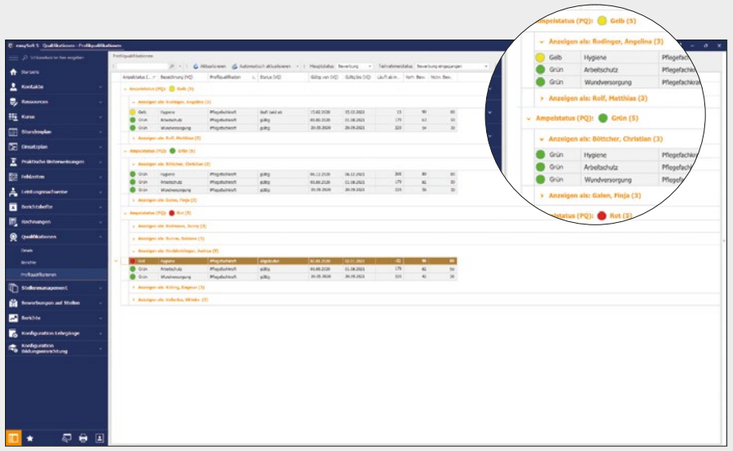
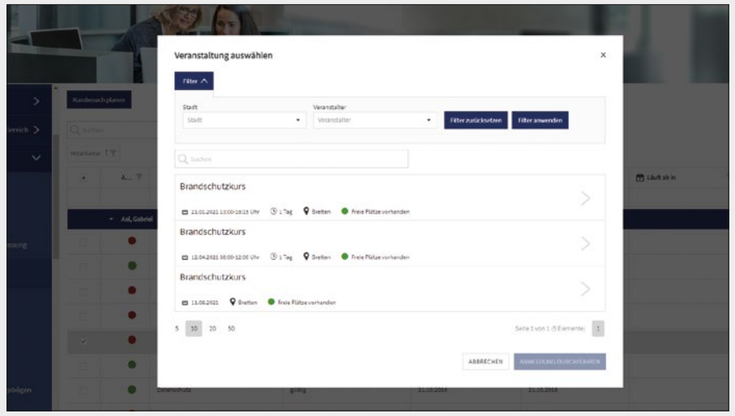


easySoft Competence 5

1 ÜBERSICHTLICHES AMPELSCHEMA

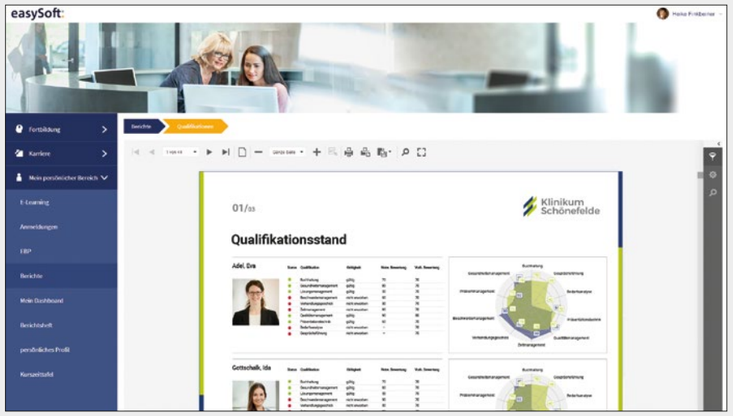
› An der Ampelfarbe erkennen Sie sofort, welche (Pflicht-)Qualifikationen aufgefrischt werden müssen.



easySoft Publish Competence

2 KURSBESUCH PLANEN

› Die grafische Darstellung der Qualifikationen lässt leicht erkennen, ob eine neue Bildungsmaßnahme geplant werden muss und stellt passende Angebote zur Auswahl.



easySoft Publish Competence

3 AUSWERTUNG

› Egal ob einfache Berichte oder detaillierte Auswertungen und Diagramme – der Berichtsgenerator ist ein Tool mit vielfältigen Möglichkeiten. Dieses Highlight ist in allen easySoft-Lösungen bereits integriert.

11.2021

easySoft. GmbH – Software für Bildungsmanagement und Personalentwicklung

Zentrale
Konrad-Zuse-Weg 2
72555 Metzingen

Kundenzentrum
Pforzheimer Straße 64
75015 Bretten

Telefon: +49 7252 5833-0
Fax: +49 7252 5833-199

www.easysoft.de
info@easysoft.de

easySoft®

Personalentwicklung mit Leidenschaft und Detailkenntnis

Die Stärke unserer Lösung ist die Kombination der Bereiche Qualifikationsmanagement und Seminarorganisation. Dadurch entstehen Synergien, die aufwendige zusätzliche Arbeitsschritte überflüssig machen. Schaffen Sie sich Freiräume für die gezielte Personalentwicklung – durch effizientes Bildungscontrolling und bedarfsorientierte Veranstaltungsplanung.

Wie hoch ist die Übereinstimmung des Mitarbeiter- oder Bewerberprofils mit der Stellenbeschreibung? Wann laufen welche Pflichtqualifikationen der Mitarbeiter ab? Welche Kompetenzen der Mitarbeiter müssen gefördert und gestärkt werden? Durch die systematische Auswertung, Planung und Kontrolle Ihres Bildungsmanagements reduzieren Sie Ihren Arbeitsaufwand auf ein Minimum.

› Stellenprofile erstellen und zuordnen
› Kompetenzen und Qualifikationen dokumentieren
› Agiles Controlling mit Empfehlung von Bildungsmaßnahmen
› Rechtzeitiges Qualifizieren für entsprechende Verantwortlichkeitsbereiche
› Bedingungen, Abhängigkeiten und Gültigkeiten von Qualifikationen definieren
› Automatischer Erwerb von Qualifikationen durch das Erfüllen von Kriterien, z. B. erfolgreiche Seminarteilnahme oder bestandener E-Learning-Test
› Komfortable Benutzeroberfläche für Vorgesetzte und Mitarbeiter, um Planungsinstrumente direkt über das Intranet oder Internet zu nutzen
› Genehmigungsworkflows, Management-Self-Service
› Übertragen der Verantwortlichkeiten an die Führungskräfte und dadurch Entlastung der Personalabteilung

Effizientes Bildungscontrolling –
gezielt Personal entwickeln

1. Soll-Profile anlegen

› Freie Definition von Soll-Profilen und unternehmensspezifischen Kompetenzmodellen

2. Kompetenzen/ Ausprägungen

Erfassung des Ist-Standes der Qualifikationsausprägungen durch:

› Datenimport
› Manuelles Erfassen
› Personalverantwortliche, Führungskräfte, Mitarbeiter

3. Bedarf erkennen

› Übersichtliche Analyse des Soll- und Ist-Standes
› Fehlende oder zu wiederholende Trainings-/Bildungsmaßnahmen erkennen
› Auszuprägende Kompetenzen definieren
› Grafisches Ampelschema zur klaren Erkennung

Siehe Screenshots 1

4. Mitarbeiter fördern

› Aktives Einladen zu internen Maßnahmen
› Anmeldung durch Führungskraft oder Mitarbeiter
› Erfassung externer Kurse durch Führungskraft oder Mitarbeiter
› Durchführung der Maßnahme als Präsenzveranstaltung, Blended-Learning oder E-Learning

Siehe Screenshot 2

5. Zuordnen und Aktualisieren

› Automatische Zuordnung von neu erlangten Qualifikationen
› Automatische Verlängerung des hinterlegten Gültigkeitszeitraumes der vorhandenen Qualifikation

Teilnahme/Online-Test

6. Bewertung

› Bewertung der neu erlangten Qualifikation durch Führungskraft oder Mitarbeiter nach vorgegebener Zeitspanne

7. Übergreifende Auswertung

› Übergreifende Auswertung mit dem integrierten Berichtsgenerator: Spinnennetzdiagramm für Soll-Ist-Vergleich
› Übersicht über die Entwicklung der Mitarbeiter
› Abteilungsvergleich
› Darstellung abgelaufener Qualifikationen für bedarfsgerechte Seminarplanung

Siehe Screenshot 3

8. Weiterentwicklung

› Zuordnung zukünftiger Stellenprofile für zielgerichtete Weiterentwicklung
› Ableitung notwendiger Entwicklungsschritte
› Matching potenzieller Kandidaten für neu zu besetzende Stellen

Soll-Stand → Ist-Stand → GAP-Analyse → Bildungsmaßnahme → Zuordnung → Qualifikationen → Auswertung → Nachfolgeplanung