



Führungskräfteentwicklung - alternative Karrierepfade?



Ludwigshafen, 11.12.2013

Dr. Bernd Blessin, VPV Versicherungen

1. Steckbrief VPV
2. Generation Golf – GenY
3. Handlungsfelder der HR Strategie
4. Laufbahnmodelle
5. Führung 2.0
6. Strategien gegen Generationskonflikte



- 1827** Gründungsjahr - Sterbekasse für Postbedienstete
- 1885** Sterbekasse von Angehörigen der Königlich Württembergischen Verkehrsanstalten
- 1922** Bahn- und Post-Sterbekasse in Stuttgart VVaG
- 1982** Fusion mit der Bayerische Postversicherung VVaG
- 1983** Namensänderung: Vereinigte Postversicherung VVaG
- 1992** Gründung VPV Lebensversicherungs-AG
- 1998** VPV Versicherungsgruppe - Fusion VPV und Kölner Postversicherung
- 2007** Gründung der eigenen Maklerorganisation: Vereinigte Post. Die Makler-AG



Generationsmanagement als Herausforderung für Unternehmen und Führungskräfte ...

Wir haben aktuell (bis zu) vier Generationen unter einem Dach:

- Nachkriegs-, Wirtschaftswundergeneration (geb. 1945-54)
- Babyboomer (geb. 1955-64)
- Generation Golf, auch Generation X (geb. 1965-74)
- Generation Y, auch Millennials, Digital Natives* (geb. ab 1975)

- ... und dann? Generation Z?

*s. auch Interview Prof. Dr. Jutta Rump in: AOK pa 4/2013, S. 12ff. und <http://www.aok-business.de/baden-wuerttemberg/fachthemen/wirtschaft-und-soziales/generation-y/video-interviews/>

Generation Golf – GenY



Das Leben, ein Spielparadies



© IMAGO





Führung

Die besten Mitarbeiter, Fach- und Führungskräfte

Innovation

Mehrwert durch Innovation



Vertriebs- und Marktnähe

Mehrwert durch Service

Organisation

Klare Strukturen und effiziente Prozesse

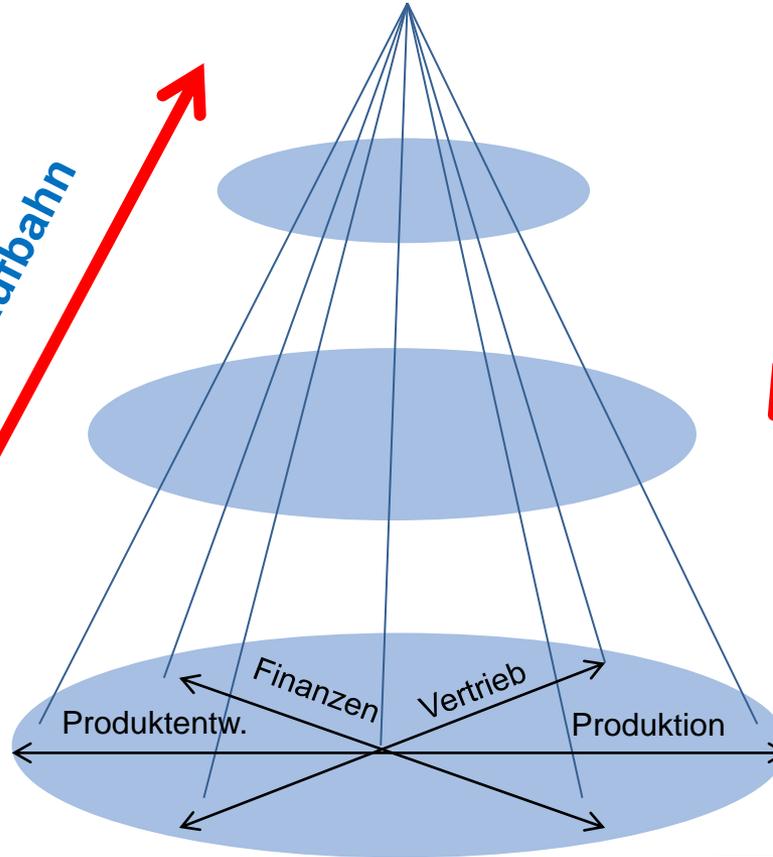


Kosten- und Ertragsmanagement

Wertschöpfungsbereiche und Profit-Center



Unsere Laufbahnmodelle ... als Mitarbeiter-Bindungsprogramme



Führungslaufbahn

Förderprogramm: Beispiel „Leadership Werkstatt“

„Meine Wirksamkeit
als Führungskraft“



Modul 1

„Mitarbeiter mit
Gesprächen
erfolgreich führen“



Modul 2

„Konflikte konstruktiv
und zieldienlich nutzen“



Modul 3

„Teams hin zu
Spitzenleistungen
führen“



Modul 4

„Verändern und
verändert werden“

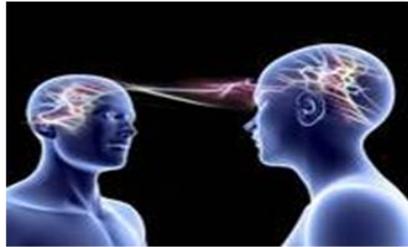


Modul 5

Programmdauer: max.16 Monate

Maßnahmen für die Weiterqualifizierung der überfachlichen Kompetenzen:

„Gesprächskompetenz
erweitern“



„Sich selbst optimal
organisieren und
Ziele erreichen“



„Grundlagen des
Projektmanagements“



„Mit Präsentationen
Gruppen gewinnen“



„Gruppen
moderieren“



Dauer: 12 Monate

- **BMWi**, Fachkräfte sichern, Laufbahn- und Nachfolgeplanung, 2012
- **Hagena, Hella**, Umdenken erforderlich – Veränderte Führung bei veränderten Rahmenbedingungen für Unternehmen, in: Bernd Blessin & Alexander Wick, Führen und führen lassen, 7. Aufl., Nov. 2013
Loof, Uwe, Führen in Projekten – Auf dem Weg zur virtuellen Führung, in: Bernd Blessin & Alexander Wick, Führen und führen lassen, 7. Aufl., Nov. 2013
- **Ladwig, Désirée H., Domsch, Michael E.**, Karriere der anderen Art, in: Human Resources Manager, 02/03 2013, S.80-83
- **zfo 04/2013**, Schwerpunkt Digital Natives, u.a.
Kunze, Florian, Werte der Digital Natives, Führungs- und Anreizsysteme angemessen ausgestalten, S. 232-235
Gurtner, Andrea et al., Erwartungen der Digital Natives, Was Unternehmen für technikaffine Nachwuchskräfte attraktiv macht, S. 245-250





Wir gestalten die Zukunft!





Der Vorsorgeberater seit 1827

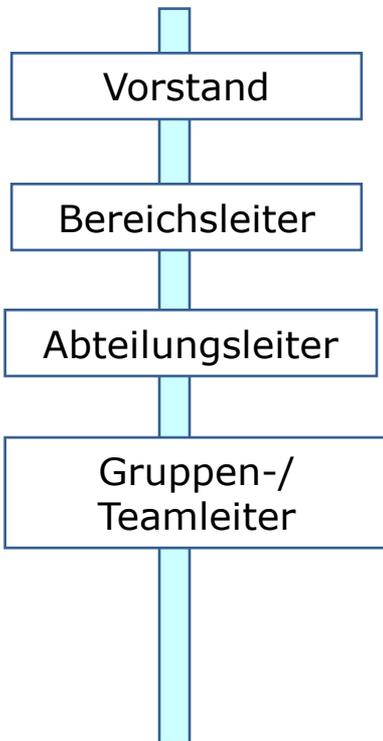
DR. BERND BLESSIN

Leiter
Personalmanagement und Organisation

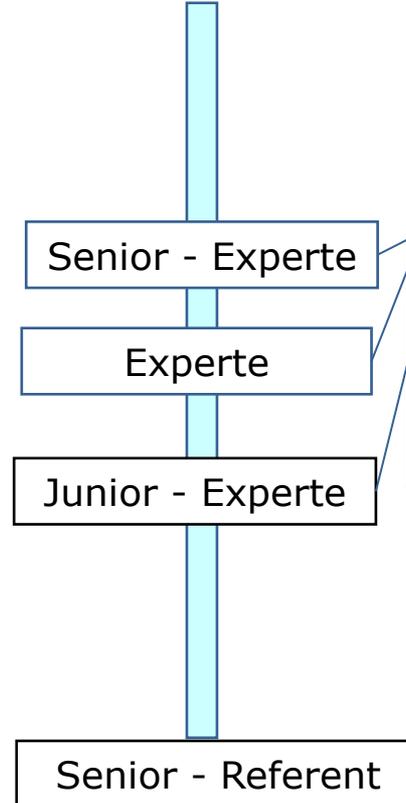
Mittlerer Pfad 19 – 70499 Stuttgart

Telefon: 07 11 / 13 91-22 26
E-Mail: bernd.blessin@vpv.de
Internet: www.vpv.de

Führungslaufbahn



Fachlaufbahn



Aufgabenbewertung,
Aufnahmekonferenz,
Praxisstudie und
Präsentation der
Ergebnisse

Ernennung

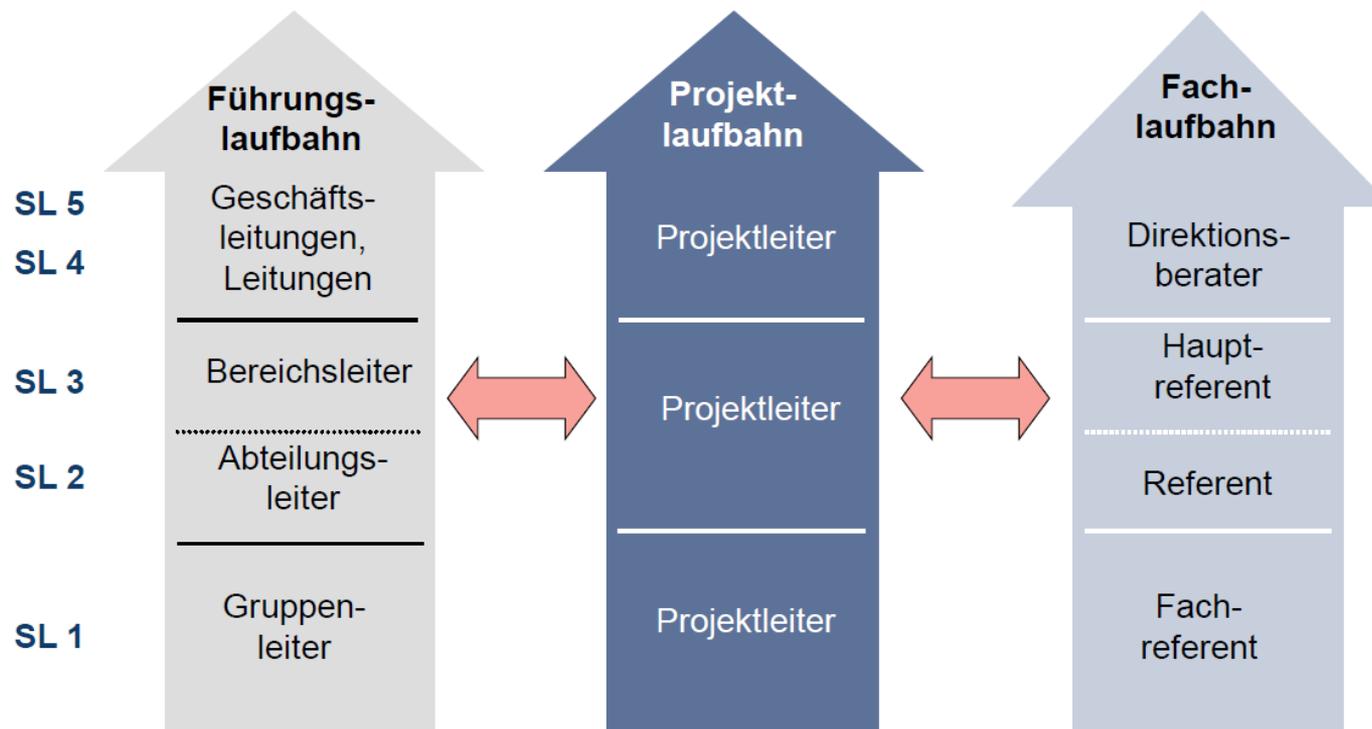
Förderprogramm



Agenturmodell im Vertrieb:



Bosch – Laufbahnmodell



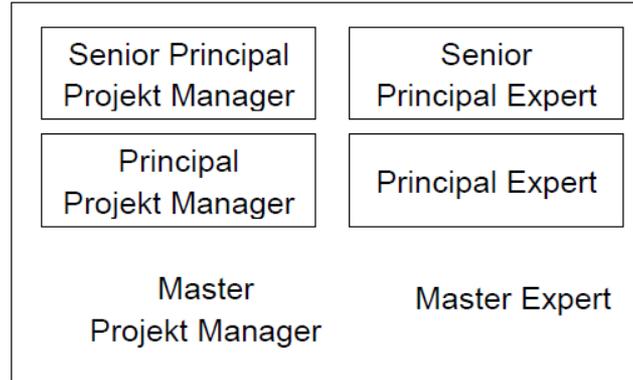
Quelle: Schlichting 2011, S. 74.

Paralleler Aufbau von Fach- und Führungskarriere

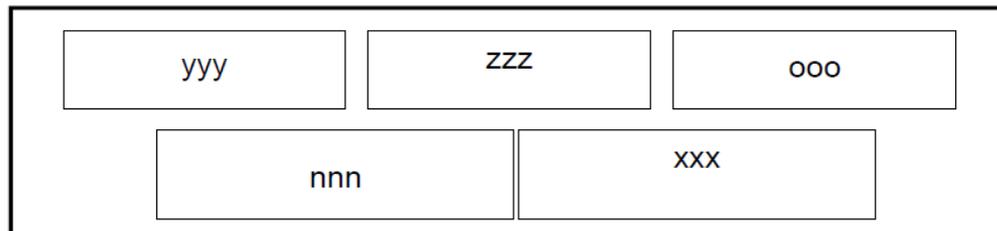
Linienlaufbahn



Experten- und Projektlaufbahn



Mitarbeiterpool





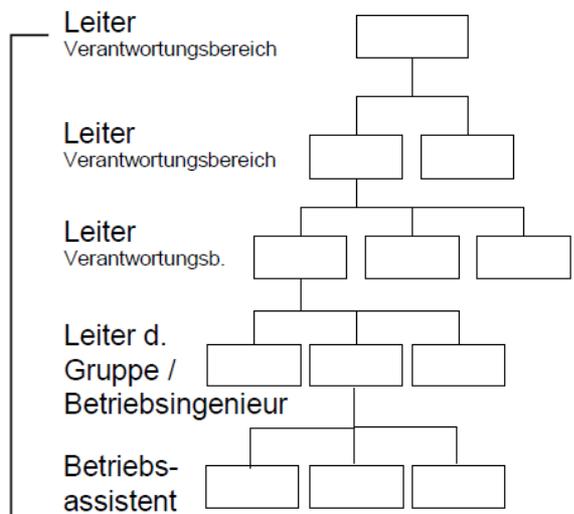
Salzgitter Flachstahl GmbH – Gestaltung



University of Applied Sciences

Neue Funktionsbezeichnungen

Führungslaufbahn



Kompetenz- laufbahn/Fachl.

- Leiter Kompetenzbereich
- Leiter Kompetenzfeld
- Leiter Kompetenz-einheit / Fachingenieur
- Fach-spezialist / -assistent / -referent

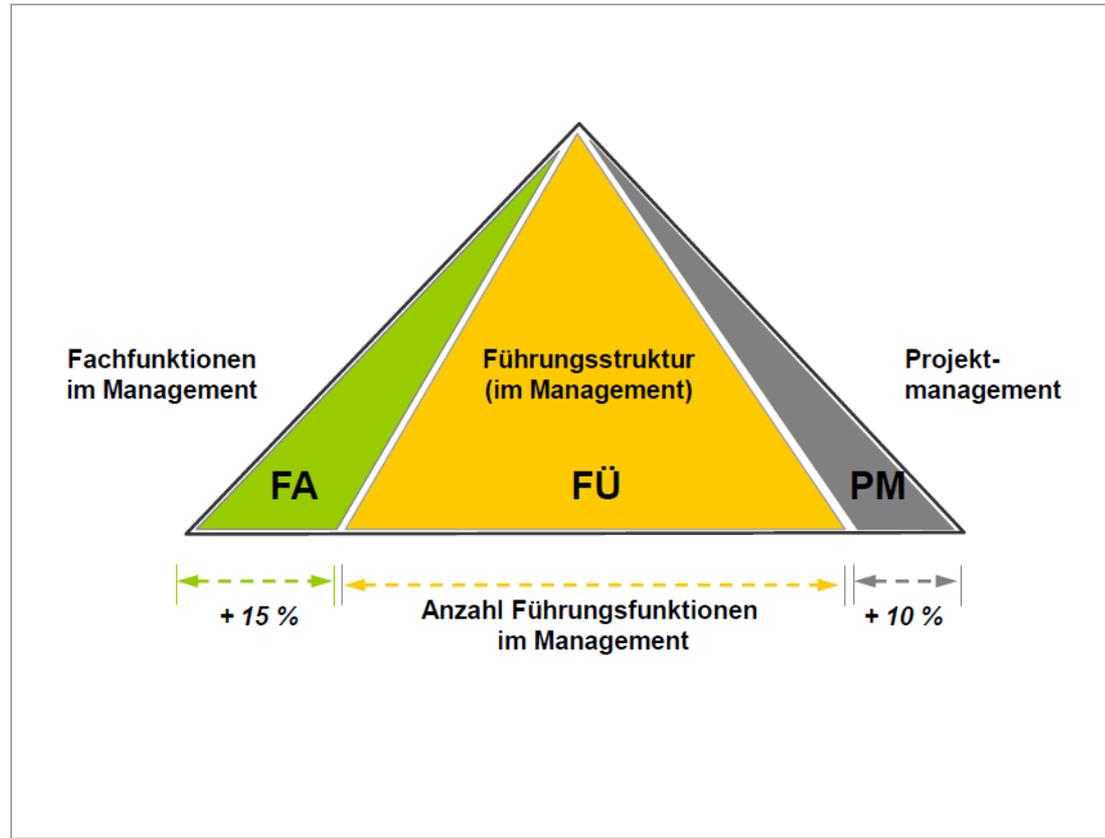
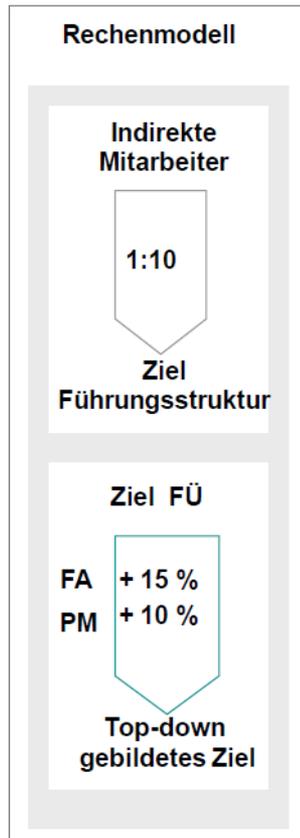
Projekt- laufbahn

- Leiter Koordination Projektmtg.
- Projektleiter Kernteam
- Projekt-ingenieur
- Projekt-assistent / -techniker / -spezialist



→ Eine äquivalente Position zum Leiter übergeordneter Bereich besteht nur mit Aufgabengebiet auf Konzernebene.

Quelle: Neuhäuser; Köhler; Gießelmann 2011, S.167.



Quelle: Cohrs 2011, S. 70.



Allianz – Fachlaufbahn Aktuariat



University of Applied Sciences

Chefaktuar

10-15 Jahre Berufserfahrung

Teamleiter

7-10 Jahre Berufserfahrung

Senior Experte

4-7 Jahre Berufserfahrung

Senior Aktuar

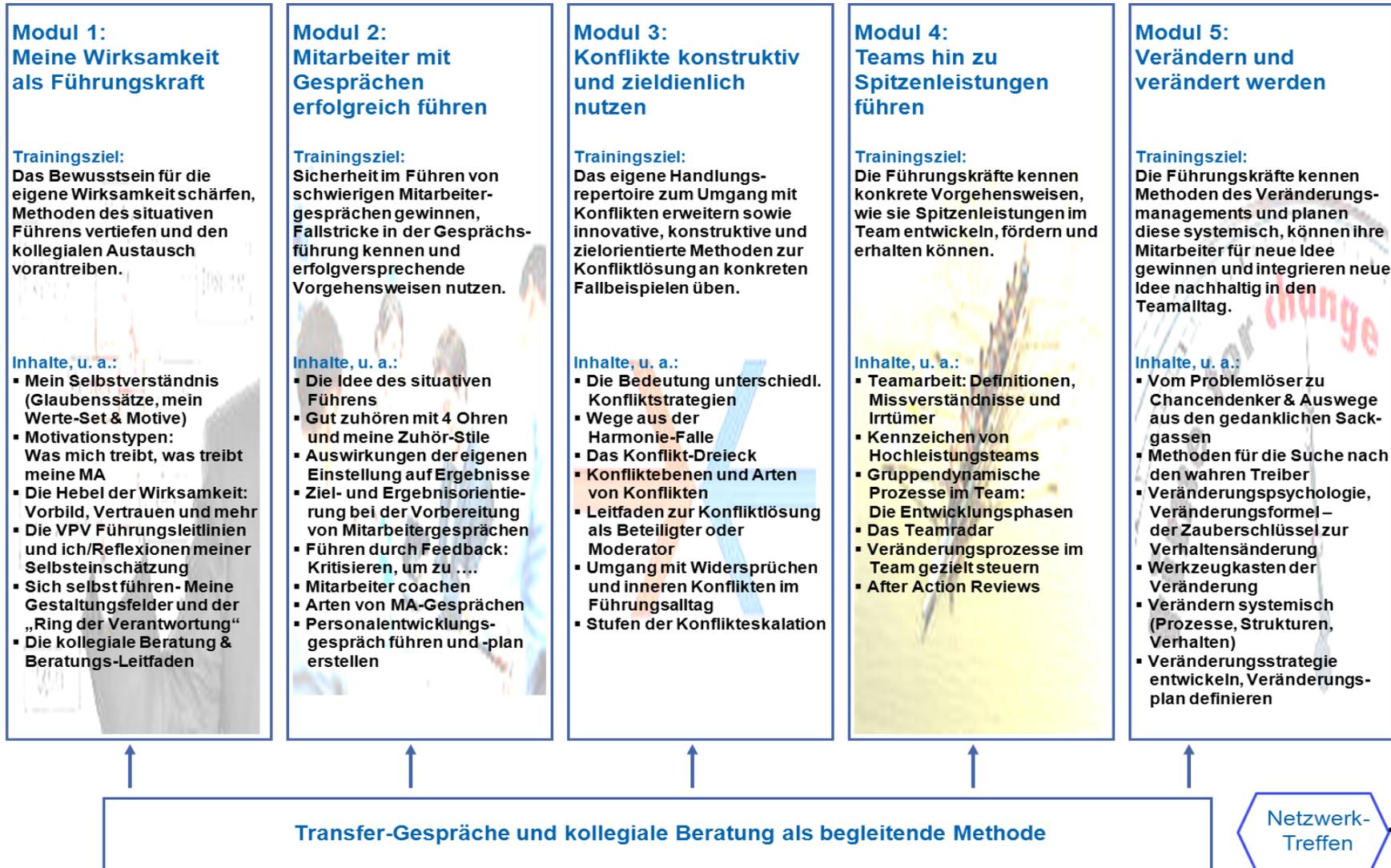
2-4 Jahre Berufserfahrung

Junior Aktuar

nach Studienabschluss

Führungslaufbahn

Inhalte der Module der Leadership Werkstatt



Führungs- und Fachlaufbahn

Transfermodelle der Förderprogramme/Trainingsreihen

