MentorExcellence 2025

DZ Bank, 04.04.2025 in Frankfurt

Morgen kann kommen.

Wir machen den Weg frei.

Volksbank Stuttgart eG

„Werde Mentee im Mentorenprogramm der Volksbank Stuttgart eG“

Entfalte dein Potenzial und starte einen neuen Abschnitt in deiner Karriere!

Programmziel

Ziel des Mentoring-Programms: Weiterentwicklung der Mitarbeiter/Mentees

Auf Grund des Fachkräftemangels, muss bestehendes Wissen weitergegeben werden.

- Fachwissen erweitern
- Sozialkompetenz erweitern
- karriereförderndes Networking
- Talentförderung – Karriereentwicklung

Vorteil für das Unternehmen: Kompetenz und Wissen bleibt erhalten! Entwicklung der Führungskräfte von Morgen!

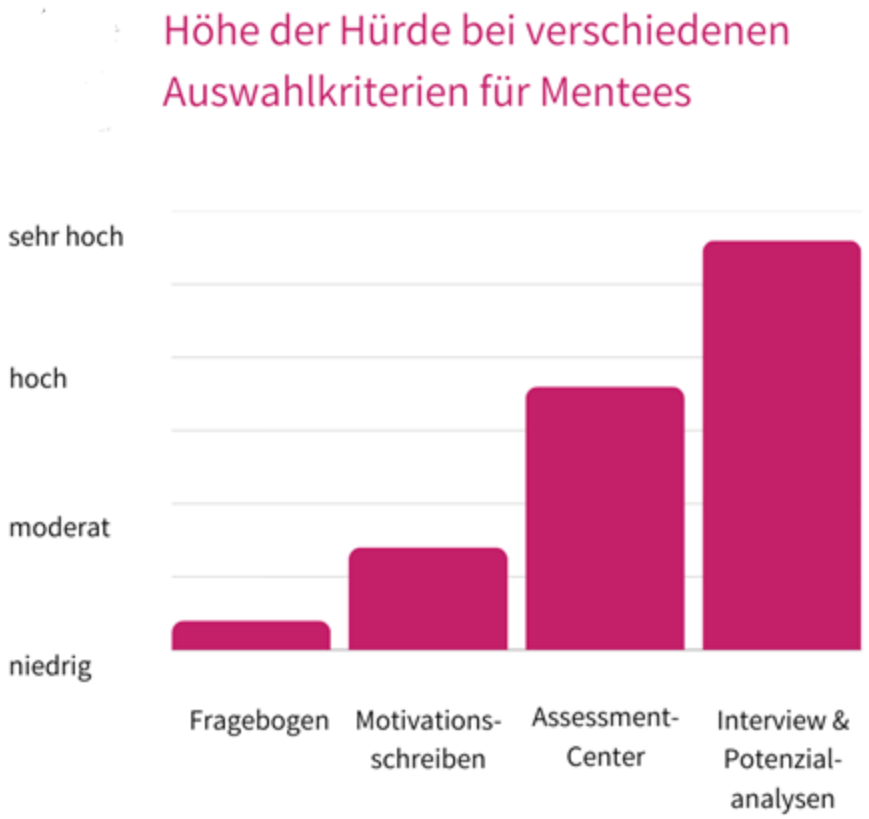
Bewerbungsprozess – Vorbereitung

Wie können wir die richtigen Mentees / neue Mentees für unser Mentorenprogramm gewinnen?

Zielgruppe: Welche Qualifikation und Eigenschaften haben die Mentees?

- Motiviert und engagiert sein
- Wunsch nach persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung
- Freiwilligen Basis
- Vertriebserfahrung
- Erfahrung mit Beratung und der Technik (keine Auszubildenden/ nicht in der Einarbeitung)

Bewerbungsprozess - Auswahlverfahren



Volksbank Stuttgart eG

Bewerbungsprozess - Ablauf

Ausschreibung (Personal) Bewerbungsfrist ca. 1 Monat (danach alle 9-12 Monate)

Bewerbungsformular (Mentee)

Interview (BR, HR, Führungskraft, Mentoren) wenig Bewerber

Assessmentcenter (BR, HR, Führungskraft, Mentoren) viele Bewerber

Entscheidung: Auswahl passender Mentoren basierend auf Interessen und Ziele des Mentees

Bewerbungsprozess - Bewerbungsformular

Profilbogen Mentee

Angaben zur Person
Name, Vorname:
Geb.Datum:
Bereich/Filiale:
im Unternehmen seit:
Telefon gesch.:
E-Mail:

Angaben zum beruflichen Werdegang:

Wichtige Stationen in deinem Berufsleben:

Wo liegen deine beruflichen Interessen/Schwerpunkte?

Zur Teilnahme am Mentorenprogramm:

Was möchtest Du durch die Teilnahme am Mentorenprogramm erreichen?

An welchen Themen möchtest Du konkret arbeiten?

Zur Mentorin bzw. Mentor:

Erwartungen an die Mentorin bzw. den Mentor

Der Mentor sollte in folgenden Regionaldirektionen arbeiten.

Anforderungen an Mentee

- Klare Zielsetzung: Zum Beginn des Mentoringprozesses formuliert der Mentee klare Erwartungen und Ziele für sich selbst, aus denen sich konkrete Unterstützungswünsche entwickeln und verständigt sich darüber mit dem Mentor/Mentorin. Nur wenn persönliche Ziele klar formuliert und transparent gemacht werden, kann an der Umsetzung gemeinsam gearbeitet werden.

- Berufliche Perspektive: Der Mentee setzt sich im Rahmen des Mentoring mit den Interessen und Möglichkeiten auseinander und erarbeitet sich Perspektiven für die eigene Karriereplanung und Strategien für die Umsetzung.

- Kontakt halten: Der Mentee ist dafür verantwortlich, den Kontakt zu seinem Mentor zu halten.

- Hohe Eigenmotivation: Der Mentee sieht den Vorteil des Mentorenprogramms und will im Berufsleben vorankommen und bewirbt sich **freiwillig** für das Mentorenprogramm.

- Kritikfähigkeit: Der Mentee nimmt konstruktive Kritik an und versucht sich dadurch zu verbessern.

Team Marketing

Arzu Kulpinari, Katharina Steiner, Timo Zoller

Morgen kann kommen.

Wir machen den Weg frei.

Zielgruppenanalyse

Zielgruppe

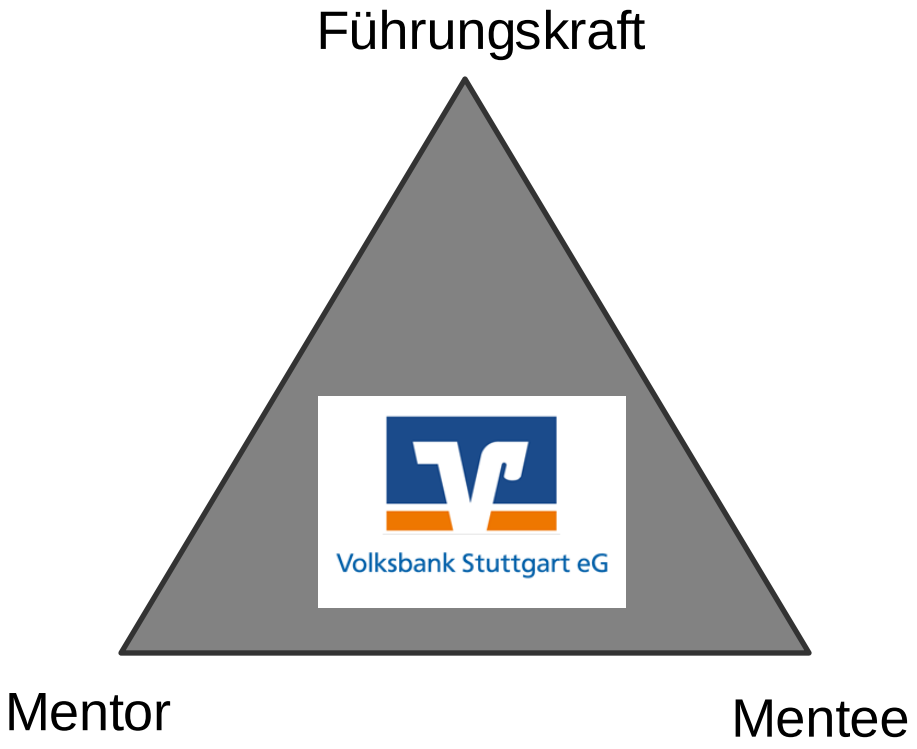
- neue Mitarbeiter für den Vertrieb
- Auszubildende
- externe Mitarbeiter

Bedürfnisse analysieren

- Herausforderungen und Lösungen

Vorteil / Nutzen hervorheben

- Mentor, Mentee, Führungskraft



Positionierung in der Volksbank Stuttgart

Meine Position als Mentor	„Ich helfe meinem Mentee seine Ziele zu erreichen“
USP formulieren (Unique Selling Proposition)	Was bieten wir? „Wir sind Mentor, keine FK“
Meine Werte als Mentor	Vertrauen, Empathie (GENO: Miteinander füreinander)

Content Marketing und Social Media

Reels / Posts	„Was ist ein Mentor“ „Was ist Mentee sein“
Intranet	
Newsletter mit Erfolgsgeschichten	
Q & A Blog	
Networking und Kooperationen	Trainer des Verbunds
Workshops	
Partnerschaft mit DZ Bank, Union Investment, R&V und BSH	

Eigene Marke stärken → Branding

KLARE KOMMUNIKATION

PROFESSIONALITÄT

AUTHENTIZITÄT
(„MENSCH SEIN“)

Erfolgskontrolle und langfristige Strategie

KPI‘ s festlegen

Feedbackkultur (Mentee und Führungskraft)

Langfristige Ziele definieren

Ständige Prozessanalyse zur „Fehlerbehebung“

Die Speerspitze des Vertriebs

This is Volksbank Stuttgart eG

Morgen kann kommen.

Wir machen den Weg frei.

Agenda

- Es ist an der Zeit, neue Wege zu gehen
- Vorteile die für ein exklusives Membership - Programm sprechen
- „12 Monatsplan“
- Umsetzung in den nächsten Monaten
- Karriereplan innerhalb des Membership – Konzepts (Der Blick über den Tellerrand)
- Ressourcenplanung

Es ist an der Zeit, neue Wege zu gehen

aktuelle Situation:

- Know- How Verlust
  → Erfahrungsschatz geht verloren (jung & alt)
- Exklusive Förderung von bereits motivierten und begeisterten Vertrieblern fehlt
- Netzwerk nur lokal in der Filiale
- Karriereplan eintönig -> PK-Betreuer und dann? (PBA oder FK in X Jahren?)

neue Welt:

- Wissenstransfer ermöglichen
  → Begleitung im Vertrieb schaffen
- Exklusives Membership - Programm einführen
- Rahmen für Netzwerkerweiterung ermöglichen
- Zwischenziele für die Karriere durch Membership - Programm aufzeigen

Vorteile die für ein exklusives M&M: Membership – Programm sprechen (MMM – Programm)

- **Bank**:
  - → Mitarbeiterbindung
  - → Netzwerk verbindet!
  - → motivierte Mitarbeiter
  - → attraktiver Arbeitgeber
  - → kompetentere Mitarbeiter
  - → leistungsfähigere Mitarbeiter
  - → hausinterne Führungskräfte durch MMM - Programm
  - → Steigerung von hausinternen Vertriebsprofis

<u>Speerspitze des Vertriebs weiter ausbauen!</u>

Vorteile die für ein exklusives M&M: Membership – Programm sprechen (MMM – Programm)

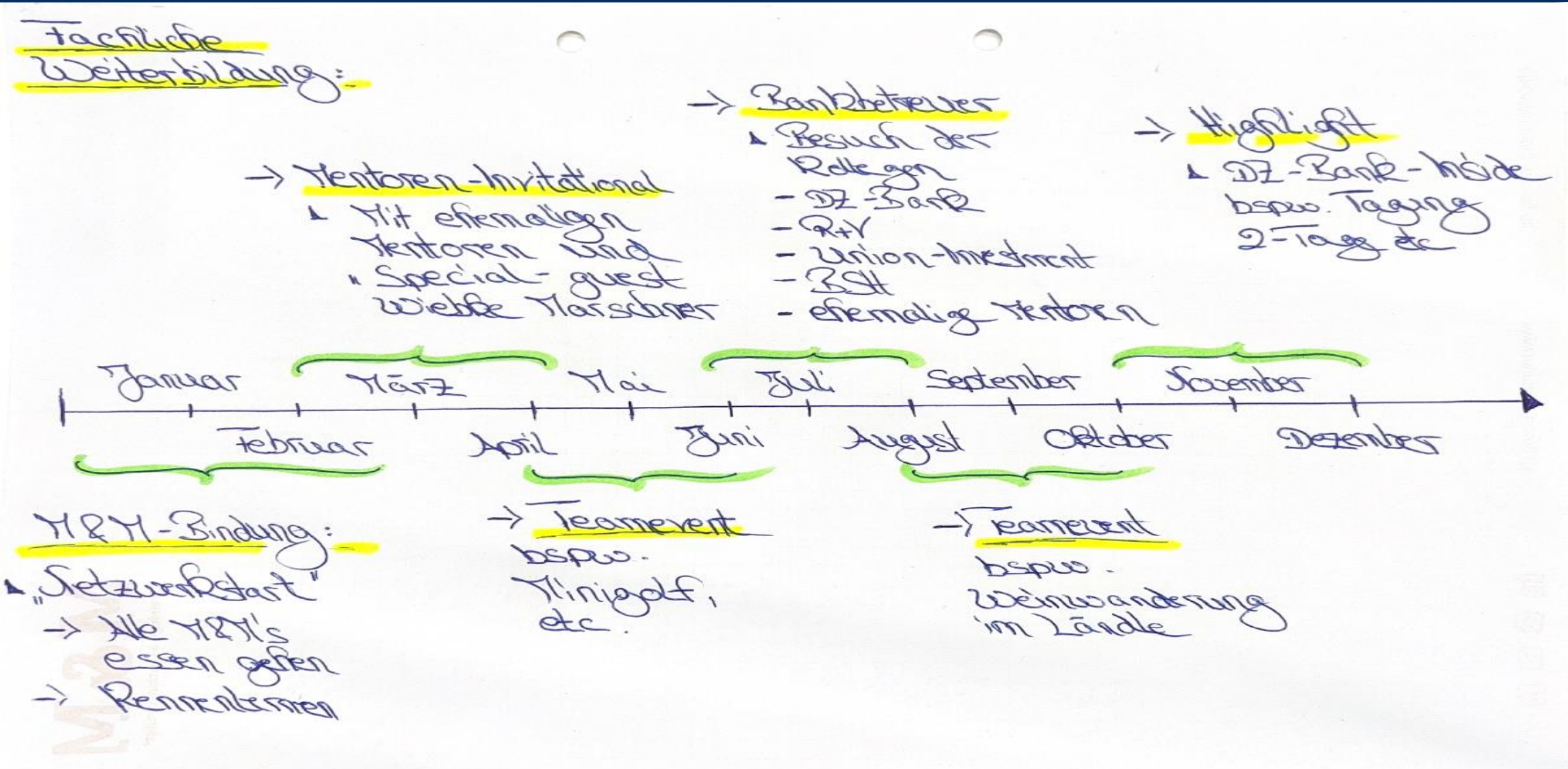
- **Vertrieb**:

  → Stärkung der Beratungskompetenz
  → qualitativ noch höherwertige Beratung
  → regional erste Wahl für Beratung

- **M&M:**

  → persönliche Weiterentwicklung
  → Karriereplan vorhanden
  → klare Zielsetzung
  → monetäre Wertschätzung
  → Aufbau eines eigenen Netzwerks

„12 Monatsplan“ - Wie könnte eine exklusive Begleitung eines M&M – Programms aussehen?

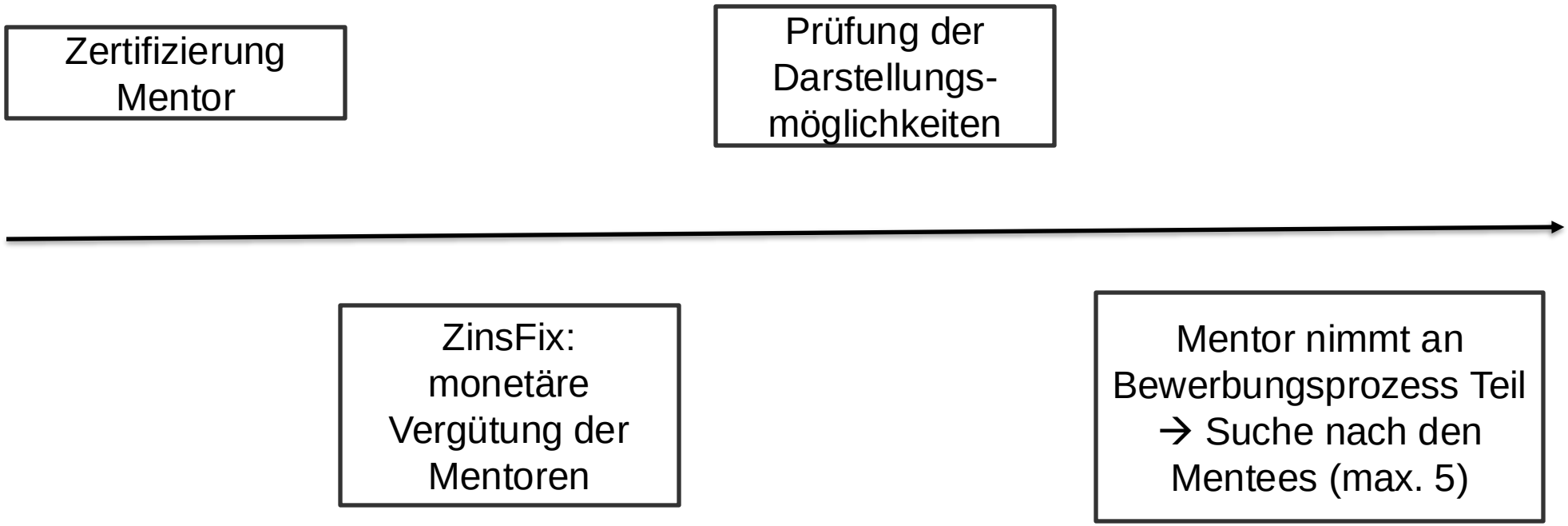


Umsetzung in den nächsten Monaten

- Vorstellung des Konzepts im Rahmen des Zertifizierungsgesprächs
- Vertiefung des Ideenaustauschs und Verknüpfung der Projektgruppen
- Prüfung der Darstellungsmöglichkeiten
- Avisierung Bewerbungsstart zum 3. Quartal 2025
- Start des M&M Membership- Konzepts zum 01.01.2026

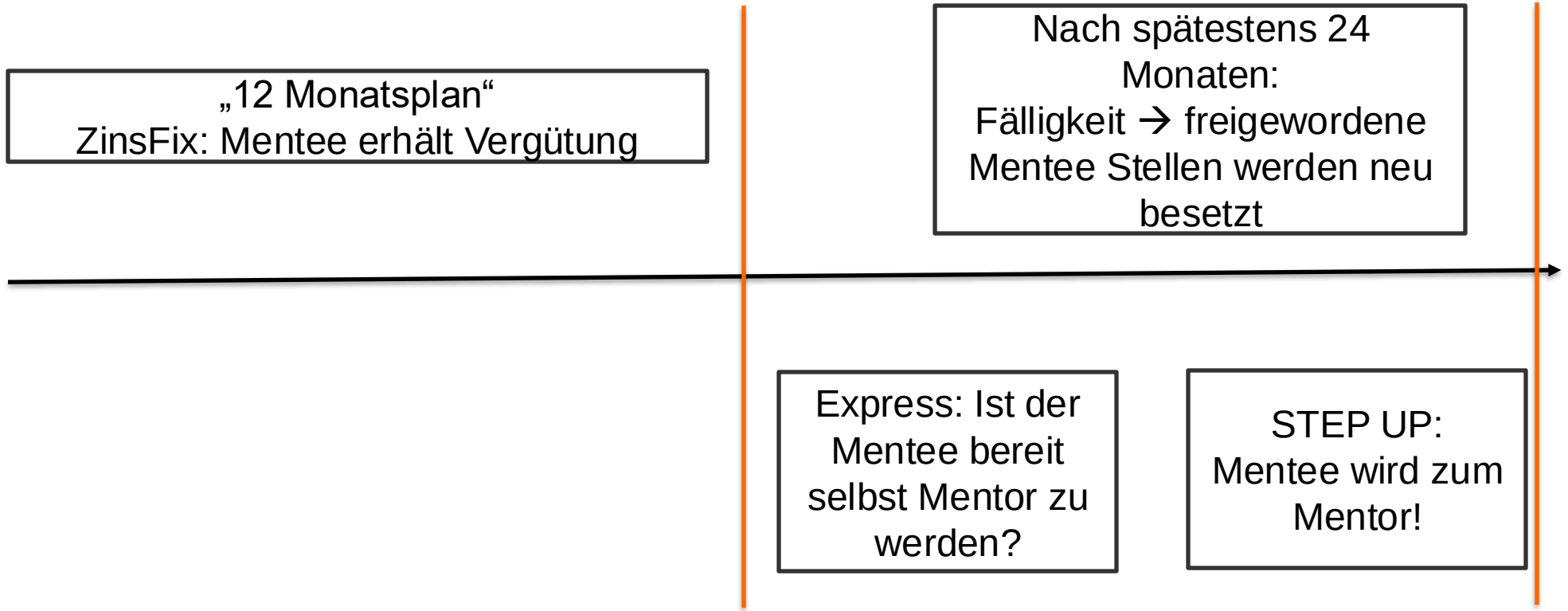
Karriereplan innerhalb des Membership – Konzepts (Der Blick über den Tellerrand)

- **<u>Dein Karriereplan bei uns: ZinsFix Express STEP UP!(26/28):</u>** Vor dem „12 Monatsplan“



Karriereplan innerhalb des Membership – Konzepts (Der Blick über den Tellerrand)

- **Dein Karriereplan bei uns: ZinsFix Express STEP UP! (26/28):** Aus 12 mach 24!



Volksbank Stuttgart eG

Karriereplan innerhalb des Membership – Konzepts (Der Blick über den Tellerrand)

- **<u>Dein Karriereplan bei uns: ZinsFix Express STEP UP! (26/28):</u>** Entwicklung des Mentors

Ressourcenplanung

Wen brauchen wir?

- Vorstand
  → Genehmigung, Budget
- Personalabteilung
  → Bewerbungsprozess
- Marketing
  → Werbung innen und außen
- Bankenbetreuer
  → Budget, fachliche Kompetenz
- ausgebildete Mentoren
  → Teil des Projekts
- M&M für unser M&M Membership Programm
  → Ausbildung neuer Mentoren

Was kostet es?

- Räumlichkeiten
  → Raum + Verpflegung (?€)
- Teamevents
  → Essen und Event (max. 50€ p.P.)
- monetäre Zuschläge
  → Mentee/Mentor (250€/500€ p.M.)
- Ausbildungskosten
  → (M&M)
- fachliche Tagung
  → Verbundpartner, Highlight (DZ-Bank)
- Zeit
  → Mehraufwand