

Vorlage Nr. 15/2083

öffentlich

Datum: 16.11.2023
Dienststelle: LVR-Direktorin
Bearbeitung: Herr Unkelbach

Ausschuss für Inklusion	21.11.2023	Kenntnis
Gesundheitsausschuss	19.01.2024	Kenntnis
Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	05.02.2024	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR: Aktive Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“, sechster Umsetzungsbericht

Kenntnisnahme:

Der sechste Umsetzungsbericht zur aktiven Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“ wird gemäß Vorlage Nr. 15/2083 im Kontext des LVR-Diversity-Konzeptes zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Der LVR findet Vielfalt gut.
Weil die Welt sehr bunt ist.
Weil die Menschen im Rheinland sehr verschieden sind.



In Nordrhein-Westfalen gibt es ein besonderes Programm für Vielfalt.

Das Programm heißt:

Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!



Der LVR macht seit 8 Jahren mit bei dem Programm.
Genau wie viele andere Ämter und Firmen.

Sie haben das Ziel:

Alle Menschen sollen sich willkommen fühlen.
Egal aus welchem Land sie kommen.
Oder welche Kultur sie haben.



In einem Bericht erklärt der LVR nun:

Das tun wir im LVR für mehr Vielfalt
von Menschen aller Herkunft.

Der Bericht ist leider nicht in Leichter Sprache
geschrieben.

In dem Bericht steht zum Beispiel:

Der LVR macht jetzt mehr Schulungen für seine
Mitarbeitenden.

Damit sie mit unterschiedlichen Kulturen umgehen
können.

Und der LVR macht Werbung.

Damit bald mehr Menschen aus unterschiedlichen

Kulturen

beim LVR arbeiten.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-2208

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2208 erreicht man die zentrale LVR-Stabsstelle Inklusion, Menschenrechte, Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist am 21.04.2015 der Partnerinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ des Landes Nordrhein-Westfalen beigetreten. Diese heißt seit ein paar Jahren **„Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“**. Im Rahmen dieser Partnerschaft berichtet der LVR jährlich dem Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen über den Umsetzungsstand der von ihm ergriffenen Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung seiner Organisation.

Der nun vorliegende sechste Umsetzungsbericht für den Zeitraum vom 01.10.2021 bis 31.12.2022 wird gemäß dieser Vorlage zur Kenntnis gegeben. Er beschreibt z. B. **Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung des LVR** in den Bereichen Personalrekrutierung und Personalentwicklung sowie die Förderung von Chancengerechtigkeit/Teilhabe und Synergieeffekte durch Vernetzung.

Mit seinen Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung im Rahmen der Partnerinitiative verfolgt der LVR wichtige **Ziele des LVR-Diversity-Konzeptes** auf der Grundlage der allgemeinen **Menschenrechte** (vgl. Vorlage Nr. 15/584).

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung 9 („Menschenrechtsbildung“) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

Begründung der Vorlage Nr. 15/2083:

Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR: Aktive Partnerschaft des LVR im Rahmen der Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“, sechster Tätigkeitsbericht

Im März 2023 hat die Verwaltung den sechsten Tätigkeitsbericht¹ für den Zeitraum vom 01.10.2021 bis 31.12.2022 fertiggestellt, der in der Anlage zu dieser Vorlage zur Kenntnis gegeben wird. Er beschreibt konkrete Maßnahmen und Projekte zur interkulturellen Öffnung des LVR. Betrachtet werden dabei die Themenfelder Personalrekrutierung und Personalentwicklung sowie die Förderung von Chancengerechtigkeit/Teilhabe und Synergieeffekte durch Vernetzung. Für jedes dieser Themenfelder werden im Folgenden Beispiele für ergriffene Maßnahmen benannt. Eine vollständige Übersicht aller Maßnahmen ist im Umsetzungsbericht enthalten.

- **„Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte“:**
Ausbildungsberufe der LVR-Krankenpflegeschule Bedburg-Hau werden für Menschen mit Einwanderungsgeschichte und Menschen mit Sprachbarrieren angeboten. Hierzu wurde das Konzept der LVR-Krankenpflegeschule erweitert. Es werden weitere Hilfestellungen (z. B. Gruppenangebote) und Lernmaterialien bereitgestellt.
- **„Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten“**
Der LVR hat sich zum Deutschen Diversity-Tag am 31.05.2022 mit einer Veranstaltung zu „Nutzen Sie Gebärdensprache?“ beteiligt. Inhaltlich ging es um die Frage, welche Erfahrungen Mitarbeitende, die in DGS kommunizieren, im LVR machen und was sie sich von ihrem Arbeitsumfeld bzw. ihrem Arbeitgeber LVR wünschen. Begleitet wurde die Aktion durch Medienarbeit im LVR-Intranet mit dem Artikel „TOP Verschiedenes: Gebärdensprache ist Teil der kulturellen Vielfalt im LVR“. Zusätzlich wurden Dienstgebäude des LVR in Köln-Deutz mit dem Logo „Charta der Vielfalt“ beflaggt.
- **„Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe“**
In LVR-Kliniken wird auf die religiöse Lebensweise im Alltag auf Grundlage personenzentrierter Bedarfsermittlung Rücksicht genommen (z. B. Esskultur, religiöse Praktiken i. V. m. Interkulturellem Kalender). Für den eingesetzten soziokulturellen Anamnesebogen (Erhebungsbogen zu Herkunft, Sprache, Religion, Diagnose) wurden Leitfäden für Ärzt*innen, Psycholog*innen und Sozialarbeiter*innen erstellt.
- **Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe)**
Der LVR hat die Kooperationsvereinbarung „Netzwerk CHANCE PLUS – Netzwerk Flüchtlinge und Arbeit“ mit IN VIA, einem Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in Köln, verlängert. Ziel der Kooperation ist es, Geflüchtete bei ihrer Integration in Ausbildung bzw. Arbeit zu unterstützen.

¹ Der gesamte Tätigkeitsbericht der Landesinitiative findet sich unter: https://www.mkjfgfi.nrw/system/files/media/document/file/mkjfgfi_partnerinitiative_2023_mit_links.pdf. Er wurde vom MKJFGFI NRW im Oktober 2023 veröffentlicht.

Hinsichtlich weiterer Neuerungen – gerade auch aus dem LVR-Klinikverbund – ist beispielsweise aus der **LVR-Klinik Viersen** zu vermelden, dass drei marokkanische Auszubildende beschäftigt werden, die zwecks Ausbildung nach Deutschland gekommen sind. Zukünftig werden weitere Ausbildungsplätze geschaffen.

Da die LVR-Klinik Viersen viele Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte und entsprechender Sprachkompetenz beschäftigt, kann sie in weiten Bereichen bei Bedarf muttersprachliche Behandlungsangebote für ihre Patient*innen bereitstellen. Die LVR-Klinikbibliothek achtet auf interkulturellen und mehrsprachige Angebote.

Die **LVR-Klinik Essen** hat im Berichtszeitraum ein elektronisches Sprachübersetzungsgerät angeschafft. Dieses wird derzeit bei Patient*innen mit Einwanderungs- bzw. Fluchtgeschichte in der Forensik erprobt. Nach einer erfolgreichen Testphase ist die Ausstattung aller Forensik- und Akutstationen sowie Stationen mit hohem Patientenlientel mit Einwanderungsgeschichte mit elektronischen Sprachübersetzungsgeräten vorgesehen.

Das „Bündnis Sprachmittlung“, zu welchem Vertreter*innen aus rund 30 Institutionen (darunter u. a. der **LVR-Klinikverbund**) gehören, setzt sich im Berichtszeitraum für die Aufnahme von Sprachmittlung in den Leistungskatalog der Gesetzlichen Krankenkassen bzw. in das SGB V (Fünftes Sozialgesetzbuch) ein.

Die **Integrationsbeauftragten der LVR-Kliniken, die Klinikseelsorge sowie das LVR-Kompetenzzentrum Migration** haben ein (spezifisches) Konzept zur Palliativversorgung von Patient*innen mit Migrations-, Flucht- und Einwanderungsbiographien erstellt. Dieses soll helfen, Zugangsbarrieren abzubauen und Bedarfe sterbender Personen gerecht zu werden, wenn eine Überleitung in ein Hospiz, somatisches Krankenhaus o. ä. nicht möglich ist.

Insgesamt wurde im gesamten LVR nochmals das Fort- und Weiterbildungsangebot zu Themen der Interkulturellen Öffnung und Diversität – sowohl für Neueinsteiger*innen, für Mitarbeitende als auch für Führungskräfte – ausgeweitet.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass Interkulturelle Öffnung (IKÖ) nicht losgelöst von gesellschaftlichen Entwicklungen gesehen werden kann. Vielmehr hat IKÖ mit Haltung und Bewusstseinsbildung zu tun. Daher wird die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden in 2024 erstmalig in einer Vorlage über die Umsetzung des **Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung** der Vereinten Nationen (kurz: UN-Antirassismuskonvention; auch die englische Abk. „ICERD“ ist gebräuchlich) berichten.

Damit soll die Antidiskriminierungsarbeit (Auftrag u. a. aus dem LVR-Diversity-Konzept) und die Mitarbeit des LVR in der Partnerinitiative des Landes in diesen übergreifenden menschenrechtlichen Kontext gestellt werden.

L u b e k

Anlage

Anlage

Berichte der Partnerorganisationen der Landesinitiative "Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!"

Umsetzungszeitraum 01.10.2021 – 31.12.2022

Organisation: Landschaftsverband Rheinland Kennedy-Ufer 2 50679 Köln
Ansprechpartner*in mit Kontaktdaten: LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden Dorothee Bloschak Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln Tel: 0221 809-7052 E-Mail: dorothee.bloschak@lvr.de Ingo Unkelbach Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln Tel: 0221 809-3336 E-Mail: ingo.unkelbach@lvr.de

Inhaltsverzeichnis

1	Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte	2
2	Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten	4
3	Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe	5
4	Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses	8
5	Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe)	9
6	Weitere Maßnahmen	10

Kategorien/Themenschwerpunkte

1. Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

z. B. durch

- Durchführung von (Werbe-)Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Beschäftigte
- Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei Stellenausschreibungen
- Anwendung diskriminierungsfreier und damit kulturfairer Einstellungs- und Beurteilungsverfahren

LVR allgemein:

Die Ausbildungsabteilung des LVR hat im Berichtszeitraum diverse Maßnahmen in unterschiedlichen Sprachen umgesetzt:

- Informationsflyer, Instagram-Posts
- Ausbildungs-Website: FAQs auf in Englisch; Ausbildungsberichte in unterschiedlichen Sprachen

LVR-Klinikverbund:

- Fachkräfte mit eigener Einwanderungsgeschichte und weiteren muttersprachlichen Kenntnissen (z.B. „Farsi/Dari“ für den transkulturellen Bereich der Psychosomatik) werden bei Stellenausschreibungen gezielt angesprochen.
- Ausbildungsberufe der LVR-Krankenpflegeschule Bedburg-Hau werden für Menschen mit Einwanderungsgeschichte und Menschen mit Sprachbarrieren angeboten.
- Bewerber*innen mit eigener Einwanderungsgeschichte werden vor allem in den transkulturell tätigen Bereichen der LVR-Klinik explizit berücksichtigt bzw. wird deren eigene Einwanderungserfahrung als transkulturelle Kompetenz erfasst.
- Explizite Ansprache/Förderung von Fachkräften mit eigener Einwanderungsgeschichte im Rahmen der medizinischen und psychotherapeutischen Lehre / Ausbildung.
- Im Rahmen von Einstellungsverfahren wird „Vielfalt“ ausdrücklich begrüßt.
- In Stellenausschreibungen ist der Zusatz „Der LVR steht für Vielfalt. Unser Ziel ist es, dies auch in unserer Beschäftigtenstruktur abzubilden.“ enthalten.
- Bei Neueinstellungen und internen Umbesetzungen in allen Berufsgruppen wird entsprechend dem Bedarf der Station/Abteilung Mitarbeitenden mit einer Einwanderungsgeschichte der Vorzug gegeben.

- Im Bildungszentrum werden drei Auszubildende beschäftigt, deren Herkunft Marokko ist. Weitere Plätze für Auszubildende mit Einwanderungshintergrund sind in Vorbereitung.

LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen:

- Einstellungsverfahren werden grundsätzlich neutral und wertfrei gegenüber allen Bewerber*innen durchgeführt. Eine Vielfalt der Bewerber*innen wird dabei ausdrücklich begrüßt.
- Zehn Prozent aller Neueinstellungen im Jahr 2021 haben eine nicht Deutsche Nationalität. Weitere zehn Prozent haben eine Einwanderungsgeschichte.
- Besonders im Bereich des FSJ und BFD werden vermehrt Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte eingesetzt.

2. Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

z. B. durch

- (interne) Sensibilisierung und Information der Beschäftigten
- Durchführung von (niedrigschwelligen) Aktionen, Veranstaltungen etc.
- Entwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Auszubildende, Neueinsteiger*innen, Beschäftigte, Führungskräfte u. ä.

LVR allgemein:

- Im Rahmen des Führungskräfte-Curriculums beim LVR werden Fortbildungen zu den Themen „Ressourcenorientierte Führung – Vielfalt als Chance“; „Inklusion und Menschenrechte“ sowie „Aspekte der Führung im Kontext von Vielfalt und Unterschiedlichkeit fördern“ veranstaltet. (13 Veranstaltungen).
- Fortbildungen für neue Mitarbeitende zu den LVR-Leitzielen Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming und Interkulturalität.
- Schulungsangebot für die Auszubildenden der Verwaltungsberufe zum Thema „Diversity“ im Workshop-Format (fünf Veranstaltungen).
- Der LVR hat sich zum Deutschen Diversity-Tag am 31.05.2022 mit einer Veranstaltung zu „Nutzen Sie Gebärdensprache?“ beteiligt. Inhaltlich ging es um die Frage, welche Erfahrungen Mitarbeitende, die in DGS kommunizieren, im LVR machen und was sie sich von ihrem Arbeitsumfeld bzw. ihrem Arbeitgeber LVR wünschen. Begleitet wurde die Aktion durch Medienarbeit im LVR-Intranet mit dem Artikel „TOP Verschiedenes: Gebärdensprache ist Teil der kulturellen Vielfalt im LVR“. Zusätzlich wurden Dienstgebäude des LVR in Köln-Deutz mit dem Logo „Charta der Vielfalt“ beflaggt.
- Initiierung und Durchführung eines Traineeprojektes: „Vielfalt im Arbeitskontext leben – Eine empirische Erhebung und Maßnahmenableitung zur Förderung von Diversitätssensibilität für alle Mitarbeitenden des LVR-Dezernats 8“ (LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen).
- Erstellung des LVR-interkulturellen Kalenders für das Jahr 2022 (Auflagenhöhe über 8.500 Exemplaren).

LVR-Klinikverbund:

- Benennung und teilweise Freistellung von Integrationsbeauftragten in den LVR-Kliniken.
- Einsatz von Sprach- und Integrationsmittler*innen.

Die LVR Klinik Bedburg-Hau verwendet beispielsweise den Erhebungsfragebogen Migration. Durch die Erhebung können Sprach- und Integrationsmittler*innen gezielt eingesetzt werden.

- Unterstützungsangebote des LVR-Kompetenzzentrums Migration beinhalten z.B. die Qualifizierung der Mitarbeiter*innen durch Fort- und Weiterbildungen, Supervisionen, Fallberatungen, Workshops sowie die Entwicklung von Praxisempfehlungen, Informationsmaterialien und Leitfäden.
Darüber hinaus werden Mitarbeiter*innen darin unterstützt auch externe Fortbildungsveranstaltungen zu kultursensiblen Themen zu besuchen.
- Fachliche Anleitung und Supervision von neuen Mitarbeiter*innen im transkulturellen Behandlungssetting.
- Fortbildungsangebote bspw. zu „Diversitätsbewusster Umgang mit Patient*innen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte“ und „Sucht und Migration“.
- Sensibilisierung für die spezifische Patient*innengruppe der Folteropfer unter geflüchteten Patient*innen und deren psychischen und körperlichen Folterfolgen, sowie den sensiblen Umgang mit jenen, durch Schulungsangebote im Rahmen des AMIF-geförderten Kooperationsprojektes „In To Justice“ (www.folterfolgen.de).

LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen:

- Sensibilisierung von Mitarbeitenden für kultursensible Aspekte auf Grundlage von biografischen Aspekten der Kundschaft mit Einwanderungsgeschichte und im Kontakt mit Angehörigen mit Einwanderungsgeschichte.
- Einbeziehung von Kompetenzen der Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte und den sprachlichen Kompetenzen in der jeweiligen Herkunftssprache.
- Fortbildungsangebote zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz. Für Führungskräfte ist es ein verpflichtendes Fortbildungsthema.

3. Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

z. B. durch

- (weitere) Öffnung eigener Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte
- Zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen
- Überprüfung bzw. Anpassung von Handlungsrountinen
- Vielfalt berücksichtigende Personal-(entwicklungs-)maßnahmen

LVR-Klinikverbund:

- Öffnung sämtlicher stationärer, teilstationärer, sowie ambulanter Behandlungsangebote für Menschen mit Sprachbarriere.
Das „Bündnis Sprachmittlung“, zu welchem u.a. der LVR-Klinikverbund gehört, setzt sich für die Aufnahme von Sprachmittlung in den Leistungskatalog der Gesetzlichen Krankenkassen (GKV) bzw. in das SGB V ein.
- Etablierung von spezifischen transkulturellen teilstationären Angeboten sowie ambulanten transkulturellen psychiatrischen und psychosomatischen Behandlungsangeboten.
- Umsetzung religiöser Lebensweisen (z.B. Esskultur; religiöse Praktiken, interkultureller Kalender) im Alltag auf der Grundlage personenzentrierter Bedarfsermittlung.
- Stationen und Abteilungen mit spezifischen Behandlungskonzepten, Behandlungsangeboten oder besonderen Sicherheitsmaßnahmen stellen Stationsflyer, Informationsbroschüren, Besucherinformationen und Stationskonzepte in verschiedenen Sprachen zur Verfügung.
- Erstellung eines Leitfadens eines soziokulturellen Anamnesebogens für Ärzt*innen, Psycholog*innen und Sozialarbeiter*innen.
- Klinikübergreifende Patient*inneninformationen, wie z.B. Schweigepflichtentbindung, Psychisch-Kranken-Gesetz (PsychKG). liegen in 30 Sprachen vor.
- Anschaffung und Erprobung eines elektronischen Sprachübersetzungsgerätes in der LVR-Klinik Essen zum alltäglichen Einsatz bei Patient*innen mit Zuwanderungs- bzw. Fluchtgeschichte in der Forensik.
- Einsatz von Case-Management zur Verbesserung der Versorgung und Weitervermittlung von Patient*innen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte sowie besseren Transparenz von Behandlungsmöglichkeiten.
- Mehrsprachige Patient*innenbefragung zur Zufriedenheit der Behandlung sowie mehrsprachige Informationen zu den Corona-Maßnahmen.
- Regelmäßige Erhebung und Auswertung von Daten zur Einwanderungsgeschichte der Patient*innen.
- Vielfältige Informationsmaterialien in einem klinikinternen Intranet Portal (Curator) für die Mitarbeitenden.

- Erstellung QZI Positionspapier Muttersprachengebrauch von Patient*innen“ zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Konfliktsituationen.
- Erstellung eines (spezifisches) Konzeptes zur Palliativversorgung von Patient*innen mit Migration-, Flucht-, und Zuwanderungsbiographie Dabei wurden alle verschiedenen Rituale, Sitten und Gebräuche aller Weltreligionen beleuchtet und im Palliativkonzept zusammengetragen.

Einzelfallbezogene Berücksichtigung kultursensibler Maßnahmen, z.B. Möglichkeiten der individuellen Religionsausübung, alternative Speisen, Berücksichtigung von kulturspezifischen Besonderheiten im Rahmen der Pflege.

LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen:

- Ausrichtung aller Angebote an Menschen mit Behinderung.
- Einzelfallbezogene Berücksichtigung kultursensibler Maßnahmen im Rahmen der Pflege.
- Zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen, z.B. leichte Sprache.
- Vermittlung von Informationen (Corona-Regelungen) an Angehörige der Kund*innen mit Einwanderungsgeschichte durch Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte.
- Überprüfung bzw. Anpassung von Handlungsrouninen.
- Umsetzung religiöser Lebensweise im Alltag auf der Grundlage personenzentrierter Bedarfsermittlung.
- Förderung interkultureller Begegnungen im Sozialraum.
- Sensibilisierung bzgl. Berücksichtigung diverser (z.B. kultureller, religiöser, sexueller) Ausrichtungen in der pädagogischen Arbeit.

4. Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

z. B. durch

- Entwicklung und Einsatz von Monitoring-Instrumenten und -Maßnahmen (z. B. Durchführung von Mitarbeitenden-Befragungen)
- Entwicklung und Publikation von Handreichungen, Broschüren, Flyern etc.
- Sonstige Öffentlichkeitsarbeit

LVR-Klinikverbund:

- Sichtbarkeit der Angebote in relevanten (Online-) Netzwerkveranstaltungen.
- Verteilung und Bereitstellung der Publikationen-Materialien des Kompetenzzentrums Migration.
- Kommunikation der interkulturellen Ausrichtung durch Öffentlichkeitsarbeit, Teilnahme an kommunalen, landes- und bundesweiten Arbeitskreisen sowie die Herausgabe von diversen Flyern.
- Durchführung einer Studie zu transkultureller Psychotherapie in der tagesklinischen Behandlung zur Evaluation eines neuen Therapieangebotes (LVR-Klinikum Düsseldorf).
- Erstellung klinikspezifischer Konzepte zur interkulturellen Öffnung.
- Erstellung und Verteilung von Broschüren und Flyern der Ambulanz für geflüchtete Kinder und Jugendliche in mehreren Sprachen.
- Netzwerkarbeit (z.B. Sozialpsychiatrische Dienste, kulturelle und gesellschaftliche Vereinigungen der Migranten*innen, Beratungsstellen, Selbsthilfeverbände).
- Durchführung von Audits zur konkreten und messbaren Prüfung der Verankerung der interkulturellen Öffnung.
- LVR-Klinik Köln gewann als „Krankenhaus der Kulturen“ die Auszeichnung „KTQ-Best Practice 2018“ aufgrund der Implementierung des kultursensiblen Ansatzes in die Prozesse und Strukturen des Qualitätsmanagements.
- Die LVR-Klinik Viersen verfügt über Informations- und Aufklärungsmaterial über Krankheiten, Gesundheitsfürsorge, Selbsthilfe, Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten für Patient*innen und deren Angehörigen in verschiedenen Sprachen.
- Durch einen hohen Anteil an Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund und entsprechender Sprachkompetenz ist die LVR-Klinik Viersen in der Lage, in weiteren Bereichen Patient*innen bei Bedarf muttersprachliche Behandlungsangebote zu machen.
- In der Bibliothek der LVR-Klinik Viersen wird auf interkulturelle und mehrsprachige Angebote geachtet.

5. Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe)

z. B. durch

- Zusammenarbeit mit (über-)regionalen Akteuren
- Durchführung von gemeinsamen Aktionen, Veranstaltungen, Fortbildungen etc.
- gemeinsame Entwicklung/Publikation von Handreichungen, Broschüren, Flyern etc.

LVR allgemein:

Der LVR hat die Kooperationsvereinbarung „Netzwerk CHANCE PLUS – Netzwerk Flüchtlinge und Arbeit“ mit IN VIA, einem Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in Köln, verlängert. Ziel der Kooperation ist es, Geflüchtete bei ihrer Integration in Ausbildung bzw. Arbeit zu unterstützen.

LVR-Klinikverbund:

- Erarbeitung von Publikationen und Materialien des LVR-Kompetenzzentrums Migration.
- Regelmäßiger Kontakt zu den Integrationsbeauftragten der Region, den Sozialdiensten sowie den kulturellen und gesellschaftlichen Vereinigungen der Migrantinnen und Migranten, den sozialen und gemeindepsychiatrischen Diensten, den Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe und Altenhilfe, den Beratungsstellen für Familien und Selbsthilfeverbänden.
- Aktive Beteiligung an der Erstellung mehrerer Veröffentlichungen zum Thema Interkulturelle Öffnung.
- Netzwerkaufbau und Zusammenarbeit mit diversen Verbänden und Gremien sowie regionalen, landes- und bundesweiten Akteur*innen

LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen:

- Vernetzung und Zusammenarbeit mit der IJGD und dem DRK im Rahmen von FSJ und BFD, mit welchen eine Vielzahl an Einsatzangeboten gemacht wurden.
- Aktiver Kooperationspartner eines dezernatsübergreifenden Projektes mit Nordgriechenland zum interkulturellen Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch sowie zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen.

6. Weitere Maßnahmen

z. B.

- zur Organisations- und Qualitätsentwicklung

LVR allgemein:

- Das vom LVR-Verwaltungsvorstand Mitte 2021 verabschiedete LVR-Diversity-Konzept wurde im Berichtszeitraum allen Führungskräften der zweiten und teilweise dritten Ebene vermittelt. Darüber hinaus wurde mit allen LVR-Dezernaten Aktivitäten vereinbart, um das Konzept im jeweiligen Geschäftsbereich bekannt zu machen.
- Entscheidung über die Neugestaltung der innerbetrieblichen AGG-Beschwerdestelle des LVR (gem. § 13 AGG). Hiermit soll perspektivisch Benachteiligungen auch in den (interkulturellen) Dimensionen Religion/Weltanschauung und Ethnische Herkunft/Nationalität noch aktiver entgegengewirkt werden. Ein zentrales Gremium („Antidiskriminierungsstelle“) wird der LVR-Direktorin künftig konkrete Empfehlungen zum Umgang mit Diskriminierungsfällen im Sinne des Rechts geben.
- Die neue AGG-Beschwerdestelle soll intern die Wertschätzung (auch) für interkulturelle Vielfalt zum Ausdruck bringen, das Gerechtigkeitsempfinden im LVR verstärken und damit auch die Attraktivität des Arbeitgebers für Menschen mit Einwanderungsgeschichte steigern.

LVR-Klinikverbund:

- Etablierung von transkultureller Psychotherapie in der Lehre in Kooperation mit MediDus (Medizinische Flüchtlingshilfe Düsseldorf) für Medizinstudierende.
- Kennzeichnung der Patient*innen mit Einwanderungs-, und/oder Fluchtgeschichte im Krankenhausinformationssystem bei den Punkten: Sprache, Nationalität, Flüchtlingsstatus.
- Auswertung der Anzahl der Patient*innen mit Flucht- und/oder Einwanderungsgeschichte, um nötige Maßnahmen abzuleiten.
- Berücksichtig von Themen des Integrationsbereiches im Qualitätsmanagements sowie Etablierung von Qualitätszirkeln zur Erarbeitung geeigneter Maßnahmen zur Verbesserung der Behandlung von Patient*innen mit Einwanderungsgeschichte.
- Regelmäßige Treffen der Integrationsbeauftragten im LVR-Klinikverbund.
- In allen LVR-Kliniken findet im drei Jahre-Rhythmus eine Patientenbefragung in sieben Sprachen statt.