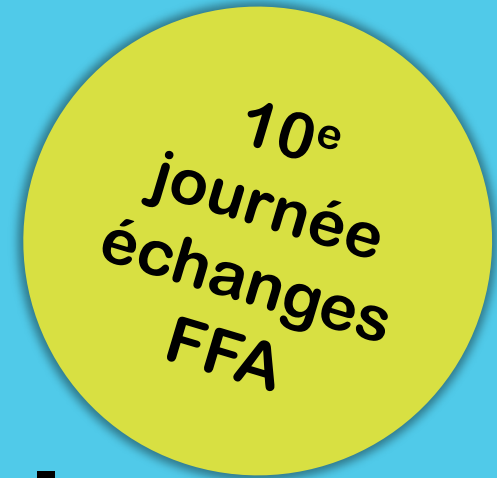




IAP
Institut für Angewandte
Psychologie



L'homme dans le monde du travail 4.0

Comment la digitalisation change notre vie

Intervenant: Prof. Dr. Christoph Negri

(IAP = Institut pour la psychologie appliquée)

31 octobre 2017, Berne

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

Navigating the next industrial revolution

Revolution	Year	Information
	1	1784 Steam, water, mechanical production equipment
	2	1870 Division of labour, electricity, mass production
	3	1969 Electronics, IT, automated production
	4	? Cyber-physical systems

Que signifie 4.0?

WAS IST ARBEIT 4.0?

ARBEIT 1.0
BEGINN DER INDUSTRIALISIERUNG
ORGANISATION VON ARBEIT VERÄNDERT SICH UND GESELLSCHAFTS-STRUKTUREN



ARBEIT 2.0
BEGINNENDE MASSENPRODUKTION ANFÄNGE DES WOHLFARTSSTAATES. SOZIALE PROBLEME → ERSTE SOZIALVERSICHERUNG IM DEUTSCHEN REICH



ARBEIT 3.0
KONSOLIDIERUNG DES SOZIALSTAATES UND DER ARBEITNEHMERRECHTE AUF GRUNDLAGE DER SOZIALEN MARKTWIRTSCHAFT. Z.T. RÜCKNAHME VON ARBEITNEHMERRECHTEN UNTER WETTBEWERBSDRUCK




ARBEIT 4.0
Wird flexibler, digitaler und vernetzter.
Wie genau ist NOCH OFFEN



Quelle: GRÜNBUCH ARBEIT 4.0, 2015
BUNDEMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES


Erste Industrielle Revolution

1784
Erster mechanischer Webstuhl durch Einführung mechanischer Produktionsanlagen mithilfe von Wasser- und Dampfkraft




Zweite Industrielle Revolution

1870
Erstes Fließband, Schlachthöfe von Cincinnati. Einführung arbeitsteiliger Massenproduktion mithilfe v. Elektrizität.




Dritte Industrielle Revolution

1969
Einsatz von Elektronik und IT zur Automatisierung der Produktion. Erste Speicherprogrammierbare Steuerung.



Vierte Industrielle Revolution

Heute
Smarte Maschinen auf Basis von cyberphysischen Systemen.



Regard historique

Jacquard-Webstuhl
avec carte perforée
depuis env 1800

„Digitalisiert wird seit Jahrhunderten“

Aber so einfach, das wird während Passigs Vortrag bei den [CeBIT Global Conferences](#) schnell deutlich, ist das Ganze nicht. Denn digitalisiert wird bei Weitem nicht erst seit ein paar Jahren: Die Digitalisierung des deutschlandweiten Telefonnetzes beispielsweise war schon 1997 abgeschlossen. Die Zeitungsbranche, die ja aktuell wieder mit den „Herausforderungen der Digitalisierung“ zu kämpfen hat, ist schon in den 1970er Jahren für „digitalisiert“ erklärt worden: im Zusammenhang mit der Einführung von Lichtsatz, Bildschirmterminals und der Speicherung von Daten auf Magnetbändern. Und der digitale Webstuhl, der über Lochkarten gesteuert wurde, ist schon Anfang des 19. Jahrhunderts entwickelt worden (im Video ab Minute 1:00).



„Das Digitale“ ist also keine Erfindung der Moderne, sondern reicht viel weiter zurück.

Digital Business

WORLD ECONOMIC FORUM

Digital Transformation Initiative

In collaboration with Accenture

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

EXECUTIVE SUMMARY
JANUARY 2017

AIHK
Aargauische Industrie- und Handelskammer

MAGAZIN

1/2015

Industrie 4.0: Die vierte industrielle Revolution kommt!

KPMG

Shaping Switzerland's digital future

Seven visionary business opportunities for leading in a digital world

Institut für Wirtschaftsinformatik
Universität St.Gallen

In Zusammenarbeit mit
/CROSSWALK/
Strategy for the Digital Age

Disruption Transformation Revolution



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 High-Techstrategie 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. Bessig, wenn man Fraunhofer IPA Coopers glaubt. Diese gehen in einer Studie von zweistelligen Wachstumsraten für die Industrieunternehmen aus.

«Wissen schafft Wirkung»

Digital Maturity & Transformation Report 2016

Focus sur la technologie et les nouveaux modèles commerciaux

FOKUSDIGITAL 2017

smart media

Schwerpunkt
DIGITALE TRANSFORMATION
Was sie konkret bedeutet

Sind Sie bereit für neue Herausforderungen?

Das Executive HRM VSC – Barometer für 2017 gibt für die wichtigsten Herausforderungen für Führungskräfte

The way we work – in 2025 and beyond





Industrie 4.0 in der Praxis

Digitalisierung (über)fordert die Unternehmen

von Giorgio V. Müller / 18.10.2016, 07:00 Uhr

Jeder spricht über Industrie 4.0, doch sie in der Praxis umzusetzen, ist schwierig. Ratsam ist ein experimentelles, pragmatisches Vorgehen. Vieles ist vorhanden, aber noch nicht miteinander verbunden.



Postfinance setzt auf Digitalisierung – und baut Personal ab - Wirtschaft

Lukas Hässig

Tages-Anzeiger

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



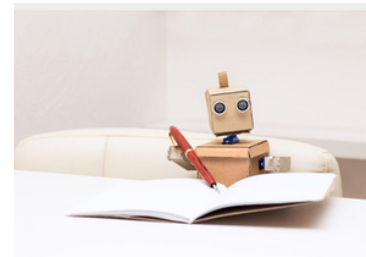
Die Zukunft soll online stattfinden: Ein Bankkunde an einem Postomaten in Bern. Foto: Gaëtan Bally (Keystone)

Unscheinbar, aber smart. Das Teil Beitrag zur Industrie 4.0. (Bild: Bru)

«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



AUTOMATISIERTE "BELEGSCHAFT"

Roboter besteuern, weil sie Arbeitsplätze stehlen?

Von Celia Luterbacher

Wenn der Tod und die Steuern die einzigen zwei Dinge sind, auf die ein Mensch sich verlassen kann, warum dann nicht auch Steuern für ...

WISSENSCHAFT Arbeit

Les emplois

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.



Self-Checkout könnte Detailhändler im Kanton Genf Millionen kosten. Ein Gesetzesentwurf will die Selbstbedienungskassen besteuern. (Keystone)

L'homme & le monde du travail 4.0

Comment comprenez-vous le terme de digitalisation du monde du travail?

Comment vivez-vous la transformation digitale?

Qu'en est-il du travail mobile comme le Home Office & FlexDesk?

RH 4.0: Recrutement, développement du personnel et l'apprentissage en organisation?

Accessibilité digitale permanente

Changement de direction et communication d'équipe

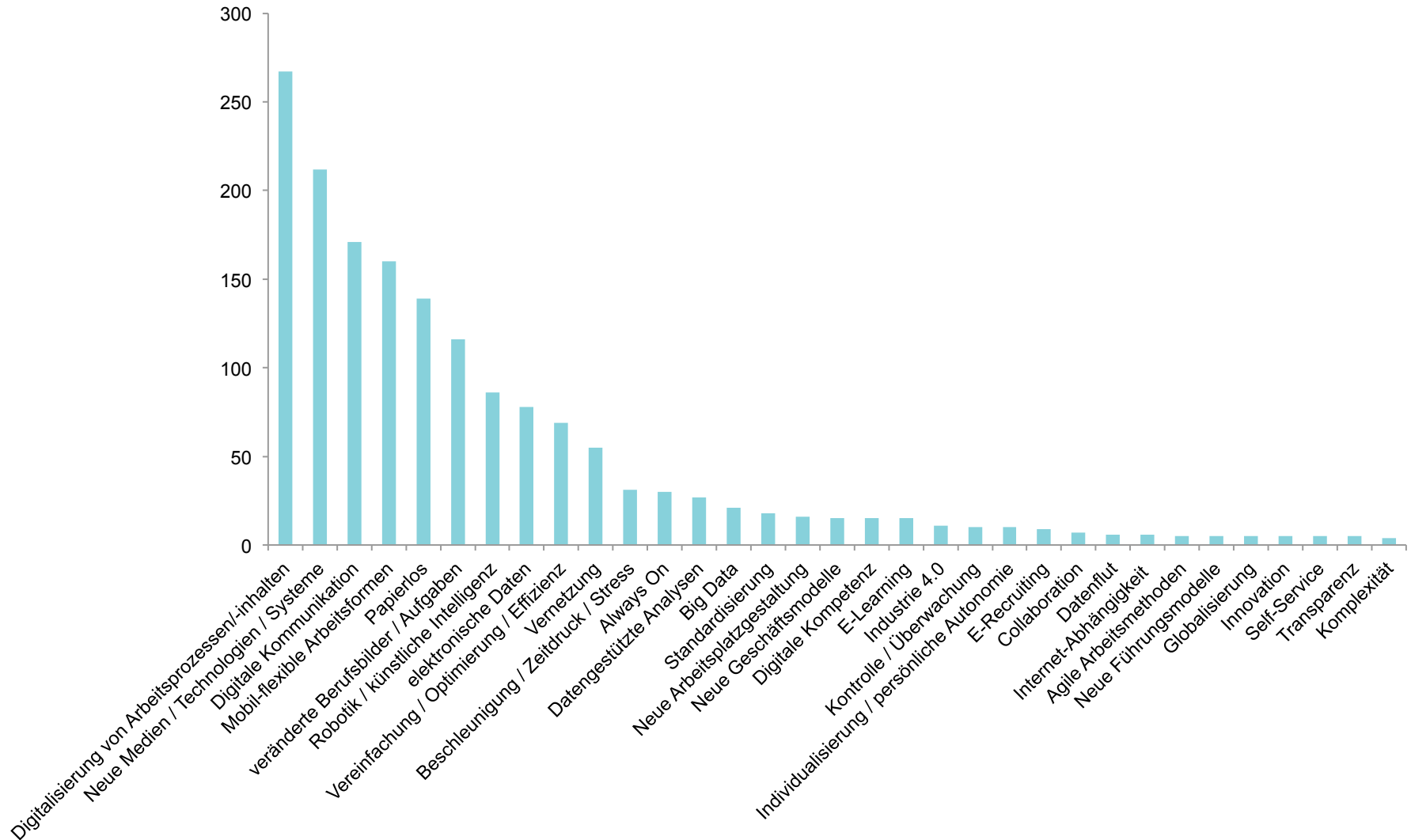
Les employés et le personnel de direction du futur



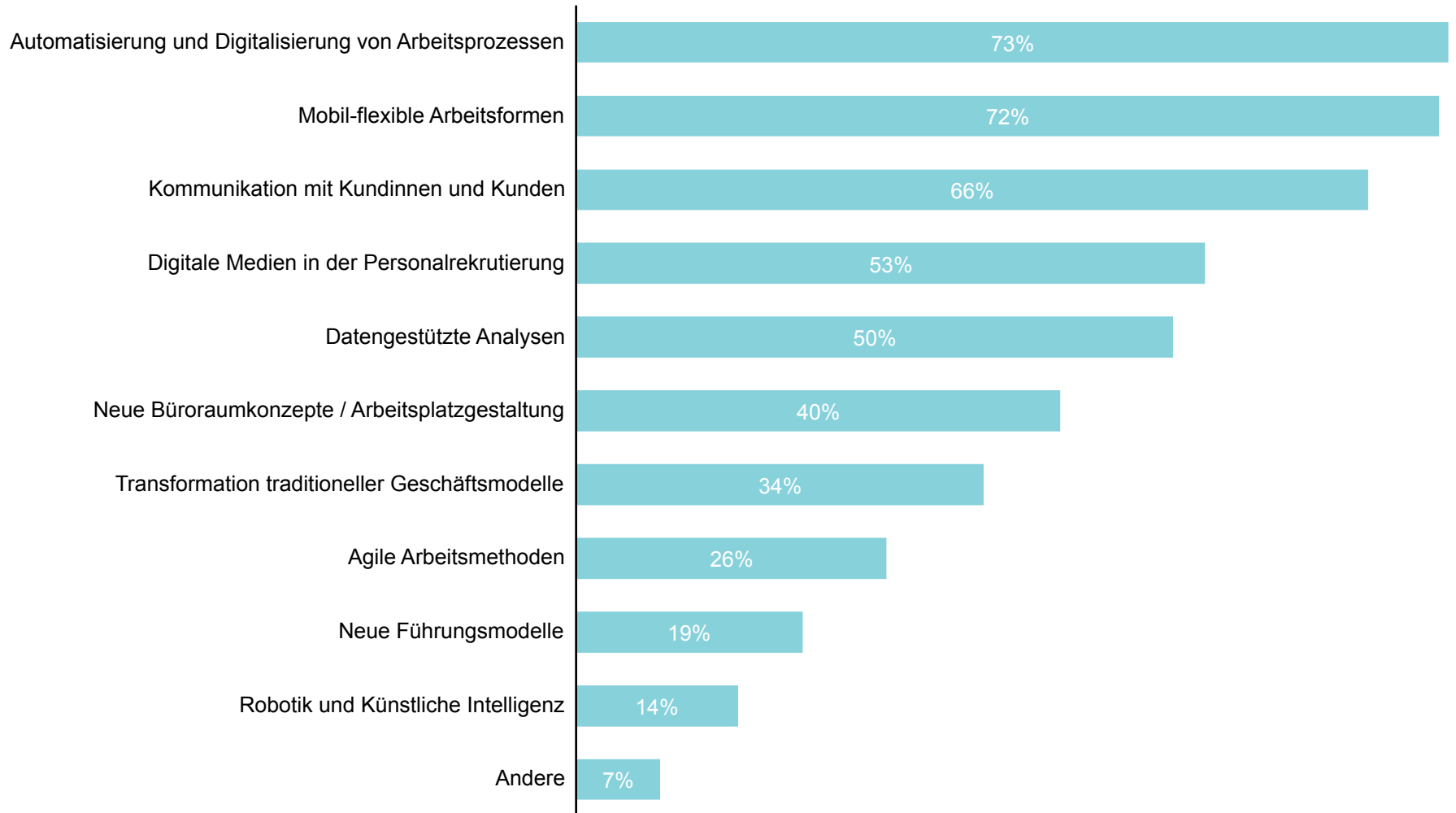
L'IAP (institut pour la psychologie appliquée) a interrogé les employés et le personnel de direction

- Décembre 2016 – janvier 2017
- Nbre = 629
- 2 tiers ont des postes à responsabilité
- Un tiers des PME, 2 tiers des grosses entreprises
- Un tiers exerce une fonction dans les RH
- 1 sur 10 est indépendant
- 70% ont au minimum un diplôme d'une haute école
- 45% ♂ , 55% ♀ | Âge moyen: 45 ans

Tout ce qui est compris sous digitalisation



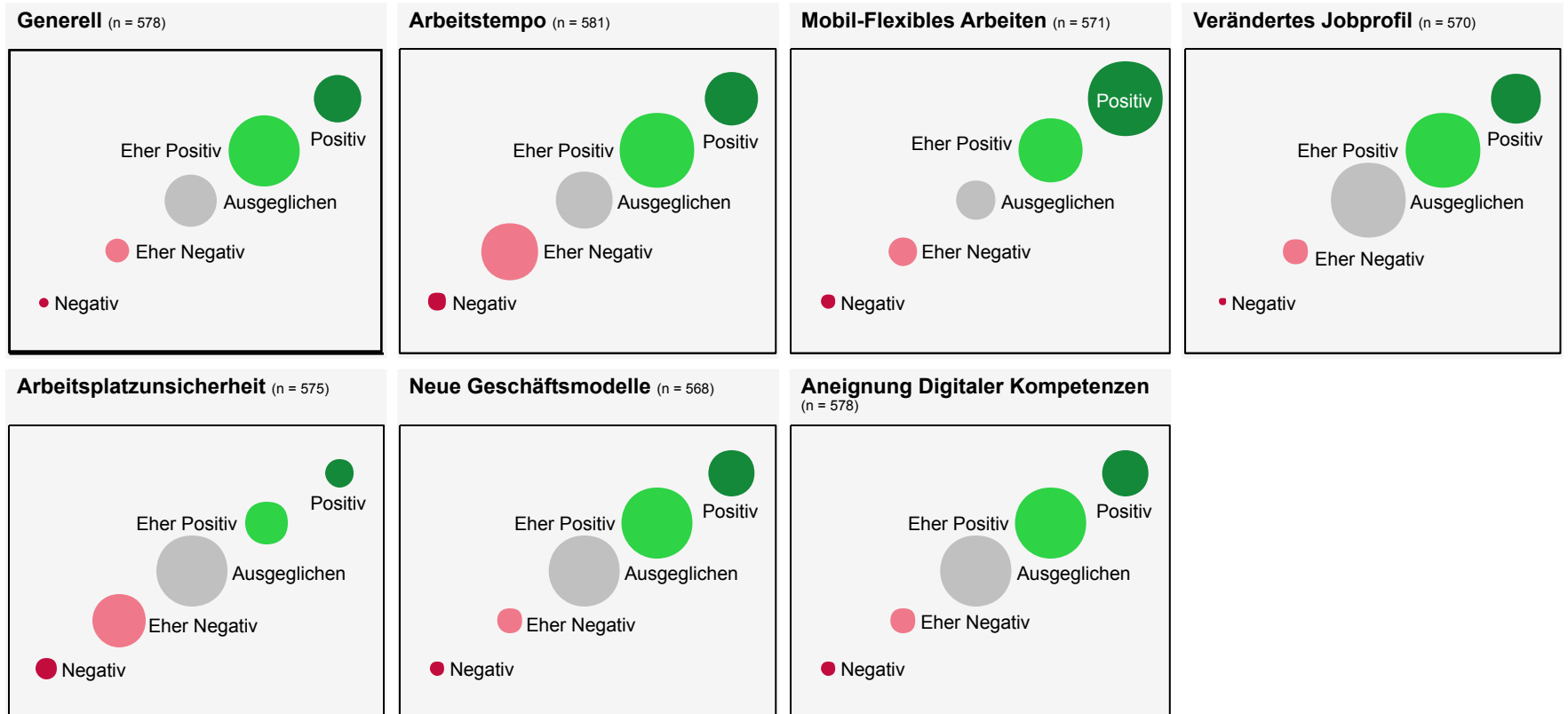
Comment les organisations se sont impliquées dans la digitalisation jusqu'à aujourd'hui



n = 629

La majorité vit la digitalisation de manière positive. Mais beaucoup la vivent aussi comme un dilemme

Comment vivez-vous personnellement les changements causés par la digitalisation?

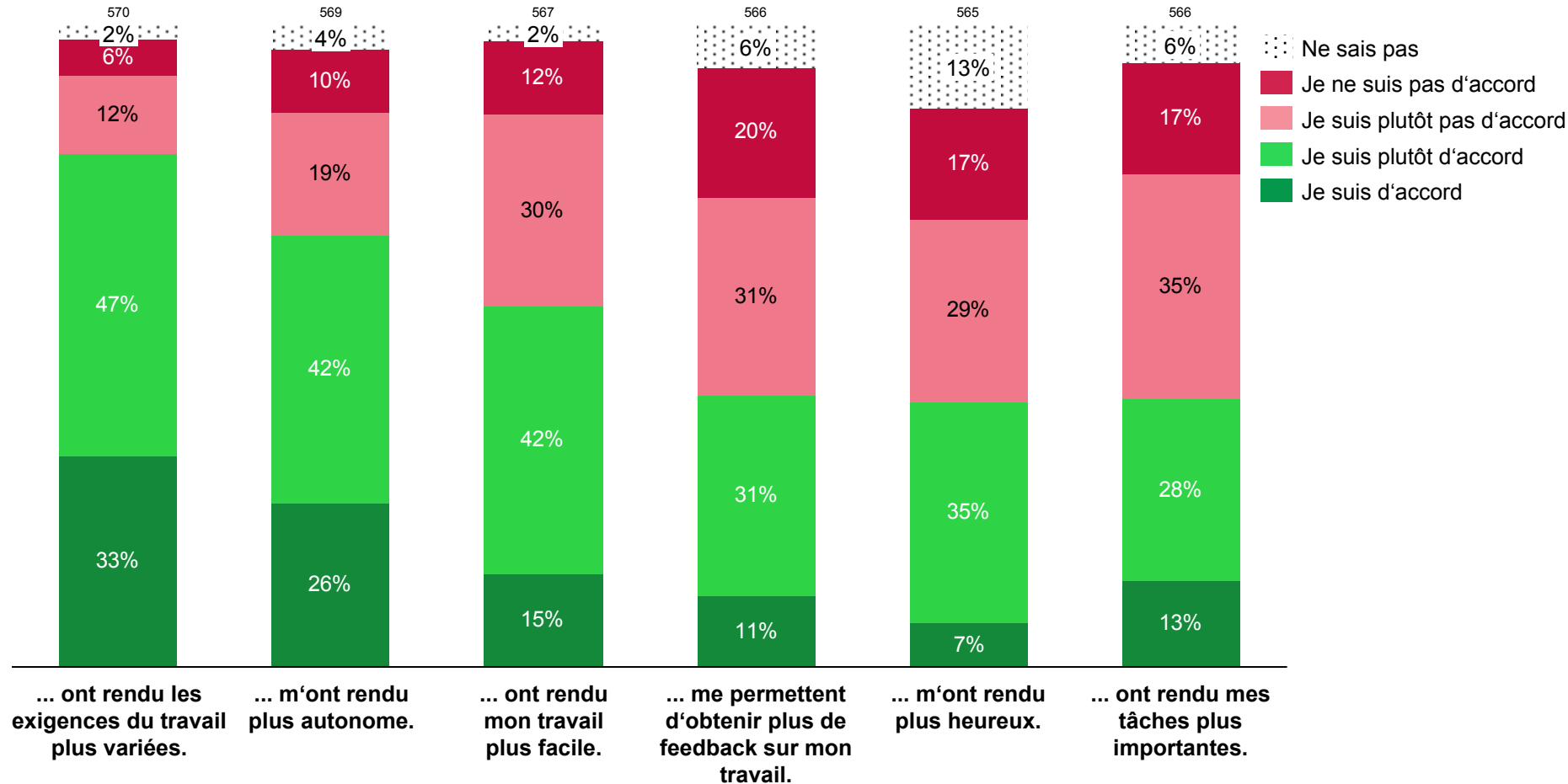


Focus sur la gestion de la formation et la gestion des RH

Les personnes interrogées avec une fonction gestion des RH et gestion de la formation évaluent en moyenne à 70 pourcent de manière positive.

Le travail est vécu comme varié et il permet plus d'autonomie

Les changements causés par la digitalisation...



La science

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.

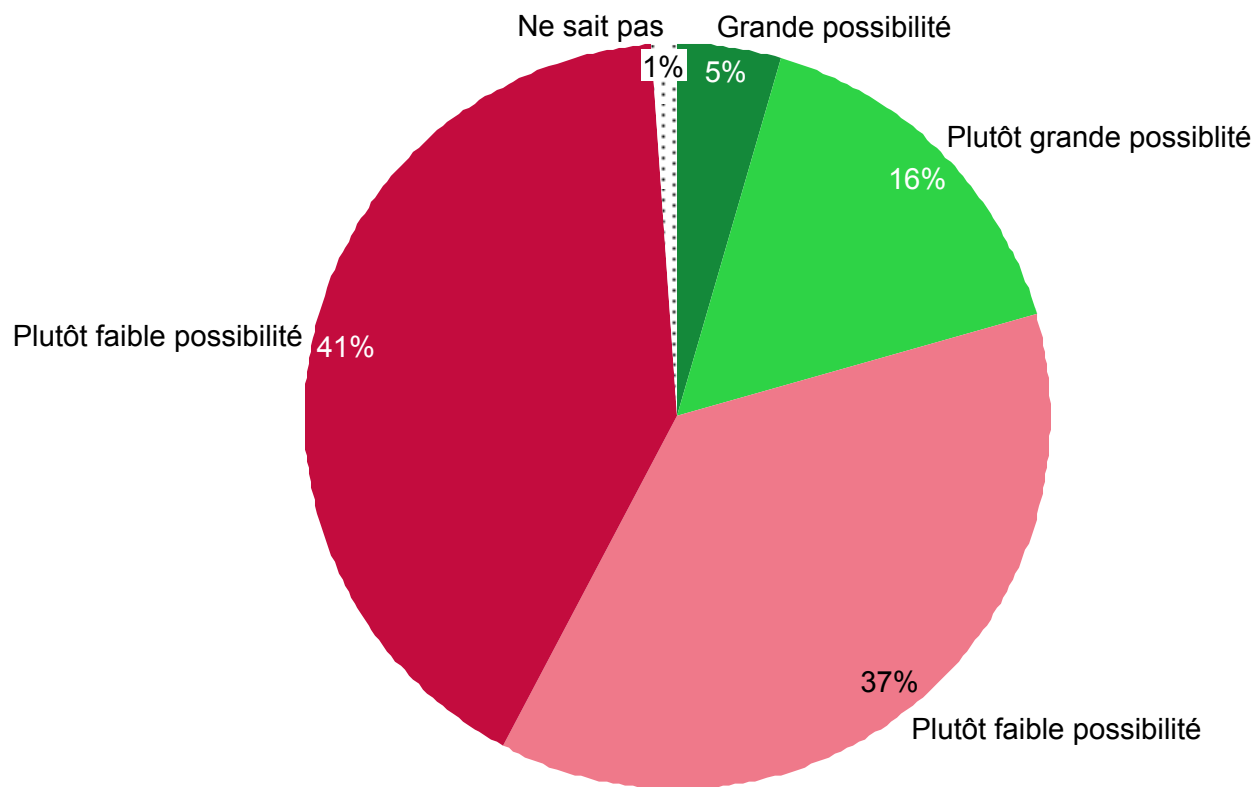
[†]Oxford Martin School, University of Oxford, Oxford, OX1 1PT, United Kingdom, carl.frey@oxfordmartin.ox.ac.uk.

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

47%
des jobs en
danger?

Plus que trois quarts pensent que leur travail ne sera pas remplacé par des machines

Comment évaluez-vous la possibilité qu'une partie de votre travail actuel soit remplacé par des machines à l'avenir?



n = 572

ENDBERICHT

Kurzexpertise Nr. 57

Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland

an das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Ia 4
Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

Mannheim, 14. April 2015



Alors
seulement
env. 10%
des jobs en
danger?

Da in erster Linie Tätigkeiten und weniger Berufe automatisiert werden und da nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle Beschäftigten der gleichen Berufsgruppe dieselben Tätigkeiten ausüben, verfolgt die vorliegende Expertise einen alternativen Ansatz. Dazu werden die Automatisierungswahrscheinlichkeiten anhand der Tätigkeitsstrukturen am Arbeitsplatz auf Deutschland übertragen. Demnach weisen in den USA 9 % der Arbeitsplätze Tätigkeitsprofile mit einer relativ hohen Automatisierungswahrscheinlichkeit auf. In Deutschland trifft dies auf 12 % der Arbeitsplätze zu. Der Anteil der Arbeitsplätze mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit ist für beide Länder geringer. Dies liegt voraussichtlich daran, dass Beschäftigte in nach Frey und Osborne als gefährdet eingestuft Berufen auf schwer automatisierbare Tätigkeiten ausüben. Die Automatisierungswahrscheinlichkeit fällt dennoch für Geringqualifizierte und Geringverdiener relativ hoch aus.

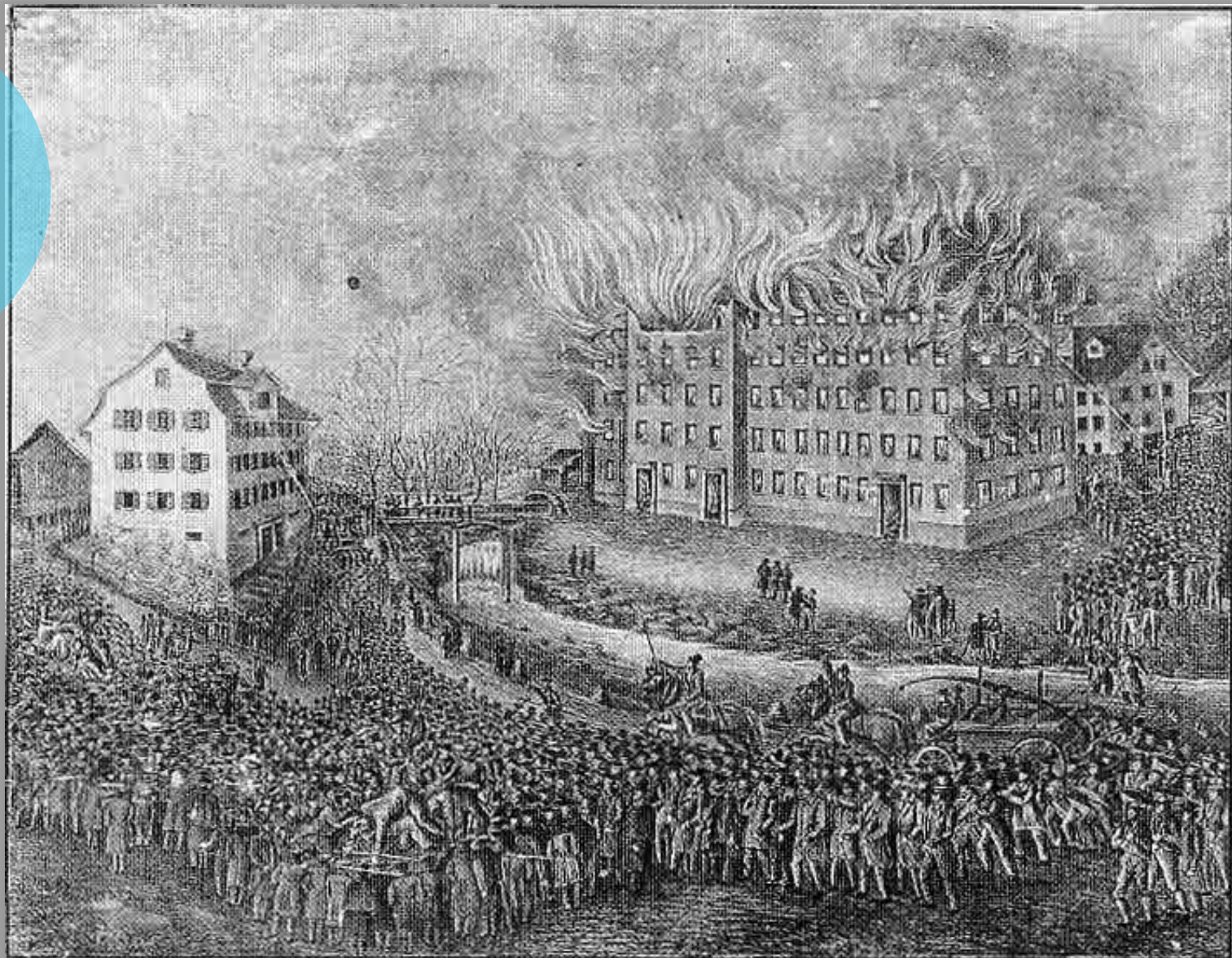
4.1 Überschätzung technischer Möglichkeiten

Die Ergebnisse von Frey und Osborne beruhen im hohen Maße auf den subjektiven Einschätzungen von Robotik-Experten zur Automatisierbarkeit von Berufen. Problematisch hierbei ist, dass Experten nach einer Studie von Autor (2014) dazu neigen, die Einsatzmöglichkeiten und praktische Relevanz neuer Technologien zu überschätzen. Insbesondere werden die komparativen Vorteile von Menschen bei Tätigkeiten mit hohen Anforderungen an Flexibilität, Urteilskraft und gesundem Menschenverstand unterschätzt. Solche Fähigkeiten sind nur schwer greifbar und setzen implizites Wissen voraus. Die Herausforderungen der Robotik, solche für Menschen einfach zu bewerkstellende Tätigkeiten zu automatisieren, bleiben immens und setzen der Mensch-Maschine-Substitution Grenzen. Die zugrundeliegende Annahme der Experteneinschätzungen, dass Berufe hinreichend genau spezifiziert sind und genügend Daten zur Verfügung

L'homme et les machines: Signification du système de formation dual

- Qui dispose d'un apprentissage et n'a pas terminé de hautes études (hautes écoles) est tendanciellement plus confiant de ne pas être remplacé par des machines, contrairement aux personnes disposant d'un diplôme de hautes études.
- Il y a également un déplacement selon les secteurs d'activité, comme cela s'est produit dans la vague de mécanisation et d'électrification.
- Il y a 200 ans, 60 pourcent de tous les professionnels étaient actifs dans l'agriculture. Aujourd'hui, c'est 3 pourcent. Alors qu'il n'y avait que 10 pourcent de personnes actives dans le secteur des services, ils sont aujourd'hui 75 pourcent (Städler, 2017)

Regard
historique



Brand der Heroldischen Fabrik in Ober-Uster am 22. Nov. 1832

«Tempête des machines» dans l'usine de textile à Uster ZH en 1832

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

David H. Autor

There have been periodic warnings in the last two centuries that automation and new technology were going to wipe out large numbers of middle class jobs. The best-known early example is the Luddite movement of the early 19th century, in which a group of English textile artisans protested the automation of textile production by seeking to destroy some of the machines. A lesser-known but more recent example is the concern over “The Automation Jobless,” as they were called in the title of a *TIME* magazine story of February 24, 1961:

The number of jobs lost to more efficient machines is only part of the problem. What worries many job experts more is that automation may prevent the economy from creating enough new jobs. . . . Throughout industry, the trend has been to bigger production with a smaller work force. . . . Many of the losses in factory jobs have been countered by an increase in the service industries or in office jobs. But automation is beginning to move in and eliminate office jobs too. . . . In the past, new industries hired far more people than those they put out of business. But this is not true of many of today’s new industries. . . . Today’s new industries have comparatively few jobs for the unskilled or semiskilled, just the class of workers whose jobs are being eliminated by automation.

Concerns over automation and joblessness during the 1950s and early 1960s were strong enough that in 1964, President Lyndon B. Johnson empaneled a

■ David H. Autor is Professor of Economics, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, Massachusetts. From 2009 to 2014, he was Editor of the *Journal of Economic Perspectives*.

[†]To access the Data Appendix and disclosure statement, visit <http://dx.doi.org/10.1257/jep.29.3.3>

doi=10.1257/jep.29.3.3

L’automatisation a historiquement engendré :

- la création d’une nouvelle demande de travail
- une productivité et des salaires plus élevés
- une polarisation, notamment par une répartition inégale des bénéfices

 HARVARD Kennedy School
SHORENSTEIN CENTER
on Media, Politics and Public Policy

Robots are taking jobs, but also creating them: Research review



Travailler de manière mobile et flexible



Travail
mobile

work
smart.



IT-Spezialisten:
Verdienste und
Chancen



Frankfurter Allgemeine
Beruf & Chance

Montag, 03. April 2017 VID

POLITIK WIRTSCHAFT FINANZEN FEUILLETON SPORT GESELLSCHAFT STIL TECHNIK & MOTOR

ome > Beruf & Chance > Arbeitswelt > Radikaler Schritt: IBM schafft das Home Office ab

Radikaler Schritt

IBM schafft das Home Office ab

Tschüss, flexibles Arbeiten! Hallo Unternehmenszentrale! Das IT-Unternehmen IBM holt in Amerika Hunderte Marketing-Mitarbeiter zurück an sechs Hauptstandorte. Ist das Konzept Home-Office kläglich gescheitert?

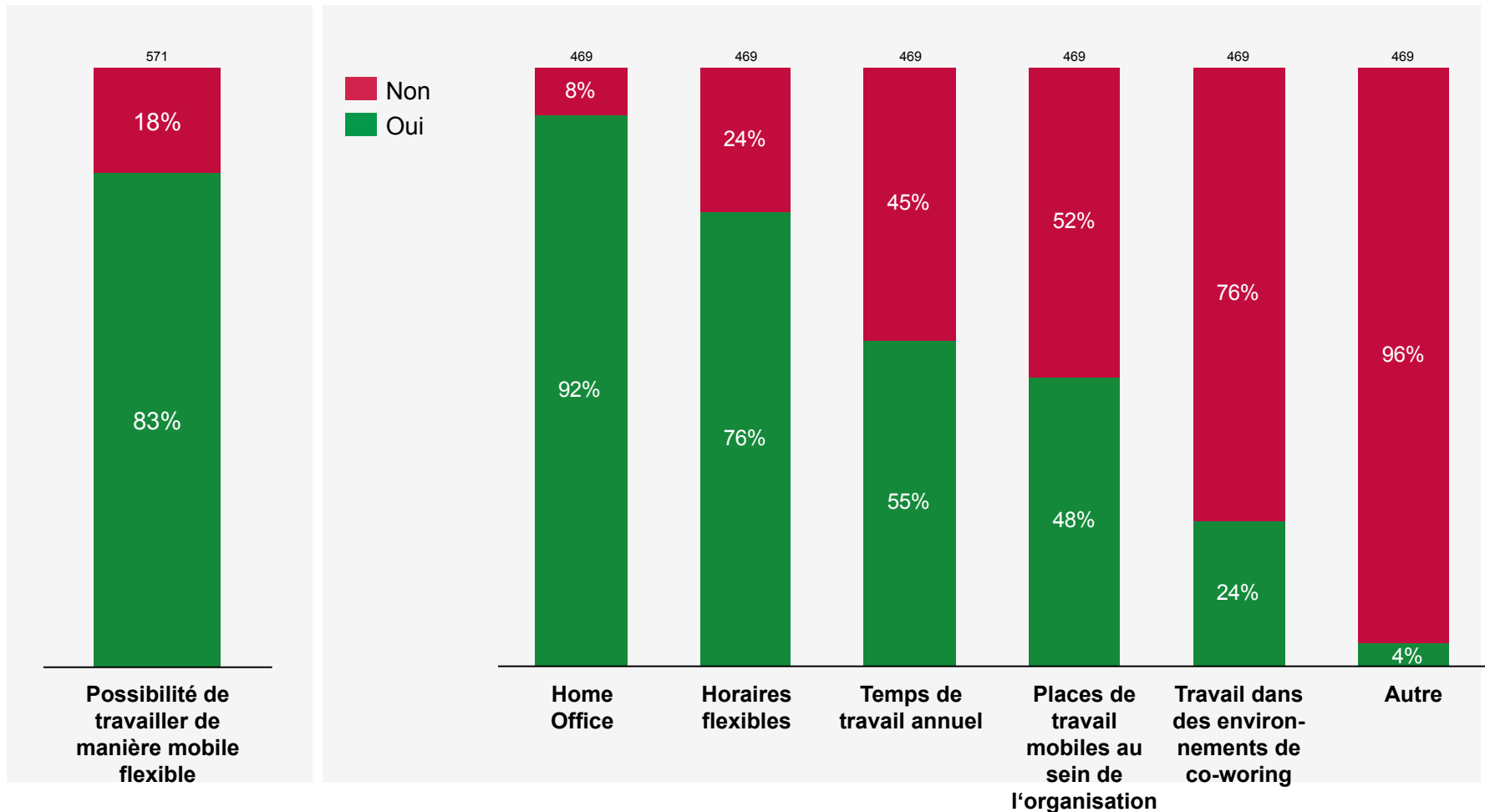
23.03.2017

TRÄGERSCHAFT
die Mobiliar DIE POST SBB CFF FFS swisscom WITZIG THE OFFICE COMPANY

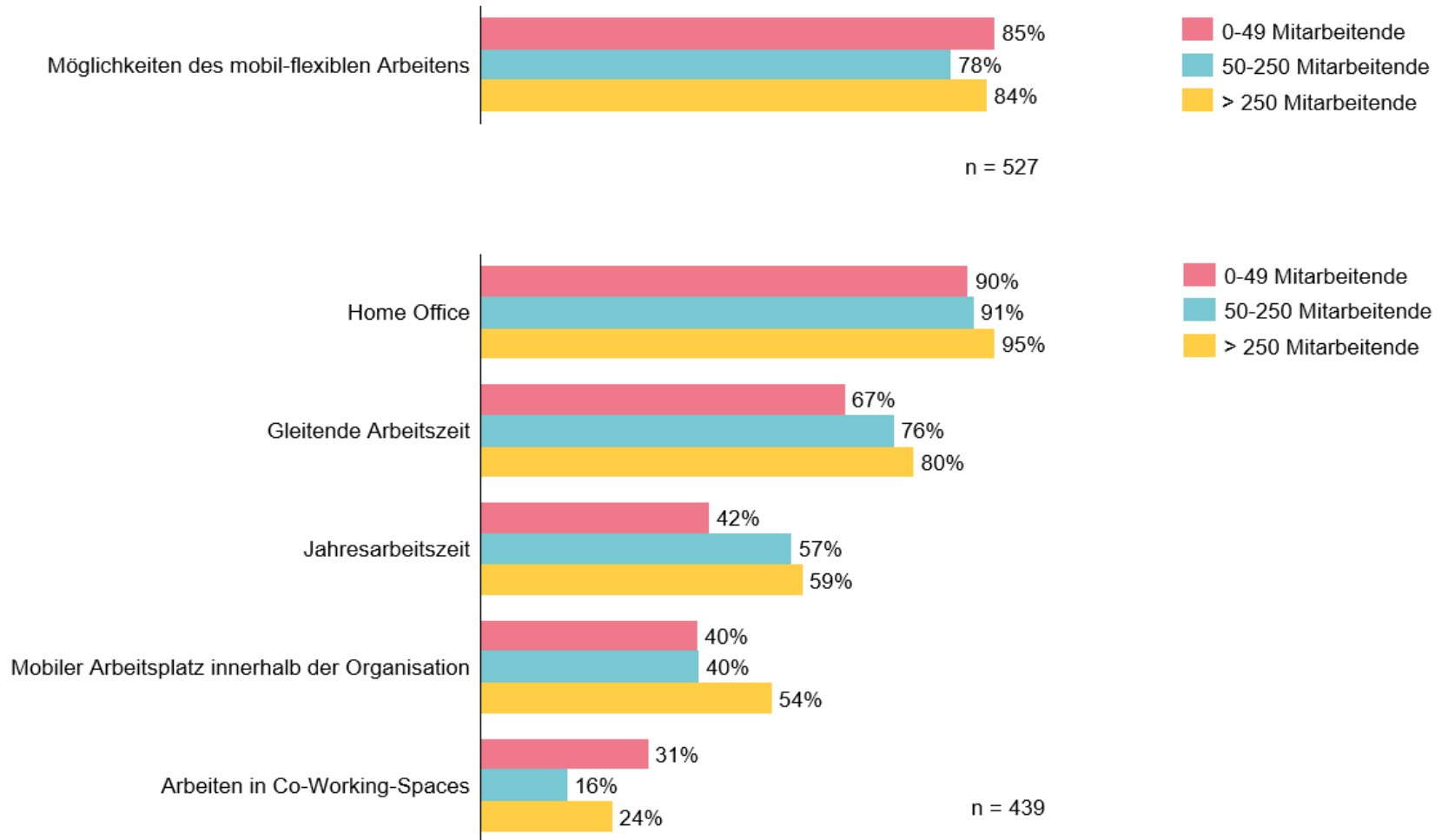
NETZWERK
VILLAGE OFFICE XING Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra popupoffice SRG SSR RSI RTR RTS SRF SWI hp

La majorité peut travailler de manière mobile et flexible

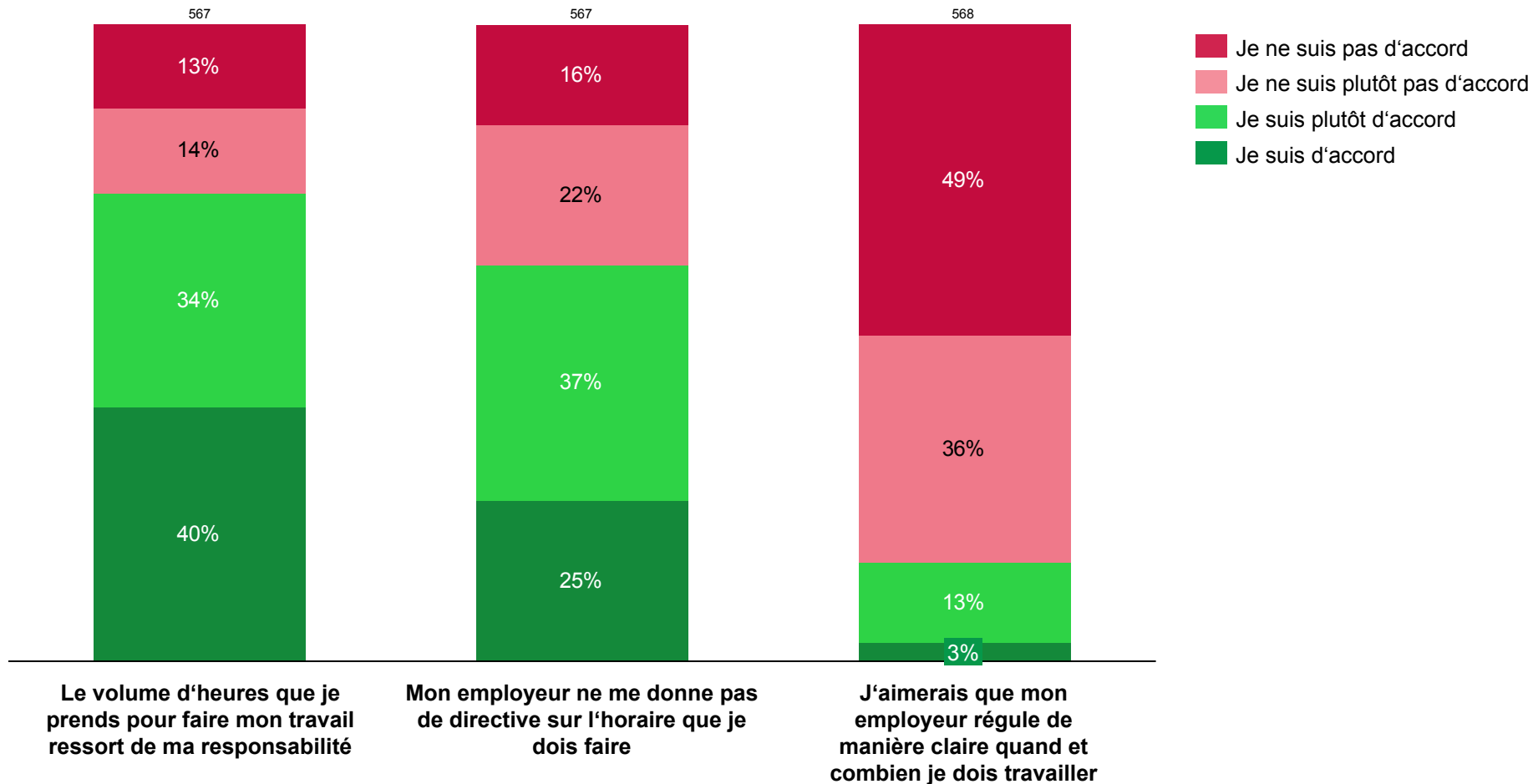
Home Office et les horaires flexibles sont le plus souvent acceptés par les organisations



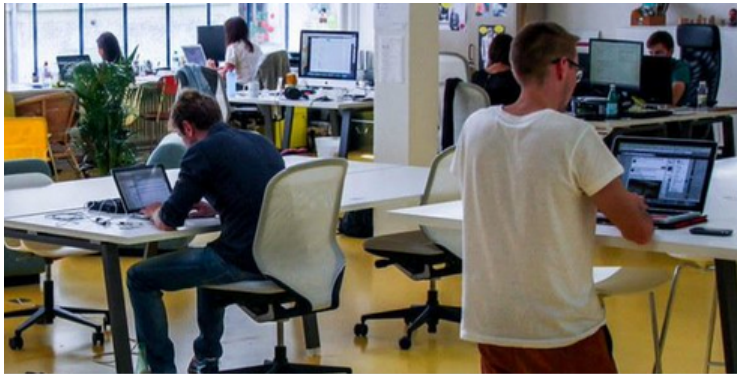
L'influence de la taille des entreprises



La plupart sont autonomes concernant les horaires et la charge de travail



Co-
Working /
FlexDesk



Why we're leaving the traditional office behind

Nearly half of the Swiss workforce should no longer be bound by location due to digital technology and the sharing economy.

swissinfo.ch



entrepreneurs. creatives. techies.

Kampf um den Bürotisch

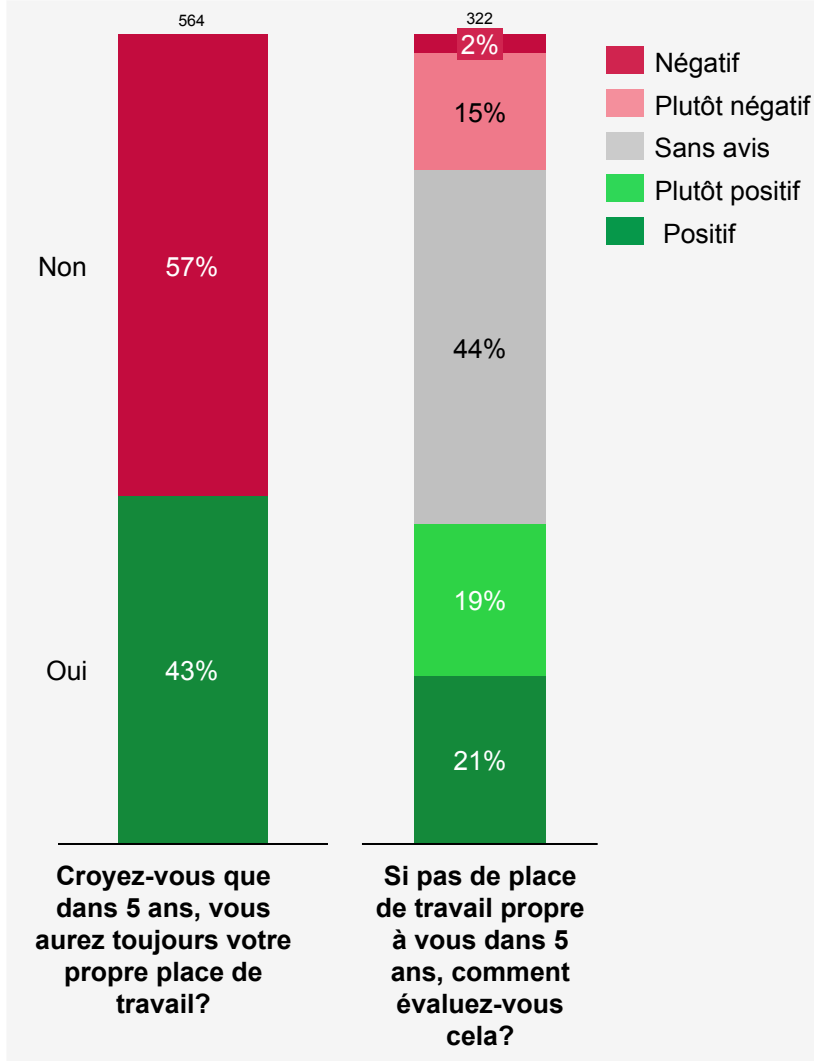
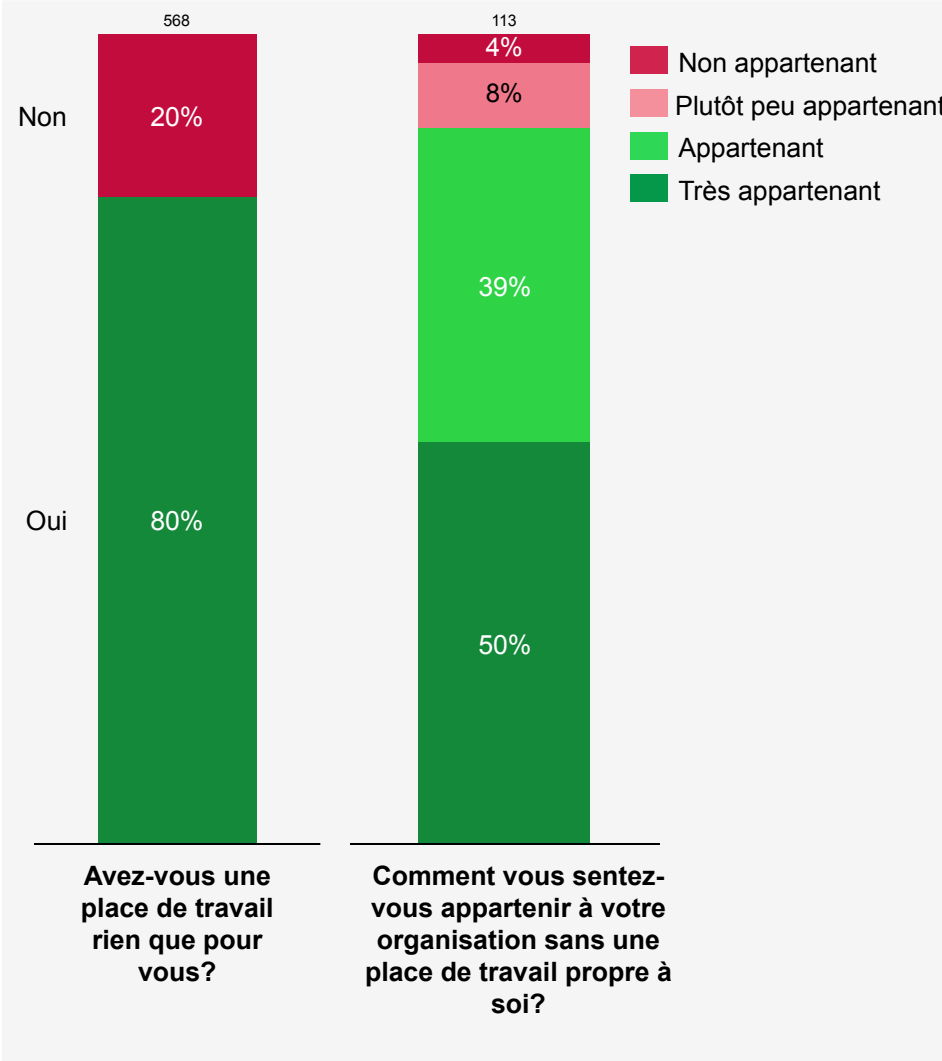
Eine steigende Zahl von Konzernen streicht den persönlichen Arbeitsplatz. Schon 200 000 Angestellte teilen sich den Schreibtisch. Nur Privilegierte haben noch ein eigenes Pult.



Ein Trend für extrovertierte Menschen: Der persönliche Arbeitsplatz verschwindet zusehends. (Bild: JEAN-PIERRE ATTAL / PLAINPICTURE)

Von Albert Steck – Wer mit Desk-Sharing arbeitet, braucht Gelassenheit. Jeden Morgen schnappen sich die Angestellten ihre Trolleys mit den persönlichen Utensilien. Und schon beginnt das tägliche Wettrennen um die besten Plätze. Wer Pech hat, findet einen Schreibtisch mit klebrigen Rückständen vom Vortag. Oder

Quatre cinquièmes ont leur propre place de travail. Mais plus pour longtemps selon la majorité

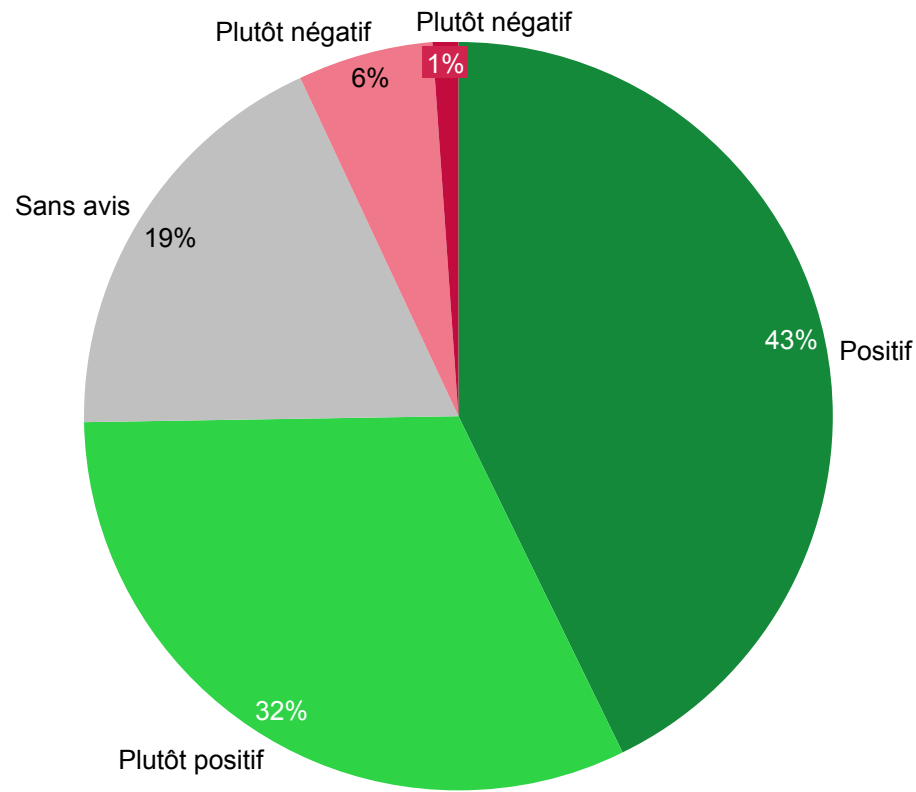


Les RH et la direction 4.0



Trois quarts vivent positivement le travail flexible (temps et espace)

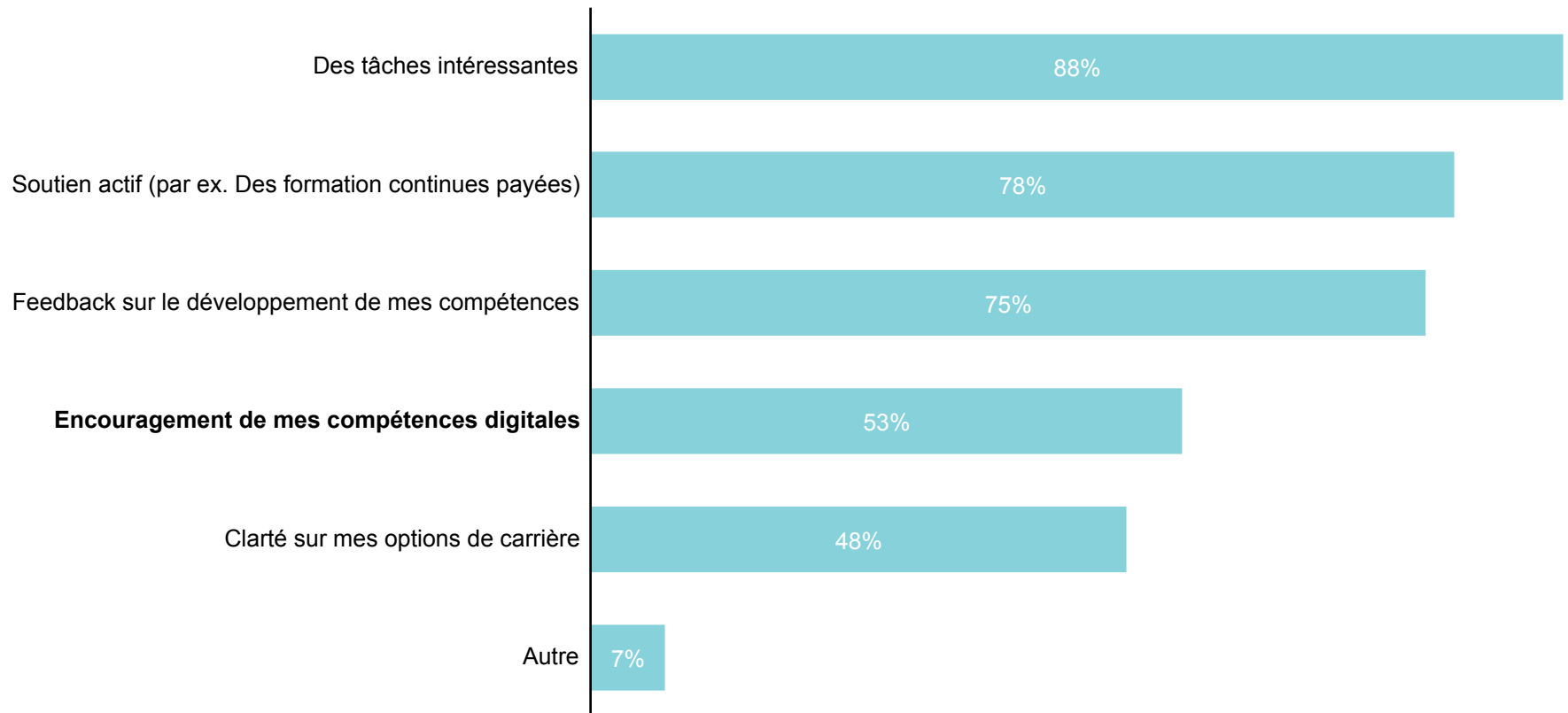
Comment vivez-vous le travail flexible au niveau des horaires et de l'espace (par ex. Home Office, place de travail mobile au sein de l'organisation)?



n = 562

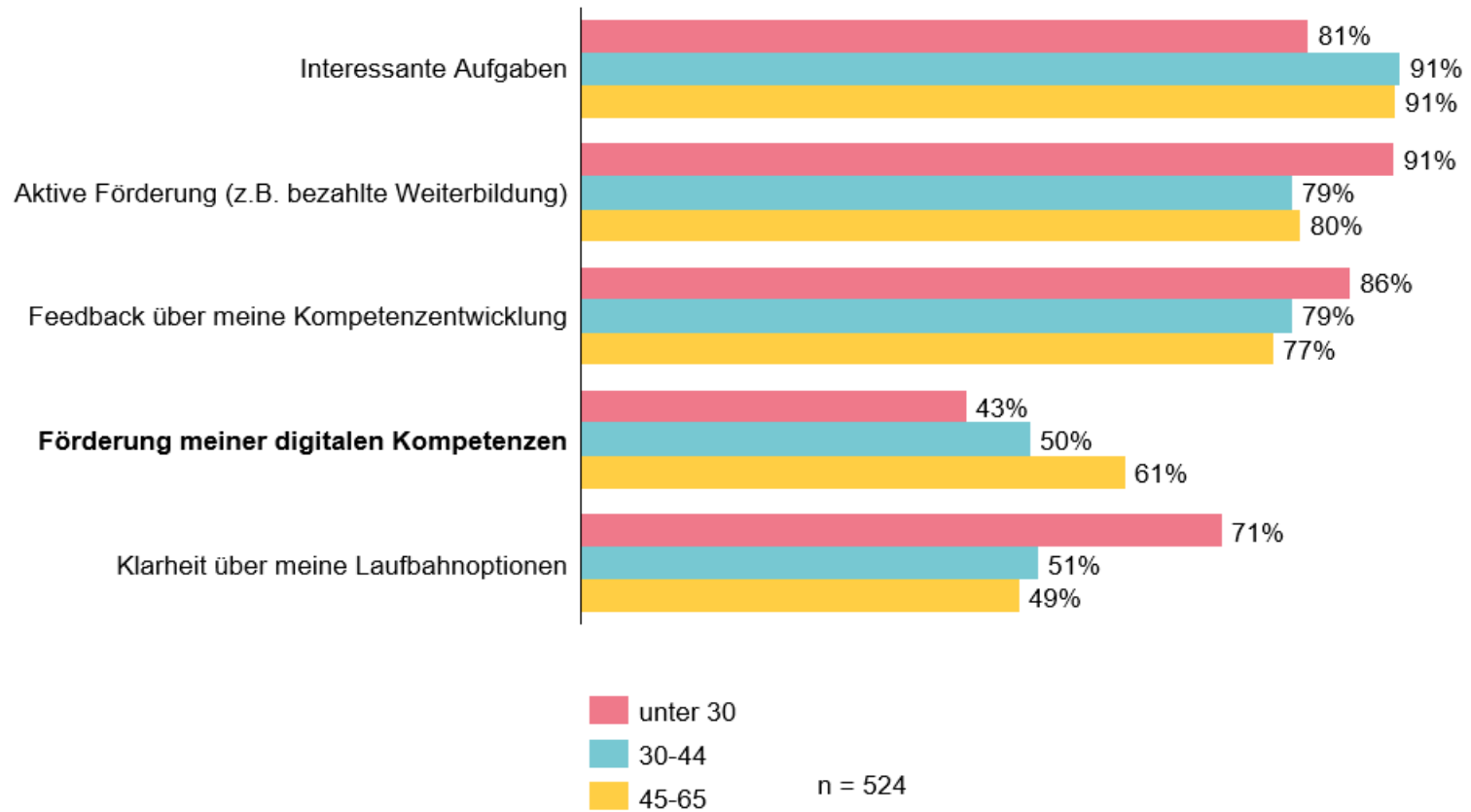
La majorité attend du travail des tâches intéressantes et d'être activement soutenu

J'attends de mon organisation en lien avec ma carrière professionnelle:



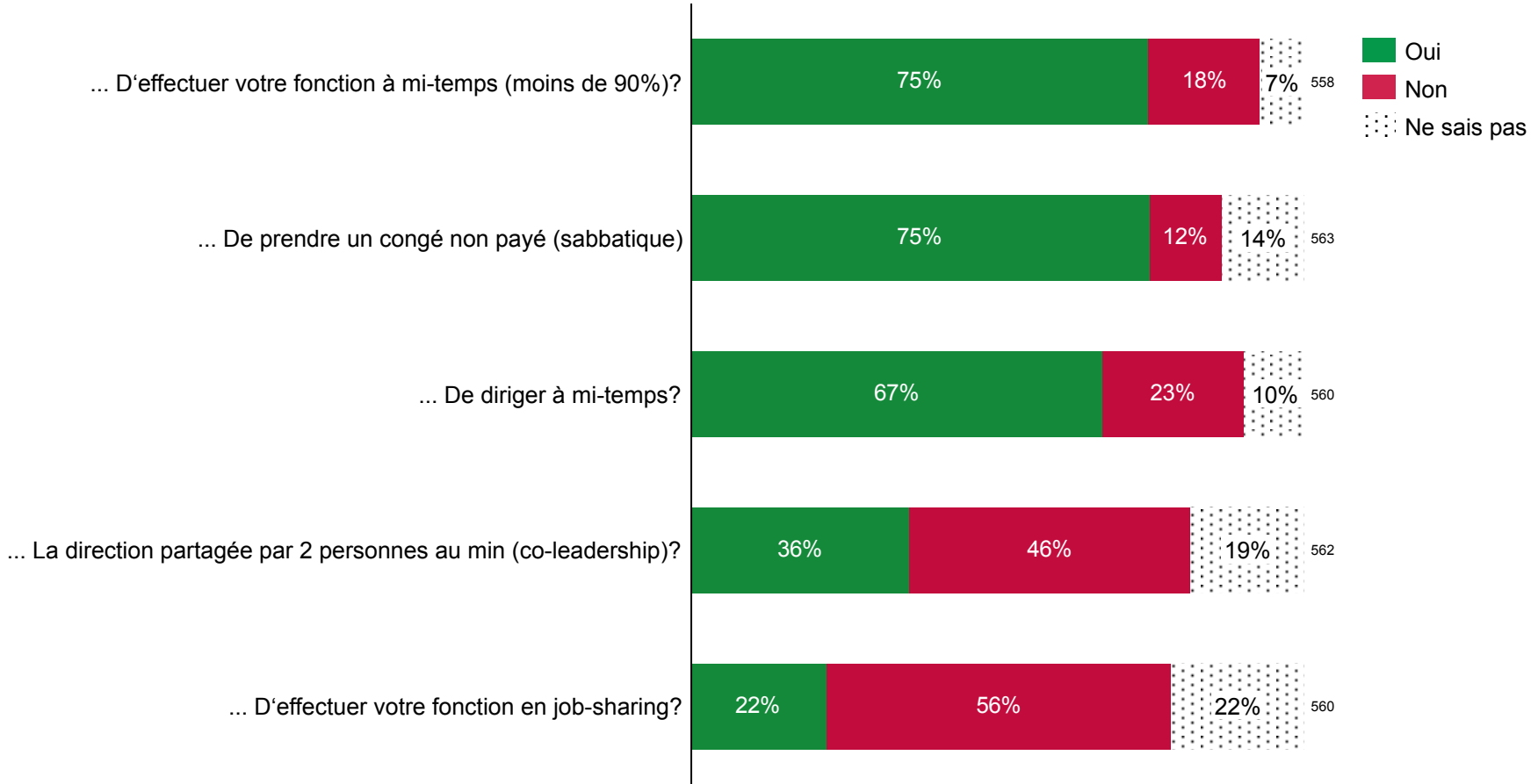
n = 583

Jeunes et moins jeunes employés

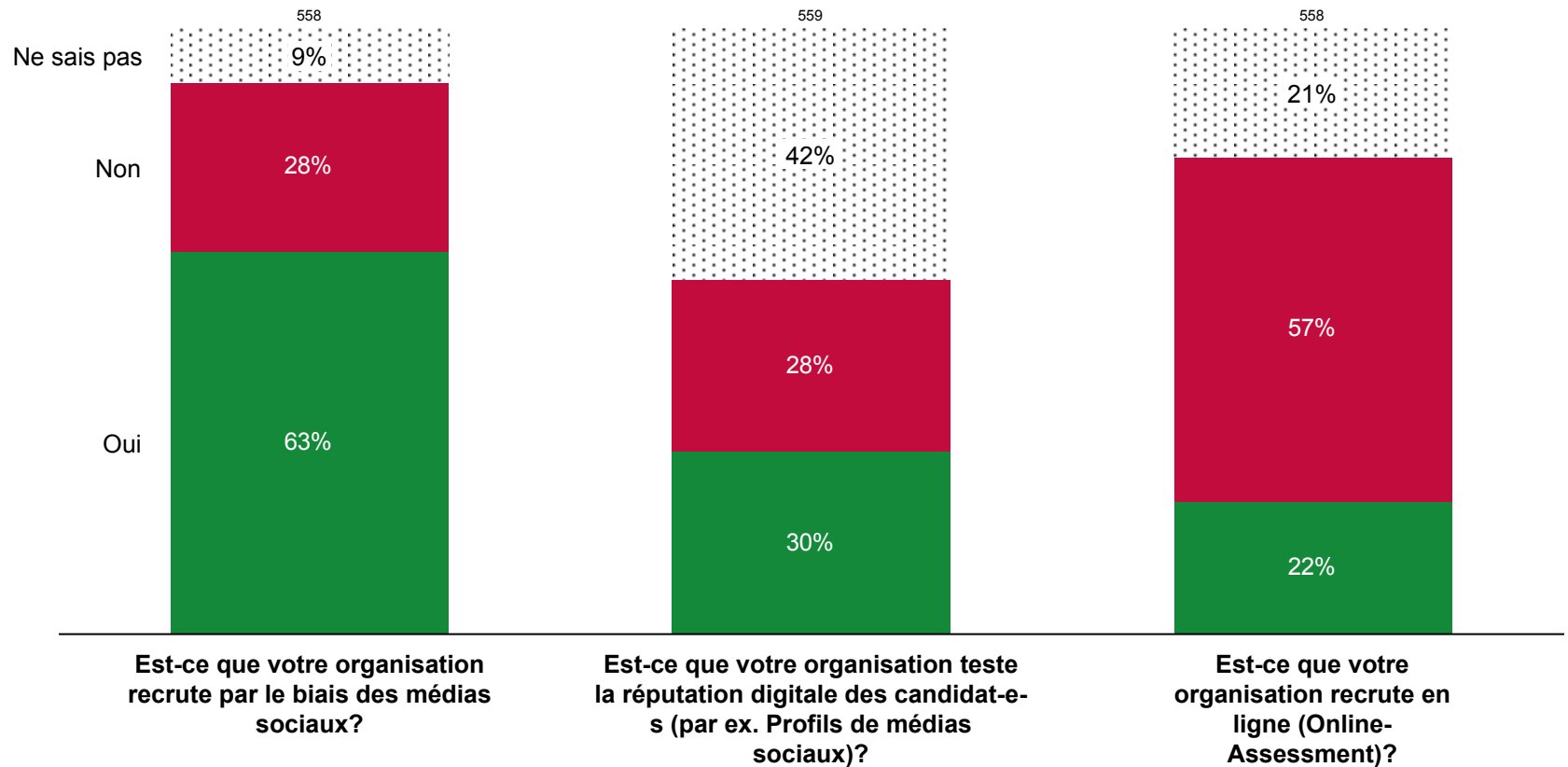


Beaucoup d'organisations permettent des conditions de travail modernes, job-sharing mis à part.

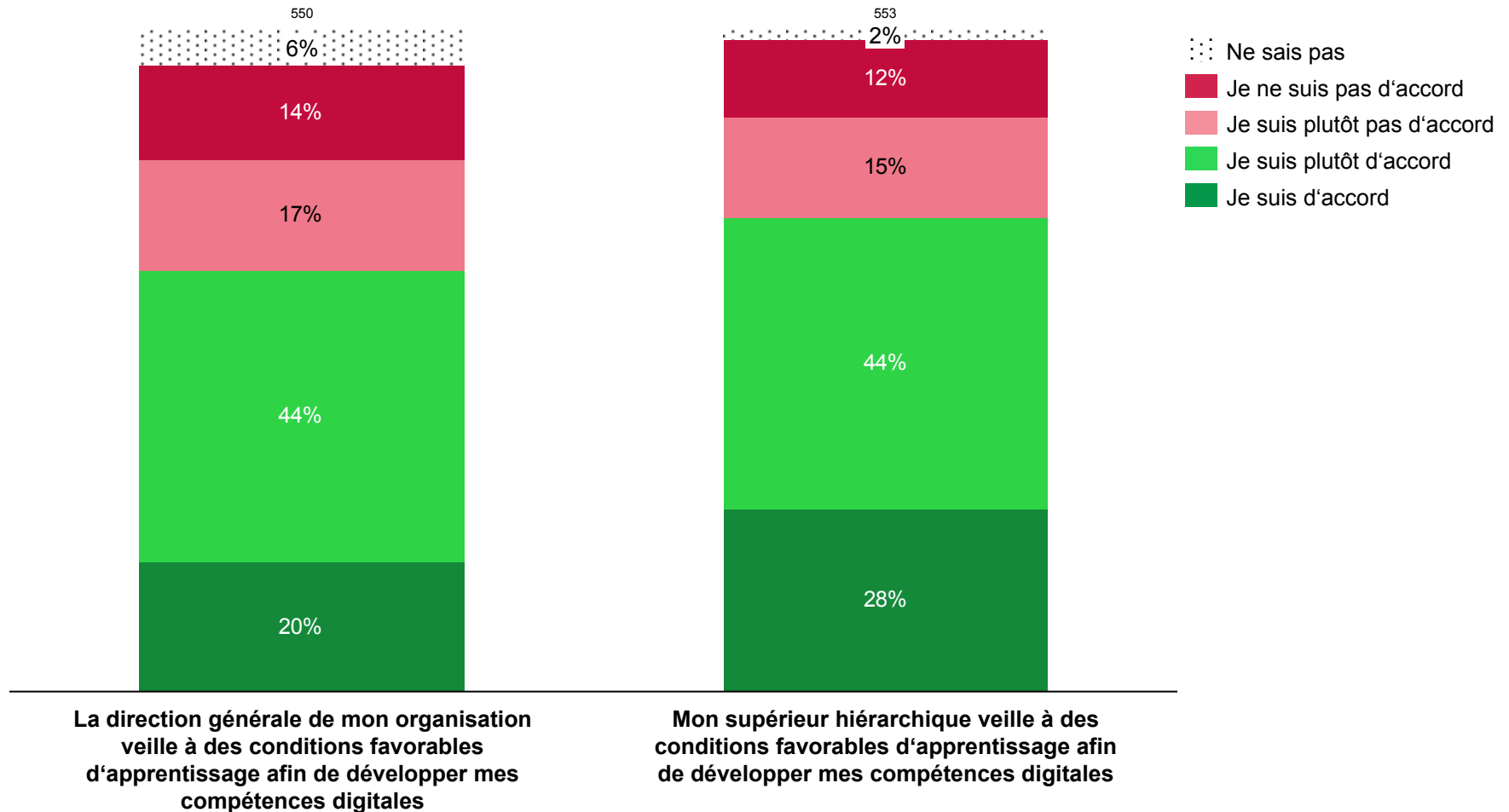
Est-ce que votre organisation permet...



Les médias sociaux jouent un rôle déterminant lors du recrutement

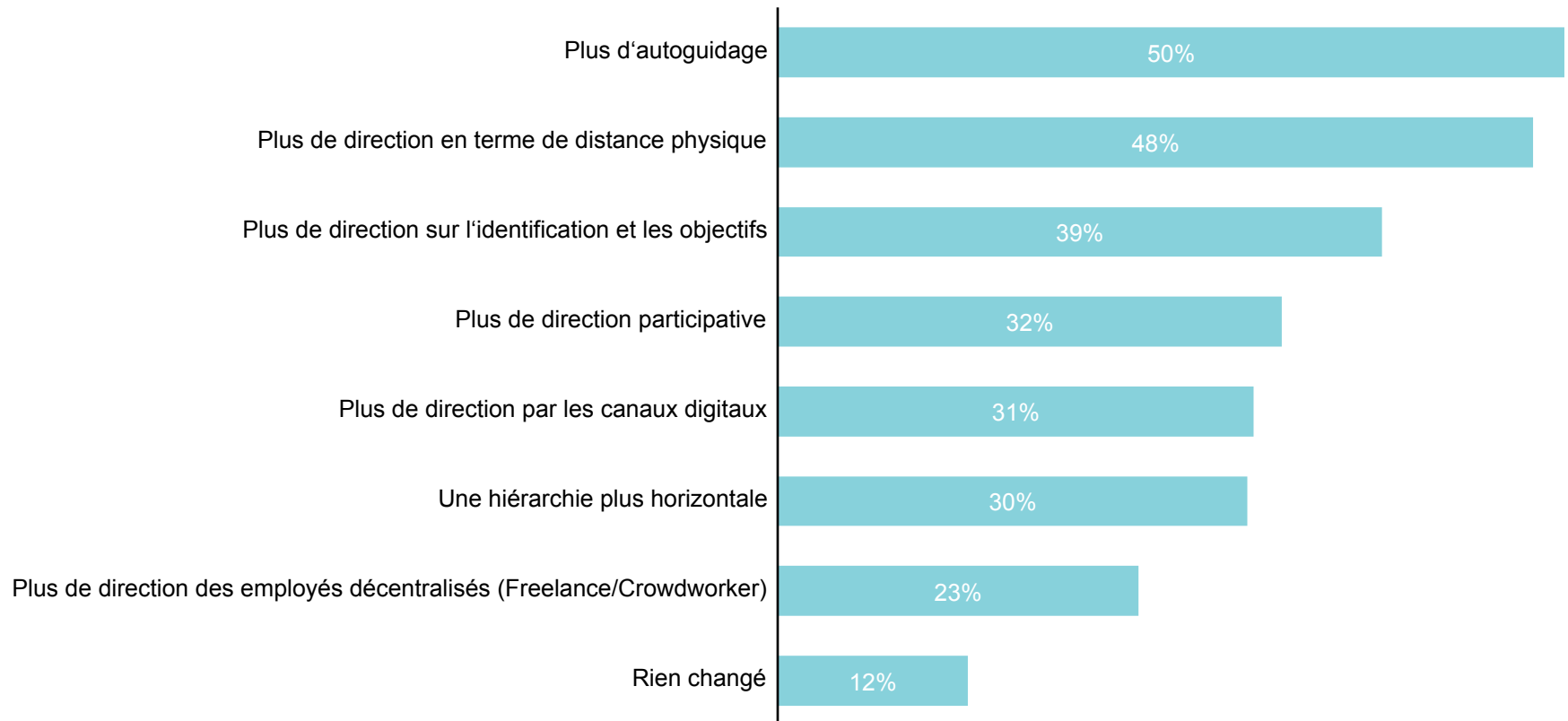


Le personnel de direction encourage un climat permettant le développement des compétences digitales



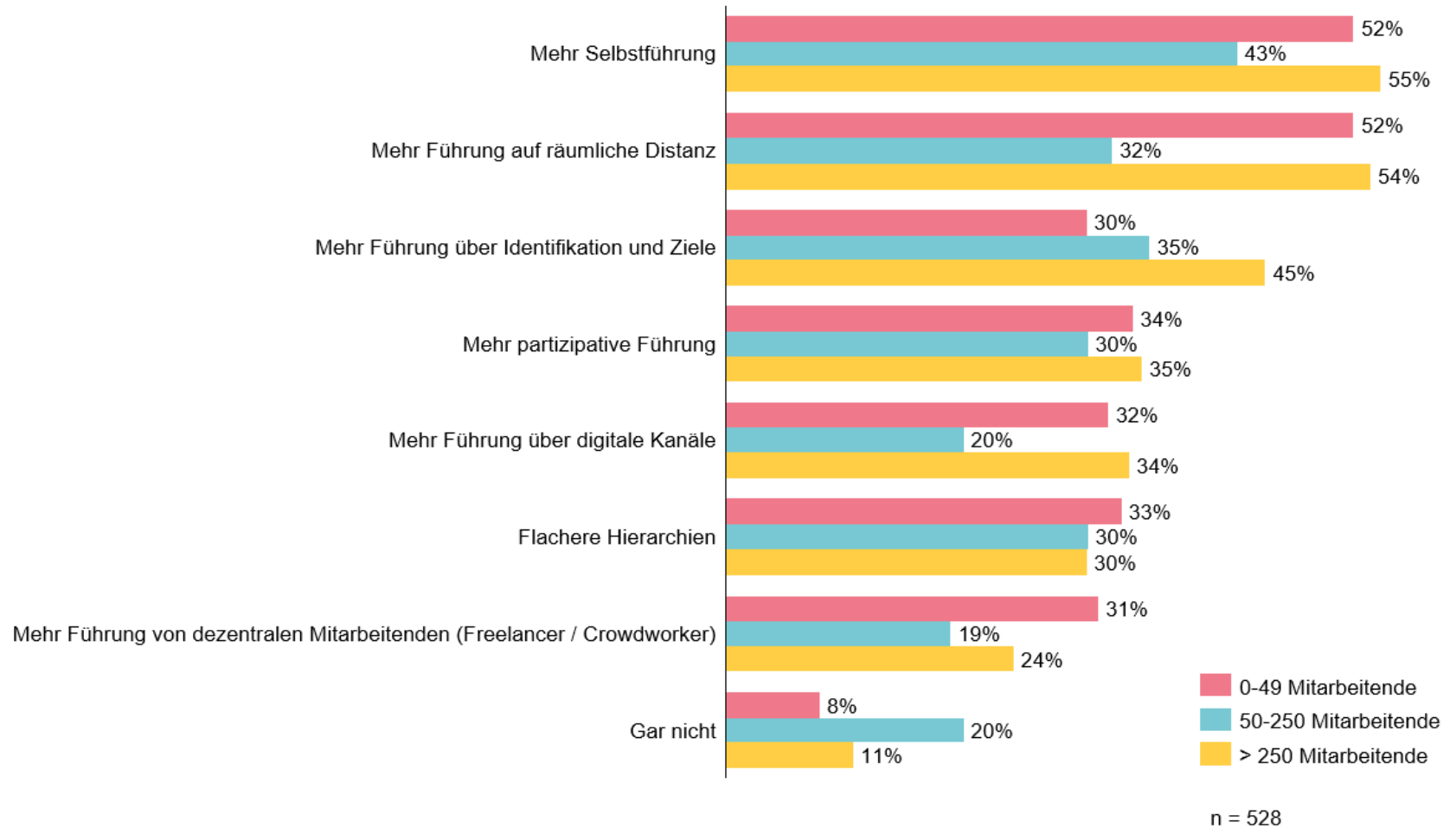
La digitalisation apporte plus d'autoguidage et plus de direction en terme de distance physique

Comment la direction a-t-elle changé à l'ère du numérique?



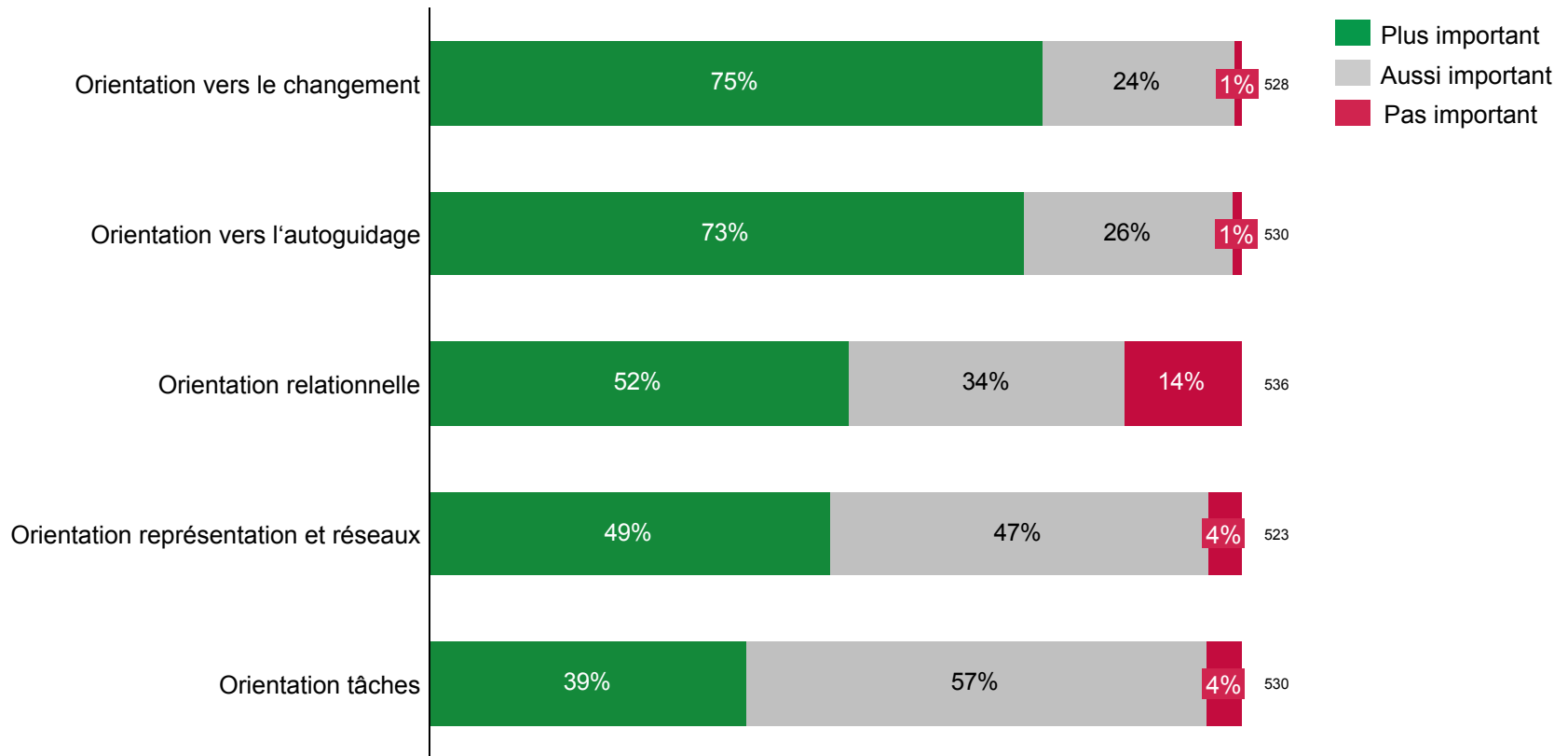
n = 558

Influence de la taille des entreprises



La direction devrait s'orienter plus vers le changement et l'autoguidage

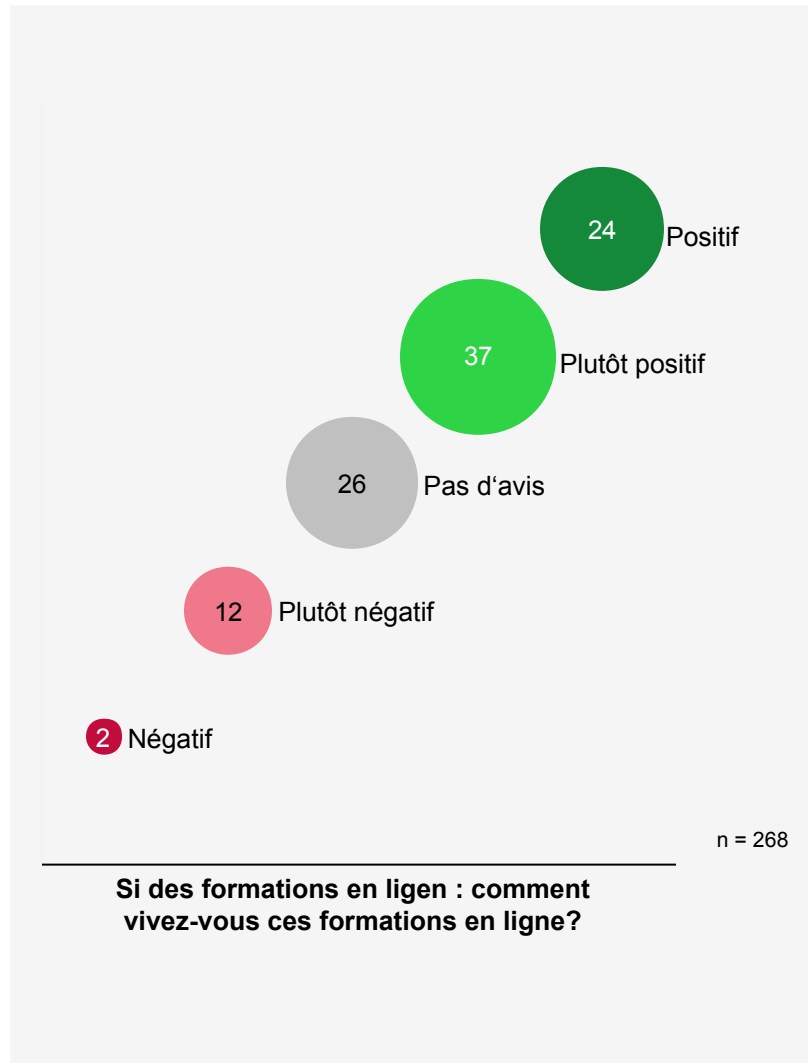
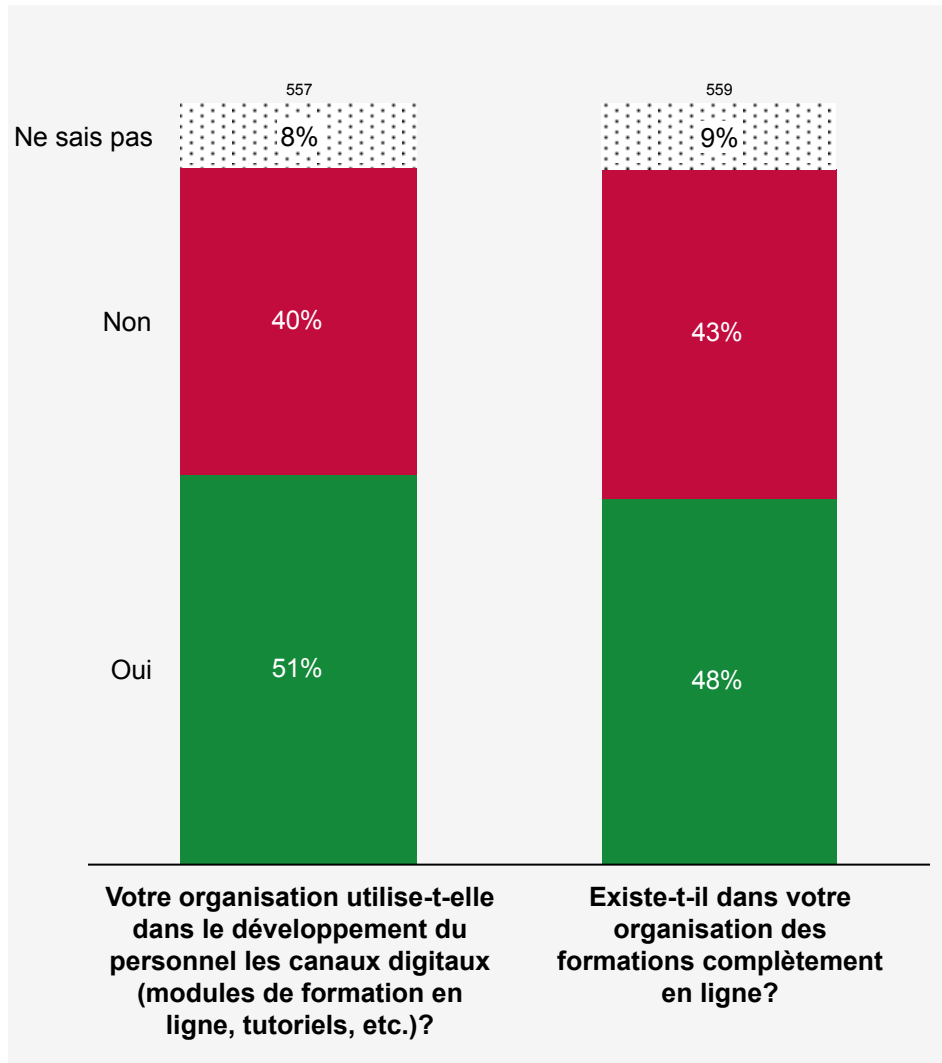
Quels types de comportement de direction sont devenus importants/peu importants à vos yeux à l'ère numérique?



Développement du personnel & apprentissage 4.0



Les formations en ligne et les vidéos-tutorielles se sont établies dans le développement du personnel



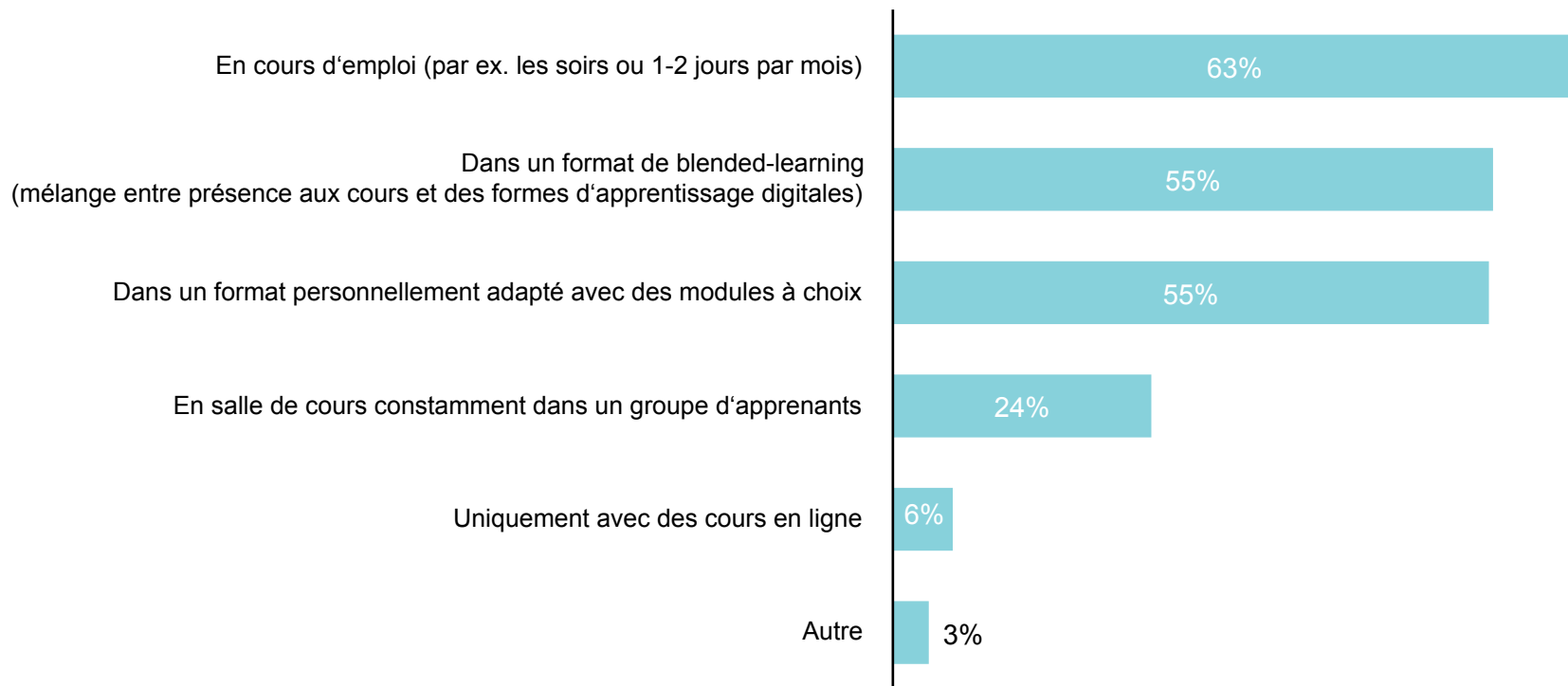
Jeunes et moins jeunes employés

Les employés plus âgés vivent les formations en ligne tendanciuellement plus positivement que les plus jeunes, et surtout rarement négativement.

Ceci entre en contradiction avec l'idée populaire que les jeunes employés vivent de manière plus positive les médias digitaux.

Les formations en cours d'emploi et les formations modulaires mixtes (format Blended learning) sont le plus demandées

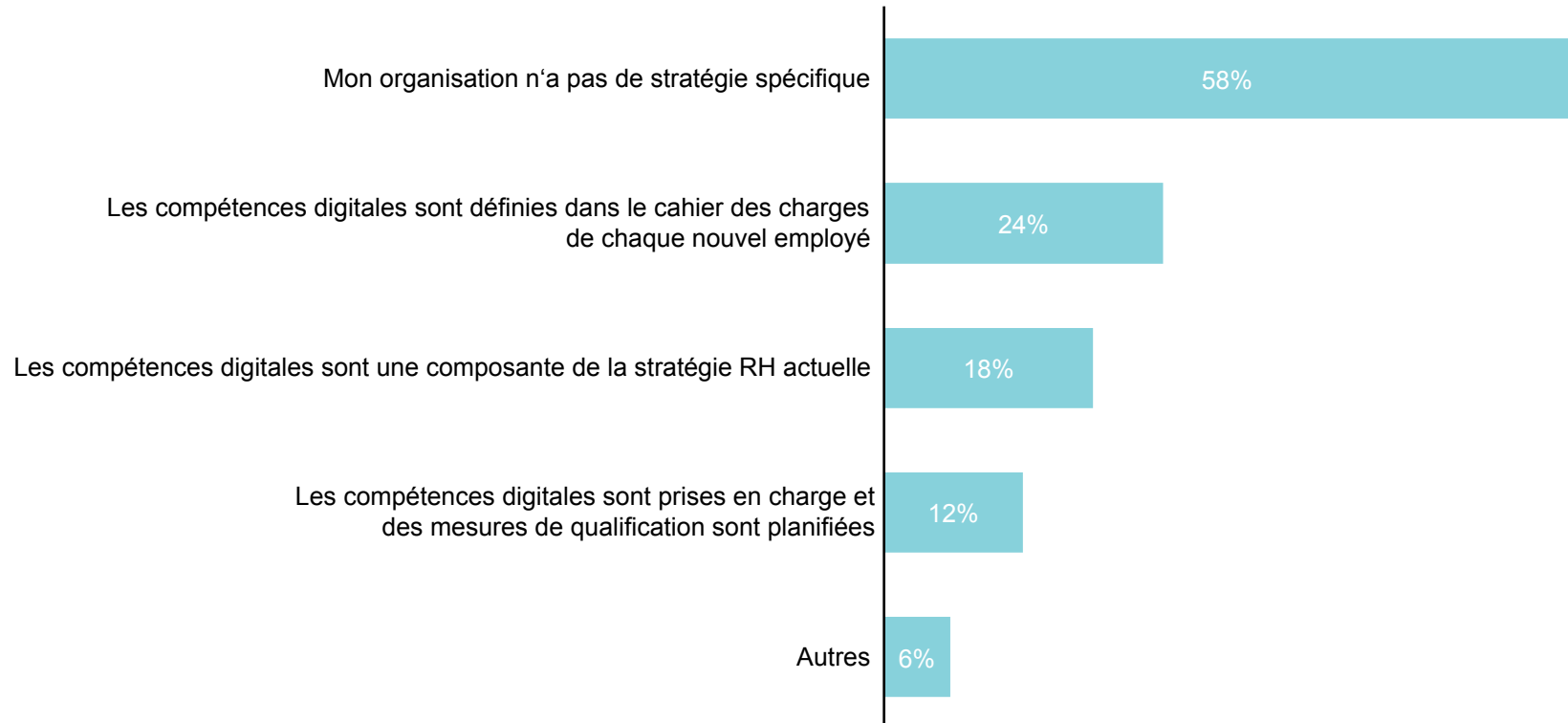
Comment voulez-vous vous former à l'avenir?



n = 568

La majorité des organisations aborde la diversité digitale de manière non ciblée

De quel usage est-il fait des différentes capacités digitales des employés dans votre organisation ?



n = 569

Changements dans l'apprentissage organisationnel / développement du personnel dans sa propre entreprise

Dispositifs d'enseignement et d'apprentissage:

- Diminution des cours en présentiel (5)
- Acquisition des savoirs par offre E-learning, Utilisation d'environnement d'apprentissage digitaux (3)
- Etablissement de nouvelles formes centrales de collaboration et d'apprentissage (3)
- Focus renforcé sur le modèle d'apprentissage 70:20:10, apprentissage "on-the-job" accru (3)
- Apprentissage en réseau et interdisciplinaire, Réflexion sur les composants humains et émotionnels de l'apprentissage: discussions, célébrations, jeux (en tant que format originel de l'apprentissage) (3)

Création des processus de développement du personnel (DP):

- Simplification, flexibilité et individualisation des processus de DP (par ex. Management des talents, MbO) (2)
- Signification accrue du management des talents et de la formation durable de jeunes employés avec know-how digital.

Changements dans la pratique d'apprentissage dans sa propre entreprise

- Réduction importante des cours en présentiel (3)
- Mise à disposition des contenus d'apprentissage sous une forme directement accessible(3)
- Utilisation accrue des canaux de communication (dont Blogs, Skype, E-Learning, apprentissage en réseau et échanges via les plateformes de communication) (2)
- Des mondes d'apprentissage digitaux en croissance, Blended Learning en tant que voie royale (accumulation de présence physique avec une transmission digitale des savoirs)
- Signification accrue de l'établissement de formations "on-the-job » (3)
- Responsabilité renforcée des supérieurs hiérarchiques dans l'accompagnement continu de l'apprentissage "on-the-job"
- Utilisation ciblée du temps de présence (interaction, échanges, Peer-Learning, apprentissage par l'expérience au lieu de transmission du savoir) (2)
- Accentuation de l'apprentissage indépendant

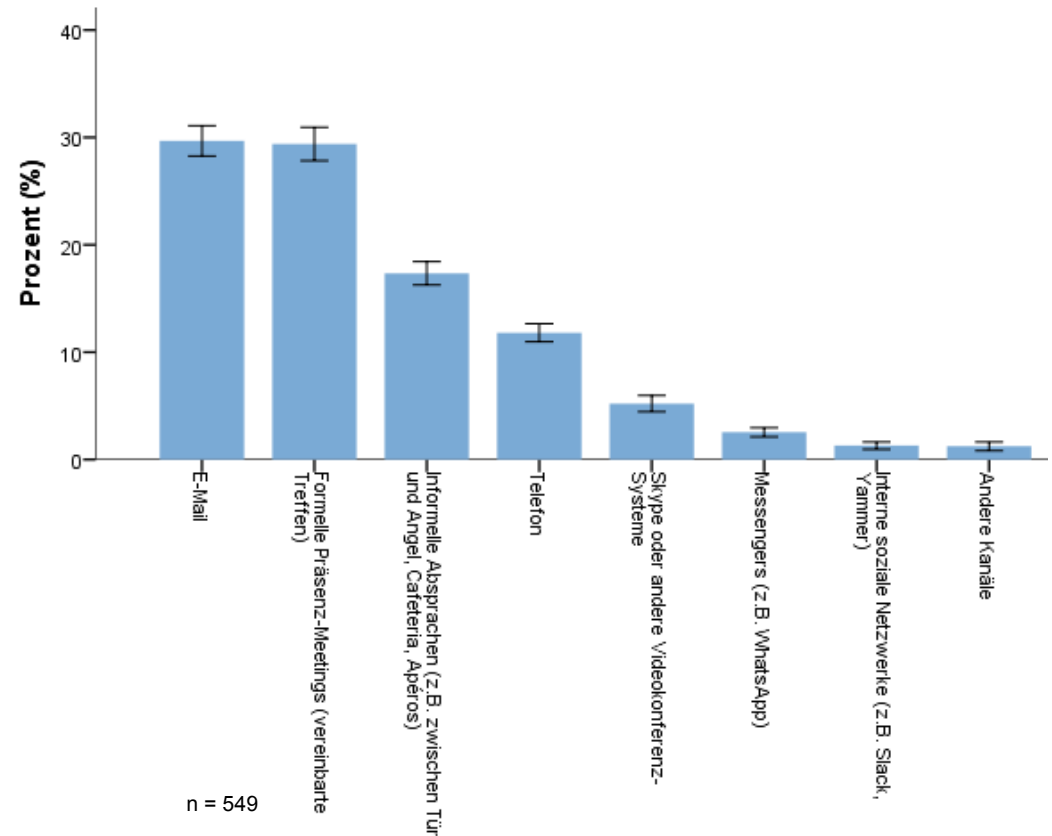
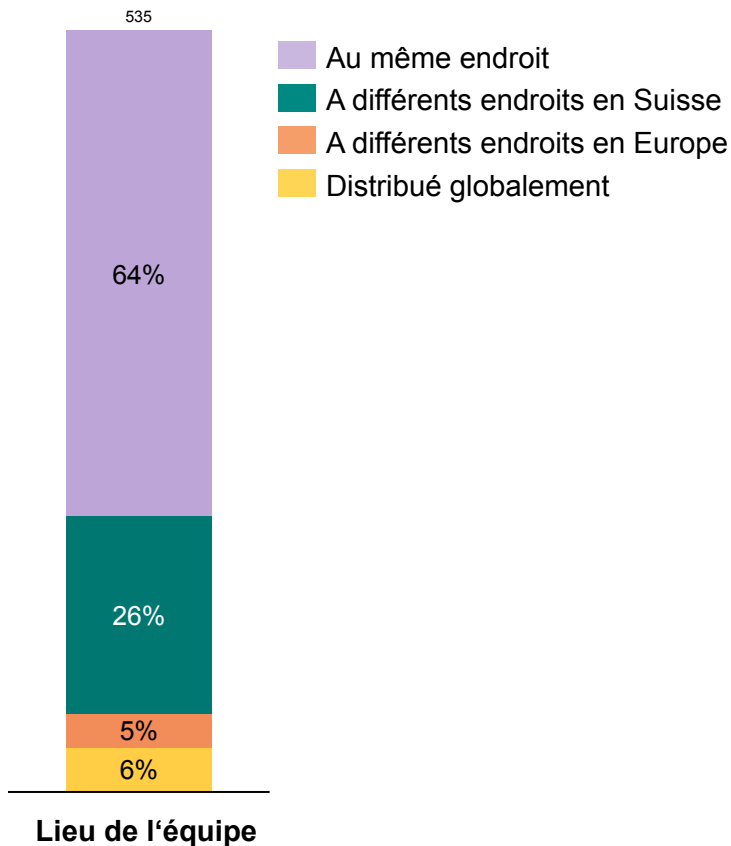
Changements dans la culture d'apprentissage de sa propre entreprise

- Accentuation d'une culture d'apprentissage autonome et orientée dialogue
- Ancrage de la prise de conscience et de la responsabilité personnelle concernant le développement d'une culture d'apprentissage
- Encouragement de la capacité de réflexion des propres structures d'action des employés
- Place pour un apprentissage expérimental et une vie active d'une culture de l'erreur (en tenant compte de la sécurité et de la qualité)
- Encouragement de la faculté d'adaptation et ouverture des employés sur les changements toujours plus rapides

Communication et accessibilité digitale

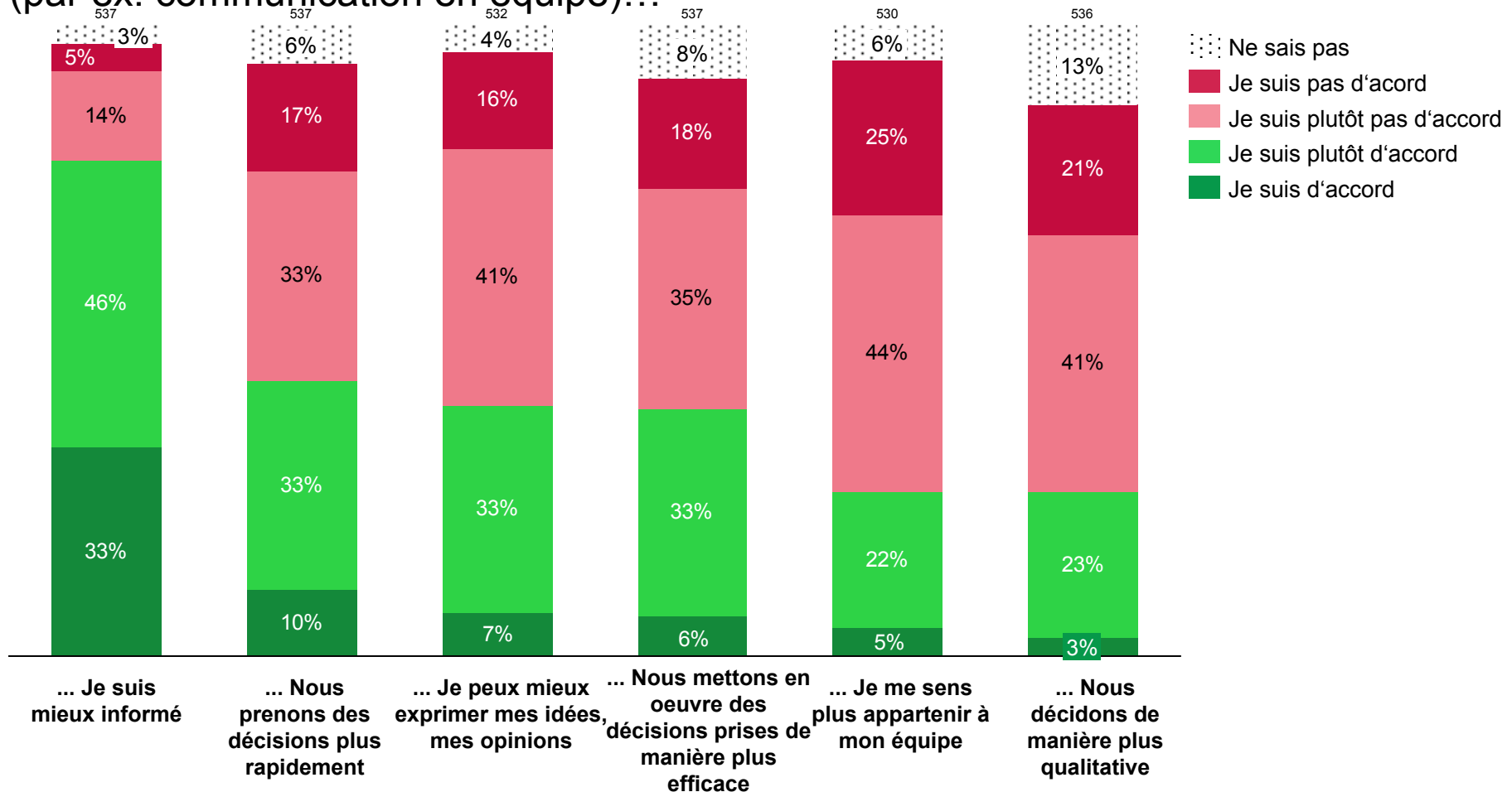


Trois quarts de la communication en équipe se passe à travers des e-mails, des séances et des discussions informelles

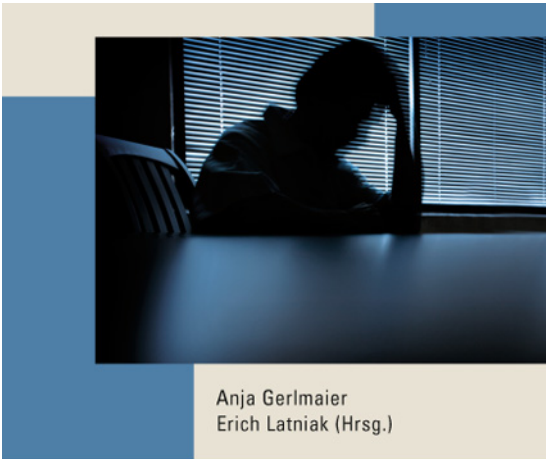


Grâce aux médias digitaux, beaucoup se sentent mieux informés, mais pas forcément plus efficaces

Par l'utilisation des médias digitaux dans le contexte professionnel (par ex. communication en équipe)...



La Santé &
le fait d'être
„always On“



Anja Gerlmaier
Erich Latniak (Hrsg.)

Burnout in der IT-Branche



Ursachen und betriebliche Prävention

OSTER-ANGEBOT
JETZT ZUM VORZUGSPREIS
TESTEN UND GEWINNEN



Handelsblatt

Digitalpass Finanzen Unternehmen Politik Technik Auto Sport Par
Industrie Handel + Konsumgüter Dienstleister IT + Medien Mittelstand Management Ber

Handelsblatt > Unternehmen > Industrie > Volkswagen: Keine E-Mails mehr nach Feierabend

VOLKSWAGEN

Keine E-Mails mehr nach Feierabend

Datum: 23.12.2011 13:53 Uhr • Update: 23.12.2011, 15:04 Uhr

Für die VW-Mitarbeiter wird zu Weihnachten wahr, was sich viele Beschäftigte wünschen: Sie bekommen künftig nach Feierabend keine Firmen-Mails mehr auf ihre Blackberry-Handys. Die Regelung gilt aber nicht für alle VWler.

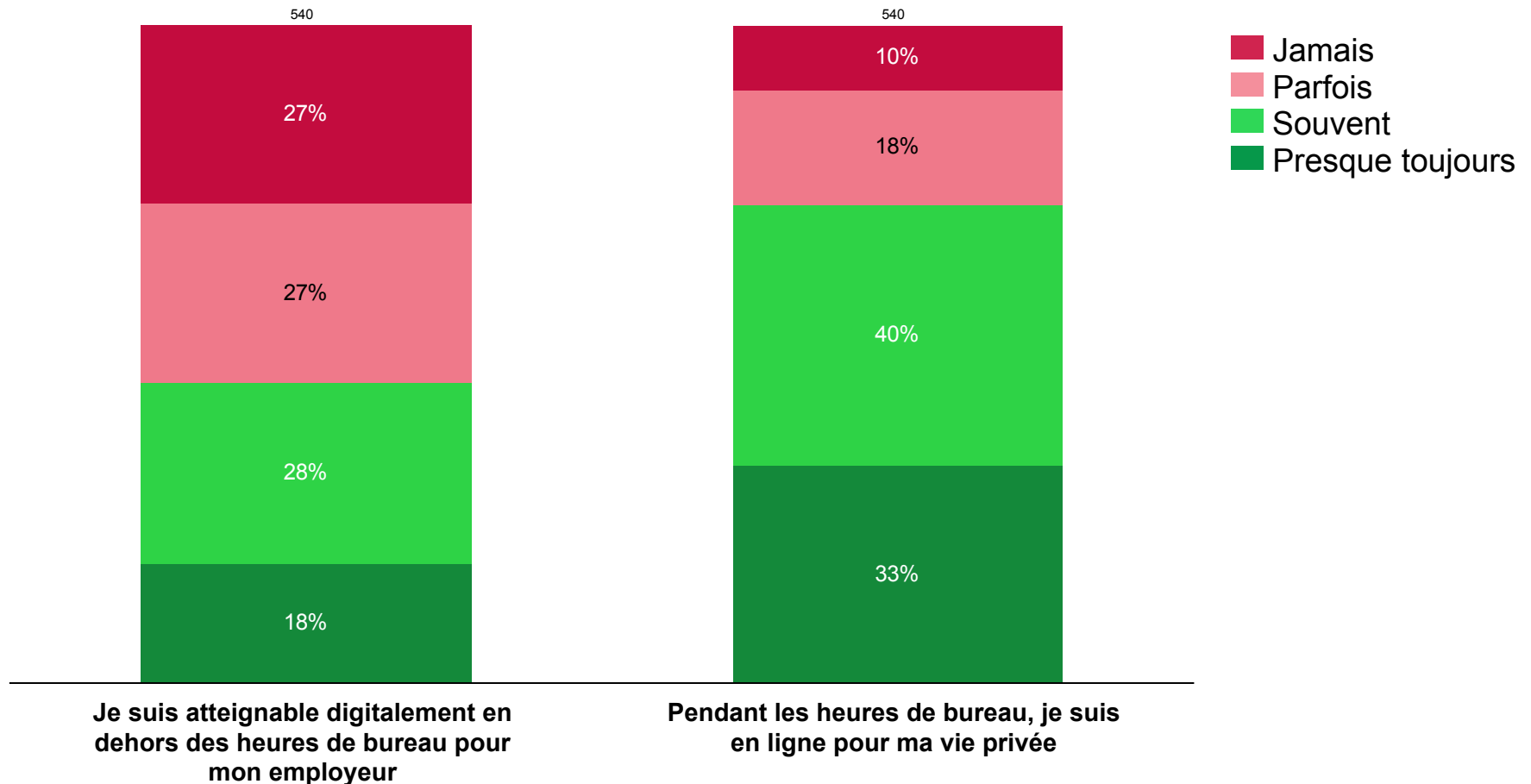
Facebook Twitter Google+ Xing LinkedIn



Ein Blackberry.
(Foto: Reuters)

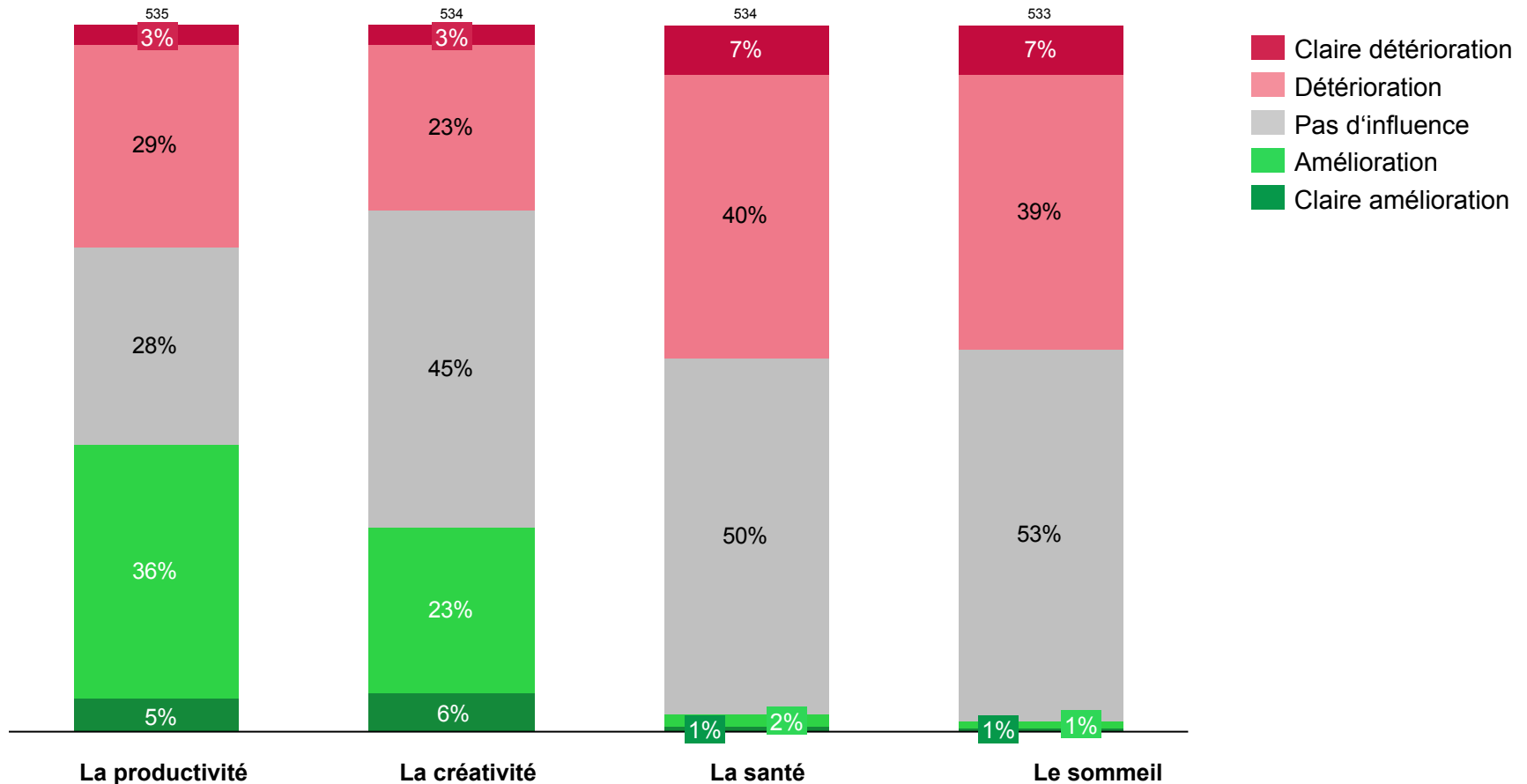
Presque la moitié est atteignable en dehors des heures de travail

Trois quarts sont en ligne pour des raisons privées pendant les heures de bureau.



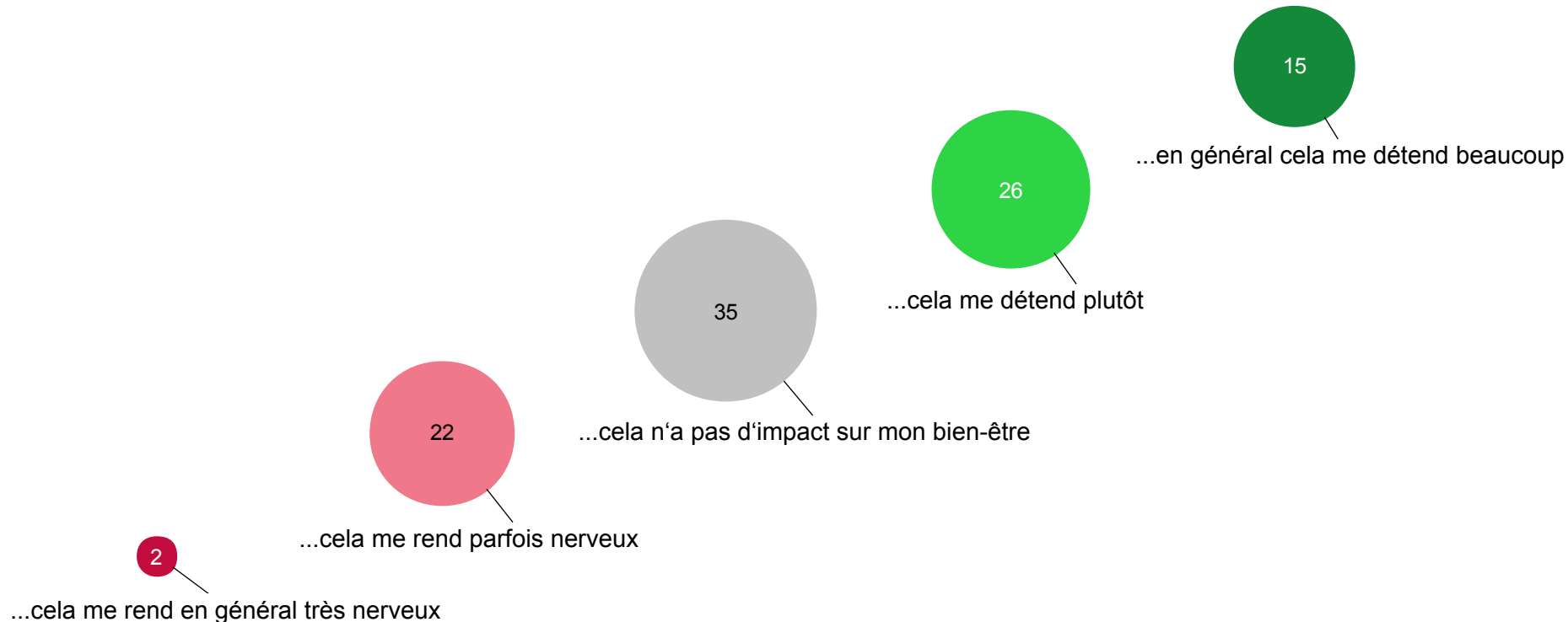
Presque la moitié affirme que la disponibilité permanente déteriorre leur santé et leur sommeil

Quelle influence a sur vous le fait d'être toujours atteignable de manière digitale sur...?



Être déconnecté: ça détend certains, mais rend d'autres nerveux

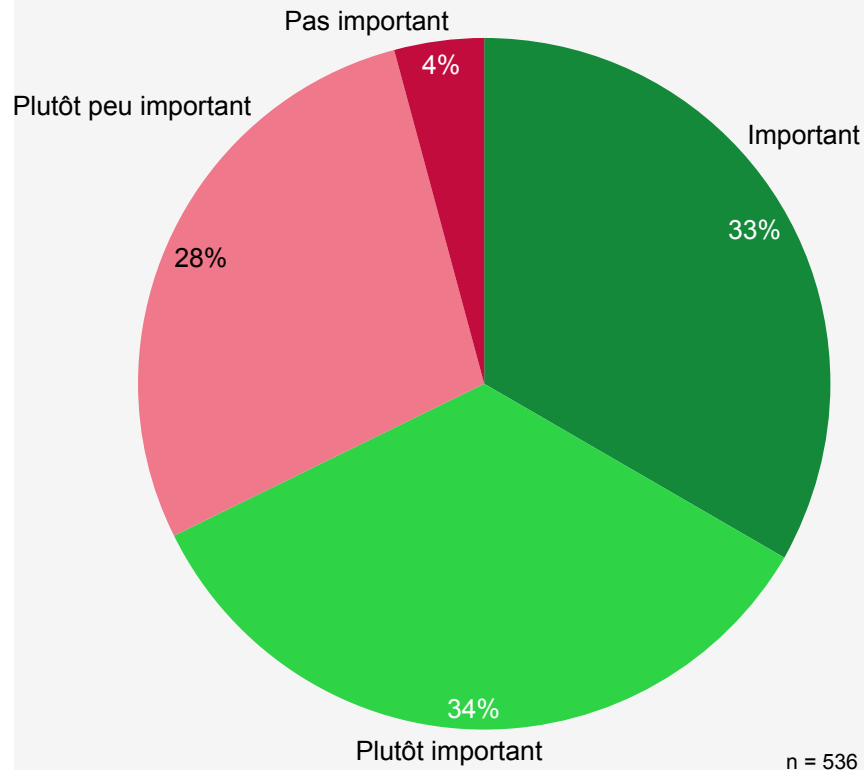
Lorsque je n'ai pas d'accès en ligne...



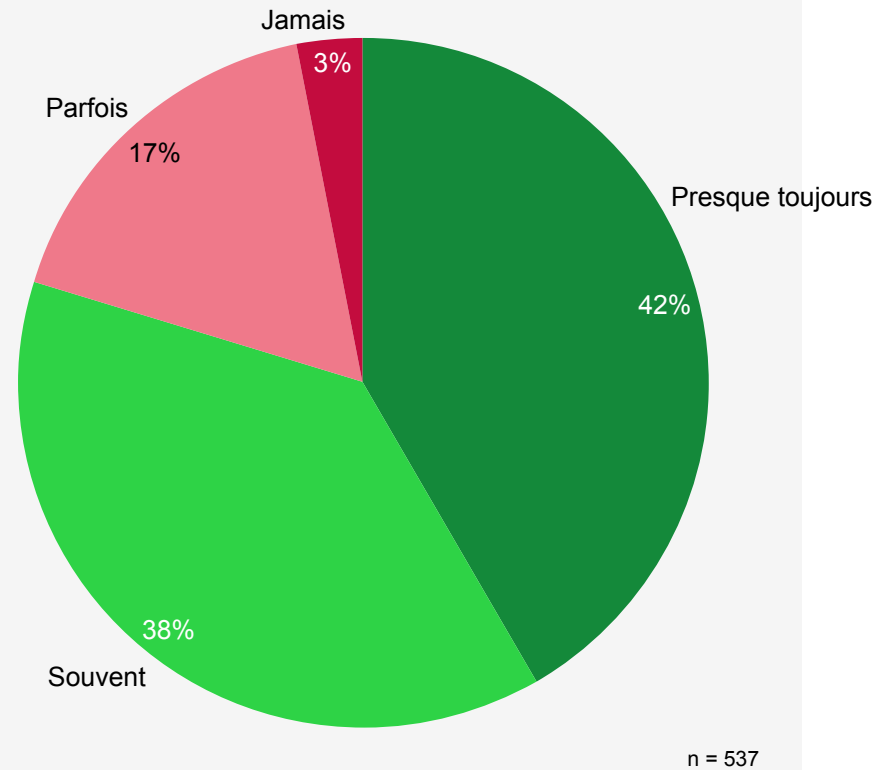
n = 537

Deux tiers portent beaucoup d'importance à la séparation entre le travail et le temps libre

Séparer le travail et le temps libre est pour moi...



Lorsque je veux séparer le travail et le temps libre, j'y parviens...

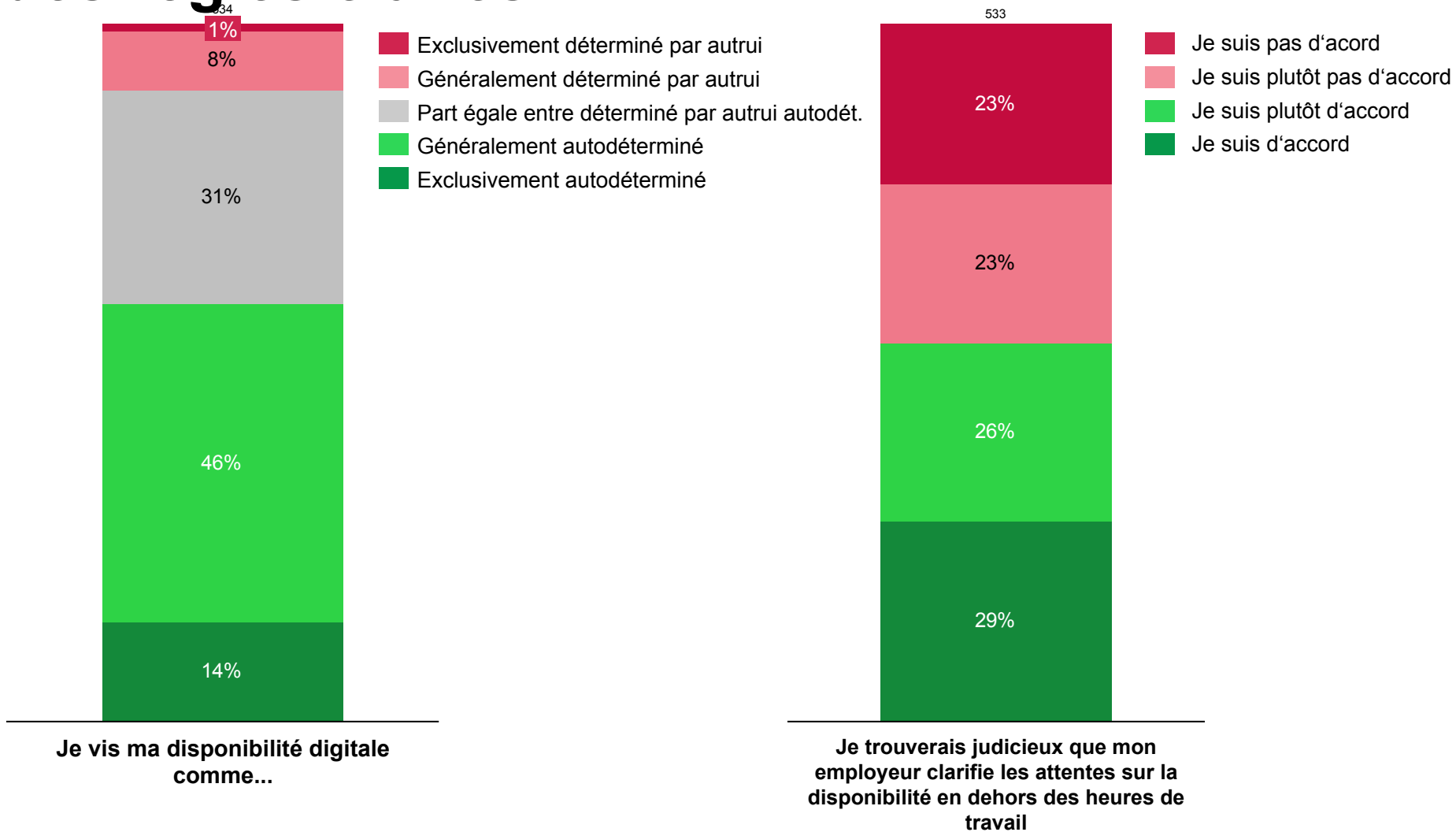


Les cadres / les indépendants

Plus une personne dispose de responsabilités du management dans son poste, moins il est important de séparer le travail du temps libre, et moins cela devient un objectif de clairement séparer ces deux environnements dans les hauts niveaux de direction.

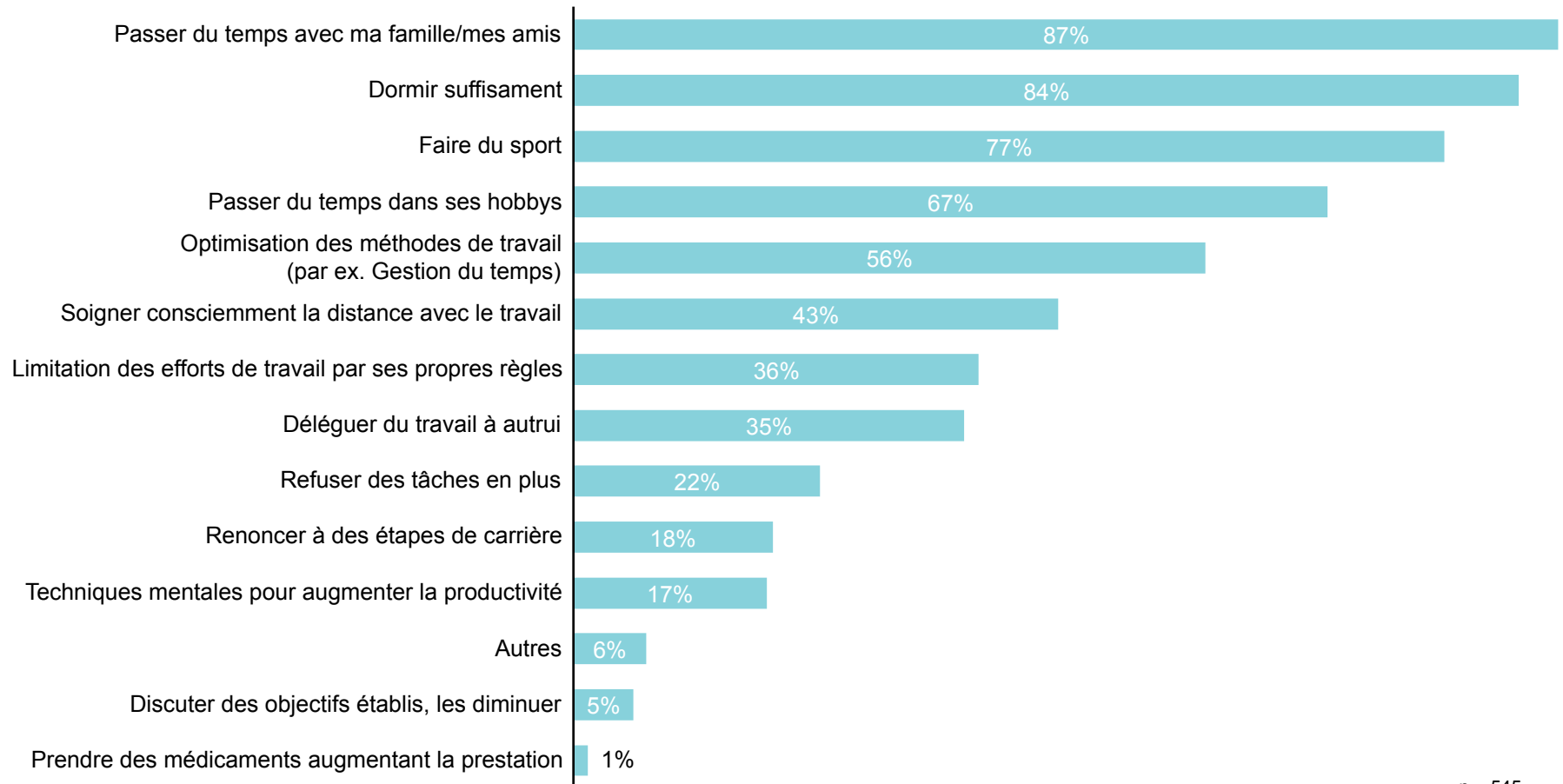
Les différences entre la population active indépendante et dépendante est plus grande: pour 52 pourcent des personnes indépendantes, la séparation travail et temps libre est peu importante, chez les personnes employées, ce sont 31 pourcent.

La majorité vit la disponibilité comme autodéterminée, mais aimerait pourtant avoir des règles claires



La famille et les amis, le sommeil et le sport sont, pour beaucoup, des éléments centraux pour leur efficacité

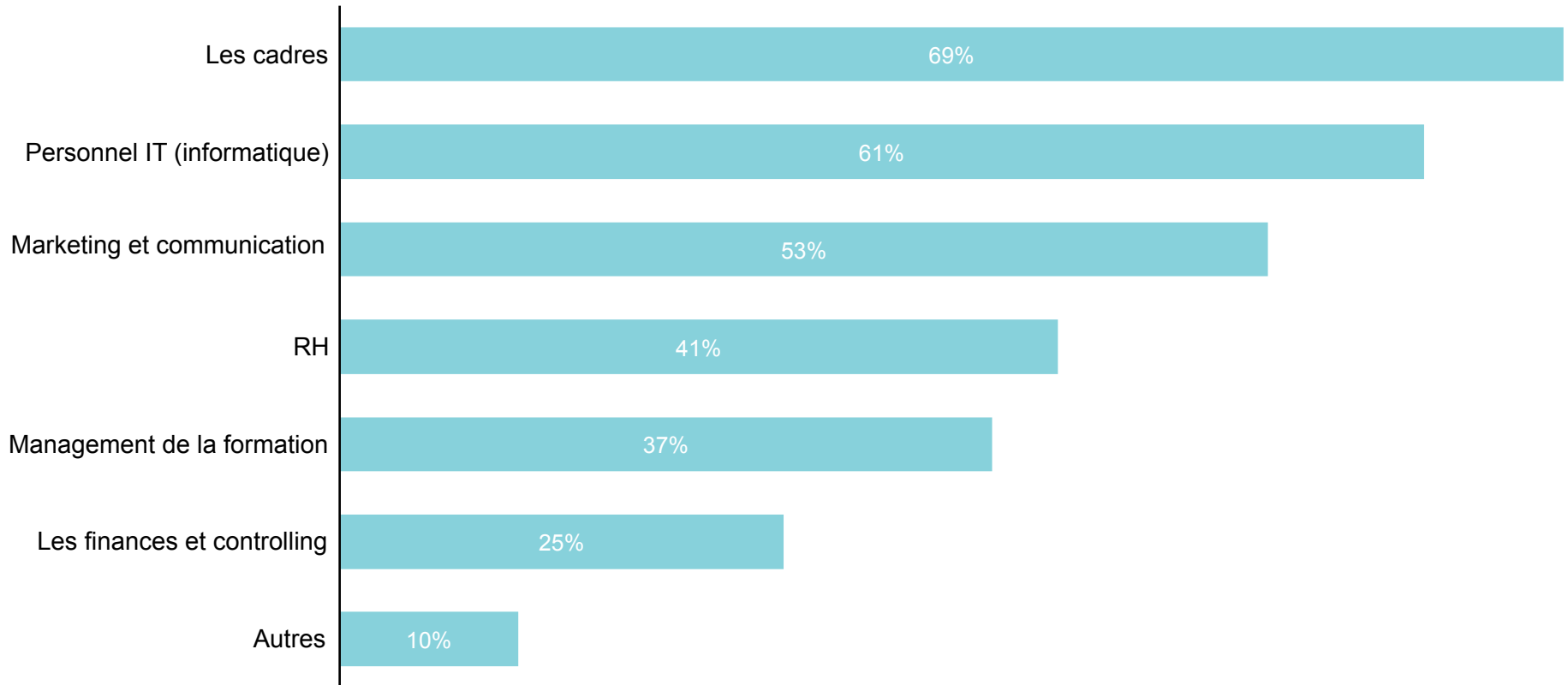
Quelles stratégies vous aident à rester durablement efficace?



n = 545

Les cadres, le personnel IT et de la communication sont le plus évalués sous pression

Qui, selon vous, est le plus soumis à de la pression par l'arrivée de la digitalisation?



n = 545

La main d'oeuvre et les dirigeants du futur

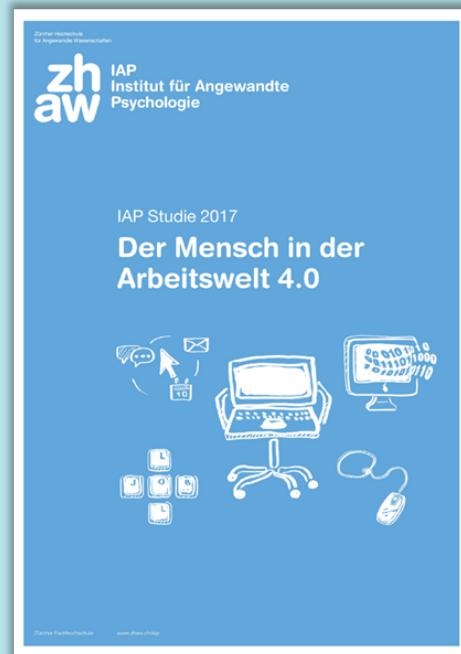


Les compétences digitales du futur

Dans le futur, je serai techniquement („digitallement“ parlant) compétent si je...



En novembre 2017, l'IAP (Institut pour la Psychologie Appliquée) publiera en complément des études réalisées, les résultats d'interviews approfondis avec le personnel suisse technique et de direction sur le thème de „l'homme dans le monde du travail 4.0“.
zhaw.iap.ch



**CAS Psychologie
dans le monde du
travail 4.0**
zhaw.ch/iap/cas-pia

Prof. Dr. Christoph Negri
IAP Institut für Angewandte Psychologie
Pfungstweidstrasse 96
Postfach 707
8037 Zürich
christoph.negri@zhaw.ch; www.zhaw.iap.ch