

Leitbild der Johanniter-Unfall-Hilfe in Österreich



Version 24.Juni 2000

Vorwort

Das vorliegende *Leitbild der Johanniter-Unfall-Hilfe in Österreich* ist das Ergebnis einer Vielzahl von Diskussionsrunden, die erstmals 1996 von einem Team von Helferinnen und Helfern begonnen wurden. Es wurde in der Präsidiumssitzung vom 24.6.2000 abschließend beschlossen.

Das *Leitbild der Johanniter-Unfall-Hilfe in Österreich* gibt wieder, was die Johanniter sind, sein sollten und sein könnten (Grundlagen, Zielsetzungen, Arbeit). Es bedarf der ständigen Überprüfung und lässt sich derzeit in folgende Themen gliedern:

1. Aufgaben der JUHÖ
2. Christliches Menschenbild - Arbeiten im Geiste Christi
3. Vereinspolitische Kultur
4. Gemeinschaft in der Organisation
5. Arbeitsklima
6. Qualität der Arbeit
7. Mitarbeitermotivation
8. Verantwortung in der Gesellschaft
9. Das Bild der JUHÖ

Im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gilt dieses Leitbild für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1. Die Aufgaben der JUHÖ

Die Aufgaben der *Johanniter-Unfall-Hilfe in Österreich* sind in den Vereinsstatuten festgelegt.

Die Anpassung der in den Vereinsstatuten angeführten Tätigkeit der Johanniter an die aktuellen Bedürfnisse "*der armen, notleidenden, kranken und verlassenen Mitmenschen*" ist eine wichtige Aufgabe der Organisation.

Nachstehend die Auflistung der derzeit ausgeführten Tätigkeitsbereiche:

- Erste Hilfe
- Unfall- und Katastrophenhilfe
- Ambulante Pflegedienste, z.B. häusliche Krankenpflege
- Hilfeleistungen im allgemeinen Sanitätsdienst sowie in Katastrophenfällen
- Medizinische Fahrdienste wie Rettungs- und Krankentransport, Notarztwagen, Ärztekundendienst, Behindertentransport, Organtransporte
- Außerschulische Kinder- und Jugendarbeit
- Erwachsenenbildung
- Tätigkeit im Rahmen des Zivil- und Katastrophenschutzes
- Hausnotruf AKKON - TEL
- Ausbildung zu allen Arbeitsbereichen

Diese Aufgaben sollen in enger Zusammenarbeit mit der *Diakonie Österreich* und anderen in- und ausländischen Organisationen, die den gleichen Zweck verfolgen, durchgeführt werden.

Eine mögliche Ausweitung der Tätigkeit orientiert sich an den Erfordernissen im Sinne der Statuten und der Leitlinien. Expansion als solche ist kein Vereinsziel.

2. Christliches Menschenbild - "Arbeiten im Geiste Christi"

Die *Johanniter-Unfall-Hilfe in Österreich* ist als Ordenswerk des evangelischen *Johanniterordens* eine christliche Hilfsorganisation und daher dem christlichen Menschenbild verpflichtet. Dieses christliche Menschenbild prägt jenes Verständnis für menschlicher Würde, wie es auch der Konvention der Menschenrechte zu Grunde liegt. Dieses christliche Leitbild soll als Orientierungsgrundlage den Mitarbeitern dienen, die Grundlage der Zusammenarbeit innerhalb der JUHÖ sein, aber auch die Basis für das Verhalten gegenüber den den Johannitern Anvertrauten bilden.

Johanniter wollen und sollen durch ihr persönliches Beispiel im christlichen Sinne wirken - im Umgang miteinander und ganz besonders gegenüber den ihnen anvertrauten Patienten.

Dieses Verhalten soll in jenen, die der Religion und dem Christentum ferner sind, Interesse und vor allem jene Begeisterungsfähigkeit wecken, die für den Dienst am Nächsten so wichtig ist. Besinnung auf die christlichen Wurzeln setzt aber zumindest die persönliche Beschäftigung mit dieser Thematik voraus.

Die jeweils konkrete Umsetzung christlicher Grundhaltungen setzt die persönliche und die gemeinsame Prüfung, Aufarbeitung und Bewusstmachung der christlichen Traditionen der Johanniter voraus und erfordert eine kontinuierliche Neupositionierung unter sich ändernden gesellschaftlichen Verhältnissen. Eine immer nur positive, integrative Weise des Umgangs mit gesellschaftlicher Realität entspricht nicht der Tradition der Johanniter. Für die Arbeit der Johanniter heißt dies, sich deutlich gegen bestimmte Verhältnisse zu wenden, insbesondere solche, die diskriminierend oder menschenverachtend sind.

Konkrete Folgen der Thematisierung der christlichen Berufung des Vereins sind:

- Deutliche Option für die Würde des Menschen in allen seinen Lebenslagen. Die Johanniter haben diese Würde gegen jede Schmälerung - sei es gelegen oder ungelegen - zu verteidigen.
- Alle Mitarbeiter müssen zumindest auf dem Niveau der Kenntnisse und auch des Taktgefühls agieren können, das den Erwartungen, die einer christlichen Hilfsorganisation entgegengebracht werden, Rechnung trägt.
- Die Johanniter wollen die ihnen anvertrauten Menschen nicht nur in ihrer medizinischen Dimension, sondern in ihrer Gesamtheit von Leib, Seele und Geist wahrnehmen und betreuen.
- Das tägliche Zusammenleben der Mitarbeiter soll von gegenseitiger Achtung und einer Grundhaltung der Nächstenliebe geprägt sein.

3. Vereinspolitische Kultur

Die *Johanniter-Unfall-Hilfe in Österreich* ist ein Ordenswerk des evangelischen *Johanniterordens*. Sie ist als Verein nach österreichischem Recht konstituiert. Oberstes Organ ist die Generalversammlung, in der die aktiven und unterstützenden Vereinsmitglieder Sitz und Stimme haben. Die Generalversammlung wählt das Präsidium als leitendes Organ des Vereines. Präsident und Vizepräsident müssen Ordensritter sein, weiters soll ein Vertreter der *Diakonie Österreich* dem Präsidium angehören.

Die praktische Tätigkeit der JUHÖ erfolgt in regionalen Gliederungen, den Bereichen. Das Präsidium bestellt für jeden Bereich einen Bereichsbeauftragten.

Eine wesentliche Betonung liegt in der Förderung der Ehrenamtlichkeit. Mit dem Engagement der Helfer, ihrer Ausbildung und Weiterentwicklung können neue Aufgabengebiete erschlossen und weiter ausgebaut werden.

Wesentliche Aufgaben, die früher ehrenamtlich erbracht werden konnten, sind heutzutage rund um die Uhr und mit gleichmäßigem Standard nur durch hauptamtliches Personal oder Zivildienstleistende zu erbringen. Dies macht eine unternehmensähnliche Struktur, Leitung und korrekte wirtschaftliche Führung notwendig und unumgänglich, auch in Verantwortung den Spendern und Förderern gegenüber. Dadurch kann ein Spannungsfeld zwischen zwei unterschiedlichen Tätigkeits- und Verantwortungsfeldern entstehen, das von den Beteiligten im christlichen Sinn gelöst werden soll.

Die JUHÖ ist ein im Gesundheits- und Sozialbereich tätiger, nicht auf Gewinnerzielung ausgerichteter Verein. Für gewisse Aufgaben erhalten die Johanniter personelle und finanzielle Zuwendungen von öffentlicher Hand.

Vertretern der verschiedenen Arbeitsgruppen können Mitsprachemöglichkeiten auf bestimmten Gebieten eingeräumt werden. Details der Bereichsstruktur können in einer Bereichsordnung geregelt werden.

Als Grundlage aller Entscheidungen gelten die Statuten der JUHÖ und die in diesem Leitbild festgehaltenen Richtlinien und Zielsetzungen.

Zur Bewältigung der vielfältigen Aufgaben beschäftigt die JUHÖ ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter. Die Johanniter sind sich der sozialen Verantwortung gegenüber allen Mitarbeiter bewußt.

4. Gemeinschaft in der Organisation

Soziale Tätigkeit bei den Johannitern ist Teamarbeit. Funktionierende Teamarbeit setzt ein gewisses Maß an Gemeinschaft voraus. Die oder der Einzelne bezieht daraus den notwendigen fachlichen und sozialen Rückhalt für die Arbeit in der Organisation.

Gemeinschaftliches Arbeiten setzt voraus:

- Gemeinsame Einstellung zur sozialen Tätigkeit
- Interesse für die anderen Mitglieder der Organisation
- Jede Aktion einer Gruppe ist eine Unternehmung der Gesamtorganisation und wird von allen mitgetragen und unterstützt.
- Unterstützung der oder des Einzelnen durch die Gemeinschaft und die Verantwortlichen der Organisation
- Bereitschaft zur Integration neuer Teammitglieder
- Wissen um die Fähigkeiten der anderen Teammitglieder

Gemeinschaftliches Arbeiten bei den Johannitern bietet:

- Mehr Freude an der Arbeit
- Mehr Sicherheit in fachlichen Fragen
- Rückhalt bei der Bewältigung schwieriger Situationen
- Möglichkeit zum Aufbau eines Freundeskreises

Eine derartige Gemeinschaft ist nicht selbstverständlich. Die Ermöglichung, Förderung und Aufrechterhaltung sozialer Kontakte gehört auch zur Verantwortung der Organisation ihren Mitgliedern gegenüber

5. Arbeitsklima

Es ist selbstverständlich, dass die konkreten Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter der JUHÖ den einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen genügen.

Darüber hinaus haben die allgemeinen Arbeitsbedingungen einen deutlichen Einfluß auf die Motivation aller Johanniter, auf die Befriedigung aus der Tätigkeit, und damit auf die Qualität der geleisteten Arbeit. Die Optimierung der Arbeitsbedingungen dient somit nicht bloß dem Wohle der Helfer, sondern ist Teil der Forderung nach qualitativ hochwertigen Leistungen.

Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Sinne der Johanniter-Arbeit ist, im Rahmen rechtlicher und budgetärer Möglichkeiten, auch Sache der Mitarbeiter der jeweiligen Arbeitsbereiche.

6. Qualität der Arbeit

Jede Leistung, die Mitarbeiter der JUHÖ erbringen, sei es für Dritte oder für die JUHÖ selbst, hat vielschichtige Qualitätsmerkmale:

- **Fachliche Korrektheit:** Fachliche Korrektheit ist selbstverständlich. Da nicht jeder Einzelne über entsprechende Sachkenntnisse auf allen Gebieten verfügen kann, muß sich jeder darüber im klaren sein, welche Aufgabe er tatsächlich korrekt erfüllen kann. Dies gilt sowohl für den einzelnen Helfer, als auch für die Organisation.
- **Gewissenhaftigkeit:** Die Gewissenhaftigkeit muß als durchgehender Wert in allen Tätigkeitsbereichen gefordert und strukturell gefördert werden.
- **Höflichkeit:** Als Ausdruck des Respekts vor den Menschen, mit denen wir umgehen.
- **Pünktlichkeit:** Die Pünktlichkeit bezieht sich sowohl auf das rechtzeitige Erscheinen zu einem Dienst, als auch auf die fristgerechte Erledigung einer übernommenen Aufgabe. Hierzu ist nicht nur ein entsprechendes Handeln, sondern auch umsichtige Planung notwendig.
- **Zuverlässigkeit:** Umfassende Erledigung übernommener Aufgaben

Grundlagen dafür sind:

- **Auswahl der Mitarbeiter:** Neben der selbstverständlich notwendigen Qualifikation (siehe oben), bzw. der Bereitschaft zum Erwerb dieser Qualifikation, ist die "innere Motivation" der Kandidaten bei der Aufnahme von Mitarbeitern maßgeblich.
- **Ausbildung der Mitarbeiter:** Die Johanniter legen auf die Aus- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter sehr großen Wert, weil sie Voraussetzung für die Erfüllung der Aufgaben im Sinne der Gewissenhaftigkeit (siehe oben) ist.
- **Qualitätssicherung und Kontrolle:** Entsprechende Einrichtungen zur Kontrolle und Sicherung der Qualität der Arbeit müssen von der Organisation bereitgestellt und verwaltet werden, wie z.B.
 - a) arbeitsmedizinische Betreuung
 - b) Supervision: Kompetente Ansprechpartner für die Bewältigung berufsbedingter bzw. dienstbedingter persönlicher Probleme sollen bei Bedarf zur Verfügung stehen.

7. Motivation der Mitarbeiter

Die persönliche Motivation der Mitarbeiter der JUHÖ stellt eine fundamentale und zentrale Komponente für die Qualität der Arbeit dar.

Innere Motivation

Obwohl viele Gründe für die Mitarbeit bei der JUHÖ denkbar sind, kommt den folgenden Beweggründen eine zentrale Bedeutung zu:

- Verantwortungsbewußtsein den Mitmenschen gegenüber
- Bereitschaft, anderen zu helfen
- Freude im Umgang und an der Arbeit mit anderen Menschen

Durch das Hineinwachsen des oder der Einzelnen in die Johanniter-Gemeinschaft wird die *Bereitschaft zu Helfen zur Freude am Helfen*. Die innere Motivation muß daher im täglichen Verhalten der Johanniter deutlich werden.

Motivation der Mitarbeiter durch die Johanniter

- Die Johanniter erwarten von ihren Mitarbeitern Kreativität und das Einbringen persönlicher Fähigkeiten und eigener Ideen. Die Organisation wird daher mit entsprechenden Strukturen aktiv diese Potentiale fördern.
- Jedes Mitglied der JUHÖ muss das Gefühl vermittelt bekommen, gebraucht zu werden.
- Die Leistungen der Mitarbeiter in den einzelnen Arbeitsbereichen sind - unabhängig von Gewinnträchtigkeit und hausinternem Prestige - gleichwertig. Es kommt daher allen die gleiche Anerkennung zu.
- "Öffentliche" Anerkennung der Leistung durch die Vereins-, bzw. Bereichsleitung
- Entscheidungstransparenz und Mitbestimmung
- Möglichkeiten und Angebot an Aus- und Weiterbildung
- Aufstiegsmöglichkeiten: Aufstieg bei der JUHÖ bedeutet die Übernahme eines größeren Maßes an Verantwortung im Verein bzw. auch anderen Mitarbeitern gegenüber. Er ermöglicht auf besondere Weise die Gestaltung der Arbeit und die Weiterentwicklung des Vereins.

Ausreichendes Fachwissen und Kompetenz ist Voraussetzung für die Besetzung von Leitungspositionen innerhalb des Vereins.

8. Verantwortung in der Gesellschaft

Die Johanniter beziehen ihr Selbstverständnis aus dem Dienst am notleidenden Menschen. Darüber hinaus sehen sie jedoch auch den Auftrag, bestehende Defizite und drohende Gefahren im sozialen System zu erkennen und ihre Tätigkeitsbereiche den sozialen Bedürfnissen entsprechend einzurichten.

In Anbetracht dieses Anspruchs an die Organisation besteht die Verantwortung, aktiv an der Gestaltung unserer Gesellschaft mitzuwirken.

- Verbreitung des den Johannitern zugrundeliegenden christlichen Gedankengutes ("Nächstenliebe") durch beispielhaftes Leben und Verhalten
- Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung für bestehende und drohende soziale Defizite
- Meinungsbildung bei den Entscheidungsträgern der Gesellschaft
- Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und insbesondere gegenüber den fördernden Mitgliedern
Die zur Verfügung gestellten Mittel sind im Sinne der statutarischen Vorgaben und des Leitbildes der Johanniter einzusetzen und ist mit diesen effizient und sparsam umzugehen.
- Schulung im medizinischen und sozialen Bereich
Neben dieser gestalterischen Verantwortung bleibt die organisatorische Verantwortung für die einwandfreie Durchführung einmal übernommener Aufgaben.

9. Das Bild der JUHÖ

Das Umfeld der Johanniter umfasst nicht nur Patienten, sondern eine Vielzahl unterschiedlicher Gesellschaftsgruppen, die verschiedenartig mit Mitgliedern oder Mitarbeitern der *Johanniter-Unfall-Hilfe in Österreich* in Kontakt treten.

Die *Johanniter-Unfall-Hilfe in Österreich* muss ihrem Umfeld mit fachlicher Kompetenz und sozialem Engagement gegenüber treten. Das bedeutet eine ehrliche Einschätzung der eigenen Möglichkeiten und eine gleichfalls ehrliche Darstellung in der Öffentlichkeit. Die Öffentlichkeitsarbeit der Organisation soll neben der Selbstdarstellung die Bevölkerung zu aktiver Mitarbeit im sozialen System motivieren.

Es muß neben der Kontrolle der Arbeitsqualität auch eine regelmäßige Kontrolle der Ziele erfolgen. Dies beinhaltet die Kontrolle, ob die angebotene Leistung in dieser Form von den Zielgruppen ("Kunden") angenommen wird, in der angebotenen Form erwünscht ist und noch den zeitgemäßen Anforderungen entspricht.

Das Auftreten der aktiven Mitglieder in der Öffentlichkeit hat grundsätzlich dem Bild einer Organisation, die ihren Mitmenschen Hilfe anbietet, zu entsprechen.