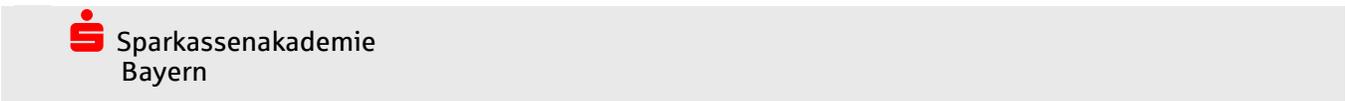


Potenzialdiagnostik

- digital und analog -



Inhaltsverzeichnis

1	Bedeutung der Personalauswahl.....	4
2	Multimodale Eignungsdiagnostik	5
3	Wissenschaftlich fundierte Testverfahren	5
3.1	Unser Partner.....	5
3.2	Gütekriterien moderner Potenzialdiagnostik.....	6
4	Unsere Angebote für Sie	7
4.1	Zielgruppen.....	7
4.2	Durchgängigkeit der Verfahren	7
4.3	Unser digitales Angebot – Online-Potenzialanalysen.....	8
4.4	Unser analoges Angebot – Einzel-Audits	8
5	Ein Gewinn für Sparkasse und Mitarbeiter.....	9
6	Was uns wichtig ist	10
6.1	Transparenz, Fairness und Akzeptanz	10
6.2	Zertifizierung der Verfahren sowie Beobachterschulung.....	10
7	Ihre Ansprechpartner	11

1 Bedeutung der Personalauswahl

Personalauswahl ist sowohl quantitativ als auch qualitativ ein strategisch sehr relevantes Thema – auch in der S-Finanzgruppe.

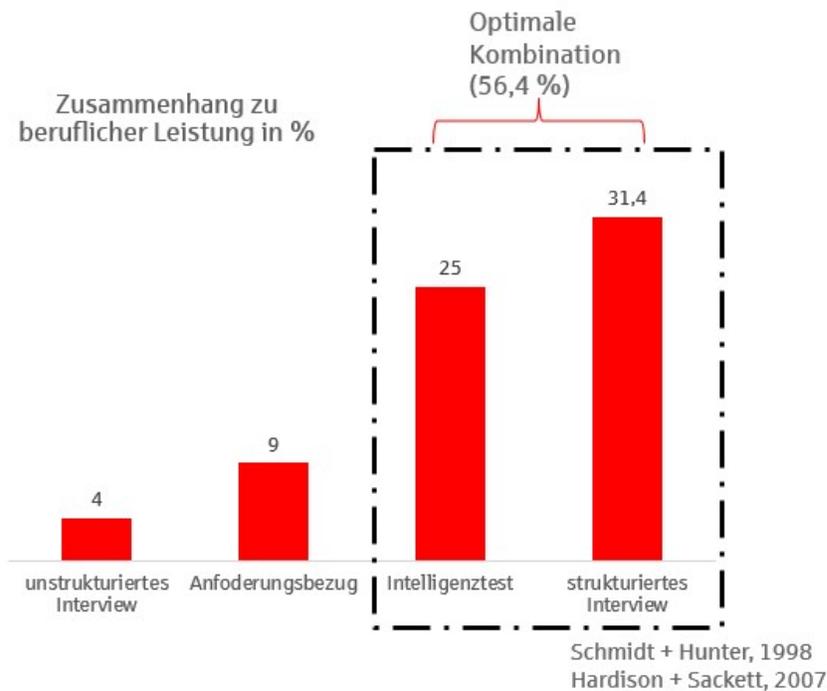
Fast jede 10 Stelle wird jährlich neu besetzt. Nach einer Studie von Prof. Dr. Uwe P. Kanning, Hochschule Osnabrück, investieren deutsche Unternehmen ca. 167 Mrd. € in Personalbeschaffung.

Dabei kommen Verfahren zum Einsatz, die eine durchschnittliche Prognosegüte von ca. 15 % zur beruflichen Leistung aufweisen. Somit wird ein jährliches Budget von mehr als 141 Mrd. € rein nach dem Zufallsprinzip besetzt.

Mit Blick auf die Sparkassen kommen hier bisher vielfältige Verfahren zur Feststellung der Potenziale von Ausbildungsplatzbewerbern, Mitarbeitern und Führungskräften zum Einsatz. Neben Einzelverfahren werden auch Gruppensettings angewandt, die in Bezug auf den Datenschutz und auch auf die Validität nicht zu empfehlen sind.

Die Sparkassenakademie Bayern hat nun für die S-Finanzgruppe ein aufeinander aufbauendes Leistungsangebot zur Potenzialanalyse erarbeitet und orientiert sich dabei an den neuesten wissenschaftlichen Standards.

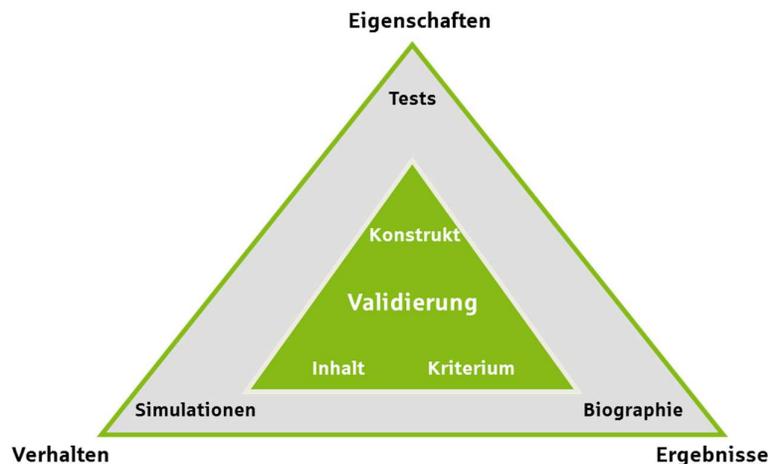
Das Gesamtkonzept vernetzt digitale und analoge Methoden für alle Zielgruppen und schafft somit eine größtmögliche Aussagekraft in Bezug auf die berufliche Leistung.



2 Multimodale Eignungsdiagnostik

Eine Kombination aus unterschiedlichen Komponenten weist die höchste Validität auf.

Daher beruhen unsere Verfahren auf dem Prinzip der multimodalen Eignungsdiagnostik.



Dabei wird ...

- ... aus vergangenen Leistungen auf künftige Erfolgsmöglichkeiten geschlossen (**Biografie/Betriebliche Wirklichkeit**)
- ... durch die Simulation komplexer Anforderungen das aktuelle Verhaltensrepertoire des Kandidaten sichtbar gemacht (**Verhalten/Einzel-Audits**)
- ... durch die Messung zeit- und situationsstabiler Eigenschaften eine langfristige Potenzialbeurteilung möglich (**Eigenschaften/Online-Potenzialanalysen**)

3 Wissenschaftlich fundierte Testverfahren

Gute Potenzialdiagnostik basiert auf standardisierten Methoden, die die Gütekriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität erfüllen. Damit wird Personalentwicklung bzw. Personalauswahl im Sinne der multimodalen Eignungsdiagnostik unterstützt.

3.1 Unser Partner

Unser Kooperationspartner für die Gestaltung und Ausarbeitung unsere Online-Potenzialanalysen ist HR Diagnostics. Das Unternehmen zeichnet sich mit hoher Expertise im Bereich Bewerbermanagement und Eignungsdiagnostik bei Personalauswahl und Potenzialanalyse aus.



HR Diagnostics wurde von eignungsdiagnostischen Experten gegründet. Die Wurzeln gehen zurück auf den Lehrstuhl für Psychologie der Universität Hohenheim unter Leitung von Prof. Dr. Heinz Schuler, der auch maßgeblich an der Unternehmensgründung beteiligt war. Das Team besteht aus erfahrenen Experten der Bereiche Psychologie, IT, Ökonomie und Jura. Langjährige Berufserfahrung und eine solide wissenschaftliche Ausbildung sichern die Qualität der Methoden, Prozesse und der Projektbegleitung.

3.2 Gütekriterien moderner Potenzialdiagnostik

Moderne Potenzialdiagnostik stützt sich auf anerkannte Gütekriterien, die die Online-Verfahren Potenzialcheck Nachwuchskräfte sowie Potenzialtest Markt-, Fach- und Führungskarriere erfüllen. Dies bedeutet für Sie, dass die Prozessqualität der Verfahren nach dem Gütesiegel DIN 33430 erfüllt ist.



4 Unsere Angebote für Sie

4.1 Zielgruppen

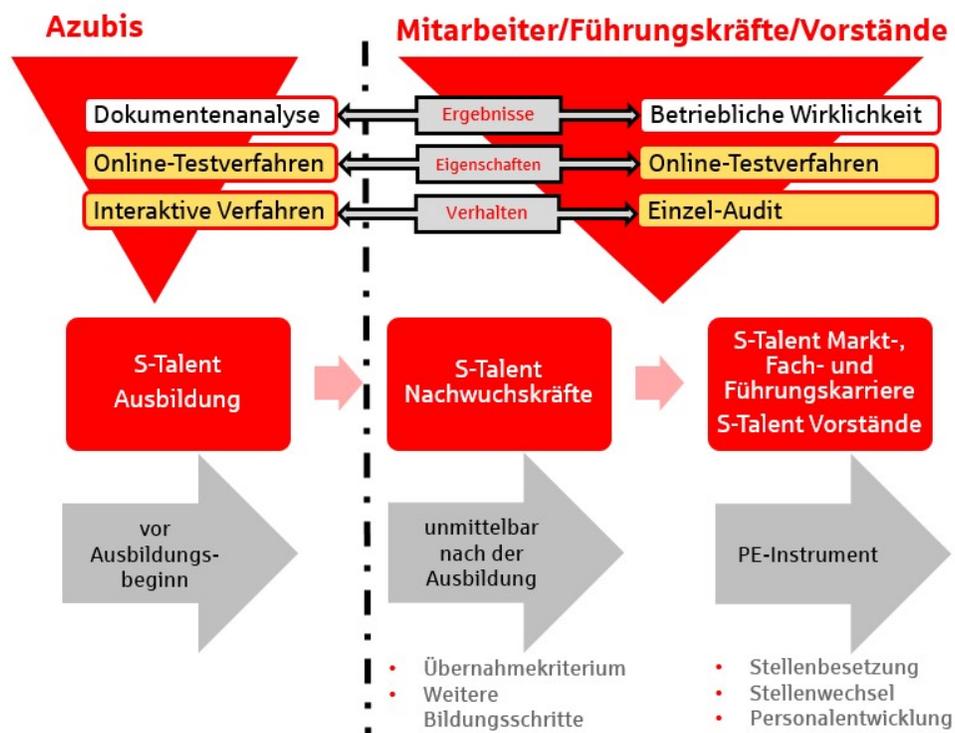
Für folgende Zielgruppen bieten wir Ihnen Verfahren an:

- für die Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern
- zur Bestimmung des generellen Potenzials von Nachwuchskräften
- zur Identifikation von High Potentials
- für die Orientierung auf den Karrierewegen der S-Finanzgruppe in Bezug auf Führungs-, Markt- oder Fachkarrieren
- für die Auswahl von Vorständen und stellvertretenden Vorstandsmitgliedern

Dabei berücksichtigen wird die Ergebnisse aus der DSGVO-Studie zur Arbeitgeberattraktivität 2.0 und können durch den S-Talent Nachwuchskräfte sowie den S-Talent Markt-, Fach- und Führungskarriere auch Aussagen zu den neu entwickelten Dimensionen Voice, Wissbegier und organisationaler Wandel treffen.

4.2 Durchgängigkeit der Verfahren

Alle unsere Verfahren sind aufeinander abgestimmt und folgen dem Prinzip der multimodalen Eignungsdiagnostik. Daher sind wir in der Lage, für Potenzialdiagnostik in den unterschiedlichen Karrierestufen einen Methodenmix aus analogen und digitalen Verfahren anzubieten.



4.3 Unser digitales Angebot – Online-Potenzialanalysen

Die Online-Tests S-Talent für Ausbildungsplatzbewerber, S-Talent Nachwuchskräfte, S-Talent Markt-, Fach und Führungskarrieren sowie S-Talent Vorstand (VV/VM) sind aufeinander abgestimmt. Dies ermöglicht Ihnen die Nutzung einzelner Testverfahren, aber auch die langfristige Potenzialeinschätzung analog unterschiedlicher Aufgaben- und Kompetenzfelder.

Dabei erfassen die Online-Tests in einem digitalen Prozess sowohl Kognition als auch Persönlichkeitsmerkmale.

	S-Talent Ausbildung	S-Talent Nachwuchskräfte	S-Talent Markt-, Fach- und Führungskarriere	S-Talent Vorstand (VV/VM)
Zielgruppe	Bewerber Ausbildungsplatz	Nachwuchskräfte	(künftige) Führungskräfte	Vorstände, stellv. Vorstandsmitglieder
Testmodule	<ul style="list-style-type: none"> Leistungstest Persönlichkeitstest Interessenstest 	<ul style="list-style-type: none"> Leistungstest Persönlichkeitstest 	<ul style="list-style-type: none"> Leistungstest Persönlichkeitstest 	<ul style="list-style-type: none"> Leistungstest Persönlichkeitstest
Zeitungfang	Gesamtdauer: <ul style="list-style-type: none"> ca. 60 Minuten davon 17 Minuten Leistungstest 	Gesamtdauer <ul style="list-style-type: none"> ca. 60 Minuten davon 25 Minuten Leistungstest 	Gesamtdauer <ul style="list-style-type: none"> ca. 75 Minuten davon 25 Minuten Leistungstest 	Gesamtdauer <ul style="list-style-type: none"> ca. 75 Minuten davon 45 Minuten Leistungstest
Besonderheit	<ul style="list-style-type: none"> bayerisches Anforderungsprofil zukünftige Anforderungen 	Berücksichtigt Soll-Profil der AG-Attraktivität	<ul style="list-style-type: none"> Voice Organisationaler Wandel Wissbegier 	spezielle Aufgabenstellungen zum Anforderungsprofil Vorstand
Aussagekraft	Eignung als Bankkaufmann (nicht nur kaufmännischer Fokus)	<ul style="list-style-type: none"> generelles Potenzial Identifikation zukünftiger Leistungsträger 	Passung für <ul style="list-style-type: none"> Marktkarriere Fachkarriere Führungskarriere 	Potenzial Vorstand

4.4 Unser analoges Angebot – Einzel-Audits

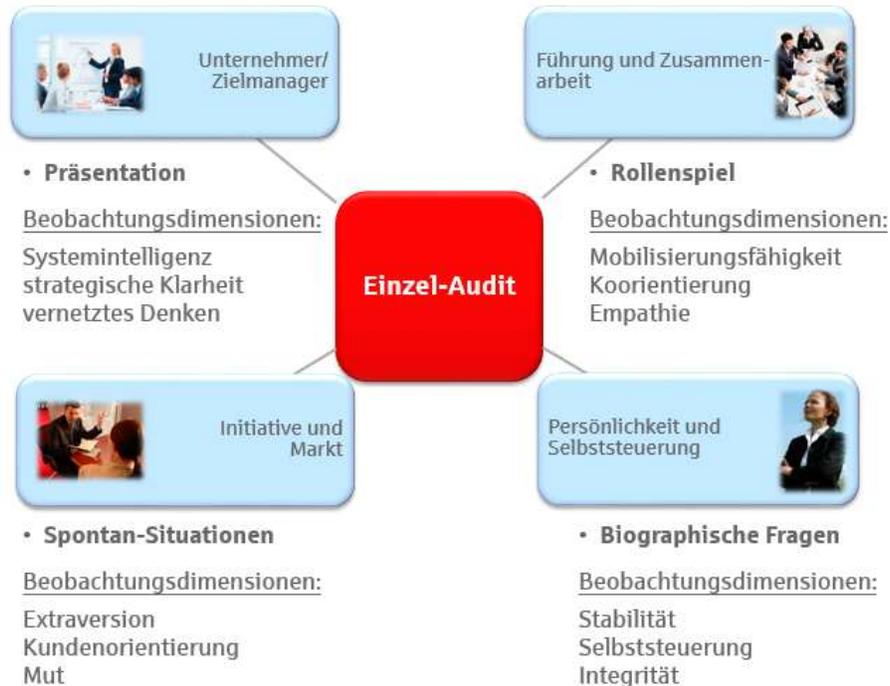
Die Einzel-Audits sind standardisiert und mit Anforderungsbezug hinterlegt.

Die Kompetenzprofile der Sparkassen enthalten die Soll-Erwartungen und bilden die Basis für die definierten Kompetenzen zum Beispiel zu folgenden Feldern:

- Gestalter und Initiator
- Unternehmer und Zielmanager
- Führung und Zusammenarbeit
- Persönlichkeit und Selbststeuerung

Dabei kommen beispielsweise folgende Methoden zum Einsatz:

- Strukturiertes Interview
- Biographische Fragen
- Spontan-Situationen
- Rollenspiele
- Präsentationen



5 Ein Gewinn für Sparkasse und Mitarbeiter

Die Vernetzung von analogen und digitalen Methoden in der multimodalen Potenzialdiagnostik ermöglicht Ihnen, Entscheidungen zur Personalauswahl ebenso wie zur Personalentwicklung fundiert und nachvollziehbar zu treffen. Sie können so Potenzial- und Leistungsträger identifizieren, fördern und für die S-Finanzgruppe gewinnen und binden.

Gleichzeitig geben Sie den Mitarbeitern die Chance, eine Standortbestimmung durchzuführen und Karriereentscheidungen zu treffen und durch eine zielorientierte Personalentwicklung zu unterstützen.

6 Was uns wichtig ist

6.1 Transparenz, Fairness und Akzeptanz

Jeder Kandidat, der sich einem Potenzialtest stellt – egal ob analog und/oder digital – hat das Recht auf Transparenz, fairen Umgang und eine wertschätzende Kommunikation.

Nur wenn diese Faktoren gewährleistet sind, erreichen die Verfahren in der S-Finanzgruppe eine entsprechende Akzeptanz.

6.2 Zertifizierung der Verfahren sowie Beobachterschulung

Die Zertifizierung der Assessoren gewährleistet eine Qualitätssicherung. Durch die Schulung der Beobachter können klassische Beurteilungsfehler ausgeschlossen werden und somit die Validität der Ergebnisse sichergestellt werden.

Daher sind Zertifizierung und Schulung unserer Beobachter Voraussetzung für den Einsatz der Verfahren.

7 Ihre Ansprechpartner

	<p>Martina Nicklas Sachbearbeiterin Ausbildung & Personal- und Managemententwicklung Tel.: 0871 504-2241 E-Mail: m.nicklas@s-akaby.de</p>
	<p>Carmen Vilsmeier Bereichsleiterin Ausbildung & Personal- und Managemententwicklung Tel.: 0871 504- 2369 E-Mail: c.vilsmeier@s-akaby.de</p>

**Impressum**

Herausgeber
Sparkassenakademie
Sparkassenverband Bayern
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Bürgermeister-Zeiler-Str. 1
84036 Landshut

Kontakt
Telefon: 0871 504-0
Fax: 0871 504-2300
E-Mail: info@s-akaby.de
www.sparkassenakademie-bayern.de

Stand: Mai 2024