HANDREICHUNG

Zum Zertifizierungsprogramm „Der Regenbogenschlüssel“

INHALT

1. Was ist der Regenbogenschlüssel?		**Seite 4**
2. Wer verleiht den Regenbogenschlüssel?		**Seite 5**
3. Welche Kriterien müssen erfüllt werden?		**Seite 6**
3.1	Klienten/Klientinnen	Seite 6
3.2	Personalpolitik	Seite 7
3.3	Ausbildung	Seite 7
3.4	Diversitätsbewusstsein und sozial-emotionale Sicherheit	Seite 8
3.5	Problemerkennung und Beschwerdemanagement	Seite 8
4. Wie kann man sich auf die Zertifizierung vorbereiten?		**Seite 9**
5. Empfehlungen für die Vorgehensweise in der Organisation		**Seite 10**
5.1	Bewusstsein schaffen	Seite 11
5.2	Schaffung eines tragfähigen Fundaments	Seite 12
5.3	Umsetzung im Rahmen eines Aktionsplanes	Seite 12
5.4	Evaluieren und sichern	Seite 13
5.5	Umgang mit Diskriminierung	Seite 13

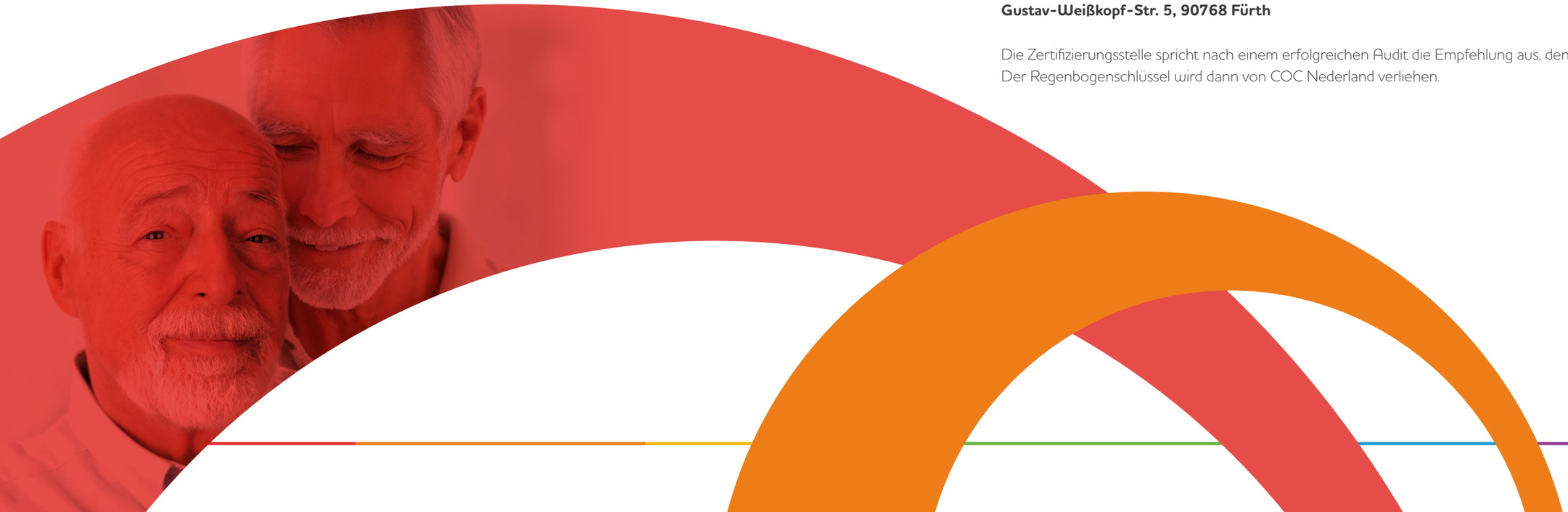
1. WAS IST DER REGEN-BOGENSCHLÜSSEL?

Mit dem Regenbogenschlüssel können stationäre Pflegeeinrichtungen ausgezeichnet werden, die sich systematisch und nachweisbar darum bemühen, für Lesbische, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Intersexuelle und Queer-Bewohner*innen (LSBTI*Q) ein möglichst diskriminierungsfreies Umfeld zu schaffen, welches von Akzeptanz und Toleranz geprägt ist.

Mit dem Regenbogenschlüssel werden im Wesentlichen folgende Ziele verfolgt:

- In der Pflegeeinrichtung gibt es ein für jedermann erkennbares und systematisches Bemühen darum, Ausgrenzung und Diskriminierung von LSBTI*Q-Bewohnern*Bewohnerinnen zu verhindern.
- LSBTI*Q-Bewohnern*Bewohnerinnen wird die Sicherheit gegeben, dass ihre sexuelle Identität beachtet und akzeptiert wird.
- Bewohner*innen können offen als LSBTI*Q leben, ohne dadurch Nachteile befürchten zu müssen.
- Mitarbeiter und Führungskräfte haben fundiertes Wissen über LSBTI*Q-Bewohner*innen und können dadurch mögliche Problemlagen erkennen.
- Es wird ein besonderes Augenmerk und eine besondere Aufmerksamkeit darauf verwendet, ein tolerantes und akzeptierendes Umfeld in der Einrichtung herzustellen. Dies nicht nur im Hinblick auf LSBTI*Q Bewohner*innen, sondern auf alle Bewohner*innen und auch auf die Mitarbeiter*innen.
- In der Kommunikation nach außen und innen ist die Toleranz und Akzeptanz gegenüber LSBTI*Q-Bewohnern*Bewohnerinnen deutlich erkennbar.
- In der Personal- und Ausbildungspolitik werden die Aspekte Diversität, Genderidentität und Antidiskriminierung besonders beachtet.

Der Regenbogenschlüssel stellt dabei nicht nur auf die Bewohner*innen, sondern auch auf die Mitarbeiter*innen sowie deren Angehörige und die Öffentlichkeit ab. Die Ausrichtung auf Akzeptanz und Toleranz muss daher nicht nur als interner Prozess abgebildet sein, die Bemühungen müssen auch für Außenstehende transparent, nachvollziehbar und erkennbar sein.



2. WER VERLEIHT DEN REGENBOGENSCHLÜSSEL?

Die Kriterien für den Regenbogenschlüssel wurden in den Niederlanden vom Dachverband der LSBTI*Q (COC Nederland) sowie zwei unabhängigen Beratungsinstituten entwickelt. Der Regenbogenschlüssel wird daher auch in Deutschland von COC Nederland verliehen, wenn die Kriterien erfüllt sind.

COC Nederland ist eine niederländische Organisation für LGBTI*Q. Die Abkürzung COC stand ursprünglich für „Cultuur en Ontspanningscentrum" (Zentrum für Kultur und Freizeit). Diese Bezeichnung sollte eine Tarnung für den eigentlichen Zweck der Organisation sein. COC Nederland ist die älteste existierende LGBTI*Q-Organisation der Welt.

Seit dem Jahr 2000 gibt es eine föderale Struktur von 24 lokalen Verbänden, die auf nationaler Ebene in der Föderation Niederländische Vereinigung für die Integration von Homosexualität (COC Nederland), zusammengeschlossen sind.
Alle lokalen Verbände haben zusammen etwa 7.000 Mitglieder.

Um zu überprüfen, ob die Kriterien erfüllt sind, ist eine Zertifizierung durch eine unabhängige Zertifizierungsstelle erforderlich. Erst nach erfolgreicher Zertifizierung kann der Regenbogenschlüssel vergeben werden. Der Erhalt der Zertifizierung setzt jährliche Zwischenprüfungen sowie alle drei Jahre eine Neuzertifizierung voraus.

Die Zertifizierung soll bereits vorhandenen sowie zukünftigen Bewohnern*Bewohnerinnen und Mitarbeitern*Mitarbeiterinnen sowie auch der Öffentlichkeit die Sicherheit geben, dass die Grundsätze von Akzeptanz und Toleranz auch in der Praxis gelebt werden und dass diese einer regelmäßigen kritischen externen Überprüfung unterliegt.

Die Zertifizierungsstellen müssen bei COC Nederland akkreditiert (zugelassen) sein. Es gibt derzeit eine zugelassene Zertifizierungsstelle in Deutschland.

Dies ist das Unternehmen
CERT iQ Zertifizierungsdienstleistungen GmbH
Gustav-Weißkopf-Str. 5, 90768 Fürth

Die Zertifizierungsstelle spricht nach einem erfolgreichen Audit die Empfehlung aus, den Regenbogenschlüssel zu verleihen. Der Regenbogenschlüssel wird dann von COC Nederland verliehen.

3. Welche Kriterien müssen erfüllt werden?

3. WELCHE KRITERIEN MÜSSEN ERFÜLLT WERDEN?

Um den Regenbogenschlüssel zu erhalten, muss insbesondere nachgewiesen werden, dass eine systematische Verankerung des Themas in der Organisation erfolgt ist. Dies bedeutet zunächst, dass die Pflegeeinrichtung

- im Leitbild Aussagen zu LSBTI*Q macht,
- ein Diversitätskonzept vorliegt,
- in der öffentlichen Darstellung auf den ersten Blick erkennbar ist, dass sich die Pflegeeinrichtung zu dem Thema engagiert,
- in den Kernprozessen das Thema nachweisbar aufgegriffen ist.

Im Detail sind daher einige Regelungen zu treffen und alle wesentlichen Prozesse der Pflegeeinrichtung dahingehend zu beleuchten, ob und wie LSBTI*Q-Bewohner*innen ausreichend berücksichtigt sind.

Ein einfaches Beispiel in diesem Zusammenhang ist im Aufnahmeprozess das Aufnahmeformular.
Wenn hier z. B. nur die Auswahl zwischen männlich und weiblich besteht, muss dies nachgebessert werden.

Pflegeeinrichtungen sollten bei einer Zertifizierung insbesondere folgende Fragen beantworten können:

3.1 Klienten/Klientinnen

- Ist in der Satzung oder im Leitbild des Unternehmens festgehalten, dass der Klient im Mittelpunkt der Arbeit steht?
- Ist dies (der Klient steht im Mittelpunkt) auch im Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeiter aufgenommen?
- Hat das Unternehmen spezifische Leitbilder/Qualitätspolitiken/Leitfäden für bestimmte Bewohner*innengruppen?
- Wird das Thema sexuelle Identität/Vielfalt bei der Weiterentwicklung der Unternehmenspolitik besprochen?
- Gibt es eine spezifische Qualitätspolitik für LSBTI*Q-Bewohner*innen?
- Werden Aktivitäten ausdrücklich für LSBTI*Q-Bewohner*innen angeboten?
- Hat das Unternehmen Regeln oder Leitlinien, wie mit sexistischem oder diskriminierendem Verhalten umzugehen ist?
- Existieren Regeln und Maßnahmen, die darauf abzielen, Belästigung oder Diskriminierung zu verhindern?
- Besteht Einvernehmen bezüglich der Leitlinien, Regeln und Maßnahmen, eine Übereinstimmung zwischen Unternehmensleitung, Mitarbeitern und Bewohnern*Bewohnerinnen?
- Erfolgt die Formulierung der Leitlinien, Regeln und Maßnahmen in Abstimmung mit der Bewohner*innenvertretung (z. B. Heimbeirat)?
- Wird aktiv über Diversität informiert?
- Ist Informationsmaterial über sexuelle Diversität vorhanden?
- Gibt es innerhalb des Unternehmens eine*n (mehrere) benannte Verantwortliche*n die/der die Einhaltung der Leitlinien, Regeln und Maßnahmen zur Diversität überwacht?
- Ist bekannt, ob es LSBTI*Q-Bewohner*innen in der Einrichtung gibt?
- Wird im Rahmen der Anamnese und Biografieerhebung die sexuelle Identität der Bewohner*innen angesprochen?
- Werden die erhobenen Informationen in der täglichen Arbeit beachtet?
- Haben die Klienten Gelegenheit, ihre sexuelle Identität zum Ausdruck zu bringen?
- Hat das Unternehmen eine Vertrauensperson für Klienten?

3.2 Personalpolitik

- Ist in der Unternehmenspolitik oder im Leitbild der Umgang mit der Diversität der Mitarbeiter*innen verankert?
- Gibt es eine aktive Einstellungspolitik, die auf die Diversität der Mitarbeiter*innen ausgerichtet ist?
- Gibt es eine Personalpolitik, in der jeder Altersgruppe eine berufliche Perspektive geboten wird?
- Gibt es spezifische Vereinbarungen oder Maßnahmen im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung?
- Ist das Unternehmen in der Eigenbewertung LSBTI*Q-freundlich für die Mitarbeiter*innen und wird dies öffentlich zum Ausdruck gebracht?
- Können LSBTI*Q-Mitarbeiter*innen ihre Partner zu Betriebsfeiern u. Ä. mitbringen?
- Beachten Sie bei der Einstellung das Thema sexuelle Identität im Einarbeitungskonzept und in den Mitarbeiter*inneninformationen?
- Gibt es für neue Mitarbeiter*innen ein Informationspaket, in dem auch das Thema sexuelle Identität aufgenommen ist?
- Gibt es im Unternehmen eine Vertrauensperson für Mitarbeiter*innen?
- Werden thematische Besprechungen für Mitarbeiter*innen durchgeführt, bei denen sexuelle Identität ein Thema sein kann?

3.3 Ausbildung

- Gibt es ein Aus- und Weiterbildungskonzept?
- Gibt es einen Fortbildungsplan?
- Werden Schulungen angeboten, um Mitarbeiter und Kunden in Bezug auf das LSBTI*Q (z. B. Coming Out, Lebensstile, Homosexuellenfeindlichkeit) und den Umgang mit gefährdeten Gruppen zu informieren?
- Werden dabei auch (neben Sachinformationen) Gefühle, Intimität, Beziehungen, Kommunikationsfähigkeit oder Werte der Diversität besprochen?
- Gibt es einen Verhaltens- oder Berufskodex?
- Wird das Personal durch Ausbildung oder andere Instrumente bezüglich der eigenen professionellen Haltung zu Diversität sensibilisiert?

3.4 Diversitätsbewusstsein und sozial-emotionale Sicherheit

- Gibt es Instrumente, mit denen die Haltung zu Diversität gemessen wird (z. B. Klient*innen- oder Mitarbeiter*innenbefragung)?
- Gibt es Gelegenheiten, wo das Thema Diversität besprochen wird? (z. B. durch Informationsveranstaltungen oder Platzierung dieses Themas im Veranstaltungskalender)?
- Werden die Mitarbeiter*innen ermutigt, beim Thema Diversität eine Vorreiterrolle zu übernehmen?
- Erhalten die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, eine solche Vorreiterrolle auszufüllen?
- Wird gegen Klatsch und Diskriminierung aktiv vorgegangen?
- Gibt es diesbezüglich ein Konzept oder ein geregeltes und bekanntes Verfahren?

3.5 Problemerkennung und Beschwerdemanagement

- Gibt es ein Beschwerdemanagement?
- Gibt es ein Merkblatt zum Umgang mit Beschwerden?
- Ist sichergestellt, dass Probleme von Klienten*Klientinnen und Mitarbeitern*Mitarbeiterinnen rund um das Thema Diversität erkannt werden können?
- Gibt es Angebote für Klienten*Klientinnen und Mitarbeiter*innen, die über persönliche Probleme oder Probleme in Bezug auf Diversität reden wollen?
- Sind Klienten*Klientinnen und Mitarbeiter*innen darüber informiert, welche Schritte sie im Fall von Belästigung und Diskriminierung (auch durch Behörden wie z. B. die Polizei) unternehmen können?
- Gibt es eine externe Vertrauensperson, und ist bekannt, wie diese zu erreichen ist?
- Sind die Befugnisse und Arbeitsweise der Vertrauensperson und die Zusammenarbeit mit der Organisation festgelegt?
- Werden im Fall der Einschaltung der externen Vertrauensperson die geforderten Maßnahmen in einem Protokoll festgehalten?

Für eine erfolgreiche Zertifizierung ist es nicht erforderlich, dass alle oben genannten Fragen bereits bei der ersten Zertifizierung positiv beantwortet werden können. Es ist jedoch nachzuweisen, dass die Fragen bearbeitet werden. Dabei sollte auch klar erkennbar sein, in welchem zeitlichen Rahmen die Bearbeitung der Fragen erfolgt.

Es ist hilfreich, wenn die Organisation über ein etabliertes Qualitätsmanagementsystem (z. B. ISO 9000) verfügt. In der Regel sind dann die Strukturen zur Erbringung von Nachweisen bereits vorhanden. Eine Zertifizierung ist jedoch ohne Weiteres auch möglich, wenn kein etabliertes Qualitätsmanagementsystem vorliegt.

4. WIE KANN MAN SICH AUF DIE ZERTIFIZIERUNG VORBEREITEN?

Die Vorbereitung auf die Zertifizierung kann grundsätzlich ohne Unterstützung von außen im Rahmen eines einrichtungsinternen Prozesses erfolgen. Im ersten Schritt ist es sinnvoll, zunächst die unter 3. aufgeführten Fragen zu beantworten. Daraus ergibt sich dann ein Maßnahmenplan, der abgearbeitet werden kann.

Einige Punkte sind dabei eher formaler Art und relativ leicht umsetzbar. Die größte Herausforderung ist die Schaffung des entsprechenden Bewusstseins bei allen Beteiligten, um letztlich auch eine praktische Umsetzung zu erreichen.

Es ist wichtig, zu wissen, dass im Audit vom Ergebnis her geprüft wird. Die rein formale Erfüllung von Anforderungen reicht nicht aus. Die Inhalte müssen auch mit Leben gefüllt sein. Um dies zu erreichen, empfiehlt es sich, folgende Punkte zu beachten:

- Die umfassende Unterstützung der obersten Leitung der Organisation sollte vorhanden sein.
- Falls ein*e Qualitätsmanagementbeauftragte*r vorhanden ist, sollte diese*r das Vorhaben nachhaltig unterstützen.
- Die Zusammenarbeit mit LSBTI*Q-Organisationen vor Ort sollte angestrebt werden.
- Die aktive Einbindung von LSBTI*Q-Mitarbeitern*Mitarbeiterinnen in einer verantwortlichen Rolle im Projekt hat sich bewährt.
- Es sollte ausreichend Zeit für die Schulung der Mitarbeiter*innen eingeplant werden.

Grundsätzlich gibt es auch die Möglichkeit einer externen Unterstützung. Dies beschleunigt den Prozess. Es ist aber letztlich eine Frage des zur Verfügung stehenden Budgets, ob und in welchem Umfang externe Unterstützung genutzt werden kann oder soll.

Wenn Sie vor der Zertifizierung externe Beratung wünschen, wenden Sie sich an:

Christopher Erdmann
Regenbogenschlüssel in Deutschland
E-Mail: info@regenbogenschluessel.de
Telefon: 0151 40416869

5. EMPFEHLUNGEN FÜR DIE VORGEHENSWEISE IN DER ORGANISATION

Die Beschäftigung mit der Verbesserung der Situation von LSBTI*Q in stationären Pflegeeinrichtungen ist ein Organisationsentwicklungsprozess, welcher die Unternehmenskultur verändert.

Eine Unternehmenskultur steht und fällt mit ihren Normen und Werten, die wiederum der Beitrag von Menschen sind. Mehr Aufmerksamkeit für LSBTI*Q berührt daher individuelle ebenso wie unternehmerische Werte und Normen, Erfahrungen, Überzeugungen, Symbole und Verhaltensweisen.

Werte und Normen in einer Organisation sind in der Regel nicht offenkundig. Häufig sind sich Mitarbeiter*innen und Führungskräfte nicht bewusst, in welcher Kultur sie arbeiten. Die Auseinandersetzung mit einer guten Pflege und Betreuung, die die Bedarfe von LSBTI*Q in den Blick nimmt, ist daher auch ein Prozess der bewussten Auseinandersetzung mit Werten und Normen der Organisation.

Für den im Zusammenhang mit der Verbesserung der Situation von LSBTI*Q in stationären Pflegeeinrichtungen notwendigen Prozess der Organisationsentwicklung gibt es kein einfaches Rezept, dass lediglich abgearbeitet werden muss, um zum Erfolg zu kommen. Es gibt jedoch Erfahrungen aus Organisationen, die diesen Weg bereits gegangen sind.

Der Regenbogenschlüssel existiert schon seit einigen Jahren in den Niederlanden. Dort hat sich für den Prozess der Umsetzung in Pflegeeinrichtungen ein Vorgehen bewährt, welches fünf wesentliche Schritte umfasst. Diese Schritte müssen nicht in der hier aufgeführten Reihenfolge durchgeführt werden und auch nicht streng nacheinander. Sie sind vielmehr als Hilfestellung zu verstehen, die eine Auseinandersetzung mit der Verbesserung der Pflege und Betreuung von LSBTI*Q in stationären Pflegeeinrichtungen erleichtert, indem von Erfahrungen anderer Organisationen gelernt wird.

5. Empfehlungen für die Vorgehensweise in der Organisation

5.1 Bewusstsein schaffen

Für viele stationäre Pflegeeinrichtungen, ihre Führungskräfte und Mitarbeiter*innen sind LSBTI*Q und sexuelle Vielfalt kein oder kaum ein Thema. Das ist keine Frage des Wollens, sondern der Unwissenheit. Weil LSBTI*Q-Bewohner*innen oft „unsichtbar" sind, weiß man in der Einrichtung häufig nicht, dass es sie unter den Klienten*Klientinnen gibt. Oft wird gesagt: „Wir sind offen für alle, wir machen keine Unterschiede." Es ist jedoch wichtig, Unterschiede zu machen. Es ist z. B. wichtig, dass man Rücksicht nimmt auf Ess-, Lebens-, kulturelle oder religiöse Gewohnheiten und sich mit den individuellen Vorstellungen und Prägungen der Klienten*Klientinnen auseinandersetzt. Dadurch erst wird Pflege und Betreuung ganzheitlich und verschafft dem einzelnen Menschen mehr Geltung.

Ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Situation von LSBTI*Q in stationären Pflegeeinrichtungen ist es daher, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass es zum einen diese Bewohner*innen in Pflegeeinrichtungen schon gibt und dass diese Gruppe zum anderen aus guten Gründen eine besondere Beachtung verdient.

Bewährt haben sich in diesem Zusammenhang Workshops mit Mitarbeitern, die eine Kombination aus der Vermittlung von Fakten (z. B. statistische Daten über LSBTI*Q, Strafbarkeit von Homosexualität, konkrete Beispiele für Diskriminierung usw.) sowie Erfahrungsberichten älterer LSBTI*Q selbst sind.

Bedauerlicherweise gibt es zum Thema älterer LSBTI*Q noch wenig deutschsprachige Literatur.

Eine Zusammenfassung mehrerer Aufsätze zum Thema ist das Buch:
„Homosexualität_en und Alter(n), Ergebnisse aus Forschung und Praxis"
Herausgeber: Lottmann, Ralf; Lautmann, Rüdiger; Castro Varela, María do Mar (Hrsg.), Springer Verlag

Eine Information für Beschäftigte in der Pflege wurde 2009 vom Hessischen Ministerium für Arbeit, Familie und Gesundheit herausgegeben. Sie kann über folgenden Link heruntergeladen werden:
http://schwuleundalter.de/download/homosexualitaet-und-alter/#

Auf YouTube gibt es einen finnischen Film mit Erfahrungsberichten älterer LSBTI*Q mit deutschen Untertiteln (diese müssen aktiviert werden): **https://www.youtube.com/watch?v=yV2cB9FMXoA**

Ebenso hilfreich ist die Broschüre
„Kultursensible Pflege für Lesben und Schwule – Informationen für die professionelle Pflege"
Herausgeber: Rubicon e. V.
Die Informationsbroschüre steht als Download unter **www.rubicon-koeln.de** bereit.

5.2 Schaffung eines tragfähigen Fundaments

Die Verbesserung der Situation von LSBTI*Q in stationären Pflegeeinrichtungen erfordert ein tragfähiges Fundament, das in den Unternehmensgrundsätzen verankert ist. Damit wird die Bedeutung des Themas für die Organisation nach innen und außen deutlich gemacht. Zentral ist in diesem Zusammenhang, dass es eine Diversitätspolitik oder ein Diversitätskonzept gibt. Dieses sollte idealerweise mit dem Leitbild der Organisation verknüpft sein.

Bei der Erarbeitung der Diversitätspolitik/des Diversitätskonzeptes haben sich in der Praxis zwei wesentliche Punkte bewährt. Zum einen ist es wichtig, Mitarbeiter zu beteiligen, um eine breite Akzeptanz zu erzeugen. Genauso wichtig ist es jedoch, dass die Leitung ihre Erwartungshaltung deutlich macht, dem Thema ausreichend Aufmerksamkeit zu schenken.

Es hat sich weiterhin bewährt, zur Erarbeitung klare und nicht zu großzügige Zeitvorgaben zu machen, damit die Aufmerksamkeit für das Thema erhalten bleibt. Wichtig ist es auch, eine*n Projektverantwortliche*n zu benennen und diese*n mit den erforderlichen zeitlichen Ressourcen sowie einem geklärten Auftrag zu versehen.

Ein weiteres wichtiges Element eines tragfähigen Fundaments ist die Einbindung älterer LSBTI*Q selbst als ehrenamtliche Unterstützer und Berater in dem Prozess. So könnte z. B. ein ehrenamtlicher Beirat gegründet werden.

5.3 Umsetzung im Rahmen eines Aktionsplanes

Alle Maßnahmen zur Umsetzung des Projektes sollten in einem Aktionsplan zusammengefasst werden. In diesem sollte neben der Planung der internen Umsetzung auch konkret festgelegt werden, wie extern kommuniziert wird und wie Externe beteiligt werden.

Die Planung der internen und externen Kommunikation ist essenziell für den Erfolg des Projektes. Es hat sich bewährt, wichtige Stakeholder (z. B. Lokalpolitiker, aktive Angehörige, Kirchengemeinden usw.) sehr frühzeitig in den Prozess einzubinden und ihnen, falls möglich, eine aktive Rolle zu geben.

Zu bedenken ist ebenfalls die Abstimmung der Öffentlichkeitsarbeit. Es muss ggf. die Homepage überarbeitet werden, es müssen Broschüren überarbeitet werden etc. Dieser Prozess ist zeitlich aufwendig und sollte in seinem Umfang nicht unterschätzt werden. Gleichzeitig führt eine gute Arbeit an dieser Stelle dazu, interne und externe Anerkennung und Aufmerksamkeit für das Projekt zu erreichen.

5. Empfehlungen für die Vorgehensweise in der Organisation

5.4 Evaluieren und sichern

Bereits bei Projektbeginn ist es sinnvoll, sich mit der Evaluation der Ergebnisse und der langfristigen Sicherung des Projektes auseinanderzusetzen. Nur eine nachhaltige Arbeit am Thema wird dazu führen, die Situation von LSBTI*Q in stationären Pflegeeinrichtungen dauerhaft zu verbessern.

Bewährt hat sich in diesem Zusammenhang, die Evaluation der Ergebnisse in das interne Qualitätsmanagementsystem zu integrieren. Insbesondere die Einbindung in interne Audits ist hier hilfreich.

Für die Nachhaltigkeit ist es weiterhin wichtig, dass Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen kontinuierlich fortgesetzt werden und integraler Bestandteil der Fortbildungsplanung der Organisation werden.

Eine Einbindung des Themas in Mitarbeiter- und Kundenbefragungen sowie in das interne und externe Berichtswesen (z. B. Jahresbericht) tragen ebenfalls dazu bei, die Thematik nachhaltig in der Organisation zu verankern.

5.5 Umgang mit Diskriminierung

Ein wichtiger Aspekt des Regenbogenschlüssels ist die weitgehende Vermeidung von Diskriminierung. Gleichzeitig sind leider Diskriminierung und Ausgrenzung aus den unterschiedlichsten Gründen und Anlässen Normalität in jeder Gesellschaft und damit auch in jeder Organisation. Der Unterschied zwischen einer Organisation, welche sich systematisch um die Vermeidung von Diskriminierung und Ausgrenzung bemüht, und einer Organisation, die dies nicht tut, liegt im Wesentlichen darin, dass Transparenz darüber geschaffen wird, was Diskriminierung ist und dass es Handlungsleitlinien für den Fall gibt, dass es zu Diskriminierung und Ausgrenzung kommt.

Ein wichtiger Schritt in der Organisation ist es daher, zunächst die Mitarbeiter*innen für das Thema zu sensibilisieren. Neben der Durchführung von Fortbildungen empfiehlt es sich, auch schriftliche Materialien zu erarbeiten, die idealerweise Fallbeispiele aus der eigenen Organisation enthalten.

Gerade die klare konkrete Benennung von Diskriminierungen und Ausgrenzungen in der eigenen Organisation trägt wesentlich dazu bei, dass eine eigene Betroffenheit von Mitarbeitern*Mitarbeiterinnen erzeugt wird, da zunächst eine natürliche Reaktion der Mitarbeiter*innen darin besteht, festzustellen, dass es in der eigenen Organisation, im eigenen Team natürlich keine Diskriminierung und Ausgrenzung gibt.

Basierend auf den Erkenntnissen der Fortbildungen sollten anschließend Handlungsleitlinien für den Umgang mit Diskriminierung und Ausgrenzung erarbeitet werden. Die Akzeptanz dieser Handlungsleitlinien ist größer, wenn die Mitarbeiter*innen bei der Erarbeitung aktiv eingebunden werden.

Die Beschäftigung mit dem Thema Diskriminierung und Ausgrenzung stiftet nicht nur im Zusammenhang mit der Verbesserung der Situation von LSBTI*Q in stationären Einrichtungen einen Nutzen. Die Handlungsleitlinien sind universell für jede möglicherweise auftretende Diskriminierung und Ausgrenzung nutzbar.

SIE HABEN NOCH FRAGEN?

Der Frankfurter Verband steht Ihnen gerne zur Seite

Frankfurter Verband
Gummersbergstraße 24
60435 Frankfurt am Main

Telefon: 069 299807-0
E-Mail: info@regenbogenpflege.de

Alle weiteren Informationen unter:
www.regenbogenpflege.de

HESSEN

Gefördert durch das
Hessische Ministerium
für Soziales und Integration

FRANKFURTER VERBAND

HERAUSGEBER

Frankfurter Verband
Gummersbergstraße 24
60435 Frankfurt am Main

Telefon: 069 299807-0
E-Mail: info@regenbogenpflege.de

Alle weiteren Informationen unter:
www.regenbogenpflege.de