



## **Potenzialanalyseverfahren in der Sparkassenakademie**

**Welche Talente stecken in Ihren Mitarbeiter/innen? Wir unterstützen Ihr Talentmanagement mit bewährten Potenzialanalyseverfahren. So erkennen Sie Stärken und Entwicklungsfelder Ihrer Mitarbeiter/innen für eine individuelle Personalentwicklung.**

Für welche zukünftigen Tätigkeiten bringt ein/e Mitarbeiter/in das meiste Potenzial mit? In dieser Frage unterstützen wir unsere Sparkassen mit mehreren Potenzialanalyseverfahren. In Evaluationen haben unsere Verfahren gezeigt, dass sie zum Teil den Benchmark für Potenzialanalysen und Assessment Center darstellen. Den Teilnehmern liefern sie wertvolle Hinweise über die persönlichen Stärken und Entwicklungsfelder.

### **Potenzialanalyse 2 „Nach Abschluss Bankkaufmann/-frau“**

Nach drei bis 6 Monaten nach Abschluss der Ausbildung empfehlen wir die Potenzialanalyse 2 „Nach Abschluss Bankkaufmann/-frau“. In sieben zentralen Anforderungsdimensionen werden die Potenziale Ihrer Mitarbeiter/innen in verschiedenen Übungen erfasst. Dies erlaubt eine nachgewiesene sehr gute Vorhersage über den Berufserfolg in den Bereichen Markt, Betrieb und Stab. Zusätzlich werden die Interessen Ihrer Mitarbeiter an den Bereichen erfragt.

### **Potenzialanalyse „Markt“**

Als Alternative zur Potenzialanalyse 2 bieten wir 3 bis 9 Monate nach Abschluss der Ausbildung die Potenzialanalyse „Markt“ an. In sechs zentralen Anforderungsdimensionen werden die Potenziale Ihrer Mitarbeiter/innen in verschiedenen Übungen erfasst. Dies erlaubt eine nachgewiesene sehr gute Vorhersage über den Berufserfolg in den Bereichen Markt, Betrieb und Stab, wobei der Bereich Markt in Privatkunden-, Individualkunden- und Firmenkundenberatung differenziert wird.

### **Potenzialanalyse 3 „Führung / komplexe Beratung“**

In der Potenzialanalyse 3 „Führung / komplexe Beratung“ geht es um die Potenziale für eine Führungstätigkeit und/oder eine komplexe Beratungstätigkeit z.B. im Individual- oder Firmenkundengeschäft. Hier werden 10 zentralen Anforderungsdimensionen in mehreren schriftlichen und interaktiven Übungen erhoben, um eine nachgewiesene sehr gute Vorhersage zum Berufserfolg in beiden Bereichen zu erzielen. Zusätzlich werden die Interessen Ihrer Mitarbeiter erhoben.

### **Potenzialanalyse 4 „Führung“**

Um auch das Potenzial für weiterführende Führungspositionen zu erkennen, haben mehrere Sparkassenakademien in Kooperation die Potenzialanalyse 4 „Führung“ entwickelt. Sie erhalten Aufschluss über die Führungseignung Ihrer Mitarbeiter in 7 führungsrelevanten Anforderungsdimensionen. Diese lassen sich zu aufgabenbezogene- und mitarbeiterbezogene Führung aggregieren.