



Herzlich willkommen zur Jubiläumsfeier 101 Jahre EB Kanton Bern!





Hauptreferat Dr. Sarah Genner, Medienwissenschaftlerin:

«Psychologie 4.0: Erziehungsberatung im digitalen Zeitalter»

Psychologie 4.0

Erziehungsberatung im digitalen Zeitalter

Dr. Sarah Genner, 9. September 2021

101 Jahre
EB Bern



Kanton Bern
Canton de Berne



Erziehungsdirektion
des Kantons Bern

Weiterbildung für die Kantonale Erziehungsberatung Bern

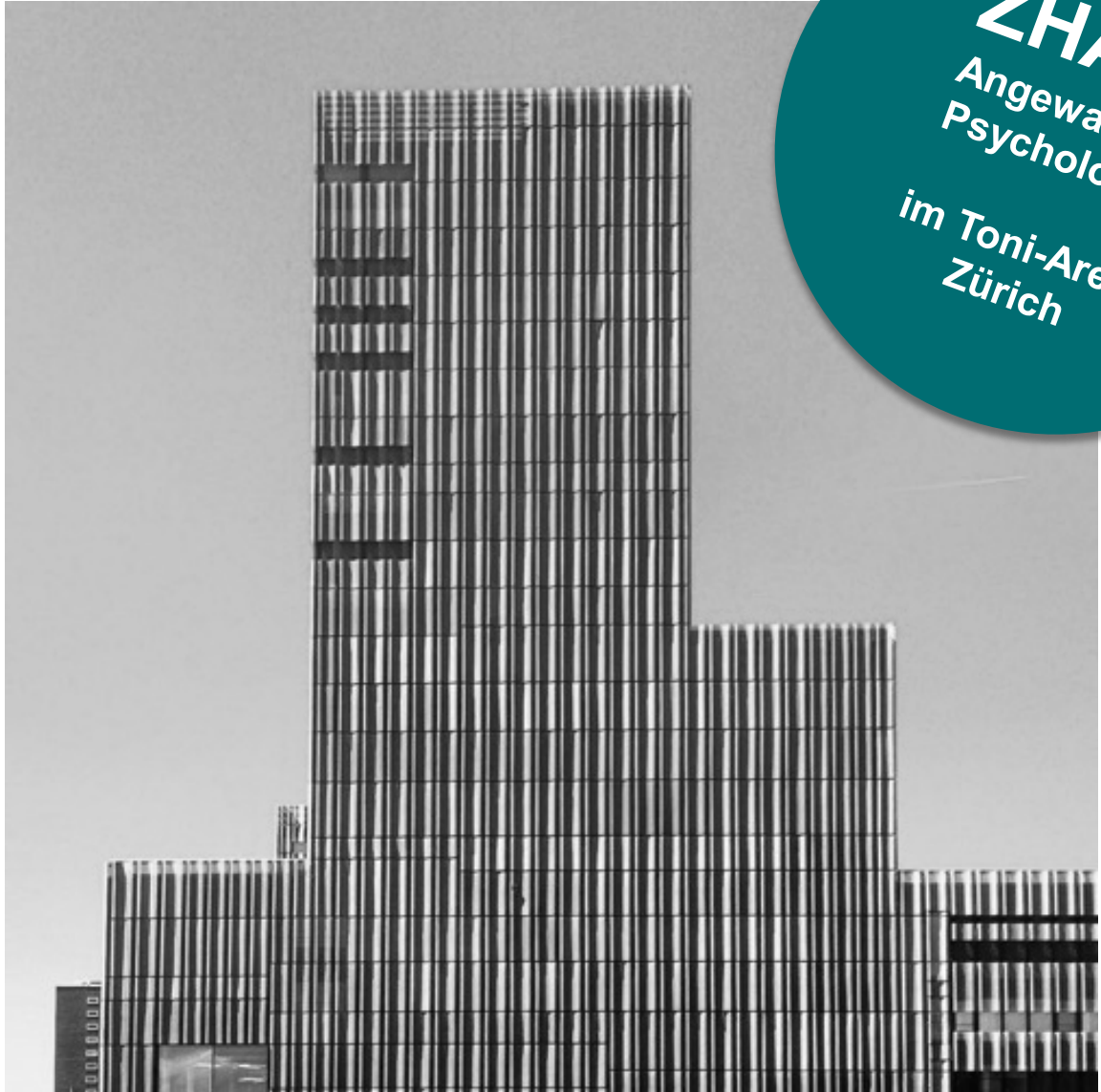
Neue Medien: Neues aus der Forschung

Dr. Sarah Genner

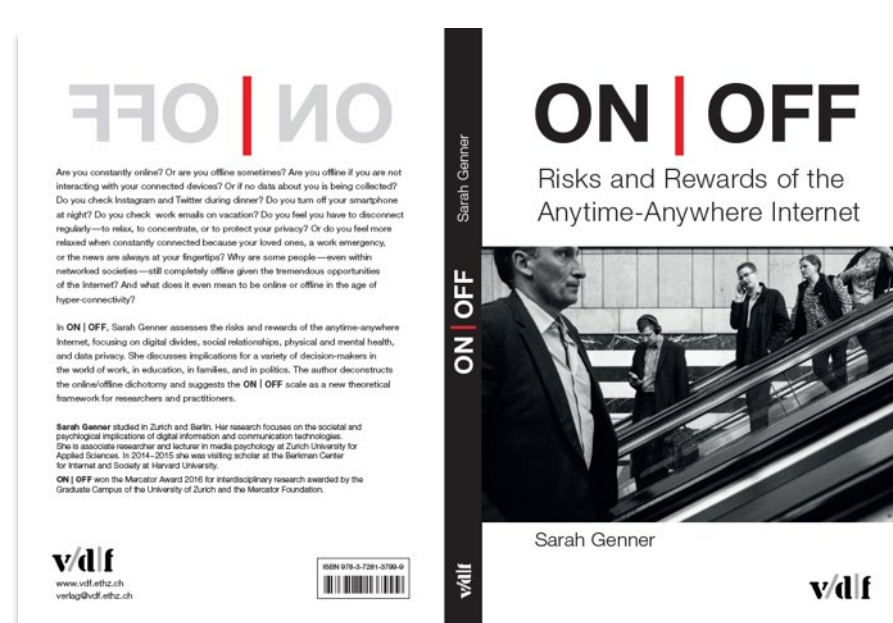
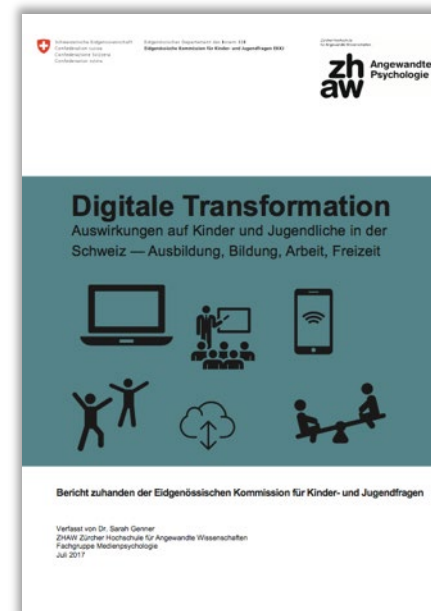
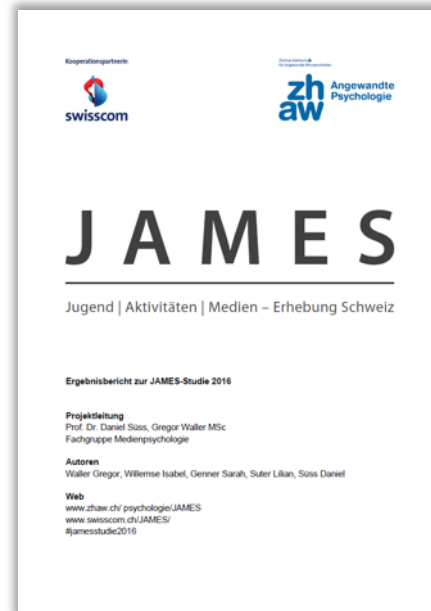
ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Fachgruppe Medienpsychologie

31. August 2017, 14 bis 17 Uhr



ZHAW
Angewandte
Psychologie
im Toni-Areal
Zürich

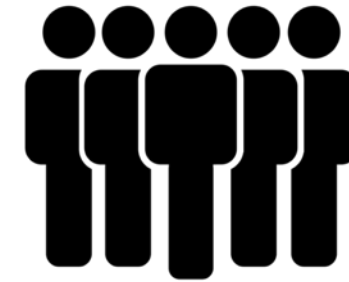




Digitale Medien Digitalisierung



Mensch Gesellschaft Arbeitswelt



HWZ
Die Hochschule für Wirtschaft
in Zürich

 Universität St. Gallen

 Universität
Zürich ^{UZH}

CAS ETH ARC Digital
Certificate of Advanced Studies ETH ARC in Digitalisierung
Kompetenz für Architekten und Ingenieure [KAI]

**PH
ZH**
PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
ZÜRICH

Collegium
Helveticum

ghisleni.

 Universität
Basel

 Stadt Zürich
Kultur

Feinheit
Kreativität · Individualität · Einzigartigkeit

 ALGORITHM
WATCH

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

SRG SSR

CSL Behring
Biotherapies for Life™

SWI swissinfo.ch

NZZ am Sonntag

 ALGORITHM
WATCH

zhaw

swissnex 

 Digital
Stadt Bern

biz
Berufsberatungs- und
Informationszentren

**DIE
ERGONOMEN** 

GDI GOTTLIEB DUTTWEILER
INSTITUTE

 PUBLISHING CLUB
Publishing Club Paper
and Publishing Club

speakers.ch 
Für Anlässe, die zu reden geben.

HR Campus  HAPPY
EMPLOYEE,
HAPPY
COMPANY.

**Was bedeutet
eigentlich 4.0?**

1

**Köpfe und Firmen
des digitalen Zeitalters**

2

Technologie

Mensch

Ort

3

Psychologie 4.0

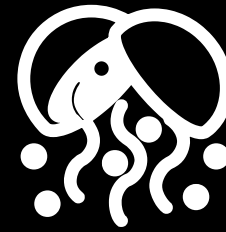
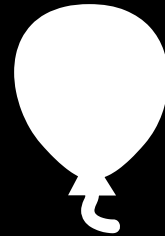
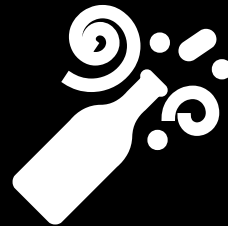
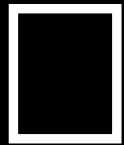
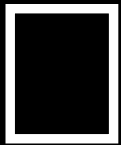
4

**Gut leben
im digitalen Zeitalter**

5

Erziehungs- beratung Bern

101
Jahre



Strukturwandel der Arbeitswelt

Die Entwicklung der Wirtschaftssektoren in der Schweiz 1888 bis 2014

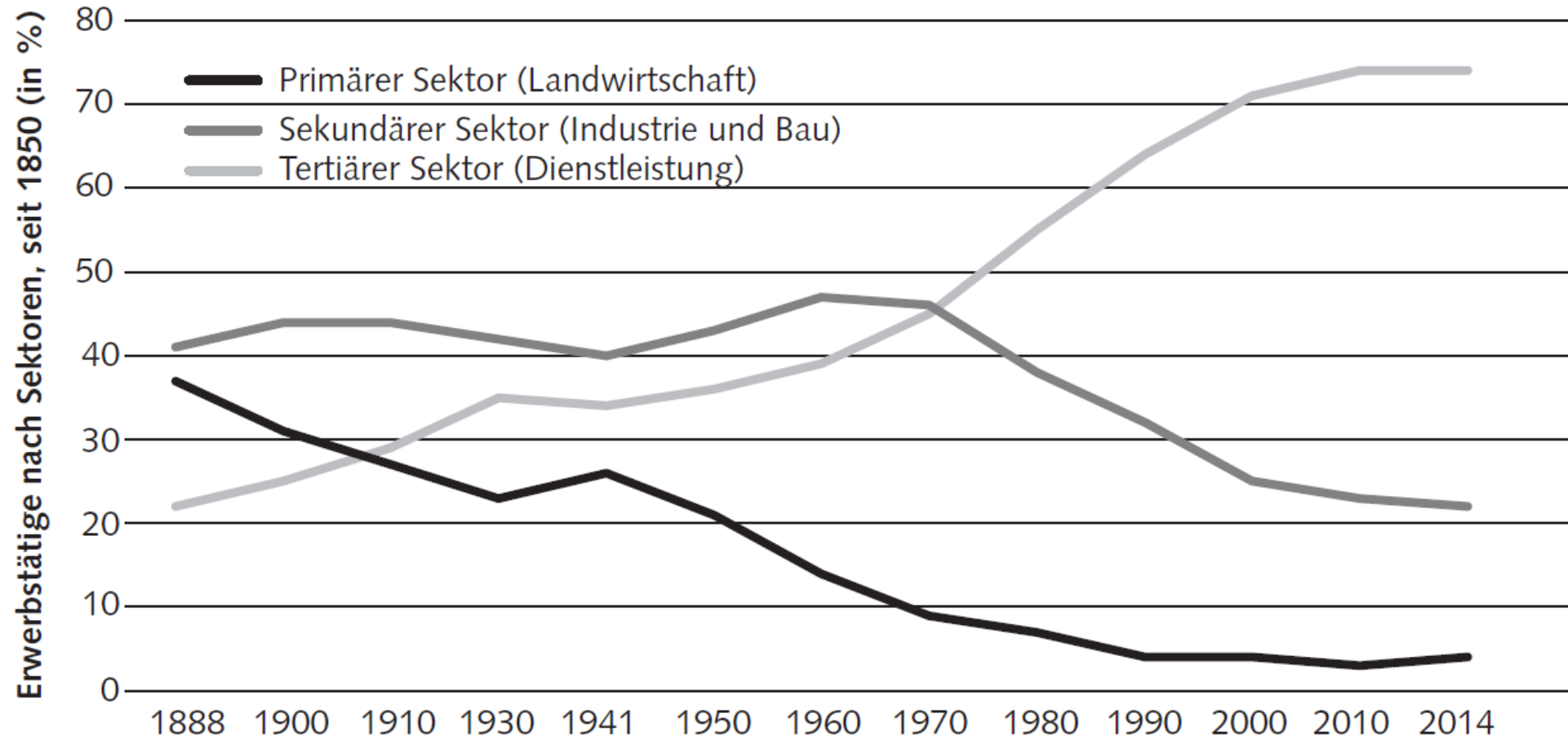
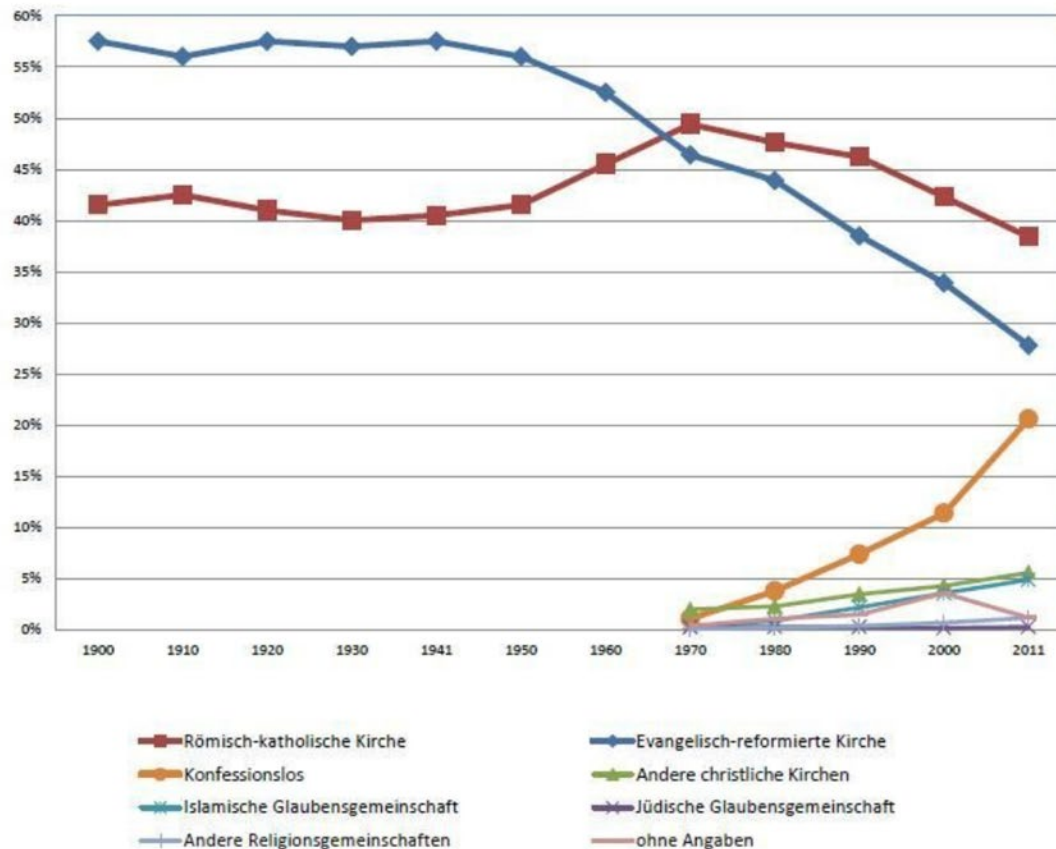


Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten in der Schweiz nach Wirtschaftssektoren
(BFS, Schweizerische Volkszählung 1888–2000 und Erwerbstätigenstatistik 1960–2014)

Wertewandel: Säkularisierung

Säkularisierung versus Christentum



SRF

TV Audio

Mitgliederschwund bei den Landeskirchen

Aus Heute um Vier vom 30.01.2020.

News > Schweiz >

Immer mehr Kirchenaustritte

Religionslose überholen die Reformierten

Iwan Santoro
Donnerstag, 30.01.2020, 17:02 Uhr

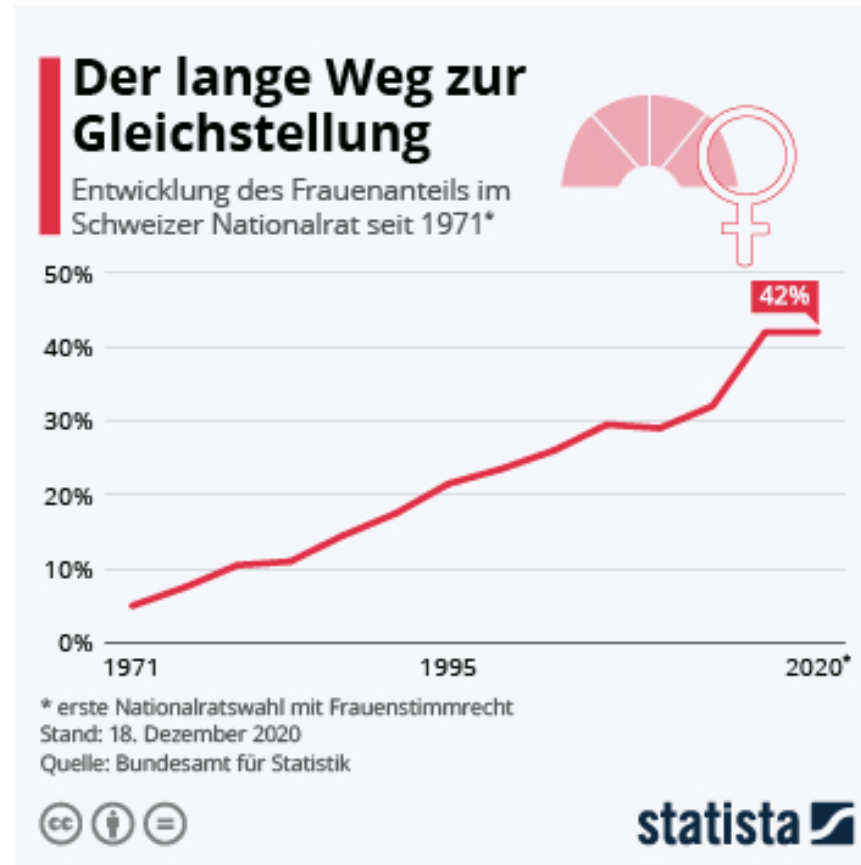
   

Dieser Artikel wurde 20-mal geteilt.

- In der Schweiz wächst die Gruppe der Religionslosen am stärksten.
- 28 Prozent aller über 15-Jährigen in der Schweiz gehören keiner Religionsgemeinschaft an. Das zeigen neue Zahlen des Bundes.
- Es gibt damit mehr Konfessionslose als Evangelisch-Reformierte.

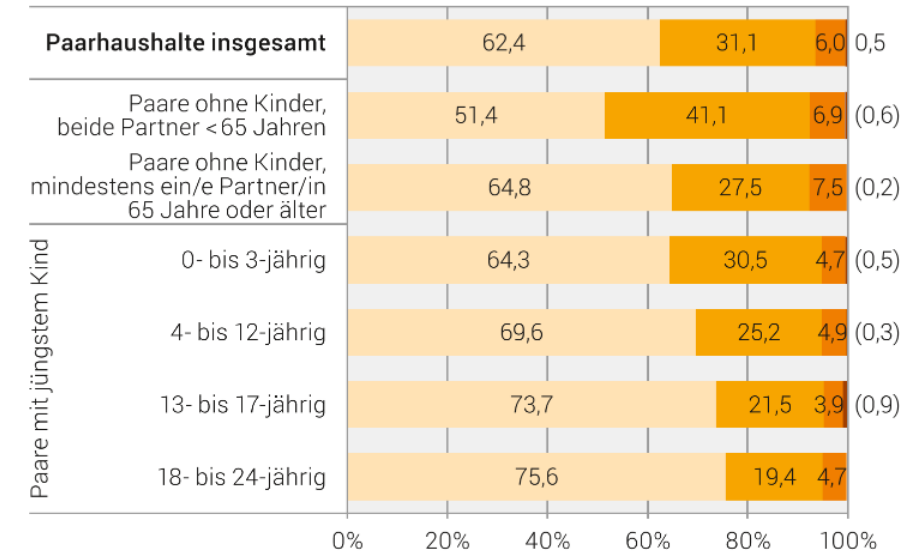
Vor 50 Jahren waren nahezu 100 Prozent aller Schweizerinnen und Schweizer entweder katholisch oder reformiert. Seither verlieren die Landeskirchen laufend Mitglieder, die reformierten schneller als die Katholiken. Heute ist noch knapp jeder vierte Einwohner der Schweiz reformiert, jeder dritte katholisch.

Wertewandel: Geschlechterrollen



Aufteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten, 2018

Beide Partner im Alter von 15–80 Jahren



Erledigung der Hausarbeit hauptsächlich...

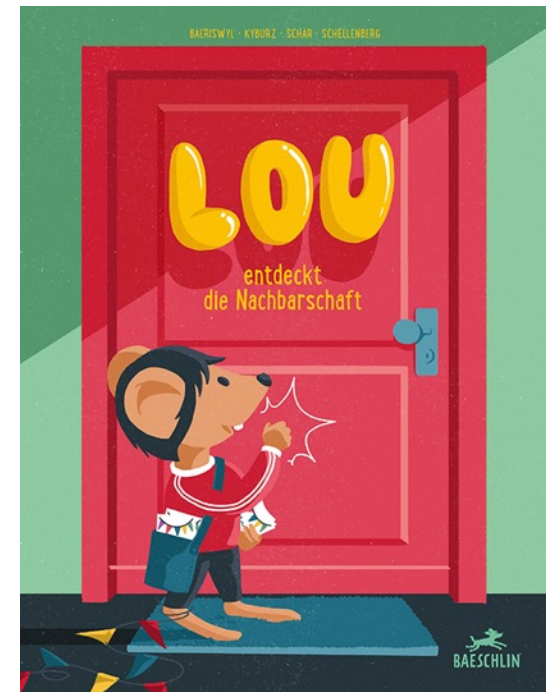


(Zahl): Extrapolation aufgrund von weniger als 30 Beobachtungen.
Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: BFS – Erhebung zu Familien und Generationen (EFG)

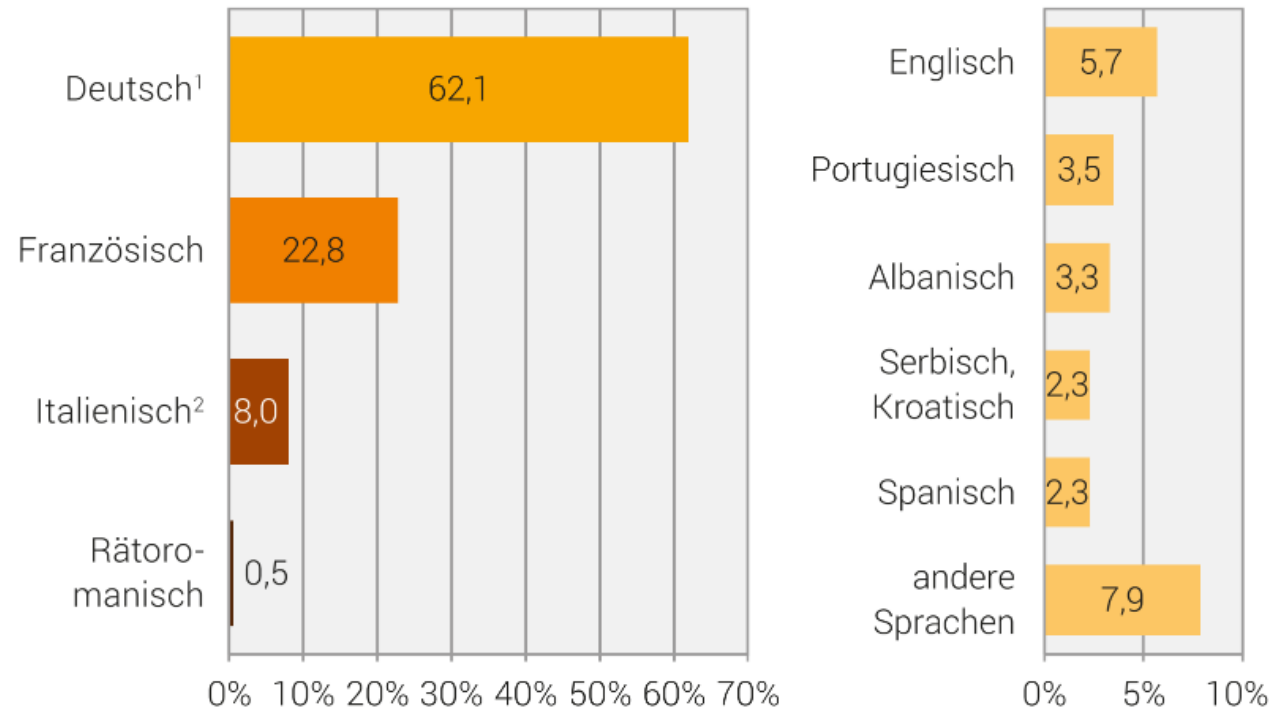
© BFS 2019

Wertewandel: Familienmodelle



Wertewandel: kulturelle Vielfalt

Als Hauptsprachen genannte Sprachen



¹ oder Schweizerdeutsch

² oder Tessiner/Bündneritalienischer Dialekt

Ständige Wohnbevölkerung, die in Privathaushalten lebt. Die Befragten konnten mehrere Sprachen angeben.



INTERNATIONAL



Europa

Amerika

Naher Osten & Afrika

Asien &

Startseite | International | Europa | Kanton Kosovo

Kanton Kosovo

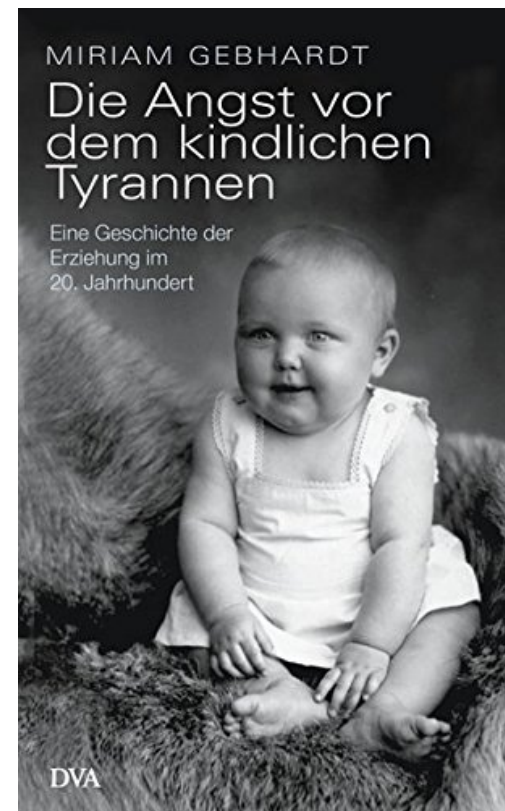
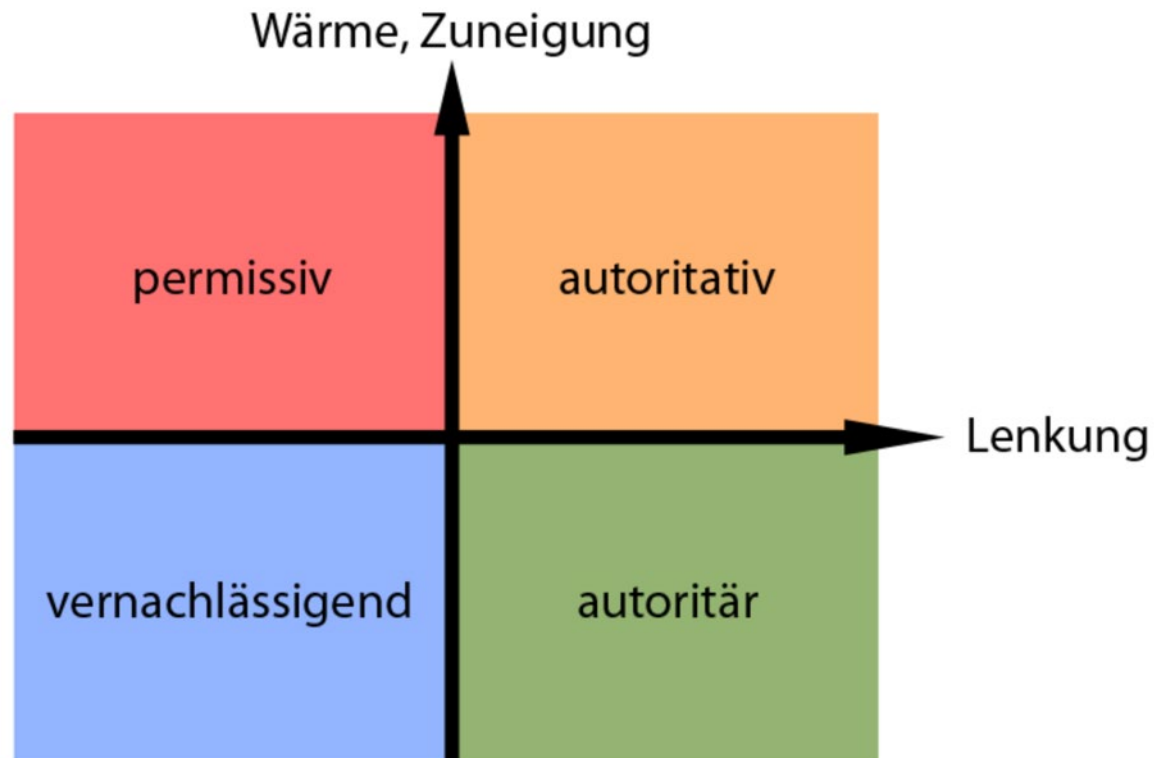
Kosovos Fussball-Nati spielt gegen Albanien – in Zürich. Das Heimspiel in der Schweiz zeigt, wie stark die beiden Länder verwachsen sind.

Enver Robelli

Publiziert: 28.05.2018, 16:54

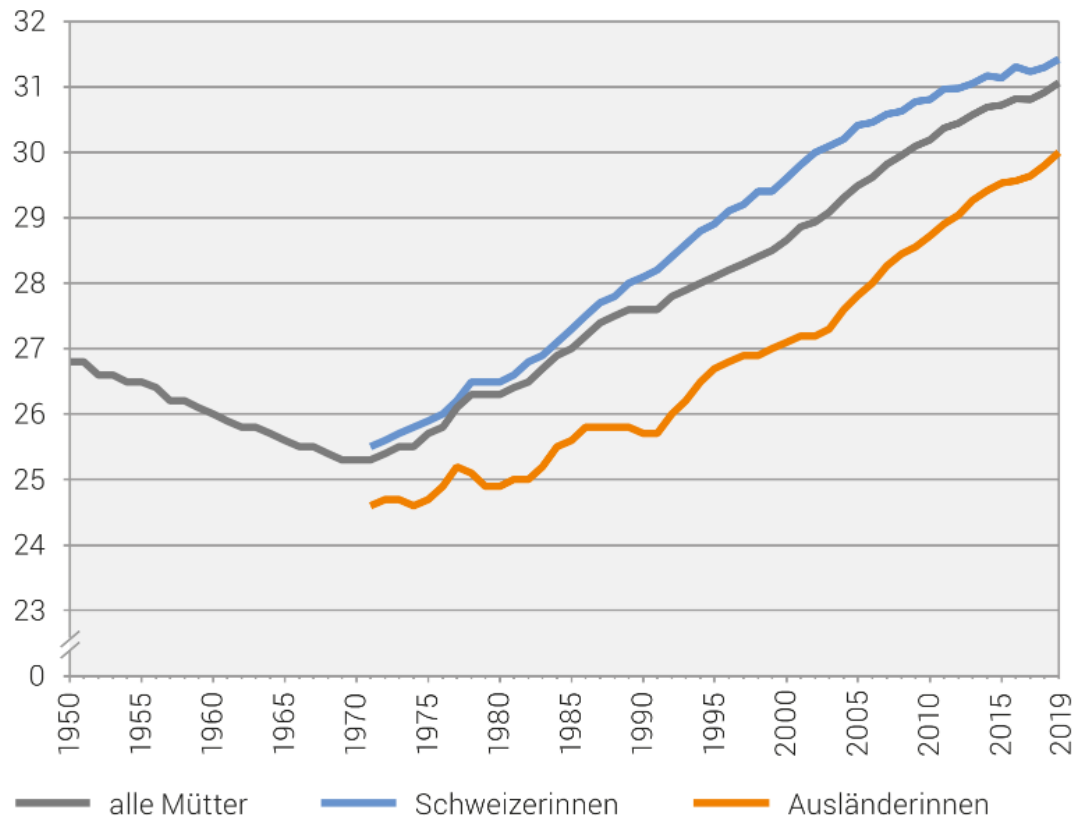


Wertewandel: Erziehungsstile



Ältere Eltern und weniger Kinder

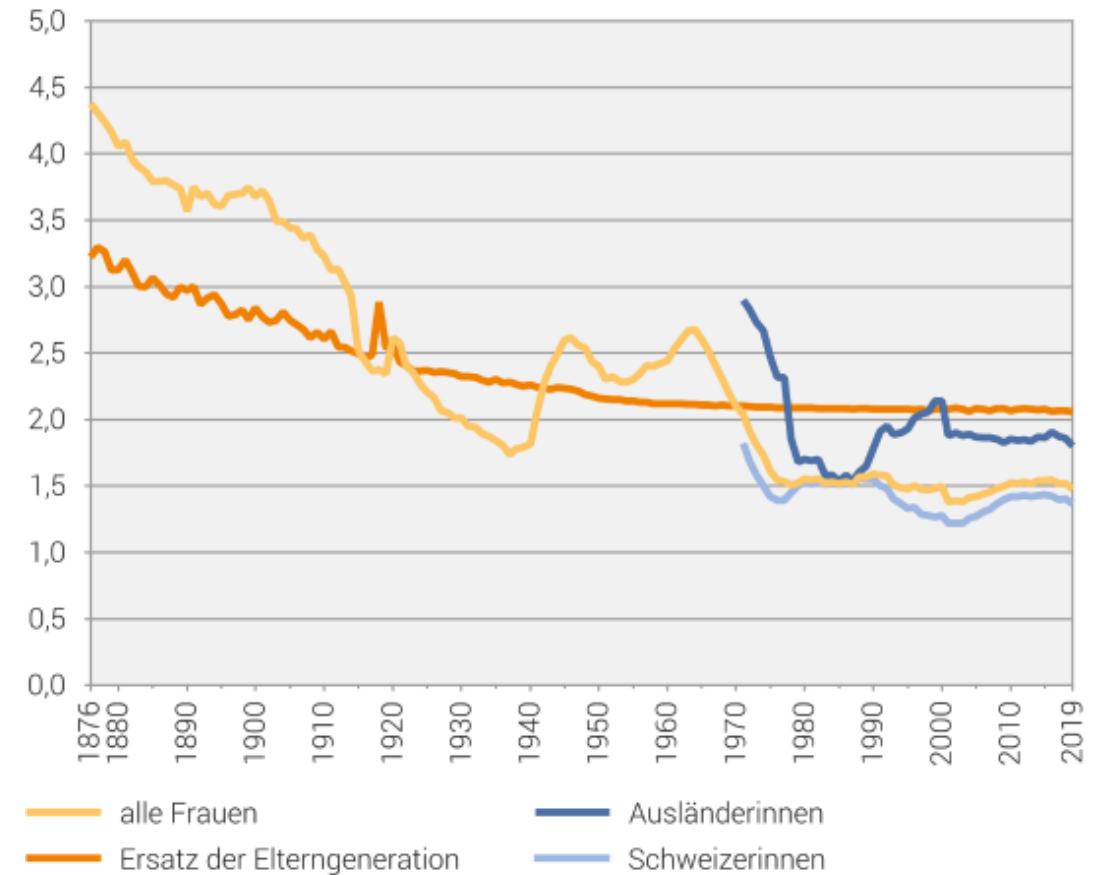
Durchschnittsalter der verheirateten Frauen bei Geburt des ersten Kindes



Quellen: BFS – ESPOP, BEVNAT, PETRA, STATPOP

© BFS 2020

Durchschnittliche Kinderzahl je Frau

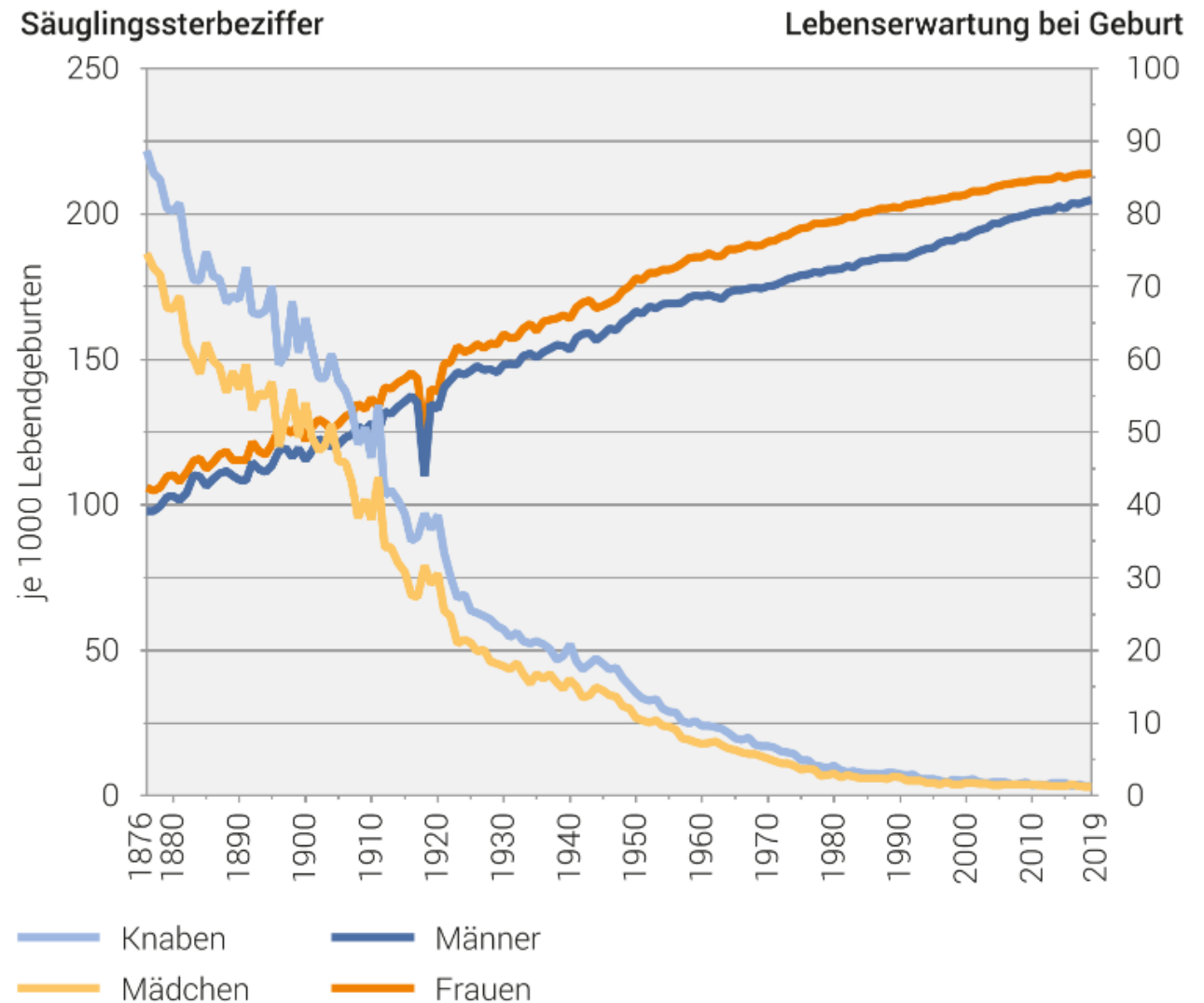


Quellen: BFS – ESPOP, BEVNAT, PETRA, STATPOP

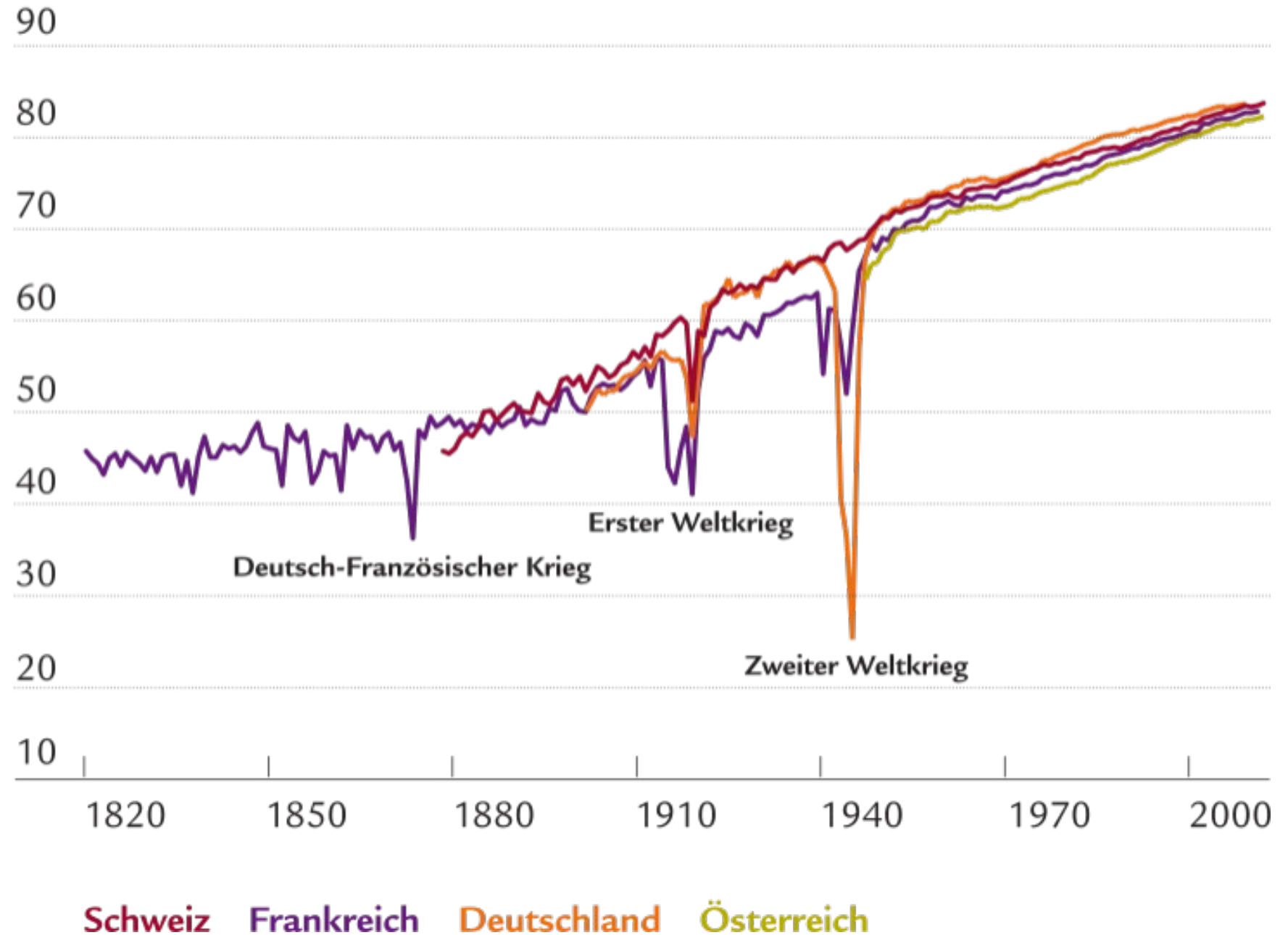
© BFS 2020

Massiv gesunkene Kindersterblichkeit

Säuglingssterblichkeit und Lebenserwartung

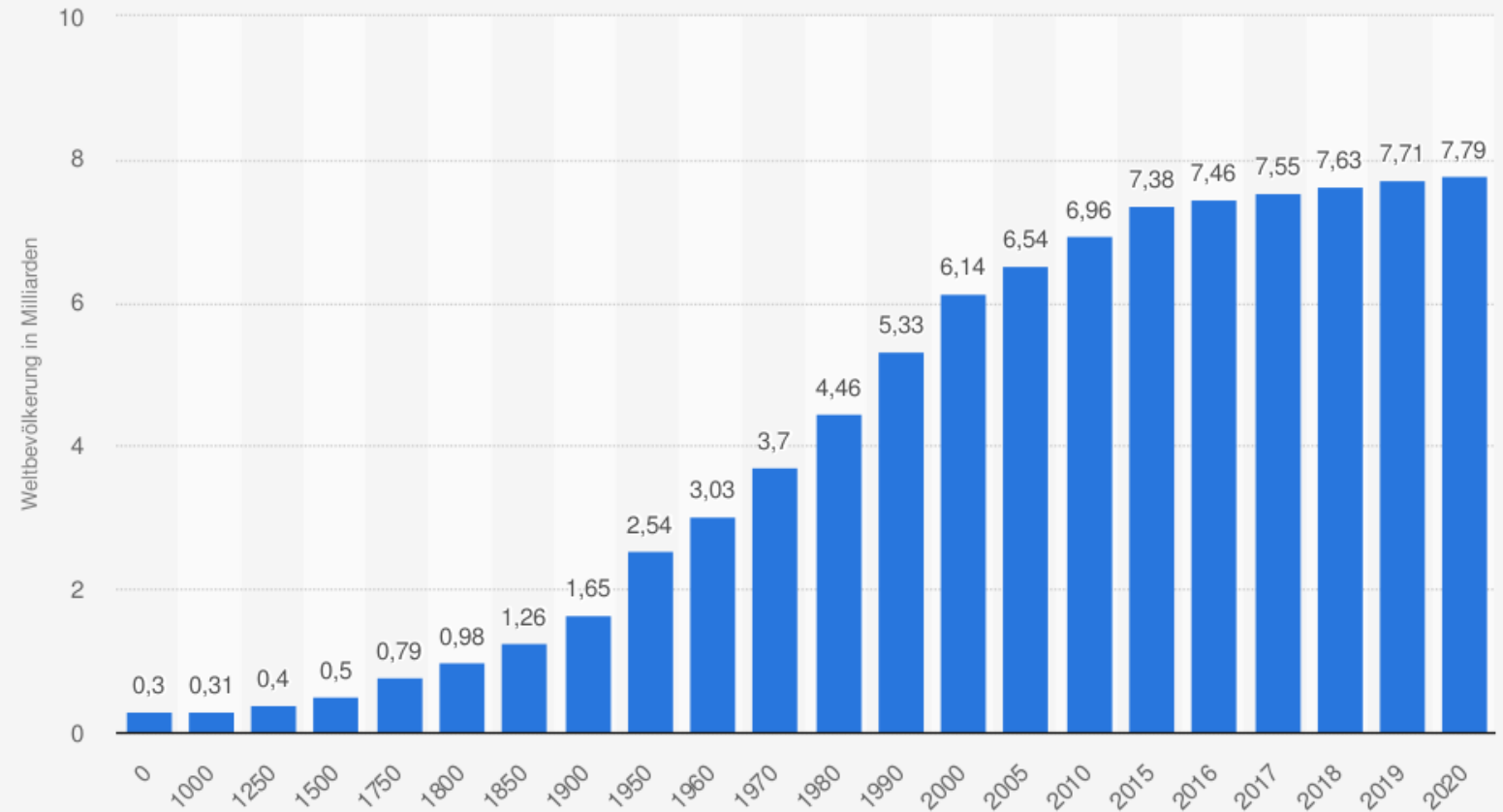


Lebens- erwartung



Bevölkerungs- zuwachs

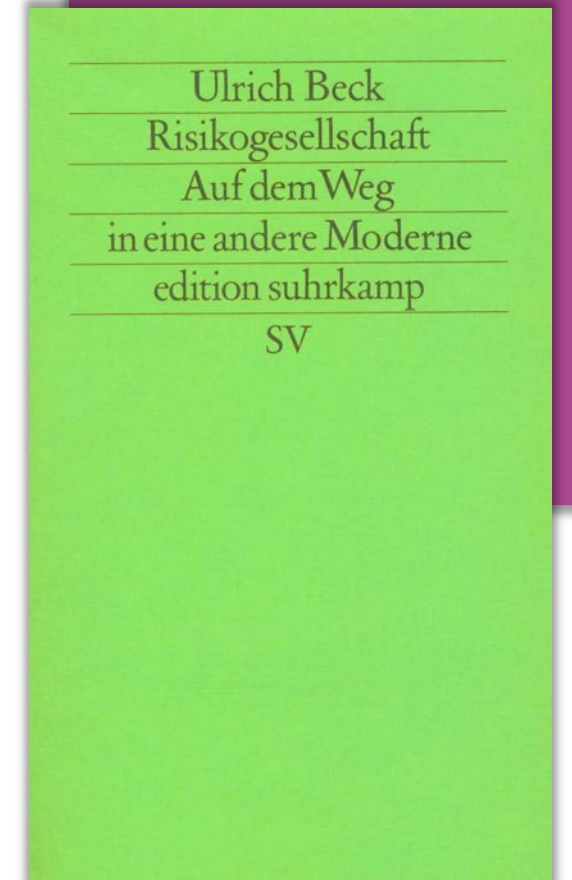
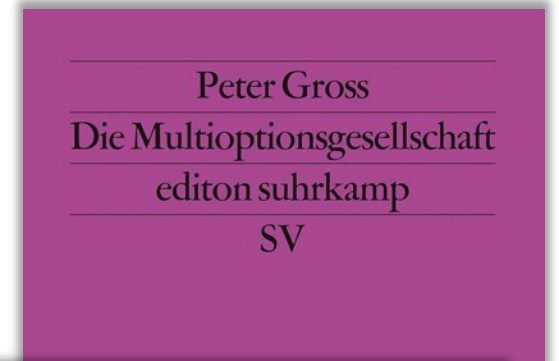
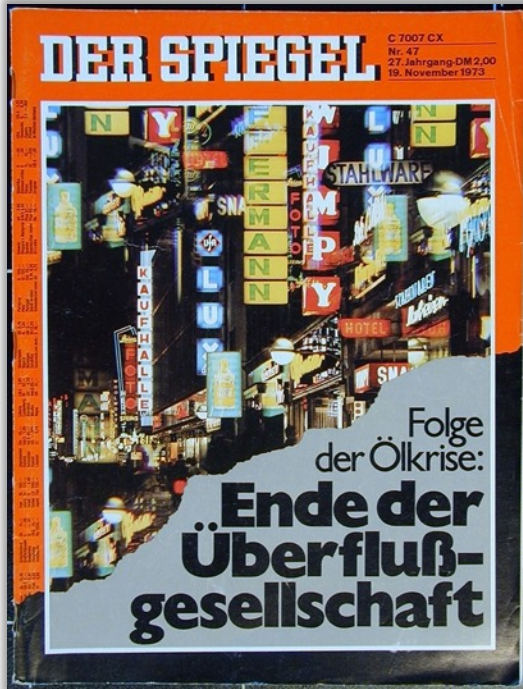
Entwicklung der Weltbevölkerungszahl von Christi Geburt bis zum Jahr 2020 (in Milliarden)*



Quelle
UN DESA (Population Division)
© Statista 2021

Weitere Informationen:
Weltweit

Gesellschaftlicher Wandel



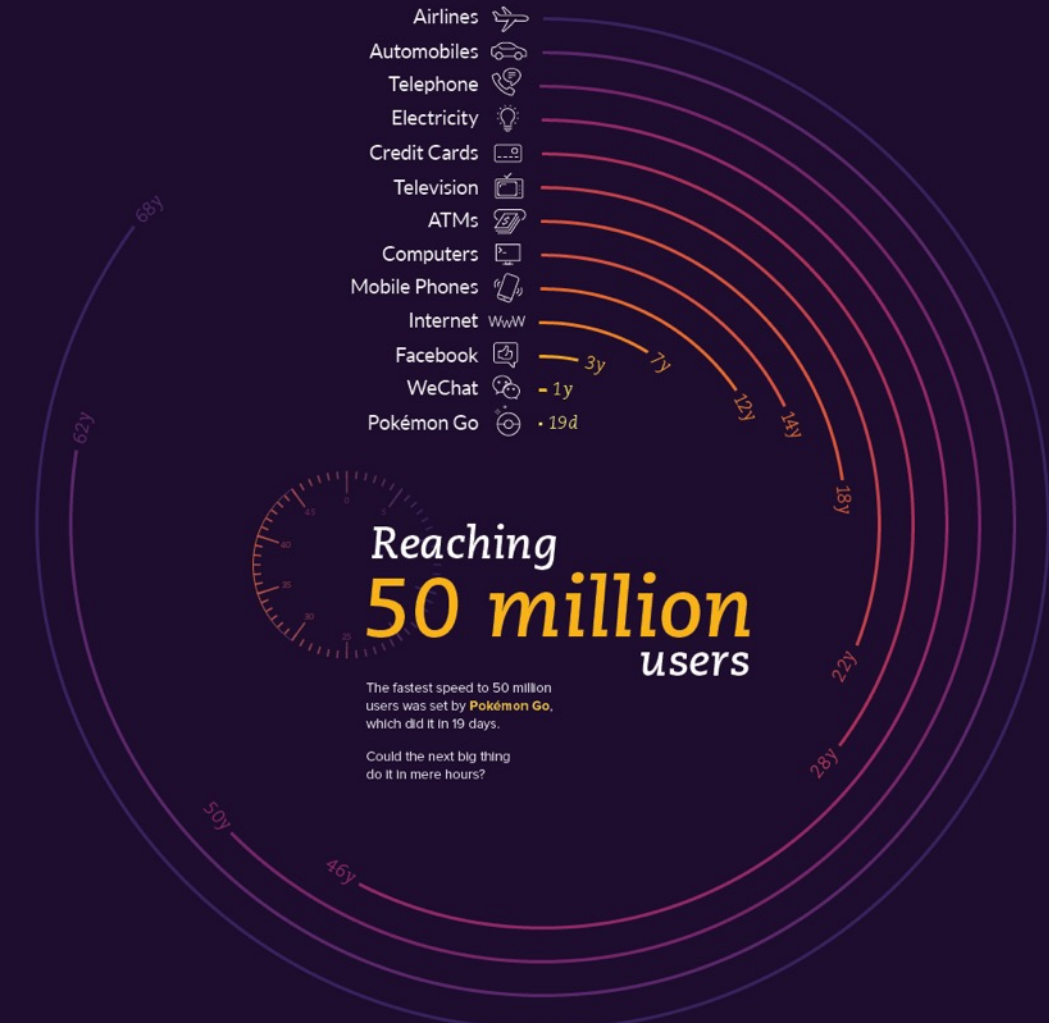
Technische Entwicklung



HOW LONG DOES IT TAKE TO HIT 50 MILLION USERS?

The impact of the shift to digital, and the power of network effects

In the digital age, companies can attract millions of users at an unprecedented rate. This is possible through **network effects**, instantaneous communication, and the nature of digital goods themselves.





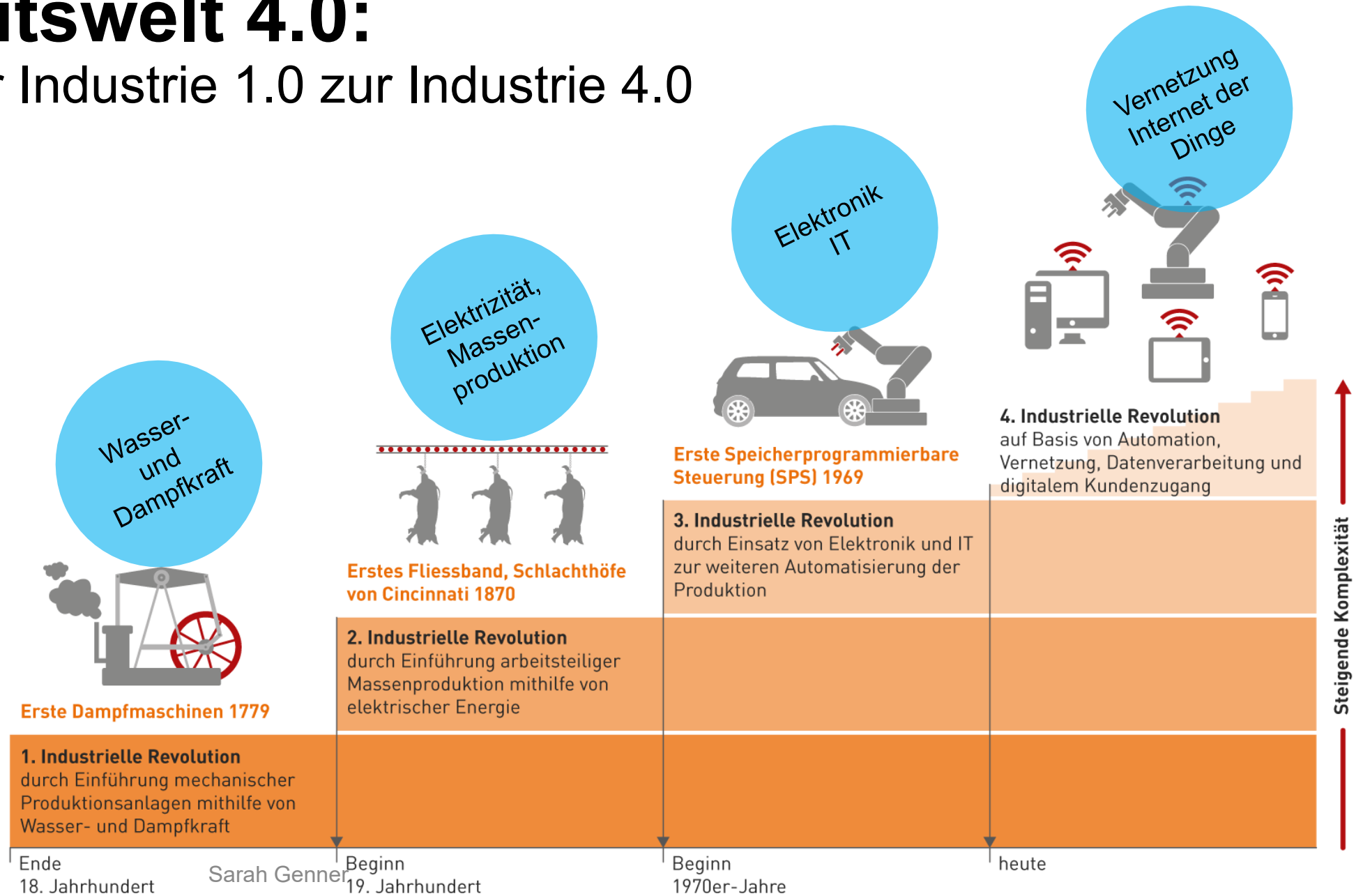
Psychologie 4.0

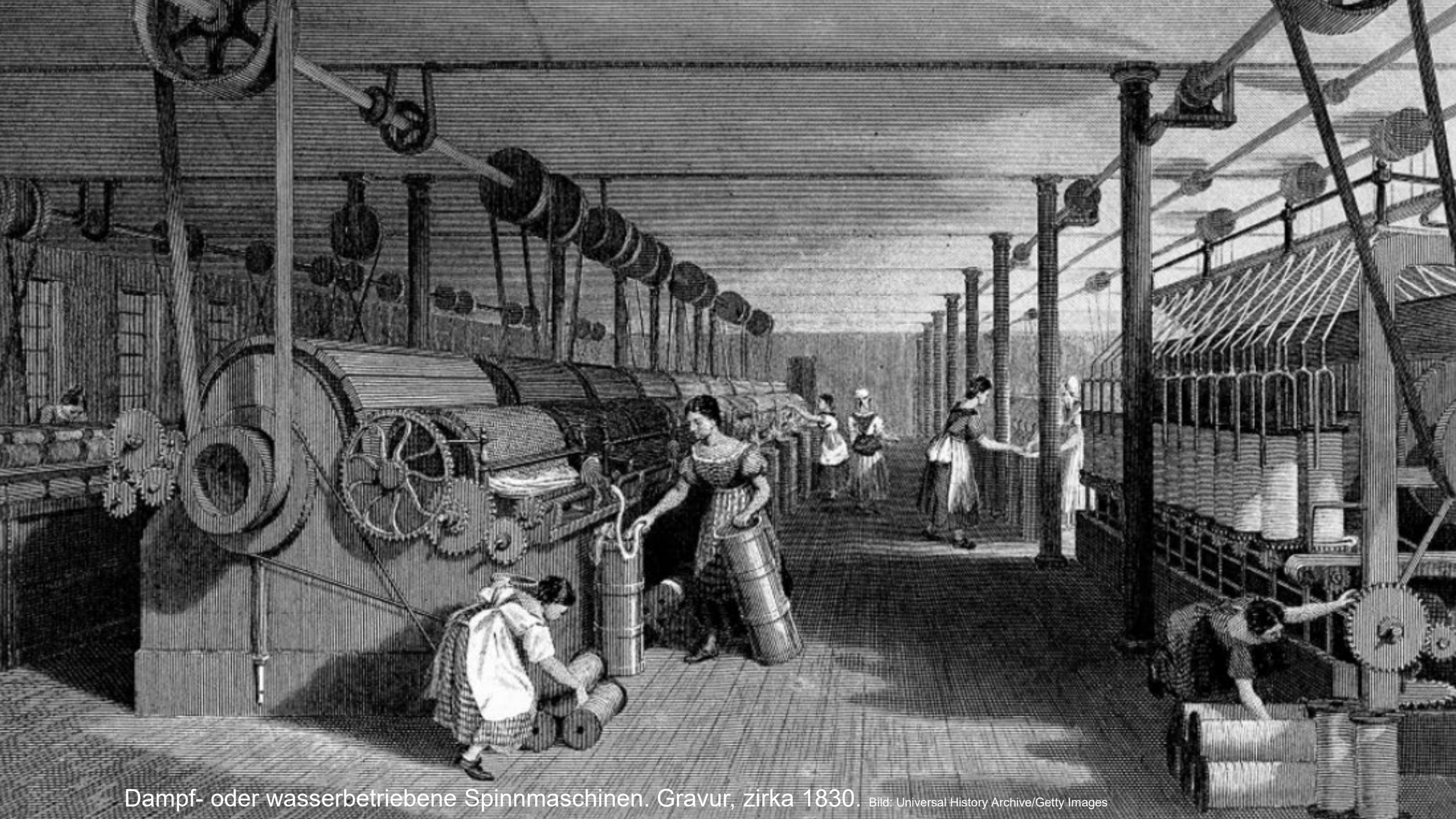
Erziehungsberatung im digitalen Zeitalter

**Was bedeutet
eigentlich 4.0?**

Arbeitswelt 4.0:

Von der Industrie 1.0 zur Industrie 4.0





Dampf- oder wasserbetriebene Spinnmaschinen. Gravur, zirka 1830. Bild: Universal History Archive/Getty Images



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



- **2011**
Hannover Fair
- **2012**
German Federal Government
- **2013 April**
German Country Strategy
- **2014 February**
Siemens Turkey Press Launch
- **2015**
Hannover Fair motto
- **2016**
Davos WEF motto



**HANNOVER
MESSE**





2016



4.0



2019



Global Agenda

Fourth Industrial Revolution

The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond



Globalization 4.0 – what does it mean?



Image: REUTERS/Carlo Allegri

Digital Transformation Initiative

In collaboration with Accenture

Unlocking \$100 Trillion for Business and Society from Digital Transformation

EXECUTIVE SUMMARY
JANUARY 2017



KPMG

Shaping Switzerland's digital future

Seven visionary business opportunities
for leading in a digital world



16. Januar 2020 | Dr. Sarah Genner

WORLD
ECONOMIC
FORUM

The aim of the survey "The way we work – in 2025 and beyond" is to help HR teams prepare for significant shifts in the workplace. It identifies key trends in six HR areas and predicts what the workplace might look like in the future.

The way we work – in 2025 and beyond



pwc

HR Today

www.pwc.ch/futureofworksurvey

Digitale
Transformation
Disruption
Revolution
Digitalisierung

MAGAZIN

1/2015

A I H K

Aargauische Industrie- und
Handelskammer

Industrie 4.0:

Die vierte industrielle Revolution kommt!



Noch sind es kühne Visionen und hohe Erwartungen, die das Bild einer digitalisierten Produktion prägen. Die Verschmelzung von Industrie und Informatik aber wird kommen und kein Gebiet eines Technologiekonzerns unberührt lassen.

Ende des 18. Jahrhunderts machten Wasserkraft und Dampfmaschine eine mechanische Produktion möglich. Dann folgte im 19. Jahrhundert mit dem Fließband die Massenproduktion. Mitte der 1970er-Jahre begann die Automatisierung, als Computer und Roboter Einzug in die Fabriken hielten. Die vierte industrielle Revolution startete mit dem Durchbruch des Internets. Die Einführung von Internetfunktionen in der Produktion ermöglichte völlig neue Dimensionen: Physische und virtuelle Systeme konnten miteinander verbunden werden. Vernetzte Systeme lassen Maschinen miteinander kommunizieren, selbstlernende Software optimiert komplexe Abläufe.

Von Science-Fiction zur Wirklichkeit

Industrie 4.0 ist das Schlagwort für diesen Wandel, der bereits mit aller Wucht eingesetzt hat. Der Begriff stammt aus Deutschland und wurde 2011 als Teil der Hightechstrategie der Deutschen Bundesregierung eingeführt. In Amerika oder Asien ist dieser Begriff – nicht aber die technologische Stossrichtung – völlig unbekannt. In der Schweiz kennt ihn nur jeder Zehnte. Sechzig Prozent haben noch nie etwas davon gehört.

Wachstumsschub

Zu Industrie 4.0 gibt es mehr als hundert Definitionen. Industrie 4.0 steht für eine vollständig digitalisierte Abbildung der Wertschöpfungskette einer Firma. Geräte, Maschinen und Materialien kommunizieren miteinander und ermöglichen so einen reibungslosen Ablauf.

«Schweizer Betriebe müssen anfangen, sich mit der Industrie 4.0 zu beschäftigen»

Friedemann Mattern, Informatikprofessor an der ETH Zürich

Dank Vernetzung aller Systeme ist das Optimierungspotenzial im Unternehmen hoch. Riesig, wenn man Price-waterhouse Coopers glaubt. Diese gehen in einer Studie von zweistelligen Wachstumsraten für die Industrieunternehmen aus.

DAS MAGAZIN

BRAUCHT ES MICH NOCH?

Die Arbeit wird digitaler, flexibler, mobiler.

«Millionen Arbeitsplätze verschwinden»

Die rasche Automatisierung werde die Arbeitswelt auf den Kopf stellen und berge die Gefahr sozialer Konflikte, sagt MIT-Professor Erik Brynjolfsson. Die Politik müsse nun Gegenstrategien entwerfen.

von Marco Metzler 3. September 2016

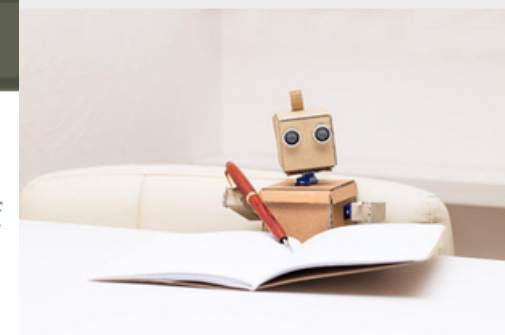
Jobverlust
Automatisierung
Robotersteuer

Postfinance setzt auf Digitalisierung – und baut Personal ab - Wirtschaft

Lukas Hässig

TagesAnzeiger

Bis im Sommer verpasst sich Postfinance eine neue Struktur und beginnt mit dem Stellenabbau.



AUTOMATISIERTE "BELEGSCHAFT"

Roboter besteuern, weil sie Arbeitsplätze stehlen?

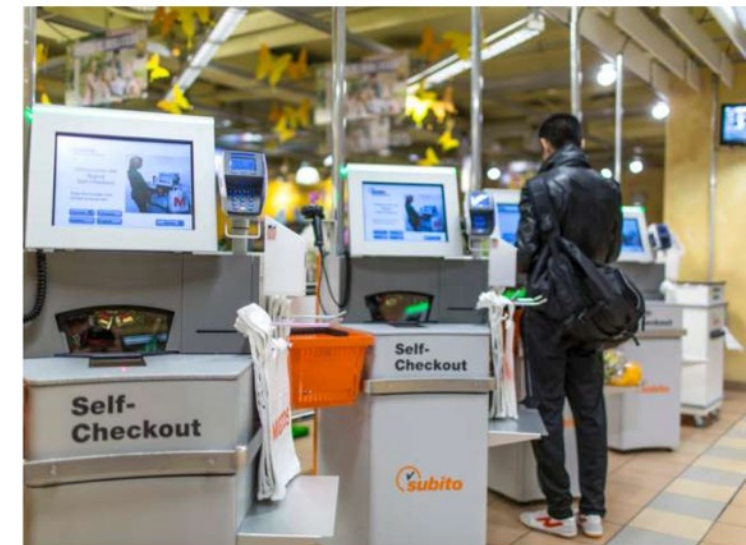
Blick

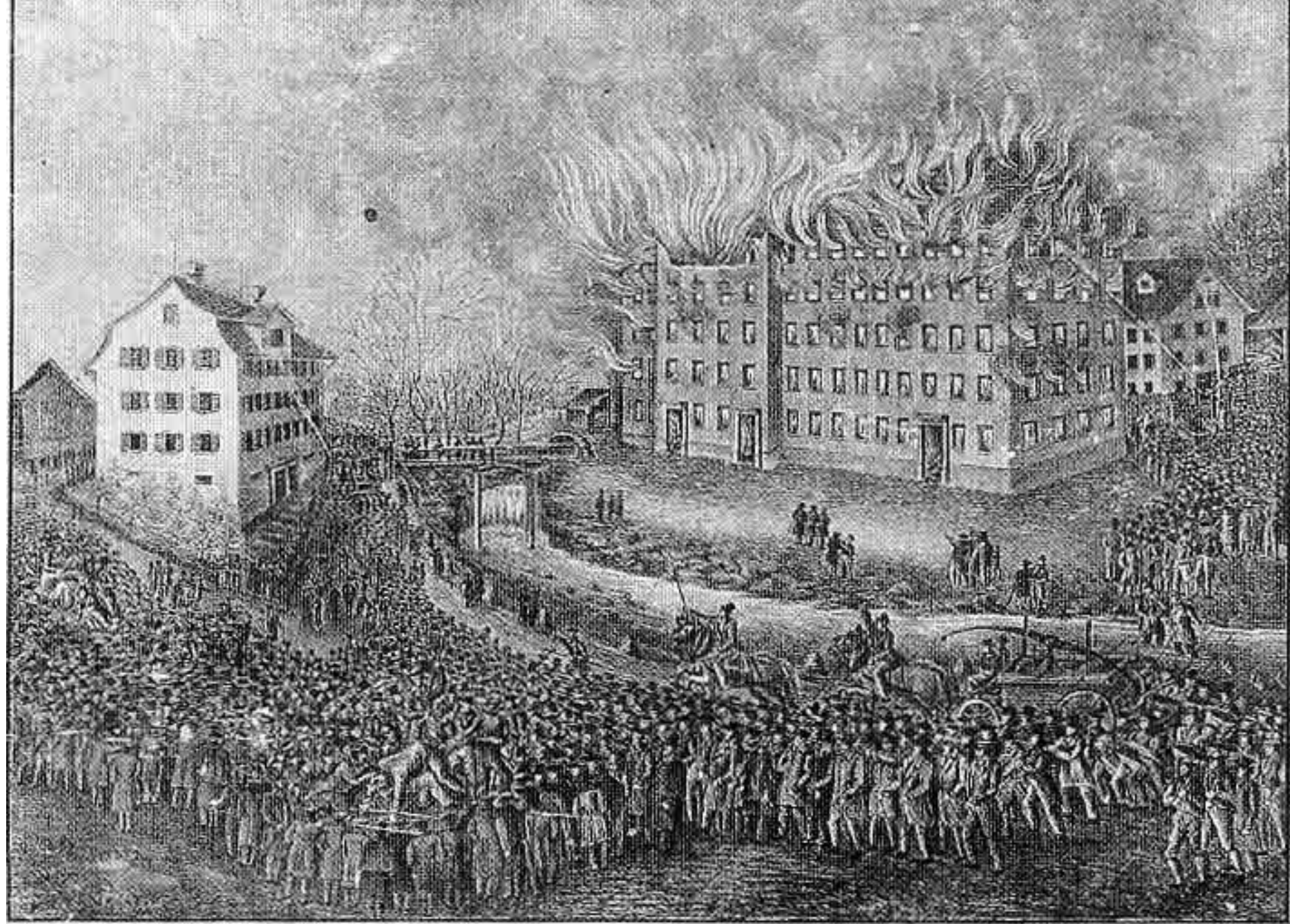
Home News Sport People Ratgeber Life Gesundheit Virtual Reality Auto Video Services

Migros und Coop müssten Millionen zahlen

Genf plant Strafsteuer für Self-Checkout

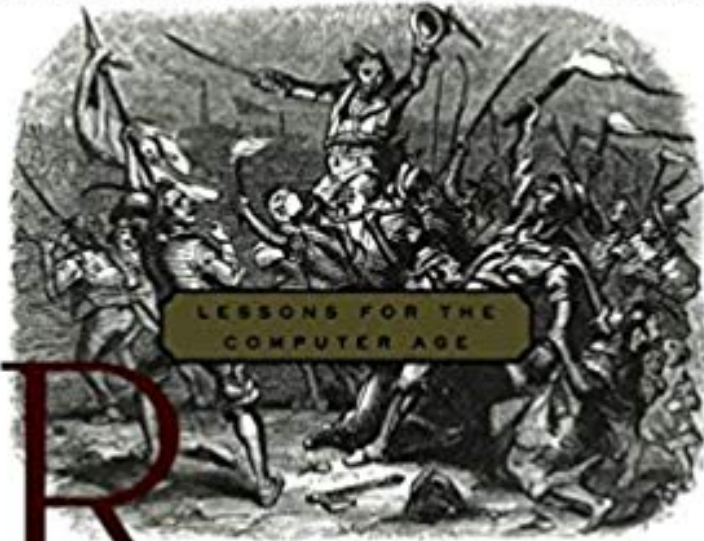
ZÜRICH - Im Kanton Genf könnten Detailhändler mit einer hohen Steuer belegt werden, wenn sie automatische Kassen installieren. Für Migros und Coop hätte dies millionenschwere Folgen, warnt die IG Detailhandel.





Brand der Herold'schen Fabrik in Ober-Ostern am 22. Nov. 1851

THE LUDDITES AND THEIR WAR
ON THE INDUSTRIAL REVOLUTION

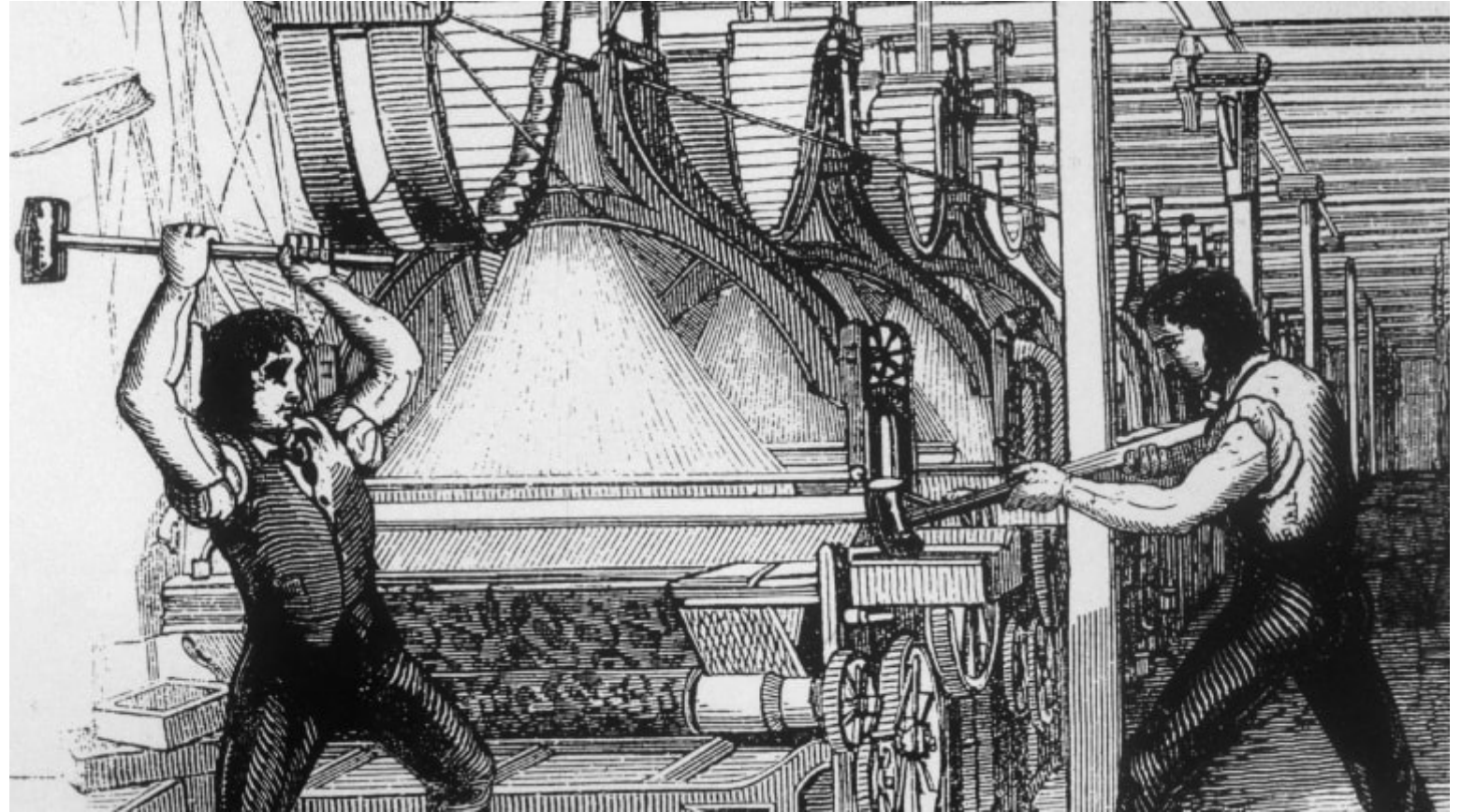


LESSONS FOR THE
COMPUTER AGE

R EBELS AGAINST THE FUTURE

KIRKPATRICK SALE

WITH A NEW PREFACE BY THE AUTHOR



47%
der Jobs
gefährdet?

THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION?*

Carl Benedikt Frey[†] and Michael A. Osborne[‡]

September 17, 2013

Abstract

We examine how susceptible jobs are to computerisation. To assess this, we begin by implementing a novel methodology to estimate the probability of computerisation for 702 detailed occupations, using a Gaussian process classifier. Based on these estimates, we examine expected impacts of future computerisation on US labour market outcomes, with the primary objective of analysing the number of jobs at risk and the relationship between an occupation's probability of computerisation, wages and educational attainment. According to our estimates, about 47 percent of total US employment is at risk. We further provide evidence that wages and educational attainment exhibit a strong negative relationship with an occupation's probability of computerisation.

Keywords: Occupational Choice, Technological Change, Wage Inequality, Employment, Skill Demand

JEL Classification: E24, J24, J31, J62, O33.

*We thank the Oxford University Engineering Sciences Department and the Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology for hosting the "Machines and Employment" Workshop. We are indebted to Stuart Armstrong, Nick Bostrom, Eris Chinellato, Mark Cummins, Daniel Dewey, David Dorn, Alex Flint, Claudia Goldin, John Muellbauer, Vincent Mueller, Paul Newman, Seán Ó hÉigeartaigh, Anders Sandberg, Murray Shanahan, and Keith Woolcock for their excellent suggestions.

[†]Oxford Martin School, University of Oxford, Oxford, OX1 1PT, United Kingdom, carl.frey@oxfordmartin.ox.ac.uk.

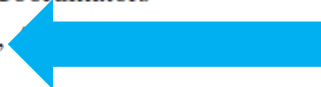
[‡]Department of Engineering Science, University of Oxford, Oxford, OX1 3PJ, United Kingdom, mosb@robots.ox.ac.uk.

APPENDIX

The table below ranks occupations according to their probability of computerisation (from least- to most-computerisable). Those occupations used as training data are labelled as either ‘0’ (not computerisable) or ‘1’ (computerisable), respectively. There are 70 such occupations, 10 percent of the total number of occupations.

Computerisable			SOC code	Occupation
Rank	Probability	Label		
1.	0.0028	0	29-1125	Recreational Therapists
2.	0.003		49-1011	First-Line Supervisors of Mechanics, Installers, and Repairers
3.	0.003		11-9161	Emergency Management Directors
4.	0.0031		21-1023	Mental Health and Substance Abuse Social Workers
5.	0.0033		29-1181	Audiologists
6.	0.0035		29-1122	Occupational Therapists
7.	0.0035		29-2091	Orthotists and Prosthetists
8.	0.0035		21-1022	Healthcare Social Workers
9.	0.0036		29-1022	Oral and Maxillofacial Surgeons
10.	0.0036		33-1021	First-Line Supervisors of Fire Fighting and Prevention Workers
11.	0.0039		29-1031	Dietitians and Nutritionists
12.	0.0039		11-9081	Lodging Managers
13.	0.004		27-2032	Choreographers
14.	0.0041		41-9031	Sales Engineers
15.	0.0042		29-1060	Physicians and Surgeons
16.	0.0042		25-9031	Instructional Coordinators
17.	0.0043		19-3039	Psychologists,

Kaum gefährdet:
 – Kinderbetreuung
 – Gesundheitswesen /
 – Therapeuten
 – Aufsichts- und
 – Führungskräfte
 – Soziale Berufe
 – Hochschullehre und
 – -forschung



Automatisierung hat **historisch** betrachtet jeweils:

- Jobs gekostet
- aber eine höhere Nachfrage für Arbeit geschaffen,
- zu höherer Produktivität und höheren Löhnen geführt
- zu Polarisierung geführt (Gewinne unter Arbeitskräften ungleich verteilt)



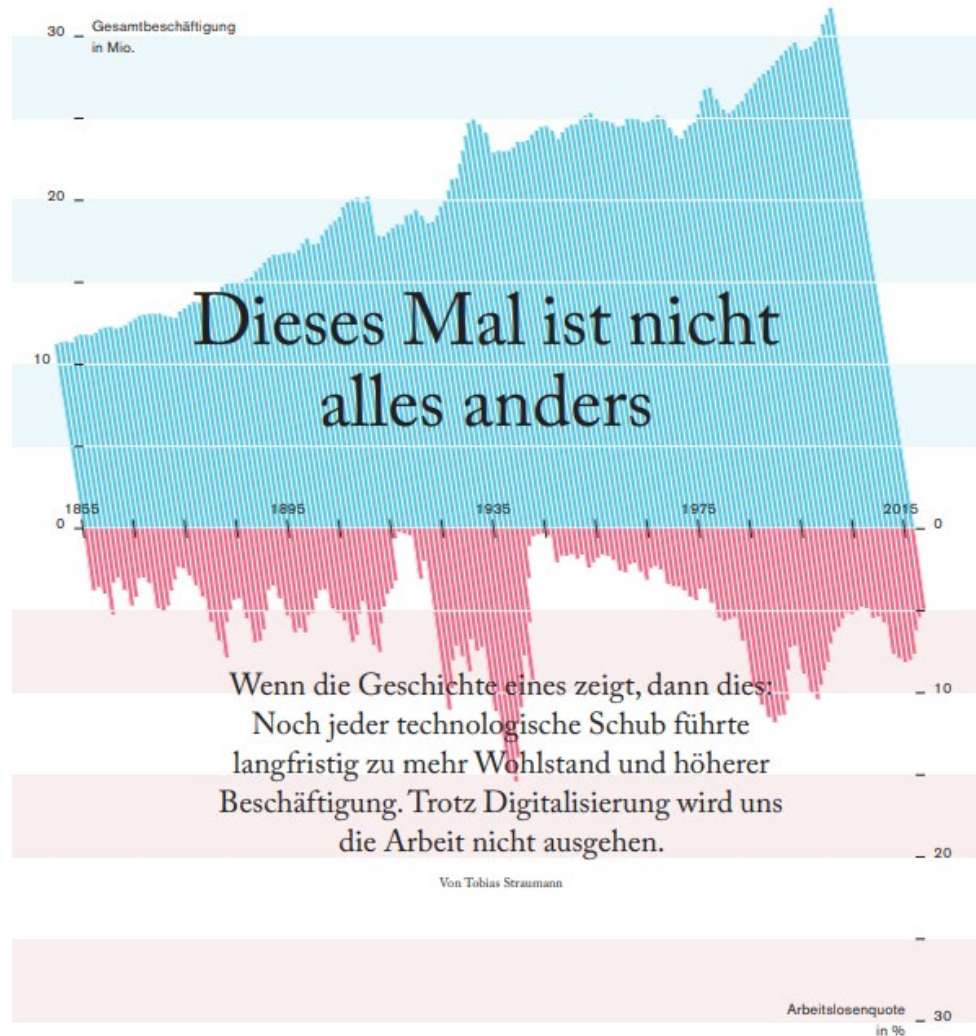
Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation

David H. Autor

JOURNAL OF ECONOMIC PERSPECTIVES
VOL. 29, NO. 3, SUMMER 2015
(pp. 3-30)

<https://economics.mit.edu/files/11563>

Das Ende der Arbeit ist nicht in Sicht



Entwicklung der Gesamtbeschäftigung (Anzahl Beschäftigte, in Millionen, blau) im Vergleich zur Arbeitslosenquote (in Prozent, rot) in Grossbritannien von 1855 bis 2016.

Quelle: Bank of England

NZZ am Sonntag



Die Digitalisierung bringt Jobs in die Schweiz zurück

Die Industrie ist nach der Überwindung des Franken-Schocks in einer bemerkenswert guten Verfassung.

von Markus Städeli / 8.9.2018

TagesAnzeiger

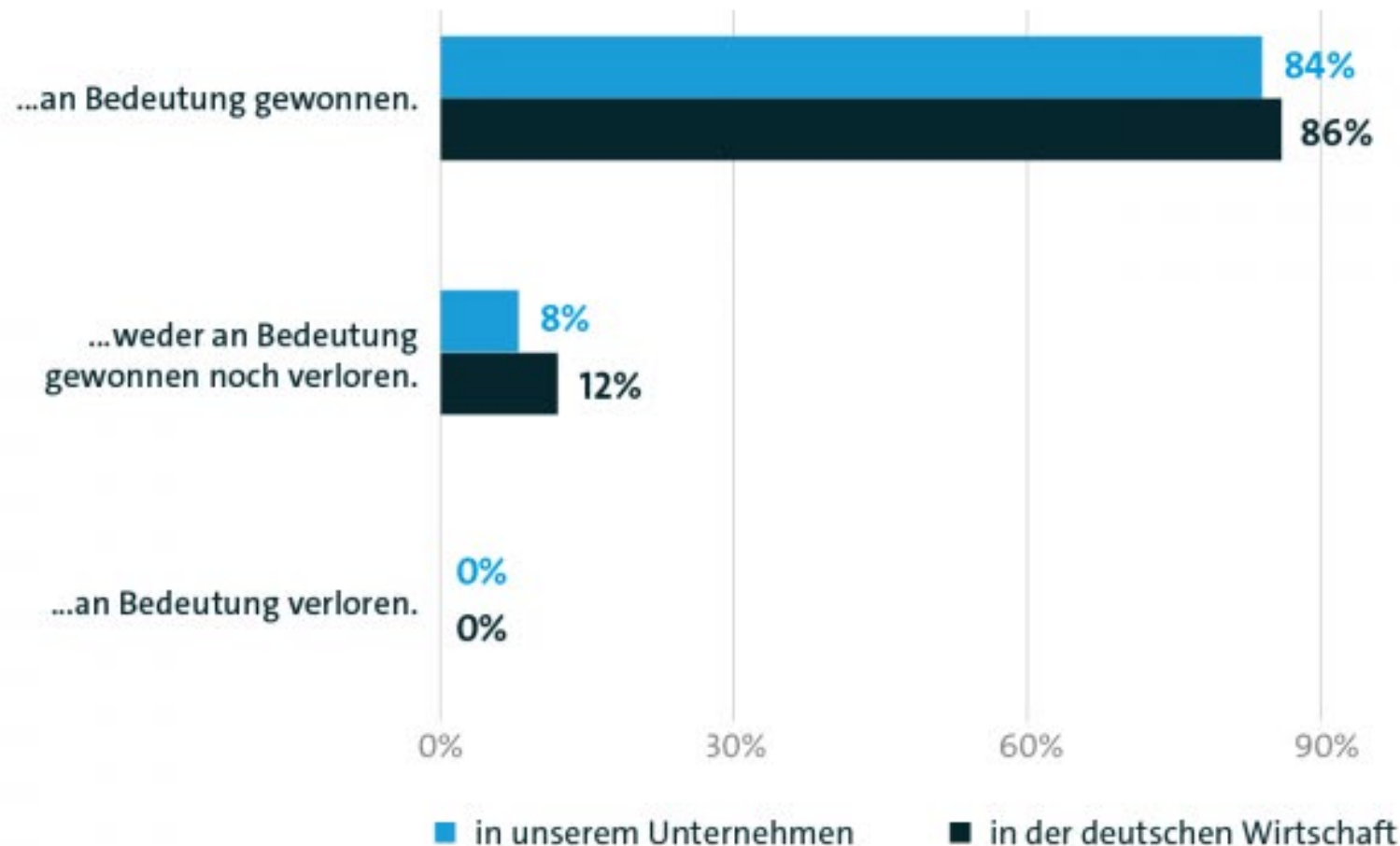
Digitalisierung schafft laut Bundesrat mehr Jobs

Subventionen und Weiterbildungen: Der Bund will Betriebe dabei unterstützen, Mitarbeiter für die neuen Anforderungen am Arbeitsplatz fit zu machen.



Digitalisierung gewinnt massiv an Bedeutung

Durch die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung...



70%

Unternehmen, deren **Geschäftsmodell** bereits digitalisiert ist, kommen besser durch die Corona-Pandemie.*



65%

Unternehmen, deren **Geschäftsprozesse** bereits digitalisiert sind, kommen besser durch die Corona-Pandemie.*

Corona beschleunigt Digitalisierung der Arbeit

Videokonferenzen, Homeoffice und intelligente Assistenten: Die Corona-Pandemie hat zu einem Technologieschub geführt und könnte die Resilienz der Schweizer Wirtschaft stärken. Nach der Etablierung von Zusammenarbeits-Tools wird als nächste Neuerung die künstliche Intelligenz unsere Arbeit verändern. *Benjamin Müller, Rafael Lalive, Maude Lavanchy*

Abstract Wegen der Coronavirus-Pandemie mussten viele Erwerbstätige ihren Arbeitsplatz vom Büro an den heimischen Küchentisch verlegen. Dadurch werden einige Technologien endgültig in der Breite angenommen, während andere Technologien neu ihren Weg in die Arbeitswelt finden. Das virtuelle Arbeiten erfordert eine Digitalisierung unserer Arbeitsweise, etwa indem wir Videokonferenz-Tools nutzen oder indem wir unsere Entscheidungsfindung mithilfe von Empfehlungs-Tools verbessern. Darüber hinaus zeigt die Krise, dass neue Technologien bei der Bekämpfung der Pandemie nützlich sind. Anwendungen der künstlichen Intelligenz (KI) können beispielsweise eingesetzt werden, um die Ausbreitung der Krankheit zu verfolgen, die Entwicklung eines Medikaments zu unterstützen oder um intelligentere Systeme zur Koordination von Angebot und Nachfrage zu erarbeiten. Wenn die Pandemie überwunden ist, muss die Wirtschaftspolitik aufzeigen, wie die Widerstandsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft gegen künftige Schocks erhöht und neue Technologien für das Allgemeinwohl eingesetzt werden können.

Seither haben wir grosse Fortschritte erzielt. Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich die anfängliche Skepsis gegenüber Kommunikationstechnologien und Homeoffice ins Gegenteil gewandelt und ist für viele zum neuen Standard geworden. Der Arbeitsweg, der unnötigen Stress verursacht, fällt damit weg¹ – und mit ihm die durchs Pendeln verursachte Umweltbelastung. Doch gleichzeitig stellen sich durch die Corona-Krise auch neue Herausforderungen, wie beispielsweise die Einschränkung der direkten sozialen Kontakte² oder für Familien das Unterrichten der Kinder zu Hause.

Trotz solcher Schwierigkeiten steht fest: Durch das Arbeiten von zu Hause aus werden

Berufe kommen und gehen

Nur einige der Berufe, die in den vergangenen Jahrzehnten neu entstanden sind:

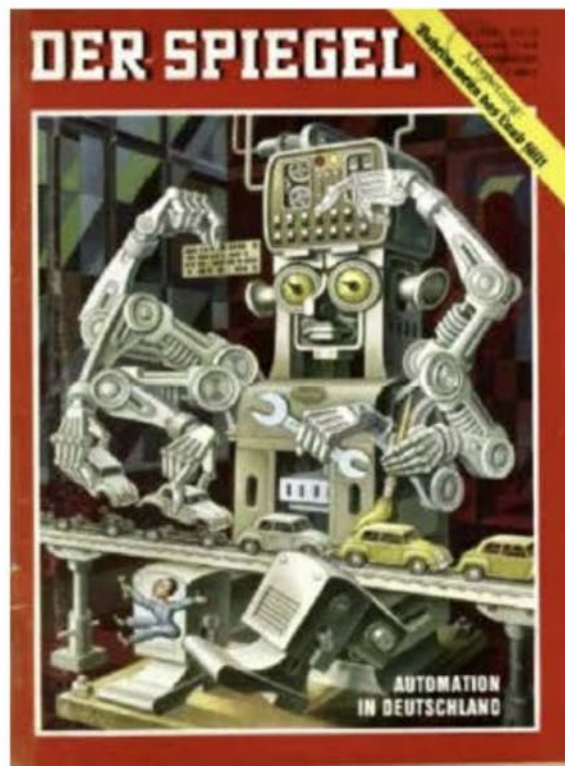
Mediator, Lebensberater, Ernährungsberater, Praxisphilosoph, Lifestyle-Manager, Medientrainer, **Identity-Coach**, Bodyworker, Waldkindergärtnerin, Kulturvermittler, Duftgestalter, **Traueritualist**, Mentaltrainer, Artconnector, Outplacement-Berater, Interkulturberater, Wellness-Coach, Health Provider, Hundepsychologe, Ayurveda-Praktiker, **Energetiker**, 3-D-Artist, Computeranimateur, Abfallwirtschaftstechniker, Allergologe, Art Buyer, Astrobiologe, **Atemtrainer**, Barista, Blogger, Burnout-Prophylaxe-Trainer, Chip-Designer, Computerbuch-Autor, Denk- und Gedächtnistrainer, **Energieberater**, Entspannungstrainer, Europa-Assistent, Immunologe, Feng-Shui-Berater, Game-Designer, **Geragoge**, Heilmasseur, Hippotherapeut, Diätologe, Internet-Scout, **Sportpsychologe**, Hörakustiker, Nachhaltigkeitsmanager, Nahrungsmittelanalytiker, Nanobiotechnologe, **Öko-Designer**, Osteopath, Manager für Gesundheitstourismus, Erlebnispädagoge, Pilates-trainer, Qigong-Lehrer, Recyclingtechniker, Reiki-Praktiker, Rhythmiklehrer, Shiatsu-Praktiker, Sound-Designer, **Third Age Coach**, Umweltanalytiker, Wellness-Kosmetiker, Wissensmanager, Yoga-Lehrer, Tiersitter, Milchtechnologe, ...

Robocalypse now?

Die Idee der Obsoleszenz des Menschen ist Teil des ewigen humanen Minderwertigkeitskomplexes – und wird in der großen Story von der Überflüssigkeit des Menschen im Zeitalter der Digitalität nacherzählt. Doch warum diese Sorge? Ein gekürzter und bearbeiteter Auszug aus dem [Zukunftsreport 2017](#).

Von [Matthias Hory](#)





1964



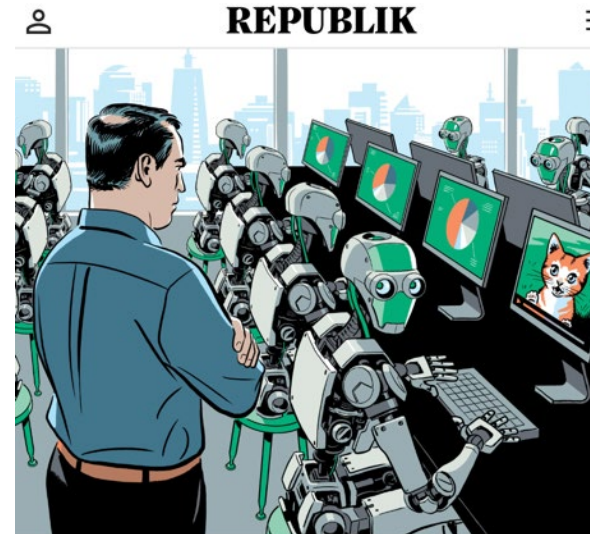
1978



2016



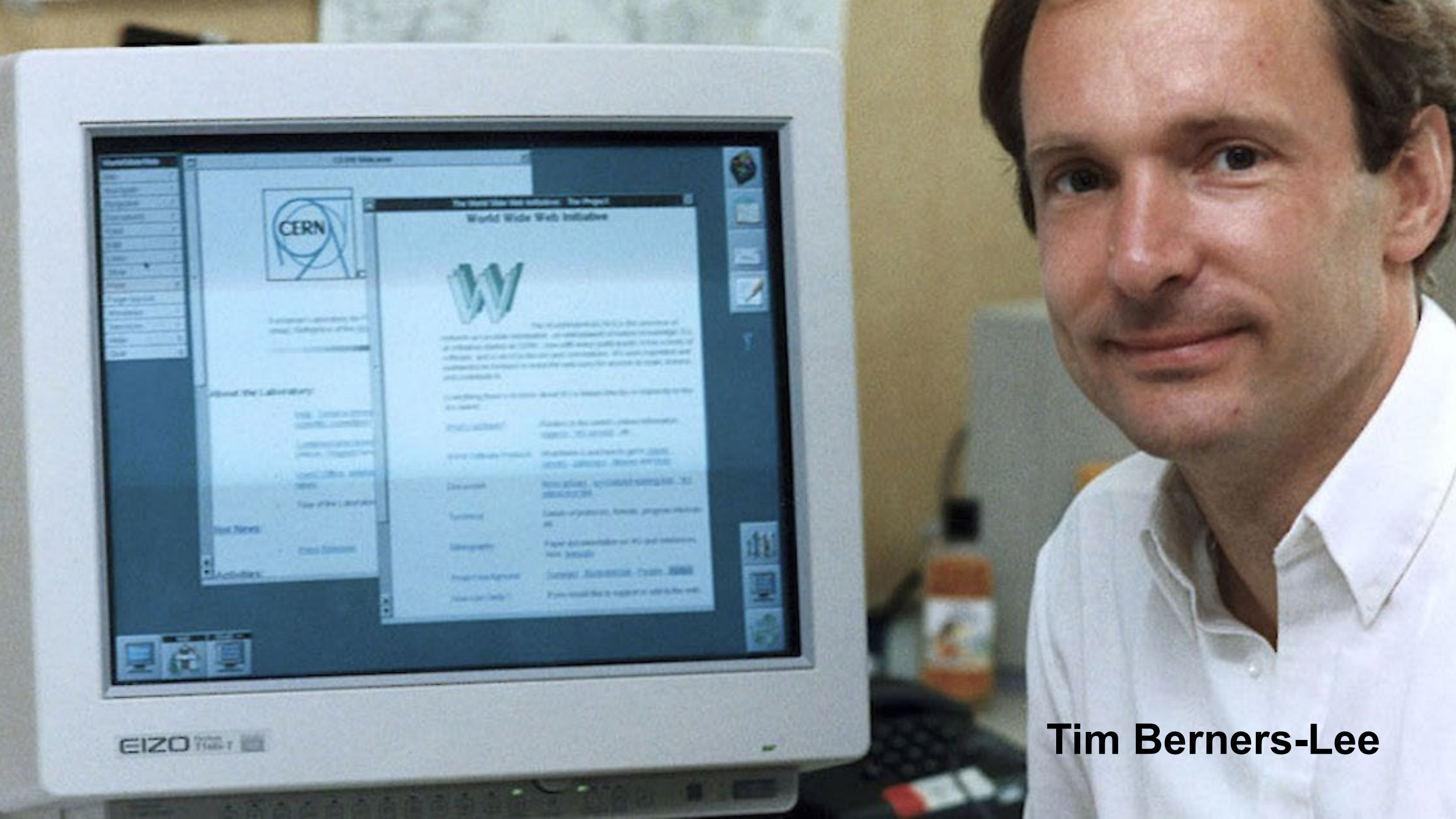
2017



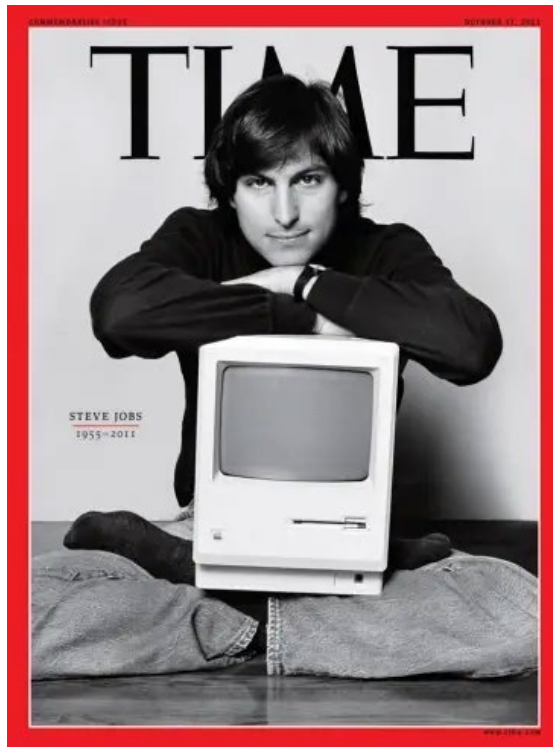
2018

Das Ausmass der Veränderung, die entsteht, wenn die Maschine den Menschen verdrängt, wird grösser sein, als wir aktuell glauben: Das sagt Wirtschaftshistoriker Robert Skidelsky. R. Kikuo Johnson

Köpfe und Firmen des digitalen Zeitalters



Tim Berners-Lee



Steve Jobs



Bill Gates



**Larry Page
Sergey Brin**



Mark Zuckerberg



Jeff Bezos



Elon Musk

«Silicon Valley» ein Synonym für die Tech-Industrie





Big Tech

Big Five

GAFAM

GAFA

FAANG



Tencent 腾讯



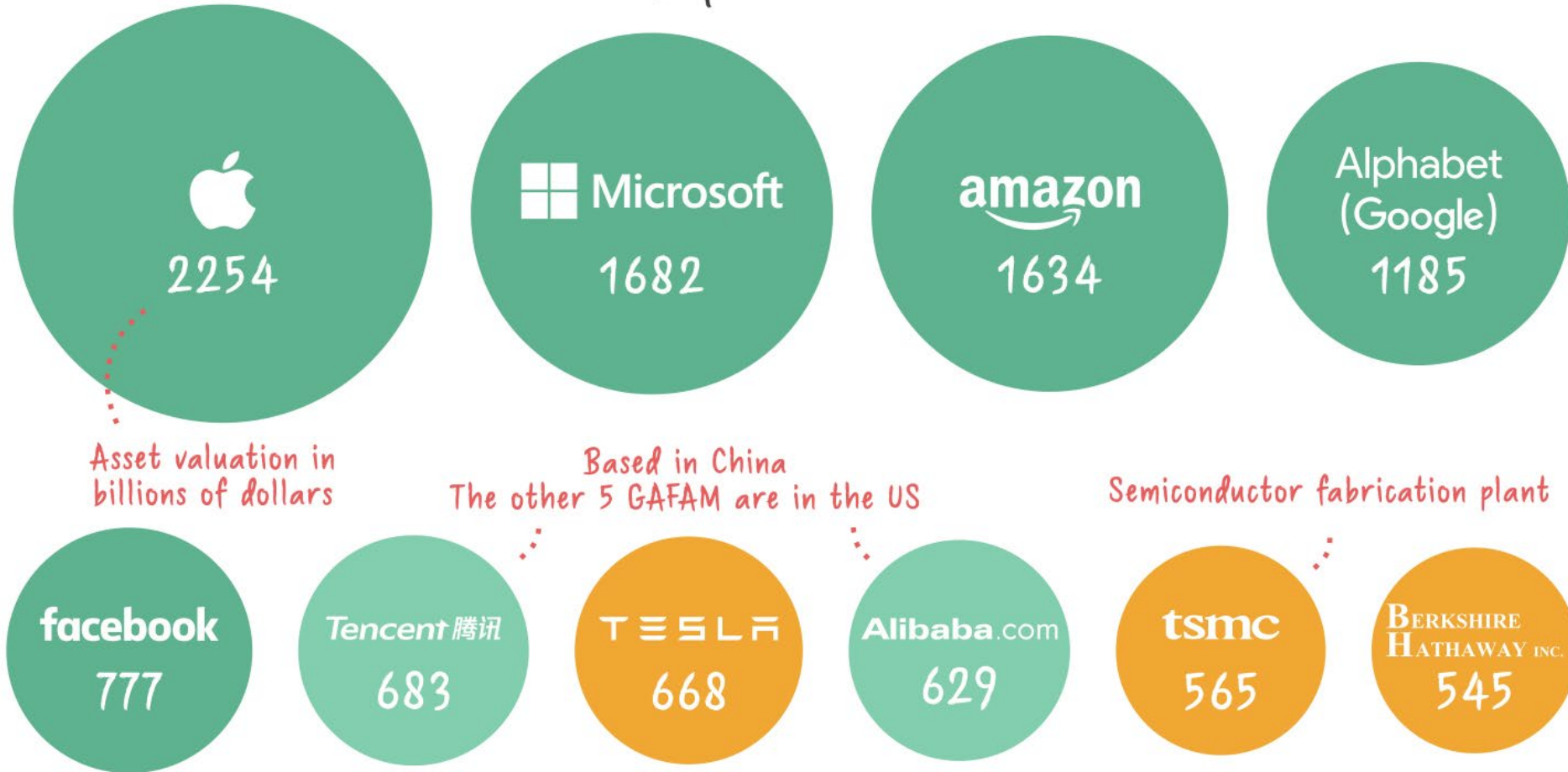
Alibaba Group
阿里巴巴集团



Jack Ma

10 Largest Corporations by Market Capitalization

4th quarter 2020



● GAFAM and other Big Tech

● Other business sectors (finance, automotive, etc.)

Elements of comparison:

- entire CAC 40: ~\$1800B
- GDP of France: ~\$2600B

How the Cold War Between China and U.S. Is Intensifying

In defense, trade, technology, media and diplomacy, among other areas, the rancor between the Trump administration and China's ruling Communist Party is worsening.



President Donald Trump and President Xi Jinping of China at the Group of 20 summit in Osaka, Japan, last year. Erin Schaff/The New York Times



Chen Lihong

Leaders

Jul 9th 2020 edition >

The tech cold war is hotting up

TikTok and the Sino-American tech split

The tech industry is dividing

Jul 9th 2020





Jason Madara / Erik Tanner / Paul Spella / The Atlantic

Why Is Silicon Valley So Awful to Women?

Tech companies are spending hundreds of millions of dollars to improve conditions for female employees. Here's why not much has changed—and what might actually work.

Story by Liza Mundy

APRIL 2017 ISSUE

TECHNOLOGY

STEER FROM CRISIS TO
RECOVERY WITH THE FT

Try full access for CHF 1

Opinion FT Magazine

Why Silicon Valley is stuck in the past on sexism

For men accused of sexual misconduct, second chances seem easy to come by in tech. Why?

ELAINE MOORE

+ Add to myFT



TECHNOLOGY

How Sexism in Tech Impacts the World Outside Silicon Valley

Jun 27, 2018

📖 Books, Human Resources, Podcasts, Wharton Business Daily

Technologie

Mensch

Ort

DIGITALE TRANSFORMATION DER ARBEITSWELT



Dr. Sarah Genner, GENNER.CC, 2019



TECHNOLOGY



Mobile Geräte // Smartphones, Tablets, BYOD (bring your own device)

Datafication // Vermessung & Quantifizierung aller Lebensbereiche, Internet der Dinge, Big Data, Data Analytics, Künstliche Intelligenz und Machine Learning (z.B. Spracherkennung im Kundenservice, Chatbots, Analyse von Kundendaten für Marketing und Logistik, autonome Mobilität)

Hypervernetzung // Echtzeit-Vernetzung von Menschen, Geräten und Dingen, „always on“ (ständiger Zugang zu Information, permanente digitale Erreichbarkeit), verwischte Grenzen (beruflich/privat, öffentlich/privat, Mensch/Maschine, online/offline)

Cloud Computing // zeit- und ortsunabhängiger Zugang auf Daten mit diversen Geräten

Plattformen & Monopolisierung // Social Media (z.B. Slack, LinkedIn, Facebook), Sharing Economy (z.B. Uber, Airbnb), E-Commerce (z.B. Amazon, Alibaba), Werbung / Virtual Reality / Smart Home (z.B. Google, Facebook) // Monopolisierungstendenzen („The winner takes it all“)

Beschleunigung // Moore's Law, kürzere technologische Lebenszyklen, Echtzeit-Kommunikation, Echtzeit-Datenübertragung

Arbeitswelt 4.0

laufende 4. Welle der Industrialisierung geprägt durch digitale Transformation bzw. „cyber-physische Systeme“ // 1. Welle: Wasser- und Dampfkraft / 2. Welle: Elektrizität / 3. Welle: Elektronik

Cyber-physische Systeme // technologische Grundlage der Arbeitswelt 4.0: cyber-physische Systeme (Internet der Dinge, Vernetzung von Menschen, Produkten, Maschinen etc.)

Zentrale Dimensionen // Vernetztes Arbeiten / Automatisierung / Robotik // Neue Geschäftsmodelle, Arbeits- und Produktionsprozesse // Globalisierte Wissensgesellschaft // Kultureller Wandel // Cybersecurity

Agile Arbeitsformen // Mobil-flexibles Arbeiten, dynamische Entscheidungsprozesse. Arbeitsmethoden wie „Scrum“ (aus der Software-Entwicklung). Aufträge werden in kleinere Aufgaben aufgeteilt und über digitale Kanäle und Plattformen an Mitarbeitende oder Crowdworker (extern) vergeben

Mobilität | Flexibilität

Raum // Entgrenzung. Mobilere räumliche Verortung von Mitarbeitenden. Räumlich hybrid: online/offline

Zeit // Entgrenzung. Verwischung von Frei- & Arbeitszeit. Mehr zeitliche Flexibilität von Leistungserbringung

Arbeitsprozesse // Solid (fixe Aufgaben) // Fluid (iterativ, Teamarbeit) // Crowd (externe Dienstleistungen)

PLACE



Home Base // im Unternehmen & fixer Arbeitsplatz

FlexPlace / FlexDesk // flexible Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmenstandorts mit Telefonzonen, Ruhezeiten, Begegnungszonen, Erholungszonen

Mobile Arbeit / FlexWork // Örtlich & zeitlich flexibles Ausführen von Aufgaben

Digitale Diversität

Unterschiedlicher Grad der Nutzung und Nutzungskompetenzen digitaler Anwendungen

PEOPLE



Digital Literacy // technisches Wissen und Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien und Systemen

Rolle & Funktion // z.B. Führungskraft, Projektmitarbeitende, Aussendienst, Administration, Pressesprecher/in (unterschiedliche digitale Anwendungen im Arbeitsalltag & Erwartung an digitale Erreichbarkeit)

Persönlichkeit // Integrator vs. Separator (Grenzziehung zwischen Arbeit & Freizeit, auch Boundary Management), Technikaffinität, Early Adopter vs. Late Adopter (Geschwindigkeit der Technologie-Aneignung), Offenheit für Wandel (Branchen-/Rollenwechsel), Sozialisierung (Generation, kultureller Hintergrund, Werthaltungen)

Selbststeuerungskompetenz // Life Domain Balance, Umgang mit (digitalen) Inputs (Inspiration vs. Verzettlung), Umgang mit Technostress (Multitasking, digitale Ablenkungen & Informationsüberlastung)

Identifikation // Grad der emotionalen Bindung an Job, Team & Firma. Je mobiler desto wichtiger die Identifikation, physische Interaktionen erhalten mehr Bedeutung.

FlexPlace/FlexWork-Präferenzen // z.B. Familie, politisches oder VR-Mandat, Nebenjob, langer Arbeitsweg

Branchen | Funktionen

Digitalisierungsgrad oder „digitaler Reifegrad“ von Branchen & Organisationen unterscheiden sich stark, technologische Anforderungen sind je nach Funktion oder Tätigkeit anders

Automatisierungsrisiko je nach Beruf oder Tätigkeit aufgrund der digitalen Transformation grösser oder kleiner.

Kulturwandel

Digitale Transformation als Thema der Organisationskultur & des Change Managements: Werte & Vertrauen statt Regeln schaffen / Klarheit über „Purpose“ des Projekts, Teams, der Organisation

Führung & HR 4.0

Indirekte Führung // Stärken der Identifikation durch regelmässiges Thematisieren von Strukturen (wer hat welche Rollen & Erwartungen), Strategie (was wollen wir erreichen & wie?) & Kultur (welche Werte teilen wir & wie gehen wir miteinander um?)

Selbstführung // mobil-flexible Settings verlangen einen höheren Grad an Selbstorganisation im Rahmen von Zielvereinbarungen und Werten. Mehr Führung auf räumliche Distanz & über digitale Kanäle

Organisation 4.0 // Organisationsmodelle aus der Softwarebranche wie Holacracy mit Fokus auf Partizipation & Selbstorganisation. Ähnliches Mindset: Soziokratie, Lean Management & Agile Management.

HR & Recruiting // Digital Recruiting über Social Media / Online-Assessments. Je nach Jobprofil Mitarbeitende rekrutieren, die mit rascherem Wandel, unklarerer Rollen & indirekter Führung umgehen können. Employer Branding (FlexWork / Life Domain Balance als Kriterien für Arbeitgeberwahl).

Digital Learning // Einsatz digitaler Technologien für interne Weiterbildungen



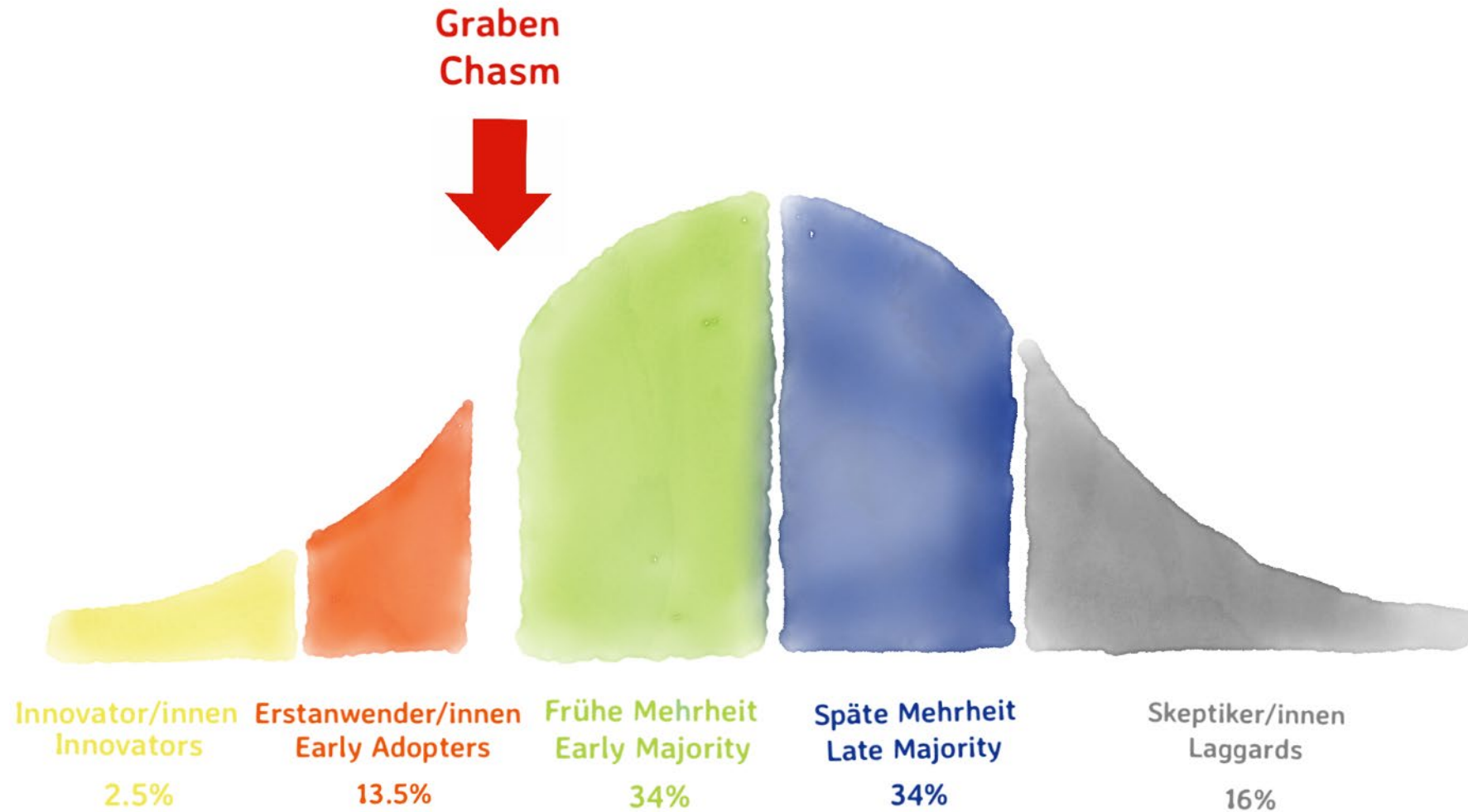
- **Arbeitszeitflexibilisierung**
(u.a. Teilzeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Jobsharing)
- **Arbeitsortflexibilisierung**
(u.a. Home Office, Remote Work)
- **Generelle Flexibilisierung**
von Strukturen, Denkmustern und Gewohnheiten
- **Kollaboratives Arbeiten**
(u.a. vernetztes Arbeiten, Mentoring, interdisziplinäre Projekte, Wissenstransfer, Working Out Loud)

Häufig genannte New-Work-Trends:

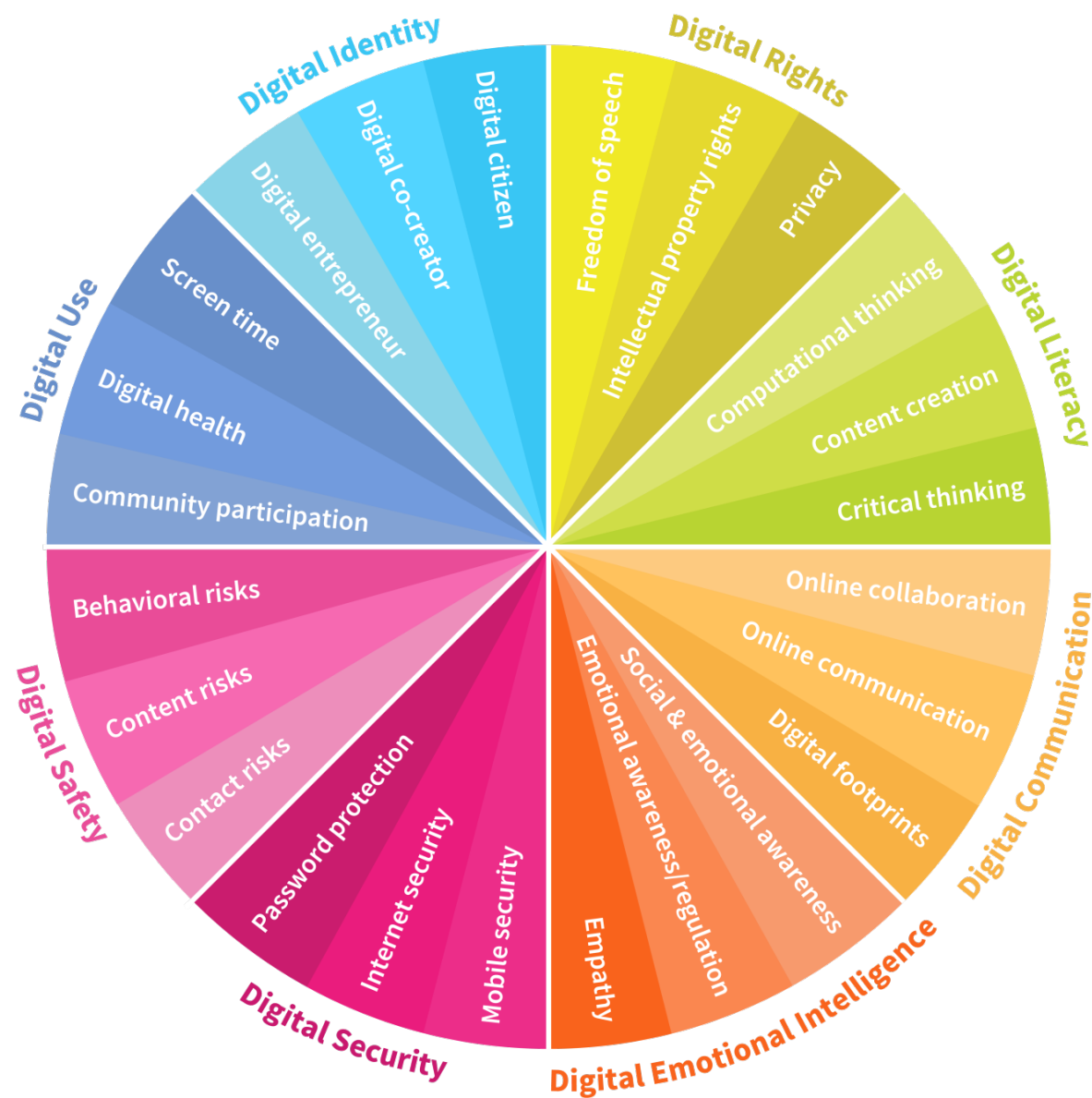
- Mobil-flexibles Arbeiten / Flex Work
- Flex Desk
- Co-Working
- Digital Collaboration
- Selbstführung
- Flachere Hierarchien
- Digitales Nomadentum

Technologie und Persönlichkeit

nach Rogers



Digitale Kompetenzen



Always On



Psychologie 4.0

4

Kernkompetenz:

Der Mensch
in der neuen
Arbeitswelt

Führungskräfte
in mobil-flexiblen
Arbeitskontexten
& virtuellen Teams

Change
Management
im technologi-
schen Wandel

Teamarbeit & agile
Arbeitsformen &
digital unterstützte
Kollaboration

DIGITALE TRANSFORMATION

Psychologische Positionierungsthemen

HR / HRM / PE /
Recruiting / As-
sessment im di-
gitalen Zeitalter

Berufs- und
Erziehungs-
beratung
im digitalen
Zeitalter

Selbststeuerung
in örtlich & zeit-
lich entgrenzten
Arbeitswelten

Psychische
Gesundheit in
mobil-flexiblen
Arbeitskontexten

Betriebliches
Gesundheits-
management
in der neuen
Arbeitswelt

Psychologisch
optimal gestalte-
te Arbeitsräume
für mobil-flexible
Mitarbeitende

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

zhaw

IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

IAP Studie 2017

Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0



Zürcher Fachhochschule

www.zhaw.ch/iap



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Selbstständiges Departement des Innern 118
Eidgenössische Kommission für Kinder- und Jugendfragen (EKK)

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

zhaw

Angewandte
Psychologie

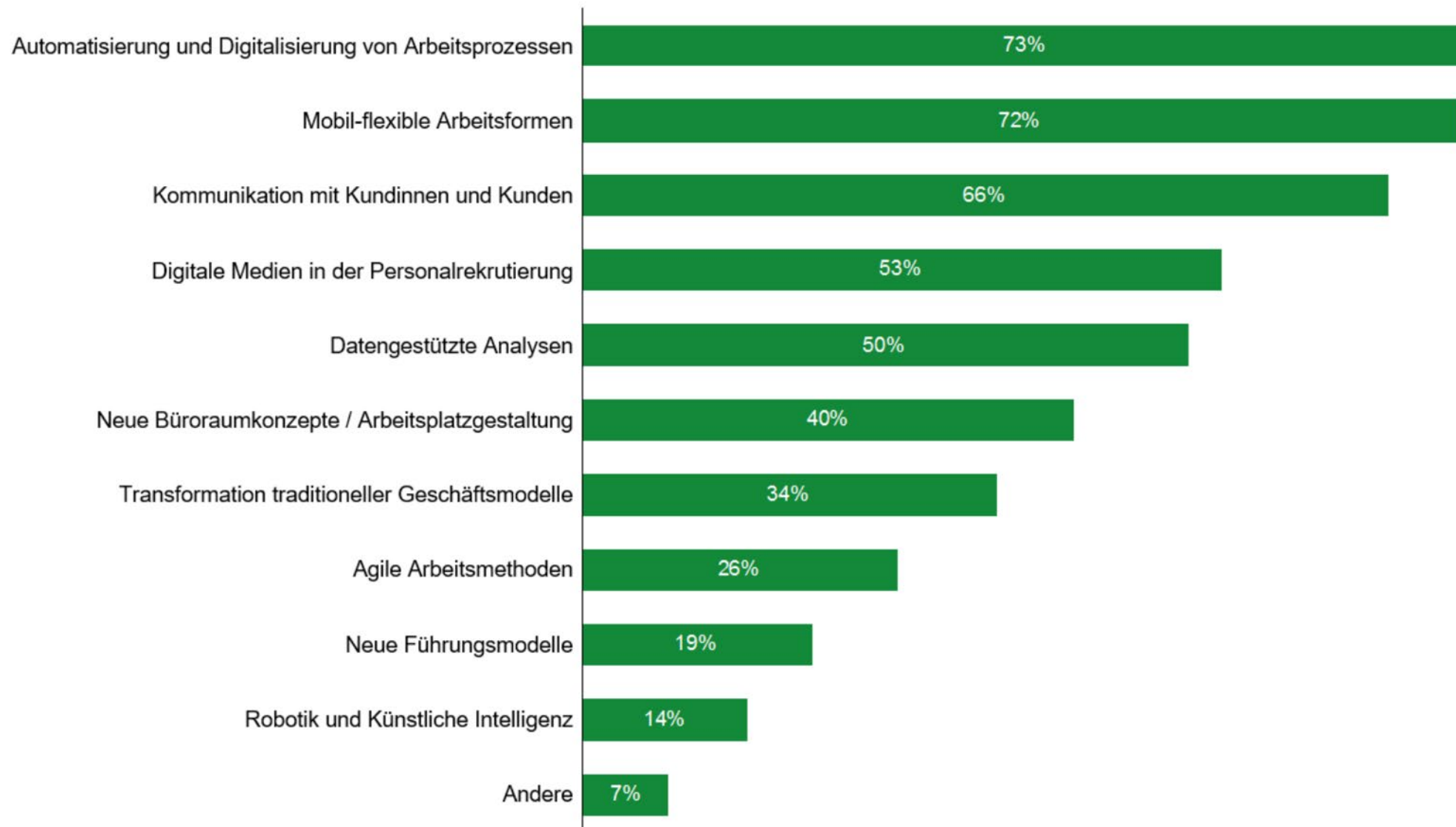
Digitale Transformation

Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche in der
Schweiz — Ausbildung, Bildung, Arbeit, Freizeit



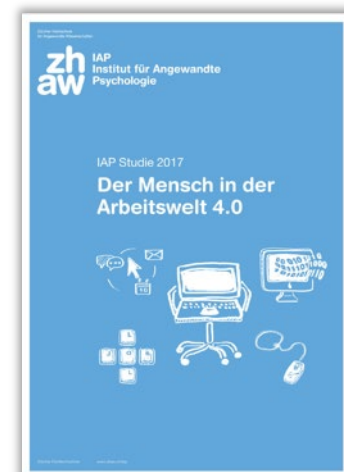
Bericht zuhanden der Eidgenössischen Kommission für Kinder- und Jugendfragen

Verfasst von Dr. Sarah Genner
ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Fachgruppe Medienpsychologie
Juli 2017



n = 629

Abbildung 2 - Wie sich Organisationen bisher mit Digitalisierung beschäftigen.



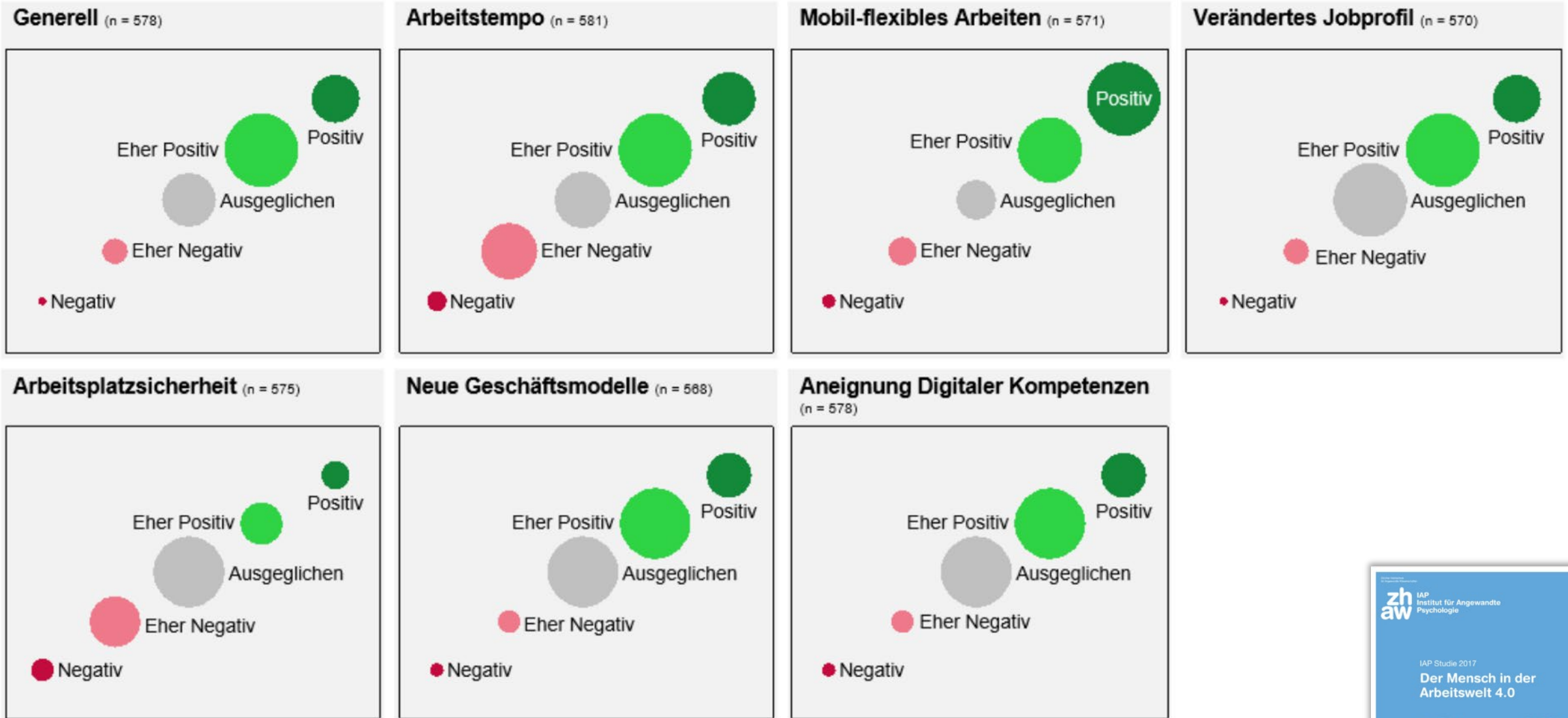


Abbildung 3 - Wie erleben Sie persönlich die durch Digitalisierung verursachten Veränderungen?





JUVENIR-STUDIE 4.0

Zuviel Stress – zuviel Druck!

Wie Schweizer Jugendliche mit Stress
und Leistungsdruck umgehen.

JUVENIR

Eine Studienreihe der
Jacobs Foundation

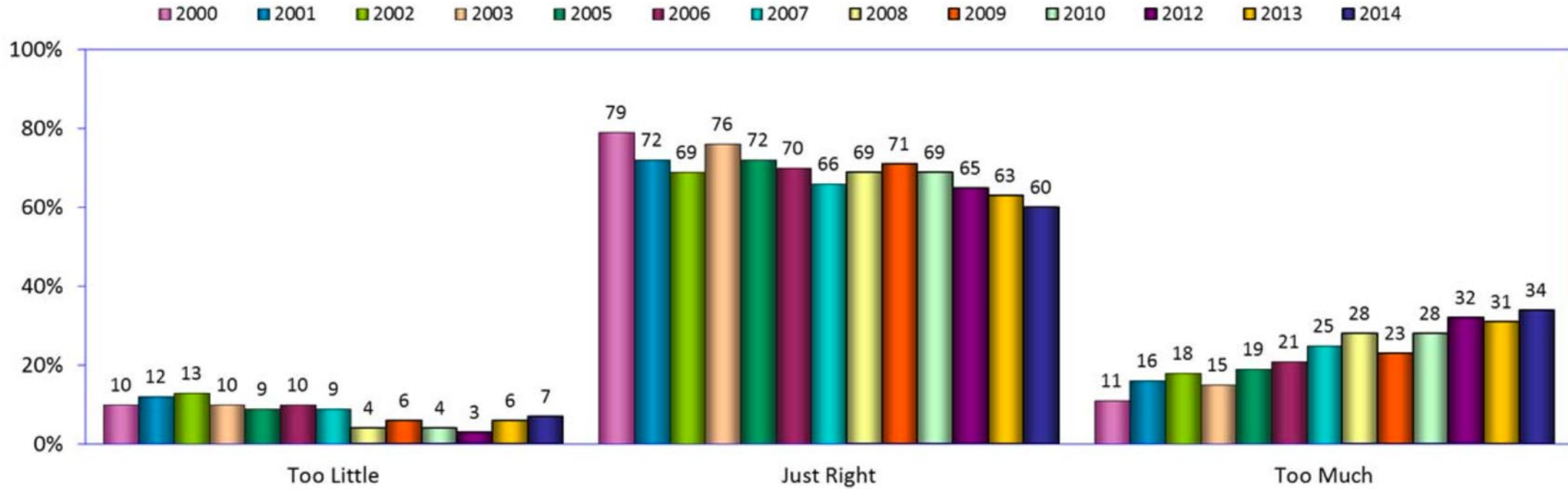
46% der Schweizer Jugendlichen
fühlen sich durch Stress und
Leistungsdruck überfordert.

Mädchen sind signifikant häufiger
gestresst.

Der eigene Leistungsdruck ist
deutlich höher als der von Lehrpersonen
und Eltern.

Oft gestresste Jugendliche zeigen deutlich
mehr **depressive Symptome**.

Children online - the right amount of time? (Respondents age 18 and older with children in the household)



(Q1120 K-3)

Children online
too much

2000 11%
2014 34%





Isabel Willemse **Onlinesucht**

Ein Ratgeber für Eltern,
Betroffene und ihr Umfeld



Cyber-Mobbing verletzt.

Und kann bis zum Suizid führen.

147, die Notrufnummer von Pro Juventute, hilft betroffenen Jugendlichen.



projuventute.ch/stoppcybermobbing
Kämpfen Sie mit auf 



Cybergrooming



Täter suchen online nach minderjährigen Opfern für sexuellen Missbrauch, 

u.a. via Instagram, Snapchat, Online-Spiele-Chats. 

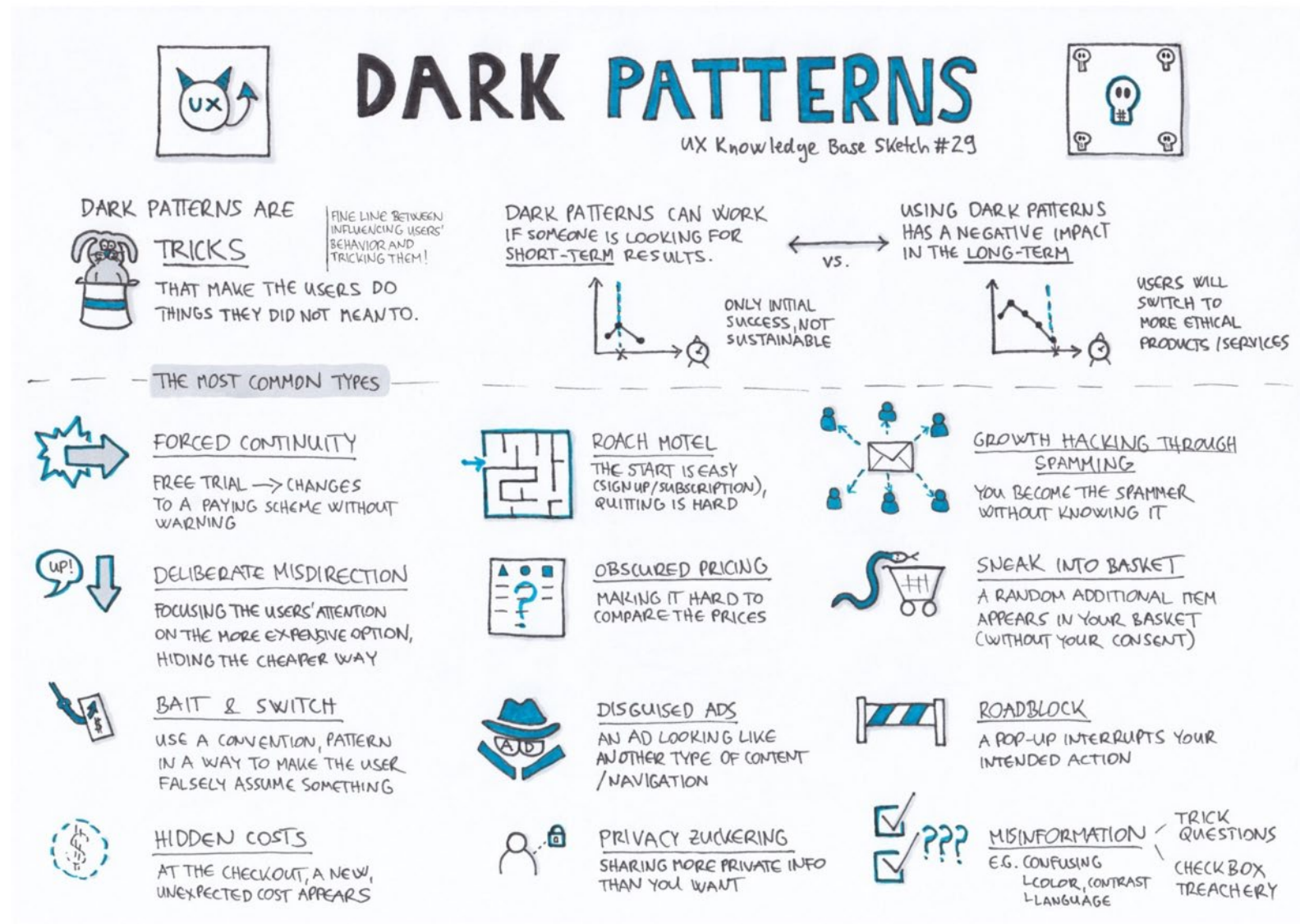
Der Missbrauch verlagert sich oft auch ins reale Leben.

Die Bundesregierung verbessert den Schutz von Kindern und Jugendlichen

Schon der Versuch von Cybergrooming ist **! STRAFBAR !**, auch wenn Polizei oder Eltern dem Täter eine Falle stellen.

BUSINESS ATTACK
BINARY
PRIVACY
ONLINE
CRIMINAL
COMPUTER
HACKER
SECURITY
DATA
CYBER
CRIME
INTERNET
HACKING
THIEF
SPY
FRAUD
INFORMATION
SAFETY
SECURE
LAPTOP
WEB SYSTEM
THEFT
TECHNOLOGY
PHISHING
DIGITAL
DANGER
CODE
STEAL
COMMUNICATION
PC
VIRUS
PASSWORD
IDENTITY
MAN

Dark Patterns erkennen



Typen von Dark Pattern

(von [Jamie Luguri & Lior Jacob Strahilevitz](#), übersetzt)

Mechanismus	Variante	Beschreibung
Wiederholtes Stören		Wiederholte Anfragen und Aufforderungen etwas im Interesse des Anbieters zu tun.
Die Macht der Vielen	Aktivitäts-Nachricht	Falsche oder irreführende Informationen darüber, dass andere etwas einkaufen oder an etwas teilnehmen.
	Kund:innen-Empfehlung	Falsche oder irreführende positive Bewertungen von Kund:innen.
Behinderung	Schaben-Falle	Löschen eines Accounts/ Beenden einer Mitgliedschaft ist schwieriger als Kreieren eines Accounts/Abschließen einer Mitgliedschaft.
	Vermeidung eines Kostenvergleichs	Erschwerung eines Preisvergleichs.
	Zwischenwährung	Einsatz einer virtuellen Währung, durch den die realen Kosten der Produkte verschleiert werden.
Schleicherei	Warenkorb-Trick	Artikel, welcher nicht bewusst in den Warenkorb gelegt wurde, befindet sich beim Bezahlvorgang im Warenkorb.
	Versteckte Kosten	Volle Kosten werden sehr spät im Bezahlvorgang offengelegt.
	Verstecktes Abonnement/ erzwungene Verlängerung	Unerwartete/unerwünschte Verlängerung einer Leistung.
	Lockvogel-Angebot	Es wird etwas anderes verkauft als beworben/ angegeben.

Interface-Beeinträchtigung	Versteckte Informationen/ Ästhetische Manipulation	Wichtige Informationen werden optisch verschleiert.
	Voreinstellung	Unternehmensfreundliche Voreinstellung (default) ist gesetzt.
	Spiel mit Emotionen	Die Nutzer:innen emotional-manipulierende Formulierungen.
	Trickfragen	Offensichtliche Unklarheit oder Vieldeutigkeit von Fragen.
	Versteckte Werbung	Werbung ist nicht eindeutig als Werbung erkennbar.
Zwang	Beschämen (Confirmshaming)	Eine Auswahlmöglichkeit ist in einem abwertenden Tonfall artikuliert, damit sie von Nutzer:innen nicht gewählt wird.
	Aufgezwungene Registrierung	Die Registrierung wird den Nutzer:innen als notwendig vorgetäuscht.
Simulierte Knappheit	Geringer-Vorrat-Nachricht	Information über angeblich niedrige Produktanzahl.
	Hohe-Nachfrage-Nachricht	Information darüber, dass andere angeblich den verbleibenden Bestand aufkaufen.
Zeitdruck	Countdown-Timer	Drohendes visuelles Signal über das Ende eines Angebots.
	Begrenzte-Zeit-Nachricht	Nachricht über das baldige Ende eines Angebots.

<https://www.stiftung-nv.de/sites/default/files/dark.patterns.pdf>

REPORT

AUTOMATING SOCIETY

2020



| BertelsmannStiftung

ENGAGEMENT
EIN FÖRDERFONDS DER MIGROS-GRUPPE

EINLEITUNG

Systeme zum automatisierten Entscheiden sind im Alltag angekommen. Wie gehen wir damit um?

Von Fabio Chiusi

Redaktionsschluss für diesen Bericht war der 30. September 2020.
Spätere Entwicklungen konnten nicht berücksichtigt werden.

Prädiktive Chancenmodellierung: Exploration eines neuen Ansatzes zur Entscheidungsfindung im Kinderschutz

Auf einen Blick

Projektleiter/in : [Prof. Dr. David Lätsch](#)

Projektteam : [Dr. Samuel Wehrli](#)

Projektvolumen : CHF 99'600

Projektstatus : laufend

Drittmittelgeber : SNF (Spark / Projekt Nr. 196088)

Projektpartner : Kanton Zürich / Amt für Jugend und Berufsberatung

Kontaktperson : [David Lätsch](#)

Beschreibung

Als Kindeswohlgefährdung bezeichnet man es in der Fachsprache, wenn Eltern oder andere Sorgeberechtigte ihre Kinder vernachlässigen, misshandeln oder missbrauchen. In den vergangenen Jahrzehnten hat man in der Forschung viel darüber gelernt, wie Kindeswohlgefährdungen vorhergesagt oder zumindest so früh wie möglich im Entstehungsprozess erkannt werden können. Unser Wissen dazu, welche Interventionen das Risiko einer Kindeswohlgefährdung verringern oder eine bestehende Gefährdung aufheben, hinkt demgegenüber hinterher. Ziel der Studie ist es, neuartige Methoden der statistischen Modellierung zu nutzen, um die Erfolgchancen von Maßnahmen im Kinderschutz besser als bisher vorherzusehen und damit die Auswahl der Interventionen zu unterstützen. Die Analysen und statistischen Modelle werden auf einem Datensatz aus dem Kanton Zürich beruhen. Die an der Studie beteiligte Organisation gehört zu den größten Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe in der Schweiz. Die Ergebnisse der Studie werden wir durch geeignete Formen der Visualisierung für die Fachpersonen des Kinderschutzes aufbereiten, und zwar so, dass die statistischen Modelle bei konkreten Entscheidungen herangezogen werden könnten. In der Folge soll ausgelotet werden, ob die Praktikerinnen und Praktiker den neuen Ansatz als hilfreich ansehen und welche Voraussetzungen zwingend erfüllt sein müssten, damit er dauerhaft in die Praxis integriert werden könnte. In wissenschaftlicher Hinsicht soll die Studie neue Wege der empirischen Forschung im Themengebiet aufzeigen. In praktischer Hinsicht soll sie einen Beitrag leisten zu einem Anliegen, dessen Bedeutung in der Gesellschaft breit anerkannt ist: dem wirksamen Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Vernachlässigung und Misshandlung.

<https://www.zhaw.ch/de/forschung/forschungsdatenbank/projektdetail/projektid/4611/>

Gut leben im digitalen Zeitalter

Technology is neither good nor bad; nor is it neutral.

Melvin Kranzberg

TECHNOLOGY AND HISTORY: "KRANZBERG'S LAWS"

MELVIN KRANZBERG

A few months ago I received a note from a longtime collaborator in building the Society for the History of Technology, Eugene S. Ferguson, in which he wrote, "Each of us has only one message to convey." Ferguson was being typically modest in referring to an article of his in a French journal¹ emphasizing the hands-on, design component of technical development, and he claimed that he had been making exactly the same point in his many other writings. True, but he has also given us many other messages over the years.

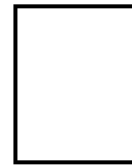
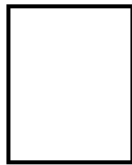
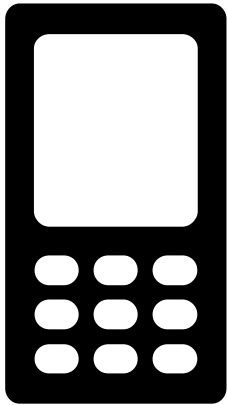
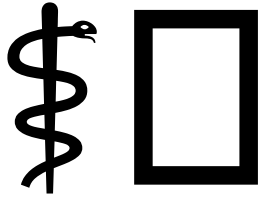
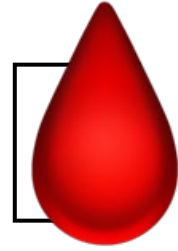
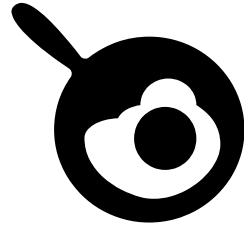
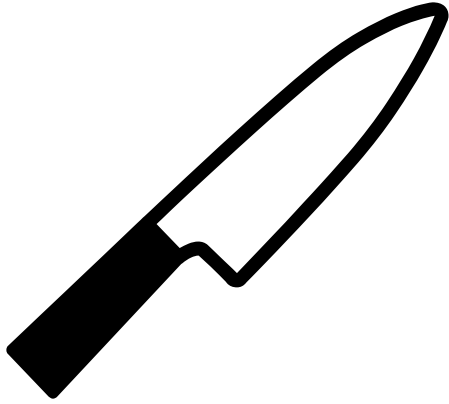
However, Ferguson's statement of "only one message" might indeed be true in my case. For I have been conveying basically the same message for over thirty years, namely, the significance in human affairs of the history of technology and the value of the contextual approach in understanding technical developments.

Because I have repeated that same message so often, utilizing various examples or stressing certain elements to accord with the interests of the different audiences I was attempting to reach, my thoughts have jelled into what have been called "Kranzberg's Laws." These are not laws in the sense of commandments but rather a series of truisms deriving from a longtime immersion in the study of the development of technology and its interactions with sociocultural change.

* * *

DR. KRANZBERG, Callaway Professor of the History of Technology at the Georgia Institute of Technology, was the founding editor of *Technology and Culture*, the recipient of the Society for the History of Technology's Leonardo da Vinci Medal in 1967, and president of SHOT in 1983–84. He presented this presidential address on October 19, 1985, at the Henry Ford Museum in Dearborn, Michigan.

¹Eugene S. Ferguson, "La Fondation des machines modernes: des dessins," *Culture technique* 14 (June 1985): 182–207. *Culture technique* is the publication of the Centre de Recherche sur la Culture Technique, located in Paris under the direction of Jocelyn de Noblet. The June 1983 edition of *Culture technique*, dedicated to *Technology and Culture*, contained French translations of a number of articles from the SHOT journal.





A word cloud centered around the theme of digital wellbeing. The words are arranged in a non-uniform, overlapping manner. The colors used are orange and light blue. The words include: Managing, Support, Digital, Wellness, Healthy, Boundaries, Experiences, Time, Wellbeing, Behaviour, Choices, Online, and Screen time.

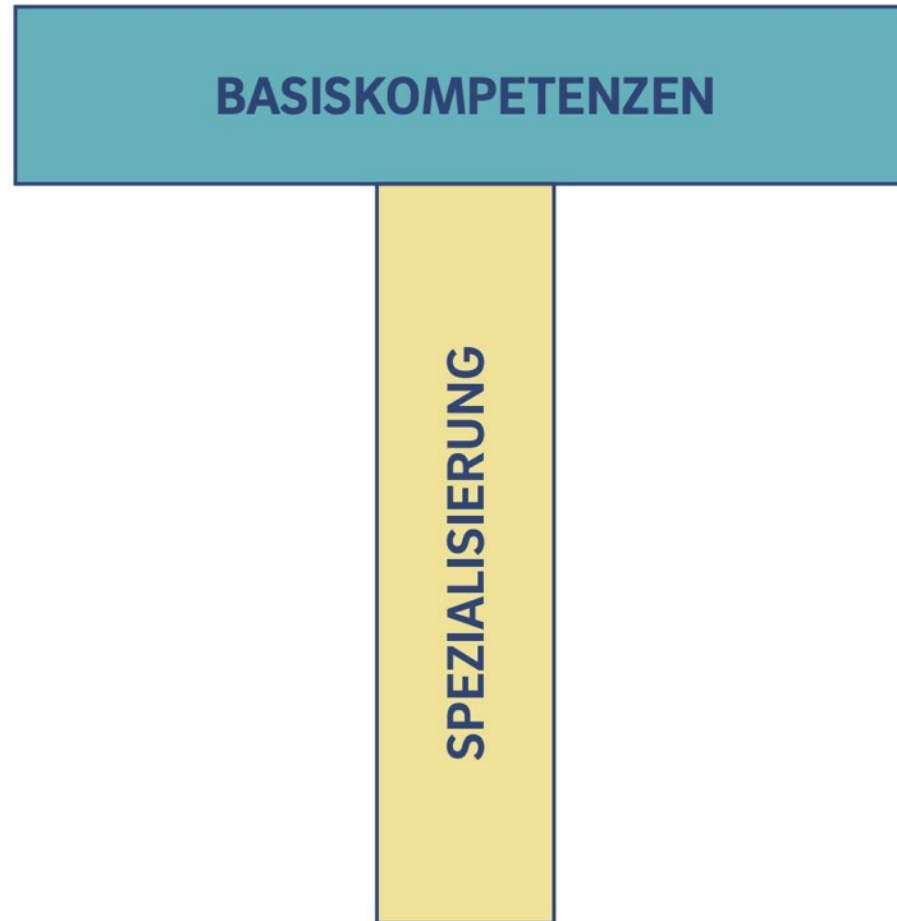
Managing Support
Digital Wellness
Healthy Boundaries
Experiences Time **Wellbeing** Behaviour
Choices Online
Screen time



Medien- und Internet-Kompetenz
 Flexibilität Selbstwirksamkeit Kooperation Lernfähigkeit Selbstdisziplin
 Verantwortung
 Analytisches Denken Resilienz Umgang mit Diversität
 Entscheidungsfähigkeit
 Kritisches Denken
 Lernfreudigkeit Innovation Kulturelles Bewusstsein
 Selbstreflexion
 Anpassungsfähigkeit Neugier Kommunikation
 Selbstorganisation Teamfähigkeit Informationen zusammenfassen Wertschätzung
 Unternehmerisches Denken Kollaboration Staatsbürgerliche Kompetenz Zuhören
 Soziale Gerechtigkeit Selbststeuerung
 Produktivität Empathie Ehrlichkeit
 Problemlösung Kreativität Leadership
 Durchhaltevermögen IKT-Kompetenzen Beziehungen pflegen



T-förmige Kompetenzanordnung



Genner, S. (2019). Kompetenzen und Grundwerte im digitalen Zeitalter. EKKJ.



FACHLICHE KOMPETENZEN Fachexpertise // Praxis- und Berufserfahrung Lesen, schreiben, rechnen / Texte verstehen und verfassen, Umgang mit Zahlen, Sprachen, Bilder und multimediale Inhalte verstehen Analyse / Informationen filtern, Komplexität reduzieren, Zusammenhänge erkennen Reflexion / Kritisches Denken, abstraktes Denken, Interpretation Problemlösung / Herausforderungen identifizieren, konstruktive Strategien entwickeln, Entscheidungen fällen, Prozesse steuern Methoden / Arbeitstechniken, Zeitmanagement, Projektorganisation	SOZIALE KOMPETENZEN Kommunikation / Zuhören, konstruktiv und adressatengerecht Kommunizieren, Empathie, Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen Team / Kooperation, Kollaboration, Koordination, Leadership Diversität / Konstruktiver Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven sowie sozialer und kultureller Vielfalt Engagement / Einsatzbereitschaft, soziale Verantwortung, globales Bewusstsein	PERSÖNLICHE KOMPETENZEN Lernen / Lernmotivation, Lernfähigkeit, Neugier Ideen / Kreativität, Erfindergeist, Spielfreude Resilienz / Belastbarkeit, Standhaftigkeit, Durchhaltekraft Selbstregulierung / Selbstorganisation, Selbstreflexion, Impulskontrolle, Prioritäten setzen, Handlungskompetenz Flexibilität / Anpassungsfähigkeit, Agilität, Ambiguitätstoleranz, Veränderungsbereitschaft	
DIGITALE KOMPETENZEN Technologien / fach- und berufs-spezifische Technologien anwenden, Lizenzen und Urheberrecht Information / digital suchen, filtern, beurteilen, speichern, abrufen, digitale Inhalte entwickeln Sicherheit / Schutz von Geräten, persönlicher Daten	Interaktion interagieren über Technologien, teilen von Informationen und Inhalten, Engagement in der Online-Gesellschaft, Zusammenarbeit über digitale Kanäle	Identität Verhalten im digitalen Raum, Verwaltung der digitalen Identität Technikumgang sinnvoller und gesunder Einsatz digitaler Technologien	
GRUNDWERTE Respekt Verantwortung Vertrauen Verlässlichkeit Geduld	Dankbarkeit Selbstwert Mut Bescheidenheit Freundlichkeit	Ehrlichkeit Offenheit Mässigung Loyalität Humor	Integrität Fairness Vergebung Lebenssinn Hoffnung

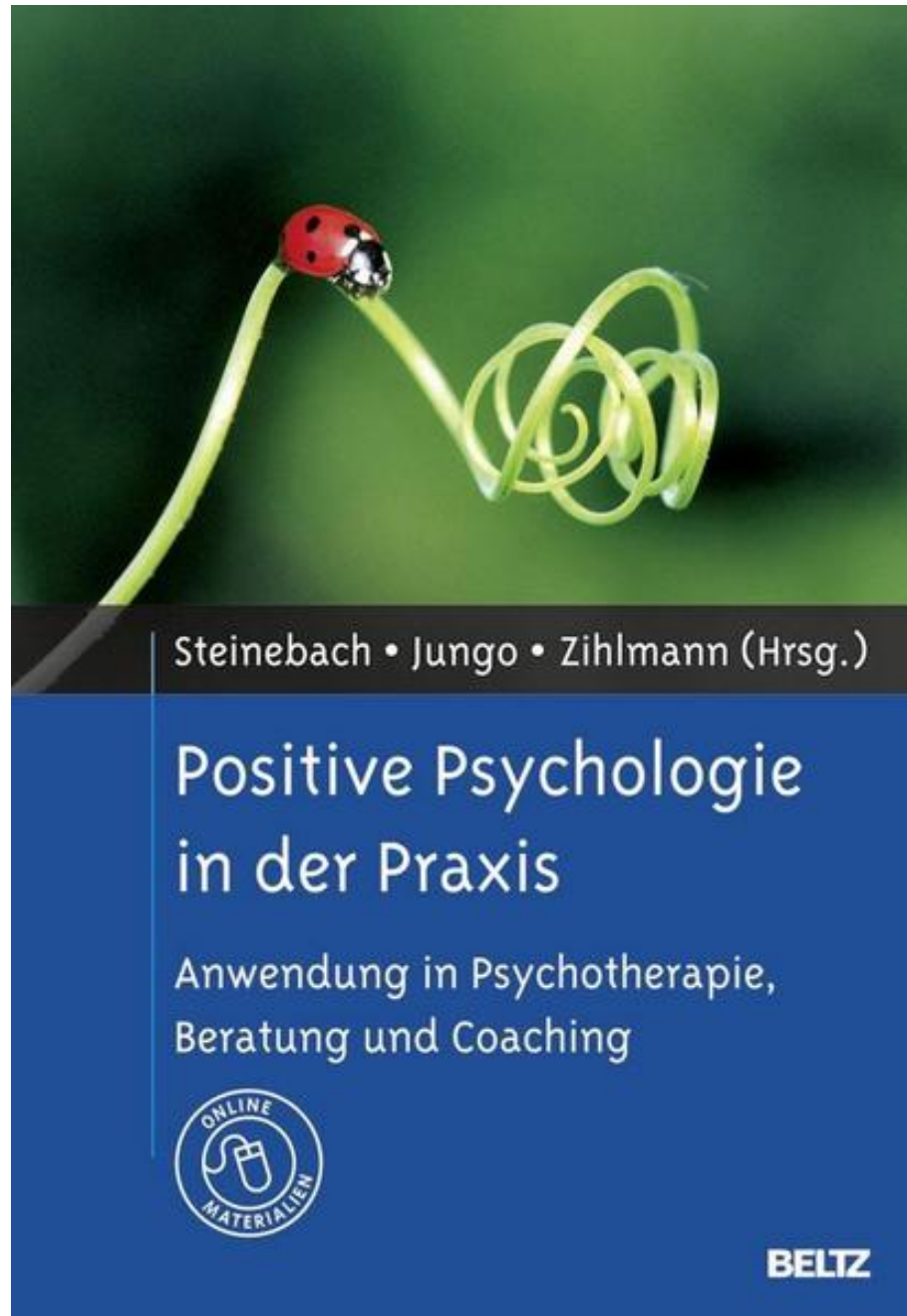


Positive Psychologie

Theory of Well-being



Martin Seligman und Forschungsteam (University of Pennsylvania)



Christoph Steinebach, ZHAW

Charakterstärken und Tugenden von der Antike bis zur positiven Psychologie

Die 24 Charakterstärken

Gemäß den Vertretern der Positiven Psychologie kann sich jeder Mensch die folgenden 24 Eigenschaften durch Willenskraft aneignen und sie auch verstärken. Der Psychologe Martin Seligman nennt sie die »Determinanten des Glücks« und hat sie sechs grundlegenden menschlichen Tugenden zugeordnet

Weisheit + Wissen

Neugier

Sie haben Interesse für die Welt, bringen Offenheit für neue Erfahrungen mit.

Lernerifer

Sie nehmen gern Neues auf – aus eigenem Antrieb.

Urteilkraft

Sie durchdenken Dinge kritisch und betrachten sie von allen Seiten.

Erfindergeist

Sie sind einfallsreich und besitzen einen gesunden Menschenverstand.

Soziale Intelligenz

Sie kennen Ihre eigenen Gefühle und spüren, was andere Menschen empfinden.

Weitblick

Sie erkennen das große Ganze, wenn Sie die Dinge betrachten.

Mut

Tapferkeit

Sie erinnern sich auch in schwierigen Situationen an Ihre Überzeugungen und handeln entsprechend Ihren Standpunkten und Werten. Vor Bedrohungen und Herausforderungen schrecken Sie nicht zurück.

Durchhaltekräft

Sie verfolgen Projekte bis zu deren Ende, halten sich an Zusagen und arbeiten konzentriert. Dabei schätzen Sie Ihre Ziele realistisch ein, sind flexibel und bei allem Fleiß nicht perfektionistisch.

Integrität

Sie sind ein aufrichtiger Mensch und wollen nicht den Anschein geben, mehr zu sein, als sie tatsächlich sind. Sie leben Ihr Leben echt und authentisch, und Sie bleiben sich selbst treu.

Gerechtigkeit

Loyalität

Sie sind ein Teamspieler und verfolgen Gruppenziele auch dann, wenn Sie Ihren eigenen nicht immer entsprechen. Sie sind loyal und respektieren Autorität, solange sie verdient ist.

Fairness

Sie bilden sich Ihre Meinung und hinterfragen Ihre Vorurteile. Sie versuchen, alle Menschen gleich zu behandeln und sich nicht von persönlichen Gefühlen beeinflussen zu lassen. Sie nehmen das Wohlergehen anderer so ernst wie Ihr eigenes.

Führungsqualitäten

Was Sie planen und organisieren, funktioniert. Es gelingt Ihnen, Gruppen zu produktiver Zusammenarbeit zu motivieren, ohne Einzelne dabei übermäßig zu kritisieren.

Menschlichkeit

Freundlichkeit

Sie sind anderen gegenüber gutherzig und großzügig, und Sie erkennen die wertvollen Seiten Ihrer Mitmenschen, erweisen ihnen gern Gefallen. Sie helfen selbst dann, wenn Sie die betroffene Person kaum kennen.

Liebesfähigkeit

Sie können sowohl Zuneigung geben als auch von anderen annehmen. Es ist Ihnen wichtig, herzliche Beziehungen zu Ihren Mitmenschen aufzubauen, auch wenn es nicht um eine romantische Liebe geht. Fühlen andere Personen Ihnen gegenüber das Gleiche, so ist das ein Beleg für diese persönliche Stärke.

Mäßigung

Selbstkontrolle

Sie haben sich und Ihre Emotionen im Griff und brauchen keine Hilfe von außen, um sich aus negativen Gefühlen zu befreien. Selbst in schwierigen Zeiten gelingt es Ihnen, sich selbst aufzuheitern.

Klugheit

Sie denken, bevor Sie reden oder handeln. Erst wenn Sie Vorteile und Risiken sorgfältig gegeneinander abgewogen haben, folgen Sie Ihren Impulsen.

Bescheidenheit

Wenn Sie Gutes tun, reden Sie nicht darüber, sondern lassen Ihre Taten für sich sprechen. Wenn Sie Erfolg haben, sind Ihnen Komplimente dafür eher unangenehm.

Transzendenz

Sinn für das Schöne

Sie genießen gern und lassen sich begeistern.

Dankbarkeit

Sie halten oft inne, bedanken sich auch für Kleinigkeiten.

Hoffnung

Sie sind davon überzeugt, dass die Zukunft für Sie das Beste bereithält.

Spiritualität

Eine feste Lebensphilosophie gibt Ihrem Leben Sinn.

Vergebung

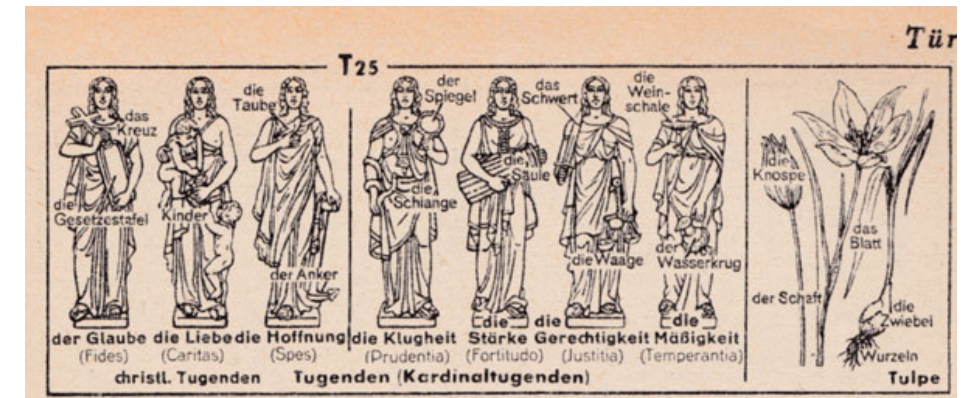
Sie tragen keine Fehler nach, sondern geben jedem eine zweite Chance.

Humor

Ihnen fällt es leicht, Ihre Mitmenschen aufzuheitern.

Leidenschaft

Sie stürzen sich mit aller Kraft in jede Herausforderung.





The VIA Classification of 24 Character Strengths

ViaCharacter.org

Love of Learning

WISDOM	CREATIVITY - Originality - Adaptive - Ingenuity	CURIOSITY - Interest - Novelty-Seeking - Exploration - Openness	JUDGMENT - Critical Thinking - Thinking Things Through - Open-mindedness	LOVE OF LEARNING - Mastering New Skills & Topics - Systematically Adding to Knowledge	PERSPECTIVE - Wisdom - Providing Wise Counsel - Taking the Big Picture View
COURAGE	BRAVERY - Valor - Not Shrinking from Fear - Speaking Up for What's Right	PERSEVERANCE - Persistence - Industry - Finishing What One Starts	HONESTY - Authenticity - Integrity	ZEST - Vitality - Enthusiasm - Vigor - Energy - Feeling Alive	
HUMANITY	LOVE - Both Loving and Being Loved - Valuing Close Relations with Others	KINDNESS - Generosity - Nurturance - Care & Compassion - Altruism "Niceness"			SOCIAL INTELLIGENCE - Aware of the Motives/Feelings of Self/Others - Knowing what Makes Other People Tick
JUSTICE	TEAMWORK - Citizenship - Social Responsibility - Loyalty			FAIRNESS - Just - Not Letting Feelings Bias Decisions About Others	LEADERSHIP - Organizing Group Activities - Encouraging a Group to Get Things Done
TEMPERANCE		FORGIVENESS - Mercy - Accepting Others' Shortcomings - Giving People a Second Chance	HUMILITY - Modesty - Letting One's Accomplishments Speak for Themselves	PRUDENCE - Careful - Cautious - Not Taking undue Risks	SELF-REGULATION - Self-control - Disciplined - Managing Impulses & Emotions
TRANSCENDENCE	APPRECIATION OF BEAUTY & EXCELLENCE - Awe - Wonder - Elevation	GRATITUDE - Thankful for the Good - Expressing Thanks - Feeling Blessed	HOPE - Optimism - Future-Mindedness - Future Orientation	HUMOR - Playfulness - Bringing Smiles to Others - Lighthearted	SPIRITUALITY - Religiousness - Faith - Purpose - Meaning

Gratitude



Beautiful Minds

Which Character Strengths Are Most Predictive of Well-Being?

If you seek high well-being, your best bets are gratitude and love of learning.

By Scott Barry Kaufman on August 2, 2015  3

Harvard Mental Health Letter

In Praise of Gratitude



Expressing thanks may be one of the simplest ways to feel better.

Updated: June 5, 2019 Published: November, 2011

The Thanksgiving holiday began, as the name implies, when the colonists gave thanks for their survival and for a good harvest. So perhaps November is a good time to review the mental health benefits of gratitude — and to consider some advice about how to cultivate this state of mind.

Ways to cultivate gratitude

Gratitude is a way for people to appreciate what they have instead of always reaching for something new in the hopes it will make them happier, or thinking they can't feel satisfied until every physical and material need is met. Gratitude helps people refocus on what they have instead of what they lack. And, although it may feel contrived at first, this mental state grows stronger with use and practice.

Here are some ways to cultivate gratitude on a regular basis.

Write a thank-you note. You can make yourself happier and nurture your relationship with another person by writing a thank-you letter expressing your enjoyment and appreciation of that person's impact on your life. Send it, or better yet, deliver and read it in person if possible. Make a habit of sending at least one gratitude letter a month. Once in a while, write one to yourself.

Thank someone mentally. No time to write? It may help just to think about someone who has done something nice for you, and mentally thank the individual.

Keep a gratitude journal. Make it a habit to write down or share with a loved one thoughts about the gifts you've received each day.

Count your blessings. Pick a time every week to sit down and write about your blessings — reflecting on what went right or what you are grateful for. Sometimes it helps to pick a number — such as three to five things — that you will identify each week. As you write, be specific and think about the sensations you felt when something good happened to you.

Pray. People who are religious can use prayer to cultivate gratitude.

Meditate. Mindfulness meditation involves focusing on the present moment without judgment. Although people often focus on a word or phrase (such as "peace"), it is also possible to focus on what you're grateful for (the warmth of the sun, a pleasant sound, etc.).



Gefäß



Steine



Kiesel



Sand



Zeit

Prioritäten

Dringlichkeiten

Ablenkungen



Danke!



GENNER.CC

Digital Transformation

Digital Media

Digital Society

Dr. Sarah Genner

sarah@genner.cc



Fabio Roncaglioni, Robert Soltermann, Moritz Stalder,
Peter Tham & Simon Guyer alias

SOLAX



Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

