



Herzlich willkommen



„Elevate Banking – Gemeinsam wachsen“

03.04.2025 Judith Strohmeier

Agenda

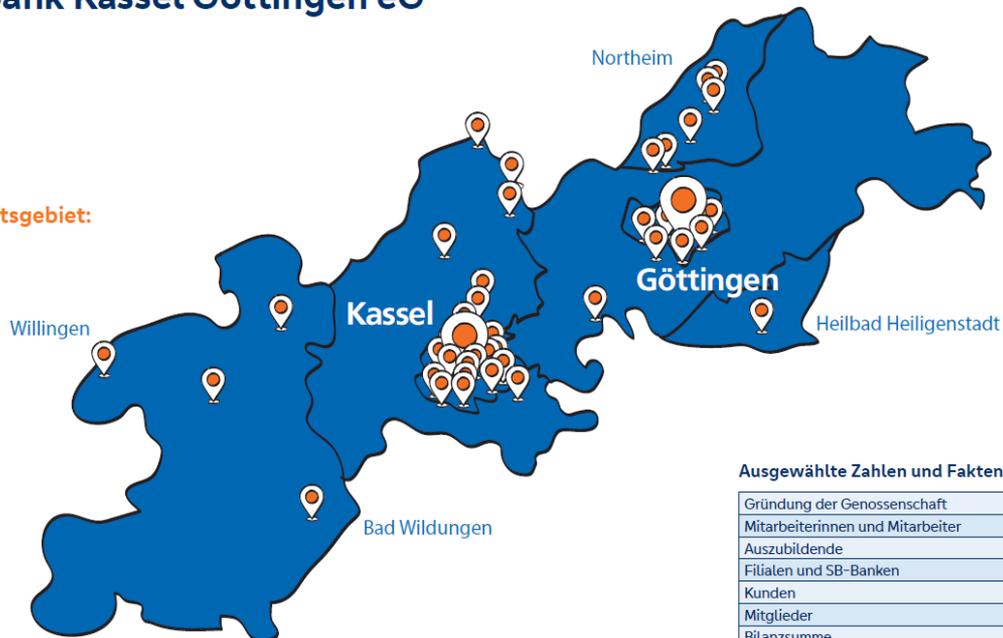
- 1. Geschäftsgebiet der Volksbank Kassel Göttingen eG**
- 2. Werdegang des Mentorenprogramms**
- 3. Das Nachwuchsberaterprogramm**
 - a. Aktueller Stand
 - b. Praxis Phasen
 - c. Hospitation
 - d. Mentorenprogramm
 - e. Individueller Personalentwicklungsplan
- 4. Der Entwicklungsplan**
- 5. Chancen , Nutzen & Herausforderungen des Mentorenprogramms**
- 6. Zukunftsvision**
- 7. Fragen**

Volksbank Kassel Göttingen eG

Ihre Volksbank Kassel Göttingen eG



Das Geschäftsgebiet:



Ausgewählte Zahlen und Fakten (Stand: 31.12.2023)

Gründung der Genossenschaft	25.01.1864
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	474
Auszubildende	32
Filialen und SB-Banken	33
Kunden	110.920
Mitglieder	53.280
Bilanzsumme	3,40 Mrd. Euro
Spendenvolumen	495.111 Euro

Volksbank Kassel Göttingen eG

Das Geschäftsjahr 2024:

	2024	2023	VÄ in %
Bilanzsumme	3,55 Mrd. €	3,4 Mrd €	+4,2%
Mitglieder	52.340	53.280	-1,8%
Filialen	20	21	+5%
SB-Filialen	13	12	+8,3%
Mitarbeiter	477	474	+0,6%
Azubis	30	32	-6,3%

Volksbank Kassel Göttingen eG

Das Geschäftsjahr 2024:

	2024
Mitarbeiter (männlich)	180
Mitarbeiter (weiblich)	297
Wie viele Mitarbeiter scheiden in den nächsten 5 Jahren aufgrund des Renteneintritts aus?	75
Wie viele Mitarbeiter scheiden in den nächsten 10 Jahren aufgrund des Renteneintritts aus?	79 (also 154)

Werdegang des Mentorenprogramms

- Drei Mentoren im Vorfeld
- In 2023 – 2024 Erarbeitung eines Templates mit weiterem Mentor und der Führungskraft
- Überarbeitung des vorhandenen Nachwuchsberaterprogramms
- Aufgabe als Mentor im Nachwuchsberaterprogramm seit dem 01.11.2024 in der Region Göttingen
 - Zertifizierung am 18.12.2024
- Neue weitere Übernahme am 01.04.2025



Das Nachwuchsberaterprogramm

Aktueller Stand:

- Nachwuchsberaterprogramm (auf Augenhöhe)
- Mentoren agieren als Multiplikator (aktuell 2 in der Bank)
- In der Region 2 bin ich frei in der Gestaltung, nach Absprache mit meiner Führungskraft
- Entwicklungsplan Nachwuchsberater/-innen
- 12 bis 24 Monate
- 4 wesentliche Bausteine



Praxisphasen



Hospitationen



Mentorenprogramm
(fachlich)



Individuelle
Personalentwicklungs-
planung



Das Nachwuchsberaterprogramm

Praxisphasen:



Individueller
Einsatzplan



Sammeln praktischer
Erfahrungen und Umsetzung
erlerntes Wissen aus
Seminaren und
Hospitationseinsätzen in
Praxisphasen

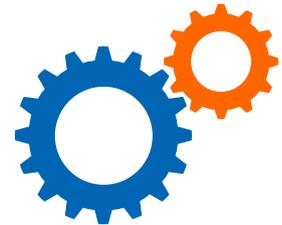


Rekapitulation
gesammelter Erkenntnisse
und Schlüsselerlebnisse mit
dem*der fachlichen
Mentor*in

Das Nachwuchsberaterprogramm

Hospitation:

- Unterschiedliche Hospitationseinsätze werden im Nachwuchsberater-Einsatzplan festgehalten
- Somit sichern wir einen besseren Einblick in die verschiedenen Abläufe der Bank und ein besseres Verständnis für die Durchführung der eigenen Aufgaben
- Die konkrete Einsatzzeit wird in Abstimmung mit dem Mentor, der jeweiligen Führungskraft und den jeweiligen Fachbereichen geplant und festgelegt
- Jeweiliges Feedbackgespräch zum Ende der Hospitation



Das Nachwuchsberaterprogramm

Mentorenprogramm:

Aufgaben des Mentors:

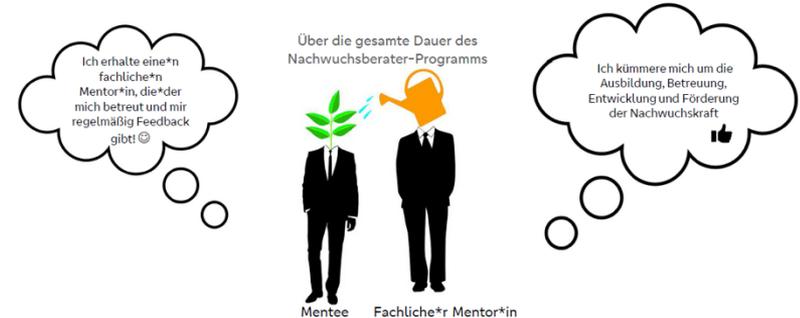
- Kennlerngespräch
- Planung des Einsatzes
 - „Vormachen“ – „Mitmachen“ – „Selber machen“
 - Vermittlung von Fachwissen
 - Regelmäßiger Austausch (alle 4 Wochen)
 - Regelmäßige Feedbackgespräche (alle 3 bis 6 Monate mit Bewertungsbögen)
 - Entwicklungsgespräch mit Perso und Führungskraft

Rahmenbedingungen

- Zeit für die Mentees
- Regelmäßiger Austausch
- Vertrauen

Mentorenprogramm

- Konzept -



Das Nachwuchsberaterprogramm

Individueller Personalentwicklungsplan:

Seminarplan

- Vermittlung der erforderlichen Kompetenzen über externe & interne Seminare

ELUCYDATE-Module

- In Abstimmung mit der Führungskraft werden inhaltlich relevante ELUCYDATE-Module zur Verfügung gestellt

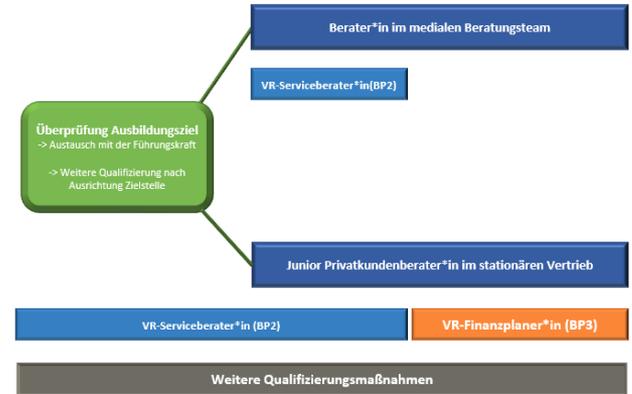
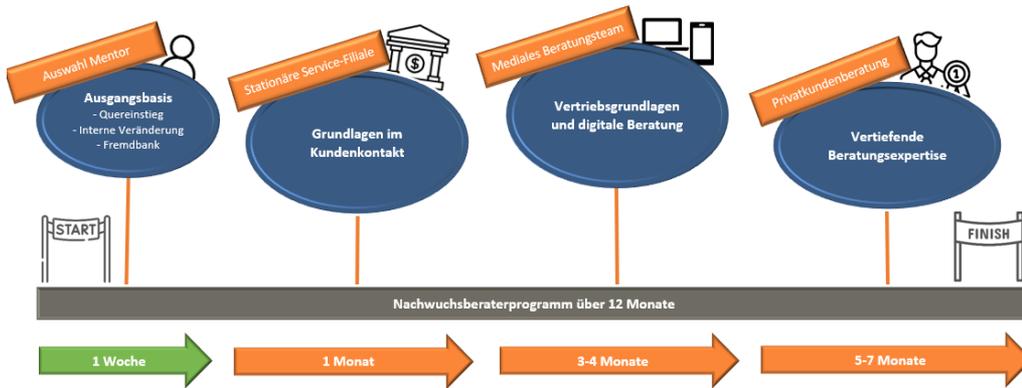
Austauschrunden

- In gemeinsamen Austauschrunden mit allen Nachwuchskräften steht das „voneinander Lernen“ im Rahmen einer kollegialen Beratung sowie der Netzwerkaufbau im Haus im Vordergrund (Turnus: flexibel, spätestens alle 6 Monate)

Der Entwicklungsplan



Nachwuchsberaterprogramm



Chancen , Nutzen & Herausforderungen des Mentorenprogramms

Mentor:

- + Anerkennung
- + persönliche Entwicklung
- + beruflicher Mehrwert
- weniger Vertrieb
- ggf. Kundenunzufriedenheit
- Freiraum

Mentee:

- + Weiterbildung
- + persönliche Entwicklung
- + Wertschätzung
- + Sicherheit
- + Erfolgserlebnisse

Volksbank:

- + mehr Ertrag
- + Ausbildung eigener Fachkräfte
- + Kostenersparnis
- + weniger Fluktuation
- + Außenwirkung

Führungskraft:

- + Mentor kann gezielt eingesetzt werden
- + Motivation der Mitarbeiter
- + gutes Teamgefühl
- ggf. weniger Vertrieb

Zukunftsvision



Voraussetzung:

- Nachwuchsberaterprogramm leben und aktiv umsetzen
 - „Vormachen“ – „Mitmachen“ – „Selber machen“
- Weiterempfehlungen (Mundpropaganda)
 - weitere Mentoren gewinnen
- Verständnis und Entgegenkommen seitens der Bank
 - Idee: Eigenständige Mentoren Stelle schaffen

Welche Fragen kann ich euch beantworten?





**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!**