

## **Präambel**

*Die nachfolgenden Führungsleitsätze sind das Ergebnis einer intensiven Beschäftigung der Führungskräfte des IBBW – Referatsleitungen, Abteilungsleitungen, Direktion – mit dem eigenen Selbstverständnis als Führungskraft. Die Führungsleitsätze wurden einstimmig verabschiedet; alle Führungskräfte des IBBW verpflichten sich zur bestmöglichen Umsetzung der Führungsleitsätze. Neben diesen Leitsätzen sind für die Führungskräfte des IBBW die Leitmaxime (wissenschaftsbasiert, praxisrelevant, mitarbeiterorientiert), die Institutsziele sowie die Beachtung der geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen handlungsleitend.*

*Mit der Umsetzung der Führungsleitsätze nehmen die Führungskräfte ihre Vorbildfunktion bewusst in den Blick. Führungskräfte sind dem gesetzlichen Auftrag des IBBW, d. h. den Belangen der Aufgabenerfüllung, und den Belangen der Mitarbeitenden verpflichtet. Die Grundsätze der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung werden gewahrt und gefördert; Diversität sehen die Führungskräfte als Stärke des IBBW.*

*Alle Führungskräfte des IBBW stellen sich dem Anspruch der Verwirklichung der Führungsleitsätze im Alltag, reflektieren regelmäßig ihr Führungsverständnis und -handeln, holen hierzu systematisch Feedback ein und nutzen es zur individuellen Weiterentwicklung.*

Die Reihenfolge der folgenden Aspekte und Leitsätze bildet keine Rangfolge ab.

## **Vertrauen und Zutrauen**

Führungskräfte des IBBW führen auf der Basis von Vertrauen. Sie wissen um die Kompetenzen der Mitarbeitenden. Sie übertragen ihnen Verantwortung und bieten ihnen angemessenen Raum für selbstständiges und eigenverantwortliches Handeln. Sie haben Zutrauen in deren Bereitschaft und Fähigkeit, Aufgaben sachgerecht und verantwortungsbewusst zu bearbeiten.

## **Kommunikation und Transparenz**

Dialog hat am IBBW einen hohen Stellenwert. Die Führungskräfte des IBBW kommunizieren wertschätzend, sachbezogen sowie ehrlich und fördern eine entsprechende Kommunikation in ihren Arbeitsbereichen. Sie nehmen sich Zeit für den Dialog mit ihren Mitarbeitenden. Auch schwierige Sachverhalte und Konflikte werden offen und lösungsorientiert thematisiert. Im Sinne der Transparenz sorgen die Führungskräfte für ausreichend umfassende und effiziente sowie zeitgerechte Informationen. Sie halten Absprachen ein und handeln zuverlässig.

## **Kooperation und Vernetzung**

Führungskräfte des IBBW messen der Kooperation innerhalb des Instituts, aber auch mit externen Partnern einen hohen Stellenwert bei. Sie schaffen Bedingungen für gelingende Kooperationen und unterstützen die Zusammenarbeit mit anderen aktiv. Die referats- und abteilungsübergreifende Vernetzung sowie übergreifende aufgabenbezogene Teams werden gefördert und unterstützt. Führungskräfte schaffen entsprechende Rahmenbedingungen, damit Teams erfolgreich arbeiten können.

## **Partizipation und Entscheidung**

Im Sinne einer partizipativen Führung beziehen Führungskräfte nach Möglichkeit Mitarbeitende frühzeitig in den Prozess der Entscheidungsfindung ein. Führungskräfte des IBBW kennen maßgebliche Rahmenbedingungen sowie Systemzusammenhänge und berücksichtigen diese bei ihren Entscheidungen. Sie treffen und verantworten klare und nachvollziehbare Entscheidungen und machen Entscheidungsgründe transparent. Konsequenzen und Folgen von Entscheidungen für Mitarbeitende wie für die Institution sind ihnen bewusst.

## **Ziel- und Ergebnisorientierung**

Führungskräfte des IBBW arbeiten ziel- und ergebnisorientiert. Sie richten das eigene Handeln und die Arbeit der Mitarbeitenden auf angestrebte bzw. gemeinsam vereinbarte Ziele aus. Führungskräfte des IBBW und die Mitarbeitenden tauschen sich regelmäßig zu geplanten Prozessschritten und Zwischenergebnissen aus. Bei Schwierigkeiten bieten Führungskräfte Unterstützung an und suchen gemeinsam mit den Mitarbeitenden nach Lösungen.

## **Förderung der Mitarbeitenden**

Führungskräfte des IBBW kennen und berücksichtigen die Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeitenden. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergespräche werden fachliche und individuelle Entwicklungen im offenen Dialog zwischen Mitarbeitenden und der Führungskraft thematisiert. Führungskräfte unterstützen vor allem bezogen auf aktuelle oder künftige Aufgabenerfüllung deren fachliche und methodische Weiterqualifizierung und geben Anregungen für individuelle Entwicklungen. Sie motivieren und bestärken sie, neue Herausforderungen anzunehmen.

## **Fürsorge und gesundheitsförderliche Führung**

Führungskräfte des IBBW sind sich ihrer Fürsorgepflicht bewusst. Sie kennen und berücksichtigen, soweit die Aufgabenerfüllung dies zulässt, die individuelle Situation der Mitarbeitenden. Sie beachten den Grundsatz der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Führungskräfte des IBBW wissen um die Bedeutung einer gesundheitsförderlichen Führung. Dies zeigen sie unter anderem durch Achtsamkeit, sowie adäquate Aufgabenzuweisung und angemessene Unterstützungsangebote.

## **Innovation und Reflexion**

Führungskräfte des IBBW sind offen für Neuerungen, sowohl bezüglich inhaltlicher Fragen, struktureller oder prozessbezogener Aspekte als auch hinsichtlich technologischer Entwicklungen. Sie reflektieren zusammen mit den Mitarbeitenden systematisch Aufgaben und Arbeitsprozesse hinsichtlich möglicher Verbesserungen. Sie begrüßen und fördern Vorschläge und Ideen der Mitarbeitenden und setzen selbst zukunftsweisende Impulse.

## **Qualitätsbewusstsein und Qualitätsentwicklung**

Führungskräfte des IBBW richten ihr Handeln an hohen Qualitätsansprüchen aus. Sie unterstützen die Entwicklung verlässlicher und strukturierter Prozesse sowie deren systematische Optimierung. Führungskräfte gehen sachlich und verantwortungsbewusst mit Rückmeldungen um und nutzen diese für die Qualitätsentwicklung des IBBW. Führungskräfte handeln gemäß den Prinzipien des Qualitätsmanagements des IBBW und achten auf deren Einhaltung.

Stuttgart, im Dezember 2020

Dr. Günter Klein  
(Direktor)

Michael Siefert  
(stellw. Direktor)