



NEWSLETTER BIENTRAITANCE

EDITORIAL

Ich hatte nie eine Natalophobie. Mit anderen Worten: Die Feiertage am Ende und zu Beginn eines Jahres haben bei mir nie besonderen Stress ausgelöst. Ich würde sogar sagen, dass ich diese Momente, in denen sich ein Kapitel schliesst, wenn die letzte Seite des Jahres umgeblättert wird, um ein neues Buch zu öffnen, ziemlich genieße.

Es ist der Moment, Bilanz zu ziehen, und das ist in meinen Augen äußerst motivierend.

Seit März 2021, dem Erscheinungsmonat unserer ersten Newsletter, hatten wir die Gelegenheit, die 10 Artikel der Charta der Bientraitance zu bearbeiten und jeden Artikel dank der zahlreichen Bientraitance-Akteure, die ihre Erfahrungen mit uns geteilt haben, zu illustrieren.

Dafür danke ich ihnen von ganzem Herzen.

Die Erkundung geht jedoch noch weiter.

2024 lädt uns heute ein, einen neuen Blick auf die Charta der Bientraitance zu werfen, auf die Bedeutung, die wir ihr geben, und auf das, was sie in unseren Organisationen darstellt. Sie fordert uns auf, sie auf andere, konkretere Weise zu entdecken, indem wir sie uns zu eigen machen und ihr erlauben, in unserer täglichen Berufspraxis lebendig zu werden.

Sie werden feststellen, dass sich die Charta der Bientraitance wie ein roter Faden durch diese Newsletter zieht, in der Sie eine Fülle von Anregungen aus den Organisationen befinden.

Fabienne Steffen, Mitglied des Verwaltungsrats von Bientraitance asbl und Generaldirektorin von elisabeth, erläutert, wie wichtig eine solche Charta für jeden von uns ist. Mehrere Koordinatoren und Delegierte der Bientraitance benennen ebenfalls, was die Charta für sie bedeutet und wie sie in ihrer Organisation gesehen und umgesetzt wird.

Ich kann Sie nur dazu einladen das Gleiche zu tun. Was bedeutet diese Charta für Sie? Gibt es einen Artikel, der Sie besonders anspricht? Wie würden Sie ihn gerne jeden Tag in Ihrer Arbeit umsetzen?

Bevor ich Sie Ihrer Lektüre überlasse, erlauben Sie mir, Ihnen im Namen aller Mitglieder von Bientraitance asbl alles Gute für das neue Jahr zu wünschen. Passen Sie gut auf sich auf.



Virginie STEVENS

Delegierte der Bientraitance
Direktorin von Bientraitance asbl

Summary

Seite 2 - Auf ein Wort mit Fabienne Steffen

Seite 3 - Wussten Sie schon... ?

Seite 4 - Charta der Bientraitance

Seite 4 - Sichtweisen der Charta

Seite 7 - Zoom auf eine Form der Misshandlung - Lesevorschlag

AUF EIN WORT MIT FABIENNE STEFFEN, VORSTANDSMITGLIED DER BIENTRAITANCE ASBL UND GENERALDIREKTORIN VON ELISABETH

Die Bientraïtance-Charta ist ein wesentliches Rahmendokument, das nicht nur unsere Werte unterstreicht, sondern auch unsere Entschlossenheit, ein respektvolles und wohlwollendes Lebens- und Arbeitsumfeld für alle unsere Begünstigten zu schaffen.

Sie ist für die Mitgliedsorganisationen aus mehreren Gründen von größter Bedeutung:

1

Sicherstellung von Berufsstandards :

Die Charta dient als professionelle Grundlage und legt klare Standards dafür fest, wie die Begünstigten behandelt werden sollen. Dies gewährleistet eine einheitliche Herangehensweise an das Thema Bientraïtance, unabhängig von den Besonderheiten der jeweiligen Organisation.

2

Stärkung des Vertrauens und der Glaubwürdigkeit :

Durch die Annahme dieser Charta demonstrieren die Organisationen ihr Engagement für die Bientraïtance und stärken damit das öffentliche Vertrauen und die Glaubwürdigkeit bei den Begünstigten, ihren Familien und der Gemeinschaft im Allgemeinen.

3

Prävention von Misshandlung :

Indem die Charta Praktiken wie professionelles Zuhören, Wahrung der Vertraulichkeit und Bekämpfung von Misshandlungen hervorhebt, spielt sie eine entscheidende Rolle bei der Prävention von missbräuchlichem und/oder fahrlässigem Verhalten.

Sie ist um zehn Grundprinzipien herum aufgebaut und stellt eine echte Orientierungshilfe für das Handeln dar. Sie bietet einen klaren Rahmen für die Entscheidungsfindung und das Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stellt sicher, dass alle Handlungen mit den Grundsätzen der Bientraïtance in Einklang stehen.

Bei Dilemmas oder in schwierigen Situationen kann die Charta als Referenz dienen, um ausgewogene Lösungen zu finden, die mit unseren Werten von Respekt und Würde im Einklang stehen.

Die Charta kann (oder muss) in der strategischen Vision der Mitgliedsorganisationen verkörpert werden:

1

Ausrichtung der Ziele und Werte der Organisationen :

Die Integration der Grundsätze der Charta in die Missionen, Visionen und Strategien der Organisation ist entscheidend, um sicherzustellen, dass sämtliche Bemühungen und Initiativen im Einklang mit den Idealen der Bientraïtance stehen.



2

Entwicklung von internen Richtlinien und Praktiken :

Um sicherzustellen, dass die Prinzipien der Charta in der Unternehmenskultur zum Ausdruck kommen, sollten sie in der Gestaltung interner Richtlinien, den Fort- bzw. Weiterbildungsangeboten und den praktischen Maßnahmen im Bereich der Personalführung deutlich erkennbar sein



3

Kontinuierliche Bewertung und Verbesserung :

Die Charta soll als Grundlage dienen für die Bewertung von Leistungen und aktuellen Praktiken und zur Identifizierung von Bereichen, in denen Verbesserungen oder Anpassungen im Einklang mit den Grundsätzen der Bientraïtance erforderlich sind



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Charta der Bientraïtance nicht nur ein Referenzdokument ist, sondern ein lebenswichtiges Element der Identität und Strategie der Mitgliedsorganisationen, das die Handlungen lenkt, die Kultur beeinflusst und das Engagement für das Wohlergehen und den Respekt aller Begünstigten stärkt.

Fabienne Steffen - Dezember 2023

WUSSTEN SIE SCHON...?

Die Charta der Bientraïtance ist nun aktiver Teil der "Sensibilisierung für die Bientraïtance".

Die Artikel werden in Kleingruppen bearbeitet und ermöglichen sowohl ihre persönliche Projektion als auch ihre konkrete Aneignung in der Berufspraxis der Teilnehmer.

FALLS SIE DIES NOCH NICHT GETAN HABEN – SCHREIBEN SIE SICH IN DER FORTBILDUNG EIN !

Artikel 1: Wir nehmen in jeder Lage eine Haltung des professionellen Zuhörens ein, um die Betreuung des uns anvertrauten Menschen in allen Phasen angemessen bewerten zu können.

Artikel 2: Wir begleiten den uns anvertrauten Menschen als Co-Autor seines Lebensprojekts und lassen seiner Wahl- und Entscheidungsfreiheit Raum.

Artikel 3: Wir achten die Intimsphäre und die Würde des uns anvertrauten Menschen und setzen alles daran, seine physische und psychische Integrität zu wahren. Wir geben uns die Mittel an die Hand, die nötig sind, um diese Mission zu erfüllen.

Artikel 4: Wir handeln gegen jegliche Form von physischer oder psychischer Misshandlung indem wir eine Politik der Null-Toleranz durchsetzen.

Artikel 5: Wir garantieren dem uns anvertrauten Menschen einen zweckdienlichen, ausführlichen und loyalen Zugang zu den ihn betreffenden Informationen.

Artikel 6: Wir respektieren die Vertraulichkeit der Informationen, welche wir über Situationen und den uns anvertrauten Menschen erlangen.

Artikel 7: Wir gewährleisten eine den Berufsregeln entsprechende Betreuung des uns anvertrauten Menschen und dessen Nahestehenden und tragen Sorge, Zuwiderhandlungen gegen die Rechte und die Würde des Einzelnen auszuschließen.

Artikel 8: Im Rahmen unserer Betreuung setzen wir alles daran, jede Situation, die vom uns anvertrauten Menschen oder dessen Nahestehenden als schwierig oder konfliktgeladen erlebt wurde, transparent und angemessen zu behandeln.

Artikel 9: Wir unterstützen mit unserer Führungspolitik die konstruktive Zusammenarbeit aller Mitarbeiter.

Artikel 10: Wir prüfen die Zufriedenheit des uns anvertrauten Menschen und/oder dessen Nahestehenden in Bezug auf unser Angebot und nutzen diese Auswertungen um unsere Leistungen kontinuierlich zu verbessern.

SICHTWEISEN DER CHARTA DER BIENTRAITANCE

Wer, besser wie Koordinatoren der Bienveillance, könnte besser über die Umsetzung der Bienveillance-Charta in ihrer Organisation sprechen? Hier finden Sie einige ihrer Aussagen sowie Die der Delegierten der Bienveillance.



Eric Wadlé
Koordinator



"Die Charta der Bienveillance ist ein Eckpfeiler bei Caritas Jeunes et Familles (CJF). Alle unsere Handlungen sind demnach auf Bienveillance, Wohlwollen und Solidarität ausgerichtet. Zu diesem Zweck dient uns die Charta als Orientierung und jeder Mitarbeiter erhält bei der Unterzeichnung seines Arbeitsvertrags ein Exemplar, zusammen mit dem Aufkleber "Ech passen op dech op", der das Bekenntnis zu den Werten von CJF und der Bienveillance unterstreicht. Bevor neue Mitarbeiter bei CJF beginnen, initiieren wir bereits die Kommunikation über Bienveillance und fördern die Übertragung unserer Bienveillance-Werte von einem Mitarbeiter zum anderen.

"Die Charta der Bienveillance in ihrer Umsetzung zielt darauf ab, eine wohlwollende Begleitung zu gewährleisten, indem eine warmherzige und sichere Umgebung geschaffen wird.

Jeder Mensch ist einzigartig und hat seine eigenen Talente, Fähigkeiten und Herausforderungen.

Wir betrachten daher jedes Kind als Co-Autor seines eigenen Weges, was eine wohlwollende Kommunikation und die Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse voraussetzt. Unsere Priorität ist es, die Entfaltung und ausgewogene Entwicklung unserer Begünstigten zu gewährleisten".



Cynthia Gonçalves
Koordinatorin



"Die Charta fungiert sowohl als Leitfaden wie auch als Orientierung. Sie dient als Leitfaden, indem sie unserem Handeln einen klaren Sinn gibt, und als Orientierungshilfe, indem sie unserem täglichen Handeln einen Rahmen vorgibt. Durch regelmäßige Bezugnahme auf die Charta können wir eine Perspektive einnehmen und über unsere Positionierung nachdenken.

Didier Schneider
Delegierter der Bienveillance

Die Charta der Bienveillance bietet uns eine Leitlinie und einen Verhaltenskodex, um eine einheitliche professionelle Einstellung zu entwickeln. Diese zielt darauf ab, die Bedürfnisse, das Wohlergehen und den Schutz unserer Betreuten an oberste Stelle zu setzen. Sie dient auch als Werkzeug zur Reflexion in unserer beruflichen Praxis, indem sie es uns ermöglicht, regelmäßig unsere täglichen Handlungen zu überdenken



Laurent Weber
Koordinator



Anne Junk
Koordinatorin



Bientraitance zeigt sich für mich in vielfältigen Facetten und erscheint in unterschiedlichen Formen und Ausdrucksweisen. Dennoch bleibt die grundlegende Haltung von Bientraitance stets unverändert.

Das ist genau das, was die Charta für mich ausdrückt: Sie bietet einen Rahmen, den wir dann in unserem täglichen Handeln mit Leben füllen.

Die Artikel der Charta sind vergleichbar mit den Türchen eines fortwährenden Adventskalenders. Ähnlich dem Öffnen eines Türchens nach dem anderen, durch das man täglich Neues entdecken kann, betonen die einzelnen Artikel der Charta verschiedene Aspekte, indem sie mal den einen, mal den anderen Aspekt in den Vordergrund rücken.

Dies ermöglicht es, die verschiedenen Aspekte von Bientraitance in die tägliche berufliche Reflexion zu integrieren. Das Öffnen aller Fenster der Charta ermöglicht es, das vollständige und farbenfrohe Bild von Bientraitance im Alltag zu erleben.

“Die Charta der Bientraitance ist für das Rote Kreuz nicht nur ein Bezugsrahmen für unsere Mitarbeitenden in ihrer täglichen beruflichen Praxis, sondern auch eine grundlegende strategische Basis. Sie bildet das Fundament unserer Strategie, sei es in der Ausbildung, bei der Verkörperung täglicher Werte, der Prävention von Misshandlung in all ihren Formen oder in einem umfassenden Qualitätsprozess auf sämtlichen Ebenen.

Für mich ist die Charta der Bientraitance ein unverzichtbares Element, das die Beziehungen zu den von uns unterstützten Personen umfasst.



Véronique Hilbert
Koordinatorin



Geert Van Beusekom
Koordinator



Die Charta der Bientraitance stellt sowohl eine Verpflichtung als auch einen gemeinsamen Rahmen für alle Mitgliedsorganisationen, aber auch für alle Mitarbeiter dar. An diesen Worten und Sätzen wurde lange gearbeitet, aber sie sind manchmal immer noch komplex zu verstehen. Die Herausforderung für jeden von uns besteht darin, die Artikel der Charta in eine professionelle, biontragende Haltung im Alltag umzusetzen. Mit anderen Worten: Wir müssen die Lehren der Charta in unserer täglichen Arbeit mit und für unsere Begünstigten anwenden.

“Die Charta der Bientraitance dient als Leitfaden und ist ein dynamisches Instrument, das von uns genutzt werden kann, um durch qualitativ hochwertige zwischenmenschliche Beziehungen Zufriedenheit und Stolz im Alltag zu erleben.

Georges Haan
Delegierter der Bientraitance

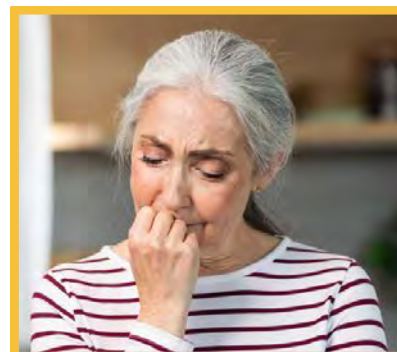


ZOOM AUF EINE FORM VON MISSHANDLUNG

Psychologische Misshandlung

Psychologische Misshandlung ist oft schwieriger zu erkennen, da es sich um schleichende Verhaltensweisen handeln kann, die nicht immer offensichtlich sind.

Formen sind zum Beispiel: Einschüchterung, Abwertung, Schikanen, Drohungen, Manipulation, Beleidigung, Spott, unangebrachte Kritik, Infantilisierung, Isolation, Kontrolle oder Erpressung.



Psychischer Missbrauch, besonders durch in Verantwortung stehende Personen, hat schwerwiegende Folgen, sowohl für die psychische Gesundheit der Opfer als auch für die Qualität ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen und ihren körperlichen Gesundheitszustand.

LESEVORSCHLAG



Max versteht nicht, warum sein Freund Jérémy oft gewalttätig ist. Eines Tages entdeckt er, dass er von seinem Vater missbraucht wird... Eine Geschichte von Max und Lili, um zu lernen, dass Misshandlung wiederholte Gewalt gegen ein kleineres Kind bedeutet.

Ein Kind, das geschlagen, gedemütigt oder vernachlässigt wird, kann sich nicht wehren. Wenn man von seinem Leiden erfährt, muss man es dazu auffordern, darüber zu sprechen, damit man es schützen und seiner Familie helfen kann.

Das Gesetz stellt jeden unter Strafe, der einer Person in Gefahr, insbesondere einem Kind, nicht hilft.

D. de Saint Mars, S. Bloch, *„Jérémy est maltraité“*, Éditions Calligram, 1 mars 2004, 45 pages, 978-2884453745.

NEHMEN SIE MIT UNS KONTAKT AUF...

Sie möchten mit uns Kontakt aufnehmen oder am nächsten Newsletter von Bienveillance asbl mitwirken? Nichts ist einfacher als das!

Einfach eine Nachricht an die Adresse:
info@bienveillance.lu.

Wir werden Ihnen mit großer Freude antworten.
Das Team von Bienveillance a.s.b.l.

FINDEN SIE ALLE UNSERE SCHULUNGEN AUF...

<https://bienveillance.lu/formations/>
Nehmen Sie Kontakt mit der Fortbildungsabteilung ihrer Organisation auf.

