

Dokumentation der Auftaktveranstaltung

LSBTI*-sensible Pflege in Lichtenberg

27.10.2021

Eine Veranstaltung von:



In Kooperation mit:



Grußwort

von Michael Grunst, Bezirksbürgermeister Lichtenberg





LSBTI* in der Pflege

Ein Vortrag der Fachstelle LSBTI*, Altern und Pflege
der Schwulenberatung Berlin

Netzwerk Anders Altern

Vom spezialisierten Unterstützungsangebot für schwule Senioren zur Qualifizierungs- und Vermittlungsstelle für „Diversity-Standards“

seit 2003

Gruppen
Gesprächskreis,
Theatergruppe u.ä.

Besuchsdienst

Psychosoziale
Beratung

seit 2012

Wohn- und Pflegeprojekte



seit 2017

Qualifizierungsprogramm
Lebensort Vielfalt®



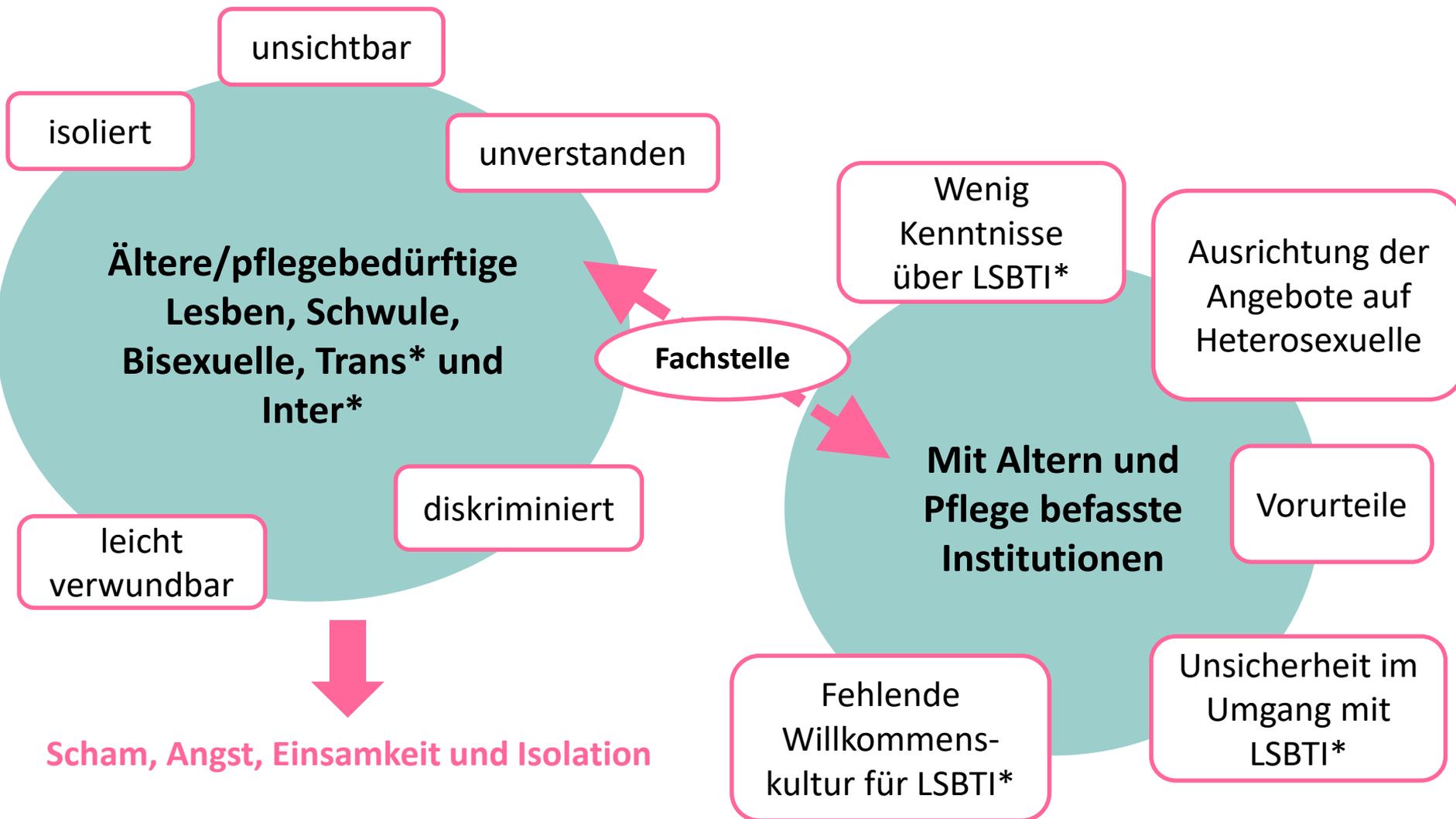
seit 2020

Fachstelle
Vermittlung, Beratung, Qualifizierung

FACHSTELLE
LSBTI*, Altern und Pflege

Die Fachstelle LSBTI*, Altern und Pflege

Die Brücke zwischen LSBTI* Senior*innen und Institutionen





Wofür
steht
LSBTI* ?

Wofür steht das L in LSBTI* ?

lesbisch:

Lesbische Frauen

begehren

andere Frauen

Wofür steht das **S** in **LSBTI*** ?

schwul:

Schwule Männer
begehren
andere Männer

Wofür steht das **B** in **LSBTI*** ?

bisexuell:

Bisexuelle Menschen
begehren Menschen
von mindestens zwei Geschlechtern

Wofür steht das **T** in **LSBTI*** ?

trans*:

Menschen, deren Geschlecht von dem Geschlecht abweicht, welches bei Geburt zugeweiht wurde

- **trans* Frau**: Frau, bei der Geburt „männlich“ zugewiesen
- **trans* Mann**: Mann, bei der Geburt „weiblich“ zugewiesen
- **nicht-binär**: keine Männer oder Frauen, unabhängig davon was bei Geburt zugewiesen wurde

Wofür steht das **I** in **LSBTI*** ?

inter*:

Menschen, die mit Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale geboren werden.

Mögliche Variationen

- Geschlechtsorgane
- Geschlechtschromosomen
- Geschlechtshormone

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Communities mit unterschiedlichen Bedarfen

Sexuelle Identität

LSB

Lesbisch/Schwul (homosexuell)

Sexuelle Orientierung einer Person, die sich zu Menschen des gleichen Geschlechts hingezogen fühlt.

Wen begehre ich?

Geschlechts-identität

T*

Trans*

Oberbegriff, für Menschen, deren Geschlechtsidentität von dem Geschlecht abweicht, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde.

Welche Geschlechtsidentität habe ich?

Körperlicher Zustand

I*

Inter*

Oberbegriff, für Menschen, die mit Variationen der Geschlechtsmerkmale geboren werden.

Wie ist mein Körper beschaffen?

Welche Erfahrungen machen LSBTI* ?



Welche Erfahrungen machen LSBTI*?

- Hohes Risiko für Diskriminierung aufgrund der sexuellen und geschlechtlichen Identitäten
- besondere Verwundbarkeit wegen Erfahrungen der Kriminalisierung und Diskriminierung
- negative Erfahrungen mit dem Gesundheitswesen aufgrund von Krankheitsannahme

Diskriminierung

von LSBTI* im Gesundheitswesen

- 29,5%** der LSBTI* haben Diskriminierungen im Berliner Gesundheitswesen erfahren
- 55,8%** der LSBTI* werden im Gesundheitswesen „nicht ernstgenommen / belächelt“
- 47,1%** sagen aus, dass ihre Lebenssituation im Gesundheitswesen nicht berücksichtigt wird
- 33,7%** der LSBTI* gehen davon aus, dass es kaum Wissen zur ihrer Geschlechtsidentität/ sexuellen Orientierung gibt
- 31,7%** glauben, dass sie aufgrund ihrer Identität nicht kompetent behandelt werden
- 27,4%** geben an psychische Gewalt im Gesundheitswesen erfahren zu haben

Diskriminierung

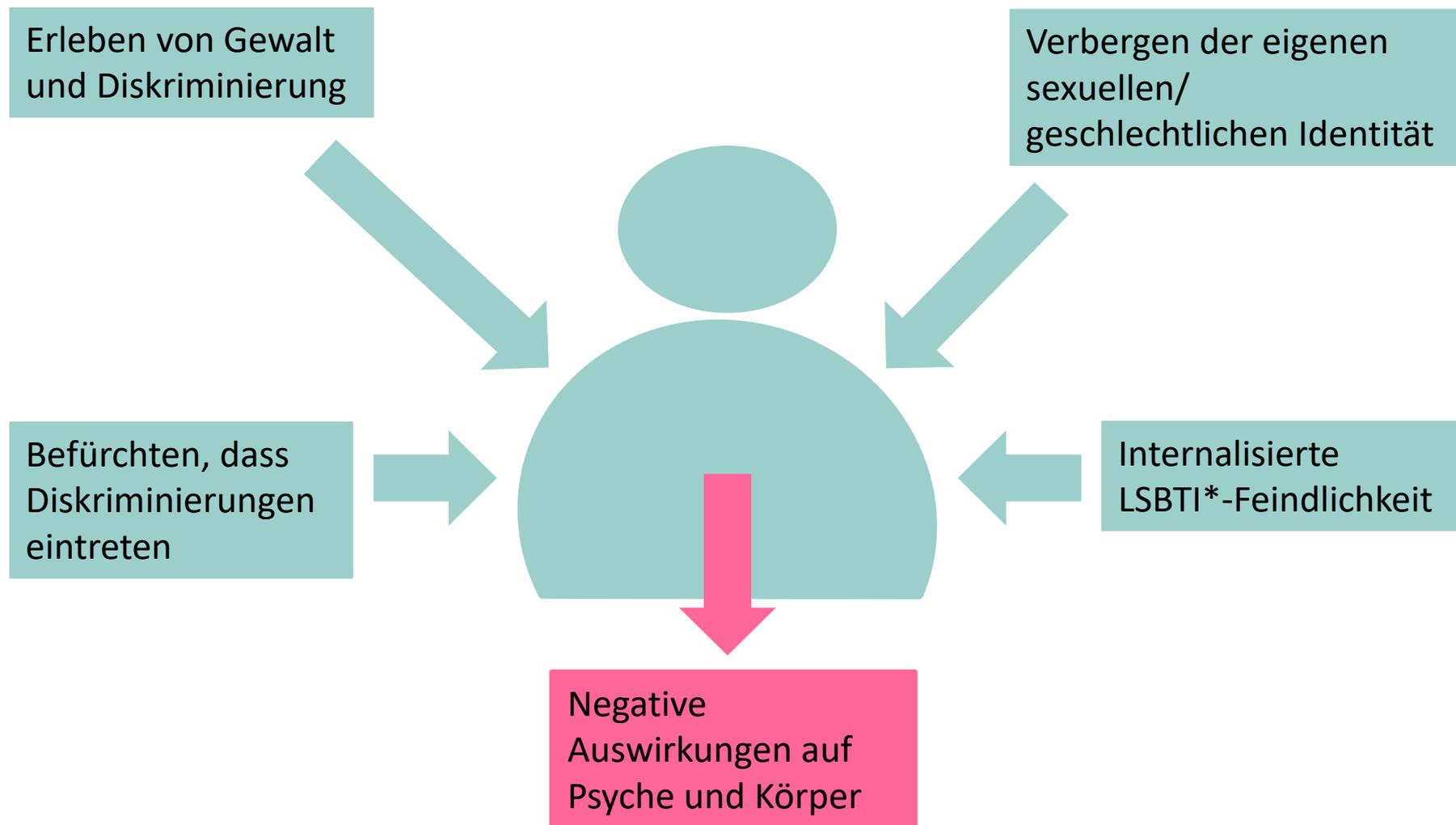
Was ist das? Wie entsteht das?

Diskriminierung: Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Zugehörigkeiten

- basieren auf Stereotypen, Vorurteilen und menschenfeindlichen Ideologien.
- Stereotype und Vorurteile entstehen wenn Kategorisierungen nicht hinterfragt werden

Minderheitenstress

Diskriminierung macht krank



Warum sind LSBTI* in Pflegestrukturen oft unsichtbar?

Homosexualität wurde lange kriminalisiert

Unsichtbarkeit war Selbstschutz

1920er

- 10.000 Menschen verhaftet
- Homophobe Einstellung der Gesellschaft

NS-Zeit

- 100.000 Menschen verhaftet
- 10.000 – 15.000 in Konzentrationslager verschleppt
- schwul-lesbisches Leben wurde ausgemerzt:
keine Vorbilder, keine Gemeinschaft oder Netzwerke

BRD

- 50.000 Menschen verhaftet
- Homosexualität galt als krank und pervers
- Stigmatisierung von Homosexualität bestand fort

DDR

- 4.000 Menschen verhaftet
- Orte der Community wurden überwacht und galten als „Kriminalitätsschwerpunkte“

Paragraf §175 und §151

erst seit 27 Jahren ist Homosexualität straffrei

Paragraf §175 (1872 – 1994)

- Bestrafte männliche Homosexualität; später auch mit „Schutzalter“
- 2017 wurden die Opfer rehabilitiert und die Urteile aufgehoben

Paragraf §151 (1968 – 1989)

- Bestrafte homosexuelle Beziehungen unter dem Vorbehalt „Schutzalter“
- Folgeparagraf von §175

HIV ist nicht AIDS

Seit den 80ern hat sich viel verändert

Mitte 1980er Jahre

Auftreten der AIDS-
Erkrankungen

AIDS wurde als „schwule
Krankheit“ bezeichnet

traumatisierende
Erfahrungen durch den
Verlust von geliebten
Menschen



Heutzutage

93% unter der
Nachweisgrenze

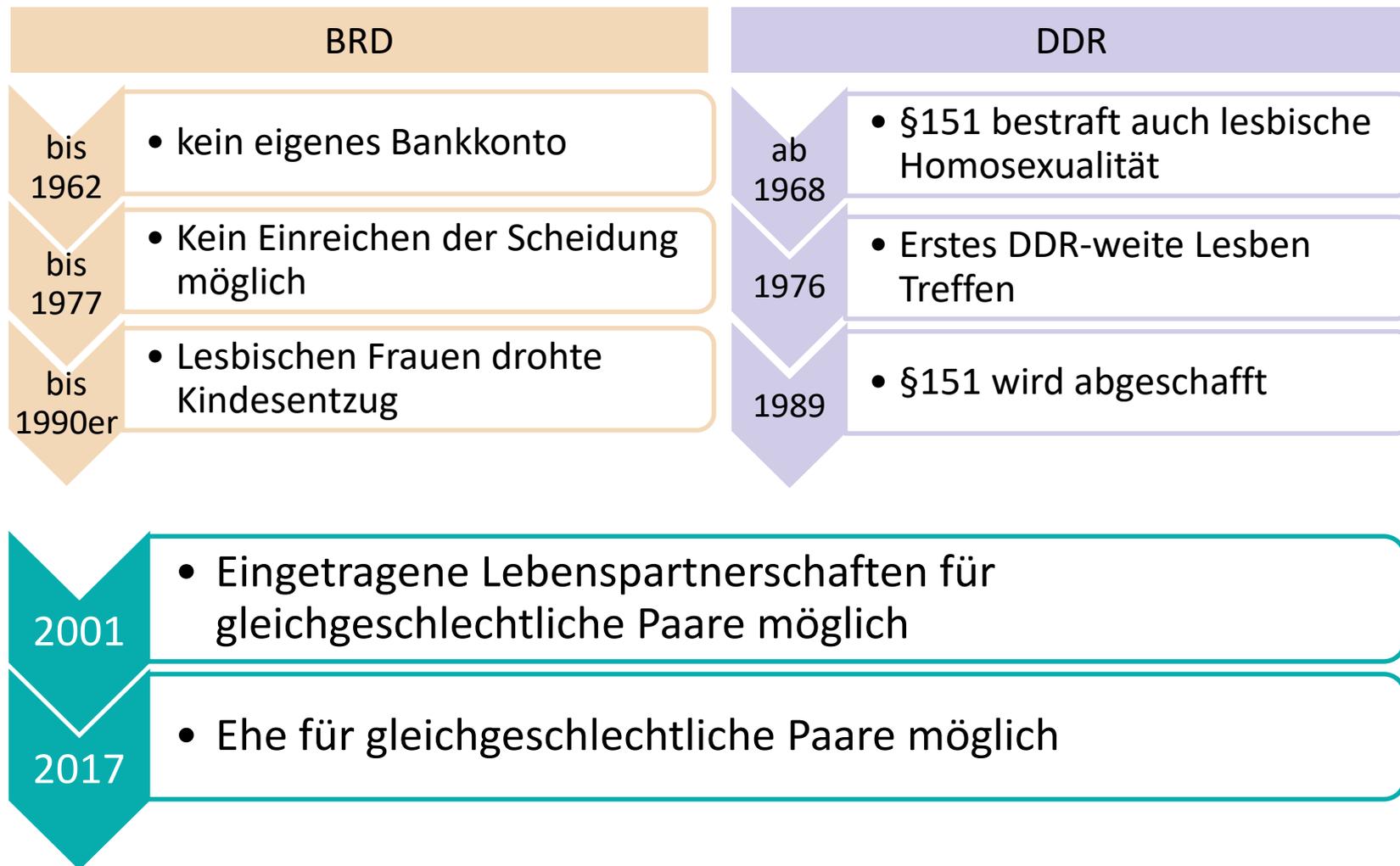
keine Infektionsgefahr mit
normalen Hygieneregeln

Menschen mit HIV haben
eine (fast) normale
Lebenserwartung

nicht nur schwule Männer sind HIV-positiv!

Lesbische Unsichtbarkeit

Frauen wurde lange ihre Sexualität abgesprochen



Geschlechtliche Vielfalt?

Trans* werden noch heute rechtlich diskriminiert

Sog. „Transsexuellengesetz“ von 1980: Rechtliche Grundlage für Namens- und Personenstandsänderung

- Nur für binäre trans* Personen (trans* Männer / trans* Frauen)
- Bis 2009: Zwangsscheidung
- Bis 2011: Zwangssterilisation
- Menschenrechtsverletzender und entwürdigender Prozess, das Geschlecht von Psycholog*innen bestätigen zu lassen

Bis 2022: Trans* als Krankheit gelistet

Genitaloperationen an Inter*

kollektives Trauma durch das Gesundheitssystem

Menschenrechtsverletzung: Genitaloperationen an inter Säuglingen bis **2021** gängige medizinische Praxis*

- Ohne medizinische Notwendigkeit
- Irreversibel und invasiv
- Erlebt als Verstümmelung
- Eingriffe wurden verschwiegen
- Körperliche und psychische Langzeitfolgen

Inter* ist KEINE Krankheit und darf nicht so behandelt werden!

LSBTI* galten zu lange als „krank“

Angst vor erneuter Diskriminierung macht unsichtbar

Bis 1992

- Homosexualität galt als Krankheit

Bis 2021

- Gängige Praxis von menschenrechtswidrigen Genitaloperationen an inter* Säuglingen

Bis 2022

- Transgeschlechtlichkeit gilt als Krankheit

Pflege von LSBTI*

Besondere Verwundbarkeiten durch individuelle Biografiearbeit in die Pflege integrieren

- Selbstdefinition, Pronomen, Geschlecht und selbstgewählten Namen verwenden und respektieren
- Wahlfamilie ermitteln und miteinbeziehen
- Offene Fragen stellen
- Vernetzung mit LSBTI*-Dienstleister*innen und Angeboten

Jede Person der LSBTI*-Community hat unterschiedliche Bedürfnisse, Lebenserfahrungen und Biografien!

*Von individueller Pflege profitieren nicht nur LSBTI**

Informationen zu den Zeitzeug*innen und deren Projekten



Doris:

Filmtipp: „Trans I got life“ (Kontakt: Herr Kibala, contact@poera.de,)

Joanna:

RuT e.V.: Netzwerk von und für frauenliebenden Frauen* - Ehrenamtlicher berlinweiter Besuchsdienst. Begleitung und Unterstützung für lesbische Frauen in der Häuslichkeit, in einer Pflegeeinrichtung oder im Krankenhaus

Kontakt: post@rut-berlin.de

<https://rut-berlin.de/zeit-fuer-dich/besuchsdienst/>

Tel: 030 - 621 47 53

Helmut:

Sonntags-Club: wöchentliche Gelegenheit zum Kennenlernen und Austausch für ältere schwule Männer. Organisation von Informationsveranstaltungen, Gesprächsabenden sowie Freizeitaktivitäten (Angebote wie Wandern, Filmabende, Theater usw.)

Kontakt: zweite.halbzeit@yahoo.de



Senior*innen Theater ein Angebot des „Netzwerk Anders Altern“

(mehr Informationen
finden Sie in der
beiliegenden PDF)

QUALITÄTSSIEGEL



gefördert von:  **PKV**
Verband der Privaten
Krankenversicherung

Deutsche
AIDS-
Stiftung


Bundesweite Inklusion sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Gesundheitsförderung

Wir beraten und zertifizieren...

- Stationäre Pflegeeinrichtungen
- Ambulante Pflegedienste
- Tagespflege-Einrichtungen

seit 2021 auch...

- Hospize
- Krankenhäuser

Rahmenbedingungen

- **bundesweites Modellprojekt** bis Juni 2020
(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
- **Fördergeber*innen:**
PKV in Kooperation mit der Deutschen Aidsstiftung
- Einbezug der **LSBTI* Communities**
- Stetige **Weiterentwicklung** unserer Angebote:
Zielgruppenerweiterung, Digitalisierung und Evaluation
- **Kostenfreie** Beratungen, Begleitung und Begutachtung

In 5 Schritten zur nachhaltigen diversitätssensiblen Gesundheitsförderung



Der Diversity Check

Die Grundlage unserer Zertifizierungsarbeit



Klare Prozesse für ein gutes Miteinander

Transparenz und Sicherheit

- Ein Verhaltenskodex legt klare Regeln für alle Mitarbeitenden fest
- Maßnahmen gegen Mobbing helfen Ausgrenzungen vorzubeugen
- Vertrauenspersonen für Klient*innen und Mitarbeitende sorgen für mehr Sicherheit
- Befragungen offenbaren Verbesserungspotential
- Prozessbeschreibungen sichern sensible Informationen



Zeichen für Vielfalt: Nach innen und außen

Unternehmenspolitik und Kommunikation

- Verweise auf LSBTI*-sensibilisierte Gesundheitsdienstleister*innen
- Regelmäßiger Austausch mit den LSBTI*-Communities
- Das Leitbild des Unternehmens bekennt sich klar zur LSBTI*- und diversitätssensibler Pflege
- In der Außendarstellung wird eine inklusive Sprache verwendet

~~die Bewohner~~ = Bewohner*innen
~~die Pfleger~~ = die Pflegenden

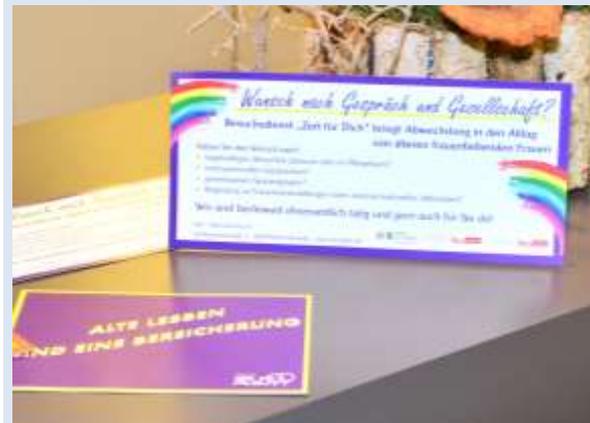


Foto: © M. Pulver



Foto: © P. Neuert

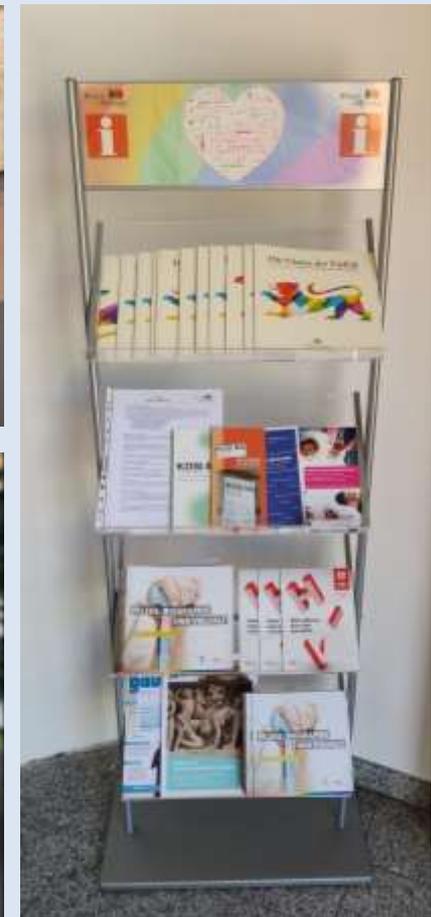


Foto: © M. Armbrust

Klare Prozesse für ein gutes Miteinander

Personalmanagement

- Stellenausschreibungen erwähnen explizit LSBTI* und werden auch in LSBTI*-Medien platziert
- Diversitätssensible Pflege wird bereits im Einstellungsgespräch thematisiert
- Relevantes Wissen zu LSBTI* ist Teil der Einarbeitung
- Mitarbeitende werden regelmäßig zu LSBTI* relevanten Themen weitergebildet
- Mitarbeitenden Gespräche tragen zu einem diskriminierungssensiblen Klima bei



Mehr Wissen für eine bessere Betreuung

Pflege/Versorgung und Gesundheit

- Fortbildungen vermitteln Wissen zu Sexualität, HIV, normative Körperbilder usw.
- Die Wahlfamilien werden bei Entscheidungen miteinbezogen
- Sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung wird ermöglicht
- Die Biographiearbeit stellt Menschen in den Mittelpunkt
- Wünsche werden bei Behandlungsmethoden beachtet



Der digitale Weg zur Inklusion von LSBTI*

Flexible Schulungen durch asynchrone E-Learning-Formate

VIELFALT FÖRDERN

Damit LSBTI* sich in eurer Einrichtung sicher, wohl und willkommen fühlen, könnt ihr einiges tun. Hier die wichtigsten Ansatzpunkte:



WISSEN ÜBER HIV-POSITIVE MENSCHEN

In der Pflege ist es nicht unbedingt erforderlich zu wissen, ob eine Person HIV-positiv ist.

„Muss ich in der Pflege wissen, ob ein Mensch HIV-positiv ist?“

„Nein, du musst nicht unbedingt wissen, ob ein*e Klient*in HIV-positiv ist! Und zwar aus folgenden Gründen, die du auf der nächsten Seite siehst.“



Willkommen im Netzwerk der Siegelträger*innen

Angebotsübersicht

Laufende

Letzter Zugriff

Kachel



Foyer
Foyer Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®



Fortbildungen
Café Vielfalt - Vernetzung



Zertifizierungen
Tertiarium Care

10% abgeschlossen



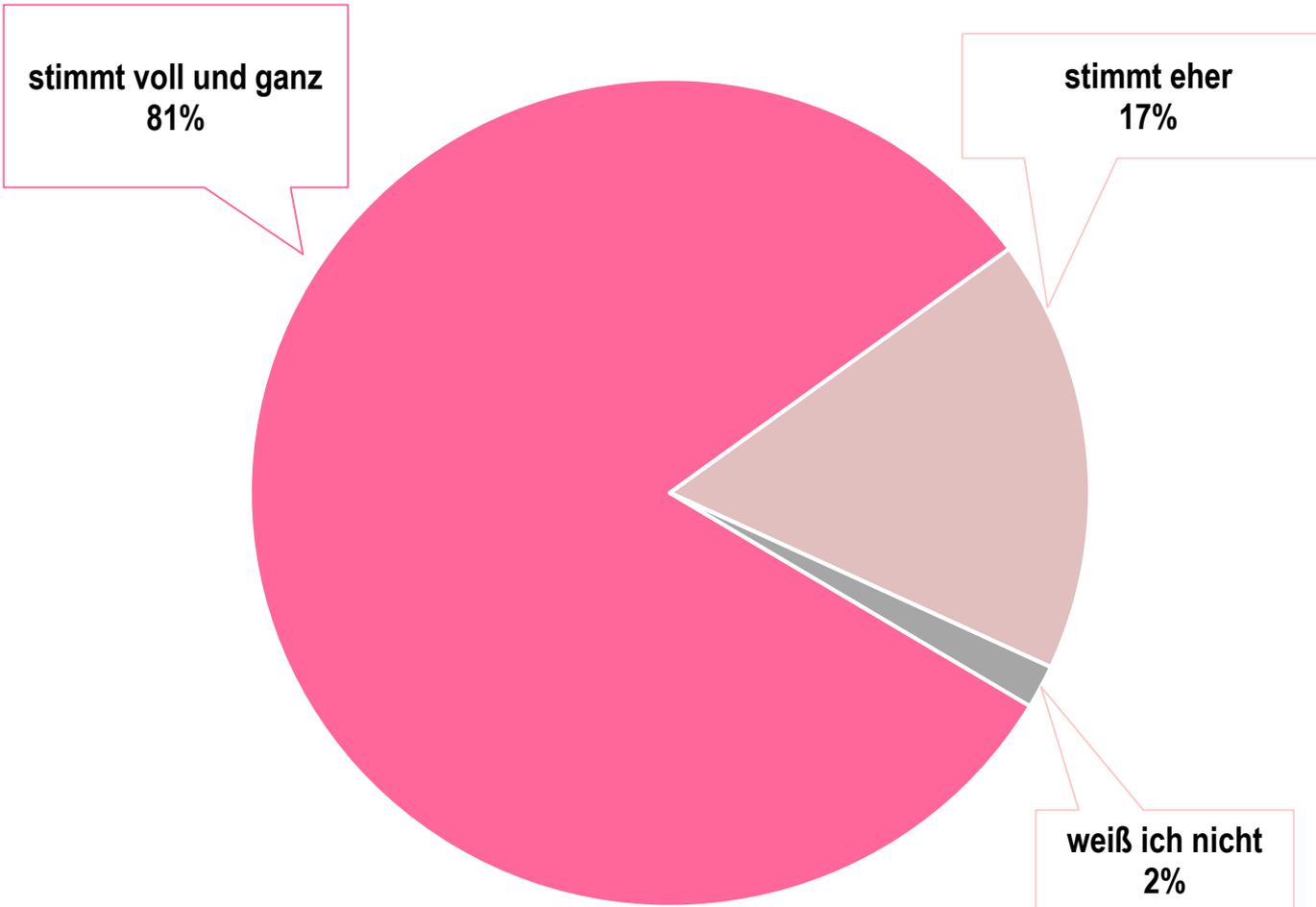
Fortbildungen
E-Learning Bereich

62% abgeschlossen

- Kriterien werden mit der aktiven Beteiligung der LSBTI*-Communities und Praktiker*innen aus den jeweiligen Branchen erarbeitet
- Der Kriterienkatalog ist auf die spezifischen Voraussetzungen angepasst:
 - (Teil-)Stationäre Altenhilfe:
größerer Fokus auf dem Wohnumfeld der Bewohner*innen
 - Ambulante Pflegedienste
Speziell angepasst auf die mobile Pflege
 - Hospize:
beinhaltet detaillierte Kriterien zur Sterbebegleitung
 - Krankenhäuser:
Sensibilisierung bzgl. Diagnostik und Eingriffen

Große Unterstützung für das Siegel

Zustimmung unter den Mitarbeitenden zur Teilnahme am Projekt

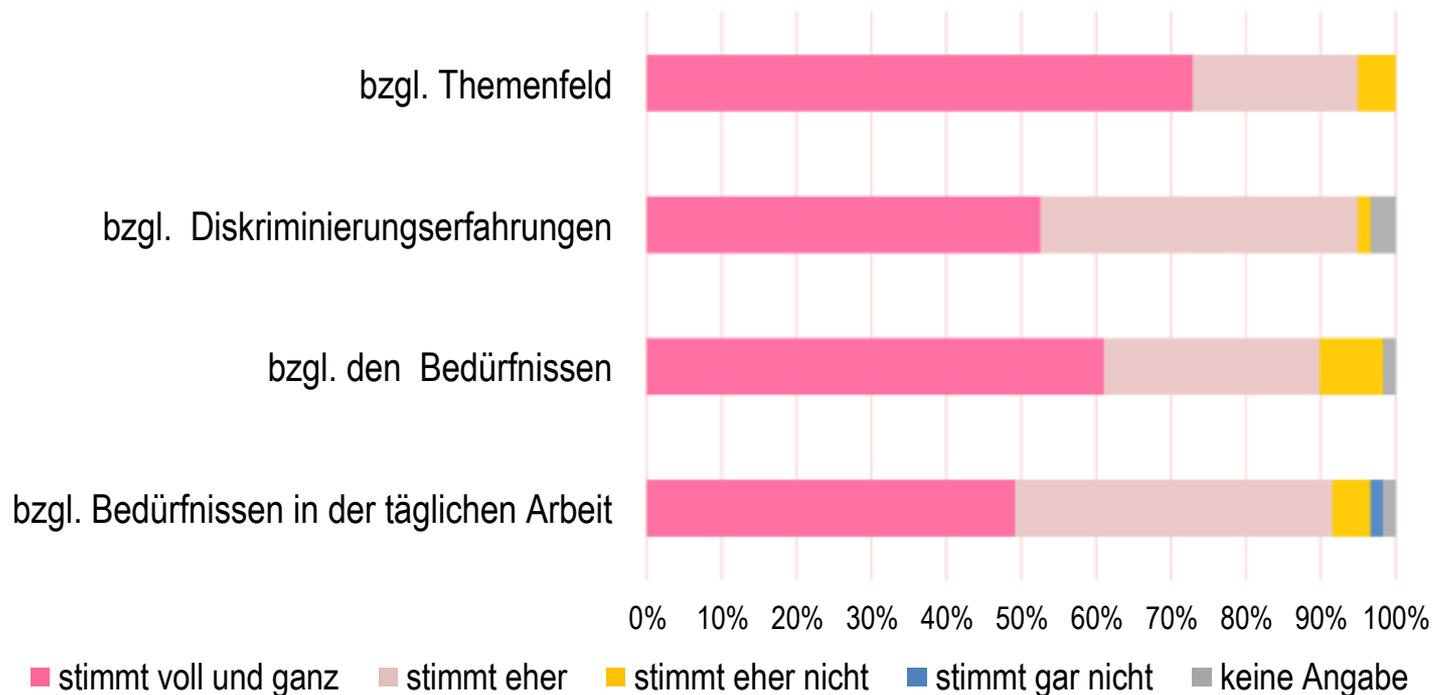


„Bei uns ist es so, dass wir die Türen öffnen wollen, um zu zeigen: Hey, wir sind hier absolut tolerant und absolut offen für alles. Also nicht nur kulturell, nicht nur Sprachen, sondern auch wirklich für alle Menschen (...).“

*(Verantwortliche*r Fokusgruppe)*

Das Qualitätssiegel steigert bei fast allen das Wissen über LSBTI*

Wissenszugewinn aus Sicht der Mitarbeitenden...

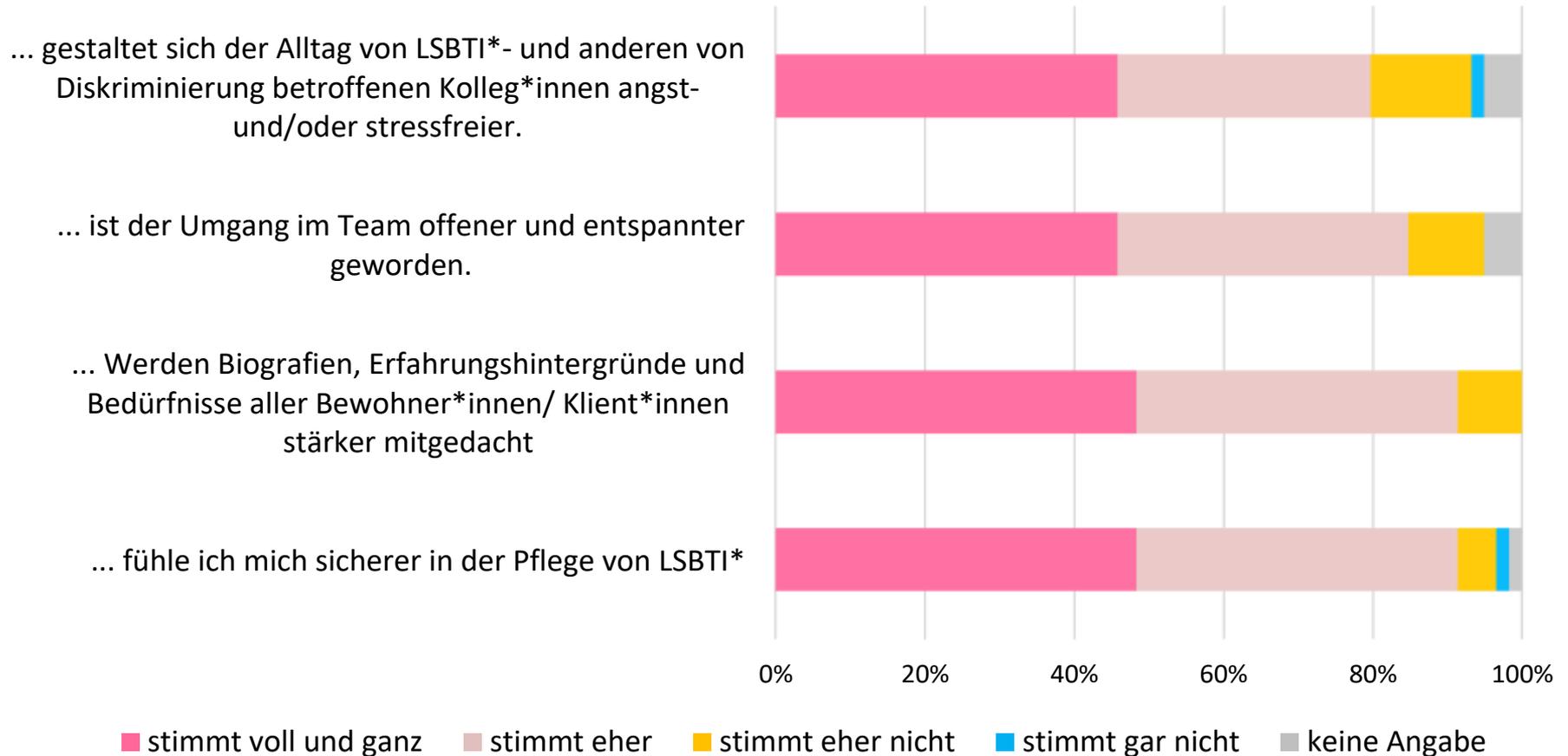


Das wirkt sich ja komplett auf alles aus. Das lässt sich nicht nur auf das LSBTI-Thema reduzieren, sondern da profitieren ja alle davon. Auch in alle Bereiche hinein. Das wirkt sich dann schon positiv auf das Klima aus.“*

*(Verantwortliche*r Fokusgruppe)*

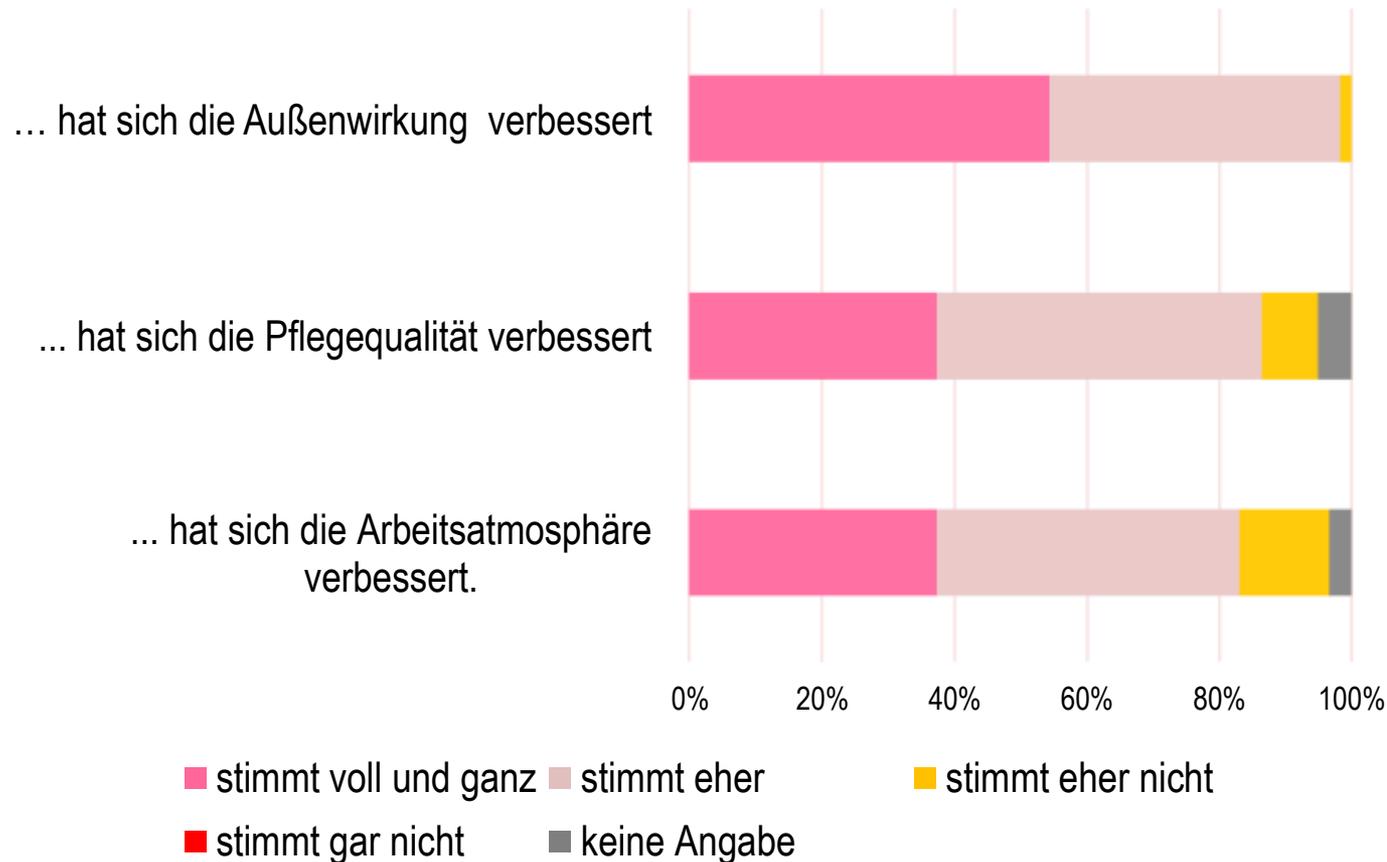
Besseres Klima für Mitarbeitende und Pflegebedürftige

Über die Teilnahme am Projekt „Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt“ ...



Einrichtungen profitieren auf vielen Ebenen vom Qualitätssiegel

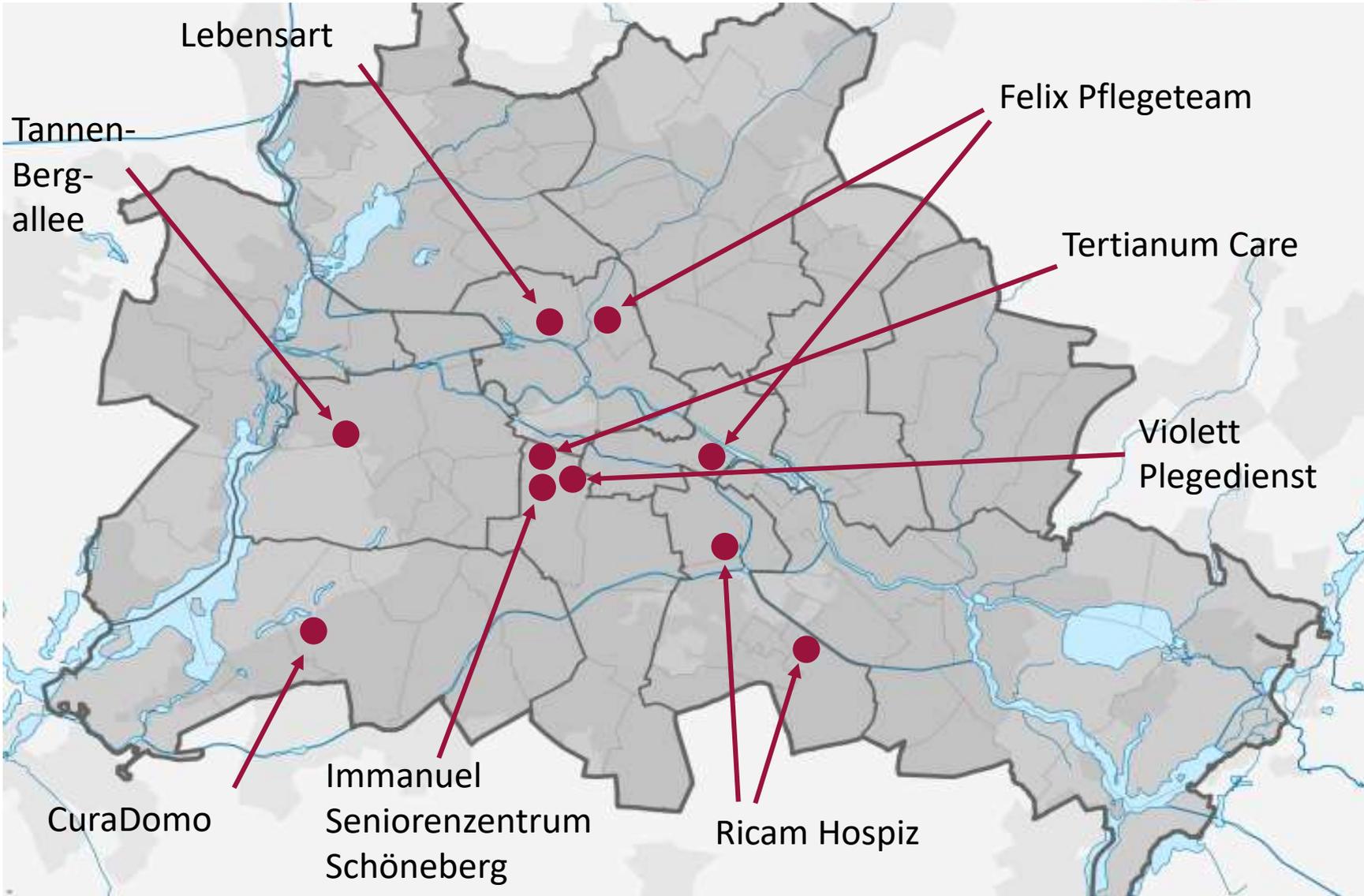
Durch die Teilnahme meiner Einrichtung am Projekt
„Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt“ ...



„Wir hatten die Situation, dass ich mehr Bewerbungen hatte [...] als ich Personal einstellen kann, auch Fachkräfte [...]. Wir machen die Erfahrung, dass 60% bis 70% der Bewerber*innen sich wegen dem Qualitätssiegel bei uns bewerben.“

(Verantwortliche*r Fokusgruppe)

Das Qualitätssiegel in Berlin



Diversity check

Wie LSBTI*-freundlich ist Ihre Einrichtung?





Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt Jede Liebe, jeder Körper, gut gepflegt!

Das Qualitätssiegel für eine LSBTI*-kultursensible Pflege
als Zugang zu einer umfassenden Diversity Strategie

Fachtag „LSBTI*-sensible Pflege“ in
Lichtenberg 27.10.2021

Eva Obernauer, Felicitas Humburg, Simon Lang | Schwulenberatung Berlin
Ralf Schäfer | Immanuel Seniorenzentrum Schöneberg



1. Der Ort

Immanuel Seniorenzentrum Schöneberg im Herzen Berlins

Verortung



**bundesweit
erste
Einrichtung mit
LSBTI*-Siegel**



Immanuel Seniorenzentrum Schöneberg mitten im Kiez



Immanuel Seniorenzentrum Schöneberg mitten in Europas größter LSBTI*-Community





2. Die Herausforderung

Der Standort mitten in der LSBTI* Community forderte immer schon Sensibilisierung

LSBTI*-Sensibilität | Historie

- Grundsätzliches Ziel
 - Mitarbeitende für Themen sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität sensibilisieren
- Grundsätzliche Herausforderungen
 - Keine Qualitätsstandards im Umgang LSBTI* in Pflegeeinrichtungen
 - Sexualität in Pflegeeinrichtungen ist Tabuthema trotz inklusiver Pflegemodelle



Unser Ansatz: Ins Gespräch kommen, Flagge zeigen, einladen

LSBTI*-Sensibilität | Historie

- Workshops für unsere Mitarbeitende durch die Schwulenberatung Berlin
- Jährliche Präsenz der Pflegeeinrichtung auf Lesbisch-Schwulem Stadtfest
- Rikscha Shuttle Service für unsere Bewohner*innen zum Stadtfest
- Engere Kooperation mit der Schwulenberatung Berlin als Pilot-Einrichtung bei der Einführung des Qualitätssiegels



Fünf Phasen der Einführung eines Diversity Managements in der Einrichtung

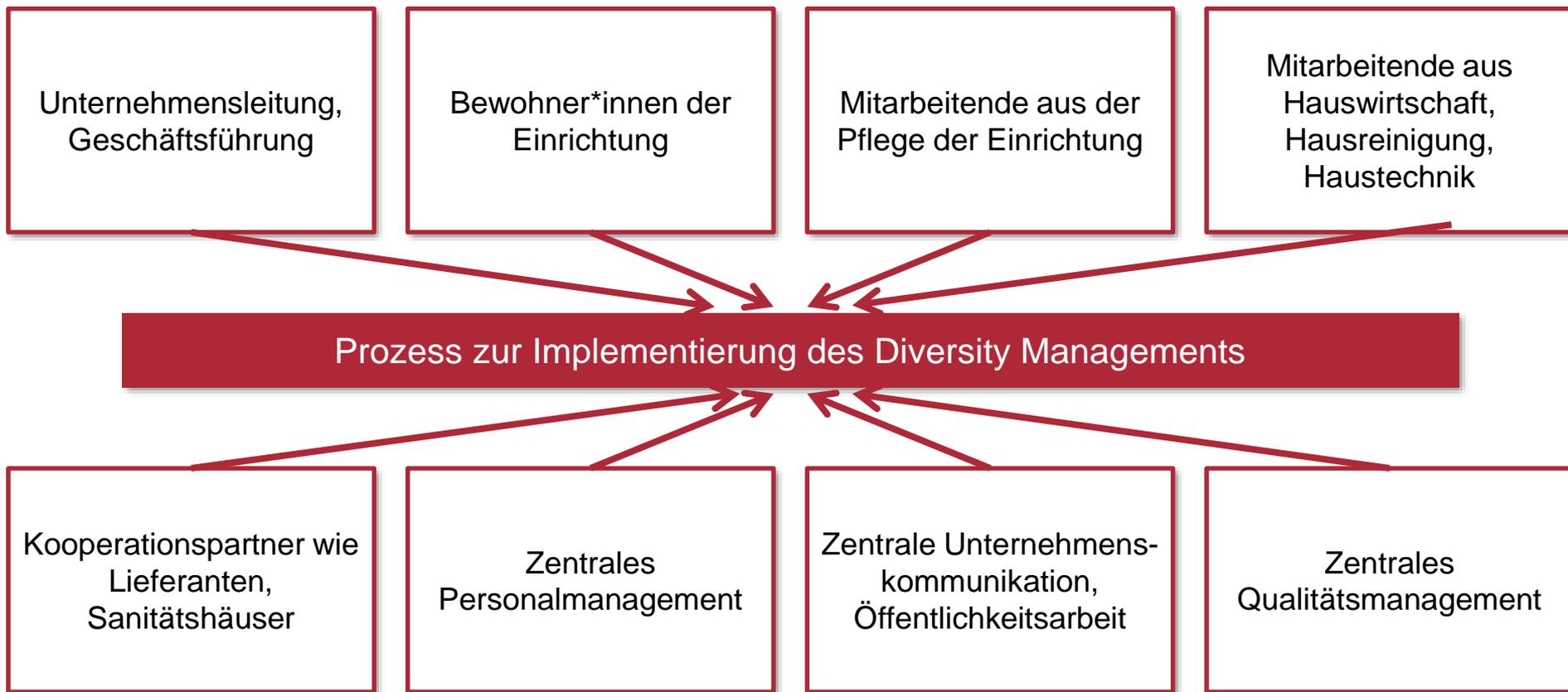
Schritte zur Erlangung des Siegels

- Diversity Check im Internet zur Standortbestimmung
- Beratungen mit dem Projektteam in unserer Einrichtung
- Umsetzungsphase
- Begehung
- Verleihung des Siegels



Die Umsetzung involviert Stakeholder weit über die einzelne Einrichtung hinaus

Welche Beteiligten sind im Prozess zu berücksichtigen?



Drei Arbeitssegmente wurden parallel in fünf Dimensionen des Diversity Checks bearbeitet

Arbeitssegmente

1. Bearbeitung von Qualitätshandbuch und mitgeltenden Dokumenten
 - Prozessbeschreibungen
 - Verfahrensanweisungen
 - Formulare
 - Konzepte
2. Schulungen der an der Pflege beteiligten Personen
3. Einbindung von Bewohner*innen, Mitarbeitenden und zentralen Diensten des Unternehmens



Die Abbildung eines Aspekts von LSBTI*-Sensibilität fordert Korrektur an vielen Stellen

1. Bearbeitung des Qualitätshandbuchs

- „Im Aufnahmegespräch herrscht eine Atmosphäre der Offenheit im Hinblick auf Diversität von Biografien“
 - Verfahrensanweisung Heimaufnahme Verwaltung
 - Anmeldeformular Heimaufnahme
 - Formular Heimaufnahme Bewohner*in – Verwaltung
 - Formular Heimaufnahme Bewohner*in – Pflege
 - Eingewöhnungskonzept
 - Einrichtungskonzept



Die Diversity Kriterien sind komplex und sehr eng miteinander verwoben

1. Bearbeitung des Qualitätshandbuchs

- Unsere Prozessbeschreibung „Einarbeitung in der Pflege und Betreuung“ dient gleichzeitig als Nachweis von 5 Kriterien:
 - K 24: Das Einarbeitungskonzept beinhaltet das Themenfeld LSBTI*-kultursensible Pflege
 - K 14: Mitarbeitenden ist das Leitbild bekannt
 - K 31: Es existiert ein Einarbeitungskonzept
 - K 46: Der Verhaltenskodex wird den Mitarbeitenden vermittelt
 - K 64: Es existieren verbindliche Prozessbeschreibungen zum Umgang mit sensiblen Bewohner*innen-Informationen bzgl. sexueller und geschlechtlicher Identität

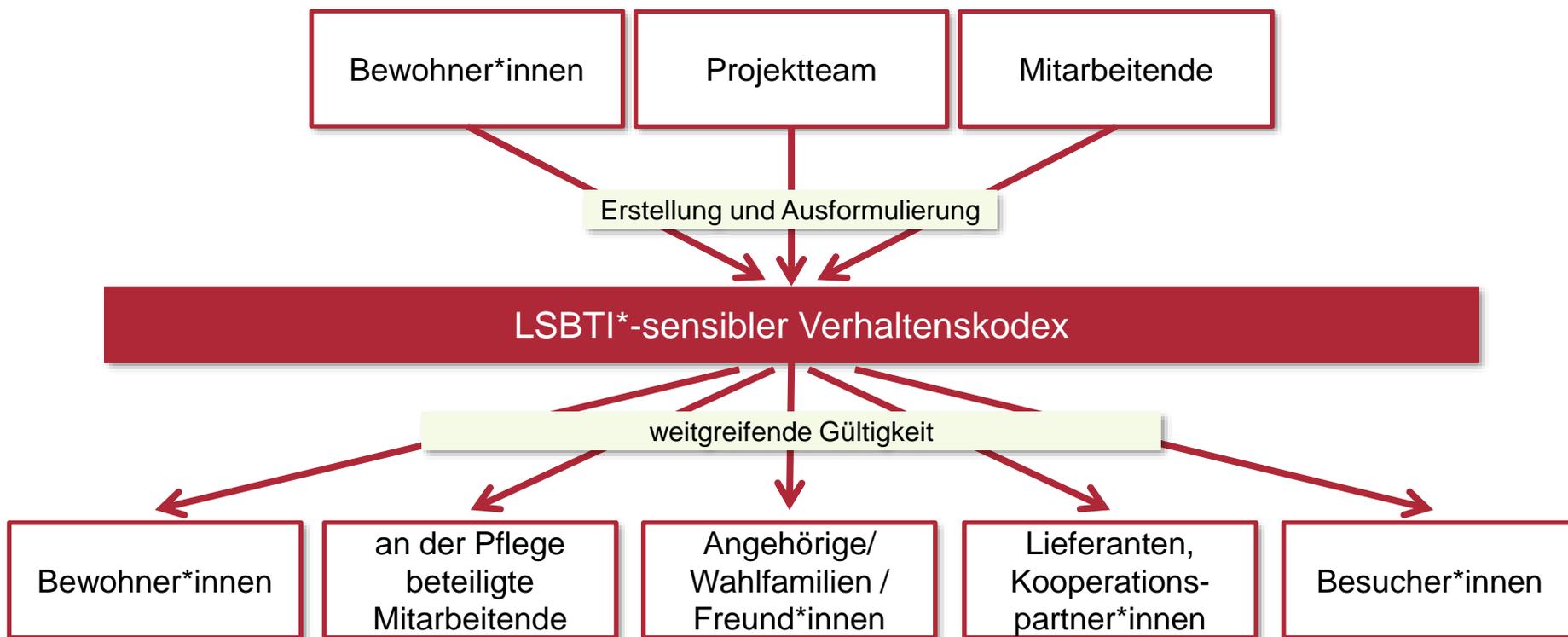
Völlig neuartige Prozessbeschreibungen mussten erstellt werden

1. Bearbeitung des Qualitätshandbuchs

- „Verhalten bei Mitteilung von sexuellen Bedürfnissen durch Bewohner*innen“
- „Verhalten bei sexuellen Übergriffen auf Pflegekräfte durch Bewohner*innen“

Bewohnerschaft und Mitarbeiterschaft wurden intensiv und aktiv eingebunden

1. Bearbeitung des Qualitätshandbuchs



Schulung der Mitarbeitenden primär organisatorische Herausforderung

2. Schulungen

- Themenfelder
 - Spezielle Kenntnisse in der Versorgung von Menschen mit HIV/Aids
 - Spezielle Kenntnisse in der Versorgung von intergeschlechtlichen Bewohner*innen
 - Spezielle Kenntnisse in der Versorgung von transgeschlechtlichen Bewohner*innen
- Hohe Anforderungen an Planung und Organisation wegen
 - geforderter Stundenumfang
 - geforderter Anzahl zu schulender Mitarbeitender
 - gegebenem Zeitfenster für Durchführung der Schulungen

Auch externe Dienstleister*innen müssen zu LSBTI*-Themen geschult werden

2. Schulungen

- Nicht-pflegende Mitarbeitende, z.B. aus Hausreinigung und Hauswirtschaft
- Themenfokus nicht pflegerelevant sondern allgemein
 - Geschichte der LSBTI*-Community
 - Normative Körperbilder
 - Sexuelle Orientierung
 - Geschlechtliche Identität



Kontinuierliche Einbindung aller Beteiligten am Implementierungsprozess

3. Einbindung aller Stakeholder

- Bewohner*innen und Mitarbeitende: Qualitätszirkel, Gesprächsrunden
- Kooperationspartner*innen: Schulungen
- Zentrale Dienste:
 - Unternehmenskommunikation:
 - Gendersensible Formulierung von Flyern, Websites, Stellenausschreibungen
 - Begleitende Berichterstattung über den Implementierungsprozess
 - Personalabteilung:
 - Gendersensible Formulierung in Einstellungsankündigungen und Personalfragebögen
 - Qualitätsmanagement:
 - Erstellung von Qualitätshandbücher, Verfahrensanweisungen und Prozessbeschreibungen
- Angehörige, Freund*innen, Wahlfamilien: Kommunikation



3. Die Auswirkungen

Auseinandersetzung mit LSBTI* macht Bewohner*innen verständnisvoller und stolz

Reaktionen der Bewohner*innen

- Anfänglich Unverständnis für Notwendigkeit einer expliziten Auseinandersetzung mit LSBTI*
- „Hier können doch alle sein wie sie wollen.“
- Aufklärung über Biographien mit erlebter Diskriminierung und gesellschaftliche Relevanz bewirkt Umdenken
- Hohe Zustimmung zum Qualitätssiegel
- Stolz auf eigene Beteiligung an den Veränderungsprozessen, die zur Erlangung des Siegels geführt haben und auf das hohe Medieninteresse



Hohe Motivation, Akzeptanz und positive Reaktionen der Mitarbeitenden

Reaktion der bestehenden Mitarbeiterschaft

- Breite Zustimmung von Mitarbeitenden zu neuen Prozessbeschreibungen und Verfahrensanweisungen
- Motivierte und positive Teilnahme der Mitarbeitenden an den Schulungen trotz zusätzlicher Anforderungen
- Mitarbeitende teilen eigene Erfahrungen mit transgeschlechtlichen Familienangehörigen und ermöglichen Kolleg*innen persönlichen Zugang zu Schulungsthemen



LSBTI*-Mitarbeitende bringen Diskriminierungserfahrungen mit

Auswirkungen auf potenzielle neue Mitarbeitende / Bewerber*innen

- Bis zu 4,5 Mio. berufstätige LSBTI*
- Rund 65% haben Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt oder erleben diese immer noch
- Rund 30% erleben berufliche Benachteiligung
- Rund 60% verschweigen aus Angst ihre sexuelle Identität
- Aktuell sind bei uns Mitarbeitende aus 10 verschiedenen Nationen tätig
 - teils aus Ländern, in denen Homosexualität oder andere geschlechtliche Identität verfolgt, diskriminiert oder bestraft wird

Diskriminierung von LSBTI*-Mitarbeitenden wirkt sich auch beruflich negativ aus

Auswirkungen auf potenzielle neue Mitarbeitende / Bewerber*innen

- Ressourcen werden benötigt, um sich zu verstecken
- Sozialer Rückzug der LSBTI*
- Minderheitenstress
- Negativer Einfluss auf eigene Arbeitszufriedenheit
- Geringere Resilienz (Widerstandsfähigkeit)
- Geringeres Selbstwertgefühl
- Geringere Verbundenheit zum Unternehmen
- Geringes Commitment (Engagement)

Diskriminierung von LSBTI*-Mitarbeitenden trübt Arbeitsklima und Teamerfolg

Auswirkungen auf potenzielle neue Mitarbeitende / Bewerber*innen

- Diskriminierung von LSBTI*-Mitarbeitenden wirkt sich negativ auf das ganze Team aus:
 - Schlechteres Arbeitsklima und belastete Arbeitsatmosphäre
 - Schlechtere Kommunikation
 - Innovation und Kreativität nehmen ab
 - Arbeitsleistung und Erfolge in Teams nehmen ab
- Fazit: Der Erfolg eines Unternehmens wird negativ beeinflusst

Die Unternehmensführung prägt die Grundhaltung gegenüber LSBTI*-Menschen

Wie kann ein Unternehmen erfolgreich eine LSBTI*-kultursensible Grundhaltung und Wertschätzung ausdrücken?

- Klare Entscheidung und Haltung seitens der Unternehmensführung für ein umfassendes Diversity Management
- Standortbestimmung und Aufklärung der Führungskräfte
- Definition von Schwerpunktthemen
- Standortbestimmung und Aufklärung der Mitarbeitenden
- Definition von Maßnahmen

LSBTI*-Sensibilisierung verbessert Arbeitsklima und Zufriedenheit

Reaktionen der Organisation

- Schulungen, Fortbildungen und klare Haltung der Unternehmensführung
 - Verändert Haltungen der Mitarbeitenden zu LSBTI*
 - Verändert Verhalten der Mitarbeitenden gegenüber LSBTI*-Bewohner*innen und Mitarbeitenden
 - Sorgsamer Umgang mit sexuellen Identitäten der zu Pflegenden
 - Wertschätzende Kommunikation
 - Gutes Arbeitsklima und angenehme Arbeitsatmosphäre
 - Stimmiges Selbstbewusstsein der Mitarbeitenden
 - Innovation und Kreativität bekommen Raum
 - Arbeitsleistung und Erfolge in Teams sind gestiegen
- Positive Auswirkung auf Bewohnerzufriedenheit

LSBTI*-Sensibilisierung bei uns verändert Haltung und Verhalten im Unternehmen

Reaktionen der Organisation

- Diskussion über gendersensible Sprache in Dokumenten und Kommunikation konzernweit angestoßen
- Anstoß für entsprechende Anpassung von Unternehmenswerten
- Prozess in Unternehmen erfordert hohen Zeiteinsatz und persönlichen Austausch



LSBTI*-Kultursensibilität findet breites Echo in Medien und bei Mitarbeitendenakquise

Auswirkungen vor Ort

- Hohes und anhaltendes Medieninteresse
- Fast 100% Auslastung und lange Warteliste
- Mehr Bewerber*innen als freie Stellen
- Keine Leasing-Kräfte nötig
- Krankenstand bei nur 3%
- Siegel: „Bester Arbeitgeber: Mitarbeiterempfehlung“



LSBTI*-Kultursensibilität bringt ganzheitliche Verbesserungen

Fazit

- Mitarbeitende,
 - die selbst Wertschätzung erfahren
 - sind zufriedener und
 - ihnen gelingt es besser zugewandter, respektvoller und sensibler zu pflegen.
- So werden die uns anvertrauten Menschen noch besser versorgt.
- Denn:
Bei Gott sind alle willkommen. ALLE!



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

**In besten Händen,
dem Leben zuliebe.**

Ergebnisse der Arbeitsgruppen

Gruppe 1:

Welche Maßnahmen fördern ein diversitätssensibles Personalmanagement und eine inklusive Unternehmenspolitik?

- Einrichtung muss Vorbildfunktion erfüllen
- Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte sollten benannt werden
- Mitarbeitende durch Workshops einbeziehen
- Eigene Vorannahmen überprüfen
- Neutrale Ansprache im Bewerbungsprozess
- Schutz der Mitarbeitenden vor Diskriminierung von Klient*innen (Schutzkonzept)
- Verfahrensanweisung für Transition erstellen
- Leitbild und Verhaltenskodex anpassen
- Gelebte Offenheit nach Außen tragen
- Stellenausschreibungen in Community Medien platzieren

Gruppe 2:

Was kann getan werden, um eine sichere diskriminierungssensible Struktur für Mitarbeitende und Bewohner*innen zu schaffen?

- Ansprechpersonen sollten benannt werden
- Regelmäßige Gespräche im Team
- Leitbild sollte explizit auf LSBTI* verweisen und muss Mitarbeitenden und Klient*innen bekannt sein
- Informationsmaterial sollte zur Verfügung gestellt werden
- Kontinuierliche Schulungen sollten vertraglich verpflichtend sein
- Personen aus den LSBTI* Communities regelmäßig einladen
- Formulare sollten diversitätssensibel gestaltet sein
- Software muss von Anbieter*innen angepasst werden. Druck sollte von Software-Kund*innen aufgebaut werden
- Diversität sollte nach Innen und Außen kommuniziert werden

Gruppe 3:

Wie können sich LSBTI* Bewohner*innen in einer Einrichtung zu Hause fühlen?

- Ansprechpartner*in für LSBTI* benennen
- Wünsche erfragen
- Angebote für alle schaffen
- Vielfalt im Team leben (Vorbilder und Zugang zu allen Möglichkeiten)
- Schulung der Mitarbeiter*innen
- Diskriminierung darf nicht geduldet werden und muss direkt unterbunden werden
- „Hahn im Korb“ nicht dulden

Kontaktieren Sie uns für eine Beratung zur
LSBTI*-sensiblen Gesundheitsförderung, Versorgung &
Pflege

Den Praxisleitfaden können Sie downloaden unter:

www.qualitaetsiegel-lebensort-vielfalt.de

Die Printversion können Sie bestellen bei der
Schwulenberatung Berlin
Tel. +49 (030) 446 688-111

Mail:

Felicitas Humburg

f.humburg@schwulenberatungberlin.de

Karoline Langer

k.langer@schwulenberatungberlin.de

Simon Lang

S.Lang@schwulenberatungberlin.de

Eva Obernauer

E.Obernauer@schwulenberatungberlin.de

