

Niederschrift  
über die 16. Sitzung des Gesundheitsausschusses  
am 22.03.2024 in Köln, Landeshaus  
- öffentlicher Teil -

**Anwesend vom Gremium:**

**CDU**

Baer, Gudrun  
Bündgens, Willi (für Stieber)  
Cöllen, Heiner (für Renzel)  
Braumüller, Heinz-Peter  
De Bellis-Olinger, Teresa Elisa  
Heister, Joachim  
Loepp, Helga  
Nabbefeld, Michael

**SPD**

Engler, Gerd  
Heinisch, Iris  
Karl, Christiane  
Krossa, Manfred  
Kucharczyk, Jürgen  
Schulz, Margret

**Bündnis 90/DIE GRÜNEN**

Delidakis, Rotraud (für Tietz-Latza)  
Hoffmann-Badache, Martina  
Kresse, Martin  
Manske, Marion  
Schäfer, Ilona Vorsitzende

**FDP**

vom Berg, Joachim  
Breuer, Klaus

**AfD**

Dr. Schnaack, Frank

**Die Linke.**

Onori, Birgit

## **FREIE WÄHLER**

Alsdorf, Georg

## **Die FRAKTION**

Lukat, Nicole

## **Verwaltung:**

Wenzel-Jankowski	LVR-Dezernentin "Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen"
Dr. Möller-Bierth	LVR-Fachbereichsleiterin "Personelle und organisatorische Steuerung"
Stephan-Gellrich	LVR-Fachbereichsleiterin "Planung, Qualität und Innovationsmanagement"
Prof. Dr. Schuster	Fachliche Direktorin Bildung des LVR-IFuB, Akademieleiterin (bis TOP 8)
Thewes	Vorsitzender des Vorstands "IFuB" (bis TOP 8)
Anders	LVR-Fachbereichsleiter "Soziales Entschädigungsrecht"
Grollius	LVR-Fachbereich "Planung, Qualität und Innovationsmanagement" (bis TOP 8)
Schröder	LVR-Fachbereich "Planung, Qualität und Innovationsmanagement"
Scharf	LVR-Fachbereich "Planung, Qualität und Innovationsmanagement" (bis TOP 8)
Knöbelspies	LVR-Stabsstelle "Kommunikation"
Bloschak	LVR-Stabsstelle Inklusion - Menschenrechte - Beschwerden (bis TOP 8)
Piel	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Groeters	LVR-Fachbereich "Personelle und organisatorische Steuerung" (Protokoll)

## Tagesordnung

### **A: Gesundheitsausschuss**

#### Öffentliche Sitzung

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 15. Sitzung vom 19.01.2024

#### Beratungsgrundlage

### **B: Ausschuss für das LVR-Institut für Forschung und Bildung**

#### Öffentliche Sitzung

3. Vorstellung des LVR-Instituts für Forschung und Bildung  
| Sparte Bildung -  
Akademie für seelische Gesundheit
4. Verschiedenes

### **C: Ausschuss für das LVR-Institut für Forschung und Bildung**

#### Nichtöffentliche Sitzung

5. IV. Quartalsbericht 2023 des Instituts für Forschung und Bildung **15/2189** K
6. Verschiedenes

### **D: Gesundheitsausschuss**

#### Öffentliche Sitzung

7. Diversity und Migration
- 7.1 LVR-Diversity-Konzept
- 7.2 Diversity und Migration – Modellbeispiel des LVR-Universitätsklinikum Essen
8. Änderung der Betriebssatzung für die LVR-Kliniken **15/2225/1** E
9. Angebote für geflüchtete Menschen in den Traumaambulanzen des LVR-Klinikverbunds – Zwischenbericht zu den bisherigen Aktivitäten und zum aktuellen Sachstand **15/2144** K
10. Einrichtungsbezogener Hitzeschutz in NRW **15/2190** K
11. Sachstand zur Gendermedizin **15/2229** K
12. Erneute Übertragung der Aufgaben des Sozialen Entschädigungsrechts auf die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe ab 2024 **15/2170** K
13. Belegungssituation im Maßregelvollzug
14. Anträge und Anfragen
15. Bericht aus der Verwaltung

16. Verschiedenes

## **E: Gesundheitsausschuss**

### **Nichtöffentliche Sitzung**

17. Niederschrift über die 15. Sitzung vom 19.01.2024
18. Personalmaßnahmen
- 18.1 Weiterbeschäftigung und Wiederbestellung zum **15/2263 B**  
Pflegedirektor im Klinikvorstand der LVR-Klinik Bedburg-  
Hau
- 18.2 Wiederbestellung zum Stellvertretenden Pflegedirektor **15/2215 B**  
im Klinikvorstand des LVR-Klinikums Düsseldorf
- 18.3 Weiterbeschäftigung und Wiederbestellung zum **15/2262 B**  
Kaufmännischen Direktor und Vorsitzenden des  
Klinikvorstandes im LVR-Klinikum Düsseldorf
- 18.4 Weiterbeschäftigung und Wiederbestellung zum **15/2232 B**  
Kaufmännischen Direktor und Vorsitzenden des  
Klinikvorstandes der LVR-Klinik Köln
- 18.5 Wiederbestellung zur Ärztlichen Direktorin im **15/2231 B**  
Klinikvorstand der LVR-Klinik Köln
- 18.6 Bestellung zur Stellvertreterin der Ärztlichen Direktion **15/2223 B**  
im Klinikvorstand der LVR-Klinik Mönchengladbach
- 18.7 Abberufung als Ärztlicher Direktor im Klinikvorstand der **15/2241 B**  
LVR-Klinik Mönchengladbach
- 18.8 Wiederbestellung zum Stellvertreter der Pflegedirektion **15/2220 B**  
im Klinikvorstand der LVR-Klinik Viersen
19. Aktueller Bericht aus dem Maßregelvollzug
20. Anträge und Anfragen
21. Bericht aus der Verwaltung
22. Verschiedenes

Beginn der Sitzung: 10:00 Uhr  
Ende öffentlicher Teil: 11:15 Uhr  
Ende nichtöffentlicher Teil: 11:35 Uhr  
Ende der Sitzung: 11:35 Uhr

Vor Eintritt in die Tagesordnung begrüßt die Vorsitzende die Mitglieder des Gesundheitsausschusses, die Verwaltung und die Referentinnen und den Referenten zu der heutigen Sitzung.

## **Öffentliche Sitzung**

### **Punkt 1**

#### **Anerkennung der Tagesordnung**

Der 1. aktualisierten Tagesordnung für die Sitzung des Gesundheitsausschusses am 22.03.2024 wird zugestimmt.

### **Punkt 2**

#### **Niederschrift über die 15. Sitzung vom 19.01.2024**

Der öffentliche Teil der Niederschrift wird einvernehmlich anerkannt.  
Die Fraktion DIE LINKE. enthält sich hierzu.

### **Punkt 3**

#### **Vorstellung des LVR-Instituts für Forschung und Bildung | Sparte Bildung - Akademie für seelische Gesundheit**

Die Vorsitzende begrüßt Frau Prof. Dr. Schuster ganz herzlich in der heutigen Sitzung des Gesundheitsausschusses. Sie erinnert, Frau Prof. Dr. Schuster habe sich bereits in der Sitzung des Gesundheitsausschusses am 09.09.2022 digital vorgestellt und mit einer PowerPoint-Präsentation zum Thema "Digitalisierung von Bildungsangeboten" berichtet. Sie freut sich, in der heutigen Sitzung des Gesundheitsausschusses Frau Prof. Dr. Schuster persönlich begrüßen zu können.

Frau Prof. Dr. Schuster führt aus, die Arbeit in der Akademie für seelische Gesundheit in den letzten eineinhalb Jahren sei geprägt worden durch die Pandemie, den Umzug von Solingen nach Langenfeld, die Eigenbetrieblichkeit zusammen mit dem Institut für Versorgungsforschung, personelle Zu- und Abgänge, den Leitungswechsel und Digitalisierungsprojekte in der Verwaltung. Diese Herausforderungen seien zu meistern gewesen. Eine Akademie für die Zukunft solle im Dienst bestmöglicher psychiatrischer Versorgung für alle Berufsgruppen Fortbildungen anbieten, die effektiv, effizient, evidenzbasiert und praxisnah seien. Innerhalb des Landschaftsverbandes Rheinland müsse es eine gute Vernetzung geben und die digitale Infrastruktur und Bildung berücksichtigt werden. Wichtig seien auch berufsgruppenübergreifende Fortbildungen. Dabei sei wichtig, dass die Bildungsreferent\*innen Praxiserfahrung in der Psychiatrie hätten. Die Teilnahmeverwaltung für die Fortbildungen sei mittlerweile digitalisiert. Besonders hervorzuheben seien das neue Führungskräftecurriculum, das Curriculum Forensische Psychiatrie und der Zertifizierungskurs Kriminaltherapie und Kriminalprävention.

Die Vorsitzende bedankt sich für den Vortrag. Wichtig sei insbesondere auch die Fortbildung für Genesungsbegleitende, da auf dieser Ebene eine Begegnung auf Augenhöhe mit den Patient\*innen der LVR-Kliniken stattfinde. Sie erinnert an die Begegnung mit Genesungsbegleitenden auf der Reise des Gesundheitsausschusses vom 17. - 20.10.2022 nach München und Klingenmünster.

Die PowerPoint-Präsentation von Frau Prof. Dr. Schuster ist als **Anlage 1** der Niederschrift beigefügt.

Auf Fragen von Frau Hoffmann-Badache, Herrn Kucharczyk und Herrn Krossa antwortet Frau Prof. Dr. Schuster:

- Der größte Anteil der Fortbildungsangebote betreffe den pflegerischen Dienst, weil es sich hierbei um die zahlenmäßig größte Berufsgruppe handele. Daneben würden aber auch, neben sehr speziellen Angeboten, viele berufsgruppenübergreifende Fortbildungen angeboten.
- Eine Aufstellung über die Wahrnehmung der Fortbildungsangebote 2023, aufgeteilt nach Berufsgruppen, werde der Niederschrift als Anlage beigefügt (**Anlage 2**).
- Ein Expertensystem im Netzwerk werde von der Akademie für seelische Gesundheit nicht angeboten, hierbei handele es sich eher um ein Angebot der Fachkammern und Fachverbände.
- Sehr interessant sei die Entwicklung des Curriculums Forensische Psychiatrie gewesen. Als neues Projekt stehe die Weiterbildung der Psychotherapeut\*innen an.

Frau Wenzel-Jankowski ergänzt, das Curriculum Forensische Psychiatrie sei aus den Erfahrungen mit der Frauenforensik in der LVR-Klinik Bedburg-Hau entstanden. Hier habe sich die Frage nach der Patient\*innenautonomie, Selbstbestimmung, Partizipation, Empowerment und einer Verbesserung der Leitungs- und Teamkultur gestellt. Die Fortbildungsmaßnahmen seien derart erfolgreich, dass auch andere forensische Abteilungen davon profitieren sollten.

Herr Kresse betont, wichtig seien auch Fortbildungen im Bereich von Menschen mit auffälligem und herausforderndem Verhalten, die vielfach über die Eingliederungshilfe untergebracht seien, und Fortbildungen zum Thema Gendermedizin.

Frau Prof. Dr. Schuster betont, bei diesem Thema müsse es einen interdisziplinären Austausch geben.

Frau Wenzel-Jankowski hebt hervor, Fortbildungen im Rahmen der Eingliederungshilfe seien gerade im Hinblick auf Fortbildungen im LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen ein Entwicklungsprojekt. Es müsse eruiert werden, inwieweit hierfür Interesse bestehe und Ressourcen zur Verfügung stehen.

Die Vorsitzende regt nochmals an, dass der Gesundheitsausschuss in den neuen Räumlichkeiten des LVR-Instituts für Forschung und Bildung tage, wenn diese fertiggestellt seien.

Der Vortrag von Frau Prof. Dr. Carolin Schuster, Fachliche Direktorin Bildung des LVR-IFuB, Akademieleiterin, wird zur Kenntnis genommen.

#### **Punkt 4** **Verschiedenes**

Keine Anmerkungen.

## **Punkt 7** **Diversity und Migration**

### **Punkt 7.1** **LVR-Diversity-Konzept**

Die Vorsitzende begrüßt Frau Bloschak, die das LVR-Diversity-Konzept vorstellen werde, ganz herzlich in der heutigen Sitzung des Gesundheitsausschusses.

Frau Bloschak führt aus, das LVR-Diversity-Konzept sei vom Verwaltungsvorstand am 14.06.2021 beschlossen und von der politischen Vertretung im Dezember 2021 zur Kenntnis genommen worden. Ausgangspunkt sei die Gleichstellungsarbeit des Landschaftsverbandes Rheinland. Schwerpunkte im LVR-Klinikverbund seien:

- Fähigkeiten, Behinderung,
- Ethnische Herkunft und Nationalität,
- Geschlecht und geschlechtliche Identität,
- Sexuelle Orientierung und Identität,
- Lebensalter,
- Religion und Weltanschauung.

Das Diversity-Konzept sei eine strategische Klammer für alle diese Bausteine und sei mehrdimensional und intersektional. Zentrale Anliegen seien, Diskriminierung im LVR zu verhindern, Vielfalt wertzuschätzen und als Chance zu nutzen. Die Mitarbeitenden und Kund\*innen des LVR seien vielfältig und würden immer vielfältiger, wobei festzustellen sei, dass Vielfalt bereichere. Diskriminierung sei leider weder ein Randphänomen noch ein Minderheitenthema. Von intersektionaler Diskriminierung zum Beispiel besonders betroffen seien asiatische Frauen, Frauen mit dunkler Hautfarbe, Frauen mit Behinderungen und Menschen, die transsexuell ausgerichtet seien. Nach einer Studie der Antidiskriminierungsbehörde in Berlin aus 2017 fühle sich jeder 3. Mensch diskriminiert. Beim LVR seien Menschen aus über 90 Nationen beschäftigt und ein Drittel der Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen habe eine Einwanderungsgeschichte. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Lebensentwürfe von Menschen immer individueller und vielfältiger würden, sei die Akzeptanz von Vielfalt von großer Bedeutung. Diesem komme die Vision des LVR Qualität für Menschen entgegen. Ziele als Arbeitgeber, als Dienstleister und übergeordnete Ziel lägen darin, gegen Diskriminierung einzutreten und Vielfalt zu fördern. Es werde unter anderem auf die Unterzeichnung der Charta für Vielfalt hingewiesen. Das Diversity-Mainstreaming müsse sowohl top down als auch bottom up erfolgen. Es sei erforderlich, dass sich alle Verantwortlichen im LVR mit den Zielen des LVR-Diversity-Konzeptes auseinandersetzen.

Die Vorsitzende bedankt sich für den sehr informativen Vortrag. Die Diskussion solle im Anschluss an Punkt 7.2 erfolgen.

Die PowerPoint-Präsentation von Frau Bloschak ist als **Anlage 3** der Niederschrift beigelegt.

Der Vortrag von Frau Dorothee Bloschak wird zur Kenntnis genommen.

## **Punkt 7.2**

### **Diversity und Migration – Modellbeispiel des LVR-Universitätsklinikum Essen**

Die Vorsitzende begrüßt Frau Schröder und Herrn Peulen ganz herzlich in der heutigen Sitzung des Gesundheitsausschusses. Frau Schröder werde die Konzeption für die Neuausrichtung des Aufgabenprofils der Integrationsbeauftragten im LVR-Klinikverbund und Herr Peulen ein Praxisbeispiel darstellen.

Frau Schröder erläutert, bei der Neuausrichtung des Aufgabenprofils der Integrationsbeauftragten im LVR-Klinikverbund sei sich der im Wandel befindlichen Vielfalt von Patient\*innen und Mitarbeitenden angepasst worden. Die dem LVR anvertrauten Menschen müssten einen diskriminierungsfreien Zugang zu psychiatrischer, psychosomatischer und psychotherapeutischer Versorgung haben, was den Einbezug weiterer Vielfaltsdimensionen bedeute. Die Grundlage sei das LVR-Diversity-Konzept. Das LVR-Diversity-Konzept beziehe sich sowohl auf Patient\*innen als auch auf Mitarbeitende. Die Integrationsbeauftragten seien Schlüsselstellen in den LVR-Kliniken und es erfolge eine diversitätsorientierte Weiterentwicklung zu Migrations- und Diversitymanager\*innen. Im Rahmen der gesamtstrategischen Weiterentwicklung solle eine Beteiligung der Migrations- und Diversitymanager\*innen am Ausbau der Vernetzung im LVR-Klinikverbund und an der außerklinischen Versorgung erfolgen.

Die PowerPoint-Präsentation von Frau Schröder ist als **Anlage 4** der Niederschrift beigefügt.

Herr Peulen erläutert die Aufgaben der Diversity- und Migrationsmanager\*innen. Die LVR-Universitätsklinik Essen habe als erste Klinik im LVR-Klinikverbund begonnen, sich dem Thema Diversity strukturiert anzunehmen und setze seit dem 01.01.2023 als Modell-Klinik das LVR-Diversity-Konzept um. Eine Onlinemitarbeitendenbefragung vom 21.04. - 31.05.2023 habe ergeben, dass Diversität unter den Mitarbeitenden zwingend notwendig sei, um die Diversität der Patient\*innen berücksichtigen zu können. Die Akzeptanz von Vielfalt werde in der Essener Klinik als ausbaufähig angesehen, wobei das Gelingen einer vielfaltssensiblen Arbeitsweise nicht nur von der Haltung einzelner Mitarbeitender und den Führungskräften abhängen solle. Anhand der Befragungsergebnisse gebe es das Angebot von Schulungen und Fortbildungen, und es seien Maßnahmen zur Barrierefreiheit und zur Raum- und Milieugestaltung in die Wege geleitet worden. Daneben würden bei der Vielfaltsdimension geschlechtliche, sexuelle Vielfalt sowie das Lebensalter berücksichtigt. Es erfolge eine Vernetzung mit der Abteilung Strategie, Qualität und Entwicklung und es würden Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ergriffen. Für 2024 seien insbesondere folgende Maßnahmen geplant:

- Etablierung einer Diversity-Steuerungsgruppe,
- Diversity Trainings und Unconscious Bias - Schulungen,
- Konkretisierung des LVR-Diversity-Konzeptes unter Berücksichtigung der klinikinternen Bedürfnisse und Aspekte,
- Weiterentwicklung der kultursensiblen Therapie und interkulturellen Öffnung,
- Deutsch als Fremdsprache - ein Angebot für Patient\*innen der forensischen Psychiatrie,
- Konkrete Handlungsrichtlinien und Empfehlungen für die Behandlung von transgender Patient\*innen.

Die PowerPoint-Präsentation von Herrn Peulen ist als **Anlage 5** der Niederschrift

beigefügt.

Die Vorsitzende bedankt sich für die sehr informativen Vorträge.

Herr Kresse führt aus, die gesellschaftliche Situation werde immer schwieriger und Diskriminierungen seien an der Tagesordnung. Die Entwicklungen in Essen seien sehr positiv und sollten auf die anderen LVR-Kliniken ausgerollt werden. Gegen die gesellschaftlichen Verwerfungen und den Rassismus müsse klar eine Gegenposition bezogen werden. Das Diversity-Konzept werde nicht komplett ohne Auseinandersetzungen eingeführt werden können, aber eine der Kernkompetenzen der LVR-Kliniken sei die Kommunikation. Das Konzept in Essen werde als Leuchtturm begrüßt und sollte auch an anderen Standorten realisiert werden.

Auf Frage von Herrn Engler antwortet Frau Schröder, im nächsten Monat würden Klausurtagung mit den Integrationsbeauftragten stattfinden, wo eine Bestandsaufnahme gemacht und überlegt werden sollte, wie sich die LVR-Kliniken weiterentwickeln können. Im Anschluss daran sei die Durchführung der Diversity-Befragung nach dem Modell in der Essener Klinik geplant. Über die Ergebnisse werde dem Gesundheitsausschuss zum Ende des Jahres berichtet.

Auf Frage von Frau Hoffmann-Badache und Herrn Krossa antwortet Herr Peulen, im Rahmen der Diversity sei es manchmal schwierig, allen Beteiligten gerecht zu werden, wobei die Aufklärungsarbeit im Vordergrund stehe. Diversity müsse in den Klinikalltag integriert werden, ohne die Mitarbeitenden in ihrer alltäglichen Arbeit zusätzlich zu belasten. Eine weitere Anschlussbefragung der Mitarbeitenden sei in einem bis eineinhalb Jahren geplant.

Frau Heinisch führt aus, der LVR sei ein Spiegelbild der Gesellschaft. Dieses sei gerade auch für die Mitarbeitenden sehr wertvoll, da in der Arbeitnehmerschaft jeder mit seinen individuellen Eigenschaften seinen Platz habe. Dieses sei ein deutliches Signal, das nach außen kommuniziert werden sollte.

Die Vorsitzende bittet, die politische Vertretung über weitere Entwicklungen zu informieren und die Erfahrungen aus Essen in den anderen LVR-Kliniken zu multiplizieren.

Die Vorträge von Frau Monika Schöder und Herrn Francesco Peulen, Diversity- und Migrationsmanager in der LVR-Universitätsklinik Essen, werden zur Kenntnis genommen.

## **Punkt 8** **Änderung der Betriebssatzung für die LVR-Kliniken** **Vorlage Nr. 15/2225/1**

Auf Frage von Frau Onori zu § 4 der Betriebssatzung antwortet Frau Wenzel-Jankowski, die Gemeinnützigkeitssatzungen müssten aus steuerrechtlichen Erwägungen erlassen werden, hätten aber keinen Einfluss auf die Rechtsform der LVR-Kliniken.

Der Gesundheitsausschuss fasst **einstimmig** folgenden empfehlenden Beschluss:

Die Satzung zur Änderung der Betriebssatzung für die LVR-Kliniken des Landschaftsverbandes Rheinland vom 28.08.2009 wird gemäß Vorlage Nr. 15/2225/1 beschlossen.

## **Punkt 9**

### **Angebote für geflüchtete Menschen in den Traumaambulanzen des LVR-Klinikverbunds – Zwischenbericht zu den bisherigen Aktivitäten und zum aktuellen Sachstand Vorlage Nr. 15/2144**

Frau Hoffmann-Badache berichtet, die Vorlage sei in allen Sitzungen der Krankenhausausschüsse beraten worden. Es sei erforderlich, die Förderprogramme des MAGS zur Versorgung von Geflüchteten weiter anzubieten. Um psychotraumatische Erfahrungen nicht chronisch werden zu lassen, müssten die Therapieangebote fortgesetzt und auch die entsprechenden Mittel durch das Land zur Verfügung gestellt werden.

Frau Heinisch schließt sich diesem Appell an. Daneben müssten die Krankenkassen die Finanzierung der Sprach- und Integrationsmittler\*innen in den LVR-Kliniken sicherstellen.

Frau Wenzel-Jankowski weist auf die erfolgreiche Arbeit des Bündnis Sprachmittlung hin. Die Krankenkassen kämen ihrer Verpflichtung bei der Finanzierung der Sprach- und Integrationsmittler\*innen nicht nach. Die Finanzierung der Behandlung von Geflüchteten in den Traumaambulanzen müsse durch das Land erfolgen.

Frau Schröder ergänzt, es sei notwendig, nach den Sitzungen in den Traumaambulanzen auch die weitere Behandlung in der Regelversorgung zu sichern. Das Angebot von Sprach- und Integrationsmittler\*innen sei hierfür in den LVR-Kliniken von zentraler Bedeutung.

Die Vorsitzende weist darauf hin, psychotraumatische Erfahrungen müssten frühzeitig behandelt werden. Die Diskussion fasst sie dahingehend zusammen, dass gegenüber dem Land ein Vorstoß zur verstetigten Finanzierung der Behandlung von Geflüchteten in den Traumaambulanzen unternommen werden solle. Daneben solle erneut versucht werden, dass eine Finanzierung der Sprach- und Integrationsmittler\*innen durch die Krankenkassen erfolge.

Der Gesundheitsausschuss stimmt dem zu.

Der Zwischenbericht zum möglichen Ausbau bzw. zur Verstetigung von Angeboten in den Traumaambulanzen des LVR für Geflüchtete, insbesondere mit Beeinträchtigungen, wird gemäß Vorlage Nr. 15/2144 zur Kenntnis genommen.

## **Punkt 10**

### **Einrichtungsbezogener Hitzeschutz in NRW Vorlage Nr. 15/2190**

Keine Anmerkungen.

Die Arbeitshilfen "Einrichtungsbezogener Hitzeschutz in NRW" werden gemäß Vorlage Nr. 15/2190 zur Kenntnis genommen.

## **Punkt 11**

### **Sachstand zur Gendermedizin Vorlage Nr. 15/2229**

Keine Anmerkungen.

Der Bericht zur Gendermedizin wird gemäß Vorlage Nr. 15/2229 zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 12**

#### **Erneute Übertragung der Aufgaben des Sozialen Entschädigungsrechts auf die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe ab 2024 Vorlage Nr. 15/2170**

Auf Frage von Frau Hoffmann-Badache antwortet Herr Anders, die Umsetzung gestalte sich als sehr schwierig. Die neuen Fachanwendungen, die für alle Bundesländer beauftragt worden seien, seien nicht rechtzeitig fertig geworden, sodass in NRW rudimentäre Lösungen in Eigenregie entwickelt werden müssten. Dieses sei für die Mitarbeitenden eine zusätzliche Arbeitsbelastung, und es sei eine Steigerung des Antragseingangs zu verzeichnen. Problematisch sei, dass es ein großes Leistungsportfolio gebe, aber durch einen Wechsel der Anspruchsgrundlagen einen Medienbruch. Wöchentlich würden multiprofessionelle Fallbesprechungen stattfinden und eine Abteilung für Kinder und Jugendliche sei im Aufbau. Das Personal sei zwar refinanziert, aber es sei sehr schwierig, geeignetes Personal zu finden.

Die Vorsitzende bedankt sich für die Ausführungen. Es sei festzustellen, dass es sehr schwierig sei, die neuen Verfahren zu etablieren. Sie bittet, auch den Ausschuss für Inklusion entsprechend zu informieren.

Die Vorlage Nr. 15/2170 wird zur Kenntnis genommen.

### **Punkt 13**

#### **Belegungssituation im Maßregelvollzug**

Zur Belegungssituation und zu möglichen Lösungen für die Überbelegung im Maßregelvollzug ist in den Sitzungen der Krankenhausausschüsse ausführlich berichtet worden.

### **Punkt 14**

#### **Anträge und Anfragen**

Keine Anmerkungen.

### **Punkt 15**

#### **Bericht aus der Verwaltung**

Keine Anmerkungen.

**Punkt 16**  
**Verschiedenes**

Keine Anmerkungen.

Wuppertal, 16.04.2024

Die Vorsitzende

Schäfer

Köln, 09.04.2024

Die Direktorin des Landschaftsverbandes  
Rheinland  
In Vertretung

Wenzel-Jankowski

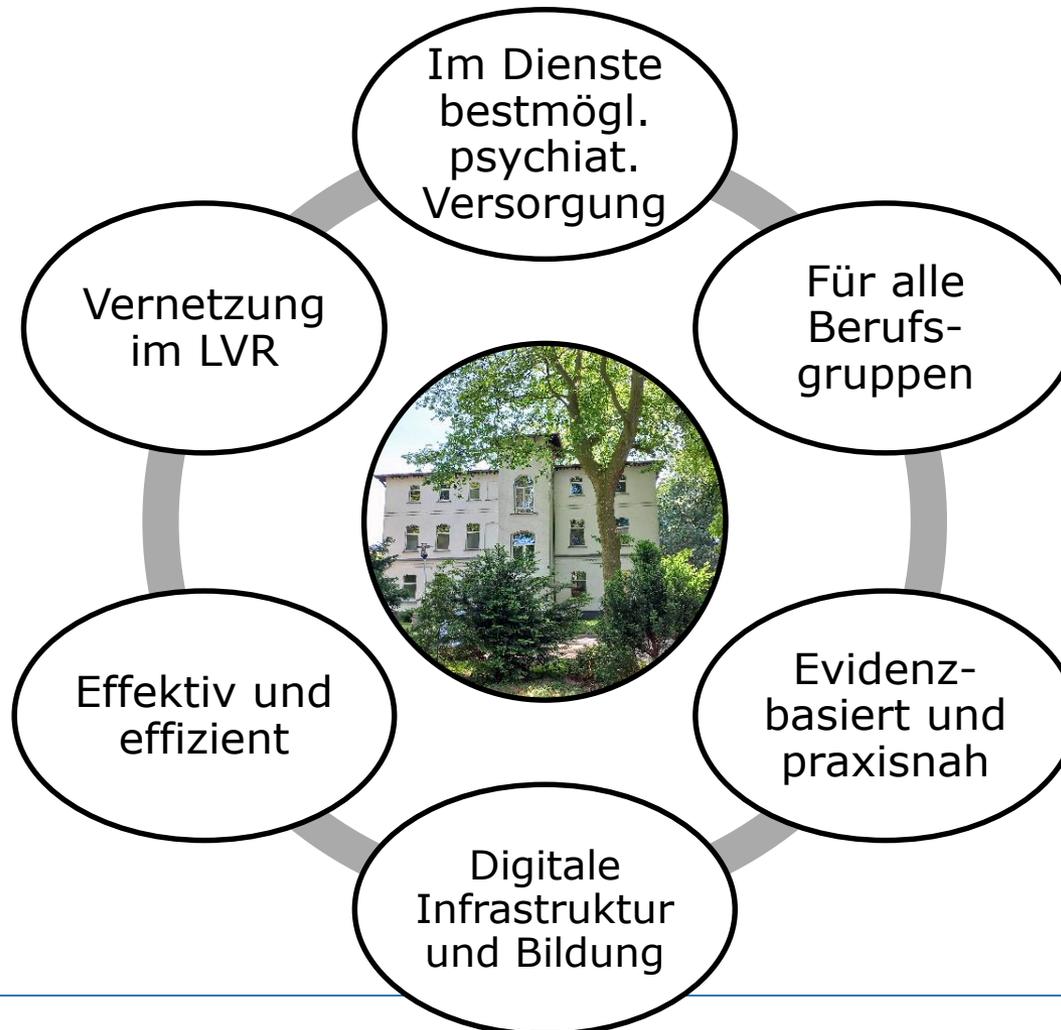
# Die Sparte Bildung im IFuB

## Entwicklung und Perspektiven

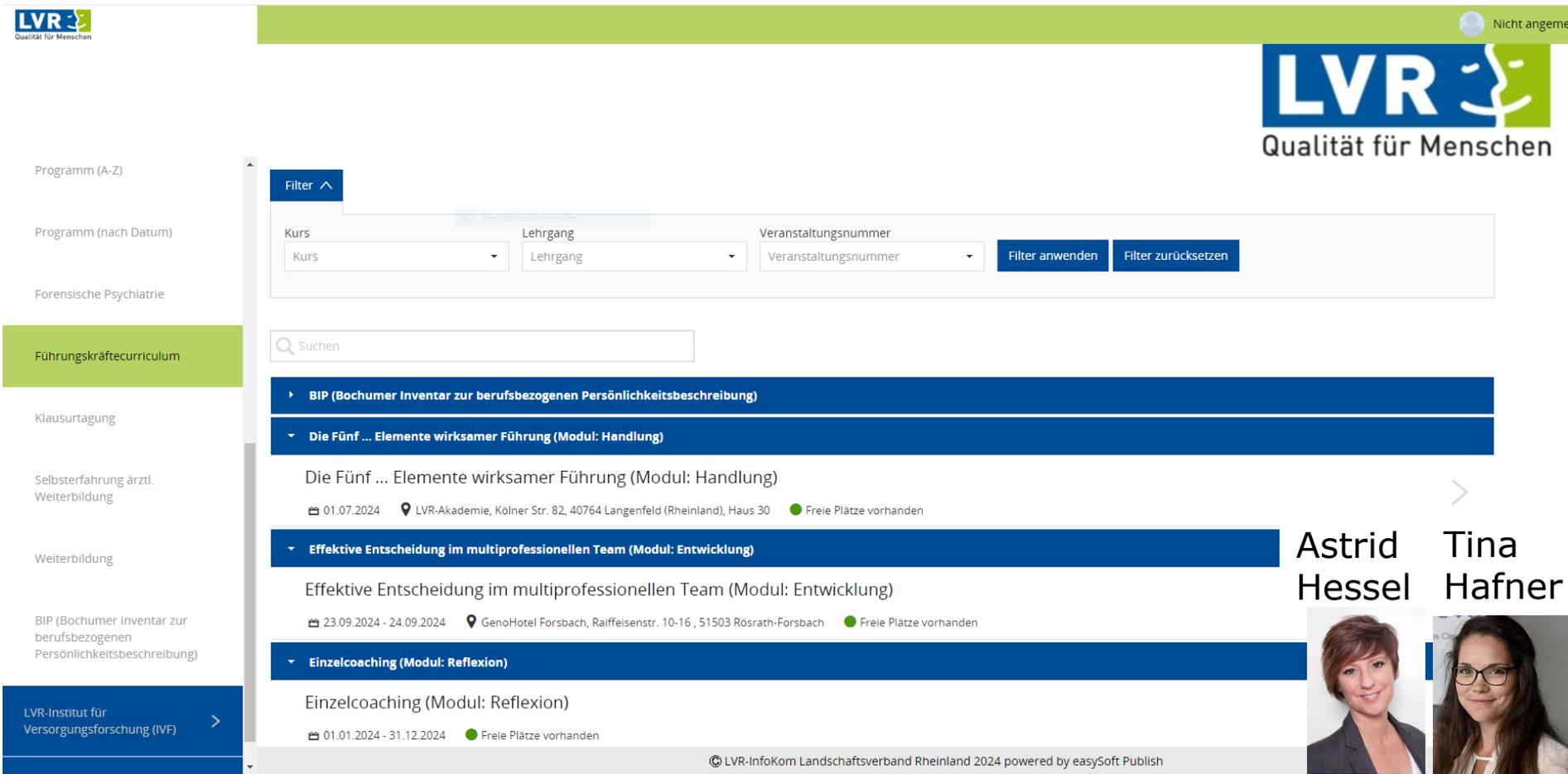
- Pandemie
- Eigenbetrieb
- Umzug
- Digitalisierung
- Personalwechsel



# Eine Akademie für die Zukunft



# Digitalisierung der Teilnehmerverwaltung



The screenshot shows a web interface for course management. On the left is a navigation menu with categories like 'Programm (A-Z)', 'Programm (nach Datum)', 'Forensische Psychiatrie', 'Führungskräftecurriculum', 'Klausurtagung', 'Selbsterfahrung ärztl. Weiterbildung', 'Weiterbildung', and 'BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung)'. The main content area features a search bar and a filter section with dropdowns for 'Kurs', 'Lehrgang', and 'Veranstaltungsnummer'. Below the filters, a list of courses is displayed, including 'BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung)', 'Die Fünf ... Elemente wirksamer Führung (Modul: Handlung)', 'Effektive Entscheidung im multiprofessionellen Team (Modul: Entwicklung)', and 'Einzelcoaching (Modul: Reflexion)'. Each course entry shows dates, location, and availability. On the right side of the interface, there is a large LVR logo and the text 'Qualität für Menschen'. Below the logo, the names 'Astrid Hessel' and 'Tina Hafner' are listed next to their respective portrait photos.

# Das neue Führungskräfte-Curriculum



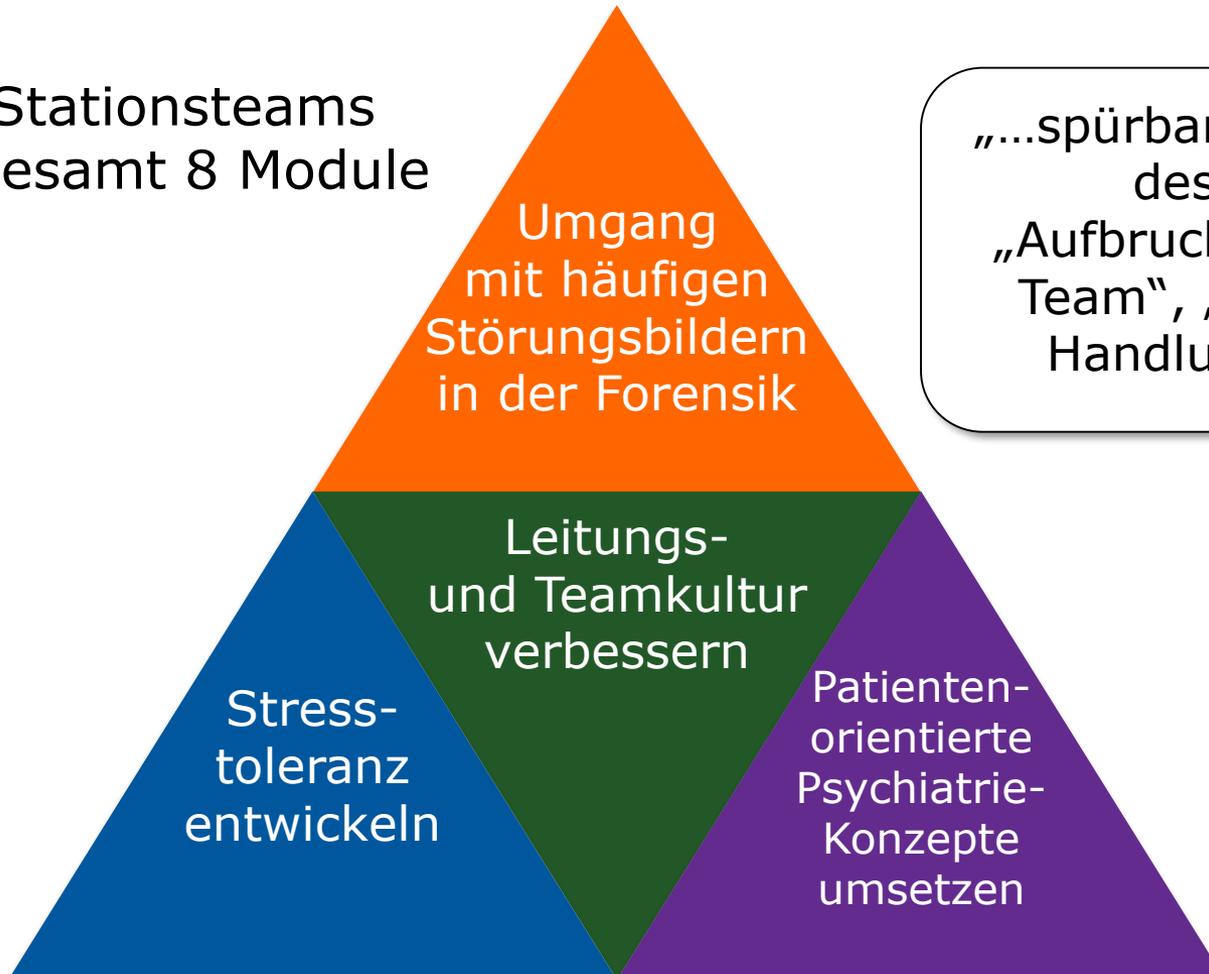
- Gemeinsames Kernkonzept im Gesamt-LVR
- Flexibler, agiler und digitaler
- Kontinuierlicher, individueller Prozess
- EIN Programm für ALLE mit Personalverantwortung

Renate Kemp



# Curriculum Forensische Psychiatrie

- Für Stationsteams
- Insgesamt 8 Module



„...spürbare Verbesserung des Klimas“;  
„Aufbruchsstimmung im Team“, „Reflexion von Handlungsmustern“

Teamleistung



## Kriminaltherapie & Kriminalprävention I KrimTP

Schwerpunkt: sexuell assoziierte Verhaltensprobleme & Sexualdelinquenz

Der Zertifizierungskurs vermittelt während der **insgesamt 38 Fortbildungstage** die zentralen Kompetenzen für die kriminaltherapeutische und -präventive Arbeit mit Menschen, die sexuell auffälliges und delinquentes Verhalten zeigen. Die Bausteine zur inhaltlichen Vermittlung orientieren sich an den Prinzipien rückfallpräventiven Arbeitens im Sinne des Risk-Need-Responsivity-Modells (Andrews, Bonta & Hoge, 1990) aus.

### Start der Weiterbildung

30.09. - 02.10.2024 (Präsenz)

### Gesamtdauer

2,5 Jahre



### Gesamtumfang

38 Tage

zuzüglich Nachweis über mind. 40 Stunden Supervision/Selbsterfahrung/Fallberatung

### Veranstaltungsort

- überwiegend Online via Zoom mit strikter Kamera- und Tonpflicht

Präsenzveranstaltungen:  
LVR-Institut für Forschung und Bildung (LVR-IFUB)  
Kölner Str. 82 / 30  
40764 Langenfeld

Stefan Jünger





## Was wir weiter vorhaben ...

- Umzug in ein neues Gebäude im Herbst
- Weitere digital unterstützte Lernangebote
- Ausbau des Angebots für ärztliche und psychotherapeutische Zielgruppen (u.a. PTW)
- Fortbildung für Genesungsbegleitende
- Neugestaltung des Webauftritts und der Kundeninformation



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit**

## Teilnehmende des LVR-IFuB im Jahr 2023

<b>Berufsgruppen</b>	<b>Teilnehmerzahl</b>	<b>Prozent</b>
Pflegekräfte	845	42
Soziale Arbeit	259	12,9
Ärzte	169	8,4
Psychologen	137	6,8
Erzieher	82	4,1
Bewegungstherapie	32	1,6
Pädagogen	31	1,5
Verwaltung	31	1,5
sonstige	193	9,5
ohne Angabe	217	10,8
<b>Gesamt</b>	<b>2014</b>	<b>100%</b>

### Erläuterung:

Die Tabelle zeigt die Zahl der bestätigten Anmeldungen aus der digitalen Teilnehmerverwaltung. Die Angaben zu den Berufsgruppen stammen aus Personaldaten oder eigenen Angaben der Angemeldeten. Die genannten Berufsgruppen stellen übergeordnete Kategorien dieser Nennungen dar.



# Das LVR-Diversity-Konzept

Gesundheitsausschuss, 22.03.2024

# Das LVR-Diversity-Konzept

- 14. Juni 2021: Beschluss im **Verwaltungsvorstand**
- Dezember 2021: Kenntnisnahme in der **Politik**

Die Direktorin des Landschaftsverbandes  
Rheinland



**Vorlage Nr. 15/584**

öffentlich

**Datum:** 16.11.2021  
**Dienststelle:** LVR-Direktorin  
**Bearbeitung:** Herr Woltmann/Frau Henkel/Frau Bloschak/Herr Unkelbach

<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>02.12.2021</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Landschaftsausschuss</b>	<b>14.12.2021</b>	<b>Kenntnis</b>

Tagesordnungspunkt:

**Das LVR-Diversity-Konzept**

Kenntnisnahme:

Das LVR-Diversity-Konzept wird gemäß Vorlage Nr. 15/584 zur Kenntnis genommen.

# Ausgangspunkt: Gleichstellungsarbeit im LVR



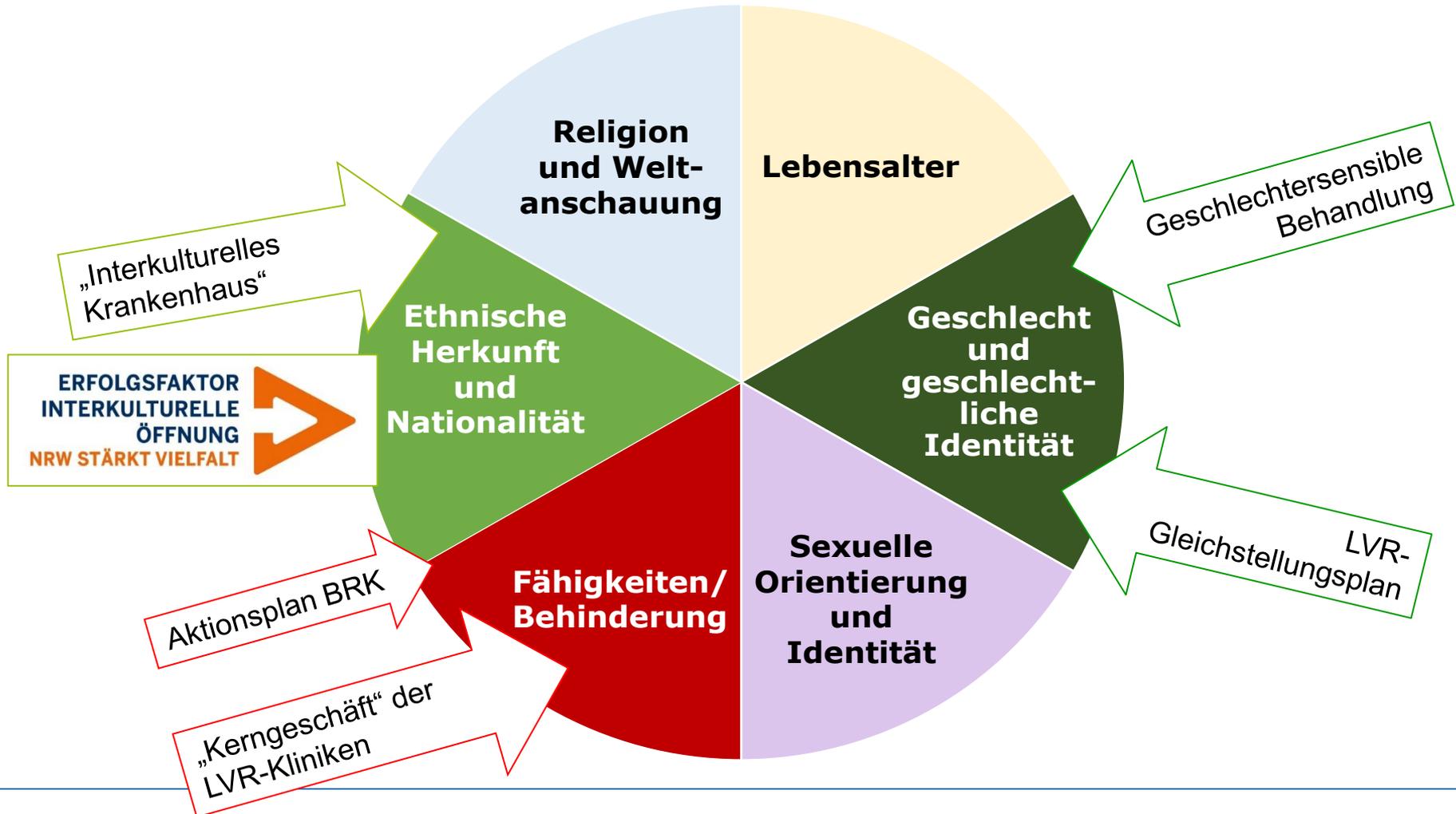
Gemeinsam  
in Vielfalt

Der LVR-Aktionsplan zur Umsetzung  
der UN-Behindertenrechtskonvention

**ERFOLGSFAKTOR  
INTERKULTURELLE  
ÖFFNUNG**  
NRW STÄRKT VIELFALT



# Schwerpunkte im Klinikverbund



# Das Diversity-Konzept als strategische „Klammer“



# Das Konzept ist mehrdimensional



## ...und intersektional



# Zentrale Anliegen



- ➔ Diskriminierung im LVR verhindern!
- ➔ Vielfalt wertschätzen und als Chance nutzen!

## 3 gute Gründe für Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR

- Unsere Mitarbeitenden und Kund\*innen sind **vielfältig** und werden immer **vielfältiger!**
- **Vielfalt bereichert.** Vielfalt passt zu uns!
- **Diskriminierung** kommt auch bei uns vor!  
Diskriminierung ist **weder Randphänomen  
noch Minderheitenthema!**

# Die LVR-Diversity-Ziele als Kompass



## Ziele als Arbeitgeber (kurz)

1. Wir fördern und wertschätzen die **Vielfalt der Mitarbeitenden!**
2. Wir fordern und fördern ein **respektvolles Miteinander!**
3. Wir bauen **Kompetenzen** im Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung auf!

## Ziele als Dienstleister (kurz)

4. Wir respektieren die **Vielfalt der Kund\*innen** und berücksichtigen **unterschiedliche Bedarfe!**
5. Wir stellen die **Zugänglichkeit unserer Angebote** für Kund\*innen in ihrer Vielfalt sicher!

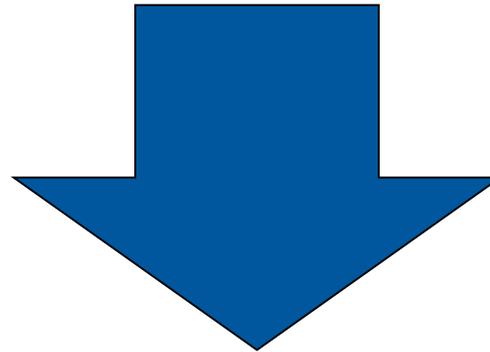
## Übergreifende Ziele (kurz)

6. Wir **kommunizieren zugänglich** und **diskriminierungsfrei!**
7. Der LVR positioniert sich öffentlich als **Akteur für Vielfalt und Gerechtigkeit!**
8. Wir treten konsequent **gegen Diskriminierung** ein und bieten Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten!

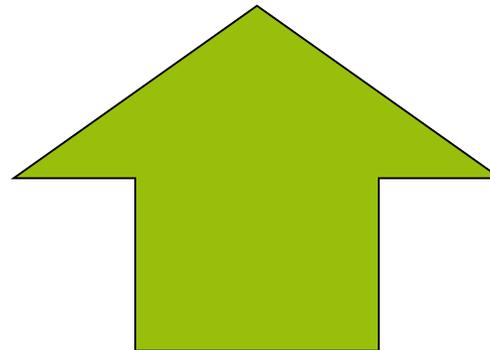
## Übergreifende Ziele (kurz)

9. Wir pflegen eine **offene Lernkultur** und sehen Diversity als Chance zum Lernen!
  
10. Wir **beteiligen** Menschen an Angelegenheiten, die sie betreffen!

# Diversity-Mainstreaming



**Top Down**



**Bottom up**

# Migration und Diversity im Wandel: Neuausrichtung des Aufgabenprofils der Integrationsbeauftragten im LVR-Klinikverbund

Köln, 22.03.2024

**LVR-Gesundheitsausschuss**

Monika Schröder

**LVR-Fachbereich 84** - Planung, Qualitäts- und Innovationsmanagement

# Weiterentwicklung Aufgabenprofil IB

## Beschlussvorlage 15/2012

- Fokus der spezifischen Versorgung von Patient\*innen mit Zuwanderungs- und Fluchtgeschichte bislang überwiegend „nur“ auf – weiterhin hoch relevante - Sprach- und Kulturbarrieren.
- Ermöglichung eines diskriminierungsfreien Zugangs zu psychiatrischer, psychosomatischer und psychotherapeutischer Versorgung braucht den systematischen Einbezug weiterer Vielfaltsdimensionen.
- Grundlage: LVR-Diversity-Konzept (Vorlage Nr. 15/584) - Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit im LVR mit deutlichem menschenrechtlichen Bezug.

# Gesamtstrategische Neuausrichtung

## Hintergründe/Anlässe

- Veränderung der Versorgungslandschaft: Ambulantisierung, Flexibilisierung – Verstärkung der Verzahnung mit dem außerklinischen Sektor
- personenzentrierte, leitliniengerechte Versorgung angesichts des
- zunehmenden Fachkräftemangels
- Verstärkung von Sensibilisierungsmaßnahmen vor dem Hintergrund aktueller gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen
- Erweiterung: LVR-Diversity-Konzept bezieht sich auf Patient\*innen wie Mitarbeitende

 **„Diversity geht uns alle an“**

# IB als Schlüsselstellen in den LVR-Kliniken

## Diversitätsorientierte Weiterentwicklung

- Klinikinterne Bestandsaufnahme – Auswertung bereits vorliegender migrations- und diversitätssensibler Maßnahmen und Konzepte mit dem Ziel der Zusammenführung und/oder ggf. Ausweitung
  - Identifikation relevanter Handlungsfelder in Bezug auf Patient\*innen und Mitarbeitende
  - Verzahnung durch den Ausbau interner und externer Schnittstellen, expliziter Einbezug des MRV, Aufbau einer Stabsstelle
- **Erarbeitung eines klinikspezifischen Konzepts**

## IB Migrations- und Diversitymanager\*innen

### Strukturelle und personelle Rahmenbedingungen

- Freistellung: mindestens 0,5 VK pro Klinik in 2024
- Erweiterung auf bis zu 2 VK möglich bei größeren Kliniken und/oder Identifikation hohen Handlungsbedarfs (z.B. im MRV) seitens der LVR-Klinik
- Stabs-/Koordinierungsstelle des Klinikvorstands (Leitung: 0,25 VK)
- Professionalisierung/ Qualifizierung der beteiligten Akteur\*innen



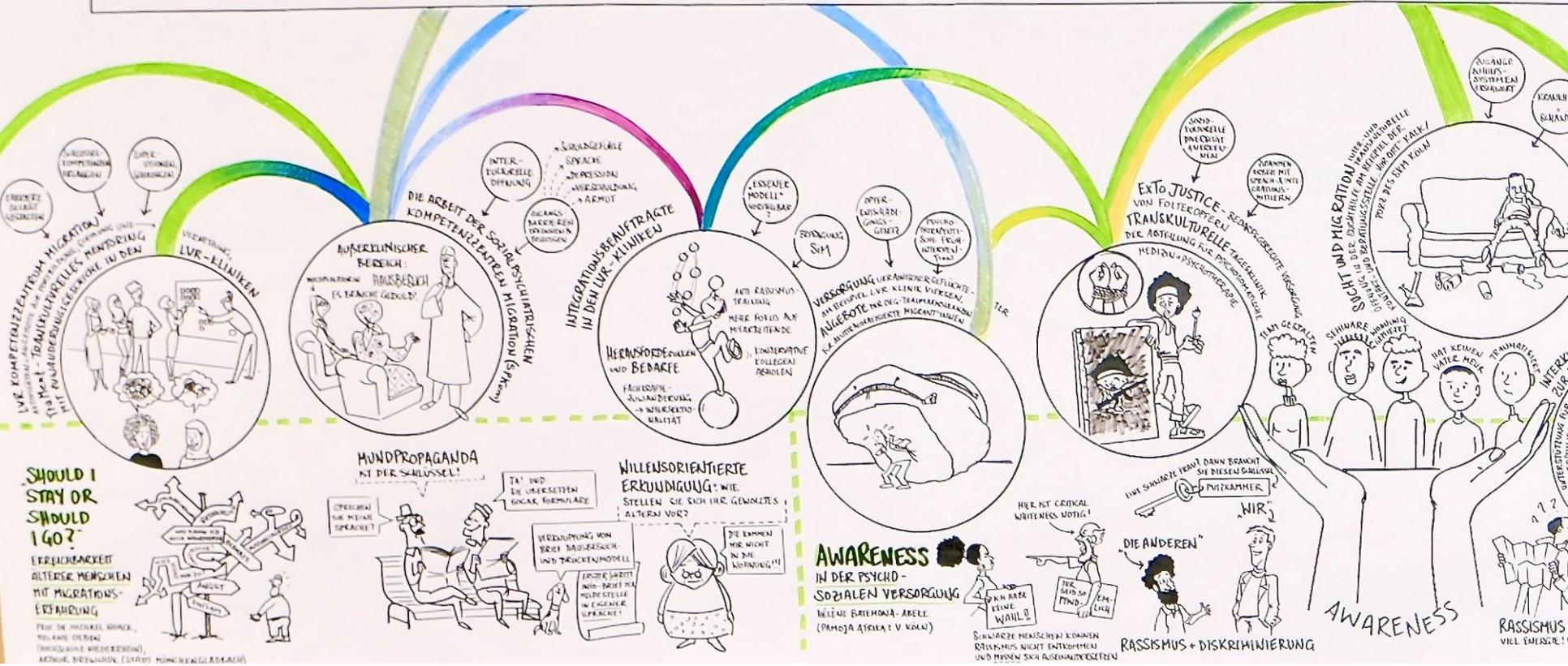
Beteiligung am Ausbau der Vernetzung im Klinikverbund (FF Migration, LVR-Kompetenzzentrum Migration) und zur außerklinischen Versorgung (insbes. SPKoM) **im Rahmen der gesamtstrategischen Weiterentwicklung**

# MIGRATIONSFACHTAGUNG 2

ANSPRUCH vs. REALITÄT - (WIE) GELINGT EINE BEDÜRFTIGKEITSGERECHTE PSYCHOSOZIALE VERSORGUNG?

09.08.2023 IN KÖLN

MODERATION: MELANIE WIERUM



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

# „Diversity und Migration – Modellbeispiel der LVR–Universitätsklinik Essen“

Gesundheitsausschuss 22.03.2024

Francesco Peulen  
Diversity- und Migrationsmanager  
LVR-Universitätsklinik Essen

- Francesco Peulen
- Seit 01.01.2023 Diversity- und Migrationsmanager (DM)  
(Freistellung: 50% der VK-Stelle)
- Vormalig Integrationsbeauftragter der Klinik  
(01.08.2018 – 31.12.2022, Freistellung: 25% der VK-Stelle)
- Der DM ist dem Klinikvorstand unterstellt. Durch regelmäßige Jour fixe und Einladungen zur Klinikvorstandssitzung ist der direkte Kontakt und Austausch zum Vorstand gewährleistet

## Aufgaben des Diversity- und Migrationsmanagers

- Ansprechpartner für die Bedarfe und Bedürfnisse von Mitarbeitenden und Patient\*innen im Themenbereich Diversity und Migration
- Implementierung und Bekanntmachung des LVR Diversity-Konzeptes und eines Konzeptes zur interkulturellen Öffnung
- Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau und Vermeidung von Diskriminierung und Ausgrenzung und zur Förderung der Gleichstellung und Inklusion
- Planung und Durchführung von Schulungen als Sensibilisierungsmaßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und für das Verständnis von Diversity und Migration

- Förderung des Kontaktes zwischen der LVR-Universitätsklinik Essen und den kommunalen Stellen der Stadt Essen sowie für den Themenbereich zuständige Vereinigungen, Beratungsstellen und Selbsthilfeverbänden
- Vertretung der LVR-Universitätsklinik Essen in kommunalen Gremien und deren Arbeitsgruppen sowie in Arbeitskreisen auf Trägerebene
- Regelmäßige Teilnahme an den Treffen des LVR Fachforum Migration sowie deren Unterarbeitsgruppen
- Regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungen, Kongressen und Veranstaltungen über das Thema Diversity und Migration
- Verantwortlich für die Umsetzung des Verbundprojektes zum Einsatz von Sprach- und Integrationsmittler\*innen (SIM)

## Entwicklung

- Der Klinikvorstand ist überzeugt, dass die Bedarfe von Patient\*innen durch den gesellschaftlichen Wandel weit über die bisher sehr guten Ergebnisse der Migrationsarbeit hinausgehen und sich die Klinik zeitgemäßer präsentieren muss.
- Aus eigener Überzeugung, aber auch um die sich stets wandelnden vielfältigen Bedarfe der Patient\*innen und zusätzlich die der Mitarbeitenden zu berücksichtigen, wird das LVR-Diversity-Konzept als notwendig, hilfreich und bereichernd erachtet.
- Die LVR Universitätsklinik Essen hat als erste Klinik im Klinikverbund begonnen, sich dem Thema Diversity strukturiert anzunehmen, und setzt seit dem 01.01.2023 als Modell-Klinik das LVR-Diversity-Konzept um.

## Bedarfsanalyse – Mixed Methods Ansatz

### Teil 1 (qualitativ)

- Drei Fokus-Gruppen (Austauschtreffen) finden im Januar und Februar 2023 statt, insgesamt 37 Mitarbeitende aus allen Kliniken und Abteilungen nehmen teil
- Die jeweiligen Gruppen sind vielfältig vertreten (Hierarchie- und Berufsgruppenübergreifend, Mitarbeitende mit unterschiedlichen Merkmalen der Dimensionen). In jeder Sitzung ist auch mind. ein Mitglied des Klinikvorstandes vertreten
- Erarbeitung der Themen und Bedarfe anhand der Überschrift „Wie erleben Sie Vielfalt an Ihrem Arbeitsplatz“ ist sehr erfolgreich
- Alle Dimensionen von Diversity werden von den Teilnehmenden angesprochen und Bedarfe und Wünsche an Hand von Alltagssituationen ihrer Arbeitsfelder werden konkret benannt

## Teil 2 (quantitativ)

- Erstellung einer Online-Mitarbeitendenbefragung (Unipark)
- Umfragezeitraum: **21.04. – 31.05.2023**
- Beteiligung: **237 Teilnehmende = 22,68%**  
(Grundgesamtheit 1045 Mitarbeitende)
- Umfrage entstand aus einem Gemeinschaftsprojekt von Francesco Peulen, Tim-Simon Rahnenführer (Trainee, Dez. 8, Fachbereich 84) und Julia Krakowczyk (Psychologin, Klinik für Psychosomatische Medizin) in Kooperation mit der Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie unter der Leitung von Prof. Dr. Teufel
- Umfrage soll langfristig durch die Verbundzentrale im gesamten Klinikverbund zur Verfügung gestellt werden

## Zentrale Kernaussagen der Befragungen

- Diversität unter den Mitarbeitenden sei zwingend nötig, um die Diversität der Patient\*innen berücksichtigen zu können
- Grundsätzlich wertschätzende und positive Grundhaltung gegenüber Vielfalt in der Essener Klinik, aber ausbaufähig
- Vielfalt wird insgesamt respektiert, bestimmte Bedarfe werden jedoch nicht immer gesehen und/oder berücksichtigt (Bsp.: Lebensalter, Definition Familie)
- Haltung einzelner Mitarbeitenden und Führungskräfte entscheidend für das Gelingen einer vielfaltssensiblen Arbeitsweise in einer Abteilung
  - Bedarfe der Mitarbeitenden und der Patient\*innen werden noch nicht ausreichend berücksichtigt

<p>Zu wenig bedarfsorientierte Fortbildungen</p>	<p>Alltagsdiskriminierung in der Kommunikation mit Patient*innen und im Team</p>	<p>Nicht ausreichende Wertschätzung / Ressourcennutzung von „jung“ &amp; „alt“</p>	<p>Unterstützungs- und Verbesserungsbedarf in der Kommunikation / „Wording“</p>	<p>Kultursensible Versorgung der Patient*innen nicht durchgängig verankert</p>
<p>Eigene Stereotypen/ Vorurteile sind nicht bewusst und führen zu Diskriminierungen</p>	<p>Unsicherheit und Diskriminierung vor allem ggb. trans*Personen und fremdsprachigen oder kulturfremden Patient*innen</p>	<p>Familienfreundlichkeit: Definition von Familie im Klinikalltag nicht immer deutlich</p>	<p>Verbesserung der Barrierefreiheit notwendig</p>	<p>Rahmen-Bedingungen sind schwierig für die Umsetzung</p>
<p>Zu wenig Kenntnis im Thema</p>		<p>Arbeitszeitmodelle sind nur schwer umzusetzen</p>		

## **Erste Handlungsableitungen und Maßnahmen anhand der Befragungsergebnisse im Berichtsjahr 2023**

## Durchführung von Schulungen und Fortbildungen

- **Unconscious-Bias Schulungen** für Führungskräfte und Pflege- und Erziehungsdienst in der Klinik für Forensische Psychiatrie  
(*eigene unbewusste Vorurteile und Stereotypen erkennen*)
- kooperative Fortbildungsreihe zwischen den Universitätsstandorten Essen und Ulm zum Thema **„Mut zur transkulturellen Psychotherapie: hilfreiche mentalisierungsbasierte Interventionen“**  
(*von Frau Dr. med. L. Joksimovic, LVR Kompetenzzentrum Migration*)
- **„Anti-Rassismus-Seminar“** für die Klinik für Abhängigkeitserkrankungen  
(*Herr Kasilingam, LVR Kompetenzzentrum*)

- Teilnahme am **LVR Migrationsfachtagung** in Köln
- Inhouse Schulung **„russische und russlanddeutsche Kultur“** - Hintergründe einer Kultur und Verhaltensweisen verstehen lernen für die Klinik für Abhängigkeitserkrankungen (*AWO Essen*)
- **„Anbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in die ambulante psychosoziale Versorgung“**  
(*Kooperation mit der SPKoM und kommunalen Integrationszentrum Essen*)
- Schulungen zum Thema **„Transidentität“** (*Aufklärung und Sensibilisierung*)
- Workshop: **„Gendersensible Versorgung-Was bedeutet das?“**
- Fotoausstellung **„Trans\*gesund?“**

## Barrierefreiheit, Raum- und Milieugestaltung:

- Einführung von **All-Gender-Toiletten** mit kostenfreien Hygieneprodukte
- **barrierefreie Toiletten** wurden übersichtlicher und zentral gekennzeichnet
- **Rückzugsmöglichkeiten für Gebetspausen** für Mitarbeitende wurden besprochen und ermöglicht (inkl. Raum der Stille)

## Vielfaltsdimension geschlechtliche und sexuelle Vielfalt:

- **Queer-Health-Projekt:**
  - Verbesserung der Versorgung von transgender-Patient\*innen
  - Erarbeitung von konkreten Handlungsstrategien
- **Möglichkeit der Namensänderung von transgender-Patient\*innen** bei Aufnahme auch ohne Personenstandsänderung (sofern Kostenträger zustimmt)
- **Mitarbeitendenbefragung** mit dem Ziel, die Versorgung von queeren Patient\*innen zu verbessern
- **Genderneutrale Eintrittskarten** für Patient\*innen für die Nutzung des hiesigen Gruga- Park Essen

## Vielfaltsdimension Lebensalter:

- Mentoring-Projekt „**Wissenstransfer im Tandem**“
  - Wissen erfahrener pflegerischer Leitungen wird an unerfahrene, neue und junge Leitungen im Tandem vermittelt
  - eine Ausweitung auf alle Mitarbeitende ist vorgesehen
- Projekt „**Generation Z - Wünsche und Erwartungen von Pflegefachpersonen der GenZ an ihren Arbeitgeber**“

## sonstiges:

- Vernetzung mit der Abteilung für **Strategie, Qualität und Entwicklung**
  - Implementierung der Themenfelder von Diversity im Strategiehandbuch, in den Klinikleitlinien und in EFQM-Projekten
- Maßnahmen **gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**
  - Implementierung von Ansprechpartner\*innen für Mitarbeitende bei Erfahrungen oder Beobachtungen von sexuellen Belästigungen

## Wichtige Erkenntnisse

- Mitarbeitende fühlen sich durch die Berücksichtigung der Diversity-Dimensionen mehr gewertschätzt
- Die Bereitschaft andere Dimensionen zu berücksichtigen, wenn eigene Bedürfnisse auch gesehen werden, ist gestiegen (Bsp.: Migrationsarbeit)
- Der Auftrag der Gesundheitsversorgung von Patient\*innen kann noch besser erfüllt werden, wenn wir wissen was Mitarbeitende für die adäquate Versorgung benötigen (Bsp.: Aufklärung, Schulungen, Barrierefreiheit, etc.)

## Ausblick 2024

- Etablierung einer **Diversity-Steuerungsgruppe**  
→ Ansprechpartner\*innen/Expert\*innen für einzelne Diversity-Dimensionen, um die Durchdringung in den Kliniken und Abteilungen zu gewährleisten und Projekte umzusetzen
- **Diversity Trainings und Unconscious Bias – Schulungen**
- Konkretisierung des **LVR Diversity-Konzeptes** unter Berücksichtigung der klinikinternen Bedürfnisse und Aspekte
- Weiterentwicklung der ***kultursensiblen Therapie und interkulturellen Öffnung***
- **„Deutsch als Fremdsprache“** – ein Angebot für Patienten der forensischen Psychiatrie
- **Konkrete Handlungsrichtlinien** und Empfehlungen für die Behandlung von transgender Patient\*innen

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**