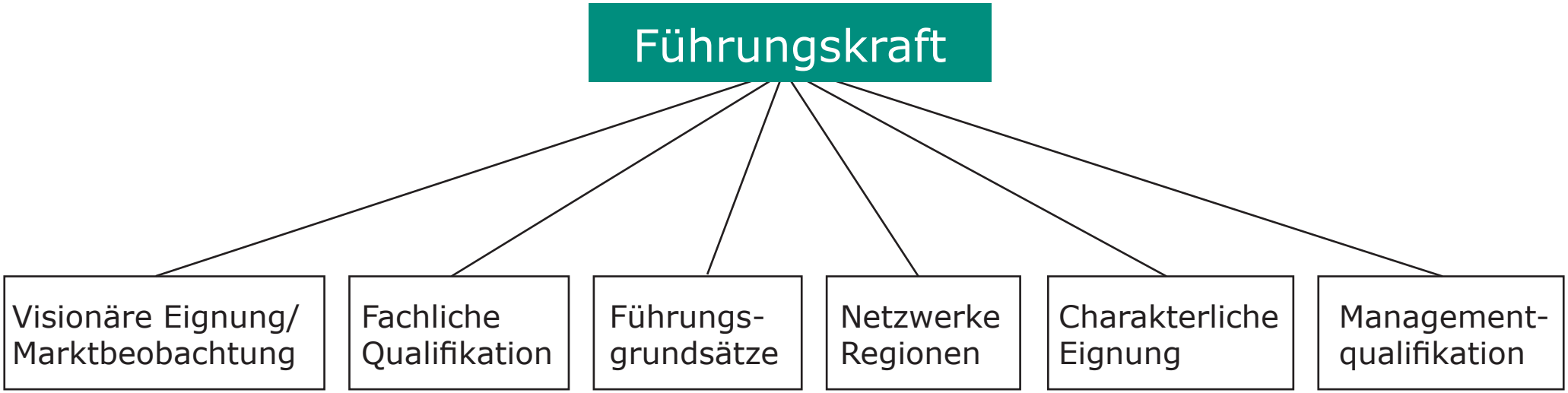
VGA Bundesverband der Assekuranzführungskräfte e. V.

Arbeitgeberverband für das private Versicherungs-Vermittler-Gewerbe

Die Führungskraft in der Assekuranz

Leitlinien/Leitbilder/Kernkompetenzen

Definiert durch den VGA


Führungskraft
Visionäre Eignung/ Marktbeobachtung
Fachliche Qualifikation
Führungs-grundsätze
Netzwerke Regionen
Charakterliche Eignung
Management-qualifikation

Visionäre Eignung/Marktbeobachtung

Die Führungskraft verfügt über visionäre Eignung und braucht für die positive Steuerung der eigenen Unternehmensziele eine entsprechende Marktübersicht.

Dies ist z.B. notwendig für:

- Positive Entwicklungen für das eigene Unternehmen aufzunehmen und voran zu treiben.
- Markttrends frühzeitig zu erkennen und nach Maßgabe des eigenen Unternehmens umzusetzen.
- Vorreiter, nicht Mitschwimmer oder gar Nachzügler sein.
- Die Strukturen des eigenen Verantwortungsbereiches im Sinne des Unternehmens frühzeitig auf Veränderungen vorbereiten und auszurichten.

Fachliche Qualifikation/Bildung

Die Führungskraft ist qualifiziert und sorgt für sich sowie die Kräfte im eigenen Verantwortungsbereich für eine entsprechende Weiterbildung. Nur qualifizierte Kräfte bilden dauerhaft ein hohes Niveau, hierzu ist eine fortwährende Aus- und Weiterbildung (lebenslanges Lernen) notwendig.

Dies wird z.B. erreicht durch:

- Entwicklung und Förderung unternehmenseigener Weiterbildung im eigenem Verantwortungsbereich.
- Tätigkeit und Zusammenarbeit im BWV/IHK.
- Kollegialer Austausch über Unternehmensgrenzen hinaus.

Führungsgrundsätze

Die Führungskraft kennt die Führungsgrundsätze des eigenen Unternehmens und lebt diese. Sie setzt diese nicht nur um sondern sorgt für die Ausfüllung durch alle Kräfte im eigenen Verantwortungsbereich.

Dies fördert:

- Das einheitliche Miteinander im eigenem Unternehmen.
- Das Leben mit „Spielregeln" für sich und andere.
- Die Entwicklung und Förderung einer Unternehmenskultur sowie einer hierauf aufgebauten Kultur in eigenem Verantwortungsbereich.

Netzwerke Regionen

Die Führungskraft ist in der jeweiligen Region inhaltlich Zuhause und verfügt über ein entsprechendes Netzwerk und pflegt diese Kontakte wie z.B. BWV, IHK, Verband junger Unternehmer usw. sowie Kontakte zu Führungskräften der lokalen Branche.

Dies ermöglicht z.B.:

- Kenntnisse über personelle Veränderungen vor Ort.
- Neuorga erleichtern, einschätzen und beurteilen können.
- Regionale Entwicklungen der Branche zu erkennen und für das eigene Unternehmen nutzen zu können.

Charakterliche Eignung

Die Führungskraft braucht für einen dauerhaften Erfolg eine entsprechende charakterliche Eignung. Es ist selbstverständlich, dass eine Führungskraft menschlich, fair aber auch konsequent ist. Ebenso ist Offenheit genauso wie Ehrlichkeit und gesunde Kritikfähigkeit vorhanden. Loyalität gegenüber Mitarbeitern wie gegenüber dem eigenen Unternehmen ist selbstverständlich.

Dies ist die Basis für:

- Dauerhafte Akzeptanz der Führungskraft durch die Kräfte im eigenen Verantwortungsbereich.
- Dauerhafte Akzeptanz der Führungskraft durch das eigene Unternehmen.
- Ein gutes „Standing" im Umfeld wie auch am Markt.

Managementqualifikation

Die Führungskraft hat eine ausgeprägte Managementqualifikation. Sie nimmt Unternehmensziele als Herausforderung an und setzt diese im eigenen Verantwortungsbereich um. Hierbei sorgen regionale Kenntnisse und Erfahrungen für eine optimierte Umsetzung vor Ort.

Somit sind die Grundlagen:

- Die Unternehmensziele kennen, annehmen sowie die Maßnahmenentwicklung für den eigenen Verantwortungsbereich.
- Das vorgenannte im Fokus behalten und durch Nutzung des Unternehmenscontrolling sowie eigene Optimierung für Nachhaltigkeit sorgen.
- Ideengeber, Entwickler und Umsetzer in seinem Verantwortungsbereich wie z.B. im Produktions-, Orga-, Führungs- und Leitungsbereichen, sein.