

# New Work und künstliche Intelligenz

Dr. Sarah Genner

Netz SG

7. November 2024



**NETZ.**  
SANKT GALLEN



# Dr. Sarah Genner

Digitalexpertin, Dozentin, Verwaltungsrätin und Ex-Lehrerin 😊



Schweiz  
.ch



Kokosinseln  
.cc

# GENNER.CC

Digital Transformation

Digital Media

Digital Society

New Work

**HWZ**  
Die Hochschule für Wirtschaft  
in Zürich

 Universität St. Gallen

 Universität  
Basel

 Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>

**ETH zürich**  
**DARCH**

Collegium  
Helveticum

**PH**  
**ZH**  
PÄDAGOGISCHE  
HOCHSCHULE  
ZÜRICH

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften

**zhaw**

SWISSNEX 



Kanton Zürich  
Bildungsdirektion

Feinheit

 **SUNNIGE HOF**  
BAUEN WOHNEN LEBEN

Emch+  
Bergen

 ALGORITHM  
WATCH

**SRG SSR**

 Stadt Zürich  
Kultur

 Fonds für  
Verkehrssicherheit  
FVS


FISCHER  
ARCHITEKTEN  
AG

ghisleni.

**NZZ** am Sonntag

**SWI** swissinfo.ch

 Digital  
Stadt Bern

 Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

 **SKF**  
Schweizerischer  
Katholischer  
Frauenbund

**CSS**

**CSL Behring**  
Biotherapies for Life™

**W&W**

**HR Campus**  
HAPPY  
EMPLOYEE,  
HAPPY  
COMPANY.

 **Fairmedia**  
Für fairen Journalismus und Demokratie

**speakers.ch**  
Für Anlässe, die zu reden geben.

**Globalance**



**biz**  
Berufsberatungs- und  
Informationszentren

**GDI** GOTTLIEB DUTTWEILER  
INSTITUTE

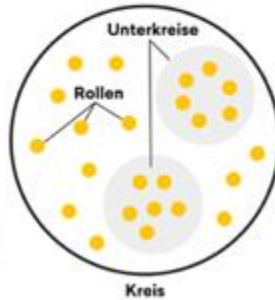
**MIGROS**  
Migros-Genossenschafts-Bund

# Feinheit

Hierarchie

versus

Holokratie



SUNNIGE HOF  
BAUEN WOHNEN LEBEN

Neubausiedlung Mattenhof

Anzeigebereich für  
Neubausiedlung  
Mattenhof  
2024-2025



Emch+Berger WSB AG



HWZ

[Bildungsangebot](#) [News](#) [Dienstleistungen](#) [Forschung](#) [Über uns](#) [FAQ](#)

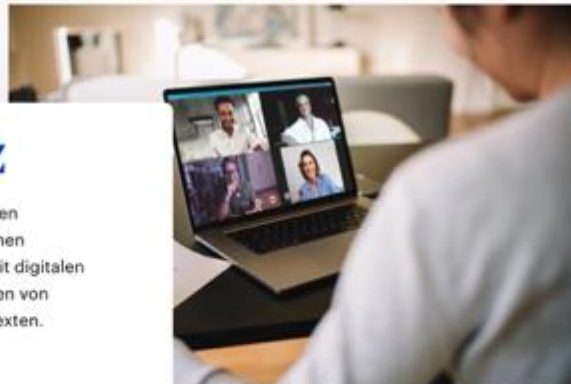
Leitung

[Home](#) > [Unser Bildungsangebot](#) > [Weiterbildung](#) > [CAS / DAS](#) > [CAS New Work HWZ](#)

## CAS New Work HWZ

Dieser CAS stärkt Ihr Verständnis der komplexen Zusammenhänge von New Work und bietet einen methodischen Werkzeugkasten im Umgang mit digitalen Arbeitsprozessen und veränderten Erwartungen von Mitarbeitenden in mobil-flexiblen Arbeitskontexten.

[Zur Anmeldung](#) →



**Dr. Sarah Genner**

Studiengangsleiterin



Email

**Was versteht man  
unter New Work?**

**New Work**

**Future of Work**

**Digitale Arbeitswelt**

**Arbeitswelt 4.0**

# Arbeitswelt 4.0

## Die Entwicklung der Arbeit



### Arbeiten 1.0

Mechanische  
Produktion mit Dampf  
und Wasserkraft

### Arbeiten 2.0

Massenproduktion  
mithilfe von  
elektrischer Energie

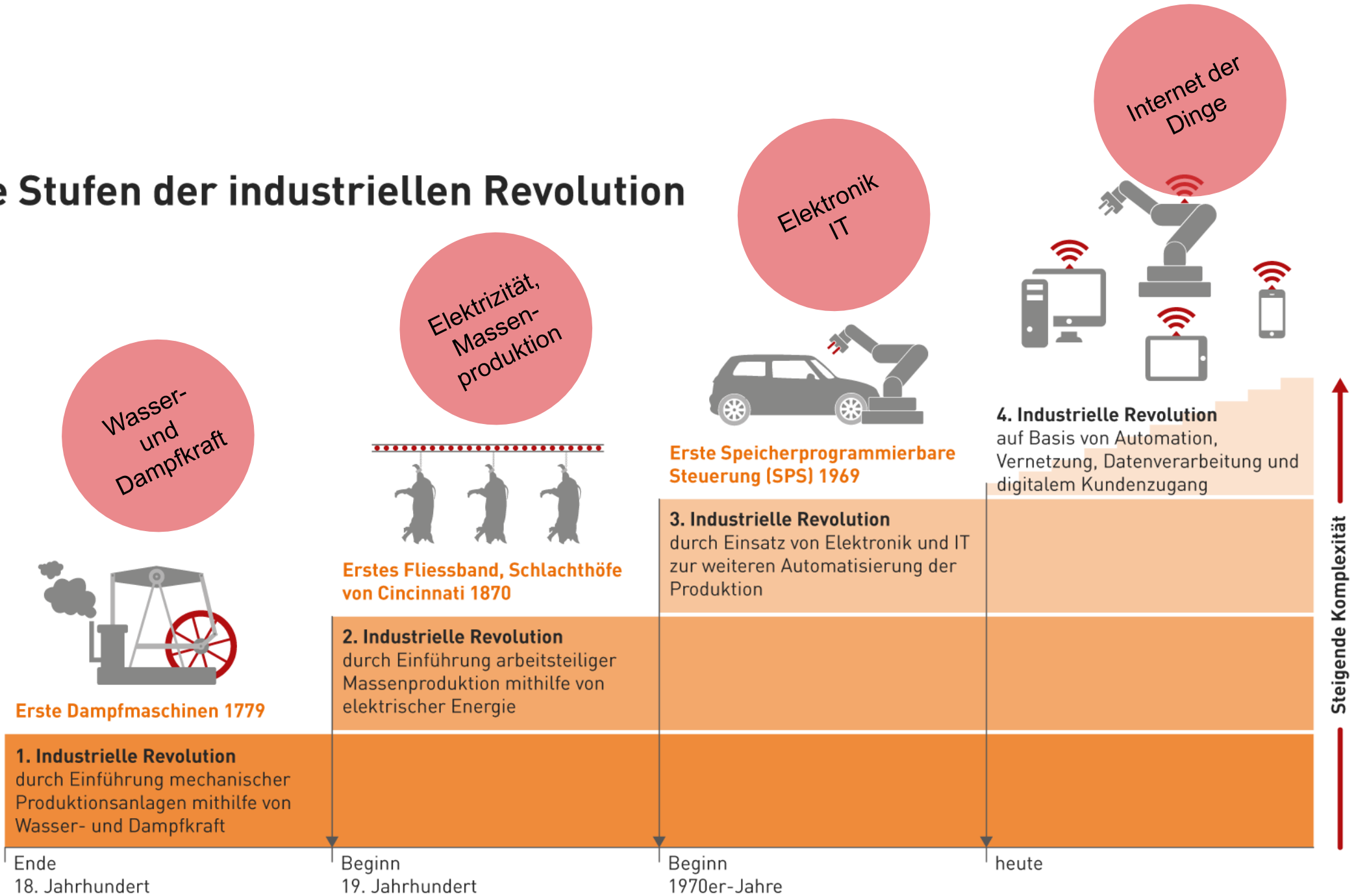
### Arbeiten 3.0

Automatisierung  
durch IT-Systeme

### Arbeiten 4.0

Intelligente Vernetzung von Mensch,  
Organisation & Produktion

# Die Stufen der industriellen Revolution





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

### **Häufig genannte New-Work-Trends:**

- Mobil-flexibles Arbeiten / Flex Work / Homeoffice
- Flex Desk / neues Büro-Design
- Coworking
- Digital Collaboration
- Selbstführung
- Flachere Hierarchien / Holacracy / Soziokratie
- Digitales Nomadentum

# 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 weg<sup>1</sup> – 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 Kontakte<sup>2</sup> oder für Familien das Unterrichten der Kinder zu Hause.

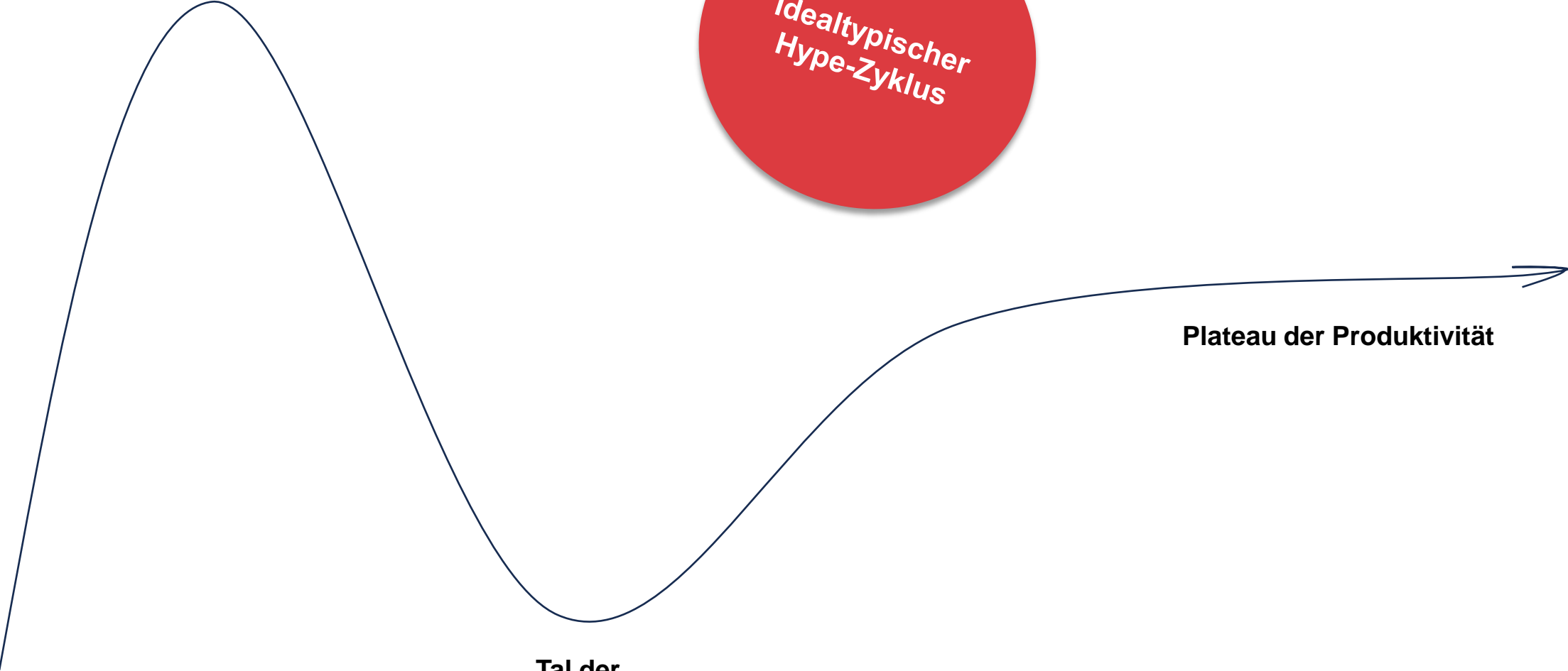
Trotz solcher Schwierigkeiten steht fest: Durch das Arbeiten von zu Hause aus werden

**Generative KI:**

**Hype der Stunde**



**Gipfel der überzogenen Erwartungen**



**Technologischer Auslöser**

**Tal der Enttäuschungen**

**Plateau der Produktivität**

# Amara`s Law

Neue Technologien werden kurzfristig überschätzt und langfristig unterschätzt.



**Generative KI**

# Generative Künstliche Intelligenz



**ChatGPT:** unfassbar gutes Voraussage-Tool, welches Wort als nächstes kommt (statistische Wahrscheinlichkeit mit viel Trainingsdaten)



**Dall-e:** ziemlich guter Bildgenerator, der auf Basis zahlloser Bilder Pixel neu zusammensetzt



Weitere aktuelle KI-Bildgeneratoren:



**Midjourney, Stable Diffusion**



# Künstliche Intelligenz wird bald diese Jobs übernehmen

**ZÜRICH.** Ein Experte für künstliche Intelligenz (KI) an der ZHAW erklärt, welche Jobs in naher Zukunft wegfallen könnten.

Mehrere Branchen werden durch die KI-Revolution total verändert, teilweise fallen Jobs weg. Bereits in naher Zukunft sei damit zu rechnen, sagt Thilo Stadelmann, Professor im Zentrum für künstliche Intelligenz an der ZHAW. Und das sind die betroffenen Branchen: **IT:** Codieren und Programmieren kann die KI fast komplett selbstständig übernehmen. Die Arbeit von Programmierern wird effizienter, folglich braucht es weniger.

**Montage und Fertigung:** Durch KI können komplexe Verfahren weiter optimiert werden. Der technologische Anspruch an Montagesarbeiter wird grösser.

**Gesundheitswesen:** KI kann Diagnosen unterstützen, Kran-

kenakten verwalten und medizinische Bildanalysen durchführen. Das könnte den Fachkräftemangel abfedern.

**Banken:** Finanztransaktionen,

Auszüge, Betrugserkennung oder sogar Investitionsberatung könnten durch KI vereinfacht werden. Bei Banken droht ein Personalabbau.



KI-Bild zum Thema: KI unterstützt auch Mediziner. ZIMMERMAN

**Verkehr und Logistik:** Selbstfahrende Fahrzeuge und Drohnen können menschliche Fahrer und Piloten unterstützen oder ganz ersetzen.

**Kundenservice:** Die virtuellen Assistenten in Online-Chats könnten noch mehr Aufgaben übernehmen. Menschliche Berater werden nur noch für komplexe Anfragen gebraucht.

**Detailhandel:** In den Läden stehen bereits jetzt Selbstbedienungskassen. Das dürfte zunehmen. Die Kassierin und der Kassier werden ersetzt.

**Bildung:** KI könnte auch Lehrpläne erstellen oder Schülerleistungen optimieren sowie überwachen. Der Lehrerberuf



Chatbots sind sehr populär.

könnte entlastet, der Lehrermangel entschärft werden.

**Werbung und Marketing:** Anstelle von teuren Werbekampagnen könnten KI-Systeme personalisierte Werbung erstellen und Marketinganalysen optimieren. Betroffen sind Werber und Marketingstrategen.

**Rechtswesen:** Dokumente und Verträge könnten präziser, schneller und genauer analysiert sowie erstellt werden. Juristen werden entlastet, gewisse Hilfsjobs fallen weg.

RICCARDO CASTELLANO

## Tech-Firmen setzen auf KI

**PARIS.** Künstliche Intelligenz hat ein neues Zeitalter eingeleitet. Schon jetzt werden verschiedene Alltagsarbeiten durch KI erleichtert oder ergänzt. Microsoft und Google wollen jetzt im KI-Markt mitmischen. Mitte Februar zeigte

Google in Paris, wie ihr Chatbot Bard die Internetsuche revolutionieren soll. Und Microsoft investierte zehn Milliarden in die bereits etablierte Technologie rund um ChatGPT. Diese soll die eigene Suchmaschine Bing aufmotzen. **ICA**

## Was bedeuten Fortschritte bei KI für Angestellte?

**ZÜRICH.** Müssen wir befürchten, durch KI ersetzt zu werden? Mehrere Wissenschaftler sagen: Nein. Gerd Leonhard, Technologiefuturist und Autor: «Dass Menschen ersetzt werden, ist sehr unrealistisch. Es gibt überall noch zu viele Komplexitäten.» So sind laut Leonhard die menschliche Emotion

und Anpassungsfähigkeit weiter unabdingbar. «Routinearbeiten wie Datenverarbeitung sind einfach für die KI zu lösen. Doch was ist, wenn ich bei der Beratung Detailfragen habe zu Regelungen? Wie kann die KI eine Krebsdiagnose einfühlsam mitteilen?» Zudem gebe es neue Jobs, betont Thilo Stadel-

mann, Professor im Zentrum für künstliche Intelligenz. Mit so viel neuen maschinellen Systemen und Daten brauche es Leute, die solche Technologie implementieren und nutzen können. Handwerker und IT-Leute würden nicht weniger, sondern nötiger denn je. KI-Spezialistin und Unterneh-

mensberaterin Dorothea Baur sagt, menschliche Faktoren würden die Berufswelt weiterhin dominieren. Besonders bei hochsensiblen Entscheidungen braucht es einen menschlichen Back-up, der eingreifen kann. Der Mensch solle eh nicht nur zum Babysitter für KI mutieren, so Baur. **ICA**



Beraterin Dorothea Baur.



1964



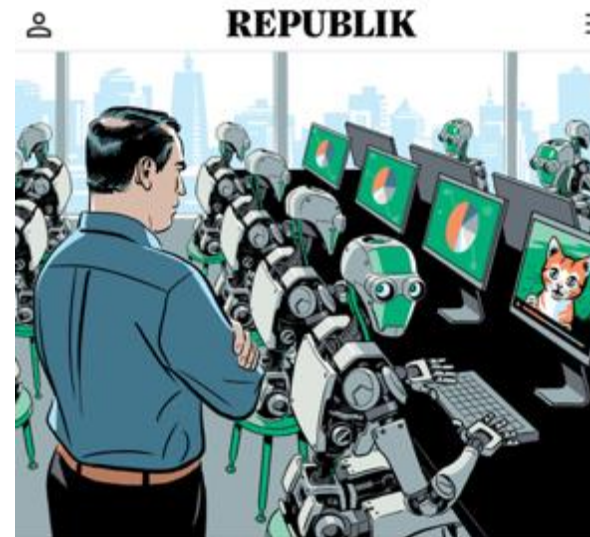
1978



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

# Automatisierung hat **historisch** 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)



<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.29.3.3>

# Das Ende der Arbeit ist nicht in Sicht

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

## 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.



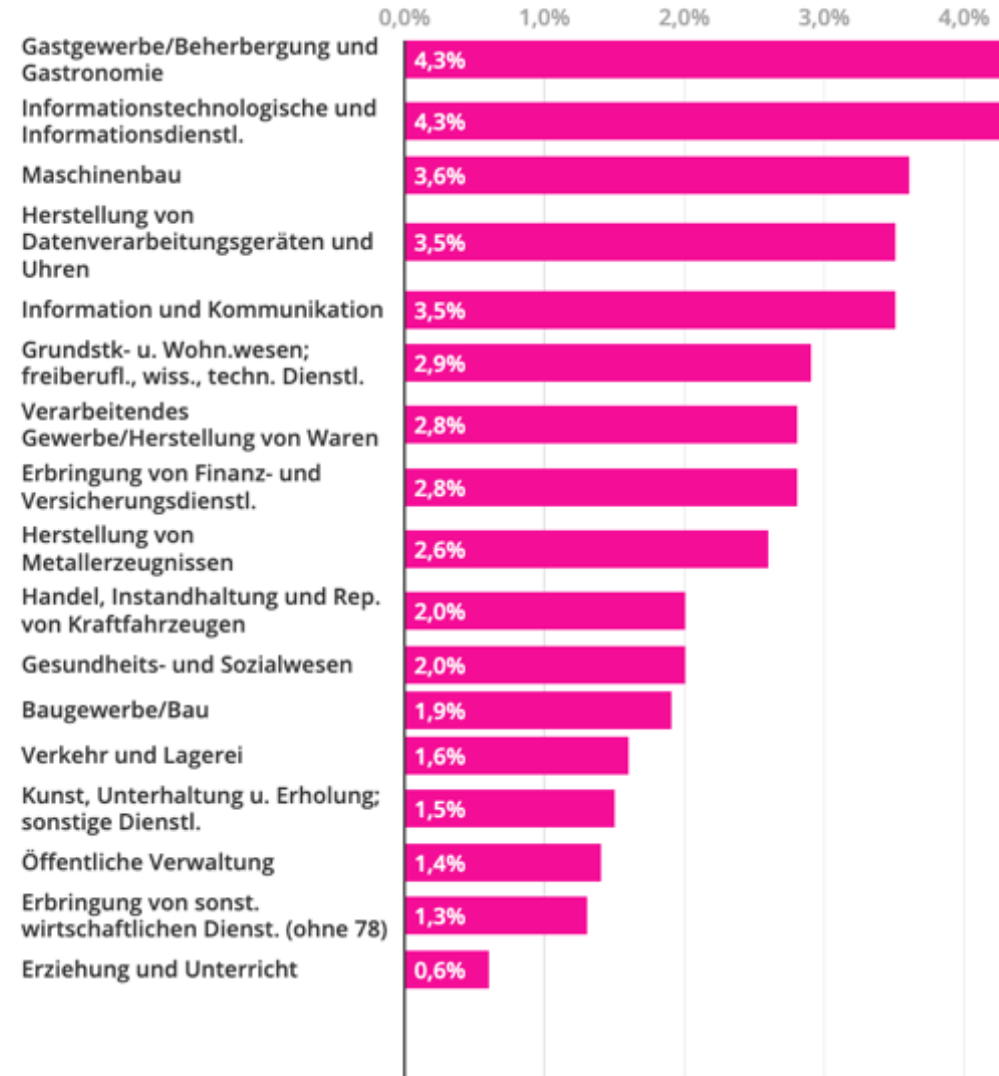
1GB EUROPA\*  
im Abo drin  
25.-  
wingo  
MOBILE  
HOLS DIR  
\* EU & Westeuropa

Artikel zum Thema

# Arbeitskräftemangel

## Anteil offener Stellen

Prozentsatz an Stellen, die nicht besetzt sind (gemessen an den offenen und besetzten Stellen insgesamt).



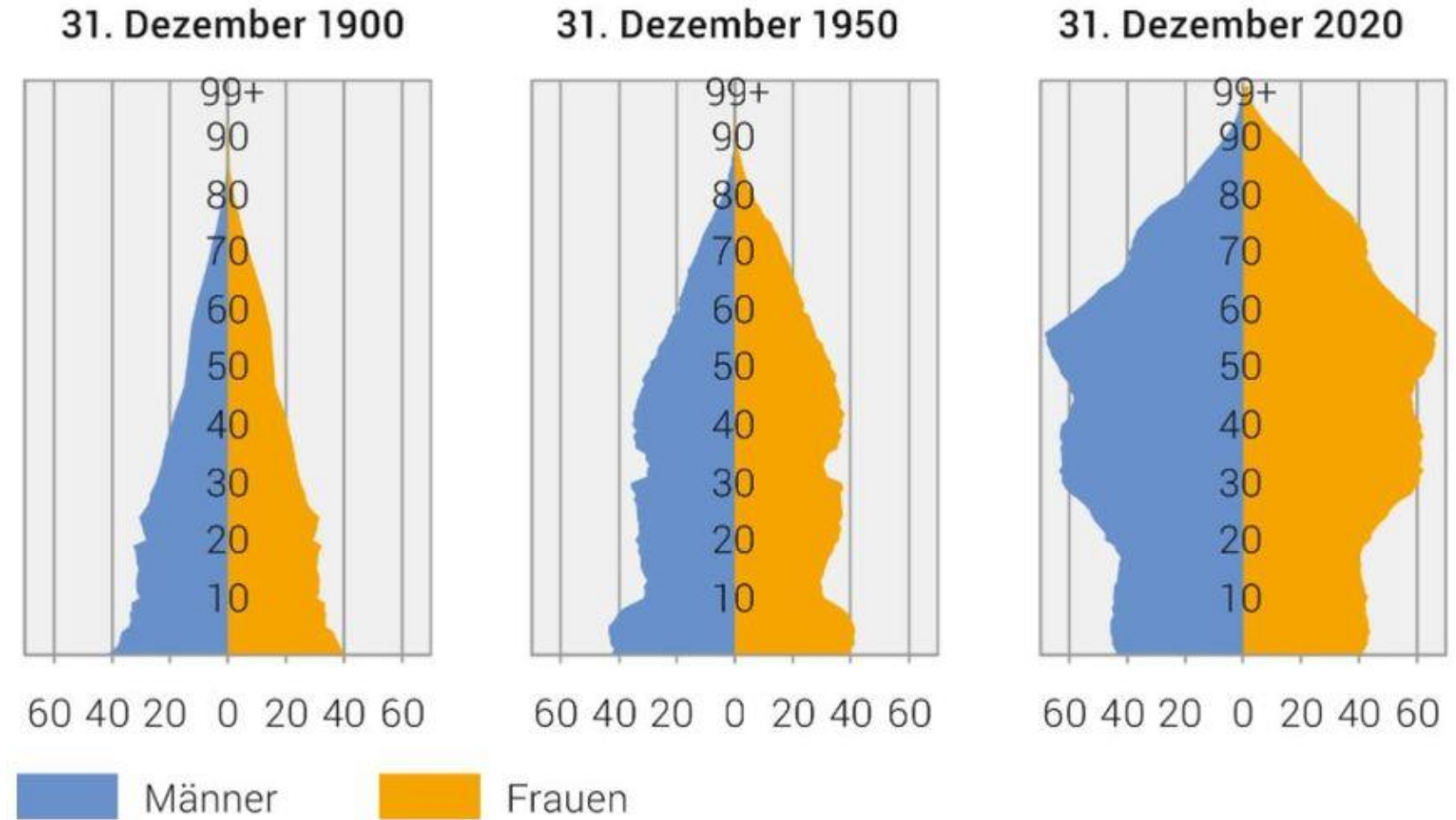
Der Anteil der offenen Stellen setzt sich aus dem Verhältnis aus offenen Stellen und der Arbeitsnachfrage zusammen.

Grafik: watson • Quelle: [Bundesamt für Statistik / Offene Stellen](#)

# Demo- grafischer Wandel

## Altersaufbau der Bevölkerung

Anzahl Personen in 1000



# KI und Rekrutierung

ALGORITHM WATCH / CH MENÜ ÖFFNEN ///

ALGORITHMWATCH / CH

## **Digitale Türsteher: KI in der Personalauswahl**

von Isabelle Wachter

**Unternehmen setzen bei ihren Einstellungsprozessen immer häufiger auf automatisierte Entscheidungssysteme. Unter Jobkandidat\*innen macht sich Angst breit, aufgrund von antrainierten Vorurteilen maschinell aussortiert zu werden. Eine Recherche bei Arbeitgebern, IT-Dienstleistern und Ausbildungsstätten zeigt, wie zugknöpft viele der Akteur\*innen bei dem Thema sind.**



## Bewerbungsroboter

# Künstliche Intelligenz diskriminiert (noch)

Der Bewerbungsroboter von Amazon hat Frauen diskriminiert. Wie konnte das passieren? Und wie können Algorithmen geeignete Kandidaten für einen Job erkennen?

Von Felicitas Wilke

18. Oktober 2018, 20:05 Uhr

194



Welche Entscheidungen eine Software trifft, hängt von dem Datensatz ab, der ihm zugrunde liegt.  
© Ash Edmonds/unsplash.com

Home > Research > KI Report 2024

# Der KI-Hype ist vorbei, jetzt beginnt die Arbeit.

Künstliche Intelligenz ist nur eine Technologie – was wir damit machen bestimmt, welchen Einfluss sie auf die Medienwelt haben wird! Zwei Jahre nach dem Release von ChatGPT zeigen wir auf 25 Seiten 16 neue Cases, die genau das angehen. Hier gibt es Tools, die schon heute funktionieren!

Entwickler:innen

Führungskräfte

Gründer:innen

Innovationsmanager:innen

Journalist:innen

Medienmacher:innen

Journalismus

KI



# **New Work als Trend und Bewegung**

# Globale Megatrends



**INDIVIDUALISIERUNG**



**GENDER SHIFT**



**SILVER SOCIETY**



**WISSENSKULTUR**



**NEW WORK**



**GESUNDHEIT**



**NEO-ÖKOLOGIE**



**KONNEKTIVITÄT**



**GLOBALISIERUNG**



**URBANISIERUNG**



**MOBILITÄT**



**SICHERHEIT**

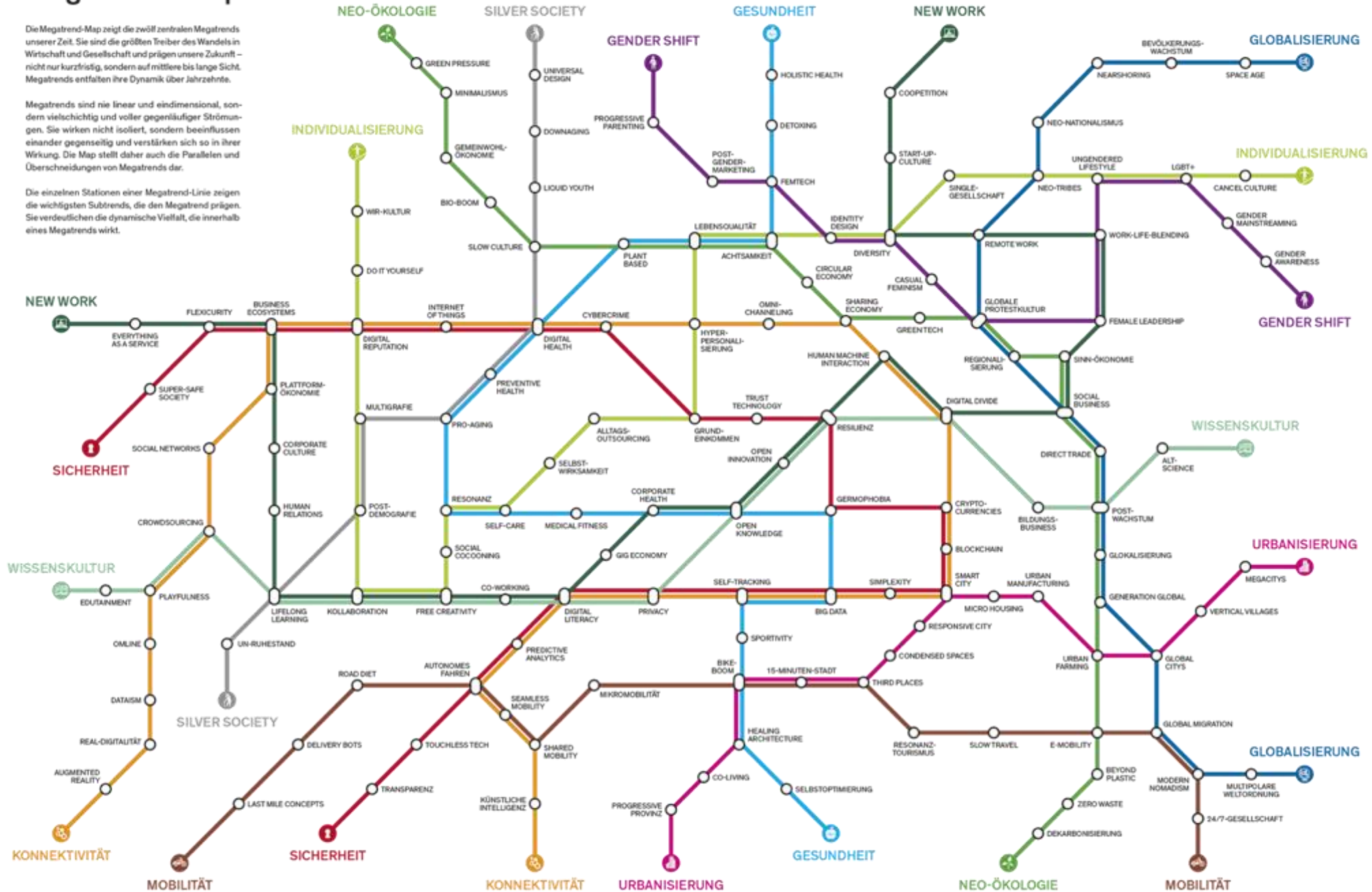
**zukunftsInstitut**

# Megatrend-Map

Die Megatrend-Map zeigt die zwölf zentralen Megatrends unserer Zeit. Sie sind die größten Treiber des Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft und prägen unsere Zukunft – nicht nur kurzfristig, sondern auf mittlere bis lange Sicht. Megatrends entfalten ihre Dynamik über Jahrzehnte.

Megatrends sind nie linear und eindimensional, sondern vielschichtig und voller gegenläufiger Strömungen. Sie wirken nicht isoliert, sondern beeinflussen einander gegenseitig und verstärken sich so in ihrer Wirkung. Die Map stellt daher auch die Parallelen und Überschneidungen von Megatrends dar.

Die einzelnen Stationen einer Megatrend-Linie zeigen die wichtigsten Subtrends, die den Megatrend prägen. Sie verdeutlichen die dynamische Vielfalt, die innerhalb eines Megatrends wirkt.



**Remote Work**

**Open Innovation**

**Work-Life-Blending**

**Lifelong Learning**

**Kollaborationen**

**Digital Divide**

**NEW WORK**

**Startup Culture**

**Coworking**

**Digital Literacy**

**Purpose**

**Human-Machine Interaction**



**Frithjof  
Bergmann**

1930 – 2021

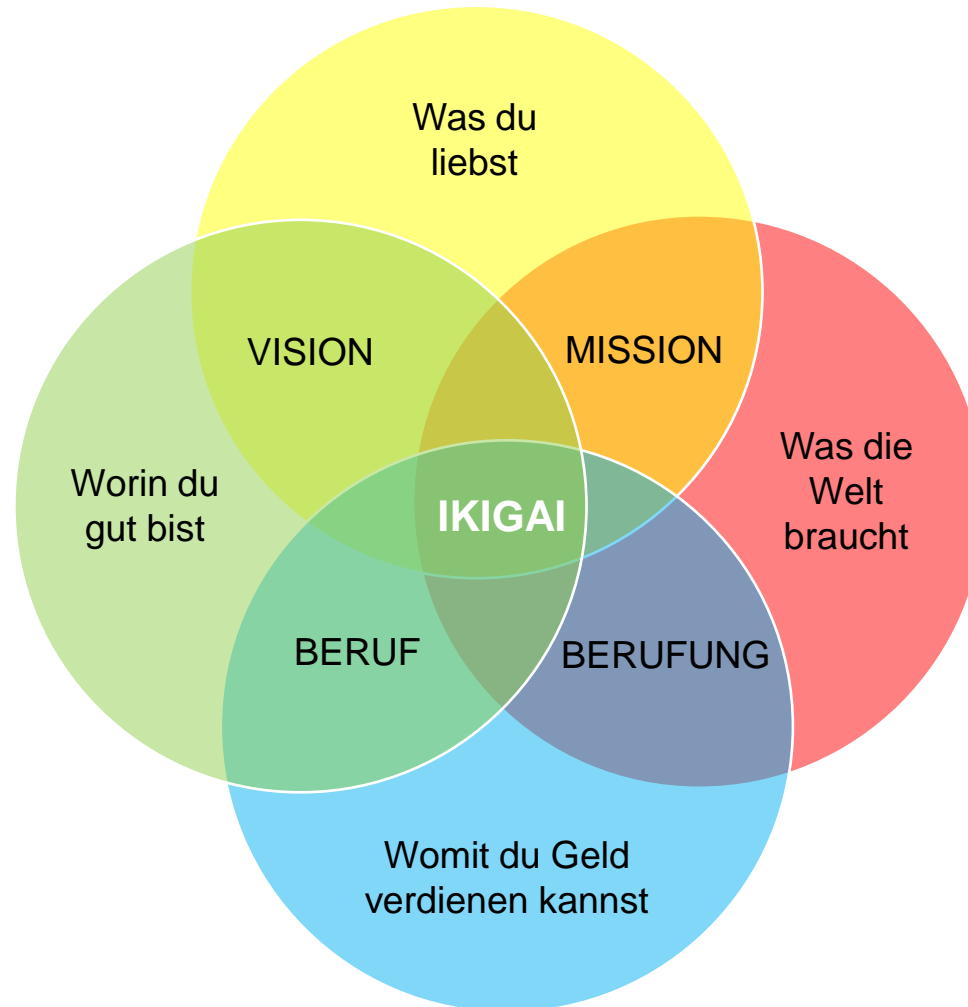
**Begründer der  
New-Work-Bewegung**

Autonomie  
Freiheit  
Partizipation  
Kreativität  
persönliche Entfaltung

**Purpose**

# Ikigai

Japanische Lebenskunst (Reason for Being, Sinn des Lebens)



**Was bedeutet New  
Work konkret?**

**Wie können  
Organisationen für  
möglichst zufriedene  
Mitarbeitende sorgen?**

**Zentrale  
Frage**

Mehr Lohn? Mehr Ferien? Mehr  
Homeoffice? **Bezahlte Weiter-  
bildungen?** Modernere Arbeits-  
räume? **Bessere IT-Infrastruktur?**  
Verbesserte Vertrauenskultur?  
**Mehr Teambuilding?**

**Mobiles  
Arbeiten  
ermöglichen**

**Digitale  
Zusammenarbeit  
verbessern**

**Meeting-  
qualität  
verbessern**

**Führung  
und Kultur  
im digitalen  
Wandel  
optimieren**

**Motivierte  
Teams und  
Innovation  
fördern**

**Selbstführung  
stärken und  
digitale  
Überlastung  
vermeiden**

**Moderne  
Büroräume**

**Moderne  
IT-Infra-  
struktur**

**8 mögliche Ziele von New-Work-Projekten.**

Genner, 2022, <https://sarah.genner.cc/blog/was-bedeutet-new-work-konkret>

## **Mobiles Arbeiten ermöglichen**

Wie viel Homeoffice tut gut?

Workations – ja oder nein?

Digitales Nomadentum – ja oder nein?

## **Digitale Zusammenarbeit Verbessern**

Wie und auf welchen Plattformen?

## **Meetingqualität verbessern**

Welche Meetings vor Ort, hybrid, remote?  
Hybride Meetings – wie?

## **Führung und Kultur im digitalen Wandel optimieren**

Leadership, Organisationskultur

## **Motivierte Teams und Innovation fördern**

Wie Teamkultur fördern?  
Wie Innovation fördern?

## **Selbstführung stärken und digitale Überlastung vermeiden**

Wie Gesundheit und Digitale Balance fördern?

## **Moderne Büroräume**

FlexDesk? Clean Desk?  
Aktivitätenbasierte Zonen?  
Gemütlich wie zuhause?

## **Moderne IT-Infrastruktur**

Cloud Collaboration  
Cybersicherheit  
Grosse Screens

**8 mögliche Ziele von New-Work-Projekten.**

Genner, 2022, <https://sarah.genner.cc/blog/was-bedeutet-new-work-konkret>

**5 konkrete Fragen  
für den Arbeitsplatz  
der Zukunft**

# Raum

Wie müssen Räumlichkeiten für das Arbeiten im digitalen Zeitalter aussehen?

Welchen Mehrwert können externe Workspaces bieten?



1



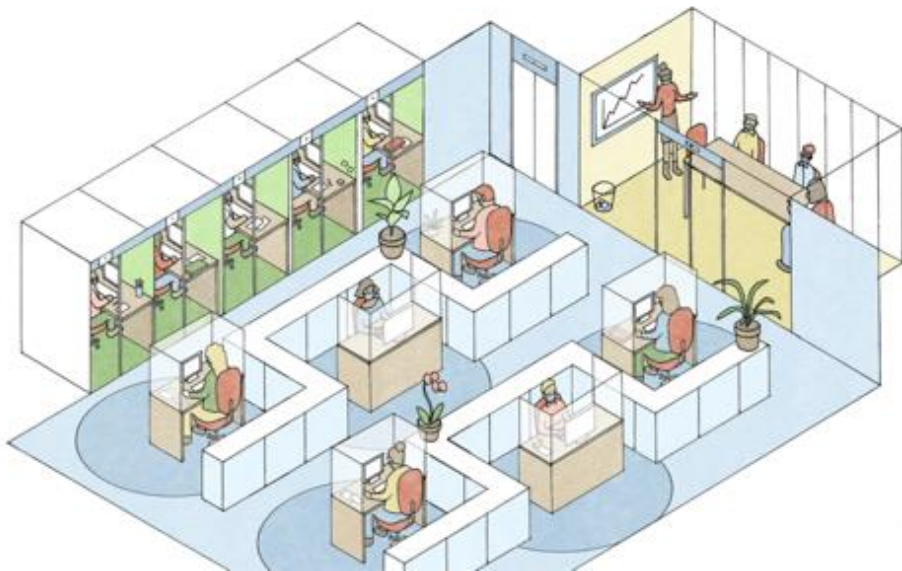




# HOW THE CORONAVIRUS WILL RESHAPE ARCHITECTURE

*What kinds of space are we willing to live and work in now?*

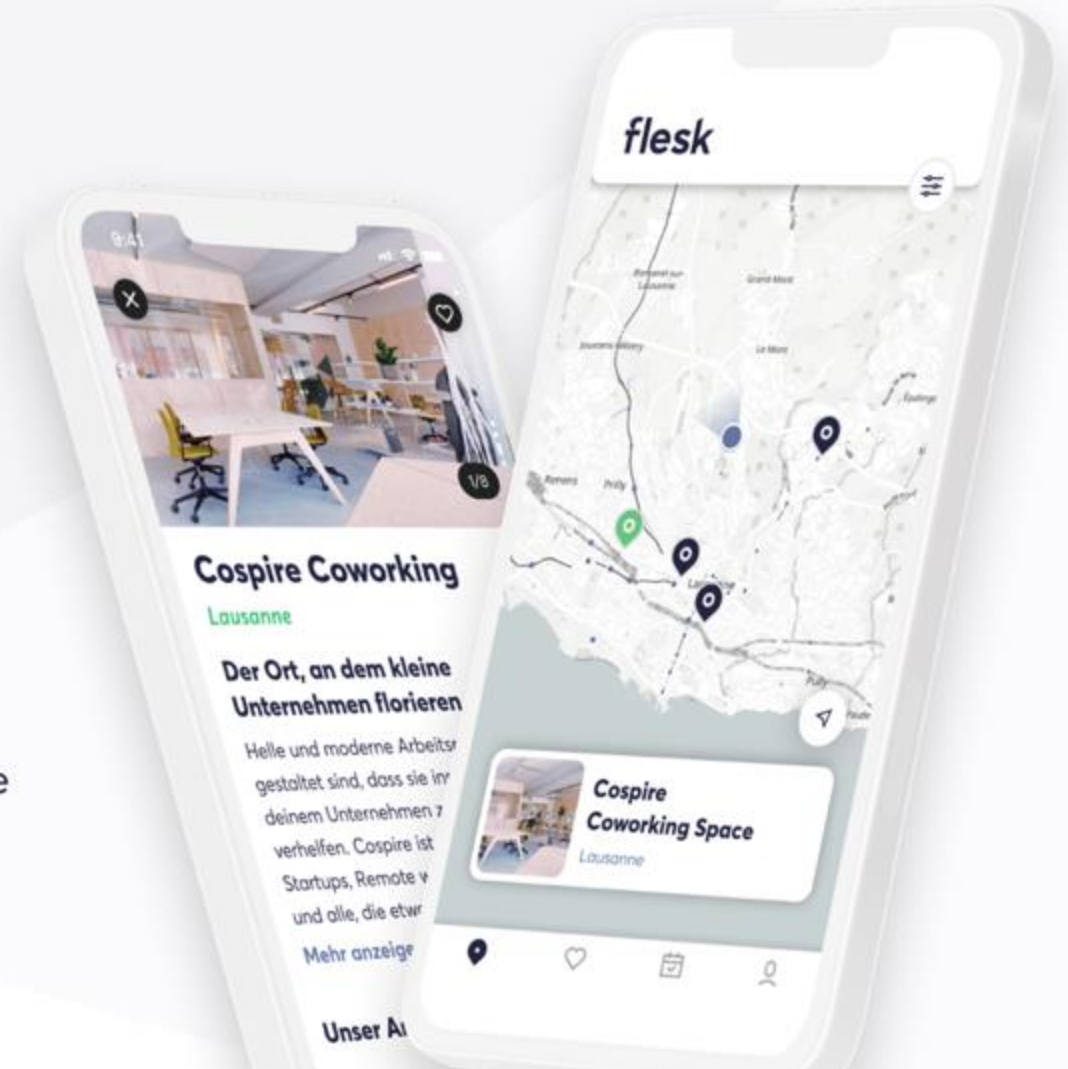
By Kyle Chayka  
June 17, 2020



Das Büro-GA

# Flexible Arbeitsplätze und Meetingräume

Mit der Flesk-App können Unternehmen und Teams flexible Arbeitsplätze und attraktive Meetingräume ganz einfach buchen – und das an über 150 Standorten in der ganzen Schweiz.



# Teamkultur

Wie fördert man sozialen Austausch mit und trotz Remote Work?

Wie kann man die Zusammenarbeit im Team fördern?



2



# Motivation

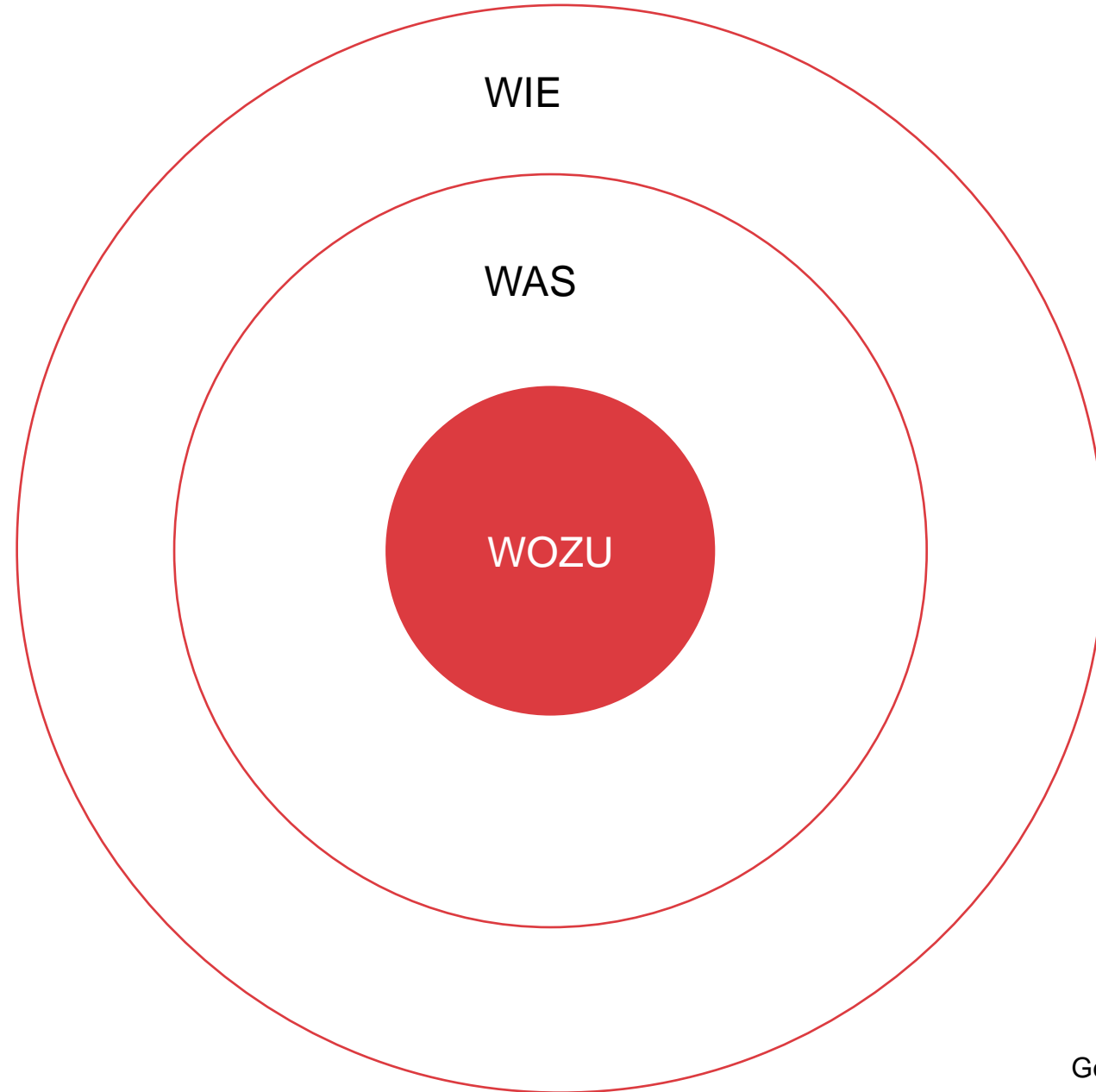
Das Marktforschungsinstitut [Qualtrics fasste im Jahr 2017 in einer Studie die zehn Motivationsfaktoren von Arbeitnehmern zusammen:](#)

- 1 Anerkennung durch den Chef
- 2 Vertrauen ins Team
- 3 Vertrauen in die Führungsriege
- 4 Vertrauen der Chefs in die Mitarbeiter
- 5 Problemlösungskompetenz der Führungskraft
- 6 Ausgeglichene Work-Life-Balance
- 7 Wissen um den eigenen Beitrag zum Unternehmensziel
- 8 emotionale Ausgeglichenheit
- 9 Faires Gehalt
- 10 Identifikation mit dem Job

**Leadership und Kultur  
sind und bleiben zentral.**

**Sich und andere motivieren  
bleibt eine Superkraft.**

# Start with WHY



# Psychologische Sicherheit



# Skills

**Welche (digitalen und überfachlichen) Kompetenzen braucht es in der digitalen Arbeitswelt?**

**Wie kann man Selbststeuerung in mobil-flexiblen Arbeitskontexten fördern?**



**3**

# 4K-Modell

**K**ommunikation

**K**ollaboration

**K**reativität

**K**ritisches Denken

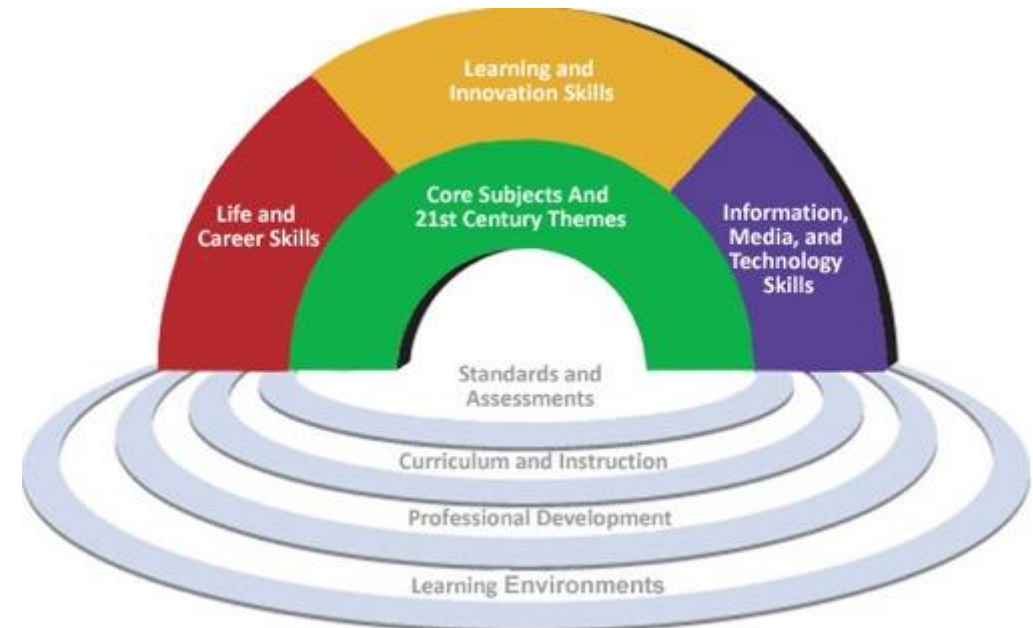
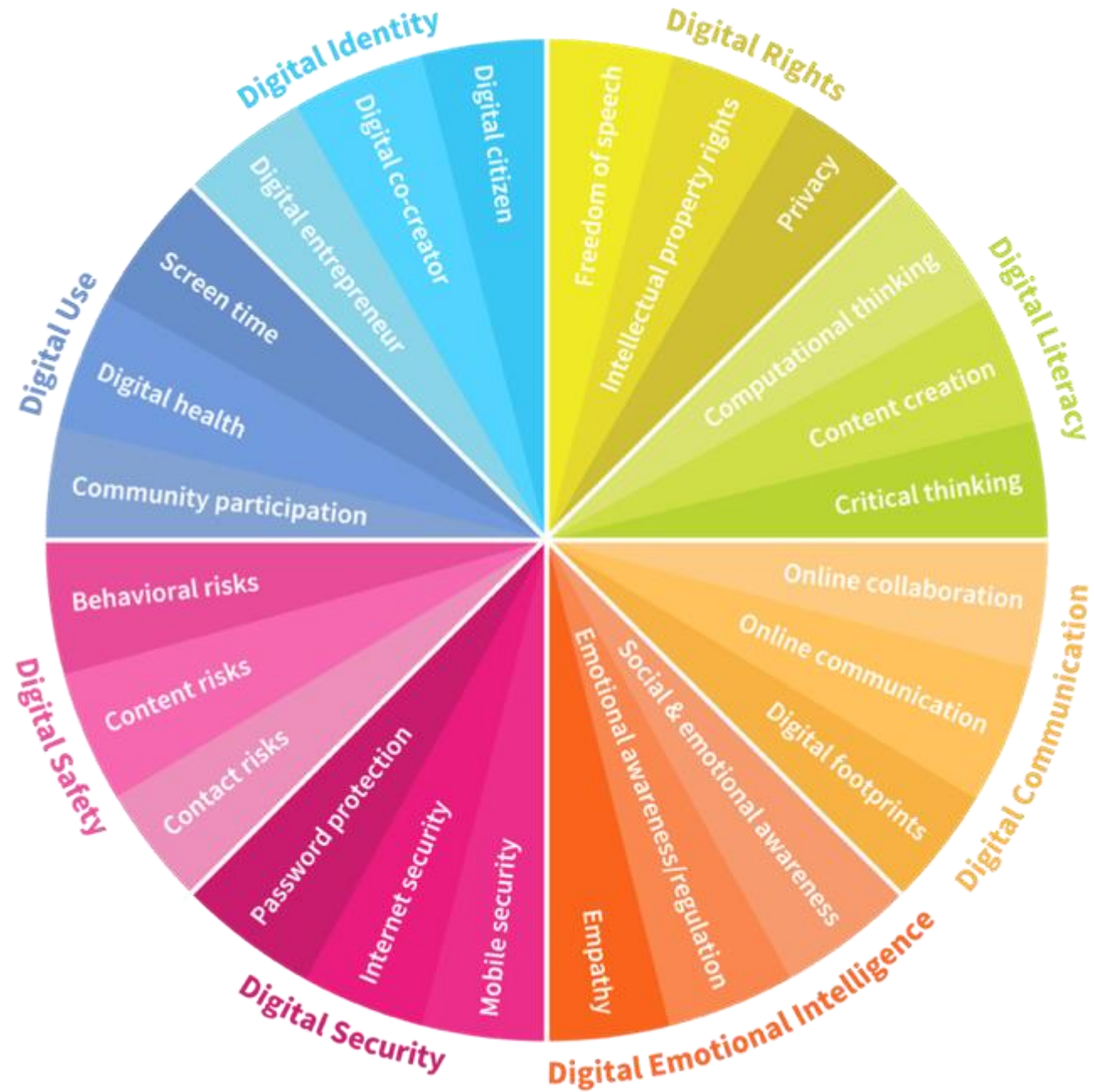


Figure 1 - P21 Framework for 21st Century Learning

Learning and Innovation "The 4 C's"	Digital Literacy	Career and Life
Critical thinking & problem solving	Information literacy	Flexibility & adaptability
Creativity and innovation	Media Literacy	Initiative & self-direction
Communication	ICT Literacy	Social & cross-cultural interaction
Collaboration		Productivity & Accountability
		Leadership & responsibility

Table 1 - P21 Skills



# Life Skills der WHO

## Lebenskompetenzen («Life Skills»)

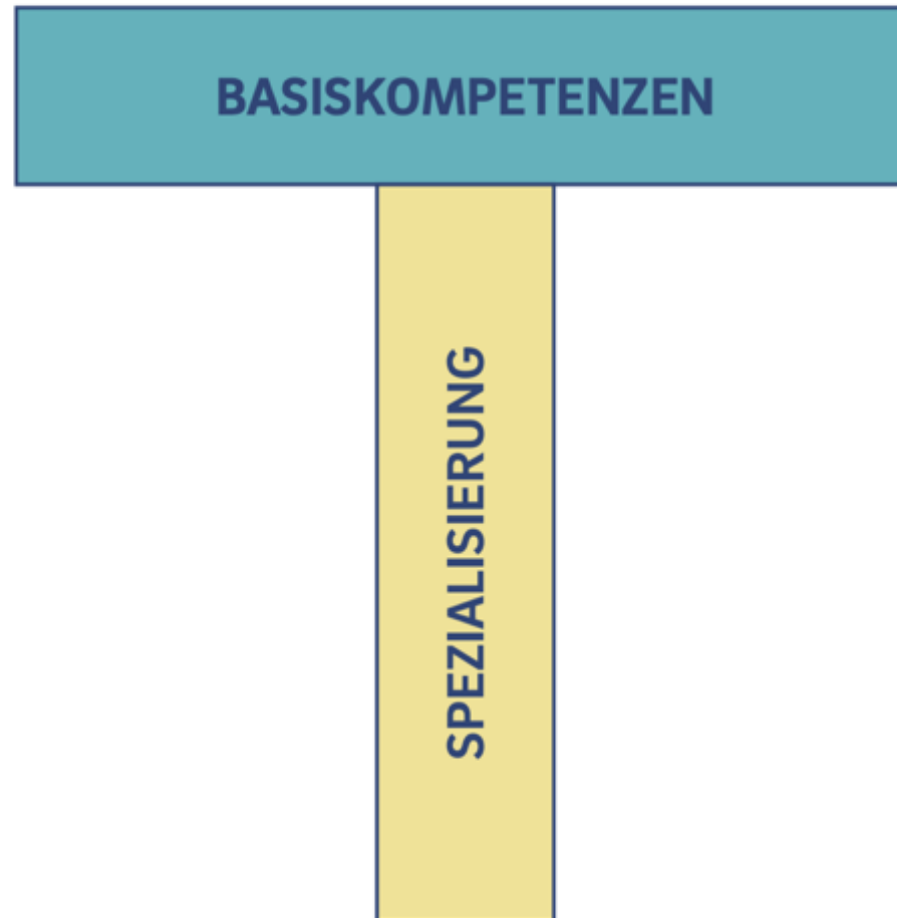
Zu diesen Fähigkeiten gehören nach WHO (Bühler & Heppehausen 2005, ergänzt und verändert von JF) folgende Bereiche:

- Selbstwahrnehmung / Entwicklung eines positiven Selbstbildes
- Empathie
- Fähigkeit zur Stress- und Angstbewältigung, Konfliktfähigkeit, Frustrationstoleranz, Selbstkontrolle
- Effektive Kommunikation und Kontaktfähigkeit
- Beziehungsfähigkeit, Beziehungen gestalten / Freundschaften aufbauen und aufrechterhalten
- Umgang mit Gefühlen, Gefühle ausdrücken können
- Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen
- Konstruktive Problemlösefähigkeiten
- Selbstbehauptung / Selbstsicherheit / Selbstwert
- Kritisches und kreatives Denken; "Nein" sagen können
- Teamfähigkeit
- Identitätsgefühl und Gefühl von Sinnhaftigkeit

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**  
 Informationen zusammenfassen Wertschätzung  
**Selbstorganisation** Teamfähigkeit Staatsbürgerliche Kompetenz Zuhören  
 Unternehmerisches Denken Kollaboration **Selbststeuerung**  
 Soziale Gerechtigkeit **Empathie** Ehrlichkeit  
 Produktivität **Kreativität** Leadership  
**Problemlösung** Beziehungen pflegen  
 Durchhaltevermögen IKT-Kompetenzen



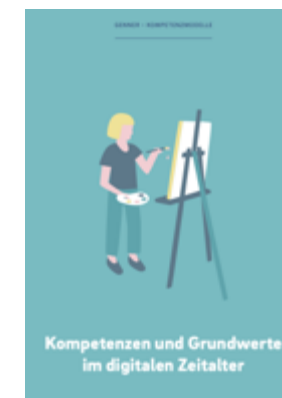
## T-förmige Kompetenzanordnung



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



<p><b>FACHLICHE KOMPETENZEN</b></p> <p><i>Fachexpertise // Praxis- und Berufserfahrung</i></p> <p><b>Lesen, schreiben, rechnen</b> / Texte verstehen und verfassen, Umgang mit Zahlen, Sprachen, Bilder und multimediale Inhalte verstehen</p> <p><b>Analyse</b> / Informationen filtern, Komplexität reduzieren, Zusammenhänge erkennen</p> <p><b>Reflexion</b> / Kritisches Denken, abstraktes Denken, Interpretation</p> <p><b>Problemlösung</b> / Herausforderungen identifizieren, konstruktive Strategien entwickeln, Entscheidungen fällen, Prozesse steuern</p> <p><b>Methoden</b> / Arbeitstechniken, Zeitmanagement, Projektorganisation</p>	<p><b>SOZIALE KOMPETENZEN</b></p> <p><b>Kommunikation</b> / Zuhören, konstruktiv und adressatengerecht Kommunizieren, Empathie, Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen</p> <p><b>Team</b> / Kooperation, Kollaboration, Koordination, Leadership</p> <p><b>Diversität</b> / Konstruktiver Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven sowie sozialer und kultureller Vielfalt</p> <p><b>Engagement</b> / Einsatzbereitschaft, soziale Verantwortung, globales Bewusstsein</p>	<p><b>PERSÖNLICHE KOMPETENZEN</b></p> <p><b>Lernen</b> / Lernmotivation, Lernfähigkeit, Neugier</p> <p><b>Ideen</b> / Kreativität, Erfindergeist, Spielfreude</p> <p><b>Resilienz</b> / Belastbarkeit, Standhaftigkeit, Durchhaltekraft</p> <p><b>Selbstregulierung</b> / Selbstorganisation, Selbstreflexion, Impulskontrolle, Prioritäten setzen, Handlungskompetenz</p> <p><b>Flexibilität</b> / Anpassungsfähigkeit, Agilität, Ambiguitätstoleranz, Veränderungsbereitschaft</p>																						
<p><b>DIGITALE KOMPETENZEN</b></p> <p><b>Technologien</b> / fach- und berufsspezifische Technologien anwenden, Lizenzen und Urheberrecht</p> <p><b>Information</b> / digital suchen, filtern, beurteilen, speichern, abrufen, digitale Inhalte entwickeln</p> <p><b>Sicherheit</b> / Schutz von Geräten, persönlicher Daten</p>	<p><b>Interaktion</b> / interagieren über Technologien, teilen von Informationen und Inhalten, Engagement in der Online-Gesellschaft, Zusammenarbeit über digitale Kanäle</p>	<p><b>Identität</b> / Verhalten im digitalen Raum, Verwaltung der digitalen Identität</p> <p><b>Technikumgang</b> / sinnvoller und gesunder Einsatz digitaler Technologien</p>																						
<p><b>GRUNDWERTE</b></p> <table border="0"> <tr> <td>Respekt</td> <td>Dankbarkeit</td> <td>Ehrlichkeit</td> <td>Integrität</td> </tr> <tr> <td>Verantwortung</td> <td>Selbstwert</td> <td>Offenheit</td> <td>Fairness</td> </tr> <tr> <td>Vertrauen</td> <td>Mut</td> <td>Mässigung</td> <td>Vergebung</td> </tr> <tr> <td>Verlässlichkeit</td> <td>Bescheidenheit</td> <td>Loyalität</td> <td>Lebenssinn</td> </tr> <tr> <td>Geduld</td> <td>Freundlichkeit</td> <td>Humor</td> <td>Hoffnung</td> </tr> </table>					Respekt	Dankbarkeit	Ehrlichkeit	Integrität	Verantwortung	Selbstwert	Offenheit	Fairness	Vertrauen	Mut	Mässigung	Vergebung	Verlässlichkeit	Bescheidenheit	Loyalität	Lebenssinn	Geduld	Freundlichkeit	Humor	Hoffnung
Respekt	Dankbarkeit	Ehrlichkeit	Integrität																					
Verantwortung	Selbstwert	Offenheit	Fairness																					
Vertrauen	Mut	Mässigung	Vergebung																					
Verlässlichkeit	Bescheidenheit	Loyalität	Lebenssinn																					
Geduld	Freundlichkeit	Humor	Hoffnung																					



# Charakterstärken

nach Seligman / Peterson

## Wissen & Weisheit

Erwerb & Nutzen von Wissen

Kreativität

Neugier / Interesse



## Freude am Lernen

Urteilsvermögen

Weisheit

## Courage

Willenskraft, Ziele trotz Widerständen zu erreichen

Ehrlichkeit

Mut / Tapferkeit

Begeisterungsfähigkeit

Beharrlichkeit / Fleiss

## Menschlichkeit

Vertrauensvolle und liebevolle Interaktionen

Fähigkeit zu lieben

Freundlichkeit / Grosszügigkeit

Soziale Intelligenz

## Gerechtigkeit

Innerhalb einer Gruppe

Leadership

Fairness

Teamfähigkeit

## Mässigung

Wirkt Exzessen entgegen

Bescheidenheit

Vergebungsbereitschaft

Umsicht / Vorsicht

Selbstregulation

## Transzendenz

Sinn & Verbindung zum grösseren Ganzen

Spiritualität



## Dankbarkeit

Optimismus

Humor

Sinn für das Schöne

# Hybrid Work

In welchen Situationen ist physische oder digitale Kollaboration jeweils vorteilhaft?

Wie gelingt Hybrid Work?



4

# Hybride Arbeitsmodelle

## Die grössten Herausforderungen:

- Erhalt und Förderung der Unternehmenskultur
- Effektive Zusammenarbeit im Team
- Management remote arbeitender Teams

## Die grössten Vorteile:

- Arbeitgeber gewinnt an Attraktivität
- Vorteile für Arbeitnehmende
- Motivationsschub



# Digitale Balance

Wie können Vorgesetzte Mitarbeitenden eine möglichst gute Digitale Balance bieten?

Wie gelingt Burnout-Prävention?



5

# Checkliste Always On im Kontext von Organisationen

- Können unsere Mitarbeitenden so **mobil-flexibel arbeiten**, sodass sie ihre Leistung optimal abrufen können?
- Haben wir in Bezug auf digitale Kontaktaufnahmen ausserhalb der Bürozeiten jene **Organisationskultur** die wir uns wünschen?
- Wurde allen unseren Mitarbeitenden **explizit kommuniziert**, wann von ihnen digitale Erreichbarkeit erwartet wird und wann nicht?
- Wurden unsere Führungskräfte darauf hingewiesen, dass digitale Kontaktaufnahmen ausserhalb der Arbeitszeiten **implizite Botschaften** mitsenden?
- Gibt es eine klare Haltung der Organisation zu **Stellvertretungen** während des Urlaubs?
- Verzichten unsere Mitarbeiter konsequent auf Email-Antworten, wenn sie einen **Autoreply** aktiviert haben?
- Sind unsere Mitarbeitenden darüber informiert, dass von ihnen während **krankheitsbedingter Abwesenheit** keine digitale Erreichbarkeit erwartet wird?

**Welche Aspekte  
von New Work  
werden oft miss-  
verstanden?**

**Neu ist  
besser.**



**Mythos**

**Kein digitales Tool, keine hübschen Arbeitsräume schlagen ein Team, das motiviert und zuverlässig am gleichen Strick zieht.**

**Selbstorganisation  
und Agilität sind  
zwingende Elemente  
von New Work.**



*Mythos*

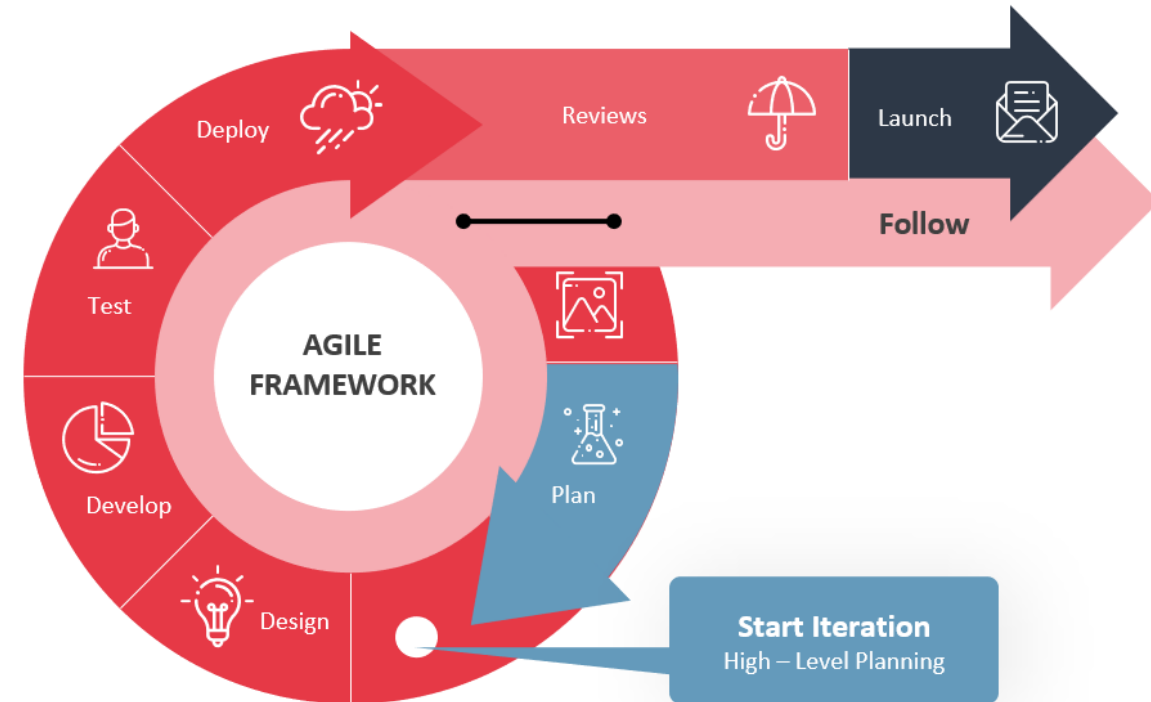
# Agiles Projektmanagement

## SCRUM METHODE

### Agiles Projektmanagement im Sprint



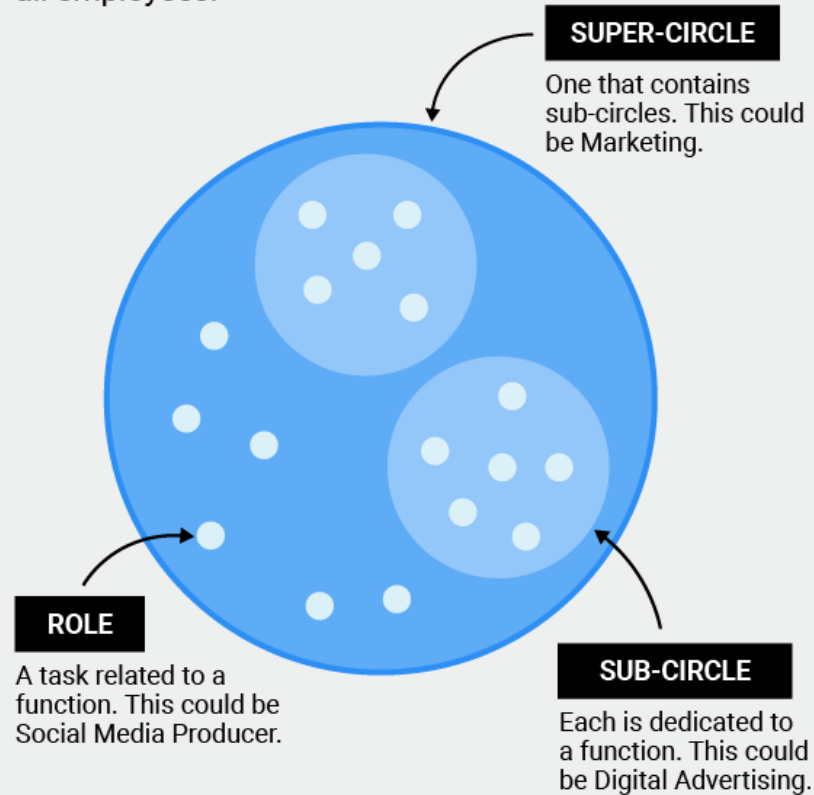
## SAFE AGILE FRAMEWORK



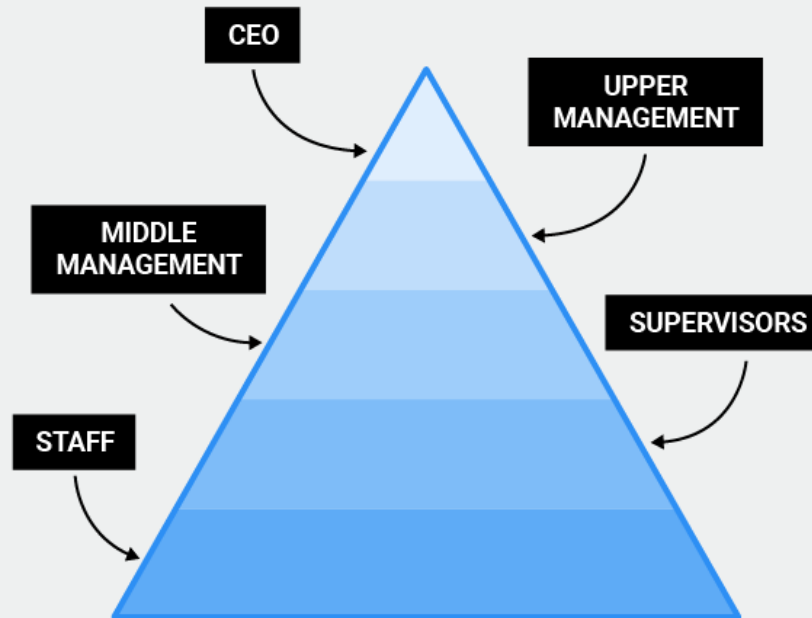
# Agile Organisation

## HOLACRACY VS. HIERARCHY

**Holacracy** takes powers traditionally reserved for executives and managers and spreads them across all employees.



In a **traditional hierarchy**, layers of management establish how products are approved and monitored.



Als Team und Organisation  
dank **systematischer**  
**Feedbackschlaufen**  
**lernfähig bleiben** und den  
Workflow **kontinuierlich**  
**verbessern.**



*Agilität*

*Mythos*

**Generationen  
ticken komplett  
anders.**

## Gen Z: The workers who want it all



(Image credit: Getty Images)



By *Ali Francis* 14th June 2022

Work-life balance, fair pay and value alignment: today's youngest workers want it all – and are willing to walk away if they don't get it.

Work-Life Balance  
Faire Löhne  
Sinnstiftung

## A new study says older people want the same things from a job as millennials: A good boss and a chance to change the world

■ RACHEL SANDLER | APR 15, 2018, 21:36 IST



Wunsch aller  
Generationen:  
Gute Vorgesetzte  
Etwas bewirken

# **New Work ist Good Work:**

- Klare Strategie**
- Zufriedene Kundschaft**
- Motivierte Mitarbeitende**

**Arbeits-  
kräfte-  
mangel**

**Ziel von New Work:**  
Gute und motivierende  
Zusammenarbeit im  
digitalen Zeitalter  
ermöglichen.

- 1. Vertrauen**
- 2. Wertschätzung**
- 3. Lernkultur**
- 4. Prioritäten**

Gefäss



**Steine**



Kiesel



Sand



---

Zeit

**Prioritäten**

Dringlichkeiten

Ablenkungen



**GENNER.CC**

Digital Transformation

Digital Media

Digital Society

New Work

**Danke!**

