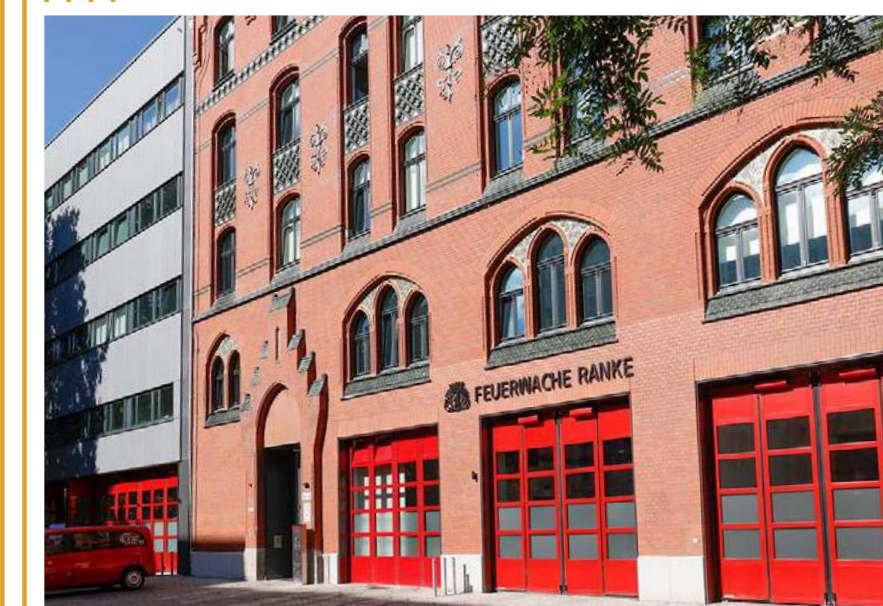
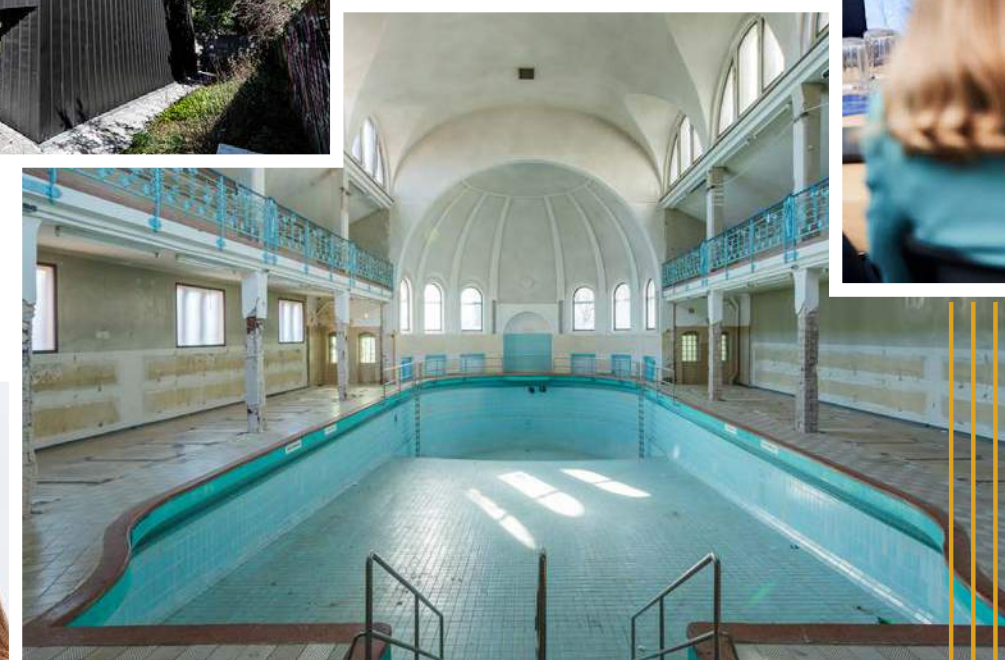


Wir geben Raum für die Zukunft von Berlin.

Führungskräfteleitbild



Führungskräfteleitbild – unsere Kompetenzen



**Kompetenzbereich 1:
Ergebnisse zählen**



**Kompetenzbereich 2:
Gemeinsamkeit
fördern**



**Kompetenzbereich 3:
Maßstäbe setzen**



**Kompetenzbereich 4:
Zusammenhänge
erkennen**

Präambel zum Führungskräfteleitbild

- Es ist eigentlich so einfach: Eine gute Führungskraft fördert die Gemeinsamkeit, macht Zusammenhänge deutlich, setzt Ziele und Maßstäbe, macht dabei auch eines klar: Letztlich zählen die Ergebnisse.
- Es ist zugleich so schwer: Wo Menschen zusammenarbeiten, also ihre unterschiedlichen Begabungen, ihr Wissen, ihre Fähigkeiten im wertsteigernden Sinn zusammenbringen müssen, bremsen Emotionen sehr oft den greifbaren Erfolg aus. Tadel und Kurskorrekturen schmerzen.
- Es ist eigentlich so einfach: Der Erfolg eines Unternehmens hängt nicht unwesentlich von der Qualität seiner Führungskräfte ab. Die Mitarbeitenden erwarten klare Aufgabenstellungen. Sie wollen wahrgenommen, gelobt, gefordert und gefördert werden.
- Es ist aber eben doch schwer: Wer wird schon als Führungskraft geboren? In eine solche Aufgabe muss man hineinwachsen und sich entwickeln wollen, die Bereitschaft zur Selbstreflexion und zur Korrektur von Fehlverhalten mitbringen.

1/2



Führungskräfteleitbild – unsere Kompetenzen



**Kompetenzbereich 1:
Ergebnisse zählen**



**Kompetenzbereich 2:
Gemeinsamkeit fördern**



**Kompetenzbereich 3:
Maßstäbe setzen**



**Kompetenzbereich 4:
Zusammenhänge erkennen**

Präambel zum Führungskräfteleitbild

- Die Bedeutung und Aufgaben der Führungskräfte haben sich über die zurückliegenden Jahrzehnte permanent verändert. Waren sie in früheren Zeiten sture Taktgeber und Aufgabenverteiler, verstehen sie sich heute als Dienstleister, als Coaches. Sie sichern den Kolleginnen und Kollegen die Rahmenbedingungen für das anspruchsvolle Arbeitspensum.
- Als Führungskräfte der BIM haben wir uns ein Leitbild gegeben, das als Kompass in unserem oft unvorhersehbaren Arbeitsalltag dienen soll. Wir benennen vier Perspektiven, die wir im täglichen Führungshandeln stets im Blick behalten möchten:
 - Gemeinsamkeit fördern
 - Maßstäbe setzen
 - Zusammenhänge erkennen
 - Ergebnisse zählen
- Die Leitsätze sollen anregen, stören und inspirieren – in jedem Fall einen Moment der Besinnung und Selbstreflexion auslösen.

2/2



Führungskräfteleitbild – unsere Kompetenzen



 **Kompetenzbereich 1:
Ergebnisse zählen**



 **Kompetenzbereich 2:
Gemeinsamkeit
fördern**



 **Kompetenzbereich 3:
Maßstäbe setzen**



 **Kompetenzbereich 4:
Zusammenhänge
erkennen**

[zurück zur Präambel](#)

Kompetenzbereich 1: Ergebnisse zählen

- Als Führungskräfte der BIM kennen und erkennen wir unsere Ziele und Aufgaben. Dafür entwickeln wir passende Strategien und berücksichtigen dabei auch die Belange anderer Unternehmensbereiche.
- Wir sorgen für einen effizienten Austausch von Informationen und Transfer von Know-how zwischen den Teams und Bereichen.
- Wir halten Balance zwischen strategischer Planung und operativem Tagesgeschäft.
- Entscheidungen treffen wir zügig, transparent und wie ein ordentlicher Kaufmann.
- Unsere Mitarbeitenden setzen wir bewusst nach ihren Stärken ein, geben ihnen Möglichkeiten für ihre Entwicklung und Freiraum für eigene Ideen.
- Wir delegieren mit den Aufgaben den dazugehörigen Entscheidungsspielraum und übertragen damit auch Ergebnisverantwortung.
- Wir arbeiten nach dem Prinzip „keep it simple“ und stellen komplexe Sachverhalte für den jeweiligen Adressaten verständlich dar.



Führungskräfteleitbild – unsere Kompetenzen



[zurück zur Präambel](#)

Kompetenzbereich 2: Gemeinsamkeit fördern

- Sowohl mit unseren Mitarbeitenden als auch untereinander gehen wir respektvoll und achtsam um.
- Wir wissen und berücksichtigen, dass Leistungsfähigkeit und Motivation eng mit der aktuellen Lebenssituation zusammenhängen.
- Um exzellente Ergebnisse zu erzielen, nutzen wir die Dynamik der Gruppe. Dabei fördern wir eine Atmosphäre, in der sich Mitarbeiter zugehörig fühlen.
- Diversität ist für uns selbstverständlich.
- Wir gehen entschieden gegen jede Form von Diskriminierung und Mobbing vor.
- Als Führungskräfte erkennen wir Konflikte und beteiligen uns aktiv an deren Lösung.
- Wir sind nah an unseren Mitarbeitenden, haben aber genügend Distanz, um fair und gerecht zu entscheiden.
- Es ist uns wichtig den Wissenstransfer unter allen Mitarbeitenden zu fördern. Wir machen uns ersetzbar, ohne überflüssig zu sein.



Führungskräfteleitbild – unsere Kompetenzen



 **Kompetenzbereich 1:
Ergebnisse zählen**



 **Kompetenzbereich 2:
Gemeinsamkeit fördern**



 **Kompetenzbereich 3:
Maßstäbe setzen**



 **Kompetenzbereich 4:
Zusammenhänge erkennen**

[zurück zur Präambel](#)

Kompetenzbereich 3: Maßstäbe setzen

- Als Führungskräfte wissen wir um die Wirkung unserer Person. Deshalb achten wir besonders auf unseren Auftritt und unsere Präsenz bei Mitarbeitern und Kunden.
- Wir legen Wert auf ein professionelles Erscheinungsbild und gute Umgangsformen.
- An unseren Zielen arbeiten wir mit gesundem Ehrgeiz und sind mit unserem Engagement Vorbild für unsere Kolleginnen und Kollegen.
- Mit unseren Fehlern gehen wir offen um und sorgen für eine Atmosphäre, in der alle bereit sind, eigene Fehler zu benennen, um daraus zu lernen.
- Als Führungskräfte erhalten wir Macht durch die Funktion und erreichen Akzeptanz durch unsere natürliche Autorität und Authentizität.
- Unsere Souveränität zeigt sich in Stresssituationen und Konflikten, in denen wir den Überblick bewahren und unsere Emotionen steuern.
- Wir reflektieren unser eigenes Handeln, suchen Feedback und nutzen es für die eigene Weiterentwicklung.
- Als Taktgeber und Visionäre können wir uns und unsere Mitarbeiter für Ziele begeistern.



Führungskräfteleitbild – unsere Kompetenzen



 **Kompetenzbereich 1:
Ergebnisse zählen**



 **Kompetenzbereich 2:
Gemeinsamkeit fördern**



 **Kompetenzbereich 3:
Maßstäbe setzen**



 **Kompetenzbereich 4:
Zusammenhänge erkennen**

[zurück zur Präambel](#)

Kompetenzbereich 4: Zusammenhänge erkennen

- Als Führungskräfte handeln wir im Einklang mit dem Unternehmenszweck, den Kernaufgaben und den Unternehmenszielen. Dabei haben wir stets die Belange unserer Kunden im Blick.
- Wir kennen sowohl die Geschichte als auch die Entwicklungsperspektiven unseres Unternehmens und vermitteln diese.
- Wir arbeiten mit Lust, Mut und Fantasie an einem gesunden Wachstum sowie einer erfolgreichen Entwicklung des Unternehmens.
- Wir begründen unsere Entscheidungen, um den Sinn und Nutzen unseres Handelns deutlich werden zu lassen.
- Wir erkennen, wenn Standardprozesse nicht zum Ziel führen und reagieren flexibel, um individuelle Lösungen zu finden.
- Als integrale Persönlichkeiten handeln wir nach den bestehenden Compliance-, Nachhaltigkeits- und Qualitätsstandards des Unternehmens.
- Wir wissen um die Zuständigkeiten unserer beteiligten Partner und der politischen Gremien. Mit Akteuren außerhalb des Unternehmens sind wir vernetzt, suchen mit ihnen den Dialog und Wissenstransfer.
- Als Führungskräfte gehen wir entschieden gegen jede Form von Betrug- und Korruption vor.

