

# Führungsgrundsätze



In der vom Vorstand  
des Evangelischen  
Johanneswerks am  
12. November 2010  
verabschiedeten,  
überarbeiteten Fassung



## Präambel

1. Das Johanneswerk gestaltet seine Identität und gewinnt seine Glaubwürdigkeit durch Führungskräfte und Mitarbeitende. Sie sichern den zukünftigen Erfolg des Johanneswerks. Dabei wird das Leitbild als Anspruch und Zuspruch durch Führungskräfte erlebbar. Auf der Grundlage des Leitbilds beinhaltet Führungshandeln fachliche, wirtschaftliche und theologisch-diakonische Dimensionen.
2. Führungskräfte klären Möglichkeiten und Grenzen und gestalten so einen Rahmen für das berufliche Handeln ihrer Mitarbeitenden. Sie sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst.

## Verantwortungsübernahme und Aufgabenübertragung

1. Führungskräfte übertragen ihren Mitarbeitenden Verantwortungsbereiche und Aufgaben, die sie kompetent und eigenverantwortlich erfüllen können.
2. Führungskräfte erläutern dabei den Bezug zu den Zielen und Funktionen dieser Verantwortungsbereiche und Aufgaben.
3. Die für die Erfüllung notwendigen Rahmenbedingungen sind wesentlicher Bestandteil der gemeinsamen Planung und Übertragung von Verantwortungsbereichen und Aufgaben.
4. Führung geschieht auf der Basis von Zielvereinbarungen und verbindlichen Absprachen.
5. Führungskräfte sind für die Prozessbegleitung und die Ergebnisüberprüfung verantwortlich.
6. Hierdurch werden gemeinsam Erfolgsfaktoren erkannt und Fehler gefunden, korrigiert und zukünftig vermieden.

## Kooperation

1. Führungskräfte fördern Kooperation bereichs- und berufsübergreifend, damit Mitarbeitende das Wissen Anderer nutzen und eigenes zur Verfügung stellen können.
2. Sie fördern ebenso die externe Kooperation beziehungsweise Netzwerke.

## Konflikt

1. Konflikte können Entwicklungsimpulse im Sinne einer lernenden Organisation sein.
2. Führungskräfte greifen Konflikte konstruktiv auf.
3. Wenn kein Konsens möglich ist, trifft die Führungskraft eine Entscheidung und begründet sie.

## Kommunikation

1. Führungskräfte gestalten Kommunikation einladend, verständlich und respektvoll, um ein gemeinsames Verständnis von Zielen, Aufgaben und Entwicklungen zu erreichen.
2. Sie stellen sicher, dass Mitarbeitende Zugang zu erforderlichen Informationen haben.

## Mitarbeiterentwicklung

1. Führungskräfte geben ihren Mitarbeitenden regelmäßig Rückmeldung bezüglich ihrer Kompetenzen, Leistungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Sie fordern Rückmeldung von ihren Mitarbeitenden ein.
2. Führungskräfte fördern die Eigeninitiative und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden. Sie unterstützen Mitarbeitende in ihren Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten insbesondere im Johanneswerk.
3. Sie tragen Verantwortung für motivierende, zeitgemäße familien- und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen.

## Theologie, Diakonie und christliches Leben

1. Theologisch-diakonische, fachliche und wirtschaftliche Dimensionen sind gemeinsame Grundlage des Führungshandelns. Die theologisch-diakonische Dimension beinhaltet ein christliches Welt- und Menschenbild sowie eine christlich begründete Ethik.
2. Führungskräfte ermöglichen verlässlich christliches Leben. Sie tun dies durch eigenes Handeln, durch Beauftragungen sowie durch die Schaffung von Strukturen und Ressourcen.

3. Führungskräfte gestalten und organisieren ihren Verantwortungsbereich so, dass die Diakonie offen, einladend und hilfreich für alle Menschen ist, unabhängig von deren Religion oder Konfession.
4. Führungskräfte respektieren Menschen unabhängig von deren Religion, Konfession oder Weltanschauung. Sie integrieren interkulturelle und interreligiöse Aspekte in ihrer Arbeit.

## Erläuterungen

Die erste Fassung der Führungsgrundsätze des Evangelischen Johanneswerks wurde am 2. Februar 2004 vom Vorstand in Kraft gesetzt. In den Jahren 2009/2010 fand in einem mehrstufigen Prozess unter Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie verschiedener Gremien eine Überarbeitung statt. Diese hatte zum Ziel, die Inhalte der alten Führungsgrundsätze im Wesent-

lichen zu wahren, aber präziser und leichter verständlich auszudrücken. Die erarbeitete neue Fassung der Führungsgrundsätze wurde am 12. November 2010 vom Vorstand mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt. Die Weiterentwicklung der Führungsgrundsätze bleibt dabei auch zukünftig ein ständiger Prozess, der durch Führungskräfte entscheidend vorangetrieben wird.