



## 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



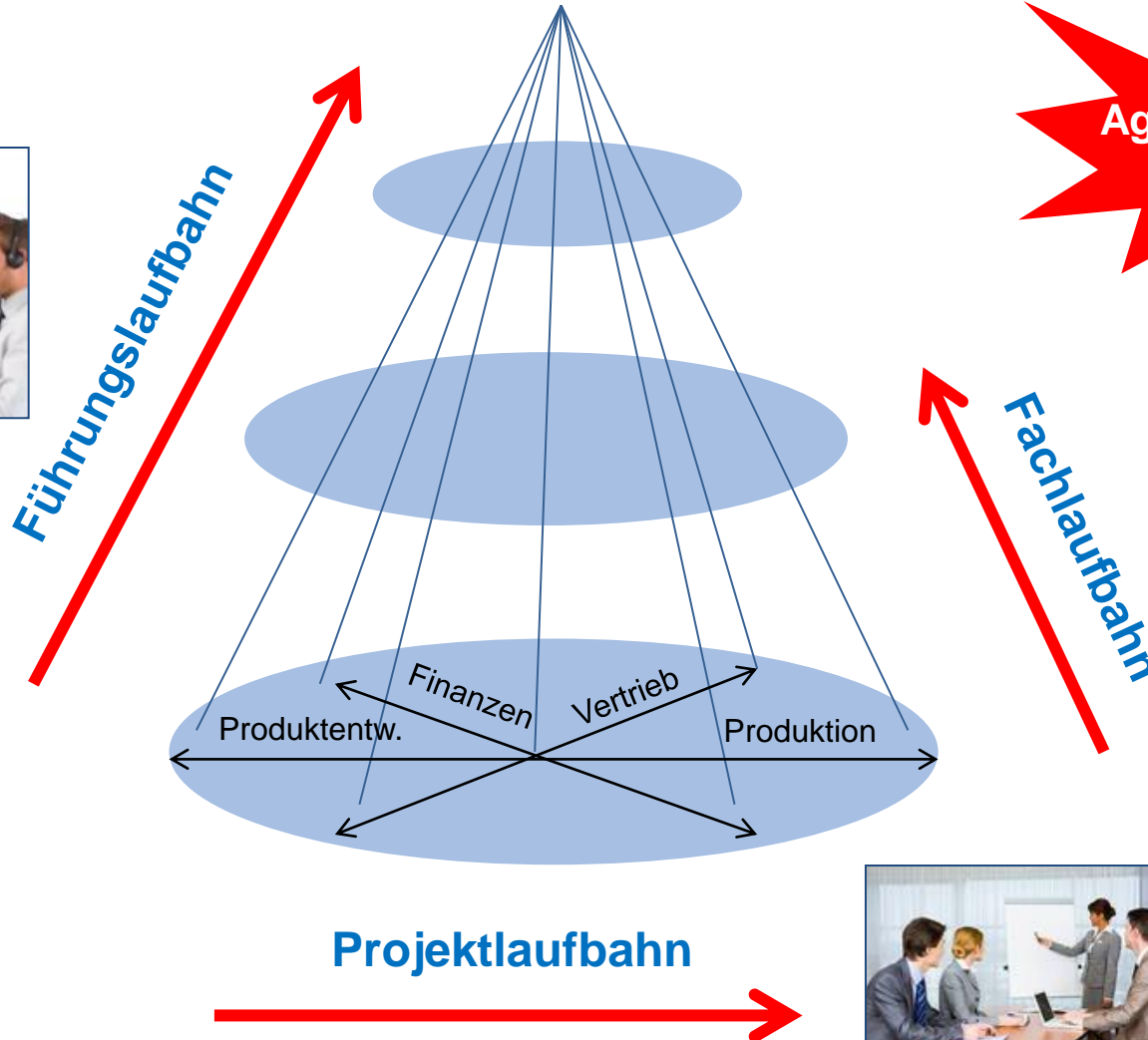
## Kosten- und Ertragsmanagement

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“

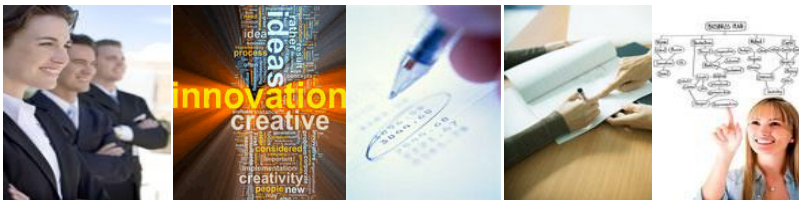


„Gruppen  
moderieren“



**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

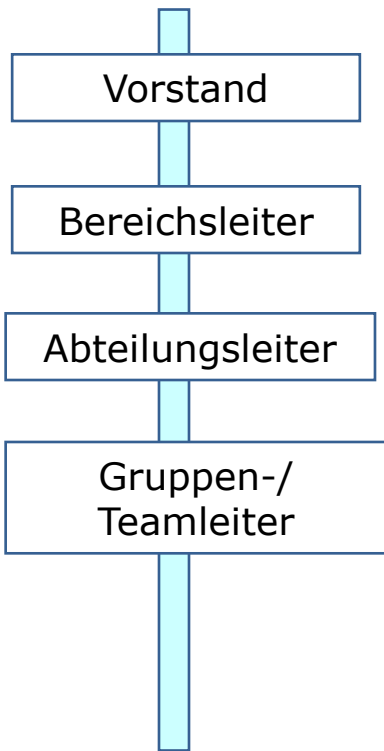
Mittlerer Pfad 19 – 70499 Stuttgart

Telefon: 07 11 / 13 91-22 26  
E-Mail: [bernd.blessin@vpv.de](mailto:bernd.blessin@vpv.de)  
Internet: [www.vpv.de](http://www.vpv.de)

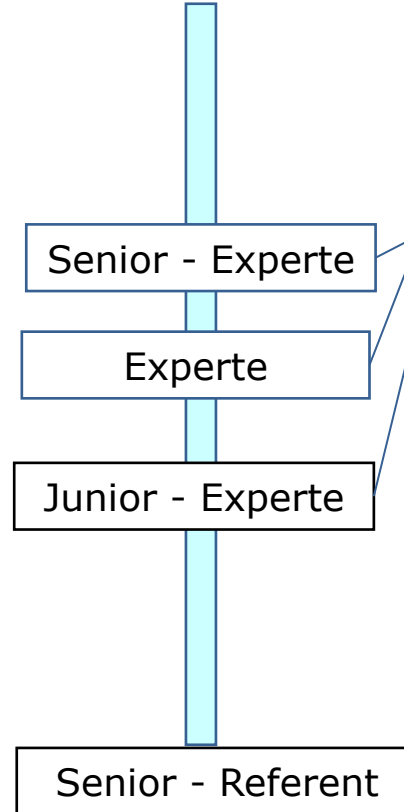
# Laufbahnmodelle

## Beispiel: VPV Versicherungs-AG

### Führungslaufbahn



### Fachlaufbahn



Aufgabenbewertung,  
Aufnahmekonferenz,  
Praxisstudie und  
Präsentation der  
Ergebnisse

Ernennung

Förderprogramm

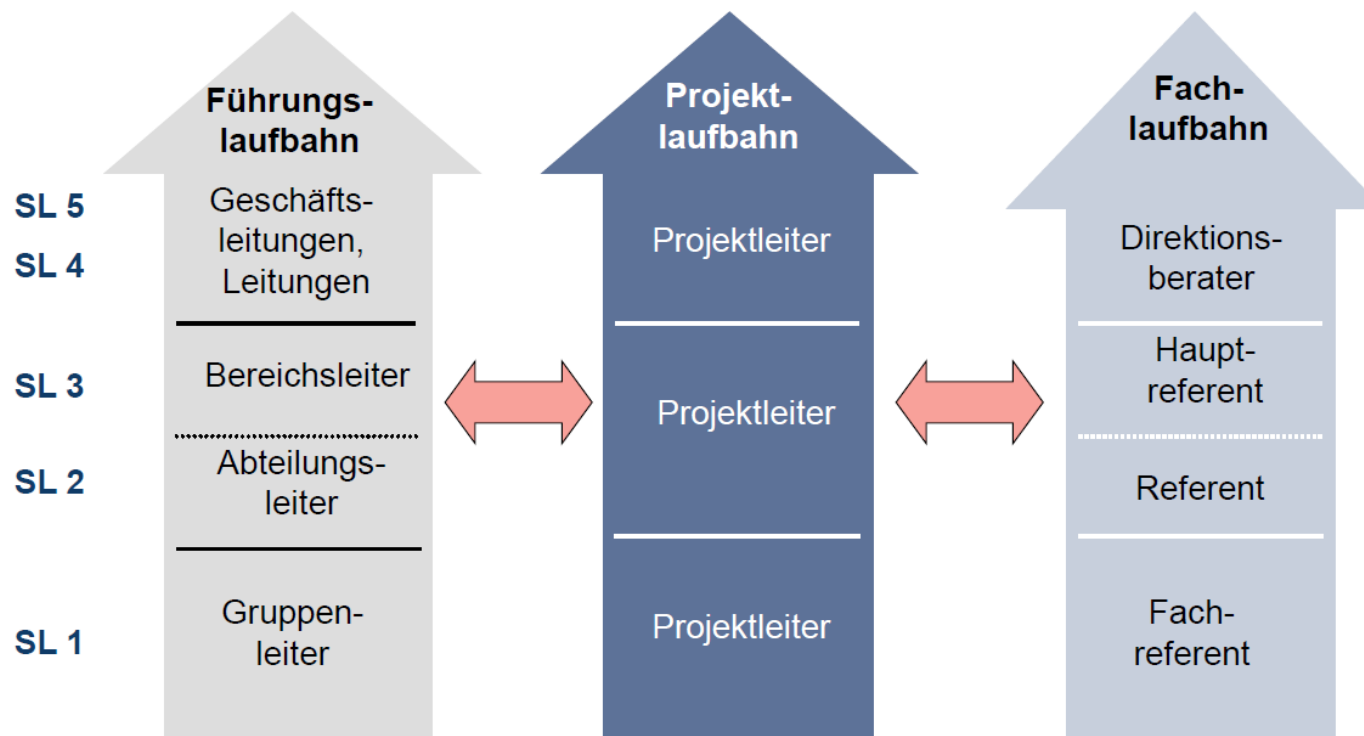


## Agenturmodell im Vertrieb:





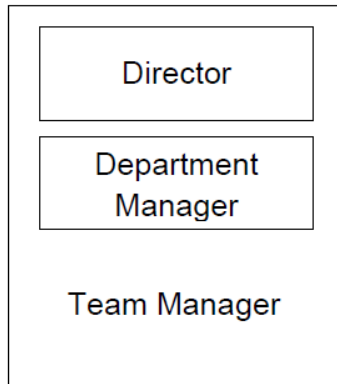
## Bosch – Laufbahnmodell



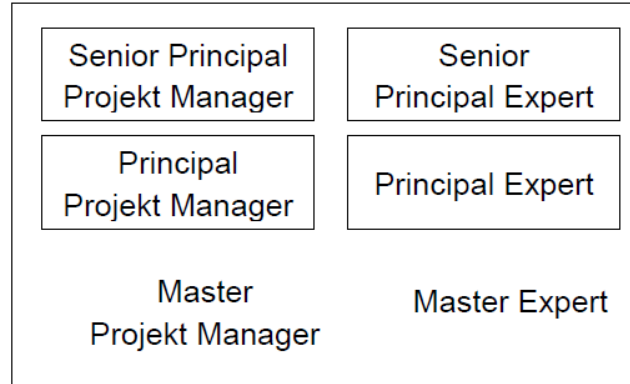
Quelle: Schlichting 2011, S. 74.

### Paralleler Aufbau von Fach- und Führungskarriere

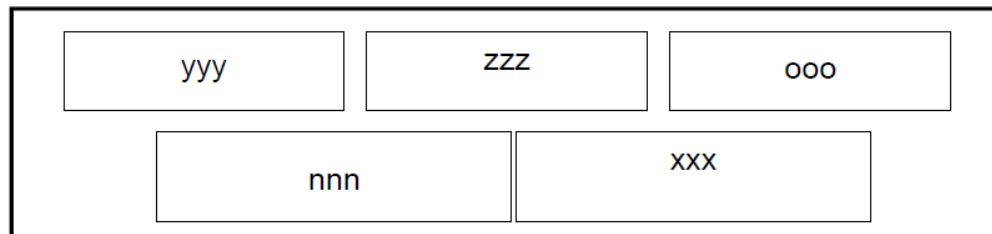
#### Linienlaufbahn



#### Experten- und Projektlaufbahn



#### Mitarbeiterpool





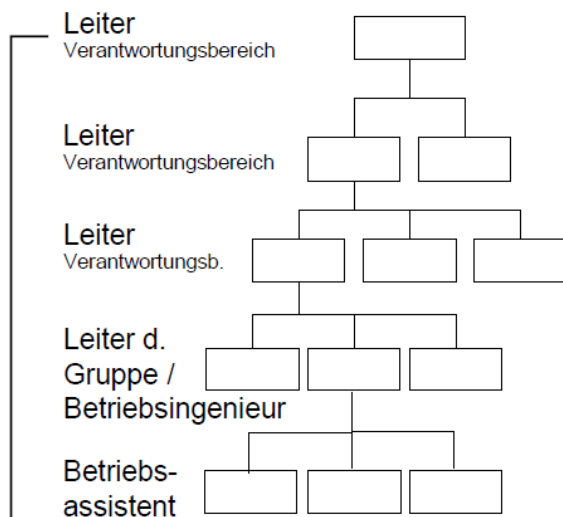
# Salzgitter Flachstahl GmbH – Gestaltung



University of Applied Sciences

## Neue Funktionsbezeichnungen

### Führungslaufbahn



### Kompetenz- laufbahn/Fachl.

Leiter  
Kompetenz-  
bereich

Leiter  
Kompetenz-  
feld

Leiter  
Kompetenz-  
einheit / Fachingenieur

Fach  
-spezialist /  
-assistent /  
-referent

### Projekt- laufbahn

Leiter  
Koordination  
Projektmtg.

Projektleiter  
Kernteam

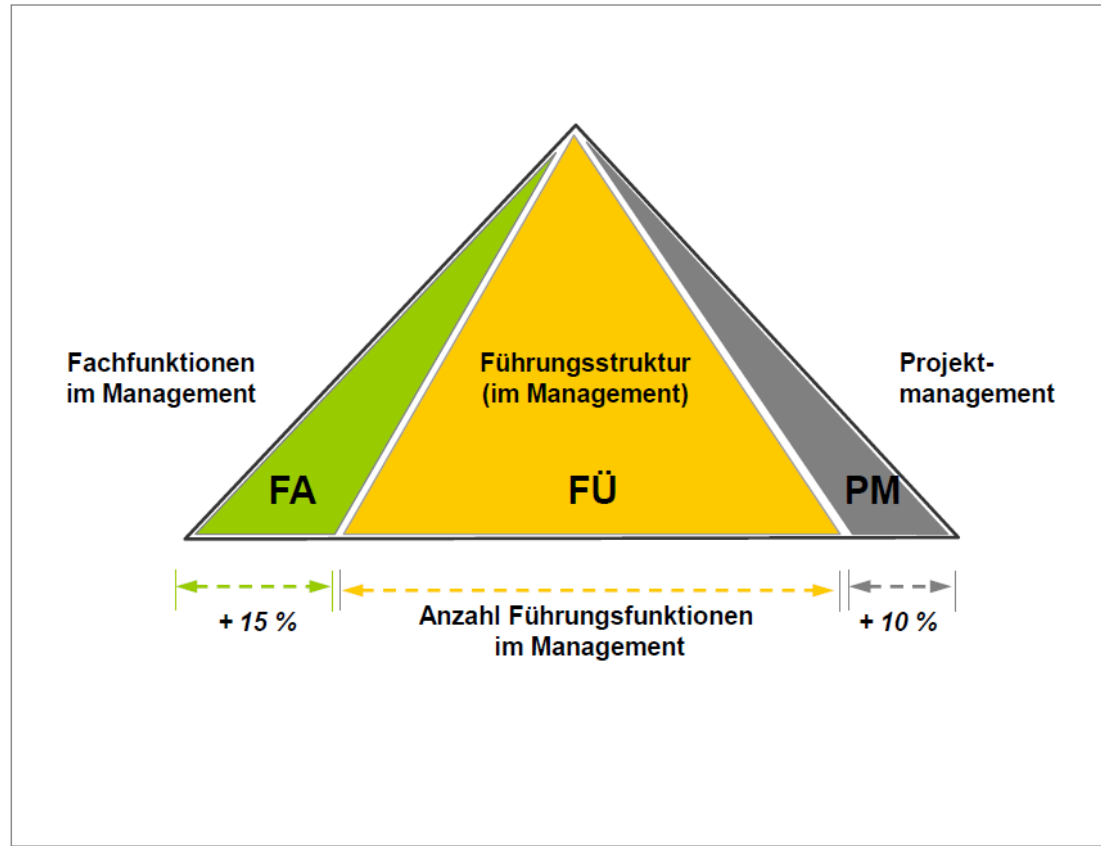
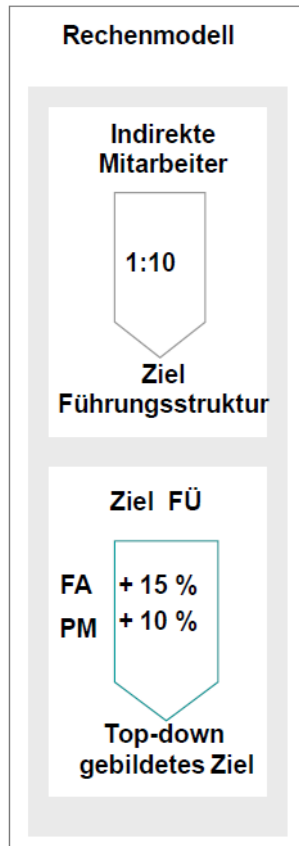
Projekt-  
ingenieur

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

