

Berichterstattung des Diversity- und Migrationsmanagers zu kultursensiblen Angeboten und Diversity-Maßnahmen in der LVR Universitätsklinik Essen für das Berichtsjahr 2023

Krankenhausausschuss IV am 15.11.2023

Vorstellung und Aufgabenbereich des Diversity- und Migrationsmanager (DM) der LVR Universitätsklinik Essen

- **Francesco Peulen, Pflege- und Erziehungsdienst, Abteilung Kinder- und Jugendpsychiatrie (KJP)**
- **01.08.2018 – 31.12.2022 Integrationsbeauftragter der Klinik (Freistellung: 25% der VK-Stelle)**
- **Zum 01.01.2023 wurde das Tätigkeitsfeld des Integrationsbeauftragten auf das eines Diversity- und Migrationsmanager (DM) erweitert (Freistellung 50% 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**
- **Regelmäßige Vorstellung beim Onboarding-Programm (Einarbeitungstage für neue Mitarbeitende)**
- **Mitglied des hiesigen Ethik-Komitees**
- **Sprecher des Fachforums Migration**

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)**

Maßnahmen und Angebote im Berichtsjahr 2023

Themenbereich „Migration“

- **Im KIS werden weiterhin Patient*innen mit Fluchtgeschichte mit der FL-Klassifikation erfasst**

Patient*innen mit FL – Klassifikation vom 01.01. – 30.09.2023 ambulant

→ **xx Patient*innen insgesamt**

→ davon xx Kinder und Jugendliche bis 18. Lebensjahr

→ xx Erwachsene ab dem 18. Lebensjahr

Patient*innen mit FL – Klassifikation vom 01.01. – 30.09.2023 stationär

→ **xx Patient*innen insgesamt**

→ davon x Kinder und Jugendliche bis 18. Lebensjahr

→ xx Erwachsene ab dem 18. Lebensjahr

- **Regelmäßiger Einsatz von Sprach- und Integrationsmittler*innen**

→ **xxx SIM Einsätze vom 01.01. – 30.09.2023**

(ohne Telefon- und Gebärde Dolmetscher-Einsätze, diese Daten stehen aktuell noch nicht zur Verfügung)

- **XX=die Zahlen liegen mir aktuell noch nicht vor, werden zeitnah eingetragen**

→ Ambulanz für geflüchtete Kinder und Jugendliche

→ Sprechstunde für geflüchtete Ukrainer*innen

→ Sprechstunde für ukrainisch und russisch sprechenden Patient*innen mit onkologischen Erkrankungen und deren Angehörige

→ Angebot zur Krisenbewältigung für türkisch/arabisch-sprechende- oder deutschsprachige Angehörige oder Betroffene der Erdbebenkatastrophen in der Türkei und Syrien

(→ Besuch des türkischen Generalkonsuls Taylan Özgür Aydın)

→ Gründung einer klinikinternen Koordinierungsgruppe für Geflüchtete aus der Ukraine, um unmittelbar auf Bedarfe reagieren zu können

- **Evaluation und Veröffentlichung des Konzeptes „Interkulturelle Öffnung am LVR-Klinikum Essen“**

- **Evaluation und Veröffentlichung einer internen Liste für Dolmetscher*innen**

- **Vorhalten fremdsprachiger Materialien zur Information, Psychoedukation und Diagnostik für Patient*innen**

- **Regelmäßiger Einsatz von SIM und Telefondolmetsching in Einzelgesprächen mit Patient*innen und Gruppentherapien**

→ Nach erfolgreicher Erprobung eines elektronischen Translator in der Klinik für Forensische Psychiatrie wurden für alle Abteilungen je ein elektronisches Translatorgerät zur Verfügung gestellt

→ In Kooperation mit den Städtischen Kliniken München und Karlsruhe: Bewerbung für EU-Projektauftrag „Projekt zur Förderung der Gleichstellung und zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung“

→ Förderung der Zusammenarbeit mit dem „LVR Kompetenzzentrum Migration“:

- *Fortbildungsangebote, Seminare und Vorträge werden in der Klinik weitergeleitet, beworben und durchgeführt*
- *Engere Verknüpfung, Netzwerk und Austausch zwischen DM und dem Kompetenzzentrum*

Fortbildungen, Veranstaltungen und Inhouse Schulungen

- 19.04.2023: **kooperative Fortbildungsreihe zwischen den Universitätsstandorten Essen und Ulm zum Thema „Mut zur transkulturellen Psychotherapie: hilfreiche mentalisierungsbasierte Interventionen“** (von Frau Dr. med. L. Joksimovic, Chefarztin LVR-Klinikum Viersen und Leiterin des LVR Kompetenzzentrum)
- 15.06.2023: **„Anti-Rassismus-Seminar“ für die Klinik für Abhängigkeitserkrankungen** (Herr Kasilingam, LVR Kompetenzzentrum)
- 08.+09.08.2023: **LVR Migrationsfachtagung**, (Workshop Leitung)
- 07.09.2023: **Inhouse Schulung „russische und russlanddeutsche Kultur“, Hintergründe einer Kultur und Verhaltensweisen verstehen lernen** (AWO Essen)
- 19.10.2023: **„Anbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in die ambulante psychosoziale Versorgung“**, (in Kooperation mit der SPKoM und dem kommunalen Integrationszentrum Essen)

Maßnahmen und Angebote im Berichtsjahr 2023

Themenbereich „Diversity“

- **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 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.**

Mitarbeitendenbefragung

- **Um das Diversity-Konzept in der Klinik zu etablieren, wurde zunächst eine Bedarfs- und Bedürfnisanalyse in Form einer zweiteiligen Mitarbeitendenbefragung durchgeführt.**
- **Die Befragung wurde im Rahmen eines Traineeprojekts durch den Fachbereich 84 der LVR-Verbundzentrale unterstützt.**
- **Zunächst wurden im Rahmen von Berufsgruppen-, Hierarchie- und Abteilungsübergreifenden Austauschtreffen Themen und Bedarfe zum Erleben von „Vielfalt am Arbeitsplatz“ erarbeitet.**
- **In einem zweiten Schritt führten wir eine anonyme Online-Mitarbeitendenbefragung durch.**

Zentrale Aussagen 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**
- **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**

Erste Handlungsableitungen anhand der Befragungsergebnisse

- **Durchführung von Schulungen und Fortbildungen als Sensibilisierungsmaßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und für das Verständnis für Diversity:**
 - Unconscious-Bias Schulungen für Führungskräfte und Pflege- und Erziehungsdienst in der Klinik für Forensische Psychiatrie (eigene unbewusste Vorurteile und Stereotypen erkennen)
 - 7 Schulungstermine, 72 Teilnehmende

- **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 ermöglicht (inkl. Raum der Stille)

- **Vielfaltsdimension geschlechtliche und sexuelle Vielfalt:**

- **Queer-Health-Projekt:** Verbesserung der Versorgung von transgender-Patient*innen im Rahmen des Projektes mit konkreter Erarbeitung von 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

- 09.02.23, 12.07.23, 16.08.23 :Schulungen zum Thema „Transidentität“
(Aufklärung und Sensibilisierung)
- 08.03.-10.03.23: Workshop: „Gendersensible Versorgung-Was bedeutet das?“
- 17.06.23: Fotoausstellung „Trans*gesund?“ auf dem Tag der Begegnung in
Köln
- Genderneutrale Eintrittskarten für Patient*innen für die Nutzung des 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

Ausblick

- **Regelmäßige Diversity Trainings und Unconscious Bias - Schulungen für alle Führungskräfte, Praxisanleiter*innen und Teams (individuell und bedarfsorientiert)**
- **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**
- **Etablierung einer Diversity-Steuerungsgruppe**
 - Ansprechpartner*innen/Expert*innen für die einzelnen Diversity-Dimensionen, um die Durchdringung in den Kliniken und Abteilungen zu gewährleisten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!