

Pflege
sexuelle Diversität
Regenbogenschlüssel

[Der Regelbogenrechnen](#)

[Lernen die grundsätzliche Anwendung von Diagonale](#)

[Wie die Aufwendungszeit auf einzelne Diagonale](#)

[Wichtigste wichtige Aufmerksamkeit auf Besonderheiten des Lesens von LSSTO und mögliche Diskrepanz](#)

[Wichtige Bereitstellung zentraler Angebote und Förderung eines diskriminierungsfreien Umfeldes](#)

stärkt die Sicherheit durch eine vertrauensvolle und annehmende Atmosphäre

bietet ein attraktives Qualitätsprofil, das sich

- durch die Nachfrage von zukünftigen Bewohner*innen
- die Gewinnung von Mitarbeiter*innen
- die positive Wahrnehmung der Pflege durch das Umfeld und die Partner*innen der Einrichtung ausahlt.

Der Anfang

- Anfang des 20. Jahrhunderts: Runder Tisch zu Verbesserung der Lebenssituation von Schwulen und Lesben in Frankfurt
- AltenpflegeGayHeim soll entstehen
- 2006: Anfrage der Uniklinik Frankfurt nach einem Pflegeplatz für einen Mann mit einer Immunschwäche
- ebenfalls in 2006 Treffen des Vorstands mit einer Gruppe schwuler Männer im Sozial- und Rehazentrum West mit dem Vorstand des Frankfurter Verbands und “berührt” ihn mit der Situation älterer schwuler Männer und deren Lebenssituation

Das Zertifikat, und seine Themenfelder

- Bewusstsein, Offenheit und Akzeptanz
- Anstiftung zur Selbstbestimmung und ständige passende Aufmerksamkeit
- Privatsphäre und Sicherheit
- insbesondere die Erfassung und Berücksichtigung der Wechselwirkungen mit den fachlichen, personellen, organisatorischen Strukturen und Verfahren der Einrichtung

1. What is the main purpose of this document?
2. What are the key findings of the study?
3. What are the implications of these findings?
4. What are the limitations of the study?

Beispiele für Kriterien im Bereich Unternehmenspolitik und Organisation

- In Satzung, Leitbild und vergleichbaren Unternehmensgrundsätzen müssen Aussagen zum Umgang mit LSBTI enthalten sein
- Vorlage eines Diversity Konzepts
- Anamnese und Biographieerhebung (M/F/D) und Erhebung von Diskriminierungserfahrungen
- Gibt es eine Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Gruppierungen (Aidshilfe...)

Beispiele für Kriterien im Bereich Unternehmenspolitik und Organisation

- Gibt es ein Merkblatt zum Umgang mit Beschwerden (Beschwerdemanagement)
- Vertrauensperson für Klient*innen
- Ist die Vertrauensperson den Klient*innen bekannt
- Diversitätsbeauftragte der Einrichtung
- Zusammenarbeit zwischen Diversitätsbeauftragten, Vertrauenspersonen und Einrichtung

- Nachweis der Schulung aller Mitarbeiter
- Ist es Thema bei Fort- und Weiterbildungen
- Werden Schulungen angeboten?

- thematische Besprechungen bei denen die sex. Orientierung Thema sein kann / ist
- Einarbeitungskonzept beinhaltet Themen zur Diversität

- Gleichgeschlechtlich liebende Mitarbeiter*innen sind bekannt und dem wird offen begegnet

→ Beispiele für Kriterien im Bereich Personalpolitik

- Mitarbeiter*innen ermutigen Vorreiterrollen zu übernehmen
- Angehörige werden ermutigt, sich auch in der Einrichtung zu engagieren
- Wird es bei der Ausbildung thematisiert ?

Stolpersteine

- Ältere Menschen gelten nicht per se als tolerant
- Prägung der Klienten in der Jugend eher homophob
- Thema Sexualität im Alter generell eher tabuisiert
- Vorbehalte und Ängste in der Zielgruppe
- Unbekannte Anzahl möglicher Klienten
- Vorbehalten von den (eigenen) pflegenden Angehörigen

Ergebnisse

- Positive Wahrnehmung bei den Klienten*innen, Mitarbeiter*innen und in der Öffentlichkeit
- Deutlich erkennbar mehr Nachfrage von LSBTI Klienten
- Allgemeine Verbesserung der Zufriedenheit der Klienten
- Allgemein verbesserte Beachtung individueller Wünsche und Bedürfnisse
- Mitarbeiter*innen nehmen die Einrichtung positiver wahr
- Mitarbeiter*innen sagen, dass sie sich aus diesem Grund für uns als Arbeitgeber entschieden haben

Ergebnisse

- Die Grundsätze des Regenbogenschlüssels sind auf andere Themen leicht übertragbar. Ein Beispiel ist die Pflege älterer Migranten
- Hohe Aufmerksamkeit der Medien

Was braucht es für die Umsetzung?

- ★ Viel Herzblut
- ★ einen festen Willen
- ★ kluge Strukturen
- ★ einen langen Atem

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

Peter Gehweiler, Fachbereichsleitung

Diversitätsbeauftragter LSBTIQ

Mail: peter.gehweiler@frankfurter-verband.de

Telefon: +49 69 299807 2353