



# Leitbild

Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit



Deutsche  
Rentenversicherung

Hessen

## Leitbild

### → Wir über uns

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts sind wir Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und als solcher auch Arbeitgeber, privatwirtschaftlicher Auftraggeber und verlässlicher Partner anderer Sozialleistungsträger. Unsere Aufgaben reichen von der Aufklärung und Beratung der Versicherten über das Führen der Versicherungskonten, Leistungen zur Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit und zur Sicherung des Arbeitsplatzes durch medizinische und berufsfördernde Rehabilitationsleistungen bis hin zur Feststellung und Zahlung von Renten. Finanziert werden diese Leistungen durch die Beiträge der Versicherten und ihrer Arbeitgeber sowie durch Zuschüsse des Bundes.

### → Menschlichkeit

Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns und richten uns und unsere Dienstleistungen danach aus.

### → Unser Service

Als Dienstleistungsunternehmen sehen wir in den Versicherten, Rentnern<sup>\*)</sup> und Arbeitgebern Kunden. Unsere Leistungen erbringen wir umfassend, individuell und zeitnah. Durch bestmögliche Beratung und Betreuung erreichen wir eine hohe Kundenzufriedenheit.

### → Unsere Kompetenz

Unsere Stärke liegt in der Kompetenz unserer Mitarbeiter. Diese sichern wir durch eine gezielte berufsvorbereitende und berufsbegleitende Personalentwicklung.

### → Qualität und Wirtschaftlichkeit

Wir setzen Standards, um eine hohe Qualität zu sichern. Im Bewusstsein der Verantwortung für unsere Kunden erbringen wir unsere Leistungen durch optimale Nutzung der Mittel.

### → Zusammenarbeit

Jeder Mitarbeiter versteht sich als Teil der Deutschen Rentenversicherung Hessen und trägt aktiv zur Erreichung der Ziele bei. Die Führungskräfte stellen sich denselben Ansprüchen, die sie auch an ihre Mitarbeiter richten. Unser Umgang miteinander zeichnet sich durch gegenseitige Wertschätzung aus. Über den eigenen Arbeitsbereich hinaus unterstützen wir uns und stellen unser Wissen zur Verfügung.

### → Umgang mit Veränderungen

Wir handeln flexibel und zukunftsorientiert. Dafür lernen und verbessern wir uns ständig und gehen offen mit Veränderungen um. Unsere Erfahrungen und Erkenntnisse bringen wir ein.

<sup>\*)</sup> Sofern bei personenbezogenen Bezeichnungen die männliche Form verwendet wird, geschieht dies ausschließlich aus Gründen besserer Lesbarkeit.

## Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit

### Wir führen kooperativ

Der Erfolg unserer Deutschen Rentenversicherung Hessen, ihre Leistungsfähigkeit und ihr Ansehen hängen wesentlich von einer vertrauensvollen Zusammenarbeit ab.

Dies setzt voraus, dass sich die Ziele der einzelnen Bereiche und der Mitarbeiter an den gemeinsamen Zielen der Deutschen Rentenversicherung Hessen ausrichten und dass sich die Mitarbeiter überzeugt und engagiert dafür einsetzen, sie zu erreichen.

Kooperation bedeutet:

Aufgaben miteinander lösen, Verantwortung übernehmen, mitdenken, offen und kritisch sein sowie anderen helfen. In diesem Rahmen soll jeder Mitarbeiter seine Fähigkeiten entfalten, mit eigenen Ideen zur Lösung von Aufgaben beitragen und seine Leistungen verbessern können. Kooperative Führung ist erfolgreich, wenn wir folgende Grundsätze beachten:

- Ziele gemeinsam festlegen,
- Verantwortung übertragen, Zuständigkeiten regeln,
- Verantwortung für die Mitarbeiter übernehmen,
- Ergebnisse zielorientiert kontrollieren,
- Mitarbeiter gerecht beurteilen und fördern,
- rechtzeitig und ausreichend informieren,
- gemeinsam nach Konfliktlösungen suchen,
- offen und fair miteinander sprechen.

### Wir legen Ziele gemeinsam fest

Ziele festzulegen ist Voraussetzung für erfolgreiche Arbeit. Ziele können Sach- oder Verhaltensziele sein. Engagierte Mitarbeiter wollen die Zukunft mitgestalten und dafür ihre Kenntnisse und Erfahrungen einbringen. Je mehr der Mitarbeiter an der Vorbereitung und Festlegung der Ziele mitwirken kann, umso mehr wird er die Ziele akzeptieren und sich dafür einsetzen, dass sie erreicht werden.

Für die Zielvereinbarung gilt:

- Die Ziele müssen messbar, verständlich formuliert, zeitlich bestimmt und erreichbar sein.
- Der Vorgesetzte gibt Problemstellungen vor.
- Der Mitarbeiter schlägt Lösungen vor und begründet sie.
- Der Vorgesetzte prüft und würdigt ggf. zusammen mit dem Team die Vorschläge des Mitarbeiters; die Verantwortung des Vorgesetzten bleibt hierdurch unberührt.
- Der Vorgesetzte motiviert den Mitarbeiter und fördert dessen Leistungen, damit die Ziele erreicht werden.
- Wenn sich wesentliche Voraussetzungen ändern, müssen Problemstellungen und Ziele neu festgelegt werden.

### Wir übertragen Verantwortung

Das Erreichen unserer Ziele gelingt umso besser, je stärker sich alle Mitarbeiter dafür einsetzen.

- Die Verantwortungsbereiche mit den entsprechenden Aufgaben und Befugnissen werden in Stellenbeschreibungen, Aufgabenkatalogen sowie Zuständigkeitsordnungen geregelt.
- Wir fördern das Engagement, indem wir den Mitarbeitern Aufgaben zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Erledigung übertragen.
- Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er die ihm übertragenen Befugnisse wahrnimmt und die damit verbundenen Entscheidungen trifft.
- Bei Bedarf unterstützen Vorgesetzte oder andere kompetente Bedienstete den Mitarbeiter mit Rat und Hilfe.

### Wir fühlen uns für unsere Mitarbeiter verantwortlich

Der Vorgesetzte ist mitverantwortlich für die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft seiner Mitarbeiter. Er fördert sie durch Gespräche und Entwicklungsmaßnahmen. Dabei nimmt er folgende Aufgaben wahr:

- Er wirkt darauf hin, dass die Stellen in seinem Verantwortungsbereich mit geeigneten Mitarbeitern besetzt werden.
- Er sorgt für eine umfassende und gründliche Einweisung neuer Mitarbeiter.
- Er stellt sicher, dass seinen Mitarbeitern stets die erforderlichen fachlichen Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden und wirkt darauf hin, dass die Arbeitsplätze mit den notwendigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind.
- Er ergreift rechtzeitig Maßnahmen, wenn

ein Mitarbeiter seinen Aufgaben nicht gerecht wird.

- Er fördert durch geeignete Maßnahmen die Zusammenarbeit und die Identifikation mit der Deutschen Rentenversicherung Hessen.
- Er berücksichtigt die Interessen der Mitarbeiter an einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### Wir kontrollieren zielorientiert

Die Kontrolle erstreckt sich auf vereinbarte Sach- und Verhaltensziele. Sie dient dazu, die Leistungen des Mitarbeiters zu bewerten und gegebenenfalls zu verbessern.

- Der Vorgesetzte prüft, ob der Mitarbeiter die übertragenen Aufgaben und Befugnisse wahrnimmt und ob die Ergebnisse mit den Zielen übereinstimmen.
- Der Vorgesetzte unterstützt den Mitarbeiter durch Zwischenkontrollen, um Fehler und Versäumnisse zu vermeiden.
- Wird das Ziel nicht erreicht, klärt der Vorgesetzte die Ursachen im Gespräch mit dem Mitarbeiter. Dadurch sollen bessere Ergebnisse in der Zukunft gesichert werden.

### Wir fördern unsere Mitarbeiter

Der Mitarbeiter hat das Recht, von seinem Vorgesetzten zu erfahren, wie er seine Leistungen und sein Verhalten beurteilt. Dies geschieht nach den Richtlinien für die dienstliche Beurteilung.

- Der Vorgesetzte soll seine Mitarbeiter vorurteilsfrei und gerecht beurteilen.

- Im Beurteilungsgespräch informiert der Vorgesetzte den Mitarbeiter, wie er dessen Leistungen bewertet. Er begründet seine Bewertung und gibt dem Mitarbeiter Gelegenheit, sich hierzu zu äußern.
- Der Vorgesetzte erläutert dem Mitarbeiter, wie er seine Leistungen verbessern kann.
- Jeder Mitarbeiter soll im Rahmen seines Aufgabengebietes seine Qualifikation verbessern und sich beruflich weiterentwickeln.
- Der Vorgesetzte fördert die Bereitschaft seiner Mitarbeiter zur Fortbildung und empfiehlt geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen.

## Wir informieren uns gegenseitig

Erfolgreiche Arbeit setzt rechtzeitige, umfassende und verständliche Informationen voraus.

Jeder Mitarbeiter ist darauf angewiesen, dass die Informationen von oben nach unten, von unten nach oben und die Querinformationen fließen.

- Jeder Mitarbeiter gibt die Informationen weiter, die andere für ihre Aufgaben benötigen. Jeder Mitarbeiter bemüht sich aber auch um notwendige Informationen.
- Der Mitarbeiter erhält über sein Aufgabengebiet hinausgehende Informationen, die Zusammenhänge verständlich machen.
- Bei der Weitergabe von Informationen sind datenschutzrechtliche Regelungen zu beachten.
- Der Informationsfluss wird durch ein betriebliches Kommunikationssystem unterstützt.

## Wir behandeln Konflikte angemessen

Bei jeder Zusammenarbeit gibt es unterschiedliche Meinungen. Konflikte sollten nicht ungelöst bleiben, weil sie die weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit gefährden.

- Jeder Mitarbeiter soll bei einem Konflikt die Initiative zur Bereinigung ergreifen.
- Die Beteiligten sollen gemeinsam nach einer Lösung suchen.
- Können die Beteiligten sich nicht einigen, ist der Vorgesetzte mit einzubeziehen.

## Wir sprechen offen und fair miteinander

Die gute Zusammenarbeit hängt wesentlich von der Bereitschaft aller zum Gespräch ab. Der Gedankenaustausch trägt dazu bei, Aufgaben gemeinsam erfolgreich zu lösen.

- Besprechungen und Mitarbeitergespräche finden bei Bedarf statt.
- Alle Beteiligten sollen ihre Meinung offen und begründet darlegen und gleichzeitig die Argumente des Gesprächspartners unvoreingenommen prüfen.
- Besprechungen und Gespräche sollen dem Mitarbeiter auch Gelegenheit geben, Sachverhalte darzustellen und Änderungsvorschläge einzubringen.
- Anerkennung und insbesondere Kritik erfordern Einfühlungsvermögen. Der Vorgesetzte soll solche Gespräche zeitnah, ggf. unter vier Augen, führen.
- Kritik soll konstruktiv sein. Sie hat zum Ziel, dass der Mitarbeiter sein Verhalten ändert und Fehler künftig vermeidet.