

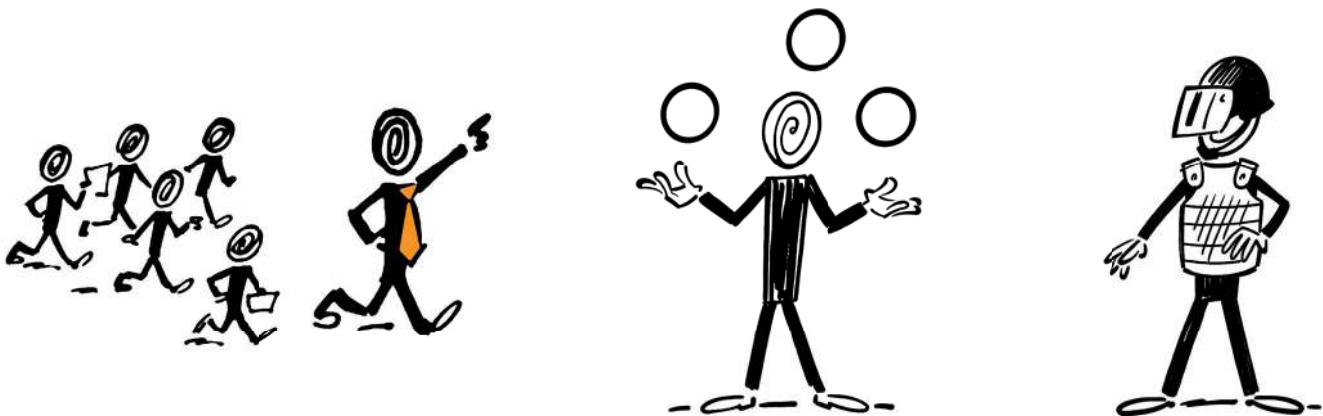


Beförderungsrisiken

Durch Beförderung gute Mitarbeiter verlieren | Ins Aus befördert

Wertvolle Mitarbeiter, die sehr ehrgeizig und ungeduldig sind, werden oft früher als ratsam befördert, damit sie nicht woandershin wechseln.

In anderen Fällen werden bewährte Mitarbeiter, die gar nicht ehrgeizig sind, aus purer Notwendigkeit befördert, weil Lücken entstanden sind. In diesen Fällen ist die Gefahr eines folgenschweren Misserfolges sehr hoch. Karrieren werden geknickt und gute Mitarbeiter kündigen, so etwas ist nie ganz vermeidbar. Arbeitgeber sollten jedoch alles Menschenmögliche dagegen tun, damit es im Sinne aller Beteiligten trotz der größeren Risiken gut gelingt.



Mitarbeiter geschickter, führungsstärker und resilienter machen

Ist die bisherige Personalentwicklung Ihres Unternehmens in der Lage, Beförderungen ins Aus zu verhindern? Machen die bisherigen Fördermaßnahmen Mitarbeiter on-the-job gleich sicherer und dauerhaft produktiver, resilienter und führungsstärker? Denn darauf kommt es an, um Beförderungsrisiken zu minimieren.

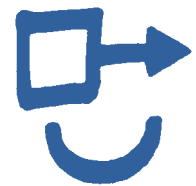
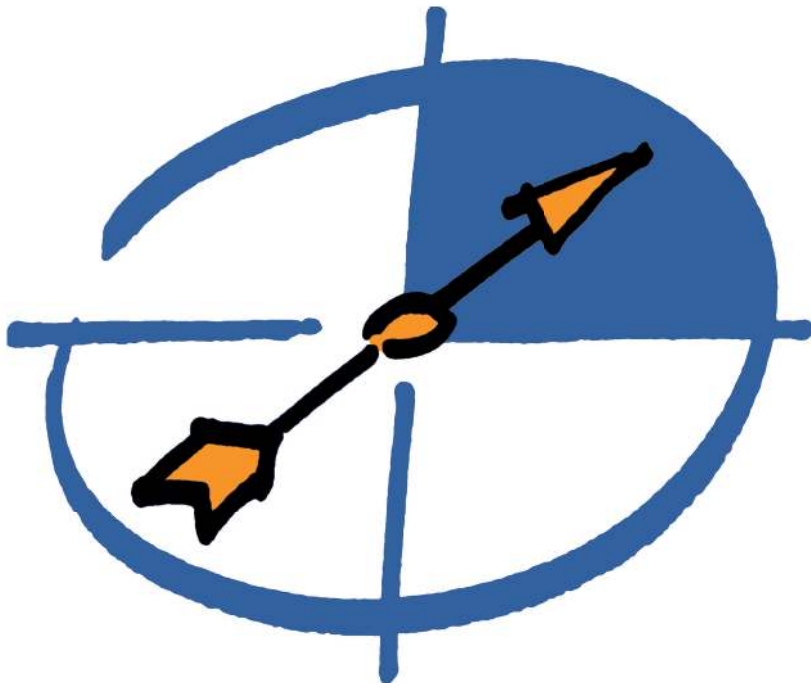
Bietet Ihre bisherige Personalentwicklung über längere Zeit ein Mentoring-on-the-job an, das neuen Führungskräften die Sicherheit und die Erfahrung gibt, die sie noch nicht selbst haben? Wenn nicht, sollte sich die Personalentwicklung Ihres Unternehmens zum Besseren verändern. Das geht schnell und einfach, auch kostenneutral. Einfach Unwirksames weglassen.



Doing-better

Ein Mitarbeiter, der befördert wird, muss im neuen Job gleich mehr Bälle in der Luft halten, muss mehr Ansprüchen gerecht werden und mehr Erwartungsdruck aushalten. Und muss bei Themen Einschätzungen und Entscheidungen vornehmen, in denen er nicht zuhause ist. Er muss mehr Führungsstärke zeigen. Das geht nur, wenn sich für und bei dem beförderten Mitarbeiter auch etwas ändert.

wohlüberlegter



Doing-better

geplanter

Wohlüberlegter & geplanter vorgehen

Mitarbeiter kann man nicht ändern, aber es lässt sich verändern, wie Menschen ihre Arbeitstage und Arbeitswochen angehen. Es lässt sich sichern, dass er unter dem neuen Druck nicht dazu übergeht, seine Tage unüberlegt und ungeplant anzugehen. Es lässt sich sichern, dass er oder sie jeden Tag und jede Woche erst wohlüberlegt und geplant angeht. Dass diese Planungen auch bestmöglich umgesetzt werden, dafür gibt es Doing-better von der 2ease AG.

Immer erst Smart-Offline und dann an die Arbeit gehen.

Wohltuende Denkfehlerbremse: Smoff-Time

Jeden Arbeitstag mit einigen Minuten des Reviews und der Neuplanung initialisieren. Frisch ausgeruht, konzentriert Einschätzungen machen, Optionen abwägen und Entscheidungen treffen, statt im Trubel des Tagesgeschäftes. Weniger Emotion, weniger Intuition, weniger Bauchgefühl, weniger Ablenkung gleich weniger Denkfehler.



SMOFFEN = SMART-OFFLINE

Sich systematisch besser steuern und erinnern.

Immer guten Plan und mehr Freude haben

Für jeden Tag und jede Woche gibt es eine auf einen Blick erfassbare strukturierte Planung und Review, handgemacht. Visuelle und motorische menschliche Stärken werden voll ausgespielt. Nichts Wesentliches wird vergessen oder wird im Trubel des Tagesgeschäftes aus den Augen verloren. Erlebtes bleibt intensiver, positiver und länger in Erinnerung.



Planung und Review von Tagen, Wochen und Quartalen

Einen Mentor haben. Weniger auf sich allein gestellt sein.

Human intelligence at work

Bei persönlichen Reviews und Planungen nicht mit sich alleine sein. Jemand an der Seite haben, der einen zu wohlüberlegterem und geplanterem Vorgehen im Arbeitsalltag bringt. Durch die Smoffen-Mentoring-Plattform (www.smoffen.ch) mit Apps fürs Smartphone kann jeder von Wissen, Erfahrungen und Fähigkeiten anderer profitieren, on-the-job aus der Ferne, dann, wenn es passt.



Mentoring on-the-job

Ressourcen

 [linkedin.com/company/2ease/](https://www.linkedin.com/company/2ease/)

 [youtube.com/@doing-better](https://www.youtube.com/@doing-better)

Web: smoffen.ch

Tel.: + 41 795099 427

Mail: support@2ease.org