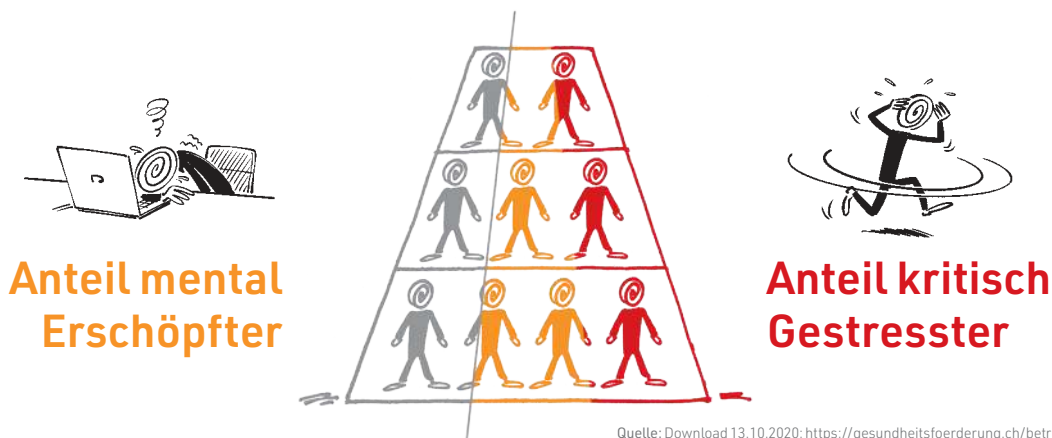


Problem in Personalentwicklung angehen

Personal-Fehlentwicklung stoppen | Weniger Mitarbeiterverschleiss, weniger Fehlzeiten

Psychische Störungen sind laut den deutschen Betriebskrankenkassen inzwischen schon die zweithäufigste Krankheitsursache. Gemäss der Gesundheitsförderung Schweiz ist der Anteil kritisch gestresster Erwerbstätige von knapp 25 % in 2014 in nur 6 Jahren bis 2020 auf fast 30 % gestiegen. Genauso hoch ist der Anteil der Erwerbstätigen, die sich als mental erschöpft fühlen.

Das sind erschreckende statistische Daten, die auf gravierende Defizite in der Personalentwicklung in Unternehmen hinweisen. Was Mitarbeiter an Förderung bekommen ist nicht gut genug. Es befähigt viele Arbeitnehmer nicht, mit den neuen Arbeitsrealitäten und Anforderungen zurecht zu kommen.



Neuartige Personalförderung, statt weiter so wie bisher

Soll sich an der Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber etwas zum Guten ändern, muss sich die Art und Form der Personalentwicklung zum Besseren verändern. Die Menschen selbst werden nicht von alleine resilienter & leistungsfähiger. Die Arbeitsumstände und das Lebensumfeld werden auch nicht einfacher.

Deshalb hat die 2015 gegründete 2ease AG ein neuartige Form der Personalförderung entwickelt, welche den Ansprüchen und Realitäten des 21. Jahrhunderts voll gerecht wird. Sie kann extern beauftragt und intern erbracht werden.

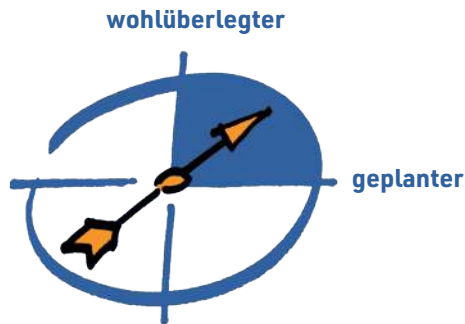
.....>



Doing-better

Doing-better Personalförderung

Wenn Menschen Mühe mit dem Arbeitsalltag haben, muss sich für sie an allen Arbeitstagen etwas zum Besseren verändern. Sie müssen neue (Doing-better) Gewohnheiten entwickeln und sich eine neue (Doing-better) Art des Denkens aneignen. Das können bisher übliche Personalfördermassnahmen nicht leisten. Dazu braucht es eine Innovation aus digitalen und analogen Hilfsmitteln kombiniert mit Mentoring-on-the-job aus der Ferne über längere Zeit, für jeden erschwinglich.



Wohlüberlegter & geplanter vorgehen

Die Hilfsmittel und das Mentoring für Doing-better sorgen dafür, dass Menschen jeden Tag und jede Woche wohlüberlegter & geplanter angehen als bisher. Was Doing-better in der Welt des 21. Jahrhunderts heisst, ist in dem 2021 erschienenen Buch „Professionelle persönliche Planung und Selbstmanagement“ dokumentiert und publiziert. Das kann auch in drei Workshops in weniger als einem Tag vermittelt werden, von internen oder externen Kräften, Webcam und PC reicht.

smoffen.ch



1. Wohlüberlegter & geplanter

2. Systematik

3. Wirkung

4. Starten

Doing-better – damit geht es einfach, schnell und sicher

Neue Systematik und Logik



Nutzung des professionellen integrierten Planungs-Review- und Notizensystems Zease SMan. Es ist entstanden und gemacht für den «verrückten» Arbeitsalltag des Smartphone- und digitalen Zeitalters. Es ersetzt das heute typische Medien-/Apps-Sammelsurium.

Anleitung und Einübung



Alle Workshops sind als Web-Meeting ausgelegt. Für die «Doing-better»-Strategieumsetzung sind ein halbtägiger Start-Workshop und eine Stunde 1:1-Coaching ausreichend. Ein abschliessender halbtägiger Workshop nach 10-12 Wochen ist ideal.

Begleitung bis Gewohnheit



Diese Veränderung zum Besseren wird über eine Web-/IT-Plattform mit zwei Web-Apps (Smoff-Time, Smoff-Bilder) aus der Ferne on-the-job im operativen Arbeitsalltag unterstützt. Die digitale Technik wird eingesetzt, um Papier und Denkvermögen systematisch besser zu nutzen.

Doing-better-Site: www.smoffen.ch



Alt-bewährte Personalförderung für die neue Welt des 21. Jahrhunderts – Das geht nicht auf!

→ Neue Erwerbssituationen und neue Arbeitsumfelder

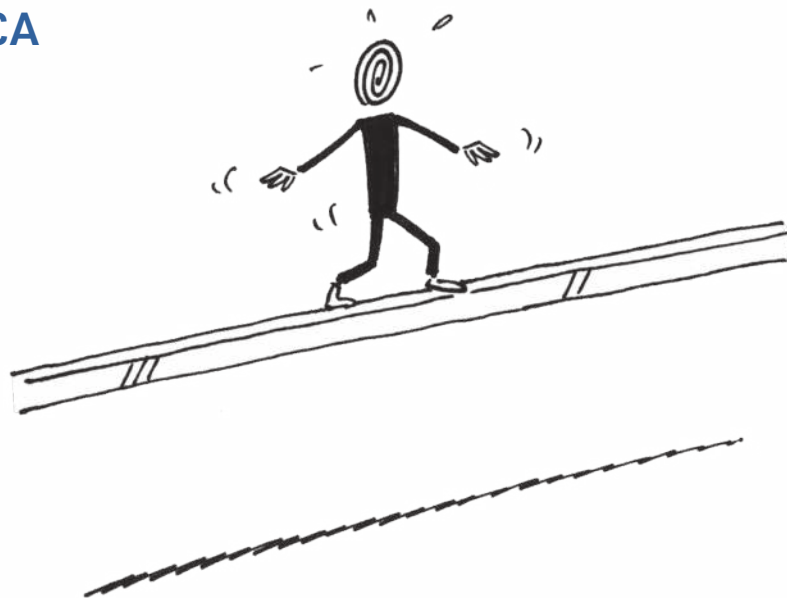


→ Neue (Ver-)Führungsinstrumente



→ Neue Welt – VUCA

- Volatility
- Uncertainty
- Complexity
- Ambiguity



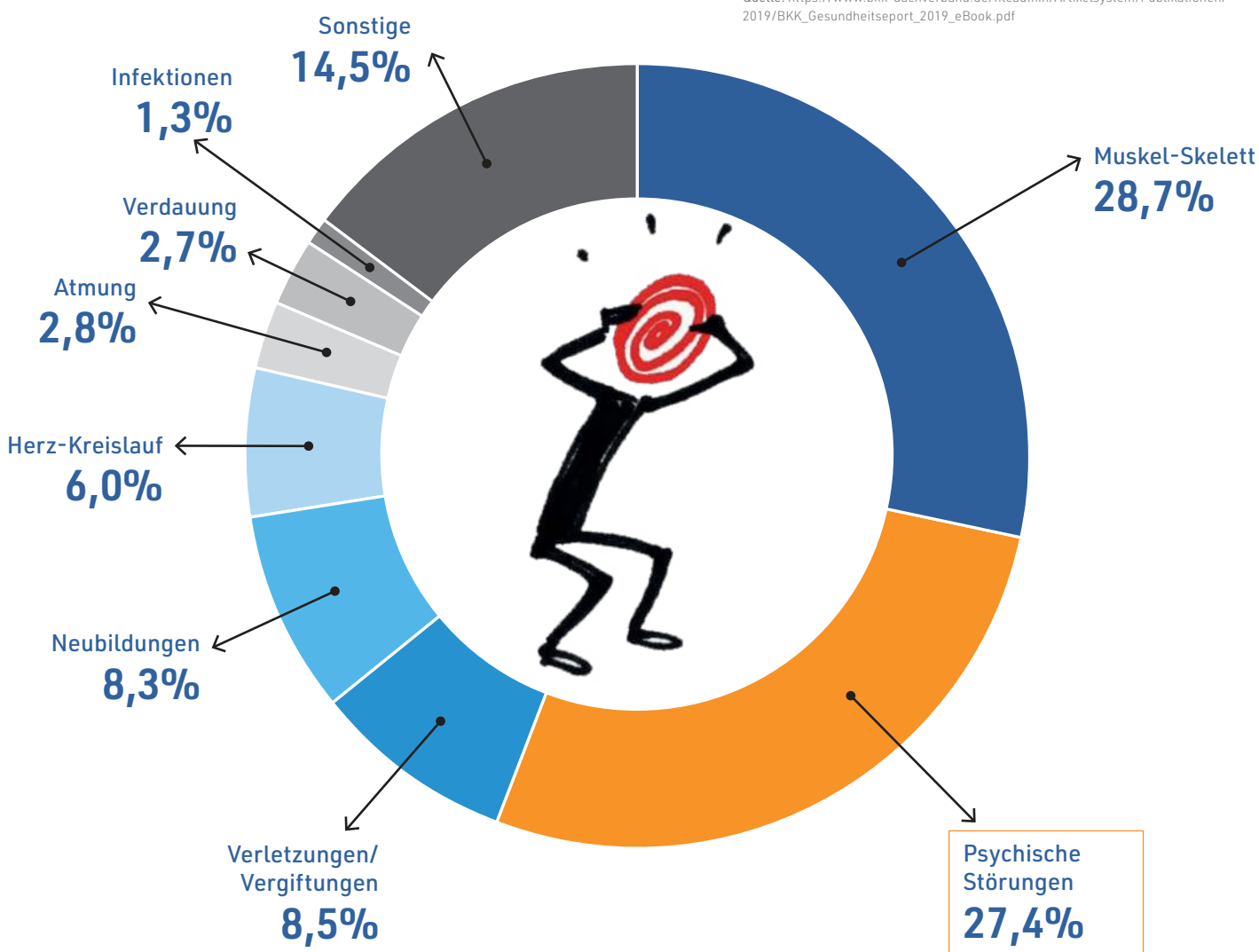
Das Ergebnis alt-bewährter Personalentwicklung bei neue Umständen

→ Anzahl der Krankentage pro Versicherter hat sich in 10 Jahren bis 2018 Fast verdoppelt, 3 Tage pro Person und Jahre.

ARBEITSUNFÄHIGKEIT -

KG-Tage - die wichtigsten Diagnosehauptgruppen (2018):

Quelle: https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/Artikelsystem/Publikationen/2019/BKK_Gesundheitsreport_2019_eBook.pdf



→ Stress als grösstes Problem in der Arbeitswelt

Stress hat sich in den letzten Jahren als grösstes Problem der Arbeitswelt manifestiert. Seit 2016 hat der Anteil gestresster Arbeitnehmer von 37,8 auf 43 Prozent zugenommen.

Quelle: <https://www.travailsuisse.ch/de/arbeit/barometer-gute-arbeit/2022-11-21/arbeitsnehmenden-befragung-zeigt-angst-vor-stellenverlust>