



GUIDE FRAMGÅNGSRIKT SKILLSARBETE 2023

INKL. CHECKLISTA FÖR UPPSTART



THE INTELLIGENT
SKILLS & PLANNING
PLATFORM

**bizz
coo**

WWW.BIZZCOO.COM





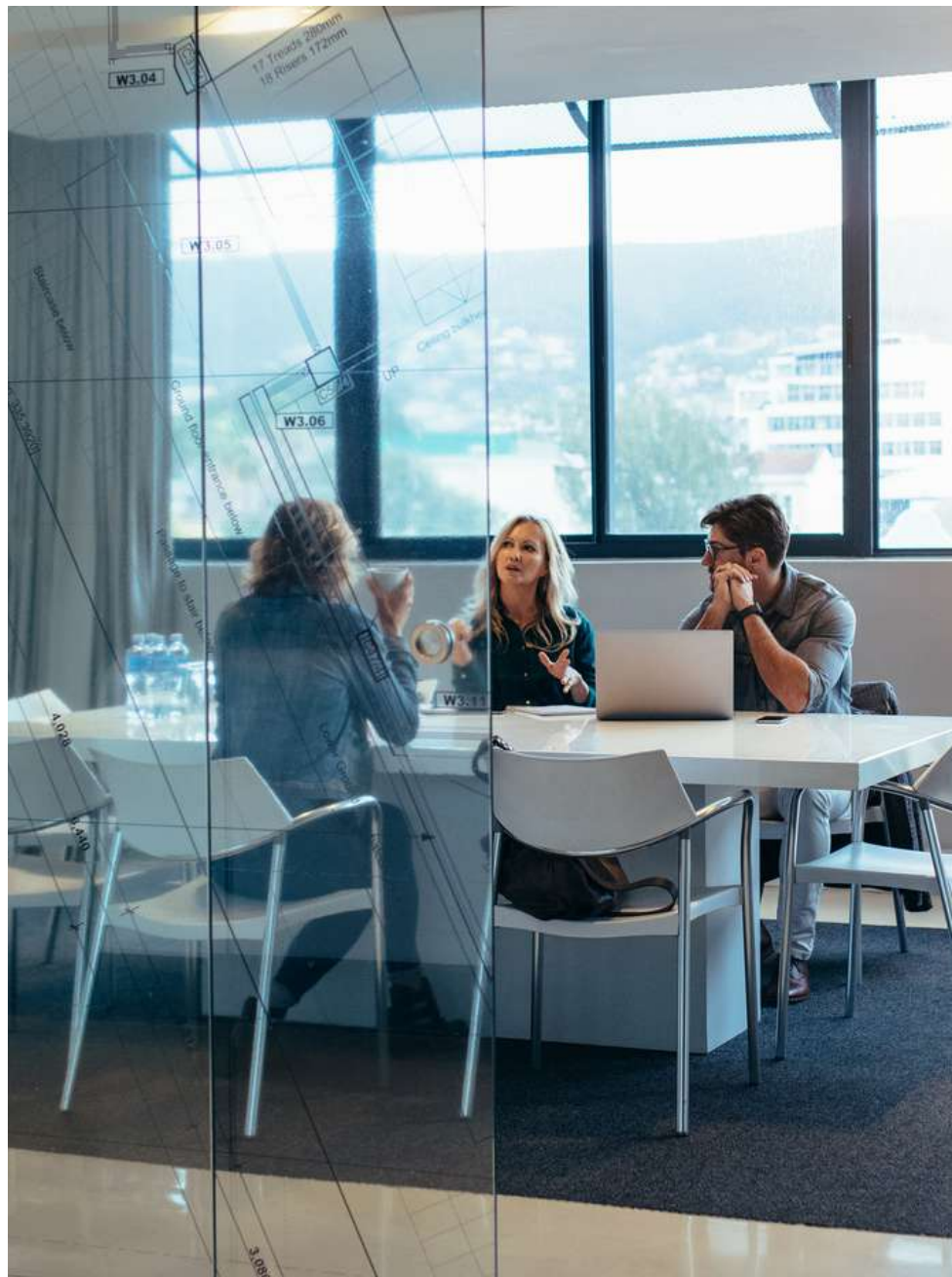
INNEHÅLL:

- 1.0** Varför är skills på er radar?
- 2.0** Möjligheter med skills
- 3.0** Utmaningar med skills
- 4.0** Checklista Skills 2023
 - 4.1** • Förberedelse
 - 4.2** • Inventering av interna skills
 - 4.3** • Identifiera företagets behov
 - 4.4** • Analys - gap & potential
 - 4.5** • Framåt med kontinuitet
- 5.0** Om Bizzcoo



1.0

VARFÖR ÄR SKILLS PÅ ER RADAR?



THE INTELLIGENT
SKILLS & PLANNING
PLATFORM

**bizz
coo**

WWW.BIZZCOO.COM



1.0 VARFÖR ÄR SKILLS PÅ ER RADAR?

VAD ÄR DITT BOLAGS "WHY"?

Alla bolag har olika utgångspunkter varför de är intresserade av att titta närmare på skills. En del företag har ett akut rekryteringsbehov. Andra företag fokuserar långsiktigt på kompetensutveckling för att säkerställa att medarbetare trivs och att både medarbetare och företag utvecklas.



Brist på kompetens, ökad tillgång till kunskap & nya arbetsätt

Idag befinner sig de flesta bolag mitt emellan dessa två ytterligheter, det finns i många branscher ett stort rekryteringsbehov. Samtidigt blir halveringstiden på kunskap allt kortare och kontinuerlig utveckling är ett nödvändigt mindset. Snabb digital förändring gör att traditionella arbetssätt förändras och tillgång till kunskap blir mer demokratisk och lättillgänglig.



2.0 MÖJLIGHET MED SKILLS



THE INTELLIGENT
SKILLS & PLANNING
PLATFORM

**bizz
coo**

WWW.BIZZCOO.COM



2.0 MÖJLIGHETER MED SKILLS

FÖRDELARNA MED FOKUS PÅ SKILLS

Förenkla rekrytering

Enklare att hitta rätt person för en uppgift eller projekt med detaljer som skills. Det säger mer om vad en person kan och ger andra värden än när man söker på jobbroll, uppgift eller projekt internt.

Bättre beslutsunderlag med rätt analys

Identifierar gap mellan de skills som finns i bolaget och de som behövs för att lyckas med uppsatta mål. Analysen ger underlag för att arbeta mer strategiskt med kompetensutveckling, rekrytering och partnerskap. Med rätt data i ett skillsverktyg är det lätt att bryta ner behov för olika delar av organisationen.

Mer fokus på kontinuerligt lärande

Med en öppen intern dialog blir det enklare att lyssna på och guida medarbetare kring deras kompetensutveckling. Genom att vara transparent med vilka skills och kompetenser ditt företag behöver blir det enklare att sätta mål både på individ och team.

Bättre självinsikt

Fokus på skills hjälper medarbetare att lära sig mer om sig själva, sin kompetens och fördelen med att kontinuerligt ta ansvar för och utveckla sig. Aktiviteter och en öppen dialog kring skills tydliggör möjligheter inom bolaget.



2.0 MÖJLIGHETEN MED SKILLS

FÖRDELARNA MED FOKUS PÅ SKILLS

Ökad produktivitet

Medarbetare som trivs är mer produktiva. En viktig del är att alla varje dag känner att 'jag är motiverad', att 'jag kan bidra till något positivt' och att 'jag gör något som jag gillar att göra'.

Mer inkluderande

Genom att fokusera på skills istället för t ex en persons kön, ålder eller bakgrund finns det möjlighet att både upptäcka nya skills hos individer och att bli mer inkluderande.

Access till mer kompetens

Skapa ett kompetensnätverk bestående av både interna medarbetare och externa nätverk av samarbetspartners, gigare och konsulter. Om alla använder samma CV/Profil-mall samlad i en databas blir det enkelt att söka efter de skills man behöver, oavsett om de finns internt eller externt.

Gigplattform

Med en intern gigplattform underlättas medarbetarnas möjligheter till upskill och reskill. Det skapar enkel tillgång till interna uppdrag och underlättar för ledare att få tillgång till tillfälliga resurser. En mer flexibel syn på jobbrollen möjliggör t ex att medarbetare kan söka interna tillfälliga uppdrag för att utvecklas parallellt med nuvarande arbete.



3.0 UTMANING MED SKILLS



THE INTELLIGENT
SKILLS & PLANNING
PLATFORM

bizz
coo

WWW.BIZZCOO.COM



3.0 UTMANINGAR MED SKILLS



Skills kräver ökat samarbete med affären

Förändring kräver nya insikter, ny kunskap och mod. För att arbetet med att skills ska bli framgångsrikt är det viktigt att tydliggöra hur företagets affärer påverkas och hur mycket rekrytering kostar - både i tid och pengar. Alla i organisationen behöver förstå både fördelar och utmaningar med ett skillsfokuserat arbetssätt.

Ny utveckling för ledare

Det nya arbetssättet med skills ställer krav på att bryta ner affärsstrategier, mål och projekt till behov av nuvarande och framtida skills. Detta är en ny skill som många ledare behöver utveckla och förstå på organisatorisk nivå men även i dialog med medarbetare.

Nytt synsätt på den klassiska jobbrollen

Att våga förändra sitt synsätt på vad ett klassiskt jobb är och vilka möjligheter en person har beror inte bara på jobbroll utan även en mix av olika skills.

Organisatoriskt och arbetsrättsligt nytänk

Med ett skillsfokuserat förhållningssätt förändras sättet hur man tillsätter medarbetare för olika arbetsuppgifter. Vad händer om medarbetaren istället för att ha en jobbroll, har flera arbetsuppgifter som utgår från hens kompetenser och arbetar i olika projekt. Vad betyder det för synen på anställningsform och personalansvar?



3.0 UTMANINGEN MED SKILLS

Bygga nätverk för tillgång till kompetens

Tänk att ha en intern talent pool - med en kombination av medarbetare och externa partners & konsulter för ökad flexibilitet. Tillgängligt och enkelt att hitta rätt person med rätt skills för korta eller längre uppdrag och projekt. Utmaningen blir att samla allt på ett ställe med samma struktur som gör det enkelt att hitta rätt person. Ett intelligent skills & planeringsverktyg underlättar att hålla ett nätverk relevant och uppdaterat.

Skapa en lärande organisation

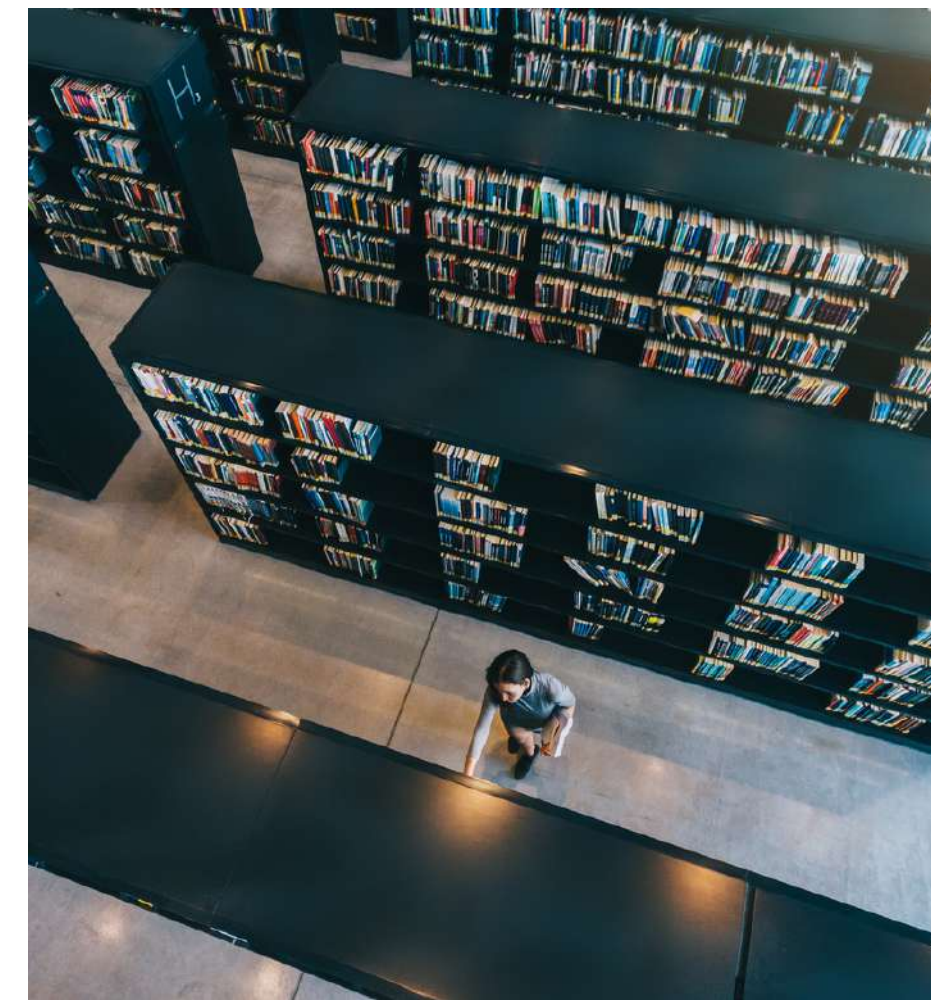
Ställer högre krav på företagets förmåga att utveckla medarbetare både genom utbildning men även i arbetet.

Skillsfokuserade verktyg

Ställer nya krav på HR-relaterade databaser och analysverktyg för att underlätta ett skillsfokuserat förhållningssätt. Behöver enkelt kunna användas inte bara av HR, utan också av ledare och medarbetare.

Ny finansiell tillgång

Det finns ett värde med att se företagets skillsbank som en asset istället för bara headcount som en kostnad.





4.0 CHECKLISTA SKILLS 2023

THE INTELLIGENT
SKILLS & PLANNING
PLATFORM

**bizz
coo**

WWW.BIZZCOO.COM

4.0 CHECKLISTA FÖR SKILLS 2023



☐ 4.1 FÖRBEREDELSE

Ett framgångsrikt arbete med skills kräver förberedelser. Vad kan företaget tänka igenom innan?

☐ 4.2 INVENTERING

Vilka färdigheter och skills har företagets medarbetare idag och vilka vill de utveckla.

☐ 4.3 BEHOV

Vilka färdigheter och skills företaget har idag samt behöver i framtiden för att nå mål.

☐ 4.4 ANALYS - GAP & POTENTIAL

Finns det skillsgap idag eller inom en snar framtid? Hitta potential med nya skills.

☐ 4.5 FRAMÅT MED KONTINUITET

Skapa ett långsiktigt och hållbart skillsarbete som stöttar företagets mål.



4.1 FÖRBEREDELSE

THE INTELLIGENT
SKILLS & PLANNING
PLATFORM

**bizz
coo**

WWW.BIZZCOO.COM



4.1 FÖRBEREDELSE



VERKTYG FÖR HANTERING AV SKILLSDATA

Initialt kan det vara viktigare att börja och komma igång än att tänka på ett nytt verktyg. Att jobba aktivt med skills handlar i stor utsträckning om att konvertera existerande information till mer detaljerad data. Att komplettera existerande CV:n med skills och nivåer för skills. Arbetet underlättas med digitala verktyg och nivån och djupet på arbetet avgörs av om det är tillfälligt och kortsiktigt eller mer långsiktigt.

Skills kortsiktigt

Med formulär som Google forms och databaser som Excel eller liknade kommer man långt. Det fungerar kortsiktigt för att t ex samla in data och identifiera personer i bolaget som med rätt utbildning snabbt kan stötta inom områden som har kompetensbrist. Nackdelen är att det är svårt att hålla det uppdaterat.

Skills kontinuerligt

Om företaget har som ambition att långsiktigt arbeta med skills är det smart att tidigt använda ett verktyg som stöttar hela processen, både insamling, analys och utvecklingsplaner för medarbetare. Ett alternativ är Bizzcoo - ett verktyg för hantering av analyser och rapporter kring skills.

GDPR

Oavsett verktyg är det viktigt att man har medarbetarens godkännande för att samla in deras personuppgifter och tydliggöra varför man samlar in dem.



4.1 FÖRBEREDELSE

INVOLVERA FLERA FRÅN BÖRJAN

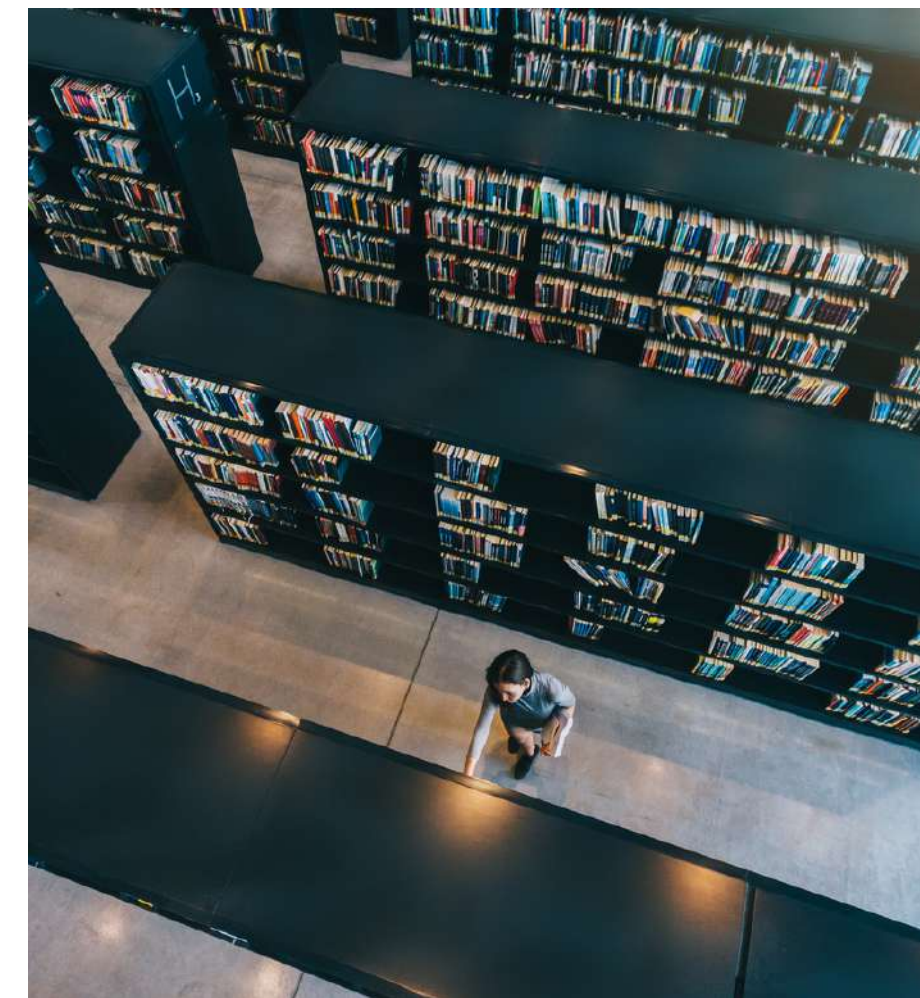
Vill ni långsiktigt arbeta med skills är det klokt att involvera medarbetare och ledare från olika delar av organisationen från start. Ett alternativ är att ett team eller enhet är med i en pilot. Det ger ambassadörer och att process och verktyg testas så att de är logiska och användarvänliga. Var proaktiv och be medarbetarna att markera de skillsområden man vill utveckla. Det minimerar risken att medarbetare upplever insamling av CV:s och skills som en del av en omorganisation eller neddragning.

GEMENSAM MALL

I rekryteringsprocessen laddar kandidaten upp ett eget CV i pdf-format och adderar ett ansökningsbrev. Utan avancerat AI-verktyg kan det vara svårt att digitalisera innehållet. Med en gemensam CV mall med tydlig struktur, är det enkelt att skapa och addera data. Rätt data hamnar under rätt rubrik och addera en beskrivning hur respektive område ska fyllas i. T ex varje anställning ska innehålla: roll, en 400 tecken beskrivning av arbetsuppgifter, tidsperiod och skills. Det blir grunden till företagets skills-databas.

Låt skills bli tydliga genom att addera t ex topp 20 skills som nivågraderas. Samt möjlighet att markera vilka områden man vill utvecklas inom.

När man använder ett skillsintelligensverktyg finns mall för CV, annars är CV-mallen grund för t ex Google forms, ett formulär där medarbetarna adderar sin information.



4.1 FÖRBEREDELSE



SKAPA EN DATABAS

Struktur

Det är viktigt skapa sig en bild av hur databasen ska vara strukturerad utifrån hur man planerar att använda den insamlade datan. Utgå utifrån syftet med arbetet och lista vilka analyser ni behöver t ex en skills-kartläggning, vilken typ av nedbrytning ni vill göra, hur resultatet ska presenteras – ska det bli en rapport eller ett diagram. En av fördelarna med ett skillsintelligensverktyg är att datan är flexibelt strukturerad, vilket enkelt möjliggör nedbrytningar och att olika analyser och rapporter finns förberedda.

Grad av transparens

Välj mellan att all data ska vara helt anonym, går att härleda till t ex roll, ort eller team. Eller att det ska vara helt transparent och kopplat till en individ via namn eller ett ID. Transparens är bra när man snabbt vill identifiera vilka medarbetare som har särskilda skills och utvecklings-potential. Är syftet att identifiera gap som grund för en långsiktigt rekryteringsstrategi behövs inte samma transparens.

Behörighet

Vilka inom organisationen ska ha tillgång till databasen och till vilken typ av data? Att sätta behörigheter kan göras i ett skillsintelligenceverktyg och där är det ofta en kombination av bolagets kultur – transparens eller låst - samt behov – kort- eller långsiktiga analyser - som styr vilka som har behörighet.



4.1 FÖRBEREDELSE

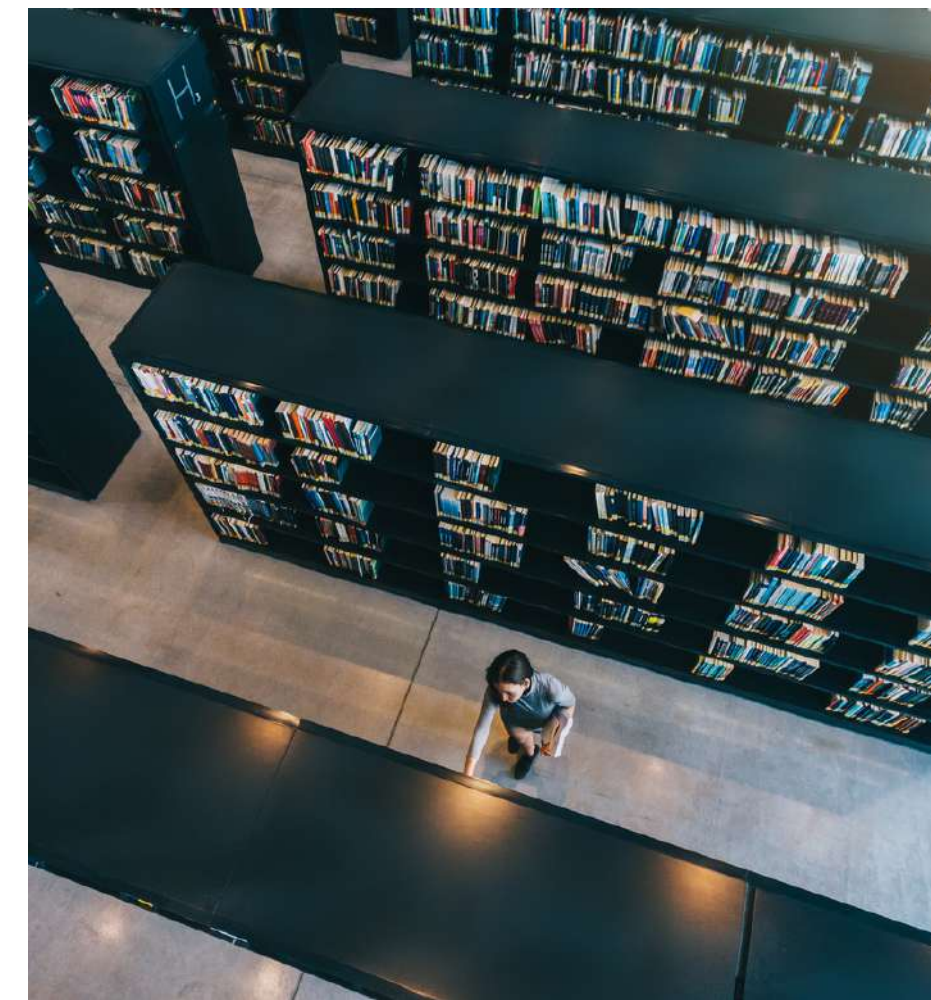
TA FRAM EN GUIDE

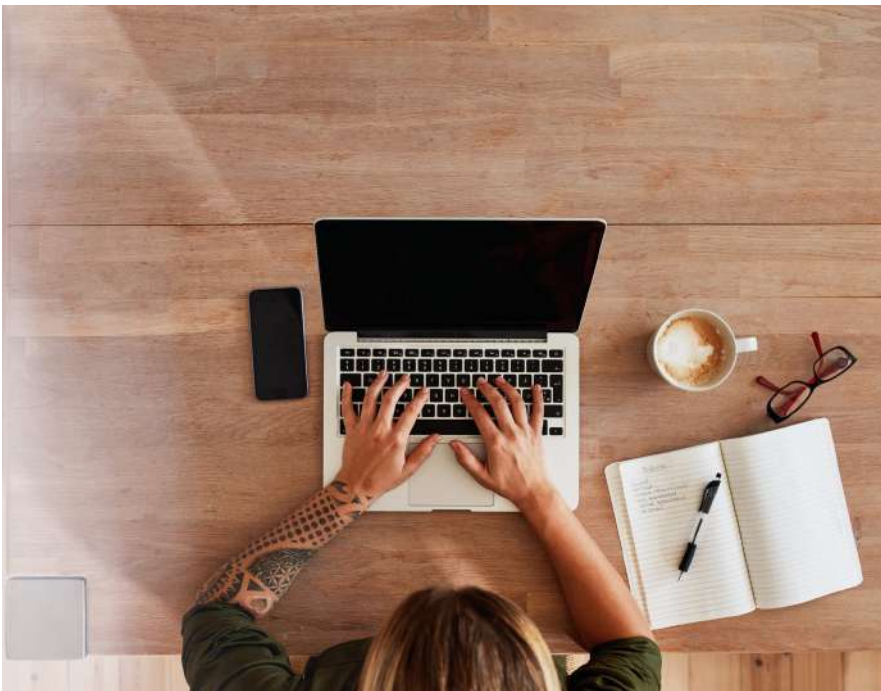
För att underlätta insamlandet av data är det bra att ta fram en guide som hjälper medarbetare och ledare att förstå syftet och se fördelarna för både företaget och individen.

Beskriv syfte, hur processen ser ut och vilka personer som har tillgång till informationen. Tydliggör även hur man ska dokumentera sina erfarenheter och skills.

T ex:

- **Minimum antal skills** - Tydliggör hur många skills medarbetarna ska addera. Exempelvis så har LinkedIn max 50 skills.
 - Alla skills eller de 20 viktigaste skills?
 - Addera/markera de skills man vill utveckla?
 - Antal skills per uppdrag, anställning, industri t ex 5-10 stycken.
- **Gradering av skills** - Bra att ha en tydlig och gemensam skala på t ex 1 till 5 där t ex 1 = nybörjare och 5 = expert med x antal års erfarenhet. Det ska vara en tydlig struktur, där varje nivå är beskrivet och som inte går i varandra.
- **Vilken typ av skills?** - Idag är det grundläggande att medarbetare adderar både deras "hard skills" och "soft skills". Däremot är det inte lika självklart att man vet vad hard skills respektive soft skills är. Ge gärna exempel och tydliggöra det i guiden.





4.2

INVENTERING AV INTERNA SKILLS



THE INTELLIGENT
SKILLS & PLANNING
PLATFORM

bizz
coo

WWW.BIZZCOO.COM



4.2 INVENTERING AV INTERNA SKILLS

IDENTIFIERA NUVARANDE SKILLS I ORGANISATIONEN

Vad vet ni idag om era medarbetares kompetens? Varför räcker inte ett CV? Finns medarbetares roller och skills dokumenterade? Kan man aggregera den datan företaget har? Går det att få en överblick om företagets totala skillsset och även bryta ner dem t ex för olika roller eller team?

SAMLA IN DATA

- **Skapa data** - En bra start är om ditt företag har medarbetarnas CV:n digitalt. De bolag som kontinuerligt gör en genomgång av medarbetarnas CV:n har en fördel men CV:n från rekryteringsprocessen inkluderar ofta inte medarbetarens senaste erfarenheter och utveckling. Därför är det inte så kritiskt om det första steget i processen blir att börja samla in medarbetarnas erfarenheter och skills. Då är det även enkelt att använda en gemensam mall (se 4.1 Förberedelser).
- **Helhetsbild** - Låt medarbetarna komplettera sina CV:n med skills och gradera dem på en vald skala t ex 1-5. Viktigt är att inte bara fokusera på den nuvarande yrkesrollen utan även lyfta skills från tidigare erfarenheter, anställningar och utbildningar. Då får man en helhetsbild av medarbetarens skills.
- **Verifiera skills** - Verifiera medarbetarens skills och nivåer. Ett bra tips är att medarbetaren tillsammans med sin ledare eller HR går igenom kompetensprofilen och skills, dels för att hjälpa medarbetarna att förtydliga sin profil men även att det finns en samstämmig bild av medarbetarens nivå på sina skills.



4.2 INVENTERING AV INTERNA SKILLS

SAMMANSTÄLLA OCH ANALYSERA

Nästa steg är att analysera resultatet för att skapa en helhetsbild av de interna skills som bolaget har tillgång till. Förslag på analyser och nedbrytningar:

- Antal anställda per skill.
- Fördelning av skills t ex olika roller, kön, ålder, ort, organisatorisk tillhörighet etc.
- Snittnivå per skill för t ex olika roller, kön, ålder, ort, organisatorisk tillhörighet etc.
- Upptäck de färdigheter du inte visste att anställda har.
- Vilka roller och team har liknade skillsprofiler?

TIPS!

När medarbetaren uppdaterar sitt CV med skills, ta möjligheten att be personen att även markera vilka skills hen är intresserad av att utveckla. Företag får en överblick av individens utvecklingsönskemål och ambitioner, men även en möjlighet att på aggregerade nivå se medarbetarnas utbildningsinriktning och analysera om det matchar företagets behov.

Andra källor:

Det finns andra källor att utgå ifrån om företaget inte har medarbetarnas digitala CV:

- LinkedIn - har medarbetaren en uppdaterad LinkedInprofil kan det vara en bra utgångspunkt.
- Företagets roll- eller arbetsbeskrivning kan vara en bra start även om det inte speglar hela medarbetarens erfarenheter och skills utan främst de senaste.





4.3

IDENTIFIERA FÖRETAGETS BEHOV



THE INTELLIGENT
SKILLS & PLANNING
PLATFORM

**bizz
coo**

WWW.BIZZCOO.COM



4.3 IDENTIFIERA FÖRETAGETS BEHOV

SAMMANSTÄLLA OCH ANALYSERA

Långsiktigt kommer det vara självklart för företaget att både ha tydliga affärsmål och kompetensmål som bryts ner i organisationen. Idag upplevs det ännu utmanande att tydliggöra kompetensmål utifrån företagets affärsmål.

Det finns olika ingångsvinklar för att identifiera företagets behov av skills. Enklast att börja med är ett avgränsat område eller en enhet. Oavsett är det viktigt att man har samma struktur och mallar så att underlaget går att aggregera och enkelt skala upp. Exempel:

- **Utvecklingsfokus** – Analysen utgår från hypotesen att bolaget idag når sina mål, och fokus är på nya satsningar/områden. Vad är målet med satsningen och vilka skills är kritiska för att lyckas? Identifiera vilka skills som är viktiga i utvecklingsfasen respektive genomförandefasen samt vilka skills som behövs oavsett fas.
- **Rekryteringsfokus** - analysen utgår ifrån att det finns roller som är svåra att tillsätta. Vilka är kritiska skills för rollerna? Vilka nivåer krävs? Med den kunskapen kan man hitta andra personer i bolaget som har potential att utvecklas, enklare hitta samarbetspartners eller underkonsulter.
- **Rollfokus** – utgå från de roller som finns i bolaget - vilka är kritiska skills och nivåer för respektive roll. Detta angreppssätt ger en bredare och mer djupgående nulägesanalys. Kombinerat med vilka roller företaget bedömer kritiska för framtiden kan man även få ett framtids-fokuserat underlag.



4.3 IDENTIFIERA FÖRETAGETS BEHOV

SAMMANSTÄLL OCH ANALYSERA

Oavsett ingångsvinkel på behovsanalysen behöver den, för respektive kritiskt skills-område även besvara frågor som:

- Är denna skill så viktig och kritisk för bolaget att man själva vill äga kompetensen eller kan behovet lösas genom samarbete med partnerbolag eller anlita konsulter/frilansare?
- Är det ett tillfälligt kompetensbehov eller kommer behovet bestå långsiktigt? Finns det säsongsvariationer eller utlöses ett ökat behov av en viss händelse t ex upphandling, event etc?
- Är det lätt eller svårt att rekrytera denna kompetens? Är det lätt eller svårt att utveckla denna kompetens internt?

FRAMTIDSSCENARIO

Med AI och machine learning-verktyg kan man redan idag enkelt läsa av vilka skills och kompetenser som krävs i t ex uppdragsbeskrivningar eller jobbannonser. Snart kommer man även kunna använda det på mer ostrukturerade data som strategiska dokument och processer. Utvecklingen är här för att stanna och det går snabbt framåt.





4.4 ANALYS - GAP & POTENTIAL

THE INTELLIGENT
SKILLS & PLANNING
PLATFORM

**bizz
coo**

WWW.BIZZCOO.COM



4.4 ANALYS - GAP & POTENTIAL

GAPANALYS

När det finns en tydlig bild av medarbetarnas skills och företagets behov är nästa steg att göra gapanalyser som underlag för framtida strategier och aktiviteter.

Målet är att utifrån analysen identifiera:

- Utvecklingsbehov som underlag för en utvecklingsstrategi.
- Rekryteringsbehov som underlag för en rekryteringsstrategi.
- Potentiella skills som kan ge nya affärsområden eller produkter/tjänster.

Gapanalysen sker på flera nivåer

- Organisatorisk nivå för att ta fram en övergripande inriktning och strategi för kompetensutveckling, rekrytering, och partnerskap. Det ger ett underlag för olika aktiviteter för t ex HR.
- Enhets- eller teamnivå för att ge ledaren en guide till hur teamet kan utvecklas.
- Individnivå för att få mål för individuella utvecklingsaktiviteter och det ger ledaren och medarbetaren underlag för t ex medarbetardialoger och intern rörlighet.



4.3 IDENTIFIERA FÖRETAGETS BEHOV

GAPANALYS - TIPS PÅ FRÅGESTÄLLNINGAR

Kritiska skills

- Vilka är de viktigaste och mest kritiska skillsen i vårt bolag idag?
- I vilka roller är specifika skills kritiska?
- Andel medarbetare i övergripande eller per team som har t ex kritiska skills?
- Vilka roller har idag de medarbetare som har kritiska skills?
- Hur många medarbetare med kritiska skills har möjlighet att utvecklas?
- Vill företaget utveckla skills internt alternativt via partners och konsulter i nätverket?

Skillsset - kombination av skills

- Hur matchar företaget eller teams identifierade skillsset, behovet i bolaget?
- Vilka enheter eller team har de största gapen?
- Hur utvecklas bolagets, enhetens, teamets skillsset över tiden?

Medarbetarnas utvecklingsområden

- Inom vilka områden vill medarbetarna utvecklas inom?
- Matchar medarbetarnas önskemål bolagets behov?

Gapanalys per (kritiska) roller -

- Vilka krav på skills finns för respektive kritisk roll?
- Hur ser skillsnivåerna ut för medarbetare med en kritisk roll?
- Andel som har rollen och möter respektive inte möter skillskraven?
- Andel som möter eller nästan möter kraven men INTE har rollen idag?
- Finns skills gemensamt inom teamet dvs kompletterar medarbetarna varandra?



4.4 ANALYS - GAP & POTENTIAL

ANALYS AV POTENTIAL

Analys av potential är en win-win analys där företaget har möjlighet att låta medarbetarnas intressen och passion vara med och driva utveckling och möjliggöra nya intäktsströmmar. Hur kan företaget utvecklas av medarbetarnas önskade utveckling och outnyttjade skills.

Organisatorisk nivå - Vilka skills finns i bolaget som vi inte använder fullt ut? Inom vilka områden ser vi ett stort intresse bland medarbetarna utveckla sig?

Enhets & teamnivå - Hur kan man stötta teamets gemensamma potential - finns det områden inom teamet som många är extra intresserade av och det inte får utlopp för i nuvarande arbetsområden.

Individnivå - vilket område är medarbetaren intresserad att utveckla sig inom men som det inte finns höjd för i nuvarande arbetsområde. Hur säkerställer ledare att man inte tappar medarbetare?

TIPS!

Utifrån en potentialanalys kan företaget starta pilotprojekt för att testa och ta tillvara skillsområden som finns i bolaget men inte fullt ut utnyttjas. Det kan bli ett nästa affärsområde.



5.0 FRAMÅT MED KONTINUITET



THE INTELLIGENT
SKILLS & PLANNING
PLATFORM

**bizz
coo**

WWW.BIZZCOO.COM



4.5 FRAMMÅT MED KONTINUITET

HÖRNSTENAR FÖR ATT FORTSÄTTA FRAMMÅT

Koppling mellan affär och skills blir tydlig när det finns en kontinuitet i företagets skillsarbete. Skills blir en naturlig del av kultur och ledarskap. Det är enklare för medarbetare att ha en dialog om sin utveckling. Företagets affärer blir mindre beroende av att inte hitta rätt person med rätt profil. Kontinuerlig utveckling vinner mark.

En av hörnstenarna för att underlätta kontinuitet i företagets skillsarbete är ett användarvänligt skills intelligence-verktyg:

- Ett verktyg som kan samla in, analysera och visualisera företagets skills, på alla olika nivåer - övergripande, enhet, team och individ.
- Att kunna i ett och samma verktyg lätt kunna ta fram data och rapporter för nuläge, historik och prognos. Det underlättar beslutsprocessen för framtida aktiviteter inom t ex Learn & Develop eller rekrytering.
- Att det är enkelt att söka efter medarbetare med olika skills för att säkerställa att man gett möjligheten internt innan man rekryterar externt.
- Att följa upp resultatet av företagets satsningar:
 - Hur utvecklas bolaget och teams det gemensamma skillsset övertiden?
 - Hur många nivåer har medarbetare ökat inom tex företagets kritiska skills?
 - Hur utvecklas den interna rörligheten?



5.0 OM BIZZCOO

EN INTELLIGENT SKILLS- & PLANERINGSPLATTFORM

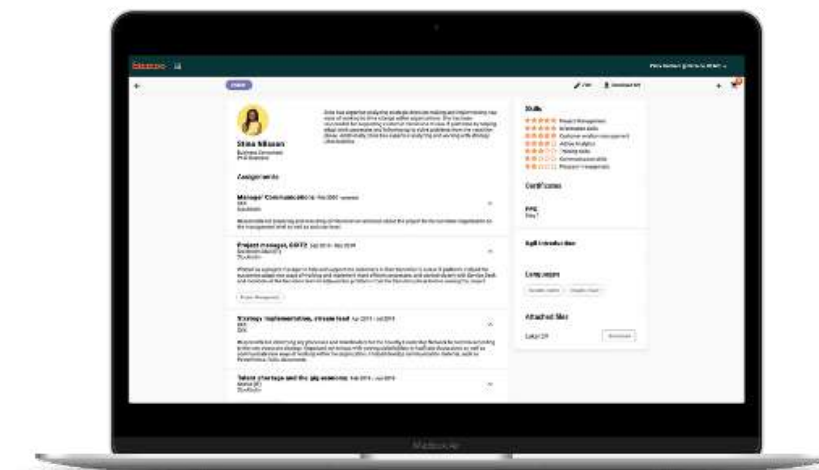
Idag skapas hållbar framgång när människor får utvecklas och använda sin kompetens. Med rätt stöd kan företag enklare utveckla, planera och optimera alla kompetenser. Både interna och externa.

KORT OM BIZZCOO:

Tillgång till verktyg som Bizzcoo är en del av den långsiktiga framgången för ett fortsatt arbete med skills. Bizzcoo är flexibelt och skalbart med flera moduler.

- Bizz Profile Skills & CV-databas för hela organisationen
- Bizz Planner Planering & uppföljning av medarbetare & konsulter
- Bizz Network Bygg ert eget nätverk av extern kompetens

Läs mer och [boka en demo här](#)





THE INTELLIGENT SKILLS & PLANNING PLATFORM

bizz
coo

WWW.BIZZCOO.COM



