

DIVERSITY CHECK

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

Unternehmenspolitik und Kommunikation

Qualitätsmanagement

12. Es existiert ein*e Qualitätsmanagement-Beauftragte*r.

1. Es existiert ein QM-Handbuch, indem die Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität der LSBTI*-kultursensiblen Pflege abgebildet ist.

13. Ein regelmäßiger Austausch mit anderen Einrichtungen zum Thema kultursensible Pflege der LSBTI*-Community findet statt.

Leitbild

2. Das Thema Vielfalt ist im Leitbild verankert.

3. Das Leitbild beinhaltet die kultursensible Pflege von LSBTI* Bewohner*innen.

14. Den MA ist das Leitbild bekannt.

15. Das Leitbild ist den Bewohner*innen bekannt.

16. Das Leitbild ist den Angehörigen/der Wahlfamilie bekannt.

Unternehmenskultur

17. Die MA begegnen sich mit Fairness und Respekt.

18. Es existieren Instrumente, um Fairness und Respekt zu messen.

19. Teambuildingmaßnahmen finden regelmäßig statt.

20. MA ist es möglich, offen über sexuelle und geschlechtliche Identität zu sprechen.

Informationszugang

4. Bewohner*innen haben Zugang zu Informationsmaterial bzgl. LSBTI*.

5. MA haben Zugang zu Informationsmaterial bzgl. LSBTI*.

Außendarstellung

21. In der Außendarstellung wird Vielfalt abgebildet.

6. In der Außendarstellung werden LSBTI*-Lebenswelten abgebildet.

22. In der Außendarstellung wird eine gender-sensible Sprache verwendet (alle Geschlechter werden schriftlich abgebildet, z. B. Bewohner*innen).

Gesprächsführung und Dokumente

7. Im Aufnahmegespräch herrscht eine Atmosphäre der Offenheit im Hinblick auf die Diversität von Biografien.

8. Die geschlechtliche Selbstbestimmung der Bewohner*innen und MA wird respektiert (Geschlechtsidentität, Name und Pronomen).

9. Es werden Begriffe der sexuellen Orientierung (frauenliebend, schwul, etc.) verwendet, mit denen sich die Bewohner*innen identifizieren.

10. Die Ansprache an Gruppen ist gender-sensibel.

11. In personenbezogenen Dokumenten (Stammdatenblätter etc.) werden mehr als zwei Geschlechterkategorien aufgeführt.

Personalmanagement

Personalvielfalt

26. MA werden im Transitionsprozess auf Wunsch unterstützt.

Stellenbeschreibung

23. Aus den Stellenbeschreibungen geht hervor, dass die kultursensible Pflege von LSBTI* Bestandteil des Aufgabengebietes ist.

Personalbeschaffung

27. Die Vielfalt der Belegschaft wird durch eine Strategie implementiert.

28. Medien/Plattformen der LSBTI*-Community werden für die Personalrekrutierung genutzt.

29. In den Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass in der Einrichtung LSBTI*-kultursensibel gepflegt wird.

30. Das Bewerbungsgespräch beinhaltet das Thema LSBTI*-kultursensible Pflege.

Einarbeitungskonzept

31. Es existiert ein Einarbeitungskonzept für neue MA.

24. Das Einarbeitungskonzept beinhaltet das Themenfeld LSBTI*-kultursensible Pflege.

Fort- und Weiterbildungen und Teamsitzungen

25. MA haben Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre zum Themenkomplex LSBTI*-kultursensible Pflege besucht.

32. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse zum Themenkomplex Geschichte der LSBTI*-Community erworben haben.

33. Das Thema LSBTI*-kultursensible Pflege ist fester Bestandteil bei Teamsitzungen.

MA-Gespräch

34. Es werden jährliche MA-Gespräche durchgeführt.

35. Die LSBTI*-kultursensible Pflege wird in MA-Gesprächen thematisiert.

Gleichstellung

36. Alle MA werden hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen im Unternehmen gleich behandelt. Das Personalmanagement berücksichtigt das Vorkommen von Mehrfachdiskriminierung bei Personalentscheidungen.

37. Die Lohn- und Gehaltsstruktur ist im Unternehmen für alle MA transparent.

Ehrenamtliche-MA

38. Die*der Ehrenamtskoordinator*in ist über LSBTI*-Lebenswelten informiert.

39. Ehrenamtliche werden in LSBTI*-kultursensibler Pflege fortgebildet.

40. Medien/Plattformen der LSBTI*-Community werden für die Rekrutierung von Ehrenamtlichen genutzt.

Transparenz und Sicherheit

Verhaltenskodex MA	41. Ein Verhaltenskodex für MA sichert den diskriminierungsfreien Umgang mit LSBTI*.	45. Der Verhaltenskodex wird an einem zentralen Platz in der Einrichtung veröffentlicht.	46. Der Verhaltenskodex wird den MA vermittelt.	47. Eine Prozessbeschreibung regelt die Vorgehensweise bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex.			
Hausordnung	48. Es existiert eine Hausordnung, die den Umgang der Bewohner*innen untereinander regelt.	42. Die Hausordnung stellt einen diskriminierungsfreien Umgang mit LSBTI* sicher.	49. Bewohner*innen und/oder Angehörige/Wahlfamilie erhalten vor Einzug die Hausordnung mit dem Mietvertrag.	50. Eine Prozessbeschreibung regelt den Umgang mit Konflikten unter Bewohner*innen.			
Beschwerdemanagement	51. Es gibt die Möglichkeit Beschwerden intern und extern einzureichen.	52. Es existiert ein*e Beschwerdemanagement-Beauftragte*r.	53. Für die Bearbeitung von Beschwerden existiert eine Prozessbeschreibung.				
Bewohner*innenvertretung	54. Es gibt eine Bewohner*innenvertretung.	55. Die Bewohner*innenvertretung ist über die Etablierung der LSBTI*-kultursensiblen Pflege informiert.	56. Die Bewohner*innenvertretung ist in den Prozess der LSBTI*-kultursensiblen Pflege integriert.				
MA-Sicherheit	43. Es gibt eine Strategie um Mobbing/Diskriminierung unter MA entgegenzuwirken.	57. MA, die gemobbt/diskriminiert werden, können sich an eine Vertrauensperson wenden.	58. Es gibt Befragungen, um die soziale, physische und psychische Sicherheit der MA zu erfassen.	59. Die Ergebnisse der MA-Befragungen finden Eingang in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.	60. Es gibt eine Prozessbeschreibung zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten von Bewohner*innen gegenüber MA.	61. Es gibt einen Betriebsrat/MA-Vertretung, der die Interessen der LSBTI* MA schützt.	62. Die Leitung verpflichtet sich die MA vor sexuellen Übergriffen zu schützen.
Bewohner*innen-Sicherheit	44. Es gibt Strategien LSBTI*-Bewohner*innen vor Diskriminierungen zu schützen.	63. Für Bewohner*innen gibt es eine LSBTI*- Vertrauensperson.	64. Es existieren verbindliche Prozessbeschreibungen zum Umgang mit sensiblen Bewohner*innen-Informationen bzgl. sexueller und geschlechtlicher Identität.	65. Es gibt Befragungen, um die soziale, physische und psychische Sicherheit der Bewohner*innen zu erfassen.	66. Die Ergebnisse der Bewohner*innen-Befragungen finden Eingang in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.		
Supervision	67. Supervision wird für MA angeboten.						
Bewohner*innen-Zufriedenheit	68. Bewohner*innen fühlen sich respektiert und wertgeschätzt.	69. Es gibt Bewohner*innen-Zufriedenheitsbefragungen, die auch LSBTI* relevante Themen erfassen.					

Pflege und Gesundheit

Zusammenarbeit mit Gesundheitsdienstleister*innen

70. Der Einrichtung sind LSBTI* sensibilisierte Gesundheitsdienstleister*innen bekannt, die bei Bedarf kontaktiert werden.

83. Der Einrichtung sind HIV spezialisierte Gesundheitsdienstleister*innen bekannt, die bei Bedarf kontaktiert werden.

84. Die Bewohner*innen werden auf Wunsch durch eine Vertrauensperson zu Gesundheitsdienstleister*innen begleitet.

Gesundheitliche Kenntnisse

85. Es gibt MA, die spezielle Kenntnisse hinsichtlich der Auswirkung von Demenz auf Sexualität haben.

86. Es gibt MA, die spezielle Kenntnisse hinsichtlich der Auswirkung von Demenz auf geschlechtliche Identität haben.

87. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse über erhöhte Gesundheitsrisiken Älterer LSBTI* (z.B. Auswirkungen von Traumata, Depressionen, Hepatitiden) erworben haben.

71. 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.

Körperbezogene Kenntnisse

88. Es gibt MA, die spezielle Kenntnisse zum Thema normative Körperbilder haben.

72. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse in der Versorgung von transgeschlechtlichen Bewohner*innen erworben haben.

73. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse in der Versorgung von intergeschlechtlichen Bewohner*innen erworben haben.

Partizipation an der Planung der Pflege

74. Es besteht die Möglichkeit, dass Bewohner*innen in die Planung der Pflege miteinbezogen werden.

89. Bewohner*innen haben die Möglichkeit Pfleger*innen nach Geschlecht bei Grund- und Behandlungspflege im Intimbereich auszuwählen.

75. Bewohner*innen haben die Möglichkeit Pfleger*innen abzulehnen.

90. Bewohner*innenwünsche werden bzgl. der Auswahl der Behandlungsmethoden beachtet.

Partizipation von Angehörigen/Wahlfamilie

76. Es besteht die Möglichkeit, dass Angehörige/die Wahlfamilie in die Planung der Pflege miteinbezogen werden.

77. Für Angehörige/die Wahlfamilie besteht die Möglichkeit, einen Teil der pflegerischen Aufgaben zu übernehmen.

91. Es besteht die Möglichkeit Angehörige, ersten Grades von der Planung der Pflege auszuschließen.

78. Die Bewohner*innen entscheiden, wer im Notfall informiert werden soll.

Trauer und Sterbebegleitung

79. Bewohner*innen haben die Möglichkeit, in der Sterbephase von ihren Angehörigen/ihrer Wahlfamilie umfassend begleitet zu werden (z.B. durch die Bereitstellung von Schlafmöglichkeiten im Bewohner*innenzimmer).

92. Angehörige/Wahlfamilien haben grundsätzlich die Möglichkeit, die Trauerfeier auszurichten.

93. LSBTI*-sensibilisierte Sterbebegleitung/Sterbeammen sind der Einrichtung bekannt.

Lebensführung

80. Den Menschen ist es möglich, sich so zu präsentieren wie sie wollen.

94. Die aus der Biografiearbeit gewonnenen Informationen werden in den Pflegeprozess involviert.

95. Biografiearbeit ist Gegenstand von internen Schulungen innerhalb der letzten drei Jahre gewesen.

96. Bewohner*innen werden auf Wunsch in jeder Phase ihres Coming-out begleitet.

81. Bewohner*innen werden im Transitionsprozess auf Wunsch unterstützt.

Sexualität

82. Es besteht Konsens, dass alle Bewohner*innen ein Recht auf Praktizierung ihrer Sexualität haben.

97. Es gibt MA, die durch Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre spezielle Kenntnisse zum Thema Sexualität im Alter erworben haben.

98. Für Bewohner*innen besteht die Möglichkeit des ungestörten Zusammenseins.

99. Bewohner*innen können die Dienste von Sexualassistenten in Anspruch nehmen.

100. Bewohner*innen sind über die Möglichkeiten, wie sie ihre Sexualität leben können, informiert.

Wohn- und Lebenswelten

Wohnumgebung	101. Die Einrichtung wirkt durch ihre Gestaltung LSBTI*-freundlich.	102. Die Bewohner*innen (oder deren Angehörige/Wahlfamilie) werden aktiv an der Gestaltung ihres Wohnumfeldes beteiligt.	108. Die Bewohner*innen haben ein Mitspracherecht bei der Auswahl ihrer Zimmergenoss*innen.	109. Wünsche der Bewohner*innen bei der Zimmerauswahl werden berücksichtigt.
Infrastruktur	103. Die Beschriftung der Zimmer entspricht den Bewohner*innenwünschen.	104. Es gibt ein Diversitätskonzept für sanitäre Anlagen (z.B. geschlechtsneutrale Toiletten).	110. Es gibt ein Diversitätskonzept für MA-Räumlichkeiten.	
Medienzugang	105. Bewohner*innen haben Zugang zu Medien der LSBTI*-Community.	111. Öffentlich zugängliche Medien beinhalten auch LSBTI* Themen (Richtwert 10%).		
Aktivitäten	112. Freizeit- und tagesstrukturierende Angebote können diskriminierungsfrei in Anspruch genommen werden.	106. Es gibt Aktivitäten, die die Interessen von LSBTI*-Bewohner*innen berücksichtigen.	113. Es wird regelmäßig auf LSBTI* Veranstaltungen in der Umgebung hingewiesen.	114. Bewohner*innen werden unterstützt, externe Veranstaltungen zu besuchen.
LSBTI*-Community	107. Die Kontaktaufnahme von Bewohner*innen mit Organisationen der LSBTI*-Community wird unterstützt.	115. Die Einrichtung arbeitet mit LSBTI* Organisationen zusammen.		
Interkultureller Austausch	116. Veranstaltungen, die den interkulturellen Austausch fördern, werden angeboten.			
Hausgemeinschaft	117. Es gibt Angebote, die den Kontakt der Bewohner*innen untereinander fördern (z.B. Bewohner*innenplenum).	118. Von der Hausgemeinschaft selbst initiierte Freizeitgruppen werden unterstützt.		
Religion und Spiritualität	119. Religiöse und spirituelle Bedürfnisse werden respektiert und unterstützt.	120. Die Teilnahme an religiösen Veranstaltungen und Ritualen erfolgt auf freiwilliger Basis.		