

Präambel

Eine von der Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern, den Kunden und dem öffentlichen Auftrag für die Region getragene erfolgreiche Entwicklung der Versicherungsgruppe Hannover erfordert die enge Zusammenarbeit und den persönlichen Einsatz aller. Die Mitarbeiter gehören heute und in Zukunft zum wertvollsten Potenzial, das der VGH zur Verfügung steht, um ihre Stellung im Markt zu behaupten und auszubauen. Die traditionellen Tugenden der VGH, die den Weg zu ihrer heutigen Bedeutung bahnen, sind für die VGH weiterhin verpflichtend.

Sich verändernde Strukturen unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt bedingen einen ständigen Wandel in der Zusammenarbeit und Menschenführung. Weitreichende Übertragung von Verantwortung auf den Mitarbeiter ist hierfür kennzeichnend. Das betriebliche Zusammengehörigkeitsgefühl und die Entfaltungsmöglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters werden gefördert. Befähigung zur und Verhaltensweise der Führung haben auf den Erfolg des Unternehmens entscheidenden Einfluss. Wer führt, trägt Verantwortung für seine Mitarbeiter und wirkt in seiner Vorbildfunktion als Multiplikator.

Voraussetzungen für die erfolgreiche Zusammenarbeit und ein zeitgemäßes Führungsverhalten sind die gemeinsame Verpflichtung zu einem Regelwerk. Die nachstehenden Grundsätze der Zusammenarbeit ergänzen die Unternehmensziele der VGH. Mitarbeiter in verschiedenen Positionen haben sie erarbeitet, um das Gemeinsame der vielfältigen Formen der Zusammenarbeit bei der Versicherungsgruppe Hannover zum Ausdruck zu bringen.

Partnerschaftliches Grundverständnis

Der Erfolg der VGH ist das Resultat der Zusammenarbeit aller, und mehr als die Summe der Einzelleistungen der Mitarbeiter. Für alle steht die Orientierung ihres Handelns an dem zu erreichenden Ergebnis im Vordergrund. Zusammenarbeit und Führung sind in der VGH von einem partnerschaftlichen Grundverständnis getragen. Vertrauen, Hilfsbereitschaft, gegenseitige Achtung sowie die Bereitschaft, sich mit dem Mitarbeiter als Persönlichkeit auseinander zu setzen, sind die Grundlage dafür. Von den Führungskräften im Sinne ihrer Vorbildfunktion besonders – gleichfalls auch von den Mitarbeitern – wird diese partnerschaftliche Atmosphäre getragen. Durch teamorientiertes Arbeiten wird der Wille der Mitarbeiter zur Zusammenarbeit untereinander und mit anderen Bereichen des Hauses gestärkt. Dabei zeichnet die Führungskraft aus, sich sowohl als Teil des Teams zu sehen als auch die Verantwortung für die Mitarbeiter und die getroffenen Entscheidungen zu tragen.

Offener Dialog und Gesprächskultur

Gespräche bieten den Mitarbeitern in der VGH die Möglichkeit, Stellung zu nehmen, eigene Ideen zu entwickeln und konstruktive Verbesserungen einzubringen.

Die am Gespräch Beteiligten hören zu, sagen offen ihre Meinung und orientieren sich am gemeinsamen Ergebnis. Durch frühzeitige konstruktive Kritik werden Fehlleistungen des Teams und des Einzelnen in Hinblick auf sachliche Ziele und persönliche Verhaltensweisen

erkannt und geeignete Gegenmaßnahmen vereinbart.

Außerdem dienen Gespräche der kooperativen Lösung von Konflikten, die bei jeder Form der Zusammenarbeit auftreten können. Soweit unterschiedliche Meinungen und Interessen Konflikte auslösen, werden sie im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit möglichst einvernehmlich gelöst.

Vereinbarung von Zielen und Aufgaben

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter in der VGH ist besonders von der Begeisterung für die jeweilige Aufgabe abhängig. Dies wird im täglichen Handeln durch Zielorientierung, Gestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungsfreiheiten erreicht. Daher ist es gemeinsame Aufgabe von Führungskräften und Mitarbeitern, Ziele inhaltlich zu vereinbaren. Die festgelegten Ziele sind eindeutig, erreichbar und orientieren sich an den Unternehmenszielen.

Zur Zielerreichung hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf die begleitende Unterstützung durch die Führungskraft. Dies dient dem rechtzeitigen Erkennen von Fehlern, Versäumnissen und unrealistischen Zielsetzungen, um durch geeignete Maßnahmen entgegenwirken zu können.

Information

Informationen beziehen sich nicht nur auf die Erledigung kurzfristiger Teilaufgaben, sondern sind übergreifend. Sie sind notwendig, um Kenntnisse und Einblicke in sich wandelnde Anforderungen der verschiedenen Arbeitsbereiche zu gewinnen.

Offener Informationsaustausch zwischen allen Mitarbeitern der VGH trägt zur Identifizierung mit Unternehmenszielen und –aufgaben bei. Rechtzeitige, ausreichende und verständliche Informationen sind die Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Jeder Mitarbeiter gibt die Informationen weiter, die andere zur Erfüllung ihre Aufgaben benötigen. Er bemüht sich aktiv um die zur Erfüllung der eigenen Aufgaben notwendigen Informationen. Aufgabe jeder Führungskraft ist es, umfassend, offen und aktiv zu informieren, um Informationsdefizite der Mitarbeiter zu vermeiden.

Entscheidungen und Verantwortung

Entscheidungen sind in Hinblick auf die Unternehmensziele zu treffen und erfordern die Zusammenarbeit der verantwortlichen Mitarbeiter. Sie werden dort getroffen, wo es in Bezug auf eine weitestgehende Dezentralisierung von Handlungs- und Entscheidungskompetenz erstmalig möglich ist.

An der Entscheidungsfindung können sowohl einzelne Mitarbeiter als auch Teams beteiligt sein. Weicht der verantwortliche Mitarbeiter von den Entscheidungsvorschlägen der beratenden Mitarbeiter ab, begründet er dies.

Auch verantwortungsbewusst handelnde Mitarbeiter der VGH machen Fehler. Der Umgang mit den daraus resultierenden Konflikten bestimmt wesentlich das zukünftige Entscheidungsverhalten. Das Bekenntnis zu Fehlern, die gemeinsame Beseitigung der Fehlerursachen sowie die Erarbeitung von Lösungen verbessern nachhaltig das Entscheidungsverhalten aller. Der Mut zu Entscheidung und Verantwortung ist gestärkt.

Delegation

Delegation verlangt Vertrauen in die Mitarbeiter. Nur mittels Vertrauen ist die Übertragung von Aufgaben und den damit verbundenen Verantwortungen auf Mitarbeiter möglich. Die Mitarbeiter sind bestrebt die ihnen gestellten Aufgaben aus eigener Initiative nach bestem Können zu erledigen.

In der VGH ist das Prinzip der Delegation Grundlage der Führung. Ziel dieses Prinzips ist es, Initiative und Verantwortungsbewusstsein bei den Mitarbeitern zu fördern, sowie eine hohe Identifizierung mit den Aufgaben und der VGH zu erzielen.

Es werden Aufgaben delegiert, die inhaltlich eindeutig und in den übertragenen Verantwortungen klar geregelt sind. Bei der Erfüllung der Aufgaben steht die Führungskraft beratend zur Seite, greift aber nicht in die Verantwortung ihrer Mitarbeiter ein.

Förderung

Im Rahmen der Personalverantwortung ist jede Führungskraft für die Motivation, die Förderung und somit für die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter verantwortlich.

Jeder Mitarbeiter hat ein Recht auf Förderung hinsichtlich fachlicher Qualifikationen, persönlicher und beruflicher Entwicklung. Durch Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt die Führungskraft ihre Mitarbeiter. Sie erkennt die Qualitäten und Potenziale der Mitarbeiter, fördert und fordert sie nach deren individuellen Fähigkeiten. Die Führungskraft geht aktiv auf den Mitarbeiter zu und bietet ihm Hilfe an. Persönliche und fachliche Leistungen der Mitarbeiter finden Anerkennung.