



SHDO

Informationsveranstaltung LSBTIQ*-freundliche Altenhilfe

MANUELA BALKENOHL UND MARTINA SAREMBA
WOHN- UND BEGEGNUNGSZENTRUM ZEHNTHOF
STÄDT. SENIORENHEIME DORTMUND GEMEINNÜTZIGE GMBH

Städt. Seniorenheime Dortmund gemeinnützige GmbH

- 845 Bewohner*innen
- 8 vollstationäre Einrichtungen
- 32 Bewohner*innen im beschützenden Bereich
- 95 jüngere Pflegebedürftige
- 72 Tagespflege-Plätze
- 26 Kurzzeitpflege-Plätze
- Service-Wohnungen
- Ambulanter Pflegedienst
- über 1.000 Mitarbeiter*innen



Wohn- und Begegnungszentrum Zehnthof (WBZ)

130 Plätze für Bewohner*innen in der stat. Langzeitversorgung

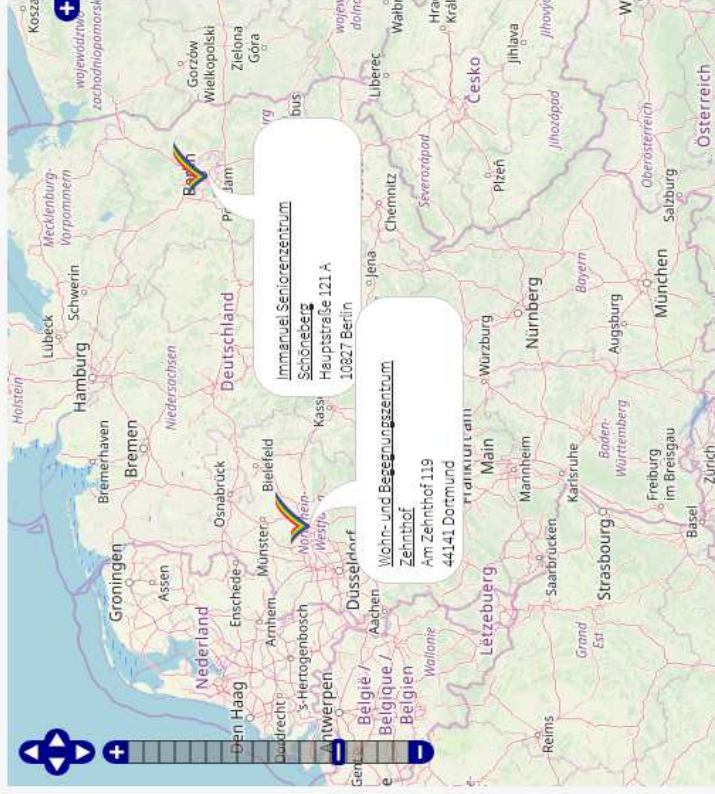
- davon 10 eingestreute Kurzzeitpflegeplätze
- davon 95 Plätze für jüngere Pflegebedürftige

24 Tagespflege-Plätze





QUALITÄTSSIEGEL **LEBENSORT VIELFALT®** - AUSGEZEICHNETE PFLEGEINRICHTUNGEN





LSBTI* - es handelt sich „nur“ um eine Minderheit...

Das Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt® ist ein Qualifizierungsprogramm für stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste, Tagespflegestätten, Hospize und Krankenhäuser, die in struktureller, organisationspolitischer und personeller Hinsicht Voraussetzungen schaffen wollen, um sexuelle und geschlechtliche Minderheiten zu inkludieren.

In Deutschland....

- haben 27% der Menschen einen Migrationshintergrund
- leben ca. 4,5 Millionen Menschen mit einem muslimischen Glauben
- sind ca. 2,6 Millionen Eltern alleinerziehend
- definieren sich über 7% der Bevölkerung (über 5,8 Millionen Menschen) als LSBTIQ*

In Dortmund.....

- leben ca. 600.000 Menschen – somit ca. 44.000 LSBTIQ*


Im Saarland....

- leben ca. 990.000 Menschen – somit ca. 63.000 LSBTIQ*



Errichtung einer Arbeitsgruppe

Teilnehmer*innen:

- Leitungskräfte
 - Vorsitzende es Bewohner*innen-Beirat
 - kritische Bewohner*innen des Hauses
 - Beschäftigte des Hauses
 - Betriebsrat
 - Geschäftsführung (Prokuristin)
 - Mitarbeiterin der Koordinierungsstelle für Lesben, Schwule und Transidente der Stadt Dortmund
- 


Diversity.Check

DIVERSITY CHECK stationär				
Unternehmenspolitik und Kommunikation	Personalmanagement	Transparenz und Sicherheit	Pflege und Gesundheit	Wohn- und Lebenswelten
<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätsmanagement • Leitbild • Unternehmenskultur • Informationszugang • Außendarstellung • Gesprächsführung und Dokumente 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalvielfalt • Stellenbeschreibung • Personalbeschaffung • Einarbeitungskonzept • Fort- und Weiterbildungen und Teamsitzungen • MA-Gespräch • Gleichstellung • Ehrenamtliche-MA 	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltenskodex MA • Hausordnung • Beschwerdemanagement • Bewohner*innen-vertretung • MA-Sicherheit • Bewohner*innen-Sicherheit • Supervision • Bewohner*innen-Zufriedenheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit Gesundheitsdienstleister*innen • Gesundheitliche Kenntnisse • Körperbezogene Kenntnisse • Partizipation an der Planung der Pflege • Partizipation von Angehörigen/Wahlfamilie • Trauer und Sterbebegleitung • Lebensführung • Sexualität 	<ul style="list-style-type: none"> • Wohnumgebung • Infrastruktur • Medienzugang • Aktivitäten • LSBTI*-Community • Interkultureller Austausch • Hausgemeinschaft • Religion und Spiritualität



Diversity.Check


Unternehmenspolitik und Kommunikation

- Qualitätsmanagement wird praktiziert und berücksichtigt LSBTIQ*-sensible Gesundheitsförderung
 - Ein regelmäßiger Austausch mit anderen Einrichtungen zum Thema diversitätssensible Pflege der LSBTI*-Community findet statt.
 - Der Zugang zu Informationsmaterialien bzgl. LSBTIQ* ist vorhanden.
 - Bewohner*innen haben Zugang zu Informationsmaterial bzgl. LSBTIQ*
 - In der Außendarstellung werden LSBTIQ*-Lebenswelten abgebildet
 - In der Außendarstellung wird Vielfalt abgebildet (mindestens drei Vielfaltsmerkmale (Alter, Behinderung, Geschlecht, Sexuelle Orientierung, Herkunft, Hautfarbe, etc.)
 - In der Außendarstellung werden LSBTIQ*-Welten abgebildet (z.B. Homepage, Flyer, Broschüren, etc.)
 - In der Außendarstellung wird eine gender-sensible Sprache verwendet (alle Geschlechter werden schriftlich abgebildet, z.B. Bewohner*innen).
- 



Diversity.Check

Pflege / Versorgung / Begleitung

- **Kenntnisse zur Geschichte von LSBTIQ***
 - Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre Kenntnisse zur **Geschichte von LSBTIQ*** erworben haben (75% der MA)
 - **Spezielle Kenntnisse zu LSBTIQ*-Gesundheitsrisiken sind vorhanden.**
 - Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse über **erhöhte Gesundheitsrisiken** von LSBTIQ* (z.B. Auswirkungen von Traumata, Depressionen, Hepatitiden) erworben haben
 - Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse in der Versorgung von Menschen mit **HIV/Aids** erworben haben.
 - **Spezielle Kenntnisse in der Versorgung von Trans* und Inter* sind vorhanden und werden regelmäßig aktualisiert.**
 - Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse in der Versorgung **von transgeschlechtlichen Menschen** erworben haben (25% der MA).
 - Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse in der Versorgung von **intergeschlechtlichen Menschen** erworben haben (25% der MA).
 - **Die Trauer- und Sterbebegleitung ist auf die Bedürfnisse von LSBTIQ* abgestimmt**
 - LSBTIQ*-sensibilisierte **Sterbebegleitung/ Sterbeammen** sind der Einrichtung bekannt.
 - **Sexualität wird nicht tabuisiert.**
 - Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse zum **Thema Sexualität im Alter** erworben haben.
- 



Diversity.Check

Transparenz und Sicherheit

Ein diskriminierungsfreier Umgang zwischen allen relevanten Personen ist gesichert und die Verfahren , die dies ermöglichen sind transparent.


- Der Einrichtung sind LSBTIQ*-sensibilisierte Gesundheitsdienstleister*innen bekannt, die bei Bedarf kontaktiert werden

- Der Verhaltenskodex wird an einem geeigneten Platz in der Einrichtung veröffentlicht
- 



„Lebensort Vielfalt“ – Strategie und Organisation

Wir haben uns entschieden:

- unsere Unternehmensstrategie anzupassen und LSBTI* einen bedeutenden Platz einzuräumen
 - Leitbild anpassen
 - Aufnahme ins QM-Handbuch
 - Vorstellungsgespräche
 - zu Anpassungen in grundlegenden Bereichen unserer Organisation:
 - Rechtsaspekte: Arbeitsrecht, Vertragsrecht, usw.
 - Multiplikatoren-Schulung LSBTI*
 - Fortbildungen zu LSBTI* (75% der MA), Inter- und Transgeschlechtlichkeit (je 25% der MA), Gesundheitsrisiken u.a. HIV/Aids,
 - Kommunikation: gendersensible Sprache intern & extern
- 



Verhaltenskodex der religiösen, kulturellen und geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung

Im Wohn- und Begegnungszentrum Zehnthof (WBZ) sind alle Menschen herzlich willkommen.

Dies ist unabhängig von der religiösen, kulturellen oder sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Identität.

Wir behandeln und befördern alle Mitarbeitenden aufgrund ihrer Qualifikation und Arbeitsleistung gleich und ohne Rücksicht auf Herkunft, Weltanschauung, Lebensweise, sexuelle Orientierung und geschlechtlicher Identität.



Überarbeitung Verhaltenskodex: u.a. Gleichbehandlung - Chancengleichheit





Der Verhaltenskodex soll das Zusammenleben im WBZ erleichtern und von Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen beachtet werden:

Umgang mit Bewohner*Innen

Wir orientieren uns an dem Pflegeleitbild, den Unternehmens-/ Qualitätsgrundsätzen der Städt. Seniorenheime Dortmund gemeinnützige GmbH:

Würde

Die uneingeschränkte Anerkennung der eigenen Wertvorstellungen eines Menschen durch die Achtung seiner Einzigartigkeit und seiner persönlichen Bedürfnisse.

Privatheit

Das Recht möglichst allein, ungestört und unbeeinträchtigt zu sein, sowie unbehelligt Beziehungen zu anderen Menschen pflegen zu können.

Unabhängigkeit

Ohne Rechtfertigungszwang gegenüber irgendeiner anderen Person zu denken und zu handeln, einschließlich des Rechts, ein abgewogenes Risiko einzugehen





Der nachfolgende Verhaltenskodex soll das Zusammenleben im WBZ erleichtern und von Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen beachtet werden:

Wahlfreiheit

Die Möglichkeit, unbeeinflusst aus einer Reihe vorhandener Möglichkeiten wählen zu können.


Rechtssicherheit

Die Wahrung aller garantierten Bürgerrechte.

Selbstverwirklichung

Die Verwirklichung persönlicher Wünsche und Fähigkeiten in allen Bereichen des täglichen Lebens unter Berücksichtigung der üblichen Normen.

Der Umgang im WBZ ist respektvoll, offen und ehrlich. Auffälligkeiten, Kritik und Probleme werden direkt mit den Betroffenen besprochen und nicht „hinter dem Rücken“ oder über Dritte kommuniziert.





Alle Mitarbeitenden unterliegen dem Datenschutz.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst TVÖD befasst sich unter § 3, Absatz 1 mit allgemeinen Arbeitsbedingungen:

Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Ebenso ist der Datenschutz und die Schweigepflicht im Heimvertrag unter § 17 geregelt.

Danach verpflichten sich die Mitarbeitenden zur Diskretion und zu einem vertraulichen Umgang mit personenbezogenen Informationen der Bewohner*innen.

Dies betrifft auch die sexuelle Orientierung und / oder die geschlechtliche Identität.






Verstöße gegen den Verhaltenskodex

Mitarbeitende lernen den Verhaltenskodex während der Einarbeitung kennen und bestätigen die Einhaltung und Umsetzung in der Checkliste zur Einarbeitung. Bei Verstößen regelt die Betriebsvereinbarung „Zur Unterbindung von Mobbing und Diskriminierung sowie zur Förderung eines partnerschaftlichen Klimas“ die weitere Vorgehensweise.

Bewohner*innen wird der Verhaltenskodex während der Eingewöhnung erläutert. Verstoßen Bewohner*innen, Besucher*innen oder Dienstleister gegen den Verhaltenskodex wird die Heimleitung informiert. Sie führt ein Gespräch mit der Aufforderung, dies zu unterlassen. Bewohner*innen, die sich diskriminiert fühlen bzw. diskriminiert werden, kann ggfls. eine Verlegung in einen anderen Wohnbereich angeboten werden.





Bedeutung für Bewohner*innen – Vom Aufnahmegespräch zur Pflege und Betreuung

Besondere Bedeutung der Biographie:

- Erfahrungen, Diskriminierungen, Ängste

Aufnahmegespräch:

- Frage nach Personalpronomen – wie möchte ich angesprochen werden
- Frage nach Partner*innenschaft – nicht nach Ehemann, Ehefrau
- Information über Verhaltenskodex – als Teil des Heimvertrags

Appartement:

- Namensschild
- Fotos: wer ist das?

Von wem möchte ich nicht gepflegt werden:

- Pfleger*in

Einbeziehung von Angehörigen/Wahlfamilie:

- Möglichkeit des Ausschlusses von Angehörigen 1. Grades

Kontakte zur Community:

- KCR, Rubicon, Schwulenberatung Berlin, Älter Schwule, Lesben und Transidente in Dortmund, ...

Kooperationen:

- Ärzt*innen, Sanitätshäuser, Gesprächstherapeut*innen, Hochschulen und Fachhochschulen

Insbesondere: Respekt, Anerkennung, Wertschätzung



Was macht Diversity möglich?

Was treibt uns an?

- Wir sind für alle Dortmunder*innen „zuständig“ – unabhängig der Zugehörigkeit zu einer Minderheit
- Wir wollen, dass sich alle im WBZ wohlfühlen
- Innovation wird nur da geschaffen, wo viele unterschiedliche Menschen ihre Ideen einbringen.
- Soziale Nachhaltigkeit trägt zum Unternehmenserfolg bei
- Wir überzeugen Menschen durch unser Handeln

Was bringt es uns?

- Individuelle Persönlichkeitsmerkmale werden geschätzt und machen das Zusammenleben und –arbeiten einfacher
- Gewinnung von Fachkräften etc. – alle Stellen besetzt (aktuell überbesetzt)
- Die vielfältige Unternehmenskultur nach außen vermittelt (Onboarding im Employer Branding).
- Gezielte Maßnahmen für die Wertschätzung von Vielfalt weiterentwickeln





<https://www.shdo.de/wbz-podcast.html>

Folge 6





Fragen?

m.balkenohl@shdo.de

m.saremba@shdo.de

F: 0231/5649-106