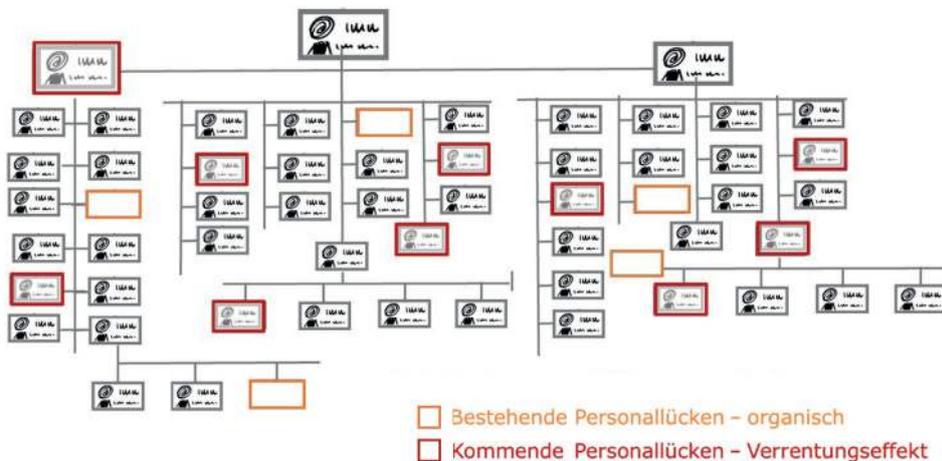




Rekrutierungskrise

Nicht die Leute finden, die man braucht, egal was man tut.

Es wird für immer mehr Unternehmen normal, nicht genug qualifizierte Arbeitskräfte rekrutieren zu können, egal wie viel Rekrutierungsfachleute und Werbemittel dafür eingesetzt werden. Denn der Markt ist leergefegt und wird es bleiben. Die geburtenstarken Jahrgänge, die wissen, wie das Unternehmen läuft, gehen in Rente und müssen ersetzt werden. Damit steigt die Nachfrage nach erfahrenen Mitarbeitern. Wo sollen die herkommen?



Von der Rekrutierungskrise zur Personalkrise

Erfolgslose Rekrutierung bedeutet mehr und länger andauernde Personallücken.

Das bringt Mehrbelastung für die Stammebelegschaft. Das bedeutet mehr Personalverschleiß. Die gewissenhaften, engagierten Mitarbeiter springen ein, um die Lücken zu schließen. So lange, bis sie nicht mehr wollen oder können. Die Flexiblen finden einfach einen neuen Arbeitgeber. Die loyalen Stützen der Belegschaft bleiben, reiben sich auf und werden öfter krank.

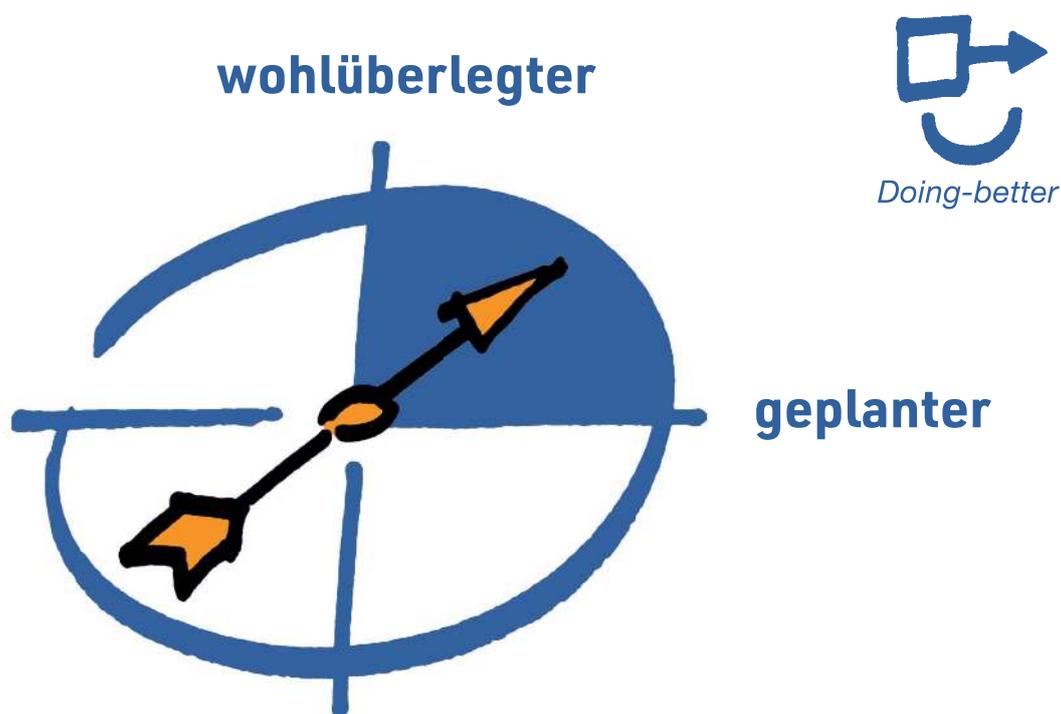
So wird aus der Rekrutierungskrise eine Personalkrise.



Weniger Neueinstellungen brauchen | Doing-better als bisher

Was tun, wenn selbst noch besser, noch intensiver, noch innovativer, noch aggressiver rekrutieren nicht die benötigten Mitarbeiter beschaffen kann?

Die beste Lösung ist, weniger qualifizierte Mitarbeiter vom Arbeitsmarkt beschaffen zu müssen. Der Bedarf an Neueinstellungen muss reduziert werden. Damit sinkt der Rekrutierungsaufwand, es gibt weniger Fehleinstellungen und die Belastung der Stammbesetzung durch Neulinge wird geringer.



Wohlüberlegter & geplanter vorgehen | Veränderung zum Besseren

Einen geringeren Bedarf an Neueinstellungen gibt es durch Steigerung der organischen Unternehmensproduktivität von innen heraus.

Der einfachste und sicherste Weg dazu ist, Mitarbeiter zu wohlüberlegterem und geplanterem Vorgehen zu bringen. Denn wohlüberlegteres und geplanteres Vorgehen ist effizienter, effektiver und sicherer. Diese gewünschte Veränderung zum Besseren kommt nicht von alleine. Sie wird durch Veränderung erreicht, wie Menschen sich selbst führen und/oder wie sie bei der Arbeit geführt werden. Diese Veränderung zum Besseren ist einfach, schnell und sicher erreichbar, dafür sorgt die 2ease AG. Sie bringt einzelne Personen und auch ganze Unternehmen dazu, wohlüberlegter und geplanter vorzugehen. Das tut allen Stakeholdern gut.

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

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

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

Web: smoffen.ch

Tel.: + 41 795099 427

Mail: support@2ease.org