



6-Punkte-Plan

6-Punkte-Plan des Bundesvorstandes der Johanniter-Unfall-Hilfe für die bessere Vermittlung und Umsetzung von Werten

Die mehr als 75.000 Mitarbeitenden im Haupt- und Ehrenamt der Johanniter-Unfall-Hilfe einen ein christliches Menschenbild sowie die gemeinsamen Werte, wie sie in unserem Leitbild, der Butzbacher Erklärung und an anderer Stelle festgeschrieben sind. Wir stehen für Toleranz, Respekt und Vielfalt: Dies ist die Grundlage für unseren täglichen Dienst an den Menschen in Deutschland.

Unser Verband ist allerdings auch ein Abbild der Gesellschaft, in der wir leben. Umso mehr kommt es darauf an, unsere Werte aktiv zu vermitteln und in den Arbeitsalltag zu übersetzen. Deshalb hat der Bundesvorstand einen Maßnahmenplan entwickelt und wird diesen gemeinsamen mit den Landes- und Regionalvorständen konsequent umsetzen.

1. Entwicklung eines Verhaltenskodex

Wir werden mit den Mitarbeitenden einen breiten Diskussionsprozess dazu führen, wie wir die Werte der Johanniter-Unfall-Hilfe leben. Damit wollen wir die Aufmerksamkeit der gesamten Organisation auf unsere ethischen Maßstäbe lenken und das Bewusstsein jedes Einzelnen für deren Relevanz schärfen.

Im Ergebnis dieses Prozesses soll ein Verhaltenskodex entstehen, der als Leitlinie für den Umgang miteinander dient und die allgemeinen Werte in den Alltag übersetzt. Ziel ist es dabei auch, die Eigenverantwortung und das Gemeinschaftsgefühl der Mitarbeitenden weiter zu stärken.

2. Sensibilisierung und Fortbildung unserer Führungskräfte

Unseren Führungskräften kommt bei der Vermittlung und Umsetzung der Werte der Organisation eine besondere Verantwortung zu. Deshalb werden wir eine der kommenden Leitungskonferenzen nutzen, um uns nochmals ausführlich über dieses Thema auszutauschen und gemeinsam Vorschläge zu erarbeiten, die auf jeder Ebene der Johanniter-Unfall-Hilfe umgesetzt werden können und sollen. Dazu gehört auch, die Führungskräfte besser auf den richtigen Umgang mit Vorfällen und Fehlverhalten vorzubereiten.



3. Gemeinsamer Aktionsplan der Hilfsorganisationen

Fremdenfeindliche Vorgänge und sprachliche Grenzverletzungen sind zwar keine strukturelle Erscheinung. Sie stellen jedoch ein gesellschaftliches Phänomen dar, das auch in anderen Rettungsdienstorganisationen sowie bei der Feuerwehr und Polizei zu beobachten ist. Wir werden deshalb andere Hilfsorganisation einladen, einen gemeinsamen Maßnahmenplan gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu entwickeln und umzusetzen.

4. Studie zu wirksamen Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit im Rettungsdienst

Begleitend hierzu haben wir die JUH-eigene Akkon-Hochschule für Humanwissenschaften beauftragt, eine Studie zu fremdenfeindlichen Tendenzen im Rettungsdienst und anderen Hilfsorganisationen durchzuführen.

Außerdem sollen die Wirksamkeit unserer bisherigen Präventionsmaßnahmen geprüft und Vorschläge für die zukünftige Ausgestaltung dieser Programme vorgelegt werden.

5. Internes Meldesystem und Ombudsperson

Wir schaffen ein einheitliches System, über das Mitarbeitende Vorfälle und Fehlverhalten melden können. Dies ermöglicht, einfach und außerhalb der Hierarchie auf Missstände aufmerksam zu machen.

Dazu gehört auch die Benennung einer externen Ombudsperson, an die sich die Mitarbeitenden mit Beschwerden, Vorschlägen und anderen Anliegen wenden können.

6. Supervision

Die Mitarbeitenden im Rettungsdienst werden beruflich stark gefordert und tragen eine große Verantwortung für das Wohl ihrer Patienten. Immer öfter sind sie aber während ihrer Arbeit Beleidigungen, Anfeindungen bis hin zu Angriffen ausgesetzt. Um sie in diesen belastenden Situationen noch stärker zu unterstützen, werden wir die Möglichkeiten der psychologischen und seelsorgerischen Beratung erweitern und bekannter machen.