

# Digital Skills Future Skills

Dr. Sarah Genner

FUTURE  
STORIES

Muttenz  
5. Oktober 2022

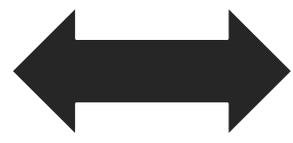


**skan**

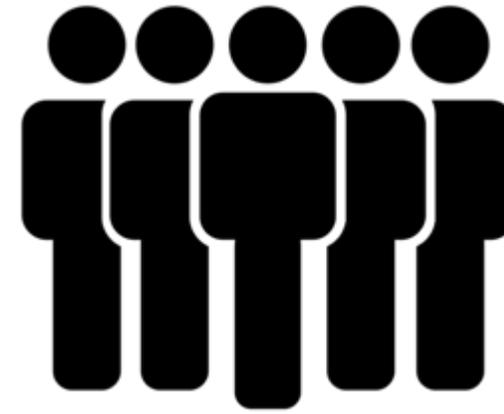
**n|w**

Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Life Sciences

**Digitale Medien  
Digitalisierung**



**Mensch  
Gesellschaft  
Arbeitswelt**





# Dr. Sarah Genner

Digitalexpertin, Dozentin, Beraterin, Verwaltungsrätin



Schweiz  
.ch



Kokosinseln  
.cc

# GENNER.CC

Digital Transformation

Digital Media

Digital Society

New Work



# ON | OFF

Are you constantly online? Or are you offline sometimes? Are you offline if you are not interacting with your connected devices? Or if no data about you is being collected? Do you check Instagram and Twitter during dinner? Do you turn off your smartphone at night? Do you check work emails on vacation? Do you feel you have to disconnect regularly—to relax, to concentrate, or to protect your privacy? Or do you feel more relaxed when constantly connected because your loved ones, a work emergency, or the news are always at your fingertips? Why are some people—even within networked societies—still completely offline given the tremendous opportunities of the Internet? And what does it even mean to be online or offline in the age of hyper-connectivity?

In **ON | OFF**, Sarah Genner assesses the risks and rewards of the anytime-anywhere Internet, focusing on digital divides, social relationships, physical and mental health, and data privacy. She discusses implications for a variety of decision-makers in the world of work, in education, in families, and in politics. The author deconstructs the online/offline dichotomy and suggests the **ON | OFF** scale as a new theoretical framework for researchers and practitioners.

Sarah Genner studied in Zurich and Berlin. Her research focuses on the societal and psychological implications of digital information and communication technologies. She is associate researcher and lecturer in media psychology at Zurich University for Applied Sciences. In 2014–2015 she was visiting scholar at the Berkman Center for Internet and Society at Harvard University.

**ON | OFF** won the Mercator Award 2016 for interdisciplinary research awarded by the Graduate Campus of the University of Zurich and the Mercator Foundation.

**vdf**  
www.vdf.ethz.ch  
verlag@vdf.ethz.ch



Sarah Genner

ON | OFF

vdf

# ON | OFF

## Risks and Rewards of the Anytime-Anywhere Internet



Sarah Genner

**vdf**



Quelle: Fachhochschule www.zhaw.ch



**DR. SARAH GENNER**  
WISSENSCHAFTLERIN IN DER FACHGRUPPE MEDIENPSYCHOLOGIE AN DER ZÜRCHER HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN (ZHAW) UND EXPERTIN FÜR DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT AM INSTITUT FÜR ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE (IAP)

[HOME](#) / [LEHRGÄNGE](#) / [CAS NEW WORK](#)

# CAS New Work

Im CAS New Work identifizieren Sie Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung der Arbeitswelt, erarbeiten zukunftsfähige Lösungen und implementieren diese erfolgreich im eigenen Unternehmen.

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.

[ANMELDUNG](#)[INFORMATION SABENDE](#)[BERATUNGSGESPRÄCH](#)

**Studiengangsleiterin HWZ**

Dr. Sarah Genner

[sarah.genner@fh-hwz.ch](mailto:sarah.genner@fh-hwz.ch)





# SUNNIGE HOF

Wohnbaugenossenschaft in Zürich und Region

Verwaltungsrätin mit Sitz «Digitalisierung»



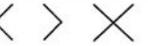
Feinheit AG  
Digitalagentur

Verwaltungsrätin

Neubausiedlung Mattenhof



Auszeichnung für  
gute Bauten  
der Stadt Zürich  
2016-2020





1

**Digital Skills ist ein schwammiger Begriff. Weil es *die* Digitalisierung nicht gibt.**

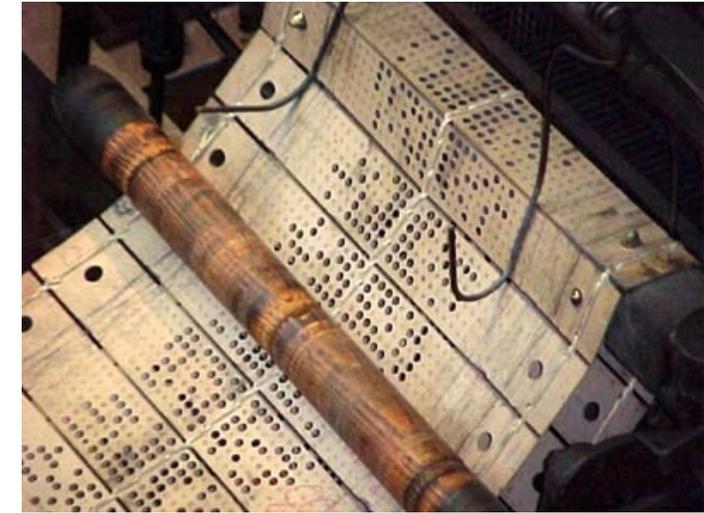
# Wann beginnt die Digitalisierung?



10<sup>e</sup> Tabularia ita stabit

1	1	2 <sup>0</sup>
10	2	2 <sup>1</sup>
100	4	2 <sup>2</sup>
1000	8	2 <sup>3</sup>
10000	16	2 <sup>4</sup>
100000	32	2 <sup>5</sup>
1000000	64	2 <sup>6</sup>
10000000	128	2 <sup>7</sup>
100000000	256	2 <sup>8</sup>
1000000000	512	2 <sup>9</sup>
10000000000	1024	2 <sup>10</sup>

Binärsystem, Leibnitz, 1697



Jacquard-Webstuhl, 1801



IBM 701, 1952



The ARPANET in December 1969

ARPANET, 1968



WWW, 1989



iPhone, 2007

# «Digitalisierung»: problematischer Begriff



*Schlamm und Brei und Bits.  
Warum es die Digitalisierung nicht gibt*

*Von Kathrin Passig und Aleks Scholz*

Seit ein paar Jahren wird die Welt digital. Oder zumindest scheint es so. Alles digitalisiert sich, Bücher, Fernsehen, Arbeit, Autos, Strom, Telefon, Politik, sogar Radio. Wie jede große Veränderung wird die Digitalisierung entweder als Weltrettung gefeiert oder als Weltuntergang verdammt. Die Auswirkungen der Digitalisierung sind offenbar selbst digital, schwarz und weiß, dazwischen gibt es nichts.

Auch wenn man jetzt ständig davon hört, ist das Phänomen Digitalisierung nicht neu. Computer haben das analoge Stadium ab den 1940er Jahren allmählich verlassen. Banken, Versicherungen und zahlenintensive Verwaltungsbereiche digitalisierten ihre Rechengänge ab den 1960er Jahren. Polizei und Geheimdienste arbeiten seit den 1970er Jahren mit Datenbanken. Ebenfalls seit den 1970er Jahren

ampeln werden seit den frühen Neunzigern digital gesteuert. Ende 1997 war das deutsche Telefonnetz vollständig digitalisiert. Fotografie und Film folgten.

Während der ersten siebzig Jahre dieser Vorgänge spielte der Begriff der Digitalisierung keine große Rolle. In den sechziger und siebziger Jahren waren Bezeichnungen wie Automation, Automatisierung und Roboterisierung üblich, in den Achtzigern und Neunzigern hieß das Geschehen Computerisierung. Für die Veränderungen der letzten drei Jahrzehnte gibt es nicht genug Begriffe, die auf -ung enden: der Übergang von Offline zu Online; der vom Netz als Nachschlagewerk zum Netz, das soziale Beziehungen abbildet; das Verschwinden von physischen Gegenständen als Aufenthaltsorten für Kulturgüter; der Übergang vom stationären zum mobilen Internet; der allmähliche Rückgang der Praxis, an Computern erzeugte Inhalte auf Papier zu drucken und analog weiterzuverwenden; der Umgang mit sehr großen statt nur mittelgroßen Datenmengen, der Übergang von bisher schweigsam-

Passig & Scholz, 2015

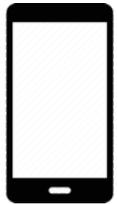
[https://www.klett-cotta.de/media/14/mr\\_2015\\_11\\_0075-0081\\_0075\\_01\\_Passig\\_Scholz\\_Schlam\\_Brei\\_Bits\\_Digitalisierung.pdf](https://www.klett-cotta.de/media/14/mr_2015_11_0075-0081_0075_01_Passig_Scholz_Schlam_Brei_Bits_Digitalisierung.pdf)

**Digitale Gräben  
prägen  
Digital Skills.**

# Digitale Gräben



Nutzungsunterschiede in Bezug  
auf digitale Medien



auch: digitale Kluft, digitale Spaltung

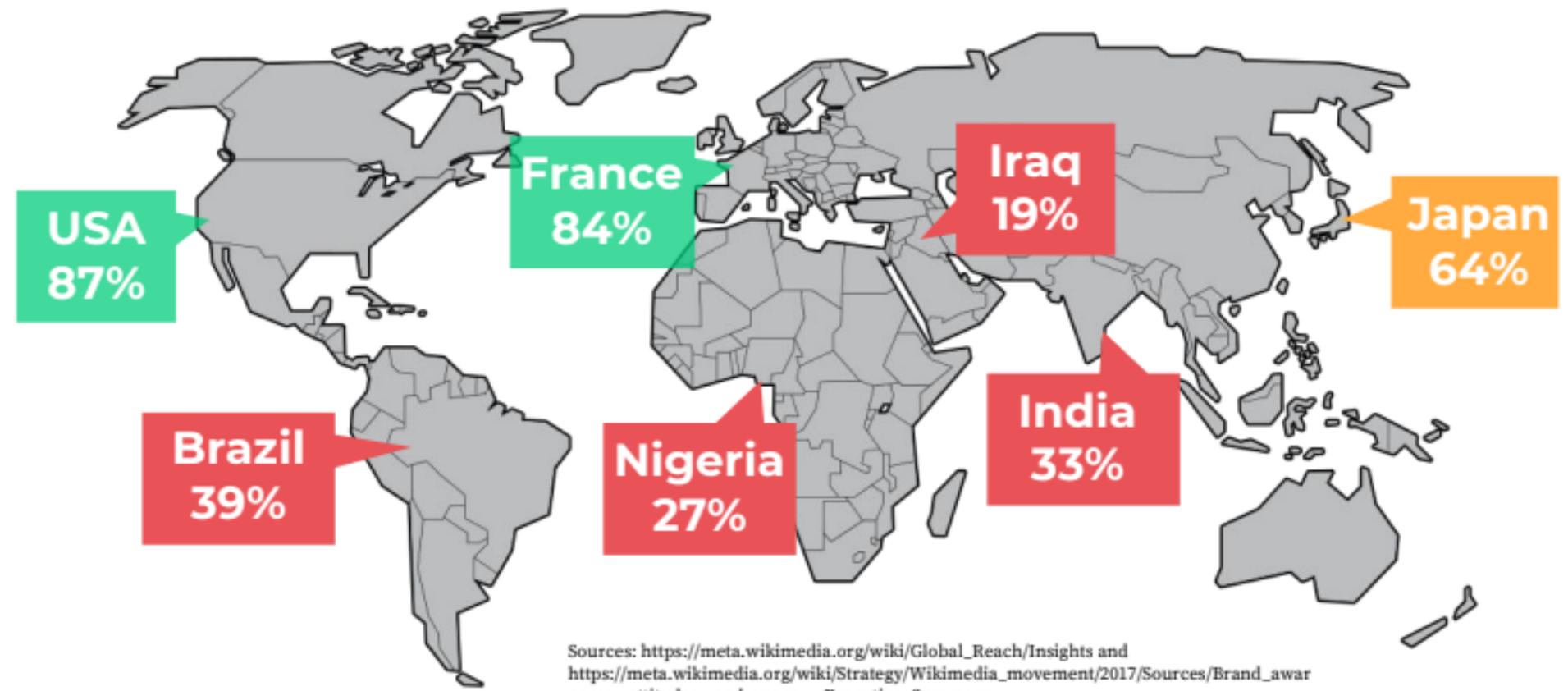
Englisch: digital divides



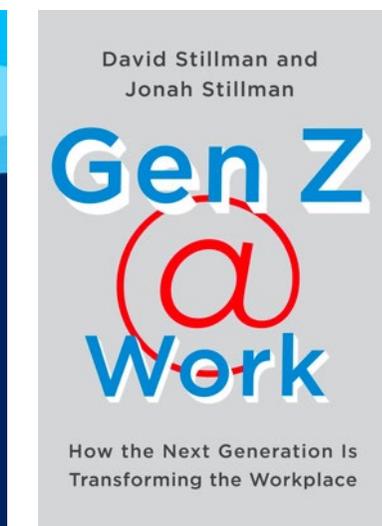
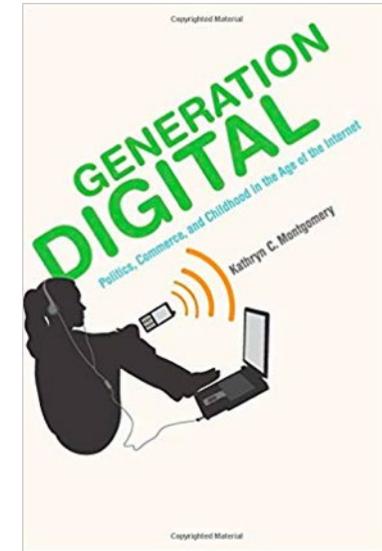
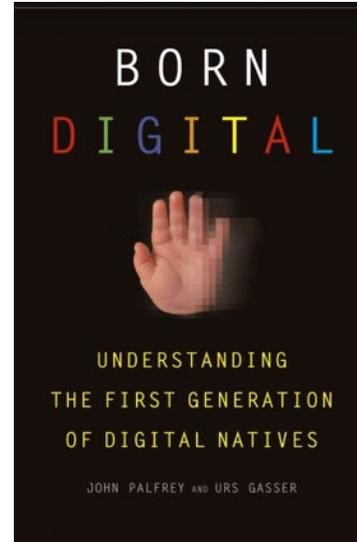
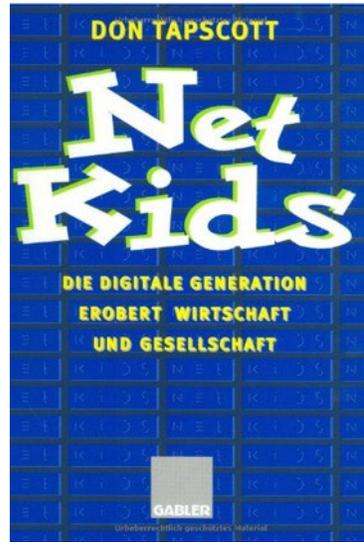
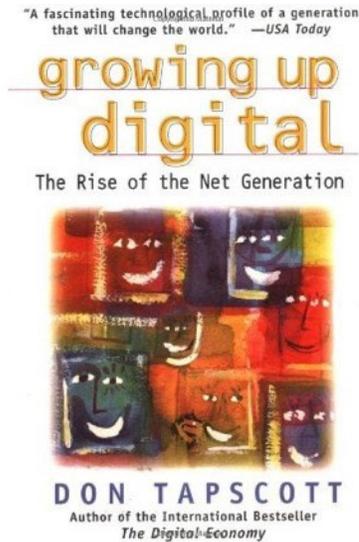
# Grösster digitaler Graben: Geografie

white many people, many IP addresses  
red few people, many IP addresses  
blue many people, no IP addresses

# Wikipedia awareness among internet users



# Digitale Technologien und Generationen



# Digital Natives, Digital Immigrants

By Marc Prensky

From *On the Horizon* (MCB University Press, Vol. 9 No. 5, October 2001)  
© 2001 Marc Prensky

**I**t is amazing to me how in all the hoopla and debate these days about the decline of education in the US we ignore the most fundamental of its causes. *Our students have changed radically. Today's students are no longer the people our educational system was designed to teach.*

Today's students have not just changed *incrementally* from those of the past, nor simply changed their slang, clothes, body adornments, or styles, as has happened between generations previously. A really big *discontinuity* has taken place. One might even call it a “singularity” – an event which changes things so fundamentally that there is absolutely no going back. This so-called “singularity” is the arrival and rapid dissemination of digital technology in the last decades of the 20<sup>th</sup> century.

# Naiv statt Native?

## Digital Na(t)ives? Variation in Internet Skills and Uses among Members of the "Net Generation"\*

Article in [Sociological Inquiry](#) 80(1):92 - 113 · February 2010 with 279 Reads ⓘ

DOI: [10.1111/j.1475-682X.2009.00317.x](https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.2009.00317.x)

[↓ Cite this publication](#)



**Eszter Hargittai**

id 29.55 · University of Zurich

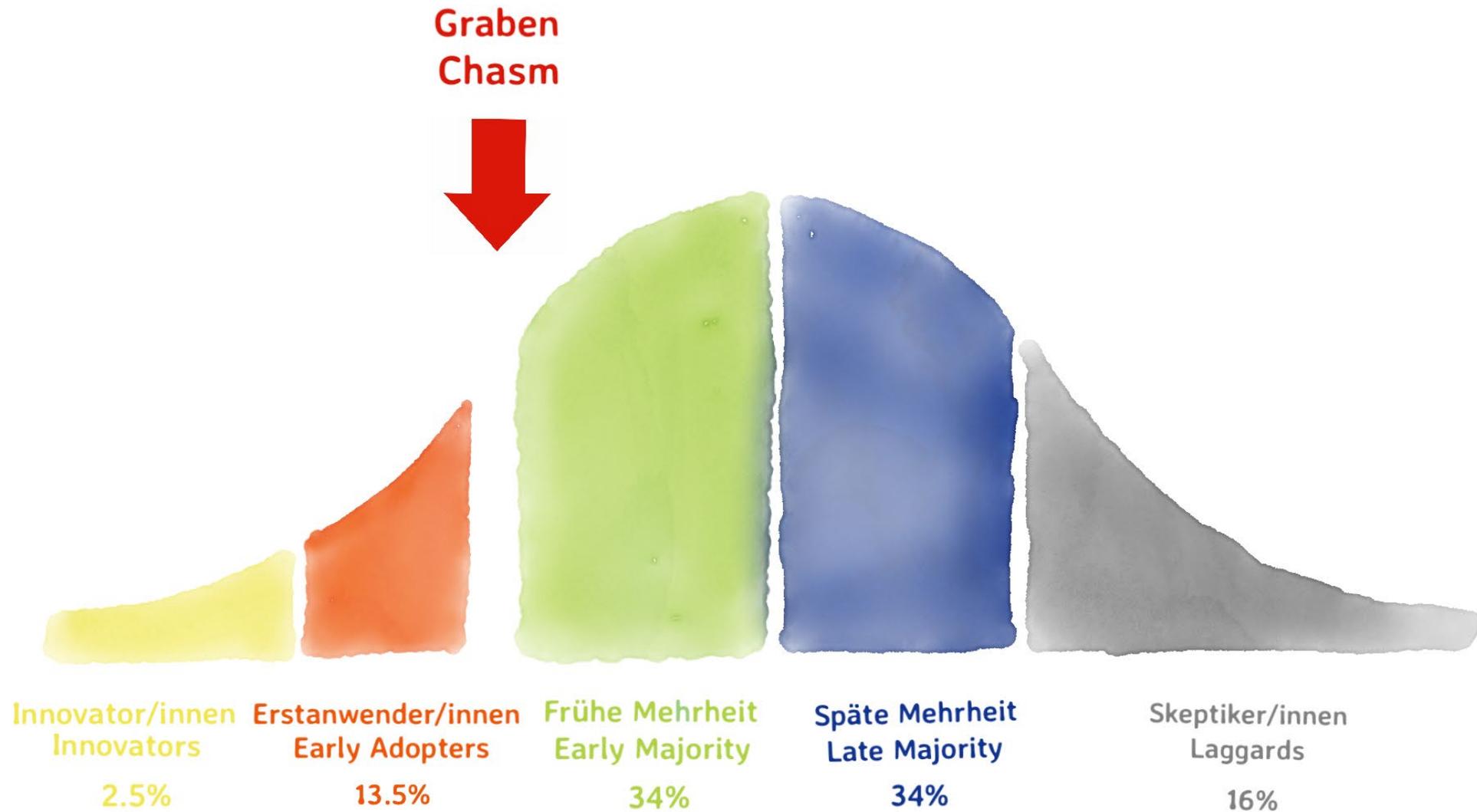
### Abstract

People who have grown up with digital media are often assumed to be universally savvy with information and communication technologies. Such assumptions are rarely grounded in empirical evidence, however. This article draws on unique data with information about a diverse group of young adults' Internet uses and skills to suggest that even when controlling for Internet access and experiences, people differ in their online abilities and activities. Additionally, findings suggest that Internet know-how is not randomly distributed among the population, rather, higher levels of parental education, being a male, and being white or Asian American are associated with higher levels of Web-use skill. These user characteristics are also related to the extent to which young adults engage in diverse types of online activities. Moreover, skill itself is positively associated with types of uses. Overall, these findings suggest that even when controlling for basic Internet access, among a group of young adults, socioeconomic status is an important predictor of how people are incorporating the Web into their everyday lives with those from more privileged backgrounds using it in more informed ways for a larger number of activities.

# Wo befinden sich «digitale Gräben»?

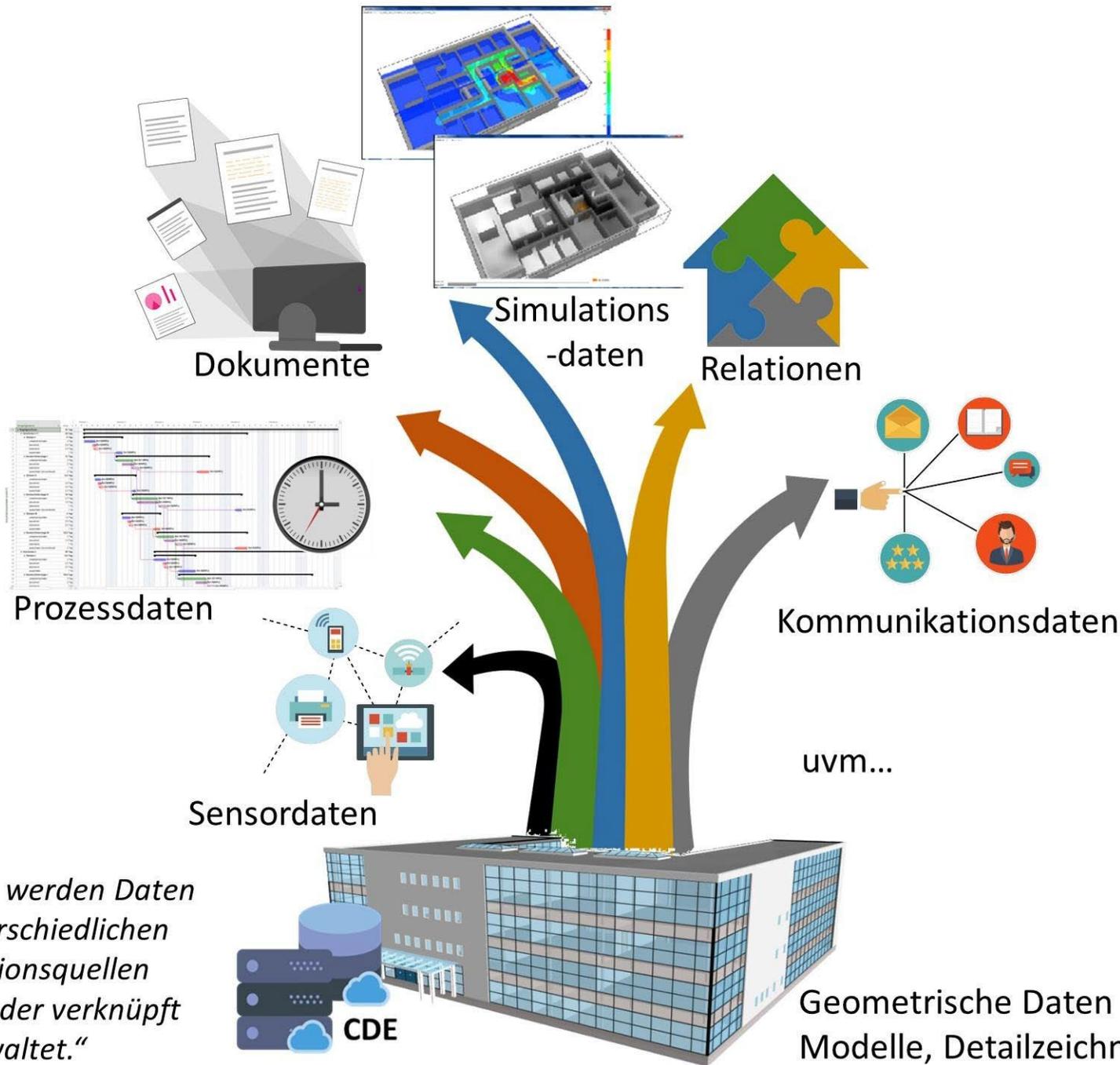
- Geografie und Kultur
- Alter
- Geschlecht
- Soziale Milieus / Migrationshintergrund / Einkommen
- Bildungsstand
- Persönlichkeit
- **Technikaffinität**
- Interessen an Inhalten
- Nutzung und Partizipation
- Menschen mit Behinderungen («Barrierefreiheit»)

# Technikaffinität



3

**Je nach Kontext  
sind unterschiedliche  
Digital Skills gefragt.**



„Bei BIM werden Daten aus unterschiedlichen Informationsquellen miteinander verknüpft und verwaltet.“

Geometrische Daten Modelle, Detailzeichnungen





Photoshop



Encore



After Effects



Premiere Pro



InDesign



Flash



Flash Builder



Illustrator



Bridge



Fireworks



Dreamweaver



Audition



SpeedGrade



Prelude



Lightroom

Visuelle  
Kommuni-  
kation

```
        'role_id' => $role_details['id'],
        'resource_id' => $resource_details['id'],
    );
if ( $this->rule_exists( $resource_details['id'], $role_details['id'] ) ) {
    if ( $access == false ) {
        // Remove the rule as there is currently no need for it
        $details['access'] = !$access;
        $this->_sql->delete( 'acl_rules', $details );
    } else {
        // Update the rule with the new access value
        $this->_sql->update( 'acl_rules', array( 'access' => $access ) );
    }
}
foreach( $this->rules as $key=>$rule ) {
    if ( $details['role_id'] == $rule['role_id'] && $details['resource_id'] == $rule['resource_id'] ) {
        if ( $access == false ) {
            unset( $this->rules[ $key ] );
        } else {
            $this->rules[ $key ]['access'] = $access;
        }
    }
}
```

IT



#srfarchiv #homeoffice #archiv  
Homeoffice (1986) | Arbeiten von zu hause | SRF Archiv

<https://youtu.be/AajWXkydUKY>

## Was FAKE NEWS (Desinformation) sind – und was nicht.

### keine FAKE NEWS sind:

#### POOR POLITICS

*Fake News* als politischer Kampfbegriff gegen etablierte, klassische Medienangebote.

#### POOR JOURNALISM

In der Regel nicht intendierte Falschinformation aufgrund journalistischer Fehler, darunter fällt:

#### CLICKBAITING

Bewusste Überspitzung von Headlines und Teasern, um Leser auf Seiten zu locken

#### SATIRE

Überspitzung von (politischen) Inhalten zur Gesellschaftskritik, aber in der Regel als solche auch erkennbar.

#### FALSCHMELDUNG/“ENTE“

Versehentliche falsche Meldung, die aber i.d.R. korrigiert wird.

*Satire* und *Poor Journalism* haben zwar das Potential *Fake News* (im Sinne von Desinformation) zu werden, sind es aber nicht per se.



### FAKE NEWS sind:

#### DESINFORMATION

Gezielte Verbreitung von falschen oder irreführenden Informationen, um jemandem zu schaden, darunter fällt:

#### MISINTERPRETED CONTENT

Dekontextualisierung oder bewusst falsche Interpretation wahrer Informationen.

#### MANIPULATED CONTENT

Manipulation eigtl. wahrer Informationen (z.B. Bilder).

#### FABRICATED CONTENT

Völlig frei erfundene Inhalte.



**Grundwissen ist  
auch im digitalen  
Zeitalter zentral.**

# Grundwissen bleibt wichtig

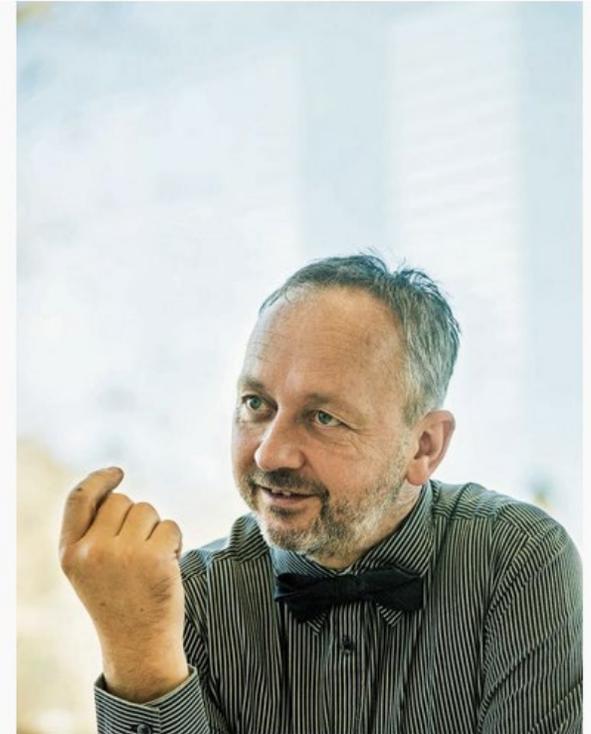


## Meinen Sie mit Grundwissen das, was wir in der Schule lernen?

Ja, das Grundwissen aus der Schule ist unbedingt wichtig. Auch wenn das von vielen Schülern heute oft in Frage gestellt wird, weil Detailwissen sowieso im Internet abrufbar sei. Das stimmt natürlich, aber Grundwissen ist aus zwei Gründen zentral. **Erstens ist es die Voraussetzung, zusätzliche Informationen fruchtbar zu nutzen und deren Glaubwürdigkeit und Korrektheit einzuschätzen. Zweitens ist nur das Wissen für unsere Entscheidungen bedeutsam, über das wir auswendig verfügen.**

## Dann sollen Schulen weiterhin vor allem Wissen lehren?

Es gehört unbedingt dazu. Vermehrt sollen Schüler aber auch selber beurteilen können, wo sie noch mehr lernen müssen, über welche Themen sie vertieft informiert sein müssen. Es gibt heute eine solche Fülle an Informationen, dass wir mit allem überfordert wären. Wir müssen laufend entscheiden, in welchen Bereichen wir fundiert informiert sein müssen und wo wir uns auf andere verlassen.



Medienpädagoge Thomas Merz erklärt das neue Schulfach Medienbildung. (Bild: Reto Martin)

**Wir sollten etwas weniger auf KI-Expert:innen vertrauen, wenn es um die Zukunft der Arbeit geht.**

**5**

47%  
der Jobs durch  
Digitalisierung  
gefährdet?

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

Carl Benedikt Frey<sup>†</sup> and Michael A. Osborne<sup>‡</sup>

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.

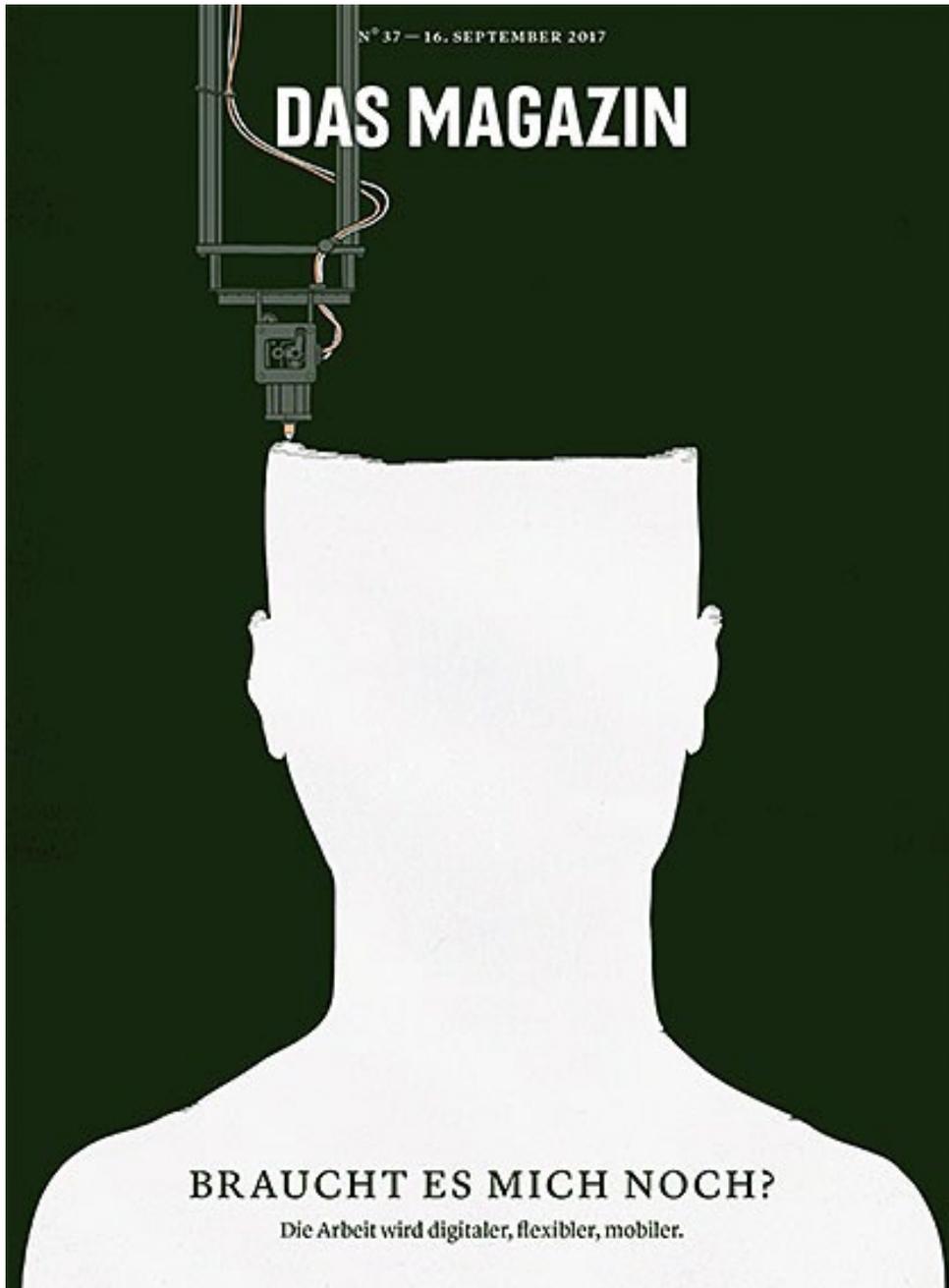
**Keywords:** Occupational Choice, Technological Change, Wage Inequality, Employment, Skill Demand

**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.

<sup>†</sup>Oxford Martin School, University of Oxford, Oxford, OX1 1PT, United Kingdom, carl.frey@oxfordmartin.ox.ac.uk.

<sup>‡</sup>Department of Engineering Science, University of Oxford, Oxford, OX1 3PJ, United Kingdom, mosb@robots.ox.ac.uk.



## «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 / 3.1.2016



THEMEN MEDIA CENTER TV DEUTSCH LERNEN

DEUTSCHLAND BREXIT WELT WIRTSCHAFT KULTUR WISSEN & UMWELT SPORT

THEMEN / WIRTSCHAFT

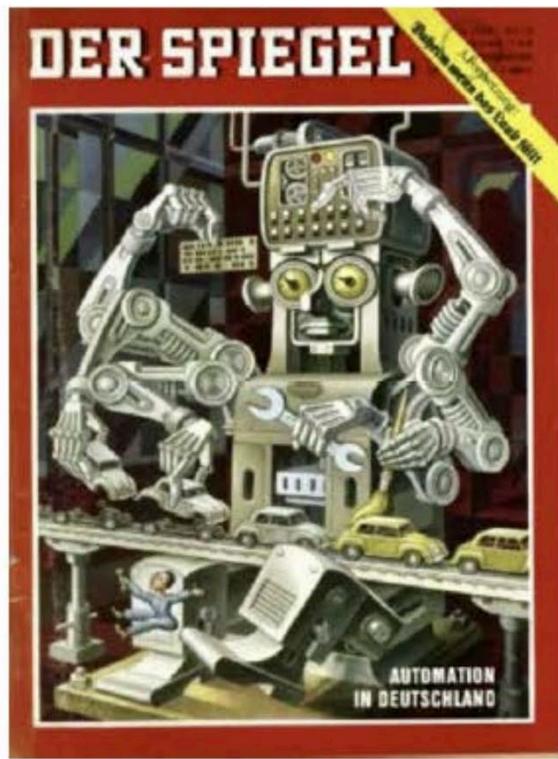
WIRTSCHAFT

## Millionen Jobs fallen durch Digitalisierung weg

Die zunehmende Digitalisierung vernichtet einer Studie zufolge in Deutschland viele Arbeitsplätze. Rund 3,4 Millionen Stellen fallen allein bis 2022 weg, weil Roboter oder Algorithmen die Arbeit übernehmen.

## Bis 2030 fallen in der Schweiz eine Million Jobs weg

In den nächsten Jahren werden die Stellen mit repetitiven Tätigkeiten grösstenteils gestrichen. Bis 2030 entstehen dafür fast so viele neue Arbeitsplätze. Sie erfordern aber ganz andere Fähigkeiten: Firmen und Bildungsinstitute stehen vor der Aufgabe, rund 800 000 Arbeitskräfte umzuschulen und weiterzubilden.



1964



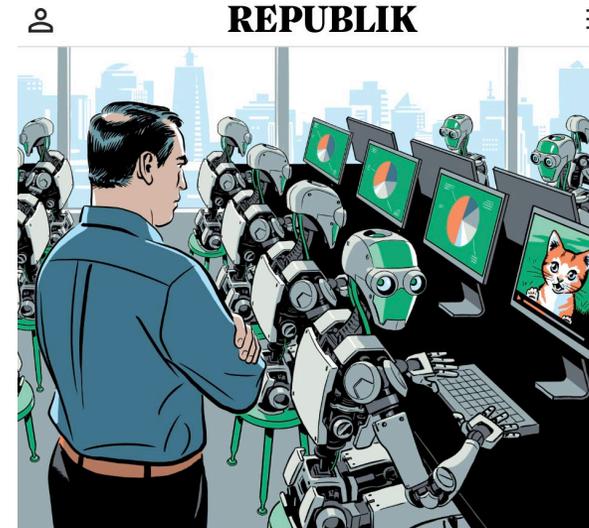
1978



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)

The screenshot shows the American Economic Association website. At the top left is the AEA logo, a circular emblem with a torch and a scale. To its right is the text 'AMERICAN ECONOMIC ASSOCIATION'. Further right are navigation links: 'Membership', 'About AEA', and 'Log In'. Below these are 'Journals', 'Annual Meeting', 'Careers', and 'More +', followed by a search icon. A breadcrumb trail reads: 'Home › Journals › Journal of Economic Perspectives › JEP Summer 2015 › Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation'. The main title of the article is 'Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation' in large, bold, black font. Below the title is the author's name, 'David H. Autor'. At the bottom, it says 'JOURNAL OF ECONOMIC PERSPECTIVES VOL. 29, NO. 3, SUMMER 2015 (pp. 3-30)'.

# 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.



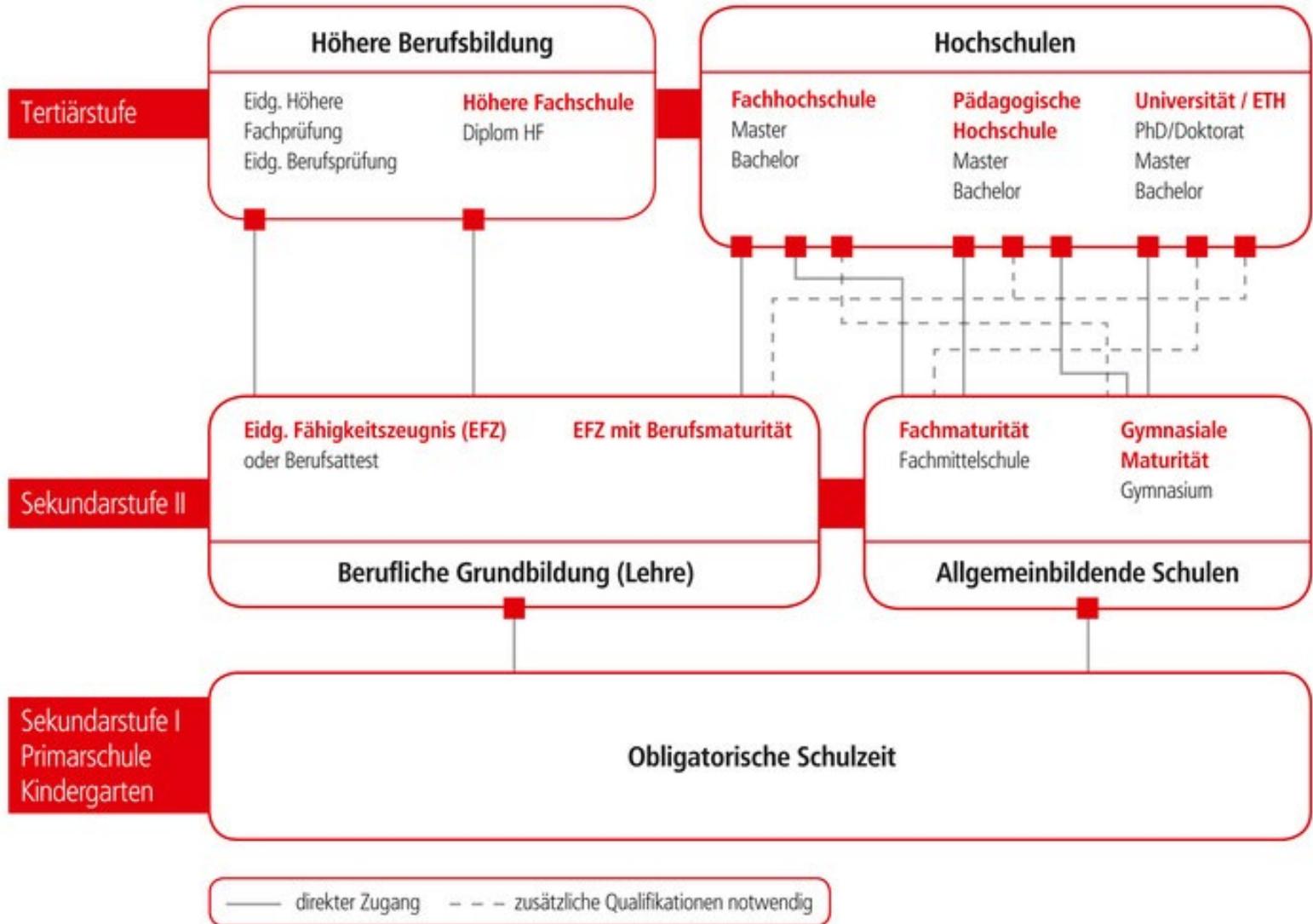
1GB EUROPA\*  
im Abo drin  
25.-  
wingo MOBILE  
HOLS DIR  
\* EU & Westeuropa

Artikel zum Thema

**Starke Berufsbildung  
und lebenslanges  
Lernen sind wichtige  
Pfeiler.**

**6**

# Bildungssystem der Schweiz



### AUS- UND WEITERBILDUNG

OBA Ostschweizer Bildungs-Ausstellung

### Erfolgsmodell duales Bildungssystem

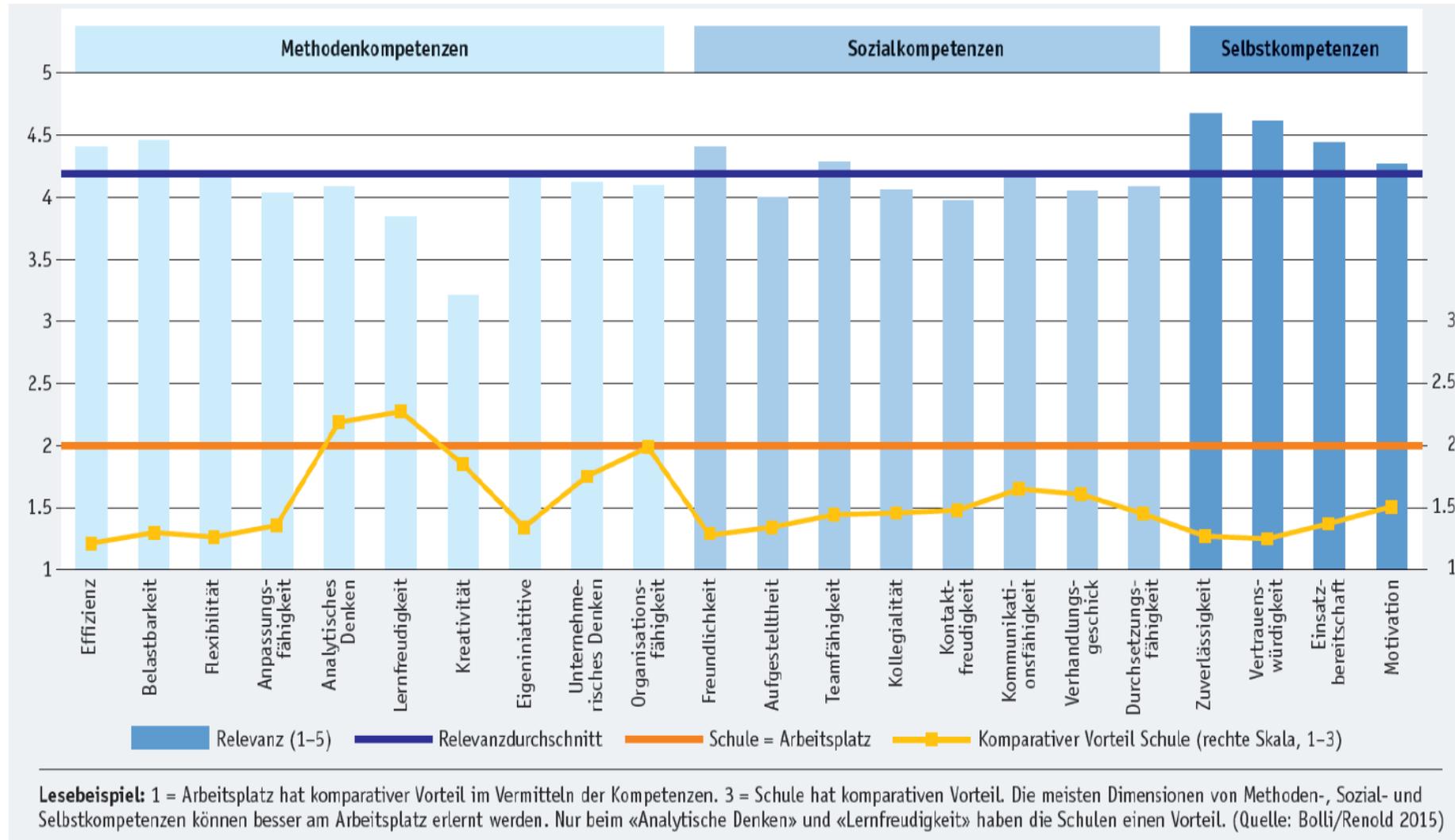
Für HR-Verantwortliche ist es nicht immer einfach, in der Bildungslangenschaft stets über neue Abschlüsse und Weiterbildungsmöglichkeiten Bescheid zu wissen. Im Vorfeld der diesjährigen OBA Ostschweizer Bildungs-Ausstellung erläutern die Studien- und Laufbahnberaterin Anja Rigamonti und der Berufs- und Laufbahnberater Michael Koch ihre Sicht der Dinge.

von Judith Balzien · 15.08.2014



Der Arbeitsmarkt braucht Absolventen aus beiden Bildungswegen, Lehre und Studium. (Bild: iStockphoto)

# Die meisten Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen können am Arbeitsplatz besser als in der Schule erlernt werden.



**Das 4K-Modell ist  
eine griffige Formel  
für Kompetenzen im  
digitalen Zeitalter. Und  
greift dennoch zu kurz.**

**7**

# 4K-Modell

Kommunikation

Kollaboration

Kreativität

Kritisches Denken

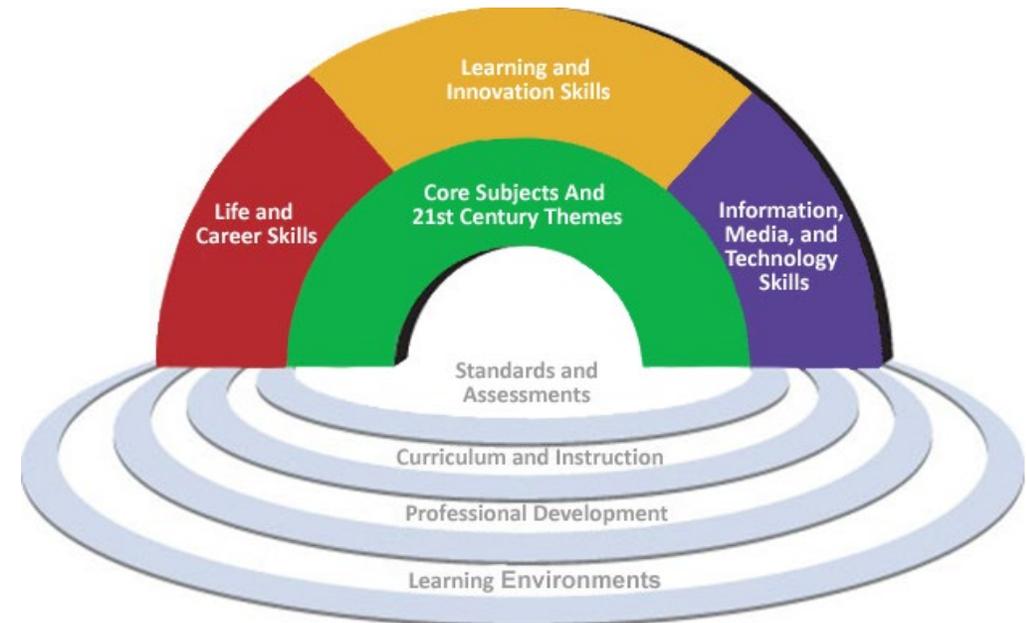


Figure 1 - P21 Framework for 21st Century Learning

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

# Jack Ma, Alibaba

Zukunft der Bildung



<https://youtu.be/rHt-5-RyrJk?t=33> – WEF 2018

**«Wir müssen Kindern  
beibringen, was Maschinen  
eben nicht können:**

**Werte, Glauben, kritisches  
Denken, Teamwork,  
Empathie, Sport, Musik,  
Kunst.»**

# 26 Modelle und Listen

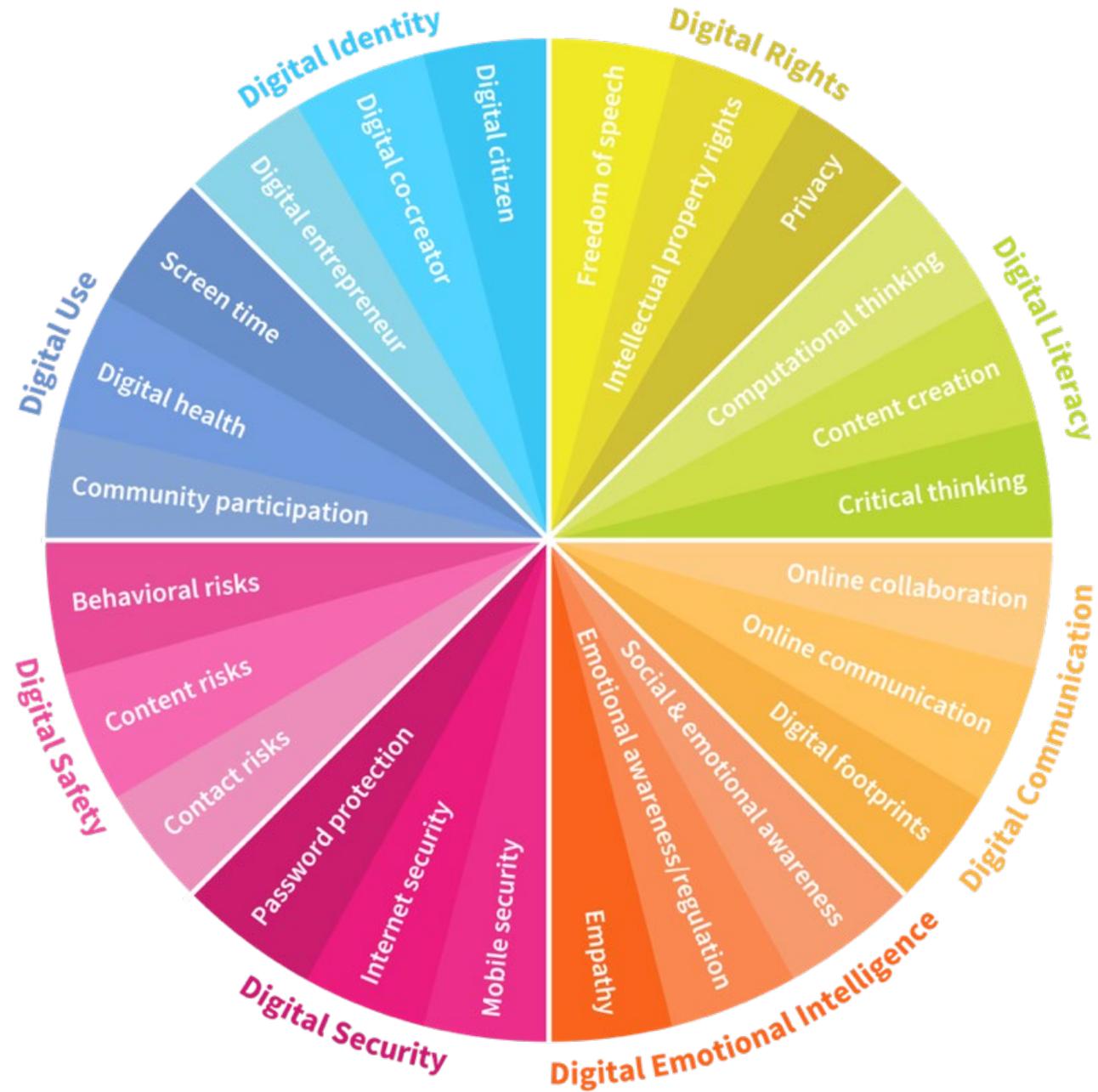


→ rund 100 Kompetenzen / Charakterstärken

1	Modelle			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
				Glossary of Education Reform, 21st century	Seven Survival Skills (Harvard Graduate School of Education)	National Research Council, Canada	21st Century Competencies for Ontario	DQ Project	Meta-Bildung (nach M. Horx und Co.)	IAP-Studie 2017	Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen (U. Reynolds et al.)	The 6 Cs of Education, 21st century skills for student & Educator self-assessmen	21 century skills & attributes - learning (TeachTou	6 Channels of 21st century learning (TeachTou	Defining Life Skills (WHO)	21 century competencies / core values	24 Charakterstärken (Martin Seligman)	4K-Modell	Kompetenzen des 21. Jahrhunderts	Basiskompetenzen Modell KREATIV
2			<b>SUMME</b>																	
3	Analytische Kompetenzen	Kritisches Denken	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4		Konstruktives Denken	13							1										
5	84	Problemlösung	13	1	1	1	1					1	1		1					1
6		Entscheidungsfähigkeit	5			1									1					1
7		Analytisches Denken	13	1	1	1	1				1						1			1
8		Interpretation	4	1		1	1													1
9		Lernfähigkeit	6			1	1			1				1						1
10		Lernfreudigkeit	5							1	1			1			1			1
11		Informationen finden	3		1		1													1
12		Informationen zusammenfassen	6	1			1							1						1
13		Weitblick	2														1			
14		Forschungskompetenzen	3	1			1													
15		Fragen stellen	3	1			1													
16		Wissenschaftliches Denken	4	1			1													
17		Wissenschaftliche Methodik	3	1			1													
18	Fachliche Kompetenzen	Mündliche & schriftliche Kommunikation	17	1	1	1	1	1		1	1	1	1		1	1		1		1
19		Rhetorische Kompetenz	3	1		1	1													
20	58	Präsentationsfähigkeiten	4	1		1		1												1
21		Zuhören	5	1		1	1	1		1										
22		Sprachkompetenz	1				1													
23		Ökonomische & finanzielle Kompetenzen	1	1																
24		Unternehmerisches Denken	5	1	1		1	1			1									
25		IKT-Kompetenzen	7	1		1	1			1				1		1				1
26		Medien- und Internet-Kompetenzen	8	1		1	1		1	1				1		1				1
27		Datenanalyse	1	1																
28		Programmierfähigkeiten	1	1																
29		Digitaler Fussabdruck	2				1	1												
30		Digitale Sicherheit	1					1												
31		Online-Verhalten	1					1												
32		Digitale Privatsphäre	1					1												
33	Soziale Kompetenzen	Leadership	7	1	1	1	1			1							1			
34		Teamfähigkeit	12	1	1	1	1			1	1				1		1			1
35	123	Kollaboration	11		1	1	1			1		1	1		1			1	1	1
36		Kooperation	8	1		1	1													1
37		Beziehungen pflegen	10				1				1				1		1			1
38		Verhandlungsgeschick	4			1					1									1
39		Konfliktlösung	4			1	1													

Genner, S. (2019) für die Eidgenössische Kommission für Kinder- und Jugendfragen.





# Life Skills der WHO

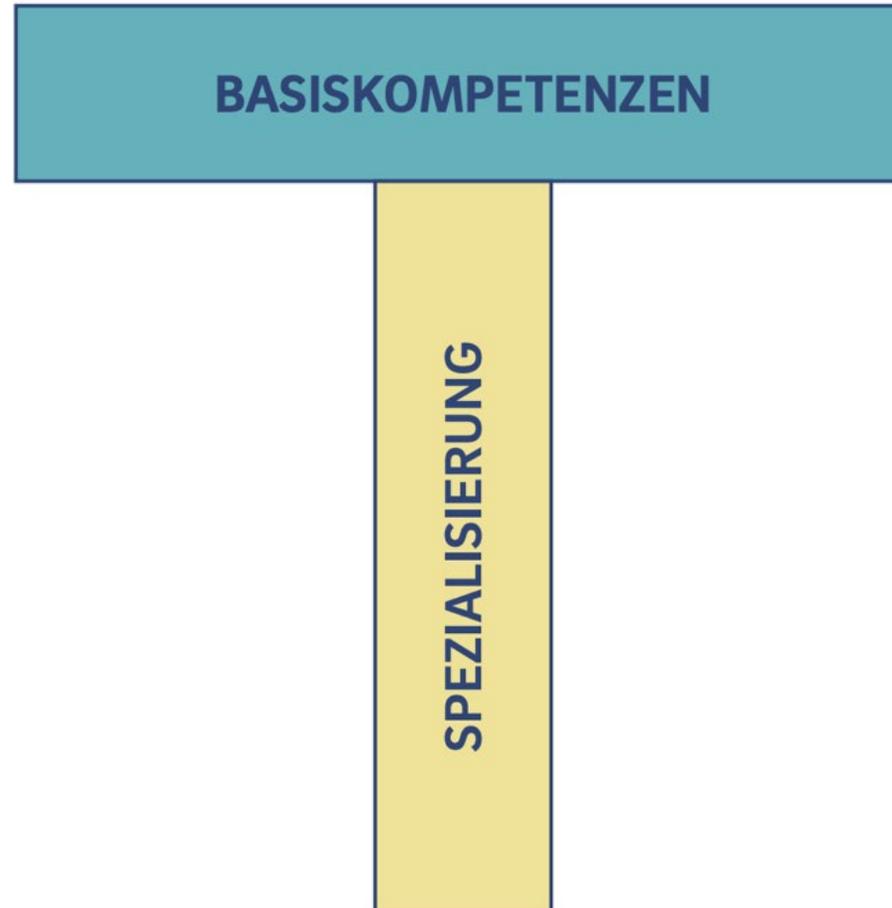
## Lebenskompetenzen («Life Skills»)

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



## T-förmige Kompetenzanordnung



<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



*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

# 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

**Einige unterschätzte  
digitale Kompetenzen  
sind im Grunde banal.**

**8**

- Digital **Ordnung** halten: Dateien sauber anschreiben, ablegen und backupen
- Klassische **Text- und Tabellen-Programme** beherrschen
- Sinnvolle **digitale Quellen** finden, hinterfragen und korrekt zitieren
- **Gemeinsam** an einem Dokument arbeiten
- **Grosse Dateien** sinnvoll versenden
- Digitale **Ablenkungen vermeiden**
- **Frustrationstoleranz** im Umgang mit Technik

**Das Privacy Paradox  
und der ethische  
Umgang mit Daten sind  
hingegen nicht banal.**

**9**

# Stanford Pizza Experiment



MENU

Search Stanford news...



AUGUST 3, 2017

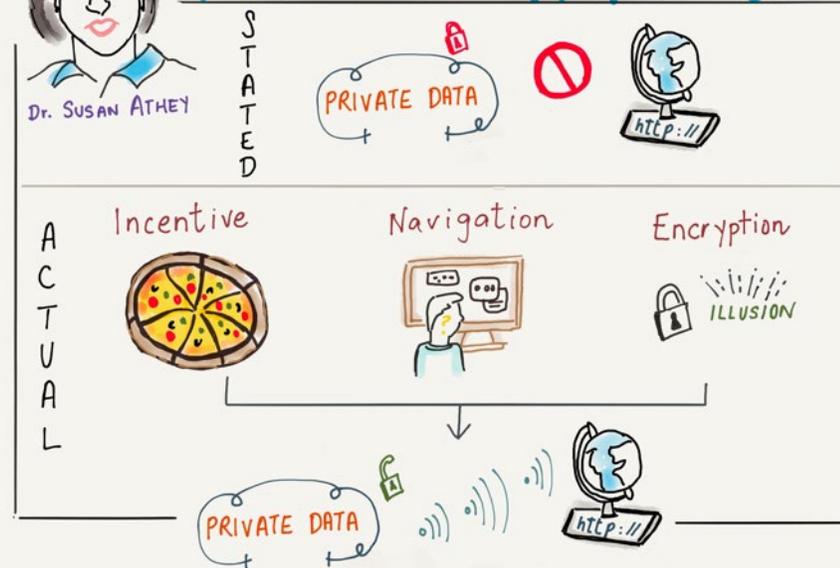
## Pizza over privacy? Stanford economist examines a paradox of the digital age

*A new study by Susan Athey shows a disconnect between what people say they want and what they actually do when it comes to protecting privacy. Her work can inform policymakers thinking about how to regulate data sharing.*



Dr. SUSAN ATHEY

### PRIVACY PARADOX

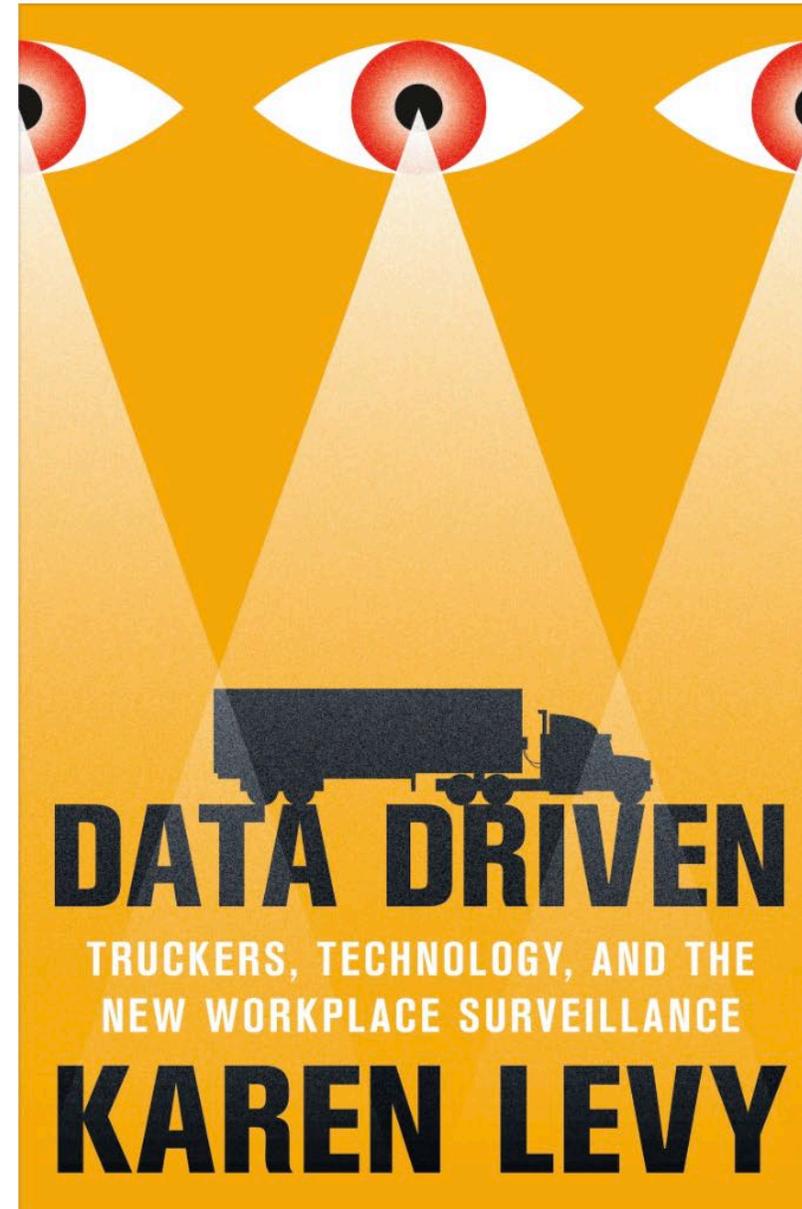


[Sociology](#)

## Data Driven: *Truckers, Technology, and the New Workplace Surveillance*

[Karen Levy](#)

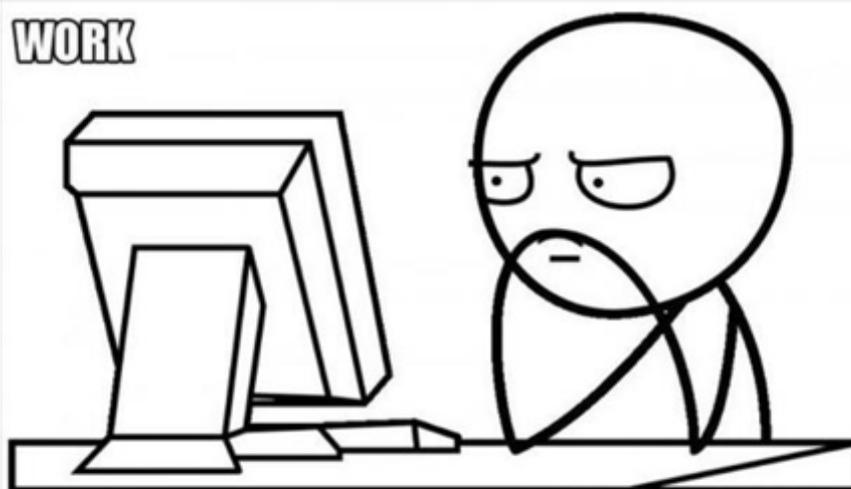
A behind-the-scenes look at how digital surveillance is affecting the trucking way of life



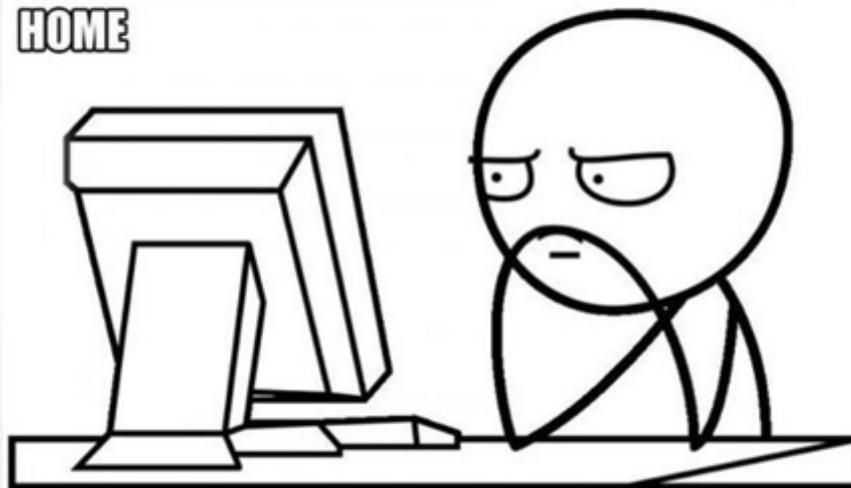
**Eine persönliche  
digitale Balance zu  
finden ist alles andere  
als banal.**

**10**

**WORK**



**HOME**

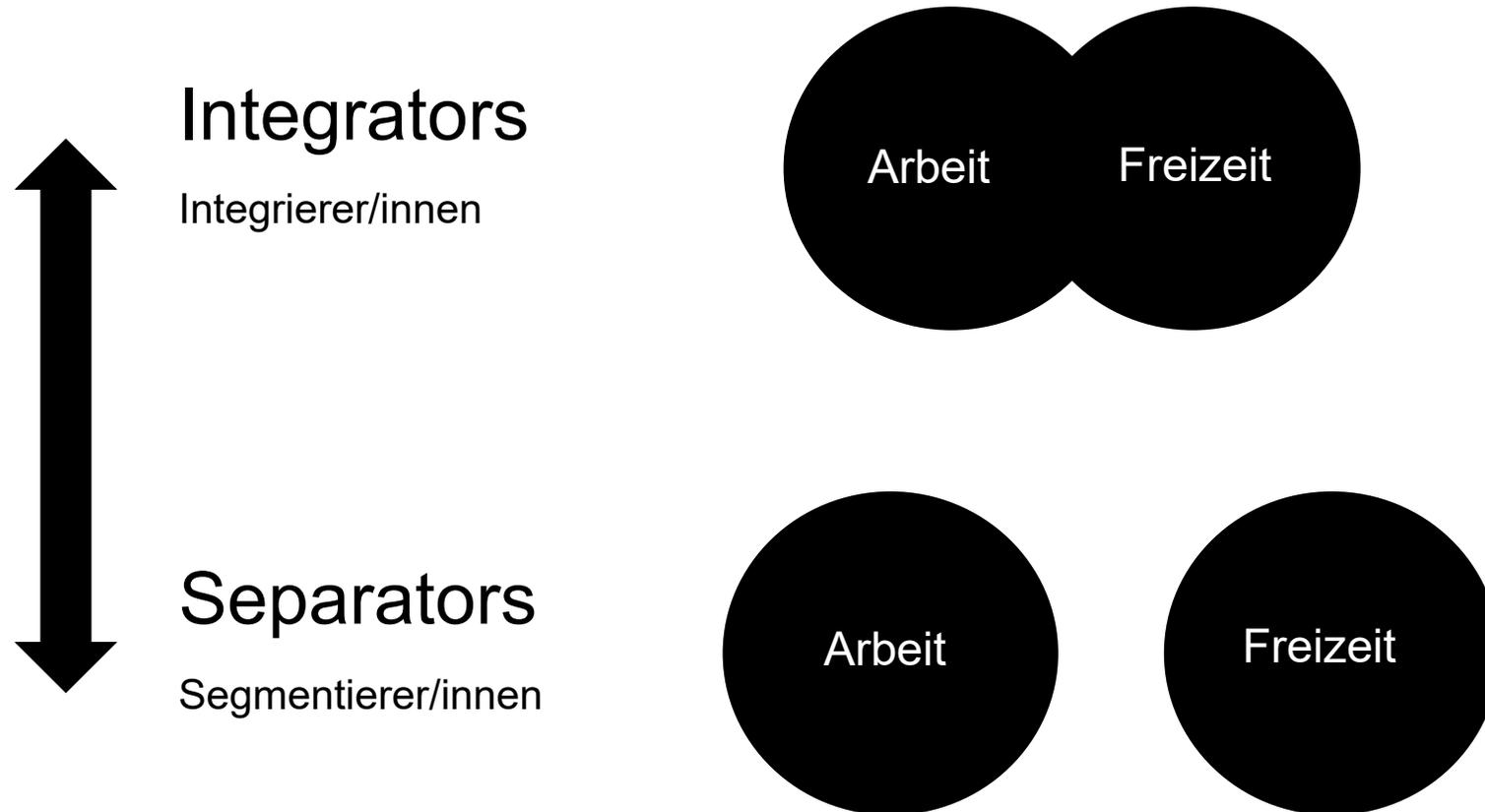


**BED**

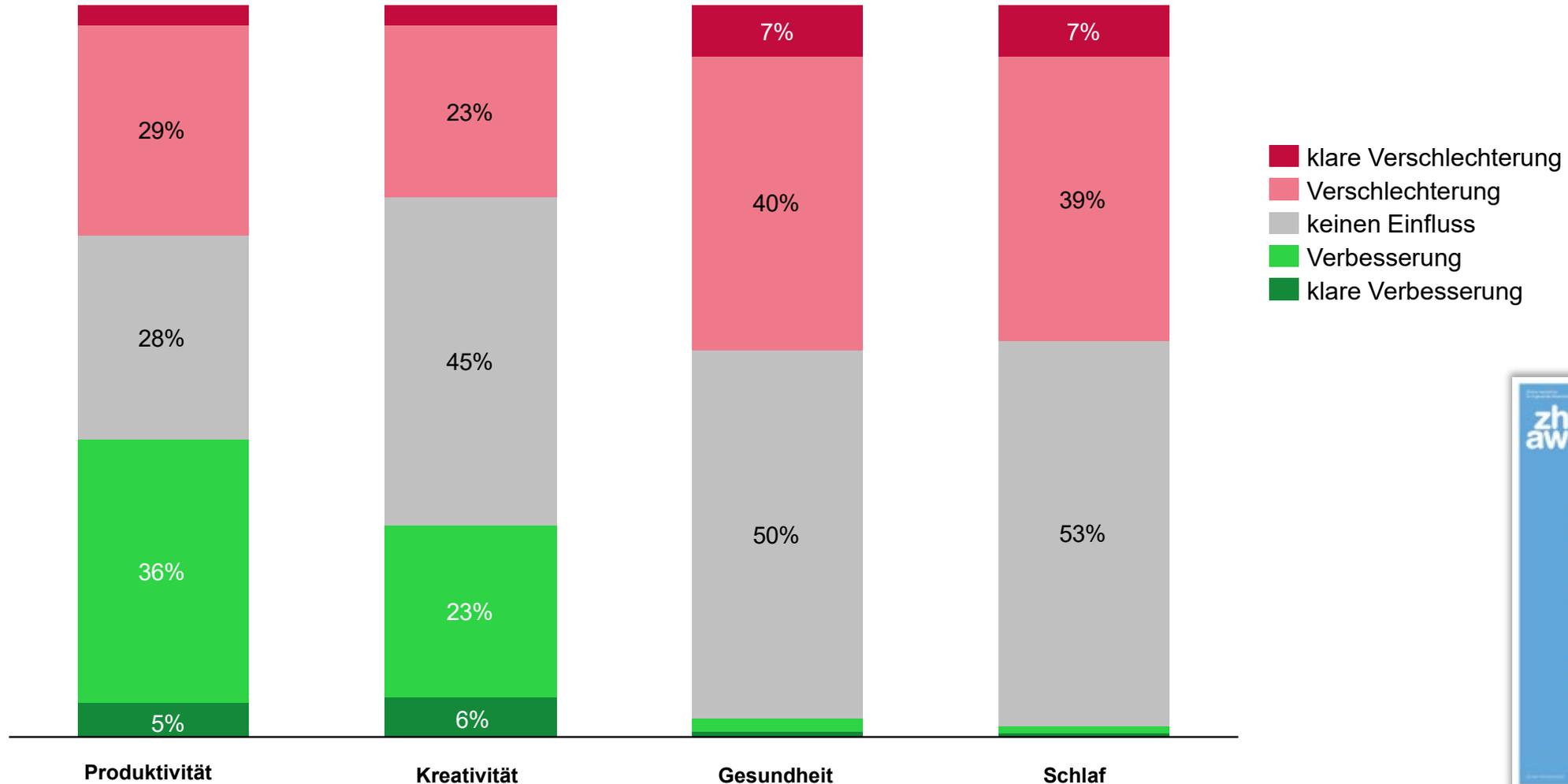


# Boundary Management

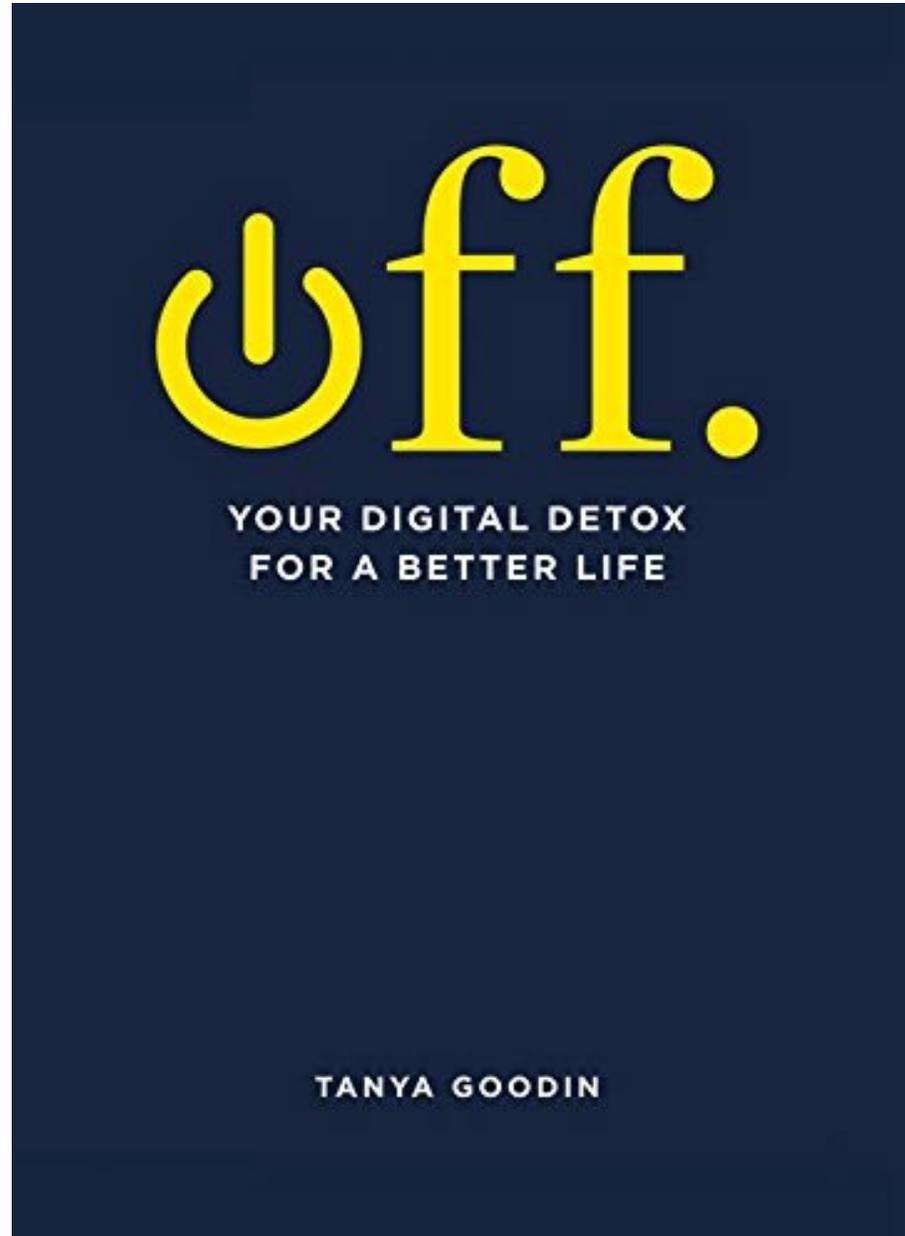
Aktives Managen der Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatleben



# Welchen Einfluss hat die permanente digitale Erreichbarkeit bei Ihnen auf ...?







**Gefäß**



**Steine**



**Kiesel**



**Sand**



---

**Zeit**

**Prioritäten**

**Dringlichkeiten**

**Ablenkungen**



**GENNER.CC**



Digital Transformation

Digital Media

Digital Society

New Work

**Danke!**

