

Bechtle Führungsleitlinien.

Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.



Bei Bechtle in Führung gehen.

— Kontinuierliche Veränderungen begleiten unseren Alltag – Hierarchien werden flacher, das Denken in klar umrissenen Organisationseinheiten löst sich auf, Macht aufgrund der Position trifft auf Ablehnung (was gut ist) und nicht geteiltes Wissen wird noch weniger akzeptiert als Unwissenheit. Die verschiedenen Generationen formulieren zudem ganz unterschiedliche Anforderungen und es gibt die Erkenntnis, dass Diversität für bessere Ergebnisse sorgt. Insgesamt passiert immer mehr in Kooperationen und Teams, die agil miteinander arbeiten. Spannende Entwicklungen, auf die wir uns als verantwortungsvolle Führungskräfte einstellen.


Wir alle bei Bechtle nehmen eine Position ein, die sich zwischen der Tradition einer schier unglaublichen Erfolgsgeschichte vom „Ein-Mann-Unternehmen“ zum internationalen Milliarden-Unternehmen und einer sehr ehrgeizigen Vision 2030 befindet. Einer Vision, die es inhaltlich in sich hat. Die den Erfolg des Kunden zum Ziel, die Leidenschaft für IT zu unserem Prinzip und profitables Wachstum sowie Marktführerschaft zu unserem Anspruch macht.


— Führung kommt vor diesem herausfordernden Hintergrund eine Schlüsselrolle zu!

Was tun wir Führungskräfte also, um ein nachhaltig erfolgreiches, gesundes und motivierendes Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter mit Freude und einem Bewusstsein für den Sinn ihrer Tätigkeit arbeiten und dabei ein hohes Maß an Verbundenheit empfinden?

Wir setzen uns ein klares Ziel und bereiten den Boden für seine Erreichung: Wir schaffen es, dass Menschen begeistert und eigenmotiviert starke Leistungen bringen können.

Unsere fünf verbindlichen Führungsleitlinien formulieren den Weg, den wir bei Bechtle für erfolgversprechend halten. Es geht um Fairness, Respekt und Professionalität. Beschäftigen Sie sich daher bitte mit den Leitlinien, denken Sie darüber nach, suchen Sie das Gespräch mit Kollegen – und gehen Sie bewusst jeden Tag in Führung.


Dr. Thomas Olemotz


Michael Guschlbauer


Jürgen Schäfer

Kümmere dich um dein Team.  4

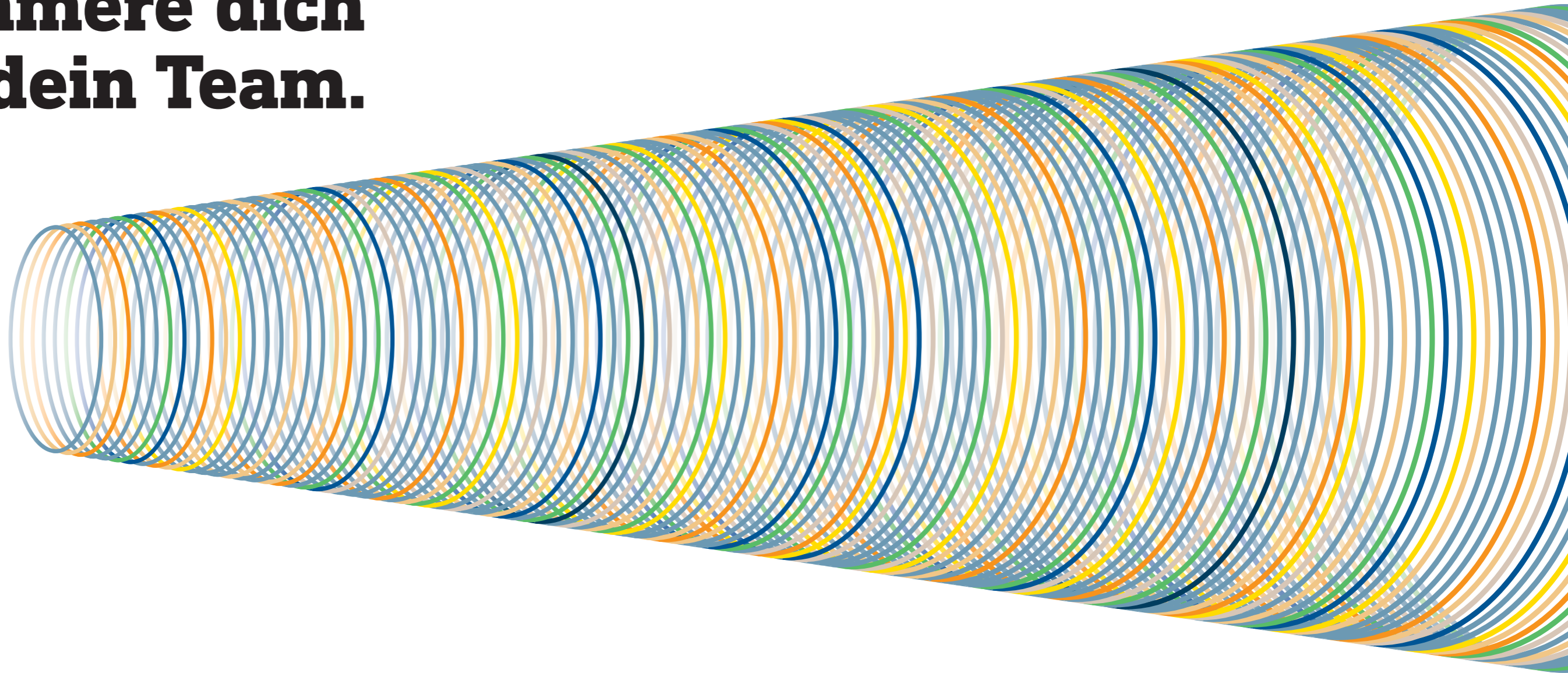
Gib Orientierung.  6

Lebe Offenheit vor.  8

Schenke Vertrauen und übertrage Verantwortung.  10

Handle wie ein Unternehmer.  12

Kümmere dich um dein Team.



Weiterbildungsmöglichkeiten bei Bechtle: Akademie-Portal und iLEARN

Werte und Unternehmenskultur: Bechtle Firmenphilosophie

Einen positiven Rahmen geben.

Es liegt an uns Führungskräften, gute Rahmenbedingungen zu schaffen, damit der Einzelne sich bei Bechtle in gut funktionierenden Teams aufgehoben fühlt. Dabei ist uns bewusst, dass wir erst durch das Zusammenwirken unterschiedlicher Persönlichkeiten, Kompetenzen und Stärken die besten Lösungen finden.

Zeit für den Dialog nehmen.

Wir nehmen uns ausdrücklich Zeit für unsere Mitarbeiter. Das ist unser Grundprinzip. Zeit ist die Voraussetzung für einen wertschätzenden Umgang miteinander. In Ruhe und mit Interesse zuzuhören

ist dafür ein wesentlicher Schlüssel. Dazu müssen wir nah dran sein und verstehen. Nur so kommen wir in einen Dialog und reden bewusst miteinander.

Mitarbeiter entwickeln und wachsen lassen.

Wir haben ein starkes Interesse an der Entwicklung unserer Mitarbeiter. Neben Anerkennung und Wertschätzung gehören daher auch Weiterbildung, Qualifizierung und angemessene Förderung zu unseren Führungsaufgaben. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern finden wir ihre jeweiligen Stärken heraus und setzen sie dort ein, wo sie ihr Potenzial optimal entfalten können. Unser Ziel ist dabei auch, jeden Einzelnen wachsen zu lassen.

Verlässlich sein, auch in schwierigen Situationen.

Zu einem wertschätzenden, interessierten Umgang gehört, dass unser Team und jeder einzelne Mitarbeiter sich auf uns verlassen können. Diese Verlässlichkeit ist ein Grundwert bei Bechtle und gilt unumstößlich gerade für Führungskräfte: Unser Team muss darauf setzen können, dass wir selbst schwierige Situationen gemeinsam lösen.

Gib Orientierung.

Sinn stiften.

Menschen finden es gut, einen Sinn in dem zu erkennen, was sie tun. Daraus gewinnen wir einen großen Teil unserer individuellen Zufriedenheit. Darüber hinaus wollen Mitarbeiter aber auch den übergeordneten Sinn der Geschäftstätigkeit ihres Arbeitgebers verstehen. Dieser Sinn ist in der Bechtle Vision 2030 beschrieben. Ihn zu vermitteln und für die gemeinsamen Ziele zu begeistern ist eine wichtige Aufgabe einer Führungskraft – vielleicht sogar die wichtigste, weil sie Motivation, Bindung und damit langfristigen Erfolg verspricht.

Überzeugende Ziele setzen.

Ziele schaffen Orientierung. Sie zeichnen die Richtung vor, vermitteln Sicherheit und sind Motivation. Diese positive Wirkung haben Ziele, die zwar ambitioniert, aber auch erreichbar erscheinen. Von ihnen ausgehend, können wir andere begeistern und den Funken überspringen lassen.

Bechtle Botschafter sein.

Für uns Führungskräfte bei Bechtle heißt das, dass wir unseren Teams die Vision und unsere unternehmerischen Ziele vermitteln. Wir sind die Botschafter der Bechtle Marke, der Kultur und unserer Grundwerte. Es geht dabei darum, ihre Bedeutung und Wirkung verständlich zu machen und unsere Teams hinter das gemeinsame Ziel zu bringen.

Rückmeldung geben – fair, respektvoll, rechtzeitig.

Wir vereinbaren klare Ziele mit unseren Mitarbeitern und beschäftigen uns intensiv mit ihren Erwartungshaltungen. Dazu gehört auch, dass wir unseren Mitarbeitern regelmäßig offene und ehrliche Rückmeldung zu ihren Leistungen geben. Fairness und Respekt kennzeichnen dabei stets unseren Umgang miteinander.



Bechtle Vision 2030:
bechtle.com/vision2030



Leitfaden
Mitarbeitergespräch:
Intranet/InfoCenter

Gutes Vorbild sein.

Was auch immer wir als Führungskraft tun – Mitarbeiter achten darauf. Uns muss daher bewusst sein, dass wir mit unserer Aufgabe immer auch eine Vorbildfunktion übernehmen. Deshalb teilen wir unsere Werte, unsere Erwartungshaltung und unsere Anforderungen mit den Mitarbeitern so, dass sie schlüssig und nachvollziehbar sind. Hier ist es unsere Aufgabe, für Klarheit zu sorgen, damit jeder weiß, was von ihm erwartet wird. Dafür ist eine Kultur des Nachfragens und Dialogs wichtig, zu der auch gehört, uns aktiv um gegenseitiges Feedback zu bemühen.

Veränderungen offen gegenüberstehen.

Außerdem regen wir unsere Mitarbeiter dazu an, Vorschläge und Ideen einzubringen. Wir selbst stehen diesen neuen Ideen vorbehaltlos und offen gegenüber. Wir nehmen die Bälle auf, die uns zugespielt werden, und bringen sie zu einem Ergebnis, das wir transparent kommunizieren.

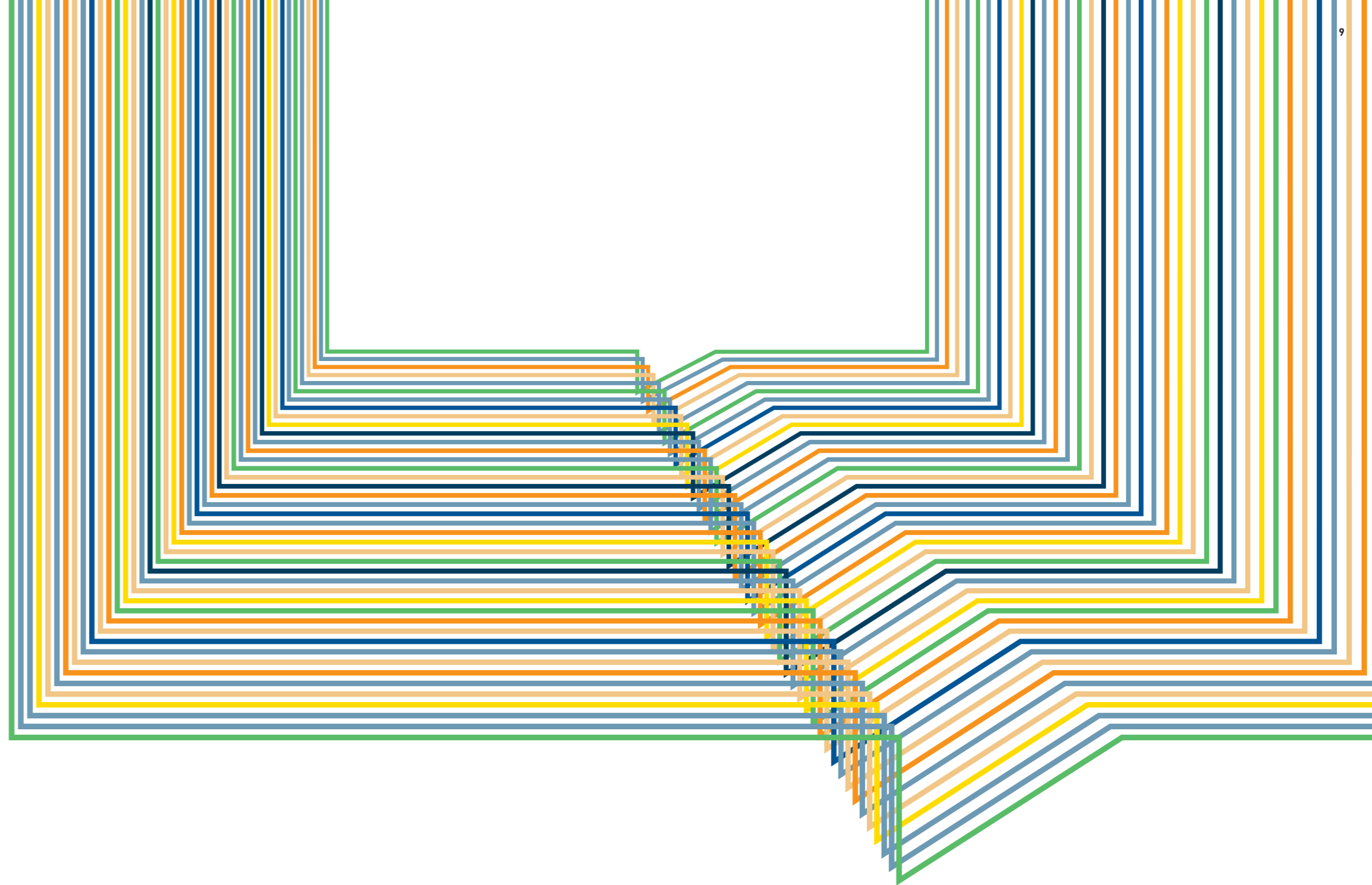
Diversität nutzen.

Offenheit schließt auch ein, bewusst daran zu arbeiten, dass Diversität ein selbstverständliches Prinzip bei der Zusammensetzung unserer Teams ist. Dabei betrachten wir Diversität unter den unterschiedlichsten Facetten: Alter, Geschlecht, Qualifikation und Herkunft.



Compliance bei Bechtle:
Code of Conduct

Diversität:
Nachhaltigkeitsbericht



Lebe Offenheit vor.

Schenke Vertrauen und übertrage Verantwortung.

Handlungsspielraum geben, Vertrauen schenken.

Gemeinsam im Team arbeiten wir an ehrgeizigen, aber realistischen Aufgaben und Zielen. Wir übertragen Verantwortung und schaffen Handlungsspielräume. Vor allem aber vertrauen wir unseren Mitarbeitern, damit sie an sich glauben und Höchstleistungen erbringen.

Mitarbeiter einbinden.

Unser Informationsverhalten zeigt unsere Haltung und sorgt für Vertrauen und Identifikation. Wir nehmen daher auch unsere Mitarbeiter bei wichtigen Entscheidungen, die für das gesamte Team oder den gesamten Bereich relevant sind, mit ins Boot.

Überlegt delegieren.

Durch das überlegte Delegieren von Aufgaben, Verantwortung und den Ausbau von Kompetenzen fördern wir Eigenständigkeit und die fachliche wie persönliche Entwicklung. Das macht beiden Seiten Spaß und führt zum Erfolg.

Fehler akzeptieren.

Das Risiko, dass auch einmal etwas nicht gleich so funktioniert, wie wir es erwarten, müssen wir in Kauf nehmen. Wichtig ist, daraus zu lernen und es beim nächsten Mal besser zu machen.



Markenhandbuch:
Informationen
zu „verbunden“
als Teil unseres
Markenfundaments.

Handle wie ein Unternehmer.

Unternehmerisch denken und handeln.

Unternehmerisches Denken und Handeln prägen Bechtle seit der Gründung. Unser Geschäftsmodell basiert in besonderem Maß auf dem unternehmerischen Prinzip der hohen Eigenverantwortung. Und die gilt nicht nur für die Geschäftsführung der über 100 Einzelgesellschaften von Bechtle, sondern für alle. Unternehmerisches Denken ist daher Pflicht für jeden Mitarbeiter. Es liegt an uns, die Leistungsfähigkeit unserer Unternehmen innerhalb der Bechtle Gruppe und unserer zentralen Bereiche zu steigern und jeden Tag noch besser zu werden.

Vernetzte Dezentralität leben.

Das Denken über die Standortgrenzen hinaus und das Handeln mit Blick auf Bechtle als großes Ganzes sind Teil unseres Erfolgs. Als Führungskraft sind wir daher nicht nur exzellent im Unternehmen

vernetzt und verbunden, sondern sorgen auch dafür, dass unsere Mitarbeiter vielfältige Kontakte knüpfen, standort- und bereichsübergreifend zusammenarbeiten und sich austauschen. Erfolgreiche vernetzte Dezentralität erfordert Transparenz, Offenheit und Ehrlichkeit.

Veränderungen mutig angehen.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, nicht automatisch nach Schema F zu handeln, sondern in neuen Kontexten zu denken und neue Wege zu gehen. Veränderungen sind etwas Positives, um die Zukunft zu gestalten. Lernen statt Vermeiden ist hier die passende Devise. Unternehmer sein heißt daher auch, den Mut zu haben, zeitgerecht Entscheidungen zu treffen, Veränderungen offen anzugehen und Verantwortung zu übernehmen.



Markenhandbuch:
Informationen zu
„unternehmerisch“
als Teil unseres
Markenfundaments.

Führung ist DER Erfolgsfaktor für dynamische, zukunftsorientierte Unternehmen.

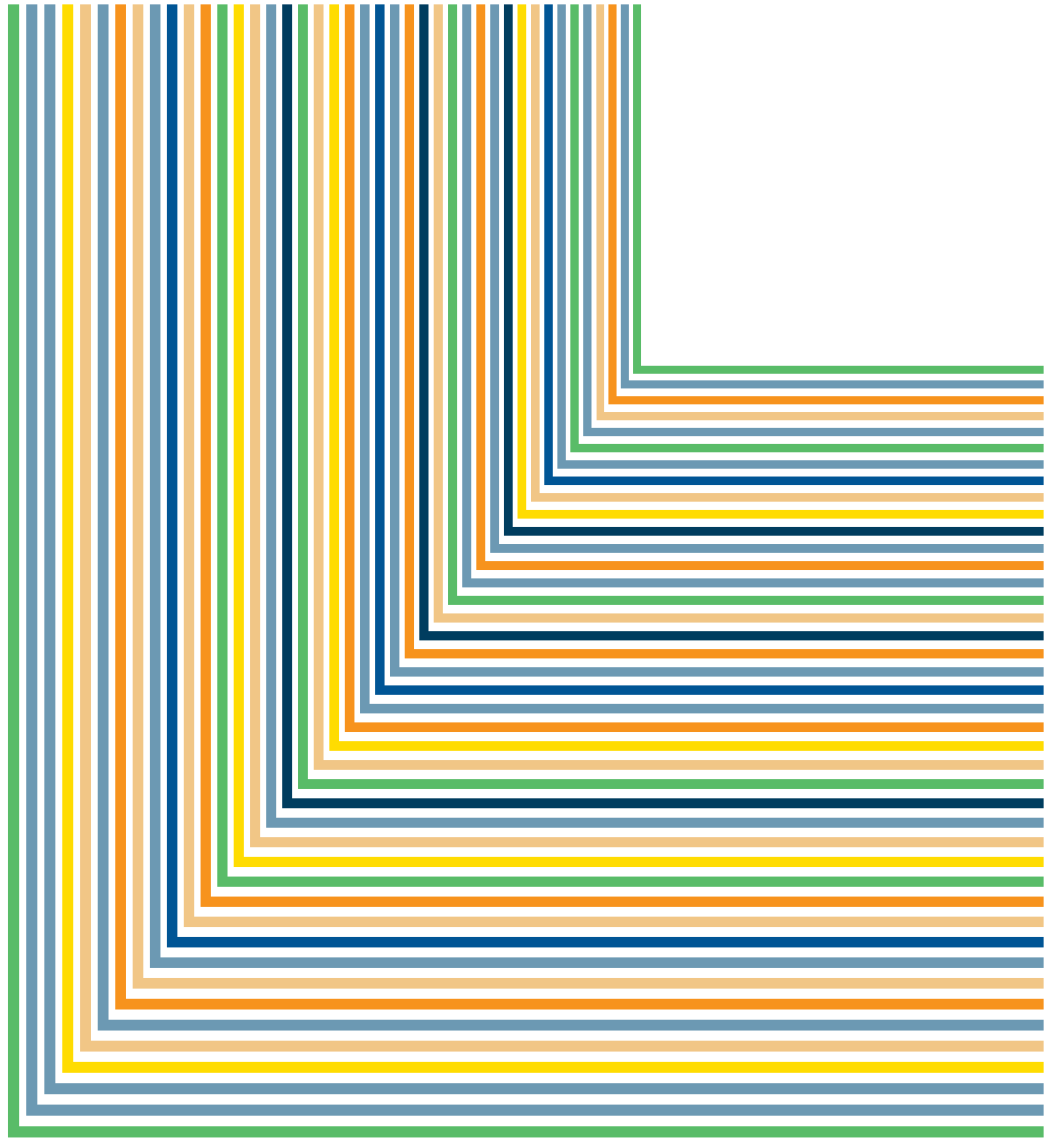
— Mit den vorliegenden Führungsleitlinien schaffen wir einen Rahmen, in dem Führung (und nicht Management!) bei Bechtle stattfinden soll. Dabei stehen die Führungsleitlinien in engem Zusammenhang mit unserem Code of Conduct, der Firmenphilosophie, unserem Markenfundament, der Vision und unseren Werten.

Die 2019 grundlegend überarbeiteten Bechtle Führungsleitlinien verstehen sich als logische und zeitgemäße Weiterentwicklung der 2012 erstmals veröffentlichten Bechtle Führungsgrundsätze. Sie haben gewissermaßen Tradition und stehen tief verwurzelt in der gründergeprägten Unternehmenskultur von Bechtle. Gleichwohl reflektieren sie unsere beeindruckend dynamische Unternehmensentwicklung im Kontext der veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

— Unsere Struktur bietet beispiellose unternehmerische Freiräume. Darin liegt eine enorme Chance für Menschen, die überlegt und dennoch entschlossen vorangehen. Für Menschen, die Freude an unternehmerischem Denken haben, die Verantwortung für ihr Handeln übernehmen, ehrgeizig ihre Ziele verfolgen und dabei das Potenzial der „gemeinsamen Sache“ erkennen. In einem solchen Gefüge – das starke Persönlichkeiten anzieht und anziehen soll – ist eine ebenso starke Führung unerlässlich, die auf geteilten Leitlinien basiert.

In einer hochgradig dezentralen Organisation sind eine spürbare Unternehmenskultur, ambitionierte Ziele und eine verständliche Vision genauso wichtig wie verbindliche Grundsätze, Werte und eben Leitlinien. Zusammen sind sie die entscheidende Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit einer heterogenen Struktur – und für ihren langfristigen Erfolg.

Uns vereinen gemeinsame Ziele und ein einheitliches Werteverständnis – wir führen damit das Unternehmen nach gemeinschaftlich akzeptierten Regeln. Aus diesem Streben in eine Richtung entsteht eine ungeheure Stärke, die Bechtle einzigartig macht. Und uns zu weiteren, ungeahnten Erfolgen führen kann. Eben als **Bechtle: Der IT-Zukunftspartner**.



Bechtle AG
Bechtle Platz 1, 74172 Neckarsulm

Telefon +49 7132 981-4775
leadership@bechtle.com, bechtle.com

Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.

