Uvedel je globalna načela o tem, kako najbolje izkoristiti pisarniški prostor, da bi ljudem omogočili prilagodljivost in izbiro, medtem ko 40 % svojega časa preživijo v pisarni in sodelujejo/povezujejo. Razvija delovne priložnosti za usklajevanje poklicnega in osebnega življenja ob ohranjanju vrednosti osebnega stika.

AdventHealth dodal virtualne medicinske sestre/brate v svoje ekipe za nego, da bi izboljšal izkušnje osebja, timsko delo in rezultate bolnikov. Enote imajo zdaj na zaslonu virtualnega člana medicinske sestre, ki razbremeni delovno obremenitev osebne medicinske sestre in zagotavlja virtualno oskrbo z dobrimi rezultati in izkušnjo pacientov. [\(video\)](#)

BMW (meta.v) uporablja NVIDIA Omniverse za ustvarjanje 3D virtualnega okolja - "digitalnega dvojčka" - bodoče tovarne. Globalne ekipe lahko sodelujejo in virtualno preoblikujejo tovarno, s čimer odpravijo potrebo po potovanju. Delavci lahko uporabljajo obleke za zajemanje gibanja za snemanje gibov naloge, medtem ko se zasnova linije prilagaja v realnem času za optimizacijo učinkovitosti, ergonomije in varnosti.

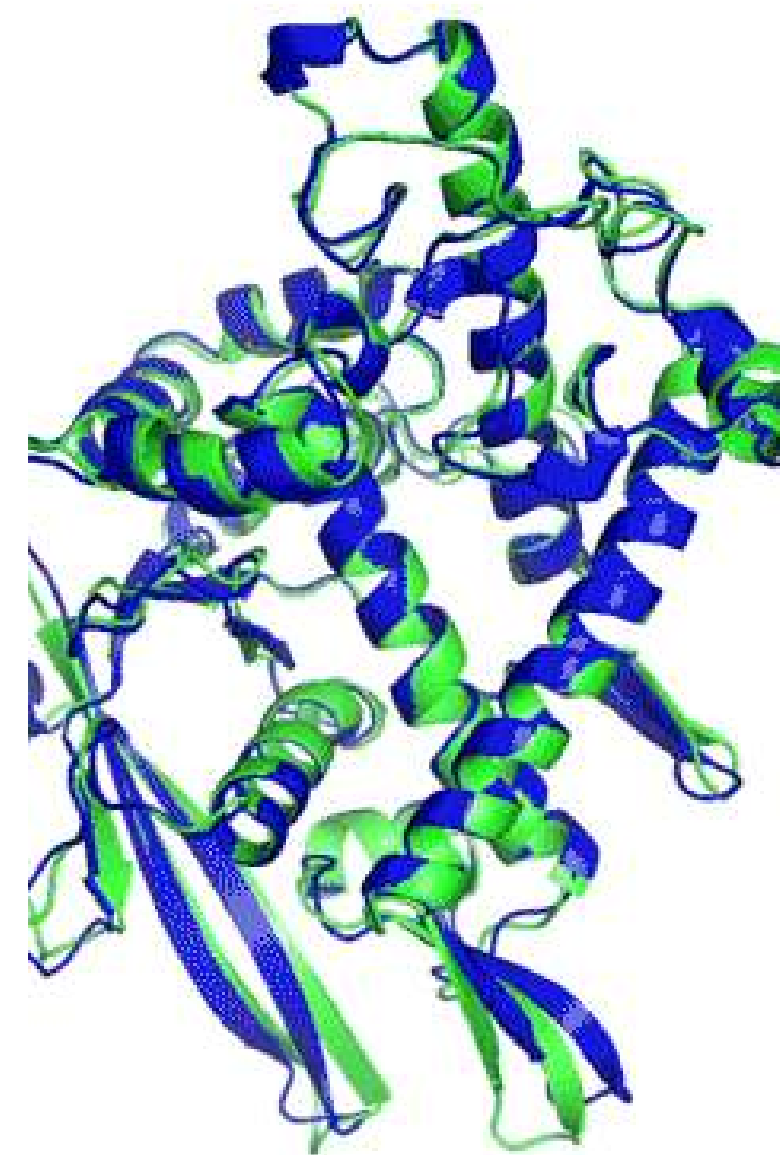
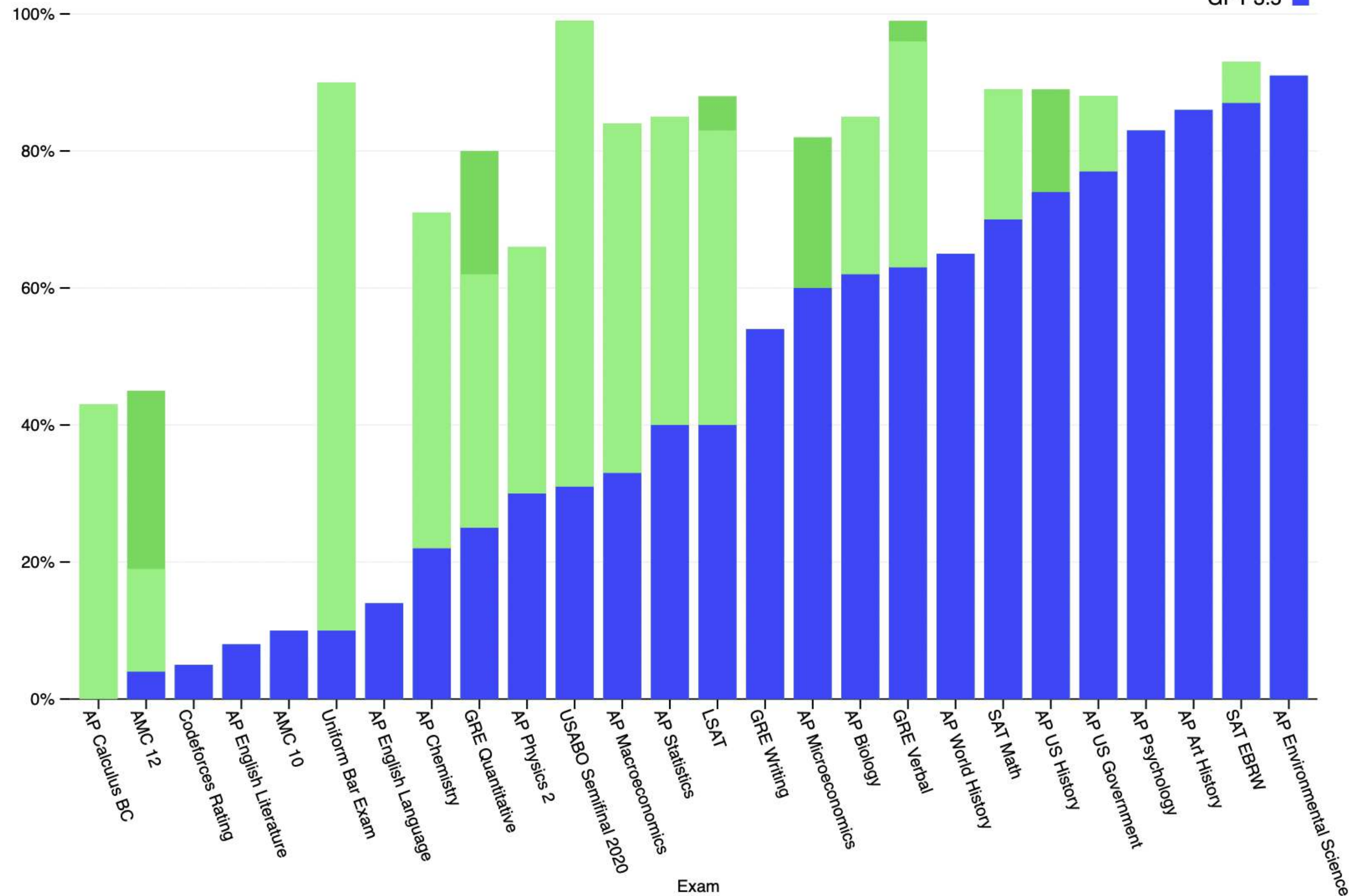
"Algorithmic leadership," Raziskava: Ali lahko algoritmi avtomatizirajo relacijske vidike managementa glede na zmožnosti samoučenja vrhunskih tehnologij, kot je AlphaZero. Ali lahko stroji prevzamejo upravljavske dejavnosti, kot so motiviranje, podpora in preoblikovanje zaposlenih? (Harms & Han, 2019)

FamilyMart, japonska veriga trgovin z mešanim blagom uporablja robote za obnavljanje zalog na policah, kar zaposlenim omogoča delo na daljavo z VR očali in krmilniki. Dodatna prednost je možnost zaposlovanja invalidov, ki nimajo fizične mobilnosti, da bi skladiščili police brez pomoči robotov.

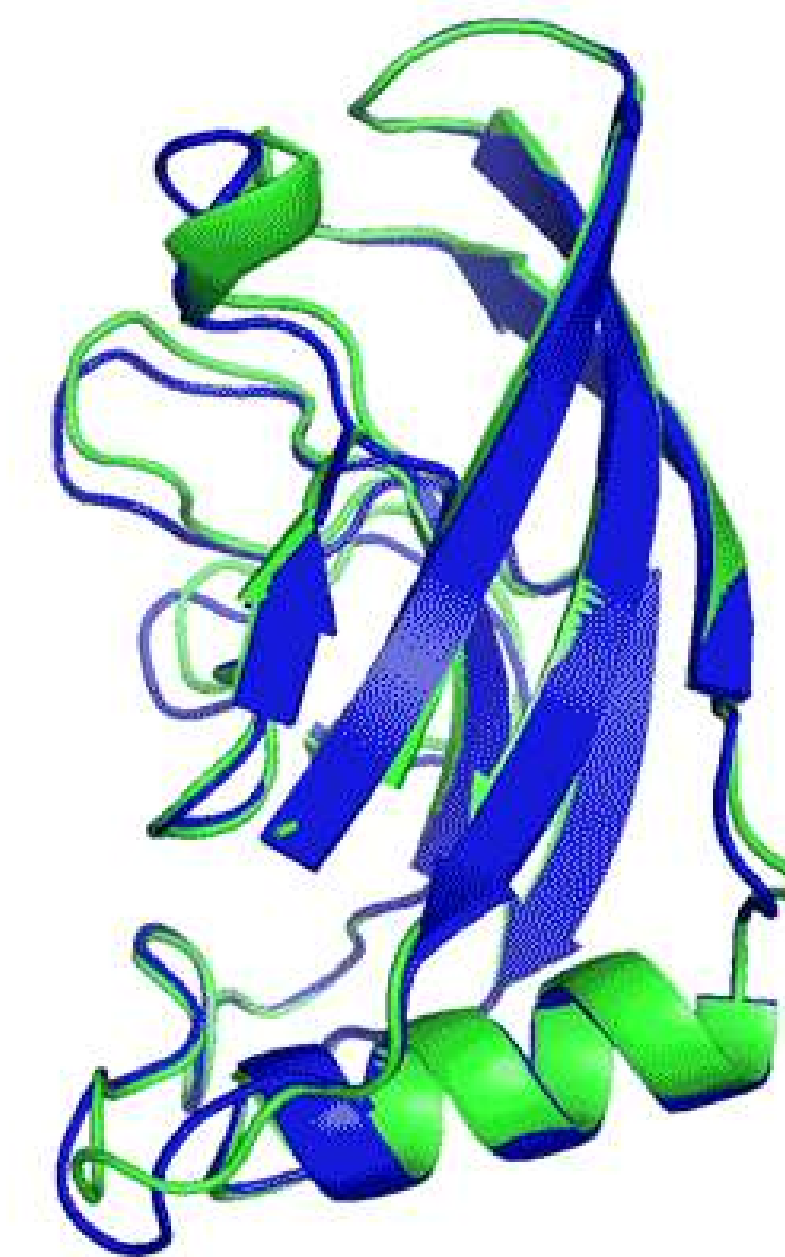


Exam results (ordered by GPT 3.5 performance)

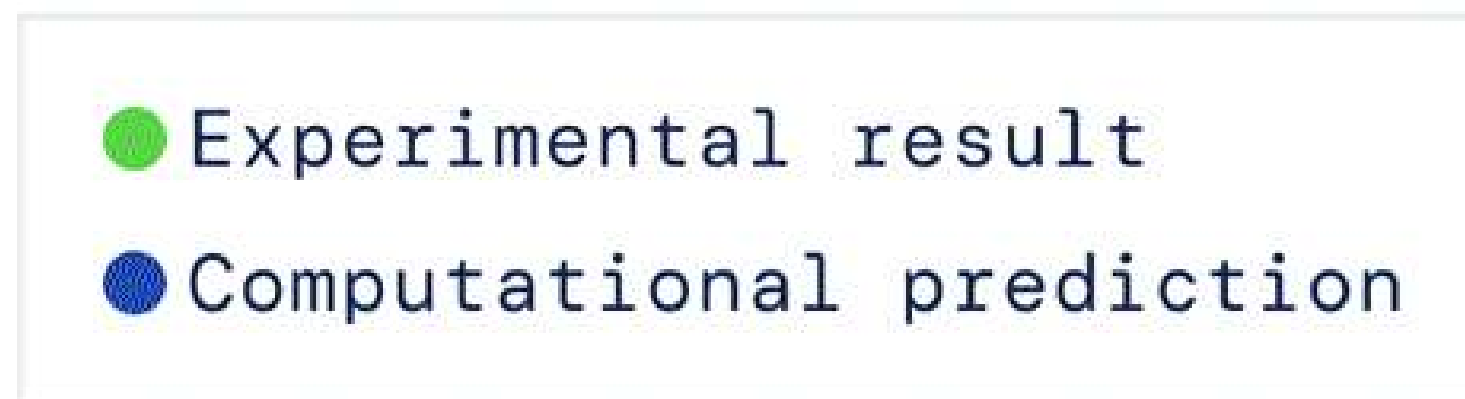
Estimated percentile lower bound (among test takers)



T1037 / 6vr4
90.7 GDT
polymerase domain)



T1049 / 6y4f
93.3 GDT
(adhesin tip)



Delovna mesta?

Mehanizacija!
Automatizacija!
Robotika!

AUTOMATION IN BRITAIN STIRS UNREST IN LABOR

Workers See 'Robot Revolution' Depriving Them of Jobs

By DREW MIDDLETON

Special to The New York Times.

LONDON, May 12—British industrial society, already plagued by a spate of wage disputes arising from the inflationary situation, now faces a graver challenge to stability in the form of resistance to automation.

The strike of 11,000 employees of the Standard Motor Company of Coventry, which is to end Monday, is regarded by many as the precursor of other disputes. These, like this one, will be based on the workers' opposition to the introduction of automa-

tions. This appeal was based on an immediately dangerous situation. In the past six months the index of weekly wage rates has risen from 154 to 161 and the index of retail prices from 154 to 155.

The trades union chiefs understand the seriousness of the situation. But it is doubtful if the workers, who have never experienced the full effects of inflation as the German workers did a quarter of a century ago, will respond. Acceptance of danger on the workers' part is all the

ON AUTOMATION



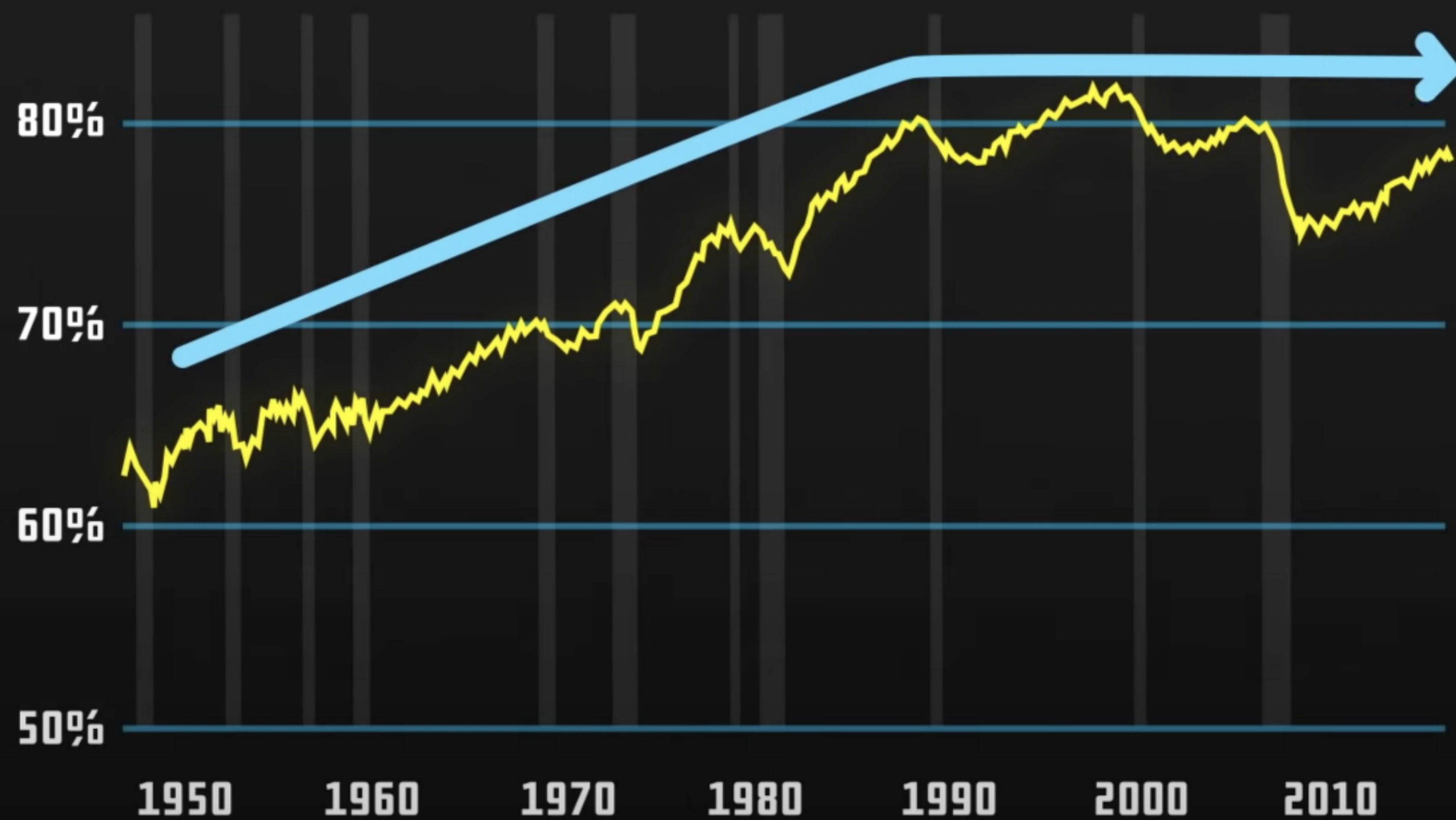
Vicky in The London Daily Mirror
"Well, don't stand there and think of something."

ing this situation. Men will be laid off while new machines

Jobs...

Kmetijstvo
Proizvodnja
Telefonski operaterji
...

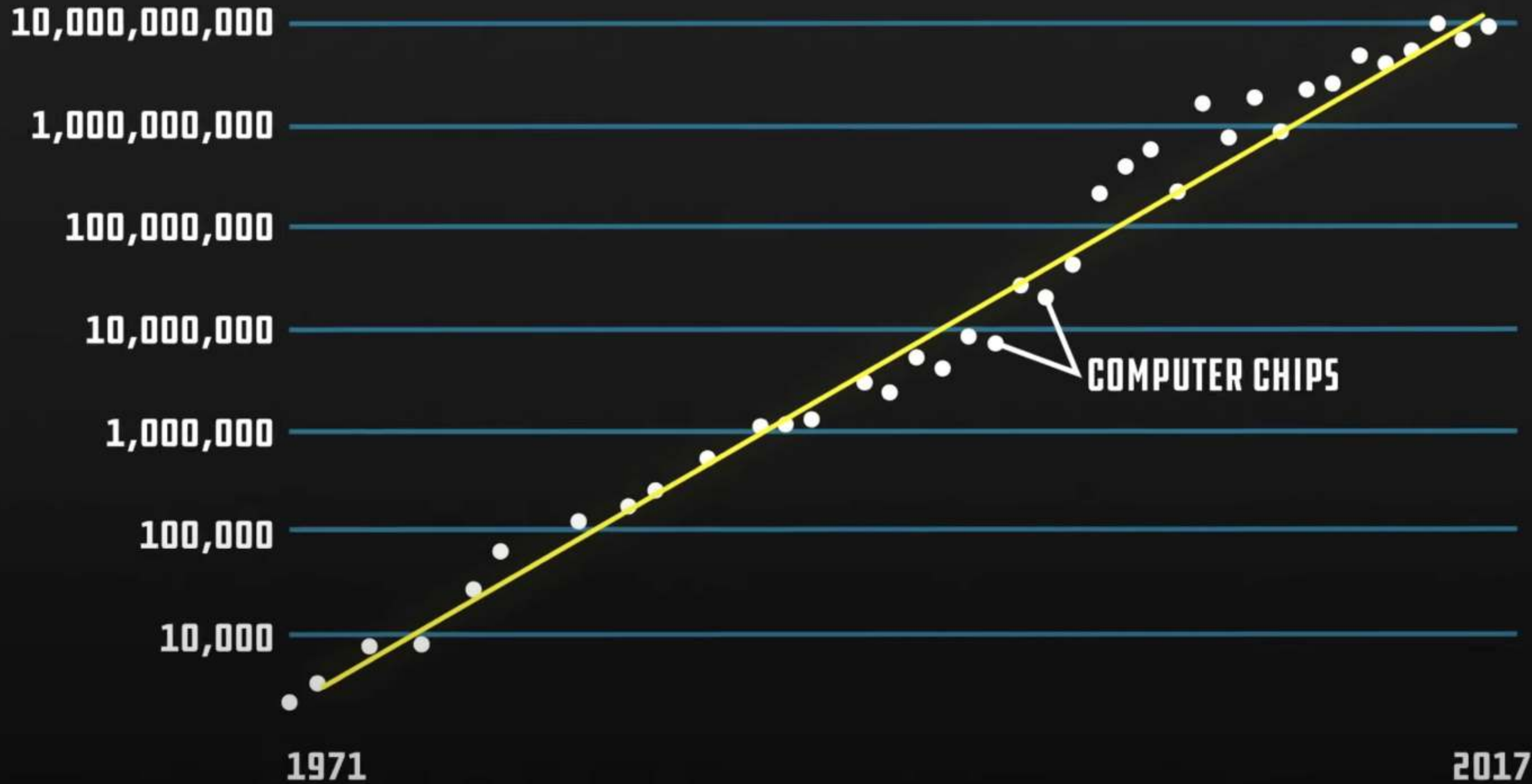
US employment to population ratio | 25 to 54 years
BUREAU OF LABOR STATISTICS



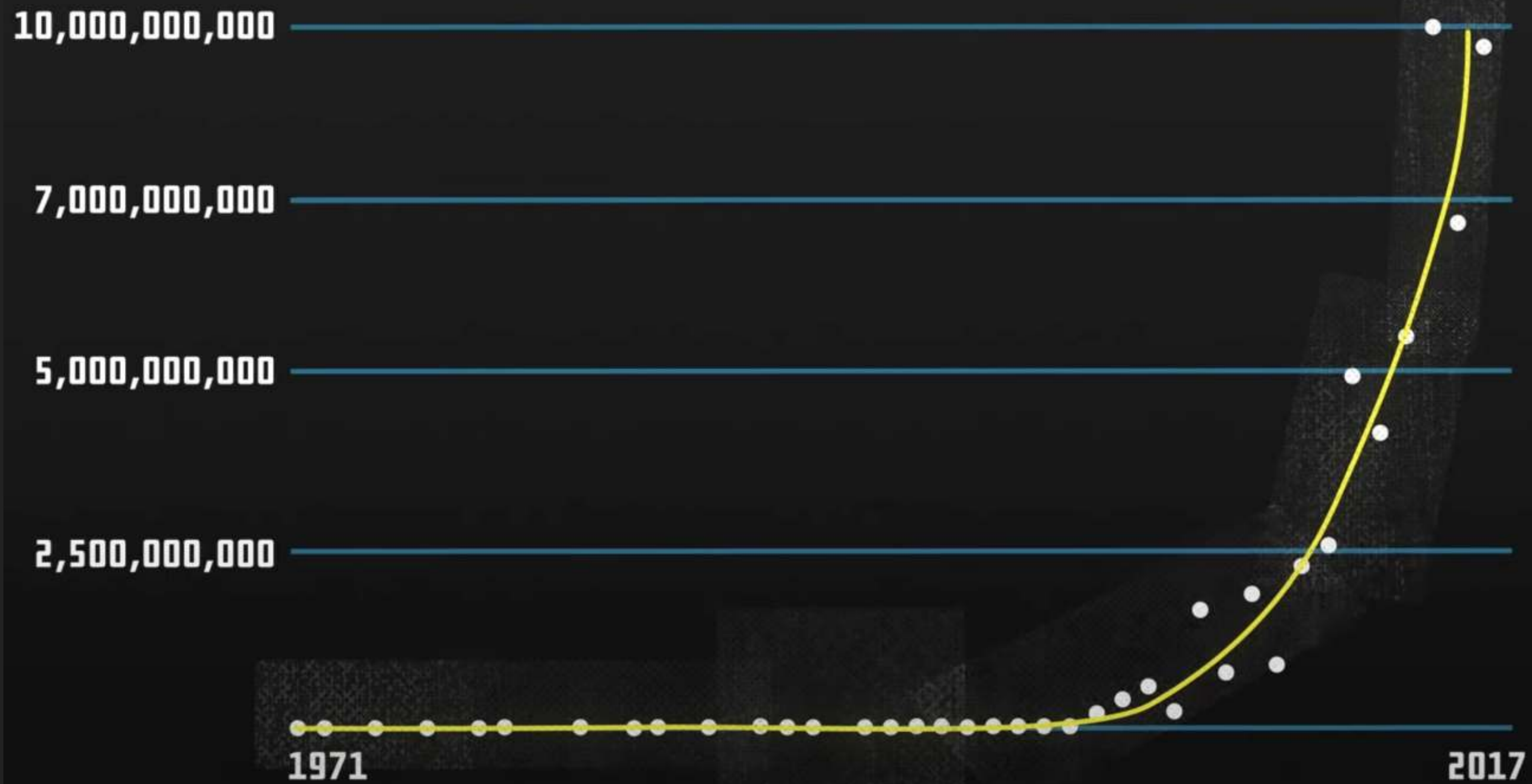
Ali bo zdaj drugače?

Kar je bilo pred desetimi leti nemogoče, je zdaj resničnost!
Npr. vse AI,...

Microprocessor transistor count



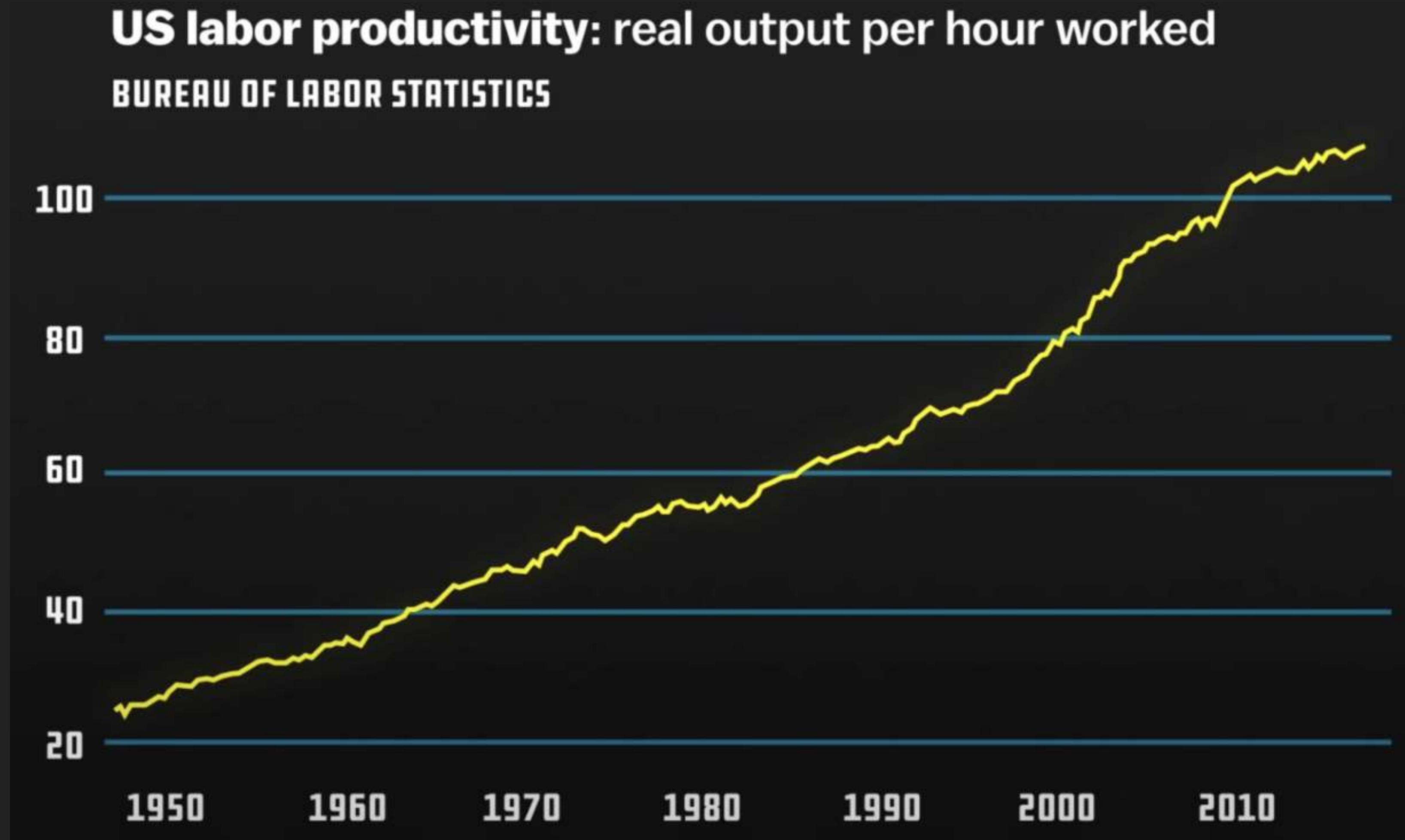
Microprocessor transistor count



In vse drugo... (Podatki, hitrost interneta, RAM, GB,...)

Produktivnost dela =
Proizvodnja (output)

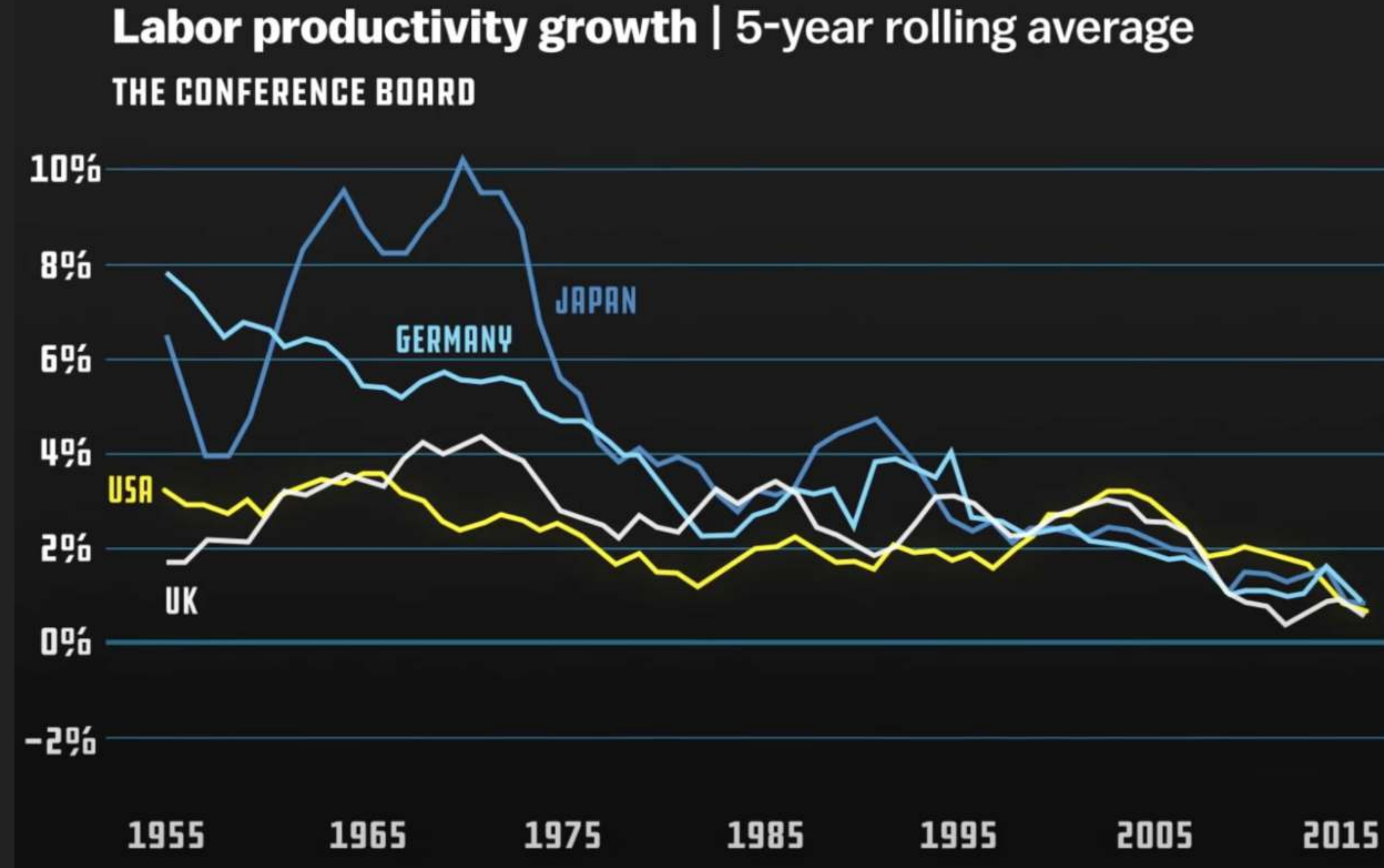
Delovni čas (input)



Produktivnost dela =
Proizvodnja (output)

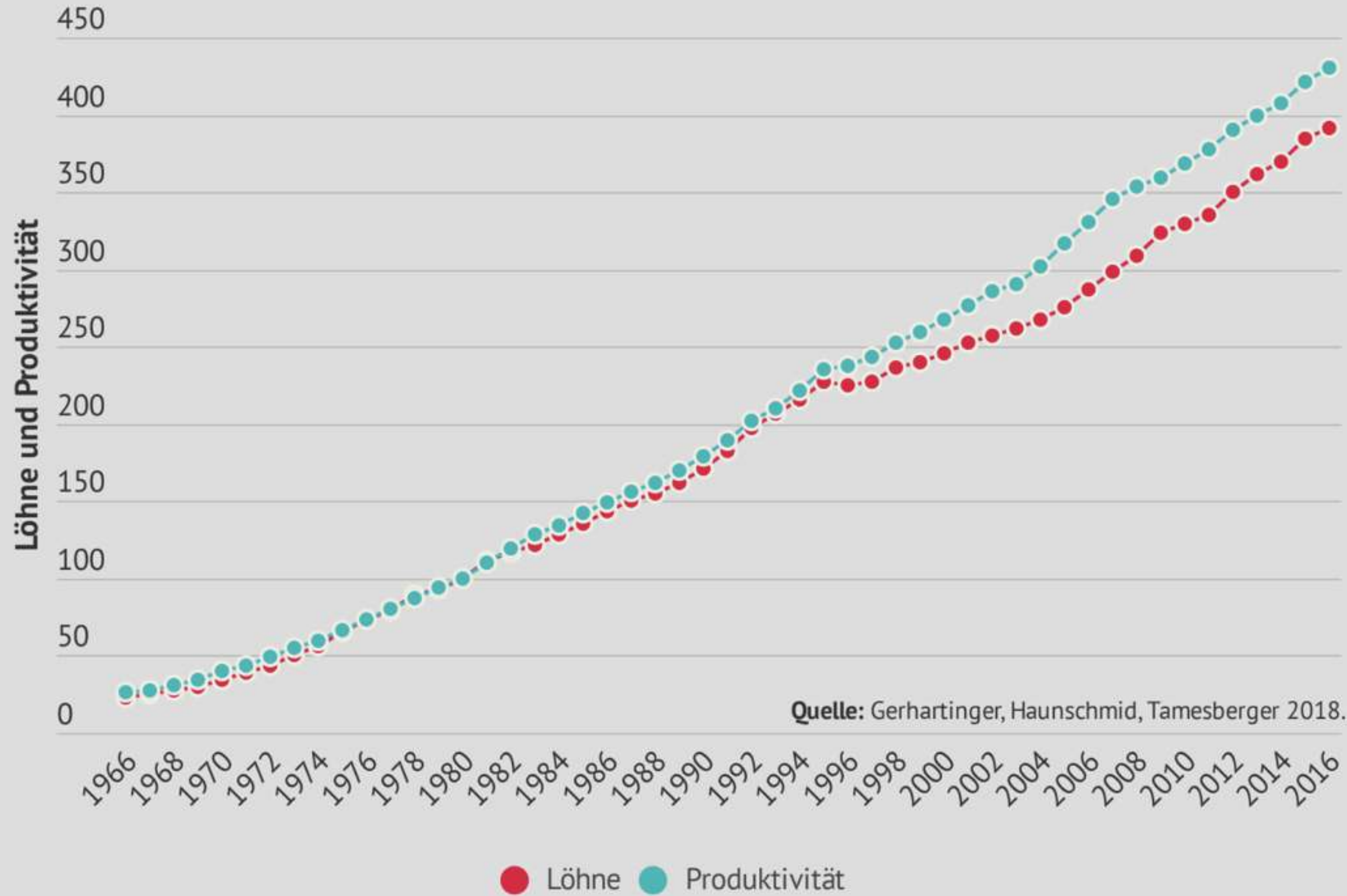


Delovni čas (input)



Entwicklung der Produktivität und Löhne in Österreich

A&W
blog



OGB

Generative AI

Raziskava - uvedba pogovornega asistenta, ki temelji na AI, za 5 179 uslužbencev za podporo strankam.

Rezultati:

- 14-odstotno povprečno povečanje produktivnosti
- orodje z umetno inteligenco pomaga deliti znanje usposobljenih delavcev z novimi,
- uporaba umetne inteligence - izboljšanje razpoložanja strank, zmanjšala število prošelj za vodstveno pomoč in povečano zadržanje zaposlenih.

A. SAMPLE CUSTOMER ISSUE

Visitor ✕

My name is Alex. I'm super frustrated, I've had customers calling me all day saying they can't access their information on the website or that the website isn't loading. I need this fixed asap.

11:31:15 AM

B. SAMPLE AI-GENERATED SUGGESTED RESPONSE

Open > Understand > Recommend > Close

I completely understand, Alex! I can definitely assist you with this! Can you please provide the email associated with your account? 📄

It is nice to meet you, Alex. Happy to help you get this fixed asap! To set expectations, what I'll do first is find your account with us the system and then we can walk through this step by step. Sound good? 📄

Generative AI

We recruited **95** developers, and split them randomly into two groups.

We gave them the task of writing a web server in JavaScript

45 Used
GitHub Copilot

78%
finished

1 hour, 11 minutes
average to complete the task



50 Did not use
GitHub Copilot

70%
finished

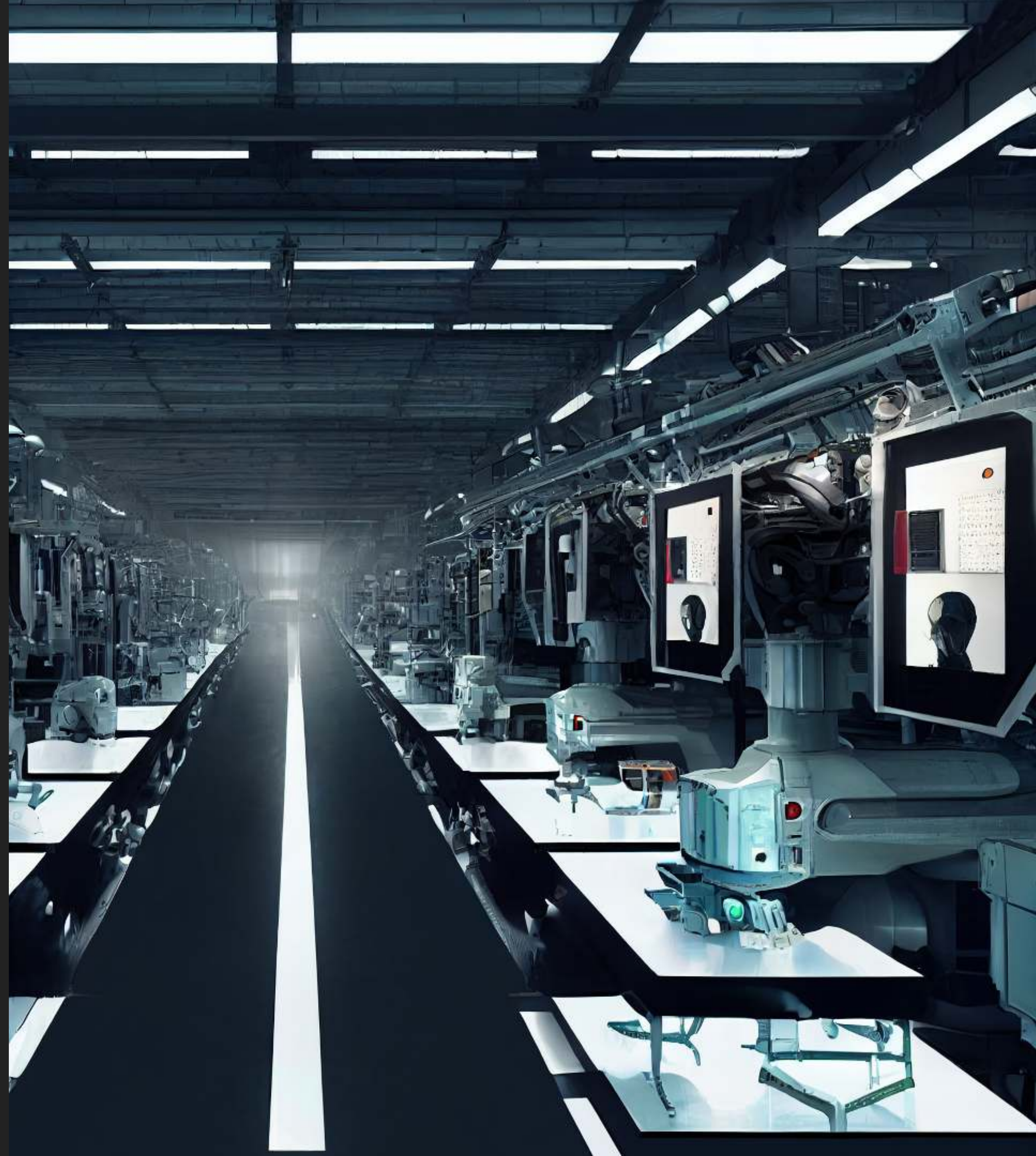
2 hours, 41 minutes
average to complete the task



Results are statistically significant ($P=.0017$) and the 95% confidence interval is [21%, 89%]

The future?

Regulacija in
Future of work...



Kaj pravi AI?

Receptorji/ke

Umetna inteligenca lahko z uporabo chat botov in prepoznavanja obrazov nadomesti človeške značilnosti teh storitev za stranke in medosebne spretnosti.

Prodaja

Umetna inteligenca lahko z uporabo priporočilnih sistemov in personaliziranega trženja nadomesti človeško lastnost poznavanja izdelkov in prodaje.

Računovodstvo

Umetna inteligenca lahko s strojnim učenjem in podatkovno analitiko nadomesti človeško lastnost natančnosti in pozornosti do podrobnosti

Strokovnjaki za računalniško pomoč

Umetna inteligenca lahko z uporabo baz znanja in diagnostičnih orodij nadomesti človeško lastnost tehničnega strokovnega znanja in odpravljanja težav.

Analitiki tržnih raziskav

Umetna inteligenca lahko nadomesti človeško lastnost zbiranja in interpretacije podatkov z Web-Scraping in analizo čustev.

Vodenje in management

Umetna inteligenca lahko z uporabo algoritmov in tehnik optimizacije nadomesti človeško lastnost odločanja in reševanja problemov

Algorithmic Management



NEW MANAGEMENT

OTTFASRNDYTHN! OTOFASRNDY THUCH ASYERFATTECHIT

Definicija

Algoritmično upravljanje lahko opredelimo kot uporabo računalniško programiranih postopkov za koordiniranje vloženega dela v organizaciji. (Baiocco et al., 2022)

Algoritemsko upravljanje, kot raznolik nabor tehnoloških orodij in tehnik za upravljanje delovne sile, ki temeljijo na zbiranju podatkov in spremljanju/nadzorovanju delavcev ter omogoča avtomatizirano ali polavtomatizirano sprejemanje odločitev (Mateescu, Nguien, 2019)

Algoritemsko upravljanje opredeljujemo kot avtomatizirane ali polavtomatizirane računalniške procese, ki izvajajo eno ali več naslednjih funkcij: (1) načrtovanje delovne sile in dodeljevanje delovnih nalog, (2) dinamično določanje plačila na kos za posamezno nalogo, (3) nadzorovanje delavcev s spremljanjem, usmerjanjem, nadzorom ali ocenjevanjem njihovega dela in časa, ki ga potrebujejo za opravljanje določenih nalog, ter spodbujanjem njihovega vedenja, (4) merjenje dejanske učinkovitosti delavcev glede na predvideni čas in/ali napor, potreben za dokončanje naloge, ter zagotavljanje priporočil za izboljšanje učinkovitosti delavcev in (5) kaznovanje delavcev, na primer z ukinitvijo ali začasnim preklicem njihovih računov. Metrike lahko vključujejo predvideni čas, oceno stranke ali oceno delavca o stranki. (Ponce Del Castillo, Naranjo, 2022)

Algoritme lahko razumemo kot napredne tehnologije, ki se znajo same učiti in sprejemati odločitve brez izrecnega človeškega posredovanja. Z drugimi besedami, lahko delujejo avtonomno. Človek je še vedno v središču zasnove in programiranja algoritma, vendar lahko od tam naprej te tehnologije delujejo samostojno v okviru določenega niza opredeljenih pravil ali navodil za izvajanje nalog.

Management je proces upravljanja organizacije. Vključuje sprejemanje odločitev in izvajanje nalog. Oseba, odgovorna za upravljanje, je običajno na vrhu organizacijske hierarhije - imenujemo jo manager. Funkcije upravljanja (Fayol, 1916): Načrtovanje, kadrovanje, vodenje, koordiniranje in nadzorovanje. Pri algoritemskem upravljanju lahko vse te funkcije podpirajo ali vsaj delno izvajajo računalniški algoritmi.

Big data - je izraz, ki opisuje izjemno velike in zapletene podatkovne nize, ki jih običajna programska oprema za obdelavo podatkov ne more obdelati. Veliki podatki lahko vključujejo informacije iz številnih različnih virov, kot so senzorji, spletna mesta, aplikacije in drugo. Ne gre le za velikost podatkov, temveč tudi za njihovo raznolikost in hitrost, s katero se ustvarjajo, zbirajo in obdelujejo. Analiza velikih podatkov lahko razkrije vzorce, trende in vpogled, zlasti v zvezi z vedenjem in interakcijami med ljudmi,...

Digital Taylorism

Scientific management

ki vključuje sistematično analizo in standardizacijo nalog, je jasno povezana z algoritemskim upravljanjem, vključno z zahtevo po visoki stopnji standardizacije in racionalizacije nalog. Vendar so nekatere oblike algoritemskega upravljanja lahko povezane z visoko stopnjo avtonomije in nizko stopnjo standardizacije, kar kaže na različne oblike algoritemskega upravljanja.



Kdaj AM?

<i>(Original proposal by Alex Wood, 2021)</i>					<i>(Alternative proposal)</i>	
Level of automation	Narrative definition	Direction Evaluation Discipline	Review (in case of system failure)	Human can overrule system	Alternative levels of automation	Comments
1. No automation	Full-time performance by human manager of all aspects of direction, evaluation and discipline	Human manager	Human manager	n/a	1. No automation	Same as in Wood 2021
2. Mgmt. assistance	Assistance in either direction, evaluation or discipline with the expectation that human managers perform other management tasks and use own judgement to review, ignore and overrule system	Human manager and algorithm	Human manager	Yes	2. Mgmt. assistance	Same as in Wood 2021. Algorithms assist human managers in their decisions
3. Partial automation	Mode specific execution of either direction, evaluation or discipline with the expectation that human managers perform remaining functions	Human manager or algorithm	Human manager	Yes	3. Partial and conditional automation	Algorithms make some managerial decisions, with human managers retaining key functions and intervening when necessary
<i>Algorithmic management</i>						
4. Conditional automation	Mode specific execution of direction, evaluation and discipline with the expectation that human managers will respond appropriately to a request to intervene	Algorithm	Human manager	Yes		
5. High automation	Full-time performance by an algorithmic system of direction, evaluation and discipline without the need for human managers to intervene	Algorithm	Algorithm	Yes	4. Full automation	Same as in Wood 2021, but purely theoretical, no real application until the arrival of general artificial intelligence
6. Full automation	Full-time performance by an algorithmic system of direction, evaluation and discipline without the possibility for human managers to intervene	Algorithm	Algorithm	No		

Source: Elaborated from Wood (2021: 12) and authors' compilation

Note: The classification is adapted from the 2014 Classification of self-driving vehicles developed by the Society of Automotive Engineers. The management functions are grouped, in Wood's (2021) approach, into three main categories, namely direction, evaluation and discipline, which can be seen as a consistent simplification of the Fayol's model adopted in this paper.

FINANZEN

Gewinn

KPI

SICHERHEIT

- DIEBSTAHL
- BETRUG
- ORTENLECK
- ALARM
- ENTWESCHUNG
- OFT KRANK

ID: 2545
HANS TRIP

NEUEINSTELLUNGEN

AUTOMATIK AUS AN

EINSTELLEN

BÜRO 6

ANWESENHEIT

PEOPLE ANALYTICS

HOMEOFFICE K. FUCH

CALLCENTER

LIVE STANDORT

GERÄTE

AMBULANZ ABT. 1 ZI 8

LEISTUNG

TOP PERFORMER

- ID 1187x01
- ID 2027x02
- ID 57x01

LOW PERFORMER

- ID 2335x01
- ID 4335x01
- ID 2027x02

PRODUKTION 87

LADESTATION

LAGERHALLE 850

MARKT 3/5 KASBA 3

BAUSTELLE

SAP

AUTOMATIK MANAGEMENT

ANALYSE HCM
FORECAST ERP
PLANUNG SCM

REINIGUNG T. 85

KÜNDIGUNGEN

AUTOMATIK AUS AN

FEUERN

STOPP 50 100 150 200



SYSTEME ZUR STEUERUNG UND KONTROLLE VON ARBEITSTÄTIGKEITEN

Zur Steuerung von Arbeitsorganisation, Prozessen, Abläufen und Tätigkeiten in Produktion und Dienstleistung werden umfassende Daten über ArbeitnehmerInnen genutzt

ALLGEMEIN

Alle technischen Systeme, die Arbeitsaufträge zuweisen, dokumentieren, auswerten oder schlicht ermöglichen.

ERP-SYSTEME

Große Unternehmen und ihre Beschäftigten werden meist durchgängig durch Software für "Enterprise Resource Planning" (ERP) gesteuert

- Produktionsplanung und -steuerung
- Einkauf, Materialwirtschaft
- Vertrieb, Verkauf, Marketing, CRM
- Rechnungswesen und Controlling
- Lieferkettenmanagement (SCM)
- Qualitätssicherung
- Personalverwaltung z.B. SAP

BRANCHEN-/TÄTIGKEITSSPEZIFISCHE SYSTEME

- Produktion:** Manufacturing Execution System (MES), Maschinen- und Betriebsdatenerfassung (MDE/BDE)
- Büro-/Wissensarbeit:** Office 365, Projektmanagement
- Auftragsabwicklung, Verkauf:** Customer Relationship Management (CRM), Ticketing, ...
- Callcenter:** Integrierte Callcenter/Support-Software
- Logistik:** Routenplanung, Fuhrparkmanagement
- Mobile Arbeit:** Smartphone-Apps in Außendienst, technischer Wartung, mobile Pflege

AUTOMATISIERTES MANAGEMENT?

Teil- oder vollautomatisierte Entscheidungen, die sich unmittelbar auf Abläufe oder Arbeitstätigkeiten auswirken, oft durch Kennzahlen gesteuert.

Personaleinsatz- und Schichtplanung

Zeit- erfassung

Urlaub, Krankenstand

Digitale Personalakte

Gehalts- abrechnung

SYSTEME ZUR PERSONALVERWALTUNG

In der Personalwirtschaft und bei Software für "Humankapitalmanagement" (HCM, HRM) stehen Daten über Beschäftigte im Mittelpunkt

LEISTUNGSSTEUERUNG

- Zielvereinbarungen/Vorgaben
- Leistungsabhängige Vergütung, Boni, Prämien
- Andere Anreizsysteme

BEWERTUNG VON BESCHÄFTIGTEN

- Eignung, Leistung, Potenzial
- Beurteilungen
- "360 Grad Feedback"
- Einbeziehung von Leistungskennzahlen

ANALYSE UND STEUERUNG

- "Workforce Analytics"
- Planung Personalbedarf
- Steuerung Personaleinsatz kurz/mittel/langfristig
- (Online) Umfragen

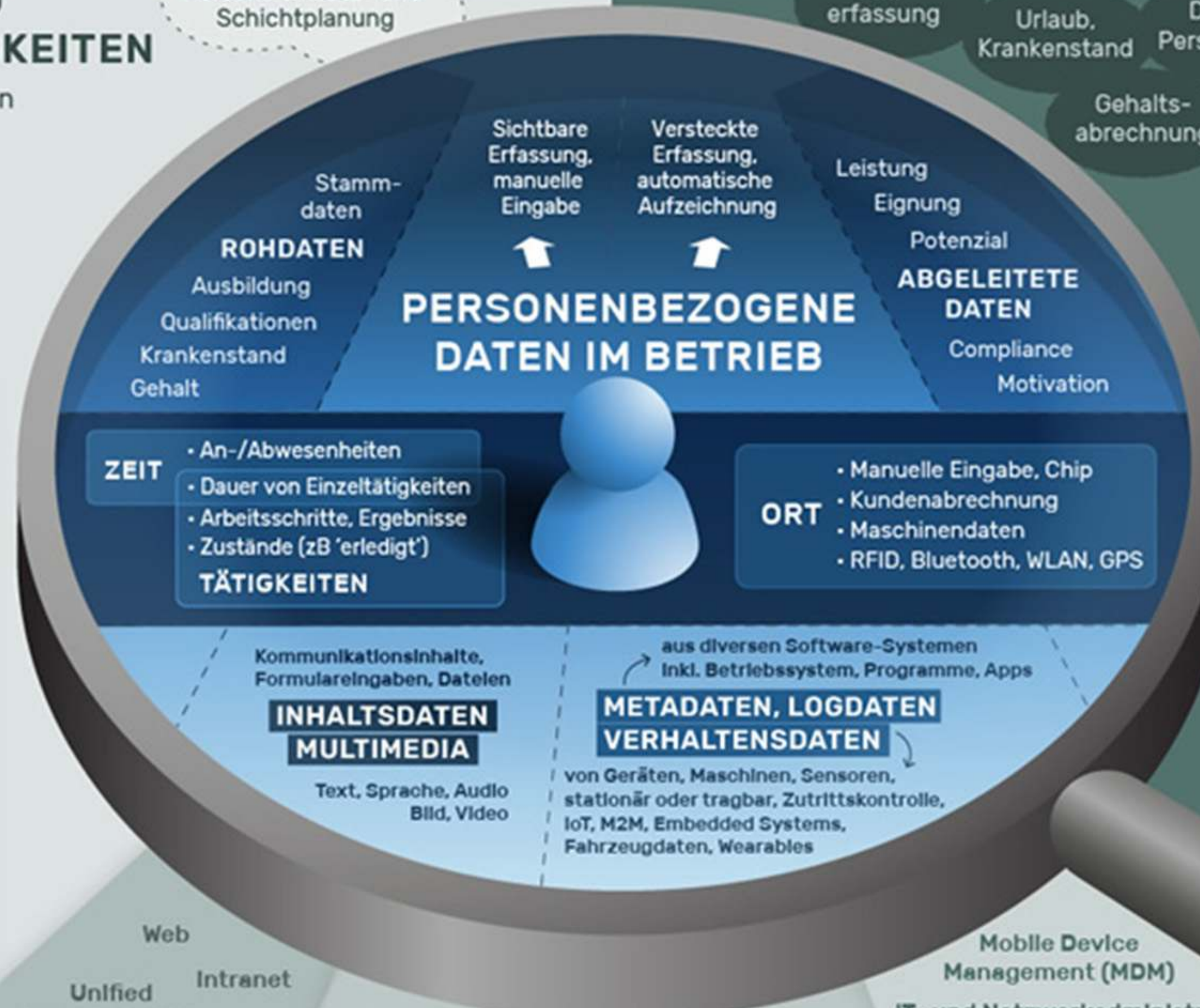
"Talentmanagement" PERSONAL-ENTWICKLUNG

- Fähigkeiten und Kompetenzen
- Entscheidungen über Neueinstellungen, Kündigungen, Beförderungen, Versetzungen
- Weiterbildung und eLearning-Systeme

Verwaltung von Arbeitsplätzen, Geräten, Dienstautos, Dienstreisen, Reisekosten

Gesundheits- vorsorge

SAP SuccessFactors
Ultimate Kronos
Cornerstone
Workday



SYSTEME FÜR KOMMUNIKATION UND ZUSAMMENARBEIT

- Videokonferenz
- Telefon (VOIP/CTI)
- E-Mail
- "Bots"
- Smartphone und Apps

SYSTEME FÜR SICHERHEIT UND COMPLIANCE

- Diebstahls- und Betrugserkennung
- Hinweisgeber -systeme
- Arbeits-sicherheit und Gesundheit

AUTHENTIFIZIERUNG

- Multifunktions -Chips
- Zutrittskontrolle
- Anmeldung bei Arbeitsplätzen, Geräten, Maschinen
- Besuchermanagement
- Fuhrpark- verwaltung
- Gebäude- und Raumverwaltung
- Helpdesk

SYSTEME ZUR DATENINTEGRATION UND ANALYSE

- SAP Hana
- "Big Data"
- Prozessanalyse- und Optimierung
- Business Intelligence
- Data Warehousing
- APIs, Schnittstellen
- Plattformen, Apps, Services
- Cloudbasierte Dienste
- Microsoft 365

Algoritmi zaposlovanja

- Algoritmi za analizo besedila: uporabljajo se pri oblikovanju besedila za prislove za delovna mesta.
- Algoritmi za trženje: ciljno umeščanje oglasnih stavkov za delovna mesta.
- Klepetalni roboti: za vodenje kandidatov skozi postopek prijave.
- Pregledovanje življenjepisov: (najpogostejša praksa).
- Testni algoritmi: psihometrični testi, ki temeljijo na kompetencah, za dodatno preverjanje in filtriranje kandidatov.
- Sistemi za avtomatizirane razgovore: vnaprej posneta vprašanja za razgovore. Za skeniranje in analizo obrazne mimike, glasu in odgovorov.
- Avtomatizirano preverjanje preteklosti: Iskanje problematičnih kazalnikov.

Algoritmi za odločanje

- Razporeditev izmen: zlasti v trgovini na drobno, gostinstvu,... kjer se odločitve o izmenah vedno bolj sprejemajo na podlagi zapletenih računalniških napovedih o obisku strank,...
- rutinske samopostrežne kadrovske dejavnosti (Self-Service-HR), kot so algoritmi, ki odobrijo/odklanjajo prošnje za letni dopust, beležijo bolniške dneve ali obdelujejo zahteve za povračilo stroškov dela,...
- Uporaba algoritmov za podporo preoblikovanju struktur delovnih mest, npr. razporejanje delavcev med skupinami ali različnimi projekti.
- Algoritmi, ki delavcem na delovnem mestu dodeljujejo vsakodnevne naloge: Povezovanje delavcev klicnih centrov s telefonskimi klici, proizvodna dela v tovarni, za dostavljalce ali voznike taksijev,...

Performance-Management-Algo.

- Algoritmi, ki sledijo dejavnostim fizičnih ali digitalnih zaposlenih in preverjajo, kdaj se ljudje prijavljajo in odjavljajo, ali sedijo za mizo ali katero programsko opremo imajo odprto na računalniku.
- Algoritmi, ki berejo vsebino elektronske pošte in drugih sporočil zaposlenih, iščejo ključne besede ali izvajajo analizo razpoloženja.
- Algoritmi, ki merijo in ocenjujejo delavce glede na cilje uspešnosti, dosežke ali druga merila.
- Algoritmi, ki za ocenjevanje uspešnosti zaposlenih uporabljajo ocene strank.
- Algoritmi, ki vse zgoraj naštetu pretvorijo v priporočila o tem, kateri zaposleni naj bi napredovali, nagradili ali odpustili.

Učinki iz prakse

Nudging

algoritmi za analizo čustev, s katerimi se lahko oceni vzdušje v ekipi in prepozna priložnost za povečanje produktivnosti in skladnosti.

Gamification - Oznake in drugi cilji za igrifikacijo dela na podlagi raziskav iz vedenjske ekonomije o tem, kako ljudi motivirajo cilji.

Ratings - težavna prenosljivost na različne platforme, izključni nadzor nad zaposlenimi z učinkom zaklenjenosti. Visoki časovni in finančni stroški profiliranja in ocenjevanja. Ocene pogosto določajo vrsto in količino dela, do katerega lahko delavci dostopajo ali ki jim je dodeljeno.

nepregledna zasnova platforme -

izvajanje znatnega posrednega nadzora nad vedenjem delavcev, saj pred sprejetjem vožnje ne prikaže namembnega kraja ali cene.

Wearables - analiziranje uspešnosti zaposlenih. Z vibracijo do zaželenega vedenja. V skladiščih lahko algoritmi samodejno uveljavljajo tempo dela in v nekaterih primerih povzročijo demoralizacijo delavcev ali telesne poškodbe.

Vključevanje "poceni" delavcev z migrantskim ozadjem - se izrecno obravnava kot premik od drage avtomatizacije k poceni ročnemu delu.

Načrtovanje izmen - na podlagi podatkov o zahtevah strank, sezonskih vzorcev in podatkov o pretekli prodaji.

Nemesis - Zaposleni delijo svoje izkušnje, ustvarjajo podatke ter oblikujejo in usposablajo sistem umetne inteligence, ki jih lahko nadomesti.

Izključitev – Dostop do platforme se lahko določi na podlagi ocene uspešnosti. Če so te ocene netočne, bodo delavci sistematično prikrajšani in bodo izgubili dostop do priložnosti za zaslužek.

Podatki, Spiel ->

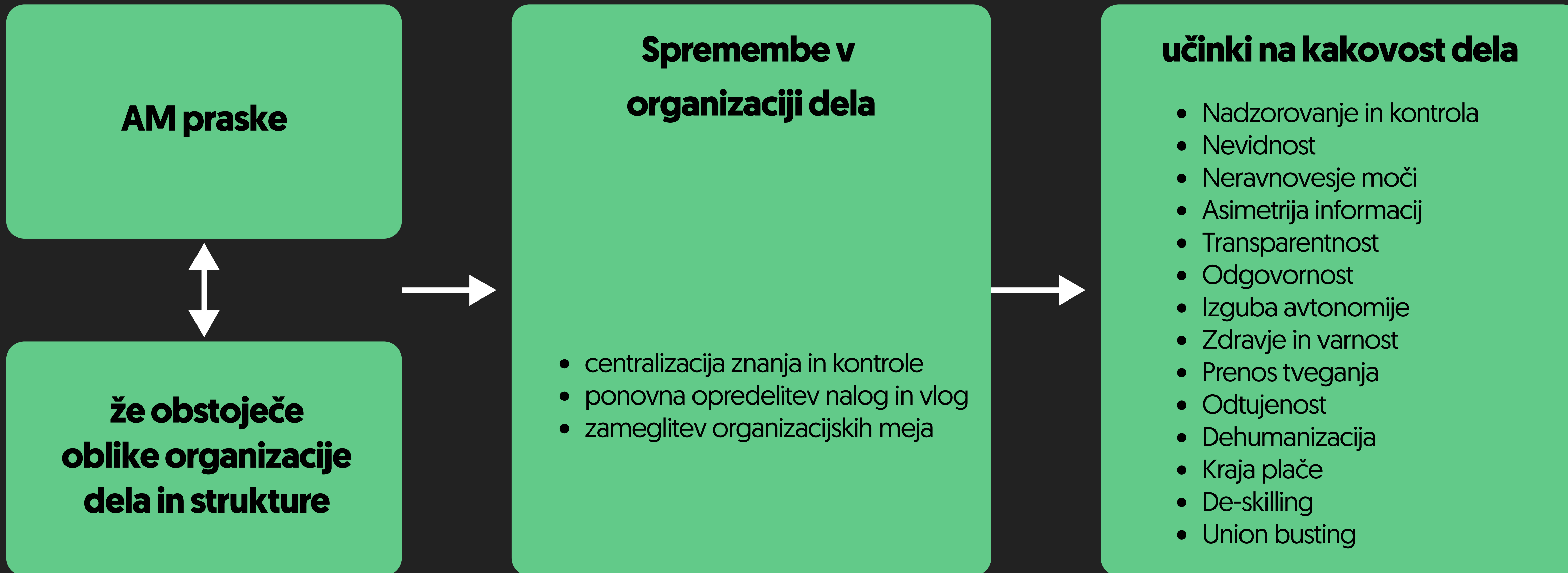


Problemi

- Nadzorovanje in kontrola
- Nevidnost
- Neravnovesje moči
- Asimetrija informacij
- Transparentnost
- Odgovornost
- Izguba avtonomije
- Zdravje in varnost
- Prenos tveganja
- Odtujenost
- Dehumanizacija
- Kraja plače
- De-skilling
- Union busting



Implikacije AM



Black Box

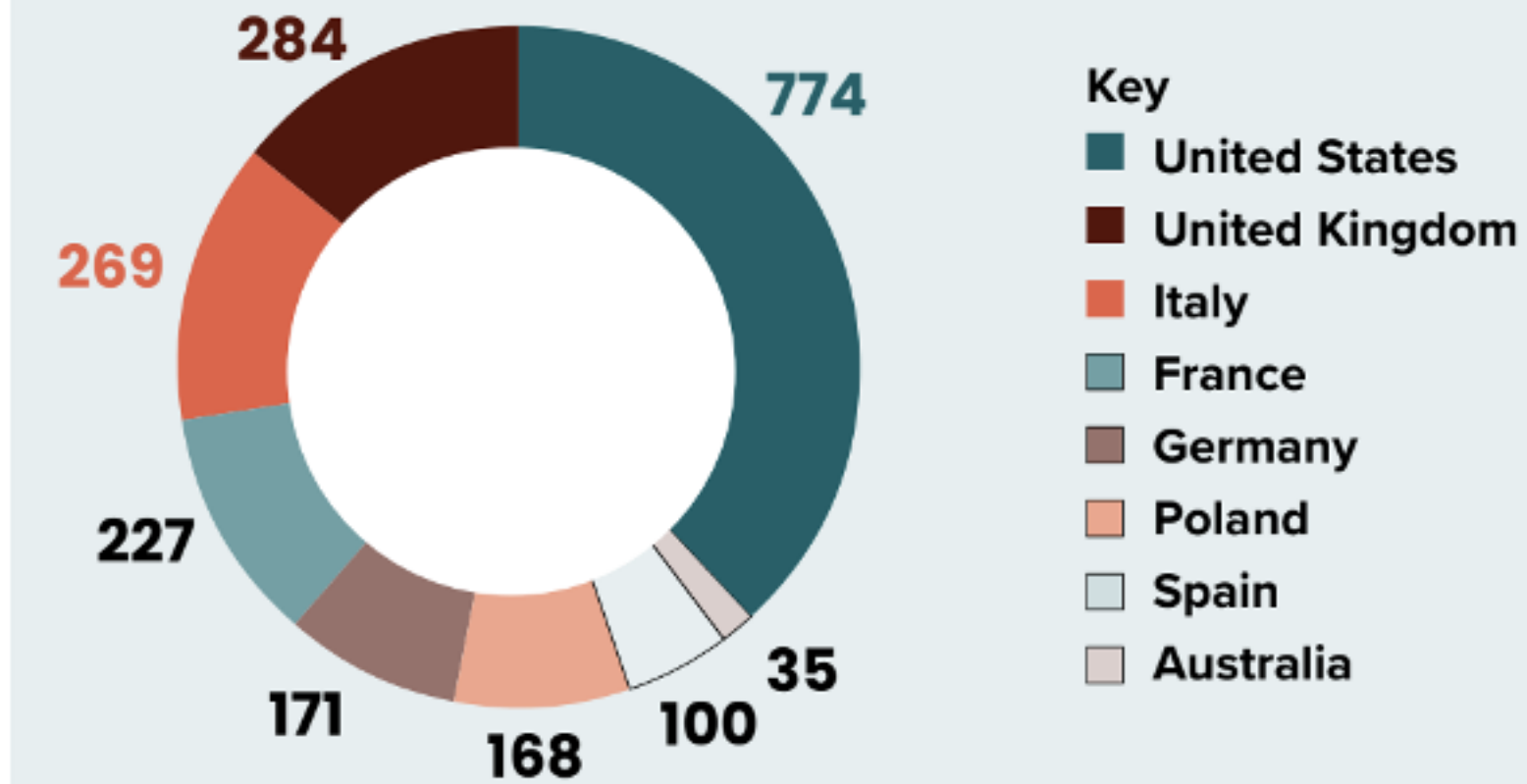
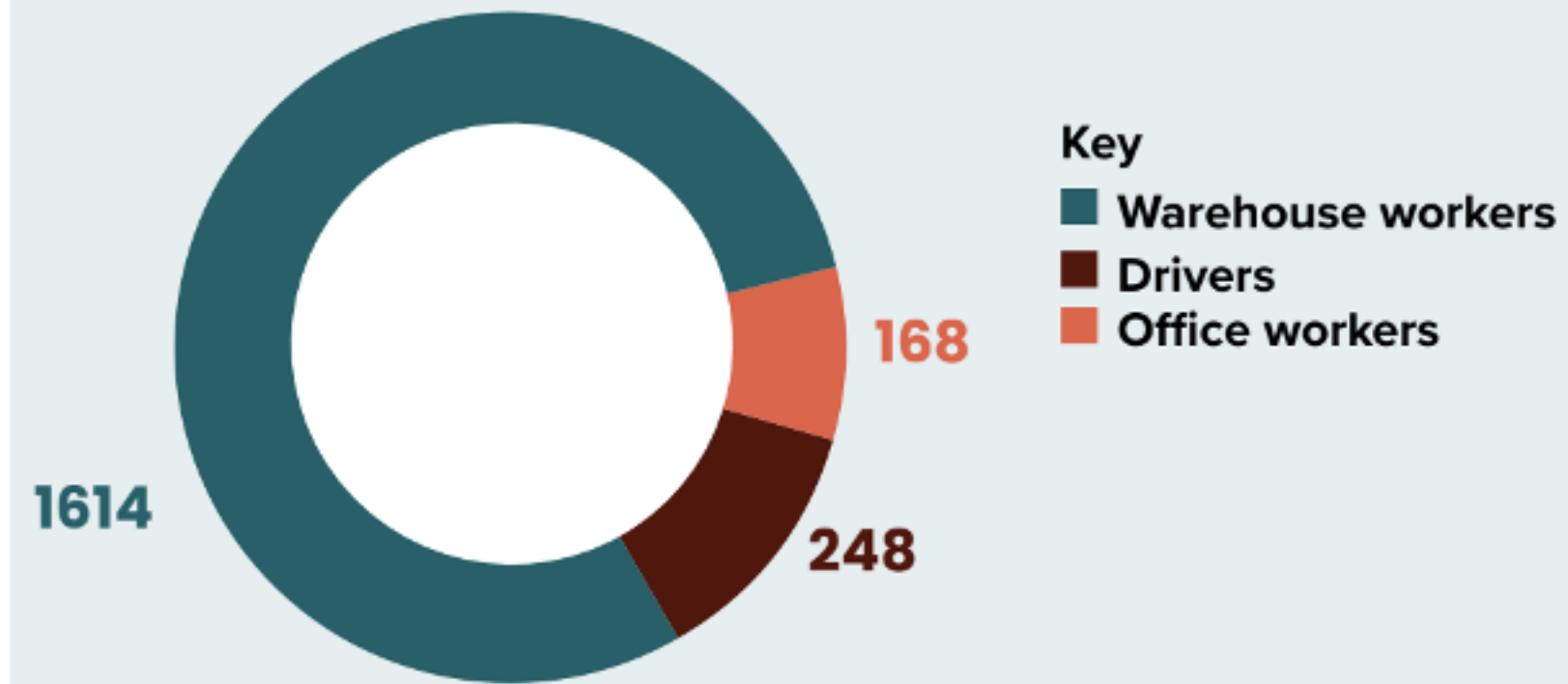
- Tehnična kompleksnost: Algoritmi, zlasti tisti, ki temeljijo na naprednih tehnikah strojnega učenja ali umetne inteligence, so lahko zelo zapleteni in težko razumljivi tudi za strokovnjake.
- Lastniška tajnost: Veliko algoritmov je v lasti podjetij, ki jih obravnavajo kot zaščitene informacije. Posebnosti delovanja teh algoritmov so poslovna skrivnost, da bi ohranila konkurenčno prednost.
- Pomanjkanje razložljivosti: Nekateri algoritmi, kot so nevronske mreže, dajejo rezultate brez jasnega in sledljivega postopka utemeljevanja. Tudi če je delovanje algoritma tehnično na voljo za pregled, je lahko razumevanje, zakaj je algoritem sprejel določeno odločitev, skoraj nemogoče.
- Razvijalci ne razumejo potreb delavcev



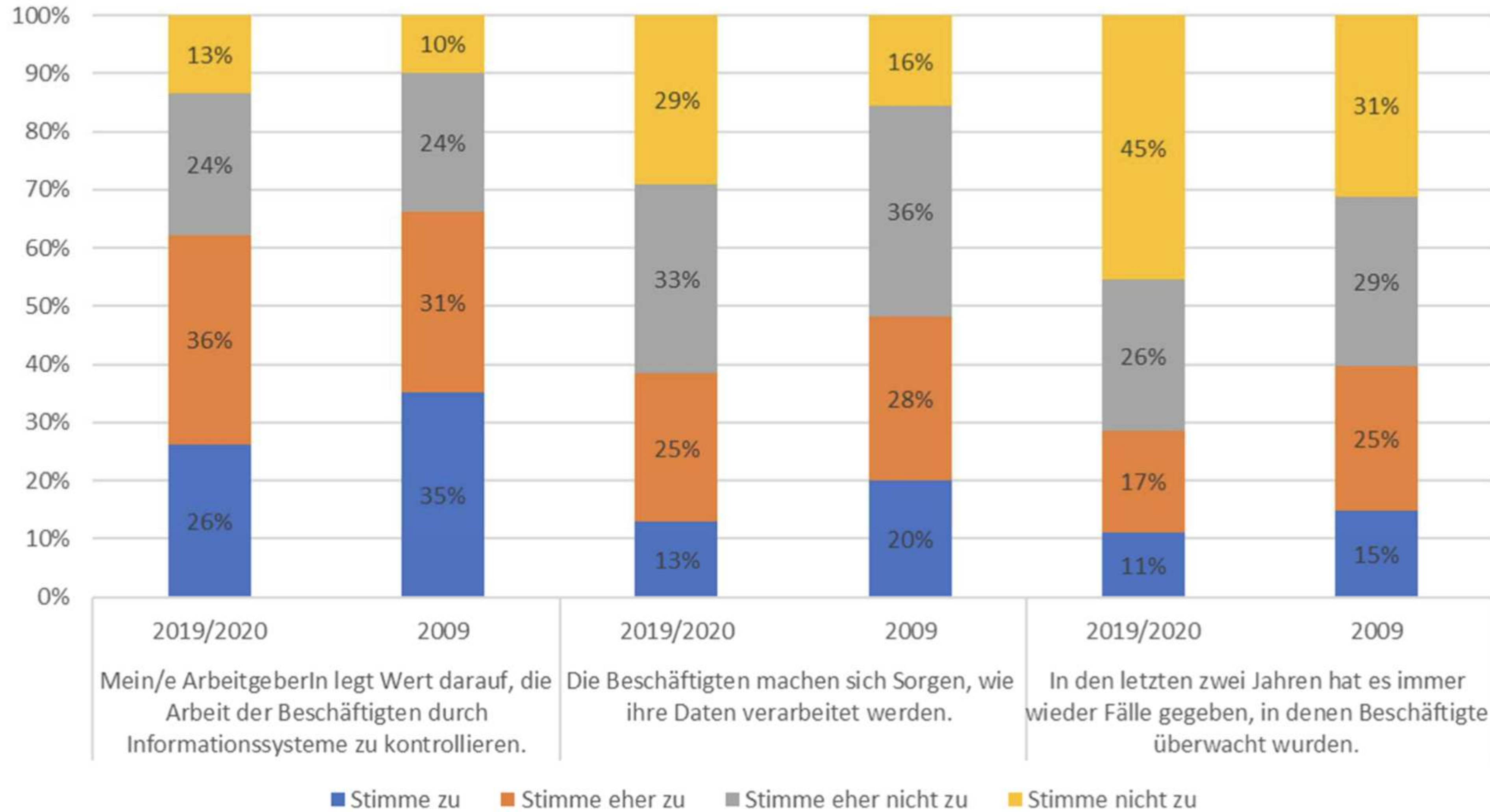
Amazonov panoptikum

Warehouse workers	Delivery drivers	Office workers
71.4% Handscanners "They count time on breaks to the very second by means of handscanners at the work station." - US warehouse worker	88.7% Company apps "If your Mentor app score is low they threaten to sanction you." -Spanish delivery driver	55.3% Activity tracking software "They monitor your down time through the programs we work with." - US customer service worker
52.1% Badges "They monitor you based on badge swipes. But forget to add time spent waiting on stations, walking to different floors, and machine problems." - US warehouse worker	50.8% GPS Devices "The route is entirely visible to the DSP ¹ . They can see how long we stop at each point, can see if we have finished the tour and send us elsewhere, and can also send us warnings in case of excessive pause." - French delivery driver	33.9% Chime (Amazon's internal communications program) "Going 'inactive' on chime sent my manager on a frenzy." - US customer service worker
49.1% Work station screens "When they remind you about rules on the screen, I feel the pressure regarding possible errors or slowness." - Italian warehouse worker	38.3% In-vehicle cameras "There is absolutely no reason that a camera should be pointing directly at me all day. That is a total and clear violation of my right to privacy." - US delivery driver	32.7% Email "They can read all messages/ emails." - US tech worker

Responses by Role and Country

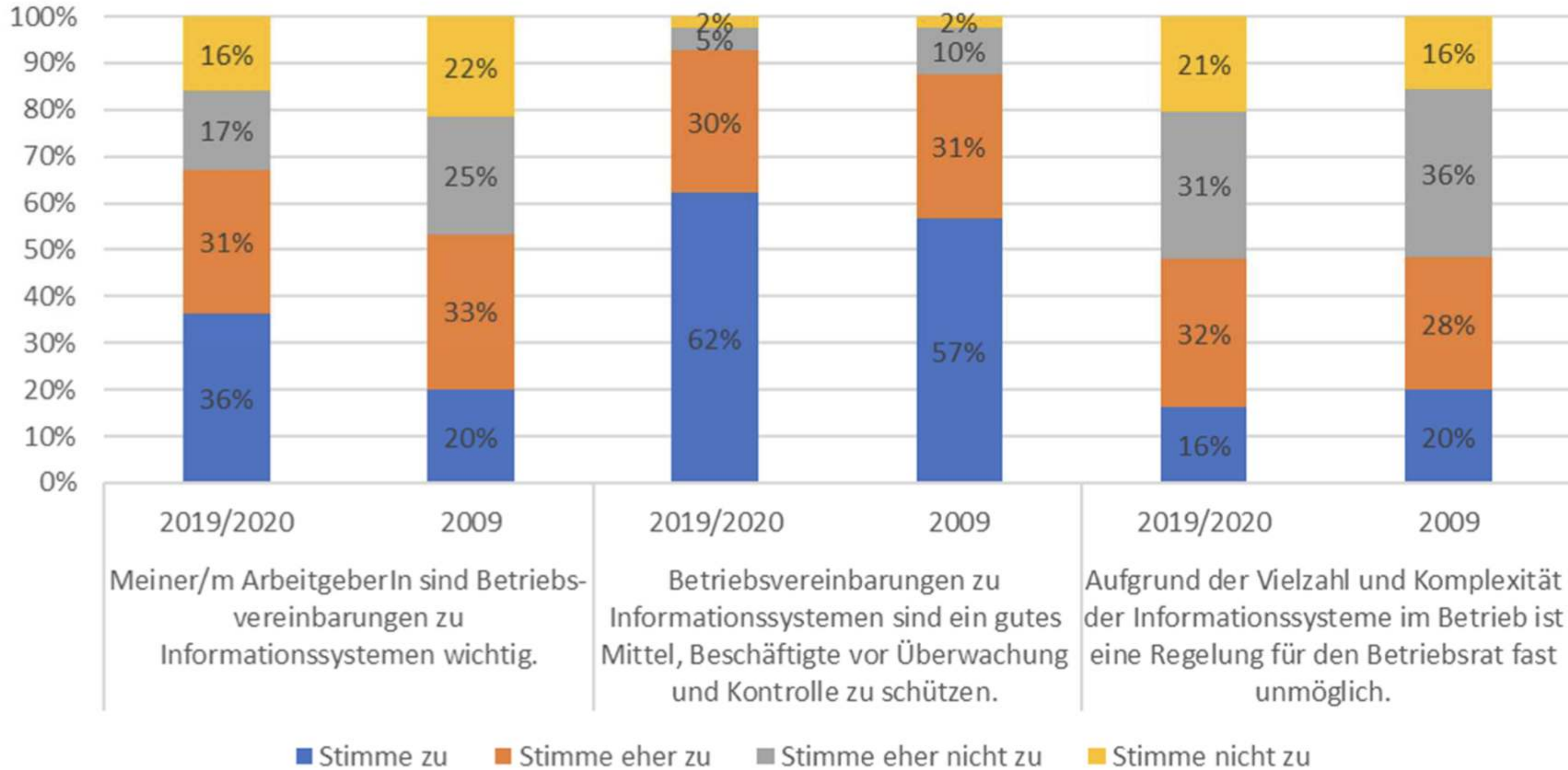


Kontrolle am Arbeitsplatz



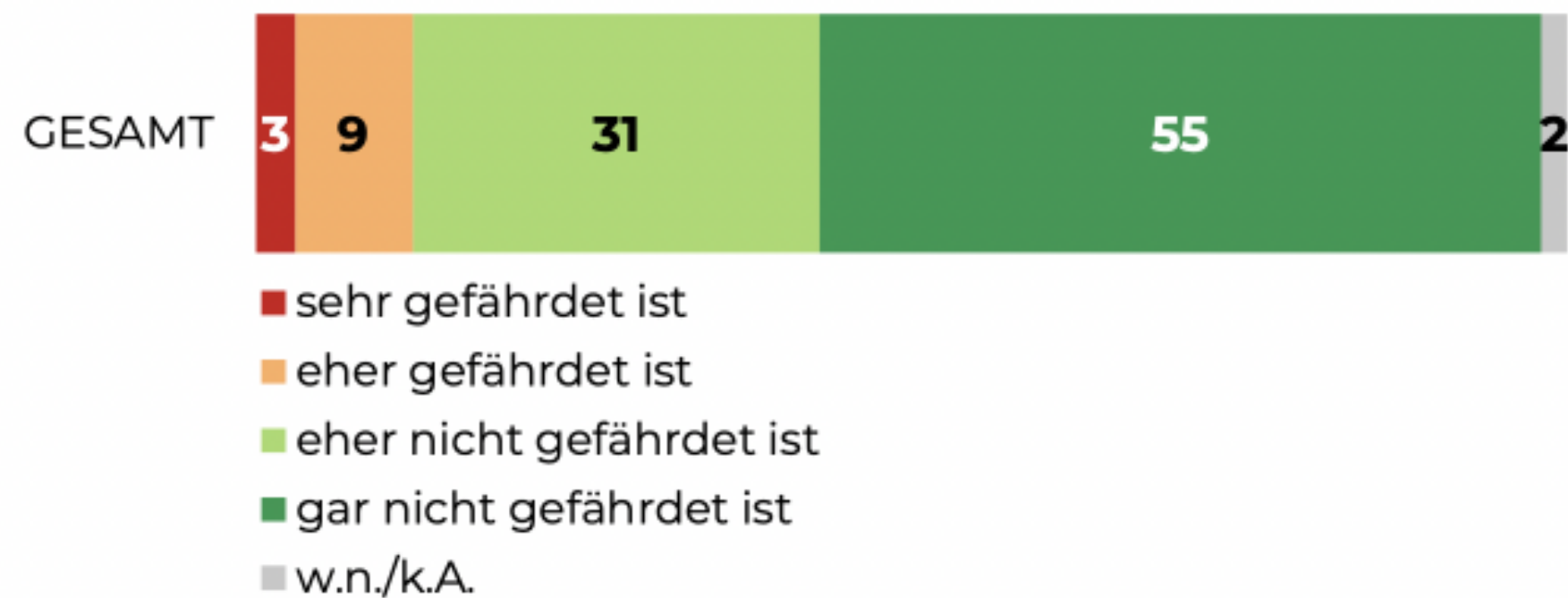
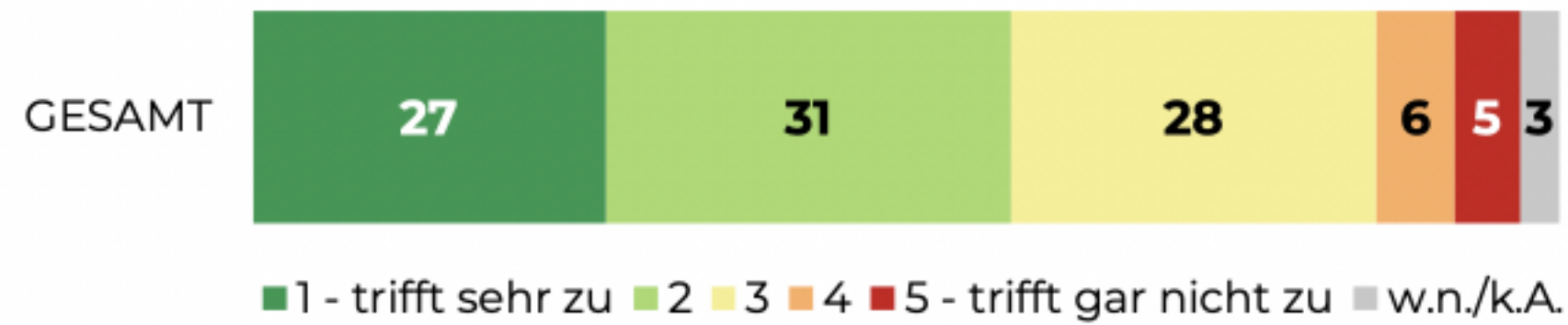
Quelle: FORBA-Datenschutzbefragung 2020 (n=610 bis 654)

Bedeutung von Betriebsvereinbarungen



Quelle: FORBA-Datenschutzbefragung 2020 (n=653 bis 662)

Insgesamt bringt mir die Digitalisierung in meiner Arbeit mehr Vorteile als Nachteile.



Digitalisierung wird überwiegend positiv gesehen

Aber: jede/r Neunte sieht aber Digitalisierung kritisch – bei Menschen ohne Matura 15%, in Pflegebranche 18%

Die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust ist nicht die dominierende Sorge im Bezug auf die Digitalisierung

Fortschreitende Digitalisierung führt zu mehr Überwachung der Menschen.



Durch moderne digitale Kommunikationsmittel bewegen sich die Menschen immer mehr in einer eigenen Blase.



Durch die Digitalisierung wird das Arbeitsleben immer komplizierter.



■ 1 - stimme sehr zu ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 - stimme gar nicht zu ■ w.n./k.A.

In meinem Betrieb nehmen durch die Digitalisierung die Dokumentations- und Berichtspflichten zu.



In meiner Arbeitsstelle werden meine Arbeitsleistungen durch digitale Techniken oder Verfahren gemessen bzw. überwacht [...].



■ 1 - trifft sehr zu ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 - trifft gar nicht zu ■ w.n./k.A.

Ich lehne die Vermessung bzw. Überwachung meiner Arbeitsleistung durch digitale Technik ab.



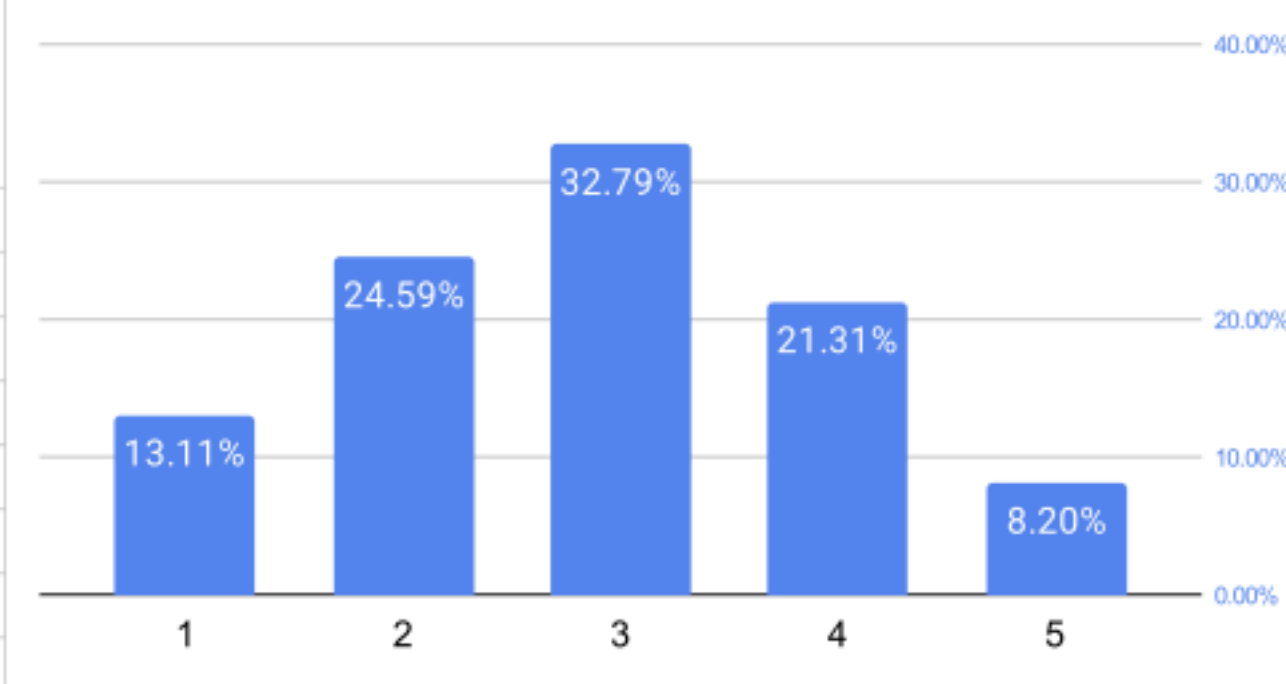
■ 1 - trifft sehr zu ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 - trifft gar nicht zu ■ w.n./k.A.

Nicht Arbeitsplatzverlust, sondern Überwachung wird durch Digitalisierung befürchtet Überwachung und Vermessung der Arbeitsleistung wird kritisch gesehen

f17 und f18: Bitte bewerten Sie folgende Aussagen auf einer Skala von „1 – trifft sehr zu“ bis „5 – trifft gar nicht zu“, dazwischen können Sie abstufen. [in Prozent]

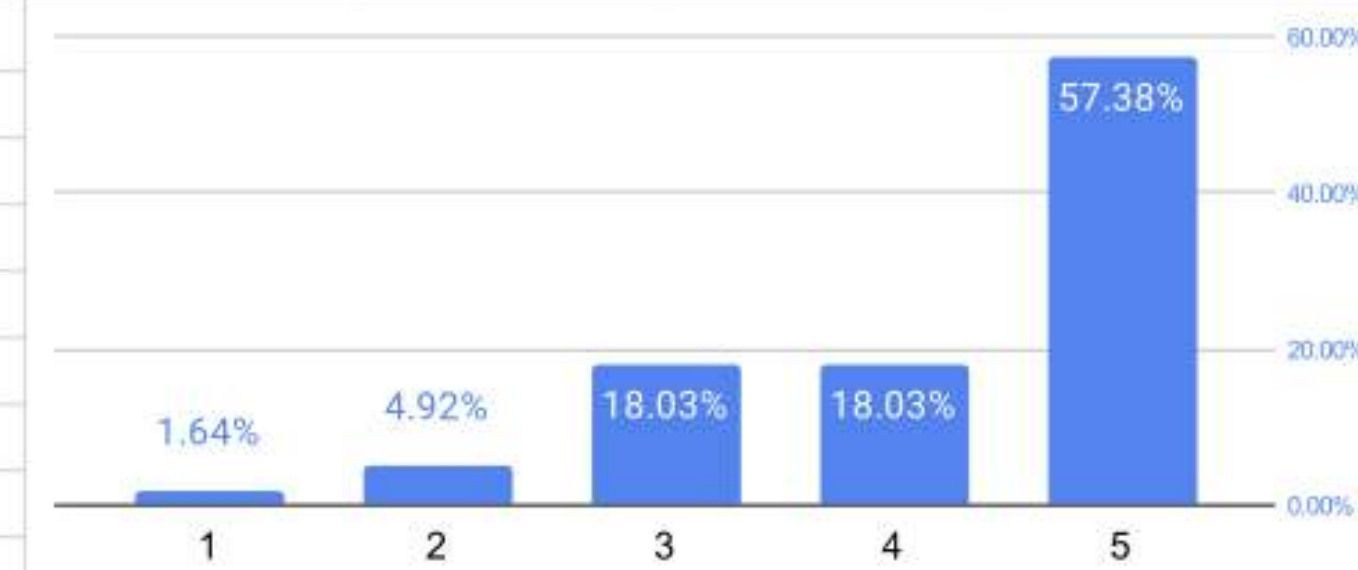
Wie stark glauben Sie, dass Ihr Arbeitgeber Überwachungs- und Kontrollsysteme einsetzt, um Ihre Arbeit zu überwachen?

Sehr Wahrscheinlich	1	8	13.11%
	2	15	24.59%
	3	20	32.79%
	4	13	21.31%
Sehr unwahrscheinlich	5	5	8.20%
		61	100.00%



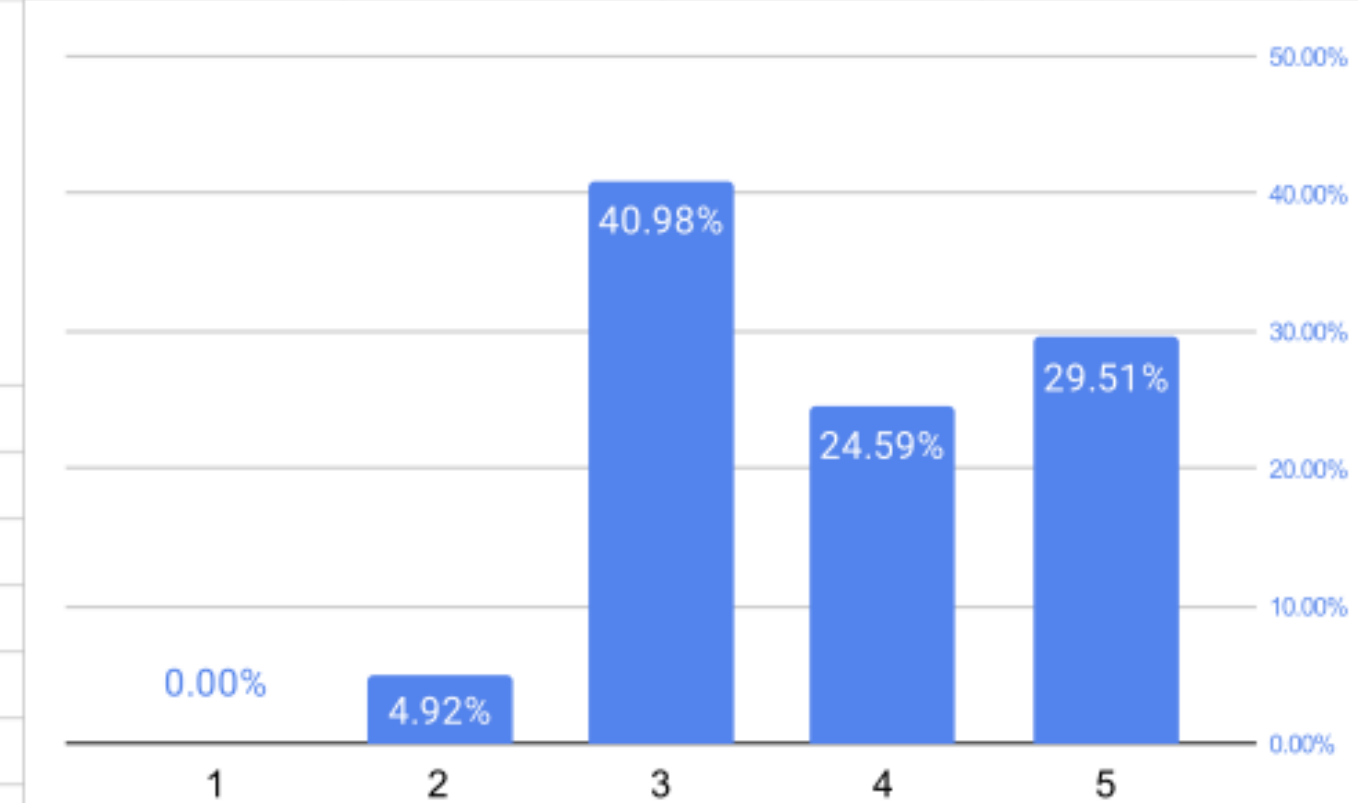
Befürchten Sie, dass Ihr Job durch KI ersetzt wird?

Sehr Wahrscheinlich	1	1	1.64%
	2	3	4.92%
	3	11	18.03%
	4	11	18.03%
Sehr unwahrscheinlich	5	35	57.38%
		61	100.00%

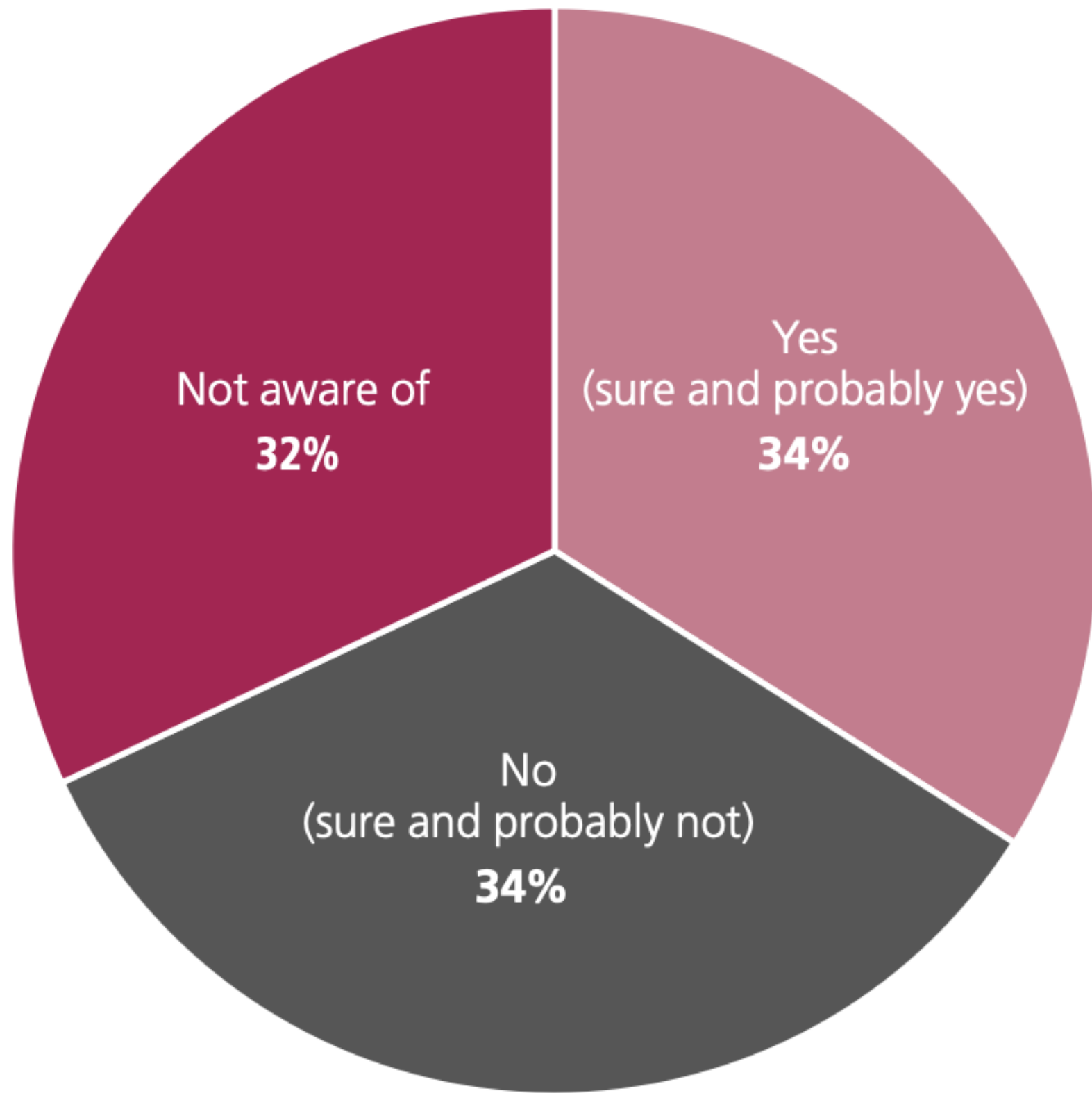


Eine Forschungsrichtung für die Zukunft ist zB. "algorithmic Leadership", wo intelligente Maschinen Führungsaktivitäten von Managern übernehmen, wie z. B. das Motivieren, Unterstützen und Transformieren von Mitarbeitern". Würden Sie so einen "Boss" eher Positiv oder Negativ gegenüberstehen?

Sehr Positiv	1	0	0.00%
	2	3	4.92%
	3	25	40.98%
	4	15	24.59%
Sehr Negativ	5	18	29.51%
		61	100.00%



Graph 1
Average awareness of AM usage at the workplace (N=1158, as a %)

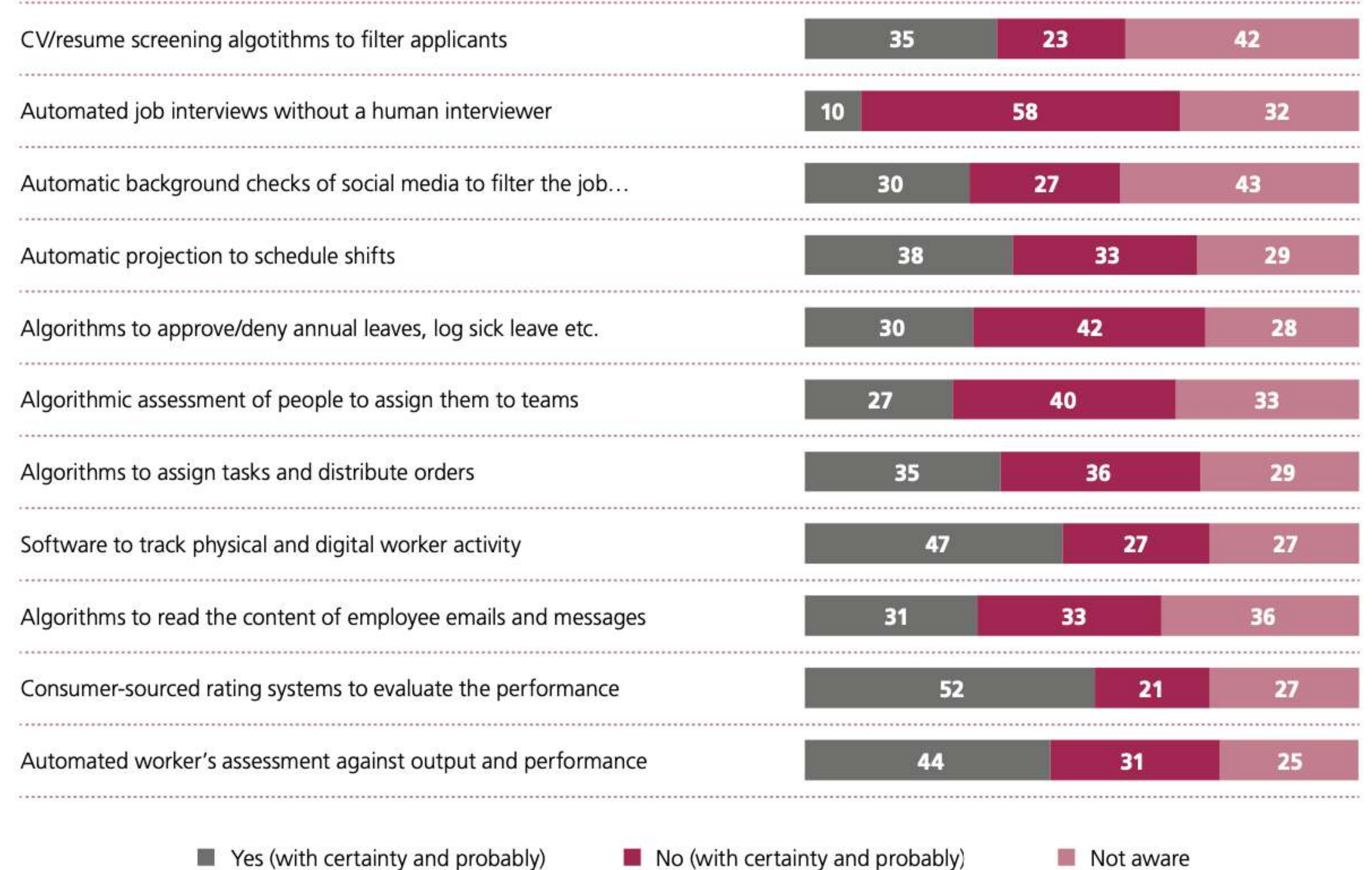


QUESTION 09: Does your employer use any algorithmic tools or software for hiring, evaluating the work or any other job-related tasks? Please rate each of the items in the rows by using the scale: Yes, with certainty; Yes, probably yes; No, probably not; No, with certainty not; I am not aware of such a tool being used.

Note: Average for all items

Source: UNI Europa survey on algorithmic management

Graph 2
Awareness of AM usage by item (N=1158, %)

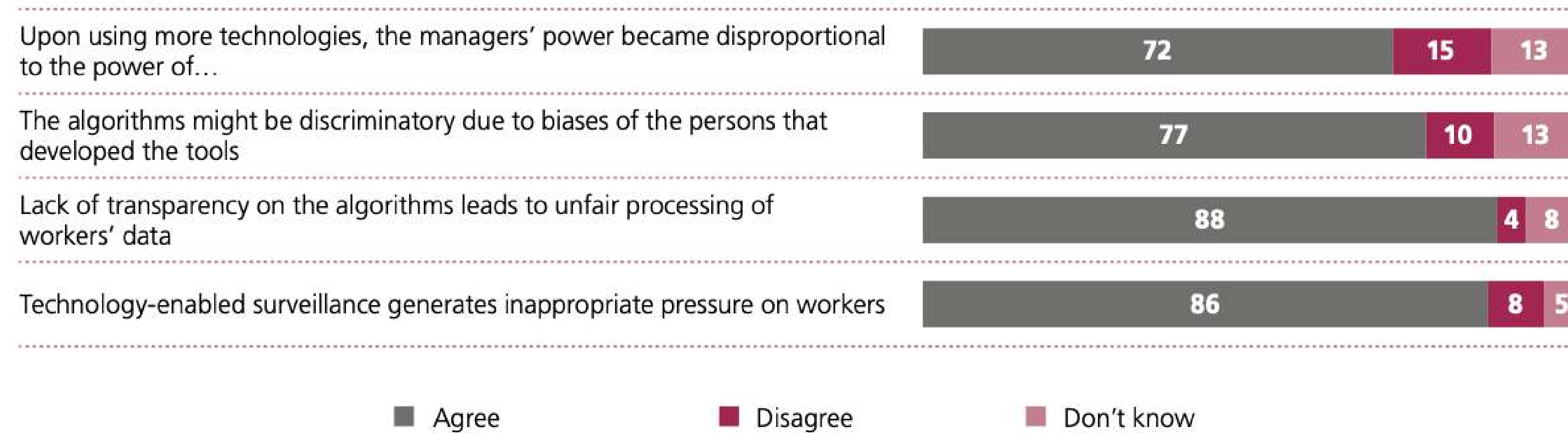


QUESTION 9: Does your employer use any algorithmic tools or software for hiring, evaluating work or any other job-related tasks? Please rate each of the items in the rows by using the scale: Yes: with certainty; Yes, probably yes; No, probably not; No, certainly not; I am not aware of any such tool being used.

Source: UNI Europa survey on algorithmic management

Graph 3

Awareness of algorithmic management risks (N=1156, as a %)



QUESTION 11: Do you agree or disagree with the following statements? Use the scale below and rate each statement in the rows: Strongly agree,

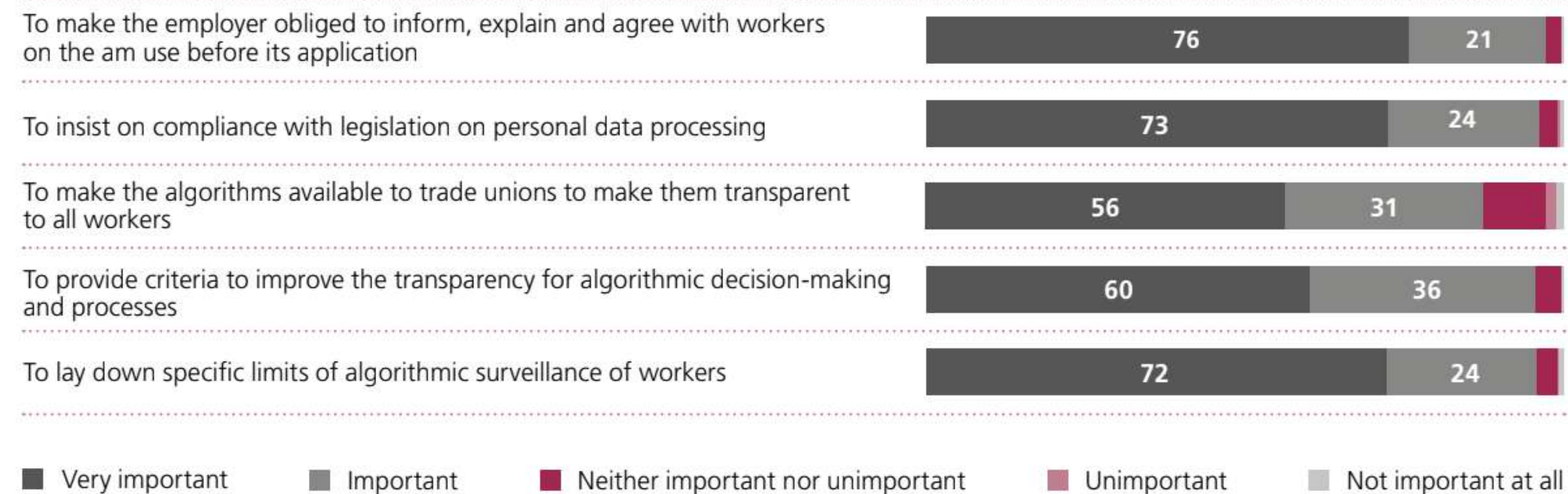
Table 1

Trade union action and practices to address risks related to AM (N=986, as a %, multiple responses possible)

Trade union action	%
Trade unions have raised issues about monitoring and surveillance software.	49%
Trade unions have taken issue with a software tool for hiring, evaluating work, or other job-related tasks.	25%
Trade unions have consulted the employer about ethical use of algorithmic management.	22%
The unions have raised the issue of algorithmic management in the collective bargaining context.	19%
Trade unions have provided training and/or information sessions on algorithmic management tools used at the workplace.	10%
Trade unions have consulted individual workers on the use of algorithmic management.	10%
None of the above.	27%
There are no trade unions or employee representatives at my workplace.	1%
Other (please specify)	9%

QUESTION 15: How has your trade union or employee representative addressed the risks related to algorithmic management at your workplace? Tick anything that applies to you.

The magnitude of importance of issues to be included in bargaining (N=969, as a %)



QUESTIONS 18: Collective bargaining helps regulate and mitigate the risks of algorithmic management. What do you consider important in bargaining to mitigate risks? Rate on a scale where 1 means very important and 5 is not important at all.

Workers' expectations towards trade unions regarding the AM risk being addressed (N=987, as a %)



QUESTIONS 17: What role can trade unions or employee representative play in addressing the risks related to algorithmic management? Please choose at most three priorities that the union at your workplace should address in their future actions.

Osnovne zahteve

Delavci morajo imeti pravico, **da so seznanjeni z vsemi uporabljenimi orodji AM**, ki vplivajo nanje, in da izpodbijajo uporabo orodij, ki so po njihovem mnenju škodljiva.

Algoritmi morajo biti v podporo človeškim managerjem, nikoli pa jih ne smejo nadomestiti. Človeški manager, ki ga podpirajo algoritemska orodja, bo verjetno učinkovitejši vodja kot tisti, ki ga algoritem popolnoma nadomesti.

Vsi, ki programirajo ali kupujejo algoritme za upravljanje, se morajo zavedati tveganj pristranskosti in diskriminacije ter sprejeti vse možne ukrepe za njihovo ublažitev. **Algoritme morajo redno revidirati tudi neodvisne tretje osebe, ki jih skupaj izberejo delodajalci in sindikati, da preverijo, ali so rezultati pristranski ali diskriminatorni.** Rezultati takšnih revizij bi morali biti na voljo vsem, na katere vplivajo algoritemske odločitve, vključno s predstavniki sindikatov.

“Human in command“ bi moralo biti prevladujoče načelo. Nikoli ni sprejemljivo, da se odgovornost za pomembne odločitve prenese na nečloveške akterje. Algoritmi morajo svetovati, ljudje pa odločati. Delavci bi morali imeti vedno pravico, da se obrnejo na človeka, ki je pooblaščen, da preglasuje algoritem.

Preglednost pri sprejemanju odločitev je bistvenega pomena; algoritmi morajo uporabljati javno znana merila, njihove odločitve pa morajo biti razložljive v jasnem in razumljivem jeziku, ne v žargonu. O tem, katere odločitve so bile sprejete in zakaj, je treba voditi jasno evidenco, da jih bo mogoče pregledati v primeru prihodnjih izzivov.

Podjetja, ki vlagajo v algoritemska orodja, bi morala pripraviti tudi **“načrt za ljudi“**, da bi vzporedno vlagala v svojo delovno silo, pripravila profile znanj in spretnosti ter usposabljala delavce na področjih, ki bodo po uvedbi algoritmov postala pomembnejša, in pomagala delavcem prerazporediti čas ali se preusmeriti v nove vloge.

Delavci bi morali imeti dostop do vseh podatkov, zbranih o njih pri delu, in do vseh algoritemskih ocen njihove uspešnosti. Ko prekinejo delovno razmerje, bi morali imeti pravico zahtevati izbris vseh osebnih podatkov, ki jih delodajalec še vedno hrani o njih.

Vsako zbiranje podatkov ali spremljanje delovne sile mora imeti jasno utemeljen namen. Osebnih ali drugih občutljivih podatkov, kot so vsebina e-pošte, pogovori ali sledenje lokaciji, se ne sme zbirati brez izrecnega soglasja.

Vse koristi, ki izhajajo iz algoritemskega upravljanja, v obliki večje produktivnosti, večje prožnosti ali več informacij in vpogleda, je treba pod pravičnimi pogoji deliti z zaposlenimi.

Pred uvedbo orodij AM morajo delodajalci najprej dobro premisliti, zakaj so potrebna in ali so sploh potrebna. Če je odgovor preprosto "ker lahko", se projekta ne bi smeli lotiti. Orodij AM ne bi smeli nikoli uvajati samo zato, ker so moderna ali ker to počne konkurenca.

§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG (BV erforderlich)	„die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren;“
§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG (BV erforderlich)	„Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben;“
§ 96a Abs 1 Z 2 ArbVG (BV erforderlich)	„die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.“
§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG	„Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;“
§ 97 Abs 1 Z 9 ArbVG	„Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;“

Tabelle 1: Überblick über die für die Einführung von KI-Assistenzsystemen relevanten Paragraphen im Arbeitsverfassungsgesetz

Več -> [FORBA Studie - Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung in einer digitalisierten Arbeitswelt](#)
 Thomas Riesenecker-Caba, Franz Astleithner
 Mit einem Beitrag von Martina Chlestil

Kako soodločanje pri digitalizaciji in algoritemskem upravljanju?

Primer iz Švedske

Mobilaris - Razvoj sistema za sledenje pod zemljo za dobro organizirano podjetje Boliden



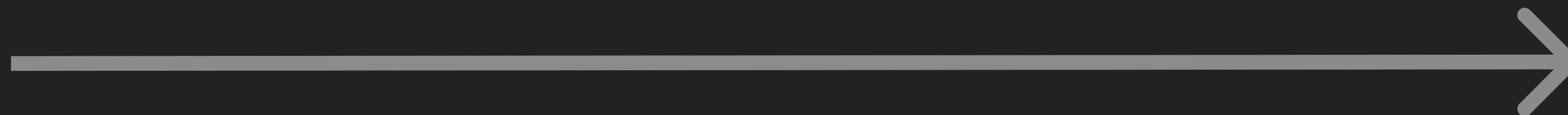
Posebej priporočljiv je okvirni sporazum s podjetjem (RBV)

1. Določitev meril za oddajo naročil ali odobritev
2. Obveznosti podjetja glede obveščanja
3. Pravica do kontaktnih oseb in predstavitve sistema
4. Preskusna faza in razvoj koncepta razstavljanja
5. Redno ocenjevanje/revizija
6. Pravice sveta delavcev do obveščanja, nadzora in dostopa
7. Pravica do kvalifikacije in posvetovanja s strokovnjaki
8. Pravica do tehnološke ocene ali certificiranja
9. Institucionalizacija vključevanja zaposlenih, njihovih predstavnikov in drugih interesnih skupin.
10. Konkretizacija izvajanja pravnih predpisov

Vpliv



Priprava



Pred startom



AM razumeti
Razumevanje učinkov
Training / Usposabljanje

Vstop



Kdo je kdo?
Pravice in dolžnosti
Drugi pravni sistemi
dosedanje pogodbe



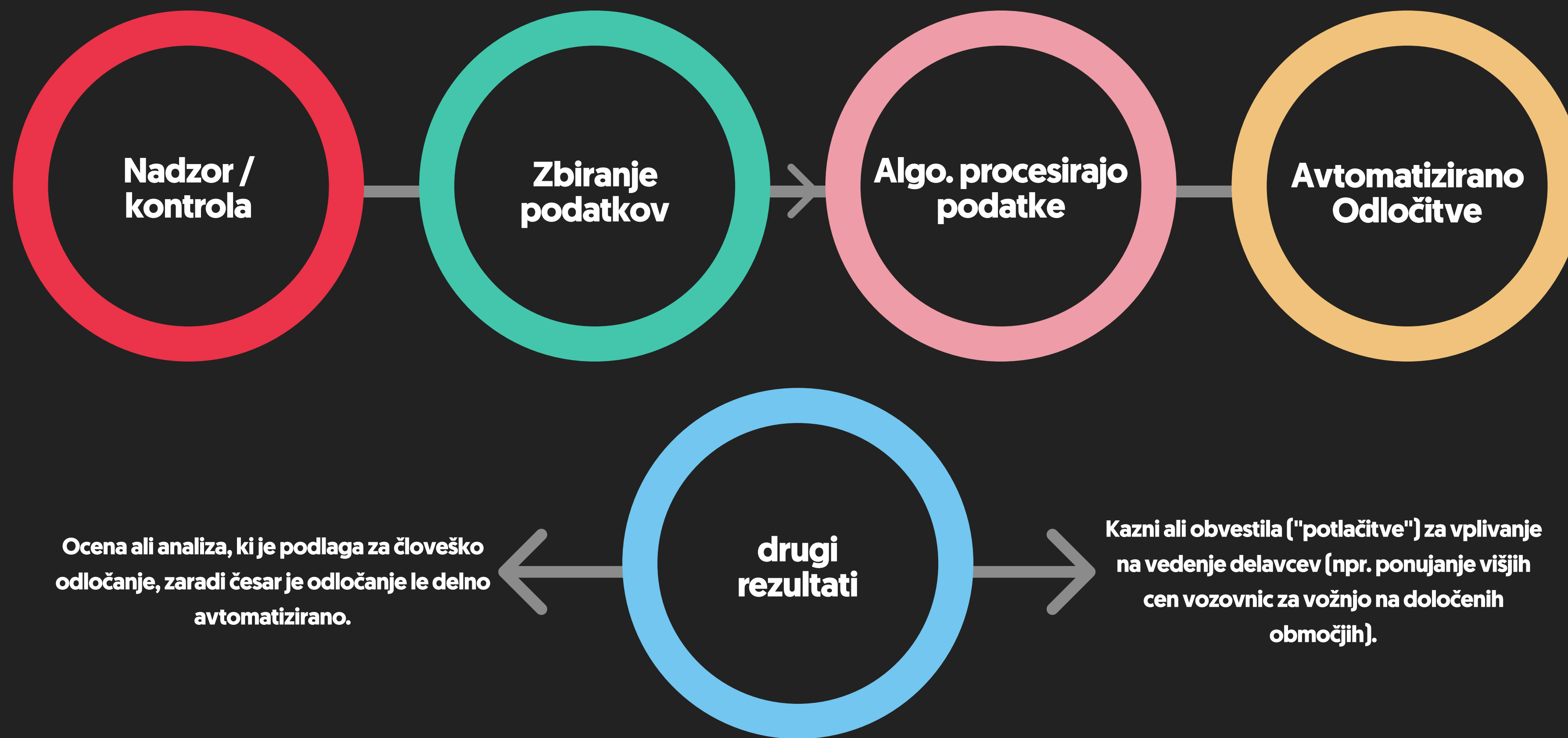
Pogajanja



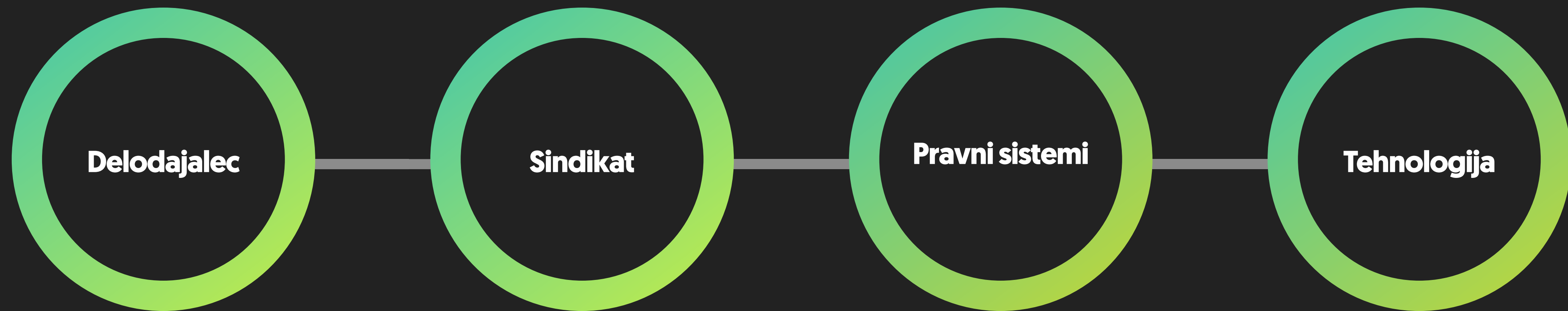
Prinyipi
Red lined
Aparat
Pravična porazdelitev prihrankov
Človeško preverjanje in kontakt
Transparentnost / pojasnljivost
Data power
Definicije

Kako deluje sistem AMS

Algoritemski sistem upravljanja je digitalni sistem, ki delno ali v celoti avtomatizira naloge, ki so običajno povezane s človeškim upraviteljem.



Kontekst



Delodajalec

- 1) Kdo je kdo v podjetju?
- 2) Prejšnji BV, smernice za delovno mesto?
- 3) Delovno pravo, varstvo podatkov, dolžnost obveščanja,...?
- 4) Transparentnost - kateri algoritemski sistemi že obstajajo?
- 5) Dejavniki, značilni za posamezne sektorje?
- 6) Ovire z vidika delodajalca?
 - pravice do tehnologije ima v lasti nekdo drug
 - Pogodbe jim preprečujejo, da bi posredovali informacije
 - Organizacija potrebuje AMS za svoje delovanje
 - Tehnologija se ne more motiti
 - morda ne razumejo, kako tehnologija sama deluje

Sindikati

- 1) Kako lahko sindikati pomagajo?
- 2) Kateri eksperti lahko pomagajo?
- 3) Kolektivne in druge pogodbe?
- 4) Izobraževanje in usposabljanje?
- 5) ...

Pravni sistemi

1) Delovno pravo

2) Varstvo podatkov

3) Zdravje in varnost

4) Pravica do informacij in obveščanja

5) Ocena učinka AMS:

- Analiza tveganj in vplivov
- Enake možnosti, diskriminacija,...
- Varnost, zasebnost in varstvo
- Kaj je dobro delo?
- tehnična revizija
- Prilagoditve ali drugi ukrepi, ki bi jih lahko sprejeli na podlagi ocene

§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG (BV erforderlich)	„die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren;“
§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG (BV erforderlich)	„Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben;“
§ 96a Abs 1 Z 2 ArbVG (BV erforderlich)	„die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.“
§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG	„Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;“
§ 97 Abs 1 Z 9 ArbVG	„Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;“

Tabelle 1: Überblick über die für die Einführung von KI-Assistenzsystemen relevanten Paragraphen im Arbeitsverfassungsgesetz

Tehnologija

- 1) **Kateri digitalni sistemi se že uporabljajo?**
- 2) **V katerih delih organizacije se uporabljajo in na kakšen način?**
- 3) **Katere funkcije opravljajo digitalni sistemi pri uporabi?**
- 4) **Dodatne funkcije obstoječih sistemov, ki se še ne uporabljajo, vendar bi se lahko uporabljale v prihodnosti?**
- 5) **Dejavniki, značilni za posamezne sektorje?**
- 6) **Kdo upravlja tehnologijo in kdo je zanjo odgovoren?**
- 7) **Ali so delavci seznanjeni s sistemi in ali je bilo z njimi opravljeno posvetovanje?**
- 8) **...**

PRINCIPI	RED LINES	APARAT	PRAVIČNA PORAZDELITEV PRIHRANKOV	ČLOVEŠKO PREVERJANJE IN KONTAKT	TRANSPARENTNOST / POJASNLJIVOST	DATA POWER	DEFINICIJE
Splošno	Prepoved tehnologij ali funkcij	Inštitucije	Trening	Človeški kontakt	Register	Vrednost osebnih podatkov	tehnologija
Dobro delo	Zdravje in varnost	Eksperti	boljša delovna mesta	Human in command	prilagojena izjava	Metrike, ki jih določi zaposleni	Subjekti kdo?
Pravne zahteve	Recht auf Trennung	Projektni cikel			Splošna ozaveščenost	open source data	
					AI ni človek		
					IP		

PRINCIPI

Varuje ali ustvarja delovna mesta

Spoštovanje človekovih pravic

Ponovno vlaganje stroškovnih prihrankov

AMS se uvede le s posvetovanjem in soglasjem

Preprečevanje tehnologij, ki dajejo prednost eni skupini delavcev pred drugo

Zagotavljanje enakega dostopa do ugodnosti AMS, npr. sistemov usposabljanja.

Uvedba novih tehnologij za skrajšanje delovnega časa

4. Pogajanja - katere točke so lahko pomembne

RED LINES

Razložljive in razumljive odločitve

Brez diskriminatorne obdelave podatkov

Vključevanje ljudi v sprejemanje odločitev

Delodajalci morajo razkriti, če se uporablja ADM

Informacije morajo biti na voljo

Prepoved tehnologij ali funkcij

Zdravje in varnost

Nadzor in spremljanje: kje?, kdaj?, kako?, za kaj?

Pravica do odklopa

APARAT

**Sodelovanje delavcev pri soupravljanju sistema
AMS**

Sporazum bi lahko določil različne ravni odborov, vrste potrebnih predstavnikov in njihovo funkcijo, druge pomembne vloge, kot so tehnološki strokovnjaki, ter način financiranja tega sistema.

Strokovnjak - npr. BetrVG v Nemčiji

Projektni cikel

**PRAVIČNA
PORAZDELITEV
PRIHRANKOV**

Usposabljanje delavcev za ozaveščanje o tem, kaj so AMS

Usposabljanje, tudi za vodstveno osebje

Oblikovanje načrta za ljudi

Soodločanje o prekvalifikaciji in nadaljnjem usposabljanju

Načrt poklicnega razvoja

Več in boljša delovna mesta

ČLOVEŠKO PREVERJANJE IN KONTAKT

ČLOVEŠKI PREGLED

Robotski sistemi in umetna inteligenca morajo delavce dopolnjevati, ne pa jih nadomeščati

Robotski sistemi in umetna inteligenca morajo vedno navesti identiteto svojih ustvarjalcev, upravljavcev in lastnikov

Delodajalci morajo prevzeti polno odgovornost za tehnološke odločitve

Preprečevanje tehnologij, ki dajejo prednost eni skupini delavcev pred drugo

Nevarnost izgube sposobnosti etične presoje na delovnem mestu

Pravica delavcev do osebnega sodelovanja, zlasti pri sprejemanju pomembnih odločitev v zvezi z njimi

TRANSPARENT- NOST / POJASNLJI- VOST

Delodajalci bi se lahko zavezali, da bodo vodili register uporabe umetne inteligence in sistemov samodejnega upravljanja na delovnem mestu

ai se ne sme pretvarjati, da je oseba

Informacije o:

- **razvijalca programa in izvajalca sistema**
- **opis ciljev sistema**
- **podrobnosti o podatkih za usposabljanje in virih podatkov**
- **podrobnosti o uporabljenih spremenljivkah in načinu njihovega ponderiranja ali prednostnega razvrščanja**
- **informacije o izvajanju ocen učinka in/ali neodvisnih zunanjih revizij**
- **oceno odstotka lažno pozitivnih in lažno negativnih rezultatov, ki jih je razvijalec pričakoval ali ugotovil**
- **morebitne predloge za ocene in prilagoditve, če so bila ugotovljena tveganja ali škode**
- **faze strojnega učenja, ki se izvajajo**
- **kako je bil problem opredeljen**
- **povzetek statističnega pregleda**
- **razdelitev podatkov (vključno z modelom, uporabljenim za izbiro, usposabljanje in uporabo).**

DATA POWER

Dostop do podrobnih informacij o podatkih v vseh fazah življenjskega cikla podatkov.

Spoštovanje človekovih pravic

Usposabljanje delavcev o vrednosti osebnih podatkov, kako jih uporablja njihov delodajalec in kako podatke uporablja AMS

Metrike, ki jih določi zaposleni

Ali imajo delavci pravico do spremembe, popravka, izpodbijanja ali izbrisa sklepov?

Ker delodajalci zbirajo in uporabljajo podatke zaposlenih, imajo lahko zaposleni nasprotno pravico do zbiranja in uporabe lastnih podatkov

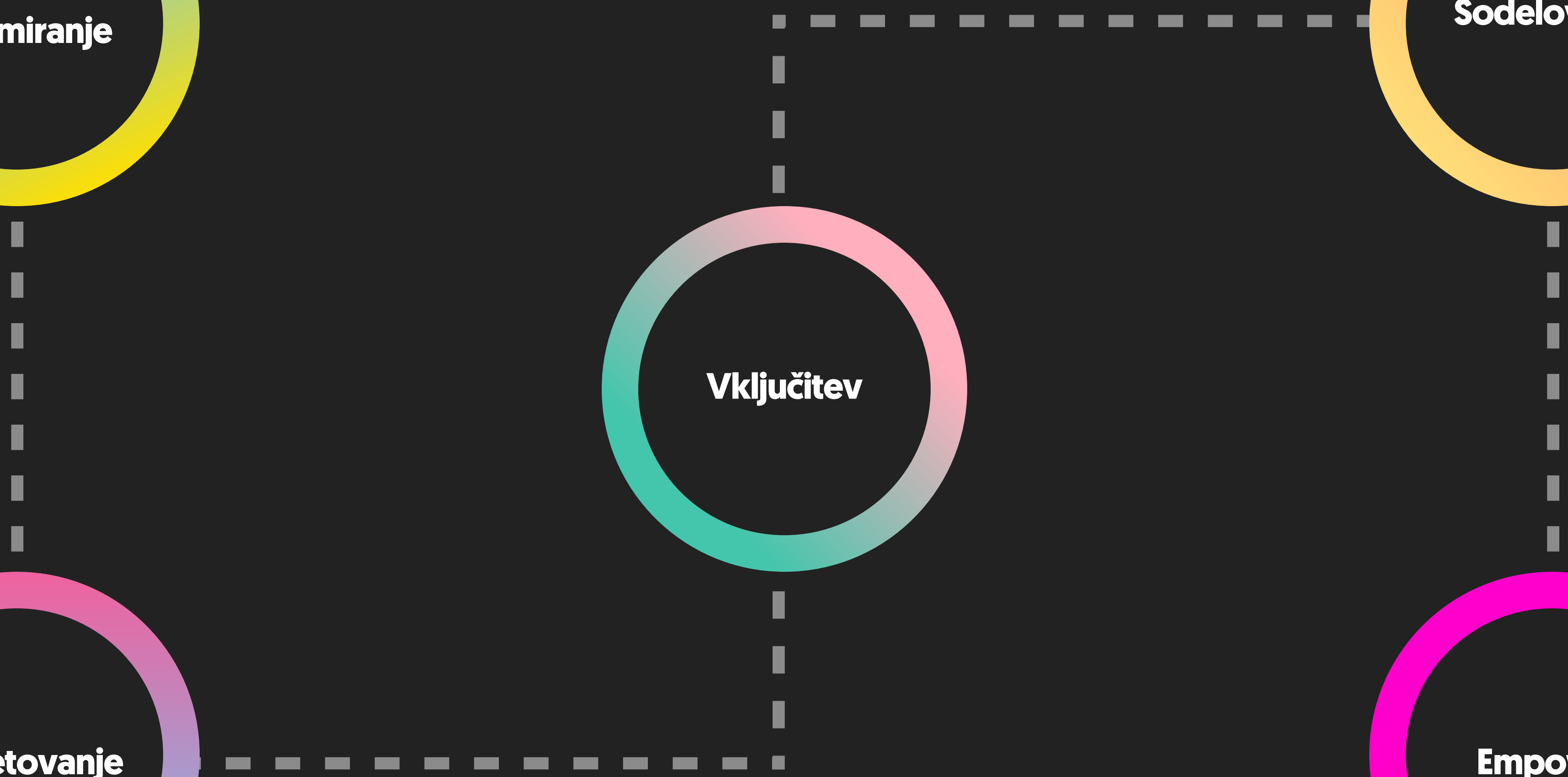
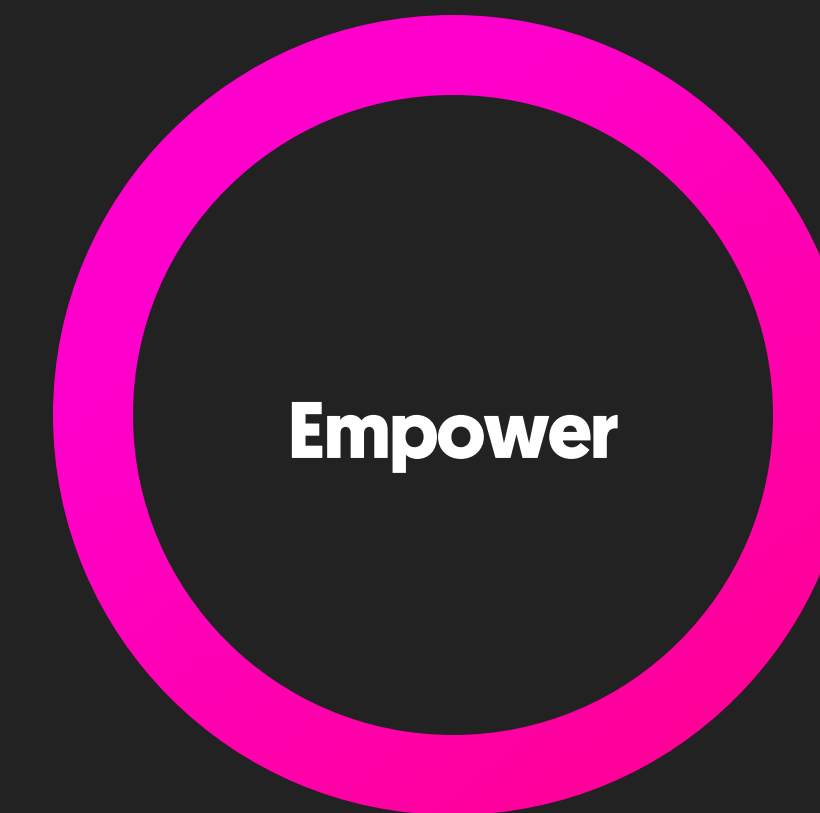
Kako lahko odpravimo neravnovesje moči nad podatki na delovnem mestu?

DEFINICIJE

Tehnologija, subjekti,...?

V največji možni meri opredeliti uporabo Sporazuma

Participativne metode



Search for clause by ID, union, country, region or sector



DOWNLOAD CSV

DATABASE VIEW

SUBMIT CLAUSE

Hub Overview

Themes table

- 1 1. Involvement, information and consultation
- 2 2. Equity, diversity, and inclusion
- 3 3. Employment, jobs, skills and lifelong learning
- 4 4. Telework, working time, work-life balance and platform work
- 5 5. Data rights and data protection
- 6 6. Digital tools, artificial intelligence, and algorithms

6 Digital tools, artificial intelligence, and algorithms

6.1 Technologies and tools: Information and scope of use

Taking into account the implications outlined above for workers and trade unions when AI is used to manage people, we set out below the key worker and trade union objectives that have emerged from the first stage of the TUC's AI project.

Worker voice

- Secure strong collective bargaining on technology at work and data.
- Achieve more worker consultation on the development, introduction, and operation of new technologies.
- Empower workers and trade unions with technical knowledge, understanding and vocabulary, to enable negotiation, communication, organising and

COUNTRY	YEAR
United Kingdom	2021
DOCUMENT TYPE	
Guidance	
CLAUSE NUMBER	
10128	

Participativne metode

Obstajajo 4 kritične časovne točke:

- Razvoj sistemov umetne inteligence
- Usposabljanje sistemov umetne inteligence s podatki (izbira in anotacija podatkov)
- Izvajanje sistemov v podjetju
- Shranjevanje/ohranjanje podatkov

Prednost takšnega sodelovalnega, skupnega ustvarjanja znanja in razvoja tehnologije (tako imenovano "soustvarjanje") je v tem, da se lahko že od samega začetka vzpostavi sprejemanje tehnologije in zmanjša strah.

Model dobrega počutja delavcev:

Telesno počutje
Duševno počutje,
Finančno blagostanje

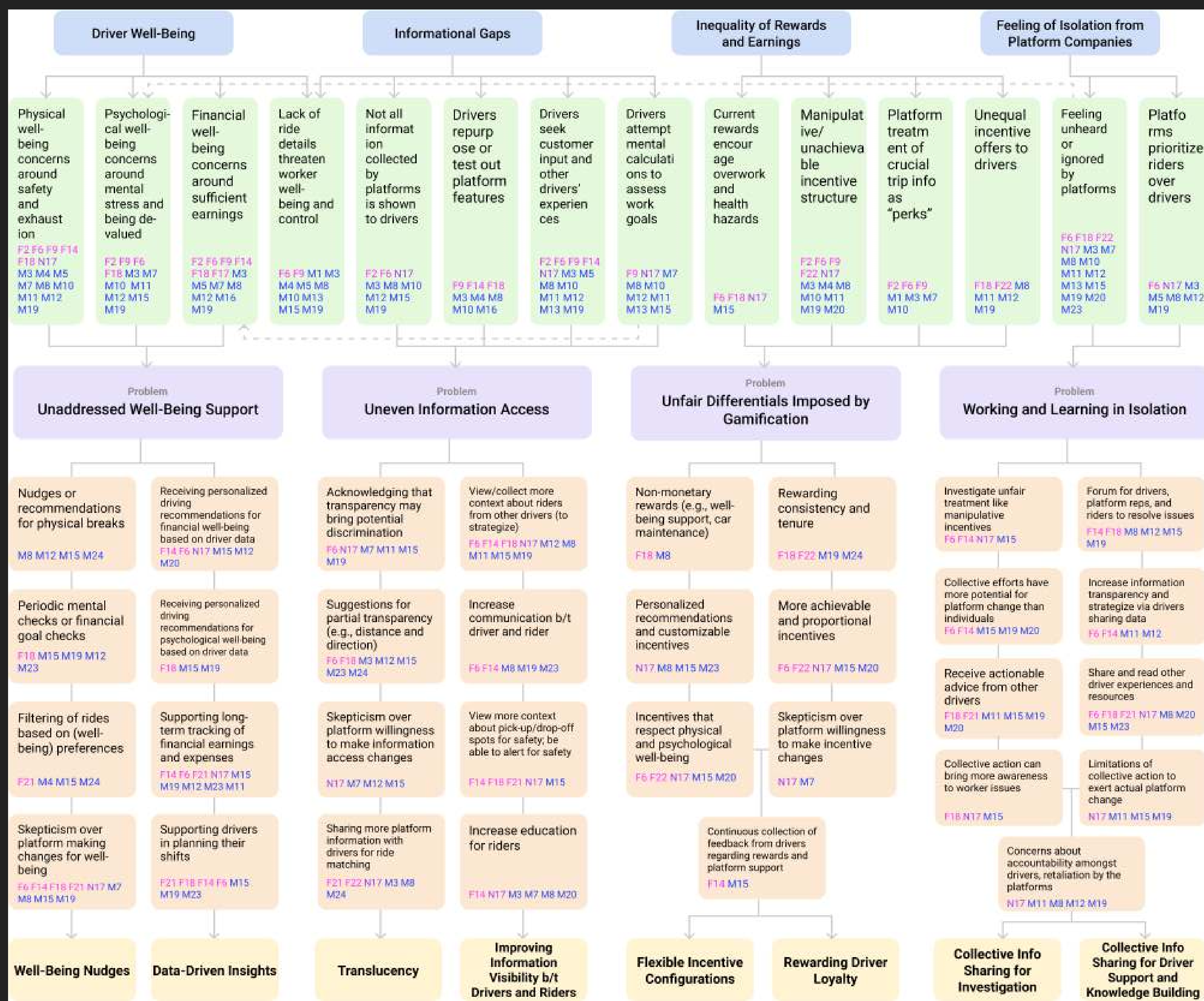
Kodificiranje preference zaposlenih za zadovoljstvo in prilagoditve za personalizacijo AM

Kako? recimo.:

- Prizadevati si za zadovoljstvo pri delu
- Zagotavljanje pravičnosti in enakosti
- Spodbujanje raznolikosti, enakosti in vključevanja
- spodbujati sodelovanje in timsko delo
- Zagotavljanje možnosti za usposabljanje in razvoj
- Delavci imajo lahko ključno vlogo pri spremljanju in urejanju
- Biti bolj pregledni in odgovorni z zagotavljanjem rednih poročil
- Zmanjšanje stresa, povezan z delom, in izgorelost z ugotavljanjem vzrokov za stres in preobremenjenost na delovnem mestu

The diagram illustrates a six-step participatory process:

- 1 Feature Selection:** A user interface for selecting shift types and total hours. It includes radio buttons for importance levels (No, Low, Medium, High) and a 'More' dropdown.
- 2 Pairwise Comparison:** Two schedules, A and B, are compared. Schedule A has 24 total hours, and Schedule B has 15 total hours. The shift types for each are listed.
- 3 Model Evaluation:** A table showing feature weights and learned weights for different shift types and days.
- 4 Task Selection:** Two tasks are shown: 'Task 1: Backroom Stocking' and 'Task 2: Managing Cash Register'. Each has radio buttons for 'Applicable' and 'Not Applicable'.
- 5 Task Evaluation:** A table for evaluating tasks based on four criteria: 'This work is interesting to me', 'This work is useful to society', 'This work is not a physical risk to my health', and 'This work is not stressful'. Each criterion has radio buttons for 'Disagree', 'Neutral', and 'Agree'.
- 6 Task Ranking:** The tasks are ranked based on their evaluation. The tasks shown are 'Task 1: Backroom Stocking', 'Task 2: Managing Cash Register', 'Task 3: Bagging Groceries', and 'Task 4: Cleaning and Maintenance'.



Data, data, data!

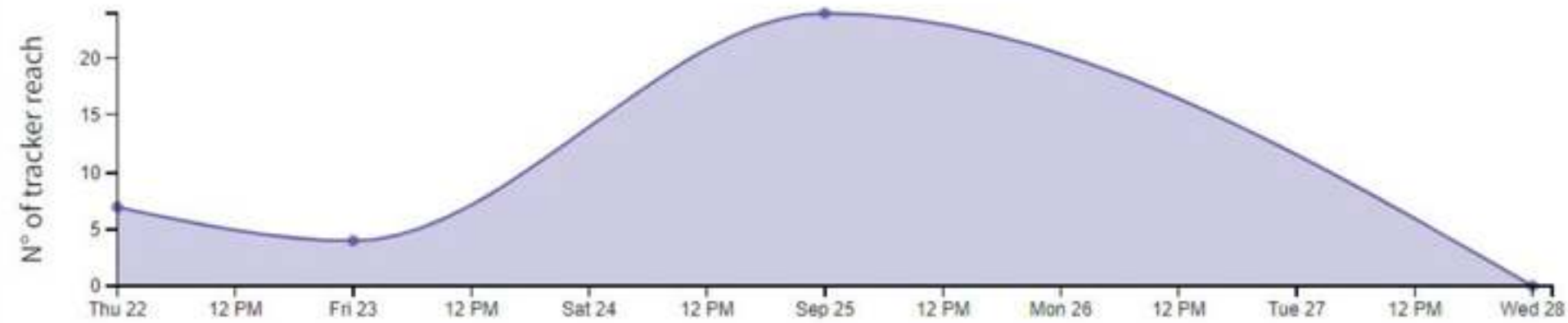
**DIGIPOWER
.ACADEMY**

Companies behind tracking
Current filter:

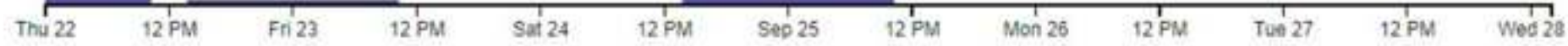
Uber Uber Driver

**DIGIPOWER
.ACADEMY**

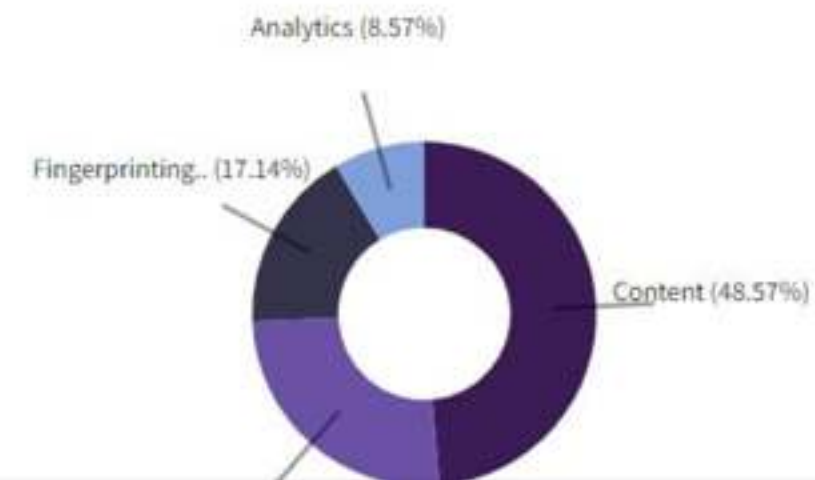
Amount of tracking over time
Current filter:



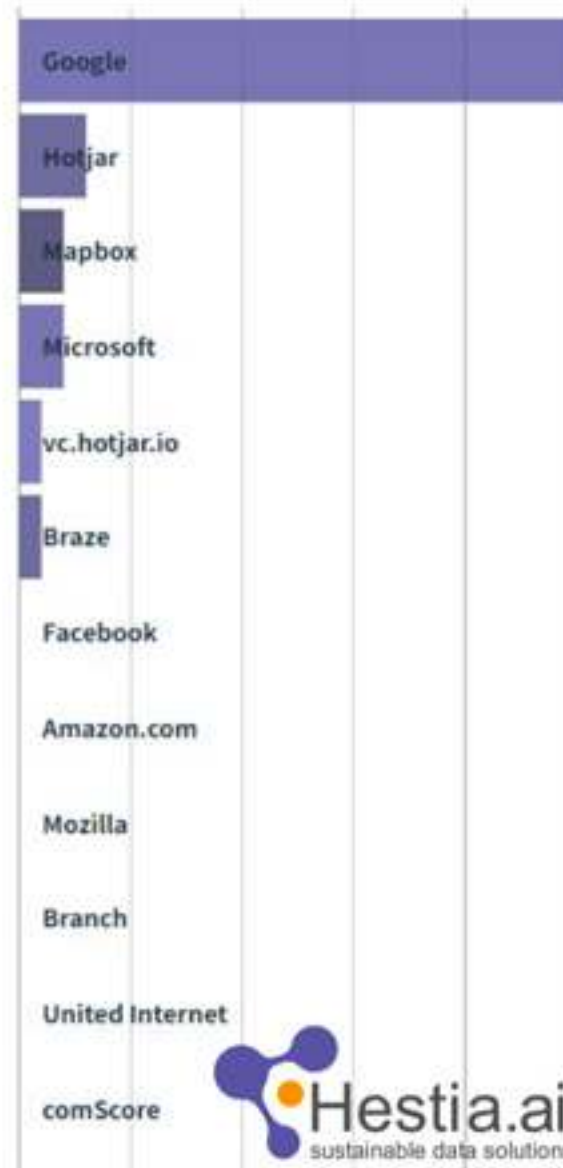
Select a **time range** to zoom in



Purposes of third party
Current filter:



Applications that use trackers reset
Current filter: Roadrunner

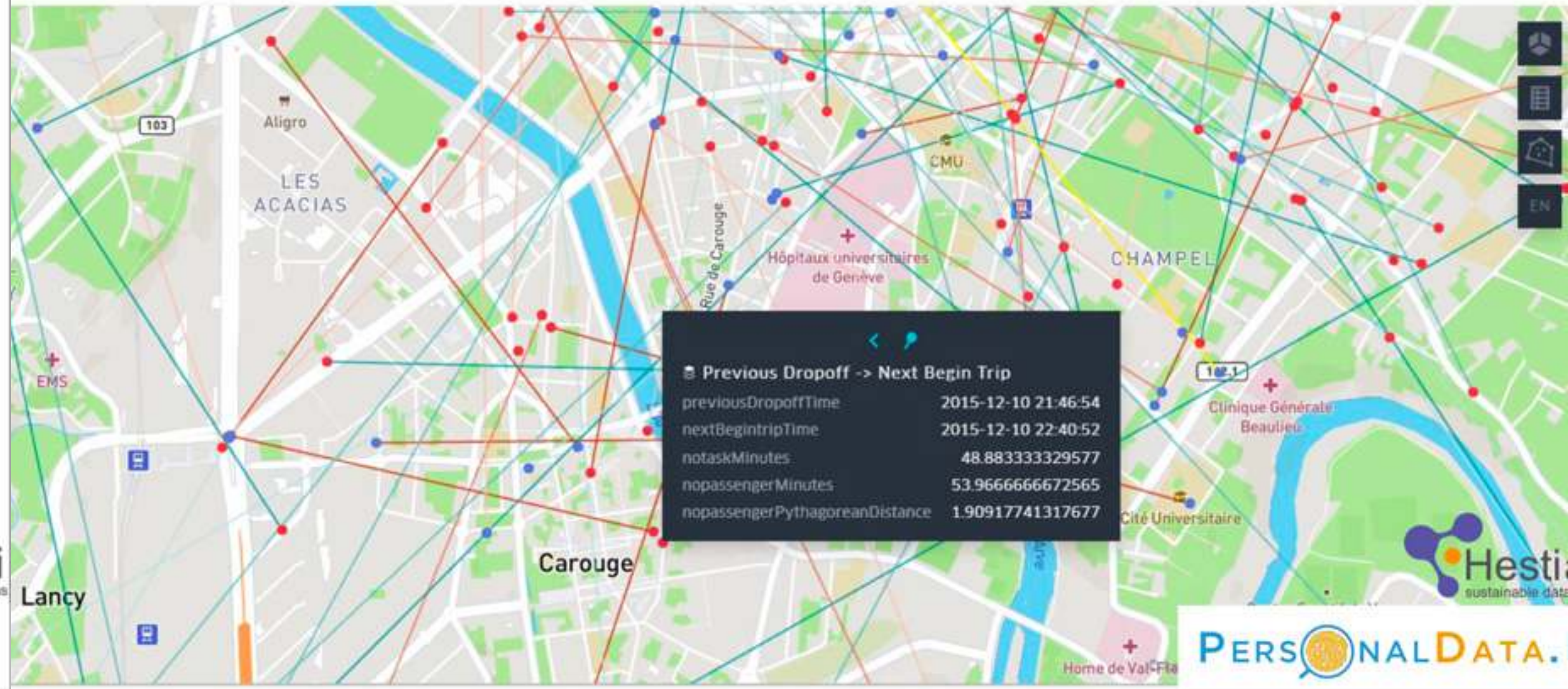


Hestia.ai
sustainable data solutions

PERSONALDATA.IO

DRIVER TRIPS DRIVER POINTS DRIVER PAYMENTS RIDER TRIPS

We found **197** in between trips in your file..



Hestia.ai
sustainable data solutions

PERSONALDATA.IO

74%

Not reducing unintended bias

68%

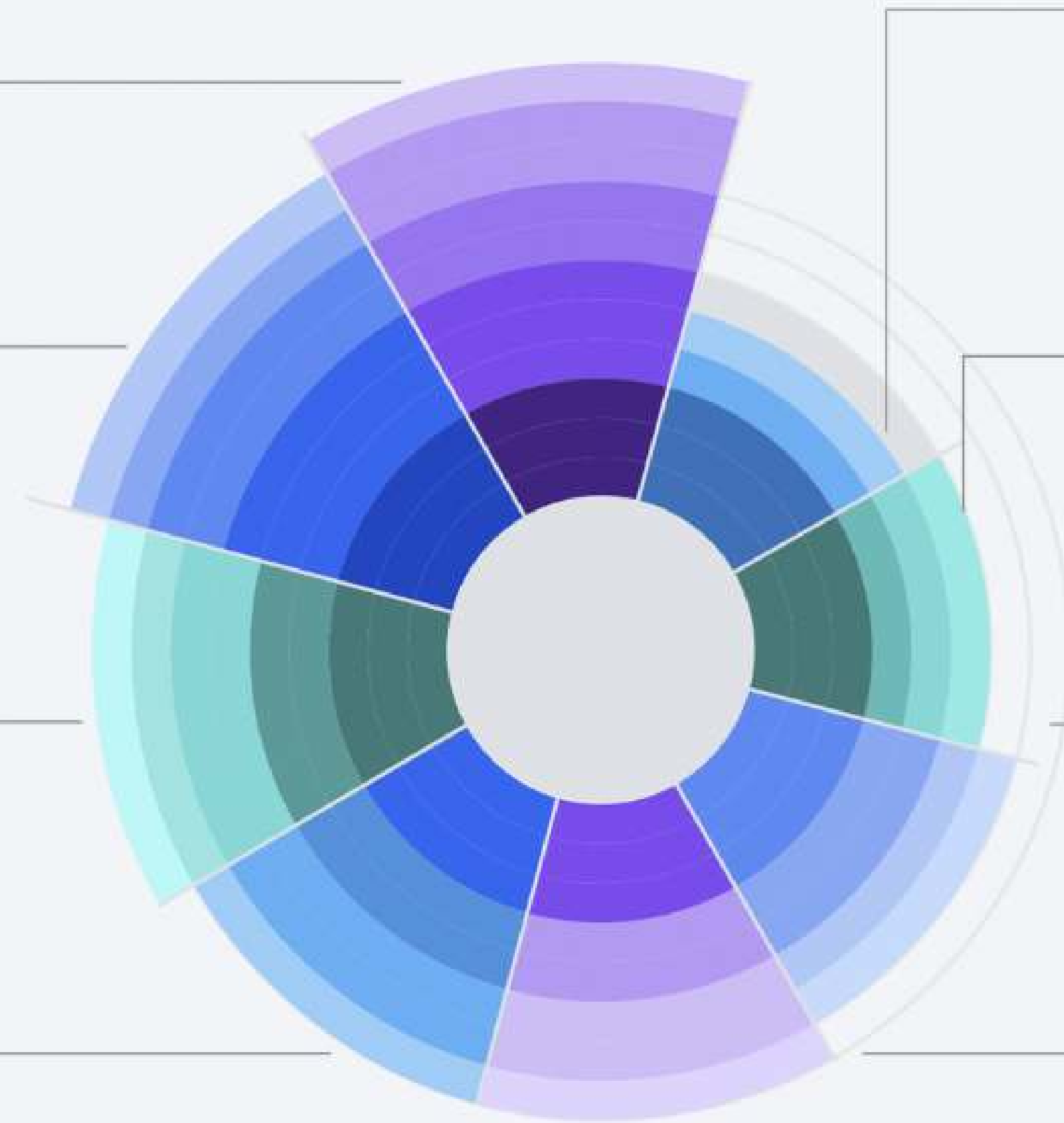
Not tracking performance variations and model drift

61%

Not making sure they can explain AI-powered decisions

60%

Not developing ethical AI policies



52%

Not safeguarding data privacy through the entire lifecycle

55%

Not monitoring AI across cloud and AI environments

59%

Not guarding against adversarial threats and potential incursions to keep systems healthy

60%

Not tracking data provenance, changes in data and model versions

Hvala!

Blaz Gyoha -> blaz.gyoha@oegb.at

palmproject.at



GEFÖRDERT DURCH
Digifonds

