

## Unsere Kultur

- Wir begegnen uns mit Offenheit, Transparenz und gegenseitigem Vertrauen. Dabei pflegen wir wertschätzend eine lösungsorientierte Arbeitsweise und setzen auf Verantwortung, weil wir unterschiedliche Fachkompetenzen anerkennen.
- Wir identifizieren uns mit unserem Arbeitsinhalt, engagieren uns für den AHB-Erfolg und betreiben eine gesunde Leistungskultur. Wir streben nach dem Optimum.
- Fachlicher Austausch ist uns wichtig – unsere Türen stehen offen über die Gruppen, Fachstellen und Bereiche hinweg. Und wir fördern hierarchie- und bereichsübergreifende Zusammensetzungen in den Projekten.
- Neue Generationen binden wir ein, sie sind Teil unserer Hauskultur, die geprägt ist von Engagement, Motivation und Kreativitätswille.
- Wir ermöglichen Arbeitszeiten, die für unterschiedliche Lebensmodelle und Lebenssituationen passen.
- Unser abwechslungsreiches Portfolio, die Architektur im öffentlichen Raum und ihr Vorbildcharakter stiften Sinnhaftigkeit. Diese Kombination ist einzigartig im Markt.

- Wir unterstützen und fördern die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden.
- Wir ermöglichen den Kontakt mit internen und externen ThemenführerInnen und pflegen den Wissensaustausch.

## Unsere Führung

- Die Geschäftsleitung verantwortet die Strategie, gemeinsam erreichen wir die operativen Ziele. Dabei setzen wir auf die Wirkung jeder Führungskraft und lassen bewusst unterschiedliche Arten der Führung zu. Bei unseren Werten, Rahmenbedingungen und Entschieden fordern wir hingegen einheitliches Auftreten ein – auf Basis der städtischen Führungsgrundsätze.
- Die Führungskräfte fördern die Entwicklung von Organisation und Mitarbeitenden. Dabei berücksichtigen sie Bedarf und Bedürfnis. Jede Führungskraft übernimmt Verantwortung.
- Im AHB leben wir eine konstruktive Fehlerkultur:
- Wir besitzen Führungsspielraum beim Einfordern von Leistung in den Kompetenzfeldern.
- Wir lassen Fehler zu, die durch das Übernehmen von Eigenverantwortung erfolgen, und unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Lösung.

- Wir geben unseren Mitarbeitenden Rückhalt, damit sie mutig und überlegt handeln.
- Als Führungskräfte sind wir Vorbild. Wir prägen Kultur und Identität des AHB massgeblich mit. Wir übernehmen unternehmerische Verantwortung, indem wir nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen führen und Führungsinstrumente geschickt einsetzen.
- Die Führung von Linien- und Projektorganisationen arbeitet zusammen. So erreichen wir die beste Leistung für das AHB. Dabei achten wir darauf, die Ressourcen ausgewogen zuzuteilen.
- Unsere Führungspersonen übernehmen Verantwortung für die internen Kommunikationswege in alle Richtungen, indem sie übersetzen und vermitteln.
- Als Führungsverantwortliche sind wir gut vernetzt – mit Politik, Stadtverwaltung, Kunden / Partnern.

## Unsere Organisation

- Wir gestalten die Organisation des AHB so, dass sie die Strategie bestmöglich umsetzen kann.
- Unsere Organisation antizipiert Veränderungen im Projekt-Portfolio und passt sich an.

- Unsere Linienorganisation verantwortlich und unterstützt die Projektorganisationen. So garantiert sie Kunden / Partnern Kontinuität in allen Projektphasen.
- Die Linienorganisation sichert Konstanz in den Arbeitsfeldern und Leistungsprozessen. Die Projektorganisation sichert das dynamische, projektspezifische Bearbeiten der Aufträge mit den entsprechenden Anforderungen.
- Je nach Auftragslage teilen wir die Projekte flexibel und portfolioübergreifend zu. Unsere Projektleitenden arbeiten entsprechend ihren Ressourcen, Kapazitäten, Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten. Damit fördert unsere Organisation gezielt die persönliche Entwicklung und den übergreifenden Wissensaustausch.

# Strategie

# Unser Selbstverständnis

- Öffentliches Bauen hat architektonischen Vorbildcharakter – das verpflichtet. Daraus ziehen wir unsere Kraft und unsere Kompetenz. Wir tragen unserem baukulturellen Erbe Sorge und entwickeln es weiter. Dabei verfolgen wir mit hoher Priorität die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele und stärken mit Innovationsgeist unsere Pionierrolle.
- Entsprechend unserem Auftrag beeinflussen wir die Gestaltung der Stadt wirkungsvoll. Durch unsere Projekte und das Ausrichten von Wettbewerben für alle öffentlichen Bauten.
- Die Aufträge unserer Kunden / Partner setzen wir gemäss Projektzielen hinsichtlich Kosten, Qualität und Terminen um. Indem wir alle Anforderungen einbinden, erzeugen wir das Optimum.
- Im Rahmen der vorgesehenen Mittel unterstützen wir angewandte Forschung – und damit fachliche Innovation. So erreichen wir die Fachwelt und mögliche Nachwuchskräfte. Und entwickeln die Stadt architektonisch weiter.
- Nachvollziehbar und verständlich vermitteln wir in allen Projekten den baukulturellen Beitrag.
- Wir kommunizieren aktiv gegenüber unseren wichtigsten Dialoggruppen: Mitarbeitende, Kunden / Partner, städtische Verwaltung, Fachwelt, Politik, Medien und Öffentlichkeit.
- Als AHB positionieren wir uns über unsere Kernkompetenzen mit unterschiedlichen Themen – konsistent und kontinuierlich.
- Passioniert und verständlich überzeugen wir Politikerinnen und Politiker der Stadt von unserem Kerngeschäft – organisiert, transparent und vertrauenswürdig.
- Wir begegnen dem digitalen Fortschritt in der Gesellschaft offen und nutzen neue Gestaltungsmöglichkeiten im Kontext unserer Organisation.

# Unsere Kompetenz

- Wir führen Projekte phasenübergreifend, entsprechend den vereinbarten Zielen. Fachlich, methodisch und projektkulturell sichern wir Kontinuität. Unser Fachwissen in Architektur und Realisierung ist unser Fundament, das Zusammenwirken von Projektleitenden, Fachstellen und Supportdiensten unsere Stärke.
- 1 Das Entwickeln und Führen von Bauprojekten ist unsere Kernkompetenz. Dabei bildet die fundierte Auftragsklärung mit unseren Kunden / Partnern einen strategischen Schwerpunkt. Deshalb setzt das AHB auf Projektleitende mit Methodenkompetenz im Projektmanagement und Generalistenblick. In strategisch relevanten Themen ziehen wir unsere Fachspezialisten bei und für passgenaue Entscheide binden wir Expertinnen ein.
- 2 Neben den Fertigkeiten im Projektmanagement stärken wir die Sozial- und Konfliktmanagement-Kompetenzen unserer Projektleitenden. So festigen wir eine professionelle, zielführende Projektabwicklung.
- 3 Wir fördern und fordern von unseren Mitarbeitenden «den Blick für»:
  - Einflüsse aus Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt
  - Die unterschiedlichen Partner / Kundenbedürfnisse
  - Architektonische, technische und bauliche Entwicklungen
  - Gegebenheiten der öffentlichen (städtischen) Verwaltung
  - Ansprüche und Mechanismen der Politik

# Unsere Kunden / Partner

- Das Erreichen von Projektzielen unserer Kunden / Partner ist unsere Motivation. Als Bauherrenvertretung der Stadt Zürich bieten wir verschiedene Dienstleistungskonzepte an. Die dafür entwickelten Segmente ermöglichen, auf die unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnisse optimal einzugehen und die Kundenbeziehung entsprechend zu gestalten.
- Kundensegmente:
  - Städtische Verwaltung
  - Öffentlich-rechtliche (städtische) Stiftungen
  - Externe, deren Projekte zu mindestens 50 Prozent aus öffentlichen Geldern stammen
  - Genossenschaften
- Unabhängig von Segment und Ressourcen pflegen wir eine partnerschaftliche Kundenbeziehung und bauen diese gemäss der Strategie weiter aus und auf.

# Unsere Zusammenarbeit

- Wir teilen unser Wissen, verbinden es und schaffen daraus Neues – über Aufgaben und Funktionen hinweg. Unsere Projekte profitieren davon, dass wir bereichsübergreifend denken und arbeiten. Das ist ein Versprechen, das wir unseren Kunden / Partnern und uns selbst geben. Wir vertrauen und sind vertrauenswürdig.
- Zu Beginn eines Projektes vereinbaren wir mit unseren Kunden / Partnern verbindliche Projektziele und erfolgsversprechende Rahmenbedingungen. Diese verfolgen wir engagiert und beständig, mit hohem Leistungsanspruch. Dabei sind die bevorzugten Erfolgsfaktoren eruiert und alle Teilnehmenden richten sich danach – in ihrer Funktion.
- Für den Projekterfolg fällen wir Entscheide – in unserer Funktion und Rolle. Darunter verstehen wir:
  - Eigeninitiative: Wir treiben Entscheidungen gemäss unseren Kompetenzen voran.
  - Prozesse und Eskalation: Wir gestalten die Entscheidungsfindung aktiv.
- Spielraum: Wir fällen und verantworten Entscheide kompetent.
- Wir organisieren und lenken unsere Ressourcen – entsprechend dem Kundensegment, der Leistung, dem Projekt.
- Vorausschauend identifizieren, bewerten, steuern und kontrollieren wir Risiken – in unseren Projekten und als Organisation.
- Wir pflegen eine Kundenbeziehung, die auf einem gemeinsamen Rollenverständnis, gegenseitigem Vertrauen und einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit basiert. Eine Zusammenarbeit, die geprägt ist von Verbindlichkeit, offener Kommunikation und konstruktivem Feedback.
- In den Projekten pflegen wir eine partnerschaftliche Zusammenarbeitskultur. Wir wissen um unseren Beitrag am Erfolg unserer Kunden / Partner und zeigen diesen wirksam auf.