

Was könnte/sollte die EKAS im Hinblick auf „New Work“ tun?


- **Eigenverantwortung**
- **Mitwirkung fördern (Mitarbeitende)**
- **Flexiblere Regelungen**
- **Homeoffice** → **Kompetenzen** ASGS
EKAS
- **Hinschauen statt Wegschauen** (Bsp. Verfügungen DD) ArG
- **ROLLEN**
- **GUIDELINES** (EKAS als Rolle „Coach“)
- **Diskussionen über Zukunft**
- **Anstossen der nötigen Veränderungen**
auf regulatorischer Ebene
- **Vernetzung mit anderen Playern**
- **Datenschutz** ↔ **Arbeitnehmerschutz**
- **New Work in Strategie der EKAS** ?!

Welche Herausforderungen müssen
Entscheidungsträger (HR, ASGS-Verantwortl.)
BGM-Verantwortl.)
meistern?

Umgang mit psychosozialen Risiken

↓
Ursachen + Auswirkungen sehr individuell
Schwer greifbar (Kultur/Werte)

Umgang mit Mobilität

Offenheit für Neues (thinking outside the )

Kontrolle vs. Vertrauen

Förderung von Selbstverantwortung

Entscheidungsträger = Linde

Fachverantwortung = TR, BGM, ASA

Vortemnominate ... Leiter

Jobprofil

Welche Veränderungen braucht ein ASGS-System im Zeitalter von „New Work“?

VERANTWORTLICHER
neue Regeln / Reset (HIO)

BEHALTEN

Zukunftsorientiert

Datengestützte Kontrolle (Einhaltung AZ/Pause)

Kreativität

Weitsichtigkeit

systematisches
Netzwerk

Anpassungsfähigkeit

↳ Aufzeigen von Best Practice Beisp.

KI → Mensch
Aufzeigen des Nutzen / Warum wird wichtiger

Ist ASGS mit System unter
„New Work“ überflüssig oder umso
notwendiger?

- umso notwendiger
 - ↳ eine Verantwortung muss festgelegt sein
 - ↳ Eigenverantwortung als Komponente
 - ↳ Zugang zum entsprechenden Wissen sicherstellen
- umso notwendiger
 - Syst = Norm = Standards
 - muss aber gelebt werden
 - Gesamtkontrolle wird wichtiger