

e³ hr software+
consulting



Über uns

USP's

Validität

Was noch



Dr. Michael Thomas

Gründer und Geschäftsführer
Diplompsychologe
Industriekaufmann



Prof. Dr. Uwe P. Kanning

Wissenschaftlicher Beirat
Diplompsychologe, Professor für
Wirtschaftspsychologie an der Hochschule
Osnabrück



Elisabeth Schmidt

Partnerin
Diplompsychologin



Prof. Dr. Detlev Liepmann

FU Berlin (2015 †)

Wissenschaftlicher Beirat bis 2015



Michael Schulze

Head of Sales
Wirtschaftspsychologe
Kaufmann im Groß- und Außenhandel



Anita Baudisch

Sekretariat/ Assistenz
Diplom-Mathematikerin



Martina Böhmer

Datenschutzbeauftragte



Irena Sievert

Beraterin, Mediatorin
Kommunikationspsychologin



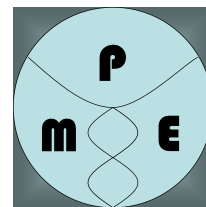
Anke Hellmann

Seniorberaterin
Diplompsychologin



Jörg Dieter Groß

Berater
Diplompsychologe





BAUKASTEN SYSTEM



IHR KOMPETENZMODELL



LEISTUNGSPROGNOSE



Recruiting



Mitarbeiterentwicklung

skills



BAUKASTENSYSTEM



Per Baukastenprinzip zum maßgeschneiderten Online Assessment

Das Herzstück von e³ skillware ist ein ständig wachsender Pool aus mehr als 30 skills, mit denen Sie flexibel nach dem Baukastenprinzip genau das zu Ihren Fragestellung passende Online Assessment konfigurieren können – kinderleicht und mit wenigen Mausklicks.

In Sekundenschnelle lässt sich so Ihr maßgeschneiderter Online-Assessment spielend leicht zusammenstellen.

Individualität

Modularer Aufbau

Kundenspezifische skills	 <p>skill.beispiel »Info »Details</p>
Kognitive skills	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div>  <p>Figurale Analyse »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Verbale Analyse »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Numerische Analyse »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Analyse »Info »Details</p> </div> </div>
Führungsorientierte skills	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div>  <p>Aufgabenorientierung »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Mitarbeiterorientierung »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Charismatic Leadership »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Inspirational Motivation »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Intellectual Stimulation »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Individual Consideration »Info »Details</p> </div> </div> <div style="margin-top: 10px;">  <p>Transformat. Führung »Info »Details</p> </div>

Persönliche skills	<div style="display: grid; grid-template-columns: repeat(6, 1fr); gap: 10px;"> <div>  <p>Erfolgswille »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Stress-resistenz »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Führungsmotivation »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Stabilität »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Selbstvertrauen »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Selbstwirksamkeit »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Selbstreflexion »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Veränderungsbereitschaft »Info »Details</p> </div> <div>  <p>visionary mindset »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Belastbarkeit »Info »Details</p> </div> <div>  <p>market focus »Info »Details</p> </div> <div>  <p>helicopter view »Info »Details</p> </div> <div>  <p>management confidence »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Handlungsorientierung »Info »Details</p> </div> </div>
Soziale skills	<div style="display: grid; grid-template-columns: repeat(6, 1fr); gap: 10px;"> <div>  <p>Überzeugungskraft »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Empathie »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Konfliktstärke »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Teamorientierung »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Steuerung »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Extraversion »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Kontaktstärke »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Durchsetzungsstärke »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Sensibilität »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Persönliche Wirkung »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Vertriebspotenzialindex »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Kundenorientierung »Info »Details</p> </div> <div>  <p>Serviceorientierung »Info »Details</p> </div> </div>

IHR KOMPETENZ MODELL



Professionelle HR-Arbeit ermittelt die für den Erfolg der Mitarbeitenden erforderlichen Kompetenzen in Anforderungsanalysen und setzt diese in einem unternehmenseinheitlichen Kompetenzmodell um.

Wir unterstützen nicht nur bei der Erarbeitung eines solchen Kompetenzmodells, sondern setzen dies auch empirisch validiert in e³ skillware um – damit Sie genau die Kompetenzen testen können, die für den Erfolg Ihrer Mitarbeiter zentral sind.

Individualität

Unternehmensspezifische
Kompetenzmodelle



Agilität



Zielorientierung



Mitarbeiterförderung

Wir unterstützen Sie mit wissenschaftlichen Methoden bei der Entwicklung

LEISTUNGSPROGNOSE



Vertriebserfolg steigern, Fluktuation senken, oder ...



... wir ermitteln empirisch die Faktoren, die in Ihrem Unternehmen schlechte von guten Vertriebskräften unterscheiden oder die eine Vorhersage ermöglichen, ob ein Mitarbeitender sich länger an Ihr Unternehmen bindet, oder es bald wieder verlässt. Wir stellen Ihnen ein Online Assessment zur Verfügung, dass genau diese Fragen für Sie einfach und effektiv beantwortet.

Individualität

Projektbeispiel Callcenter

Ziel: Senkung der Fluktuation und Steigerung der Vertriebsleistung

Vorgehen

- 
- 
1. Ermittlung der unternehmens- und aufgabenspezifischen Anforderungen (Methode der kritischen Ereignisse) und von Arbeitsplatzpräferenzen
 2. Konzeption des Kompetenzmodells
 3. Umsetzung in e³ skillware
 4. Datenerhebung bei internen Top-Performern, langjährigen Mitarbeitern und Neueinstellungen
 5. Datenauswertung bei einem N von 300
 6. Umsetzung in e³ skillware
 - Fluktuationsindikator
 - Performanceindikator
 7. Einsatz bei Neueinstellungen als Selektionstool

Usability

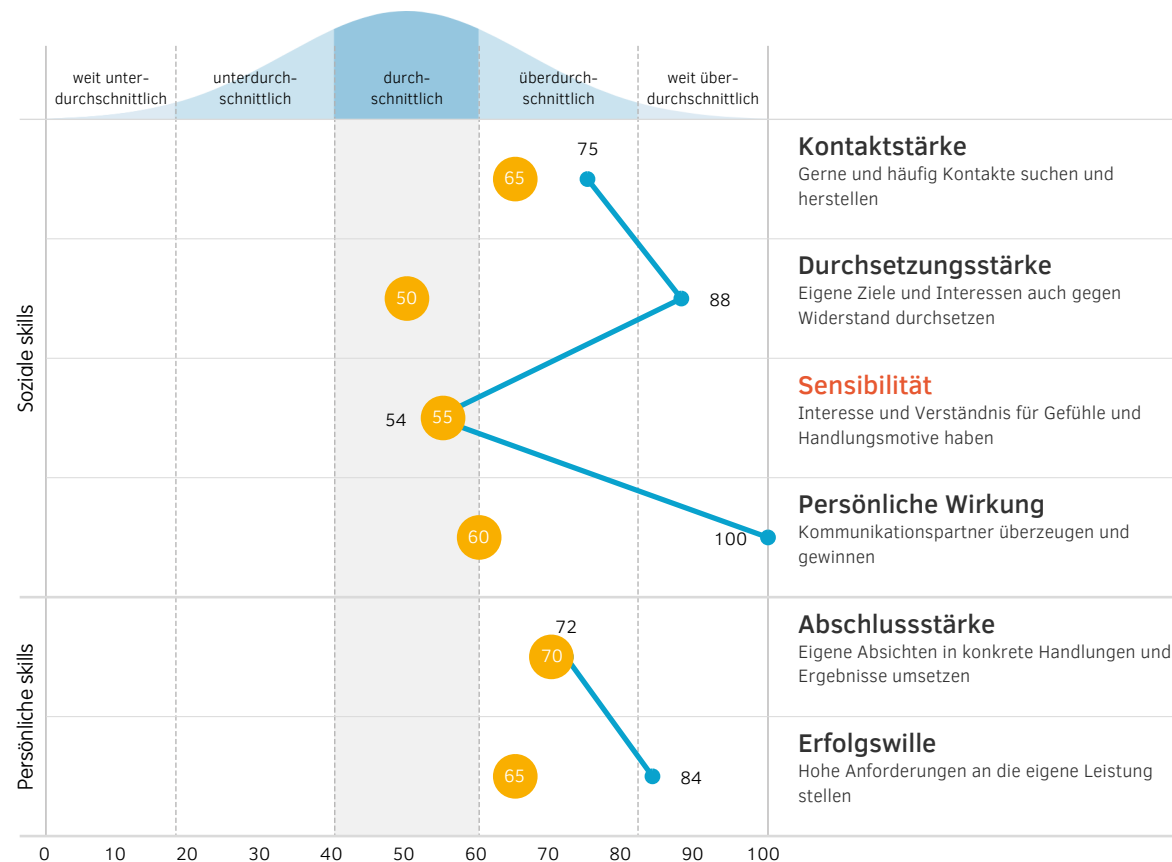
Eigene Assessments per drag und drop mit wenigen Mausklicks zusammenstellen

Universelle Schnittstelle zu Bewerbermanagementsystemen

- softgarden
- prescreen
- Hello Talent
- MHM
- offene Schnittstelle

Aussagefähige Berichte

3. Vertriebsprofil (Stärken · Entwicklungsfelder)



Das Ergebnisprofil zeigt die Ausprägung der einzelnen skills im Vergleich zu den Anforderungen. Die Anforderungen sind jeweils durch orangene Punkte (bei Mindestanforderungen) oder durch einen orangenen Bereich (Anforderungskorridor) kenntlich gemacht.

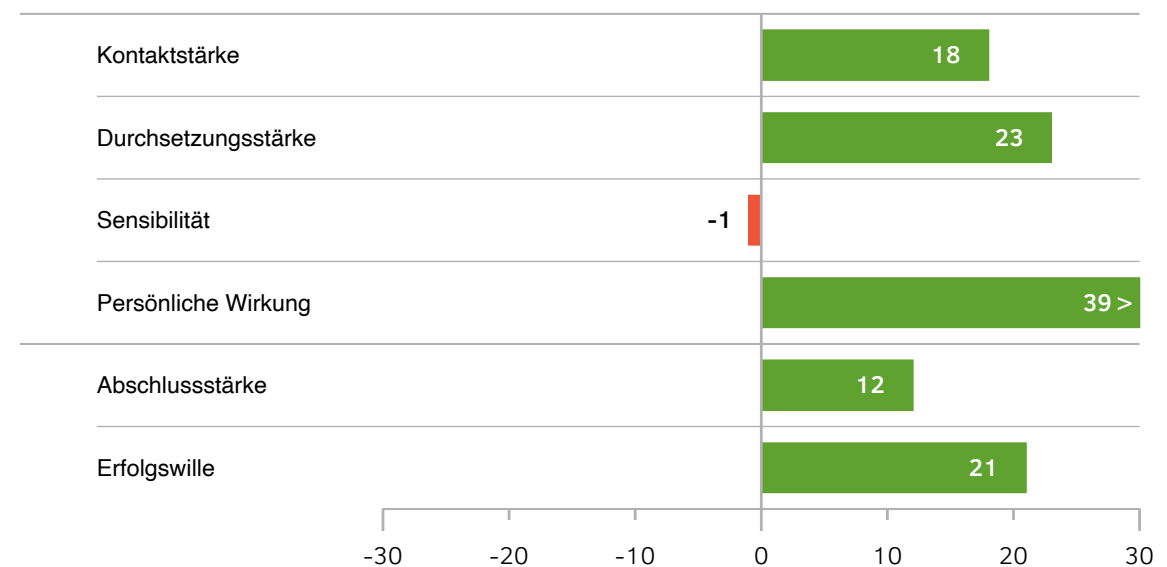
Skills, die unter den Mindestanforderungen oder ausserhalb des Anforderungskorridors liegen sind rechts durch rote Schrift hervorgehoben.

4. Benchmarkdiagramm

Als Maßstab zur Bewertung Ihrer vertrieblichen Eignung wird im Benchmarkdiagramm Ihr Vertriebsprofil mit einem Sollprofil verglichen. ² Grüne Balken zeigen, dass der entsprechende Skill bei Ihnen stärker, rote Balken, dass er schwächer im Vergleich zum Sollprofil ausgeprägt ist. ³

Vergleichsgruppe: Top-Vertriebler

↙ schwächere Ausprägung ← → stärkere Ausprägung ↗



Interviewleitfäden und Entwicklungsempfehlungen

Überzeugungskraft

- Wie bereiten Sie sich auf Präsentationen oder einen Vortrag vor?
- Was war ihr schönstes / schlechtestes / letztes Feedback nach einer Präsentation oder einem Vortrag?
- Wie leicht fällt es Ihnen Sprachen zu lernen?
- Halten Sie lieber Stegreifreden oder bereiten Sie sich lieber gründlich vor?

Notizen

Niedrige Ausprägung
steht ungern im sozialen Fokus, empfindet Vorträge und Präsentationen als belastend, im sprachlichen und körpersprachlichen Ausdruck nüchtern, zurückhaltend und sachlich, in der persönlichen Wirkung wenig überzeugend

Hohe Ausprägung
besitzt ausgeprägte rhetorische Kompetenzen und eine positive, emotionale Körpersprache, steht gerne im Mittelpunkt, wirkt selbstvertrauend, authentisch und gewinnend, kann bei Vorträgen oder Präsentationen durch ausgeprägte persönliche Ausstrahlung begeistern und gewinnen

Entwicklungsempfehlungen, leadership.skillware Rudi Führungskraft

Überzeugungskraft

Unter **Überzeugungskraft** verstehen wir die **Kompetenz, durch Einsatz von Sprache und Körpersprache (Gestik/Mimik) verständlich und authentisch zu kommunizieren, die Kommunikationspartner zu überzeugen und für den eigenen Standpunkt zu gewinnen.**

Warum ist dieser skill wichtig?

Allgemein: Eine dauerhaft niedrig ausgeprägte Überzeugungskraft kann dazu führen, dass man Sozialpartner ausschließlich auf sachlicher Ebene erreicht. Jemanden auch emotional mitzunehmen und Begeisterung für eigene Interessen, Ziele und Vorhaben auszulösen, hat jedoch eine wesentlich stärkere und intensivere Wirkung.

Vertriebsperspektive: Verkaufserfolge beruhen in sehr hohem Maße darauf, Vertrauen zu erzeugen und Kunden authentisch und emotional anzusprechen. Verkaufschancen sinken deutlich, wenn man Kunden nicht auch auf emotionaler Ebene erreicht.

Führungsperspektive: Führungskräfte müssen häufig Reden, Vorträge oder Präsentationen halten und im Teamsitzungen oder Gesprächen Andere für sich gewinnen. Eine dauerhaft niedrig ausgeprägte Überzeugungskraft kann dazu führen, dass Mitarbeiter zwar sachlich, aber nicht emotional mitgenommen und begeistert werden.

Entwicklungstipps

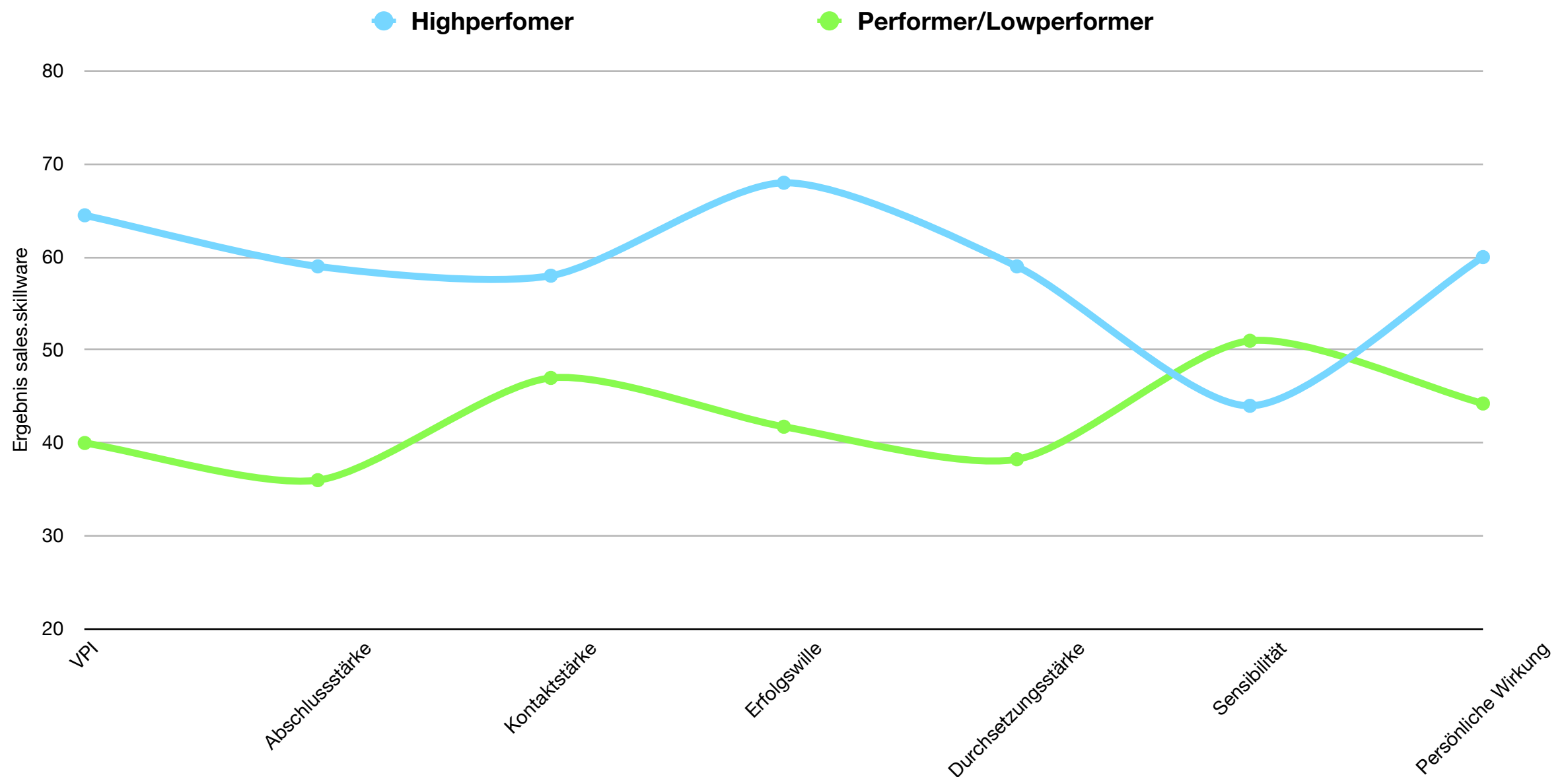
- Reflektieren Sie, wann und warum es Ihnen schwer fällt, vor Menschen aufzutreten, zu präsentieren und Andere für sich zu gewinnen.
- Auch wenn Ihnen Auftritte in der Öffentlichkeit nicht liegen: Sie können an Ihrer Sprache und Körpersprache arbeiten, um dadurch überzeugender und gewinnender zu wirken! Kaufen Sie sich einen Ratgeber für Rhetorik, überlegen Sie sich Reden für imaginäre Anlässe und üben Sie vor dem Spiegel oder besser noch, nehmen Sie sich mit dem Handy auf. Was am Anfang noch künstlich wirkt oder nicht „zu Ihnen gehört“, wird im Laufe der Zeit authentisch.
- Nutzen Sie private Anlässe oder Situationen, in denen Sie sich sicherer fühlen, zum Üben. Steigern Sie sich vom Leichten zum Schweren.
- Akzeptieren Sie, wenn Sie unsicher sind und üben Sie gerade deswegen!
- Lassen Sie sich von einer Person Ihres Vertrauens Feedback zu Ihren Auftritten bzw. Außenwirkung geben.
- Besuchen Sie ein Rhetorikseminar, in dem Sie ungezwungen üben können.

Alles auch in Englisch verfügbar

Entwickelt auf der Basis der DIN 33430

Empirisch belegte Ergebnisse

sales.skillware: Unterschiede zwischen Highperformern und Performern/Lowperformern

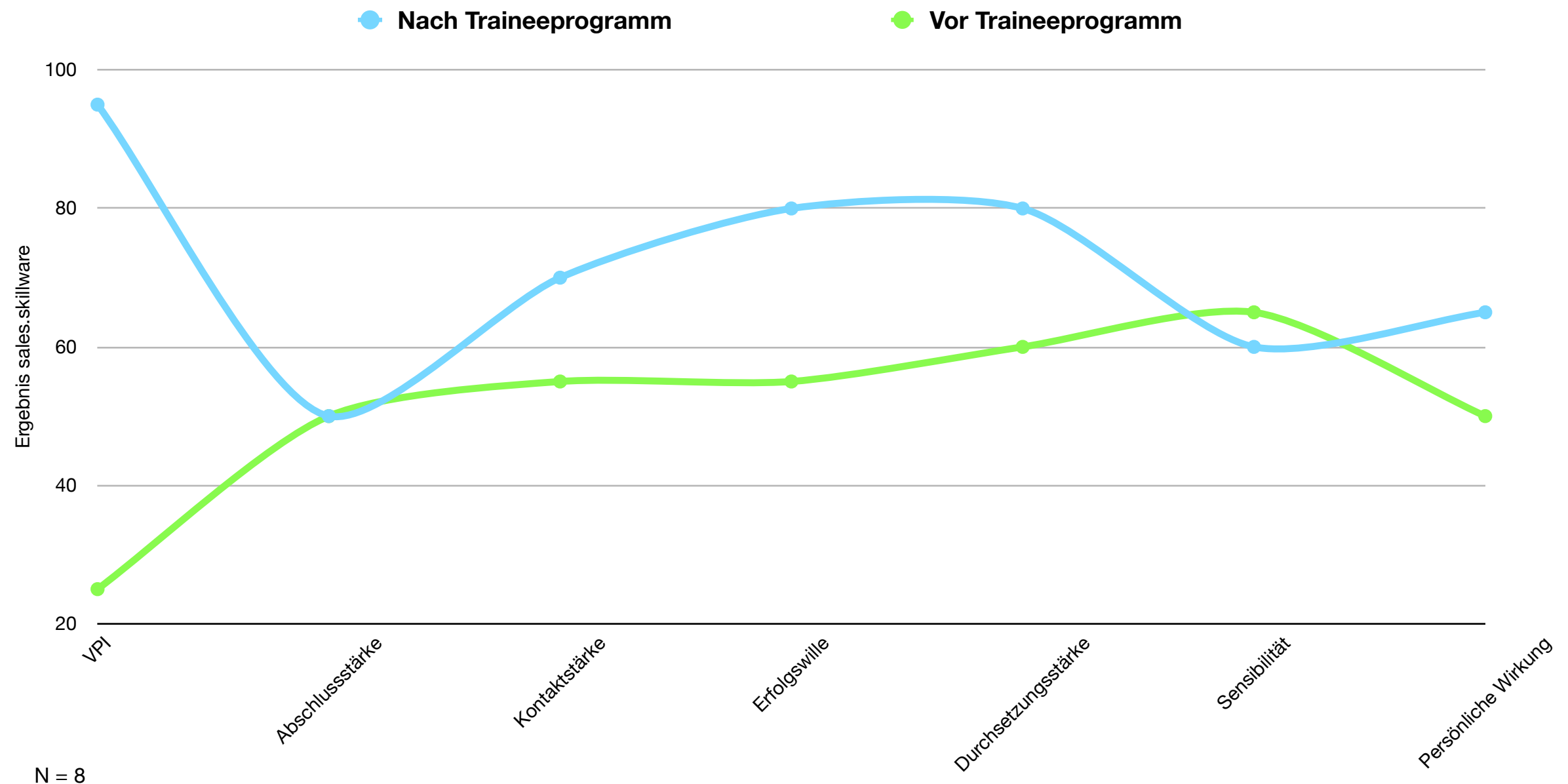


N zwischen 60 und 300

Entwickelt auf der Basis der DIN 33430

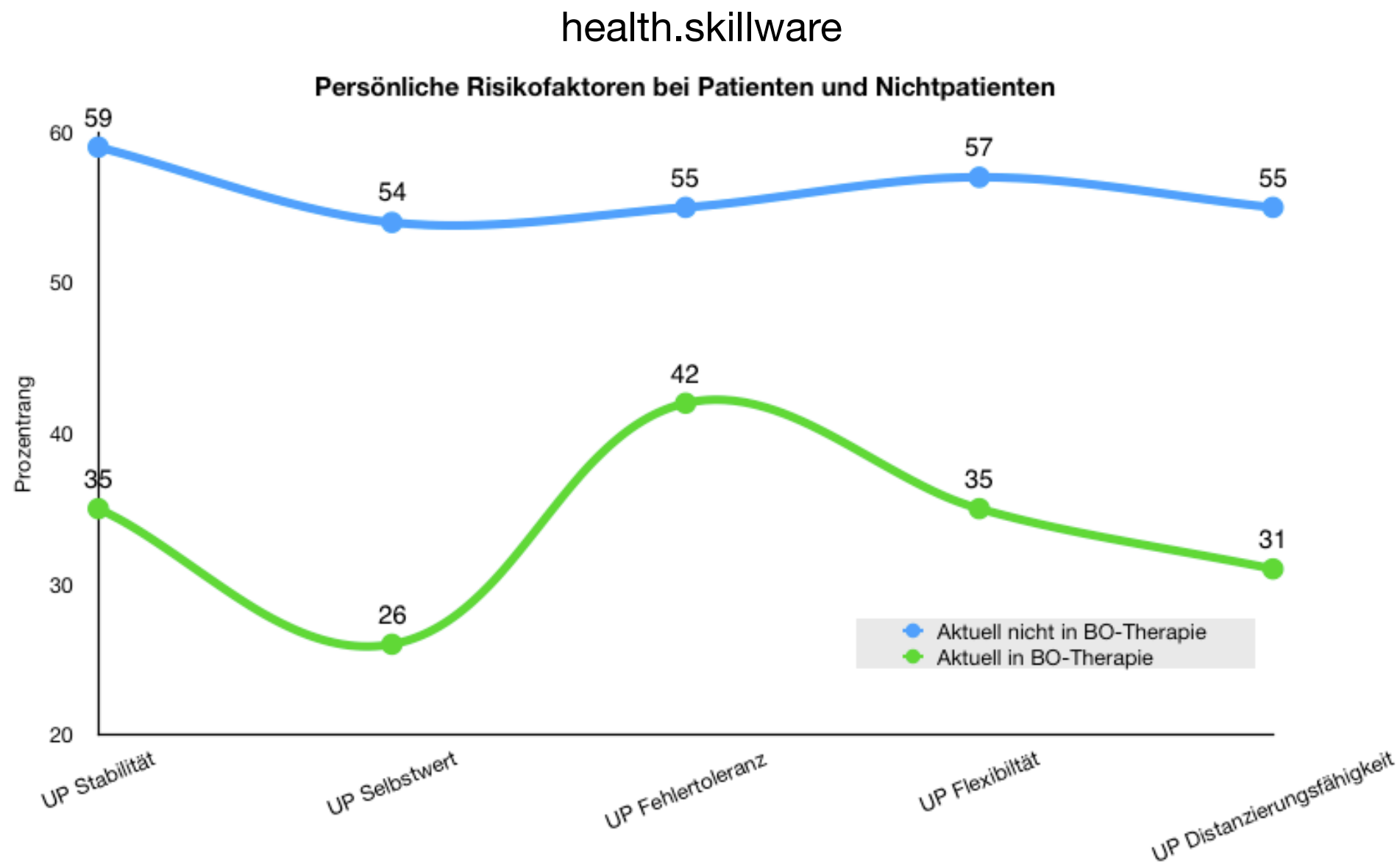
Empirisch belegte Ergebnisse

sales.skillware: Entwicklung in einem 6-monatigen Vertriebs-Traineeprogramm



Entwickelt auf der Basis der DIN 33430

Empirisch belegte Ergebnisse



Persönliche Risikofaktoren bei Burnoutpatienten (N=32) und Nichtpatienten (N=266)

Firma anonym

Anzahl Kunden
4.000

Anzahl Mitarbeiter
< 3.000

e³ skillware Kunde
2017

- e³ skillware Lösungen
- sales.skillware
 - leadership.skillware
 - unternehmensspezifische Assessments



Geschäftsfeld
Dienstleistung



Gesuchte Jobprofile
Vertrieb und Führungskräfte

Zahlen/ Daten/ Fakten

Eingesparte Kosten (Fehleinstellung)	ca. 20.000€
Höhere Zielerreichung der Top Vertriebler	+ 31 %
Effizienzsteigerung im Recruiting	+ 20 %
kürzere onboarding Prozesse	- 25 %
Fluktuationssenkung	- 15 %

Herausforderung: Vertriebstalente & Führungskräfte finden und identifizieren

Das Unternehmen wächst stark – neben zukünftigen Führungskräften sucht das Unternehmen vor allem Kandidaten für den Vertrieb. Schon seit 2017 nutzt das Unternehmen die von e³ skillware vorkonfigurierten Assessments, um die Kompetenzen der zukünftigen Mitarbeiter zu testen. Mit den vorkonfigurierten Online-Assessments erhielt das Unternehmen aussagekräftige Stärken und Schwächen Profile der Kandidaten und konnte in den weiterführenden Bewerbungsgesprächen näher darauf eingehen - mit Hilfe der von e³ skillware angebotenen Interviewleitfäden. Doch die unternehmensspezifischen Anforderung an Bewerber mussten noch besser erfasst werden.

Lösung: zielgruppenspezifische Test-Diagnostik

Um die zielgruppenorientierten Kompetenzen noch gezielter zu messen, entschloss sich das Unternehmen 2018, das Baukastensystem von e³ skillware zu nutzen. Das intuitiv bedienbare Baukastensystem ermöglicht Unternehmen eine individuelle Gestaltung der Online-Assessments. Durch die blitzschnelle Anpassung der Online-Assessments an die unternehmensspezifischen Anforderungen, konnte das Unternehmen die erfolgskritischen Kompetenzen bei den zukünftigen Mitarbeiter noch genauer testen und passende Mitarbeiter einstellen.

Mit e³ skillware Zeit sparen und Kosten senken

Was ist der wesentliche Nutzen der Online Assessments von e³ skillware?

Wir sagen: Jeder Cent, den Sie in die Durchführung unserer Online Assessments investieren, rechnet sich - denn die durch e³ skillware eingesparten Kosten betragen ein Vielfaches!

Sie können sich vor Bewerbern nicht retten?

Reduzieren Sie mit e³ skillware kostbare Arbeitszeit!

Beispiel: Besetzung einer Vertriebsposition (ohne Führungsaufgaben);

Ohne e³ skillware:		Mit e³ skillware:	
▶ 5 Kandidaten werden nach Unterlagensichtung zum Interview eingeladen		▶ Die 5 nach Unterlagensichtung passenden Kandidaten führen ein Online Assessment durch	
▶ Nur die beiden vom Persönlichkeitsprofil her in Frage kommenden Kandidaten werden eingeladen			
	Zeit*		Zeit*
▶ Interviewvorbereitung	2,5	▶ Interviewvorbereitung	1
▶ Interviewdurchführung	7,5	▶ Interviewdurchführung	3
▶ Entscheidungsfindung	1	▶ Entscheidungsfindung	0,5
Zeitaufwand 11		Zeitaufwand 4,5	

Mit e³ skillware

- ➔ senken Sie Ihren Zeitaufwand um fast 60% und sparen Sie sich unnötige Reisekosten
- ➔ führen Sie keine frustrierenden Bewerberinterviews mehr mit KandidatInnen, die nach der Papierform passen, aber persönlich enttäuschen!
- ➔ Senken Sie das Risiko von teuren Fehlentscheidungen drastisch!

Pro Ausschreibung sparen Sie so gut einen halben Tag kostbarer Arbeitszeit!

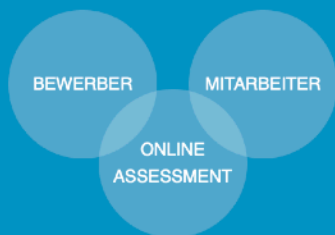


HOME ÜBER UNS REFERENZEN KONTAKT KARRIERE

software for human resources



Online Assessments



Rekrutierungsaufwand senken
die Besten auswählen.



Mitarbeiterbefragung



Produktivität erhöhen
Leistungsträger halten.



360° Feedback



Führungskräfteentwicklung durch
systematisches Feedback



Virtuelles Assessment



Wichtige Personalentscheidungen
optimal absichern.

Kontakt:



Michael Schulze

Head of Sales
Wirtschaftspsychologe
Kaufmann im Groß- und Außenhandel

Tel.: 030 43 73 135-13

Email: michaelschulze@ehochdrei-hr.de

Internet: www.ehochdrei-skillware.de

