



Landeshauptstadt
München
Sozialreferat
Direktorium

„Vieles ist selbstverständlich geworden“

„Es hat sich viel getan und jetzt geht es darum dran zu bleiben“

Öffnung der vollstationären Pflege für Lesben, Schwule & Transgender

Dokumentation der Ergebnisse des Reflexionsworkshops vom 29. September 2017



Herausgegeben von

Landeshauptstadt München

Sozialreferat

Amt für Soziale Sicherung, S-I-AP4

E-Mail: altenpflege.soz@muenchen.de

Internet: www.muenchen.de/lgbtpflege

Ansprechpartnerin:

E-Mail: [@muenchen.de](mailto: @muenchen.de)

in Kooperation mit

Direktorium

Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Ansprechpartner:

E-Mail: [@muenchen.de](mailto: @muenchen.de)

Moderation & Dokumentation

E-Mail: [@gmx.de](mailto: @gmx.de)

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

HINTERGRUND & ZIELE DES WORKSHOPS

Das Sozialreferat hat in Kooperation mit der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (KGL) einen Workshop organisiert und ihn gemeinsam mit den Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner veranstaltet.

Die MÜNCHENSTIFT GmbH hat als erster Träger dieses Pilotprojekt in Kooperation mit dem Sozialreferat, der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen sowie einzelnen Beratungsstellen aus der LGBT*-Community¹, dem LesbenSalon, Gay&Gray und dem Forum Homosexualität durchgeführt.

Dieser Workshop diente zum einen dazu, das Projekt zur Öffnung der vollstationären Pflege für Lesben, Schwule und Transgender mit den Projektbeteiligten zu reflektieren. Zum Anderen soll das Ergebnis auch eine Grundlage für die im Frühjahr 2018 geplante Beschlussvorlage für den Münchner Stadtrat darstellen.

Gefragt wurde: Was haben wir in der Projektzeit erreicht und wo wollen wir hin?
Ziel war es, im Ergebnis strukturelle Bedarfe zu konkretisieren.

TEILNEHMENDE

Forum Homosexualität, Gay & Gray, Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen, LesbenSalon, LeTRa, Münchner Aidshilfe rosaAlter, MÜNCHENSTIFT GmbH, Sozialreferat Abt. Altenhilfe und Pflege

RÜCKBLICK

Welche Maßnahmen gab es? Was hat stattgefunden?



¹ Der Begriff Community bezeichnet allgemein eine Gruppe von Menschen mit Zusammengehörigkeitsgefühl oder gemeinsamen Interessen. Im Rahmen des Workshops erklärten einige aus der Gruppe, dass sie sich mit der Verwendung dieses (englischen) Begriffes nicht angesprochen fühlen.

Die Maßnahmen wurden mit der Methode „Blätterwald“ gesammelt und anschließend in die Kategorien Struktur, Fortbildungen, Öffentlichkeitsarbeit und Themenspeicher sortiert. Beim Sortieren wurde festgestellt, dass diese Kategorien nicht alle Bereiche des Projekts abdecken und es zwischen den Kategorien oft Überschneidungen gibt. Die aufgeführten Maßnahmen geben einen Eindruck, beschreiben das Projekt aber nicht umfassend.

Gesammelte Maßnahmen

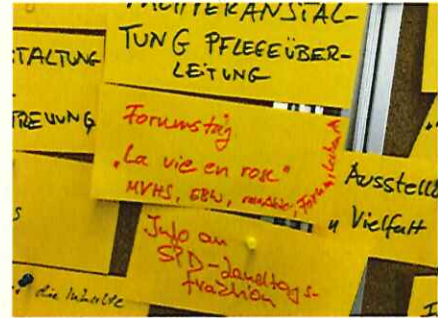
STRUKTUR

- Alter & Pflegebedürftigkeit
- Erarbeitung des Grundlagenbeschlusses
- Stadtratsbeschluss 2014
- „Das Unbekannte aushalten“
- Steuerungsgruppe
- MÜNCHENSTIFT GmbH– Sozialreferat – KGL
- Verstärkte Kooperationen
- Politische Gespräche
- Maßnahmenplanung
- Kooperationsgespräche
- Konfliktbearbeitungen / -lösungen
- Kleine Runde/ Große Runde
- Austausch MÜNCHENSTIFT GmbH / Forum
- Betreuung Azubis
- Formularänderung
- Austausch
- Networking
- Arbeit mit Widerständen
- Lesen Magazin (L-Mag) in den Häusern für Bewohnerinnen, Bewohner und Mitarbeitende
- Regelmäßige Bewohnerinnen und Bewohner- Angebote
- Arbeit mit hochmotivierten Beteiligten
- Fachgespräche
- Netzwerkbesuche
- Hausführungen
- Erzählcafés für Bewohnerinnen/ Bewohner und für Besucherinnen/Besucher
- Einladung an MÜNCHENSTIFT GmbH
- Stabsstelle auf Abteilungsleitungsebene (Hausleitungs-Tagung)
- Pflegeprofession
- Berücksichtigung der Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender (LGBT*) im Pflege- und Betreuungsleitbild
- neue Kontakte, Vernetzung
- Ressourcen
- Besuch in der MÜNCHENSTIFT GmbH Einrichtung
- Förderprogramme der Landeshauptstadt München
- Qualität anstatt Quantität, keine explizite Erhebung von Zahlen (und damit evtl. erzwungenes Outing)
- Künstlerische Gestaltung / Kunstwerke von BW zu „was bedeutet Vielfalt für mich?“
- MÜNCHENSTIFT GmbH Projektgruppe
- Erzählcafé für Bewohnerinnen und Bewohner zum Thema Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender (LGBT*)
- Kunstvermittlungsgespräche
- Ausstellung „anders schön“ Thema Vielfalt
- Hausführungen während Prideweek
- Ambulanter Pflegedienst der MÜNCHENSTIFT GmbH
- Ausstellung zu „Die Verzauberten“ und „Sie war ganz schlimm schön“ in der Hauptverwaltung der MÜNCHENSTIFT GmbH
- LGBT*-Stammtisch für Mitarbeitende der MÜNCHENSTIFT GmbH und Interessierte
- Bericht in der Mitarbeiterzeitung „Rollator“
- Konzeptpapier „Häuser der Vielfalt“
- Annäherung von LGBT*-Community und Altenpflege



FORTBILDUNGEN

- Fachveranstaltungen zu LGBT* für Pflegeüberleitung und Heiminterne Tagesbetreuung aller am Förderprogramm beteiligten vollstationären Pflegeeinrichtungen in München
- LGBT-Fortbildungen für Mitarbeitende der MÜNCHENSTIFT GmbH
- Forumstag „La vie en rose“ / Münchner Volkshochschule (MVHS), Evangelisches Bildungswerk (EBW), rosaAlter, Forum Homosexualität, LesbenSalon
- Mitgestaltung der LGBT*-Fortbildungen
- lesbisch-schwule Stadtführung
- Fachtage
- Fortbildungen
- Auszubildende
- Information über die Inhalte für Landesarbeitskreis Queer-Grün-Bayern
- Information an SPD-Landtagsfraktion
- Erstellen der jährlichen Bescheide zur Förderung



ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Bei dieser Kategorie wurde festgehalten, dass es wichtig wäre sie differenzierter zu betrachten, da Maßnahmen nach außen und nach innen wirken.

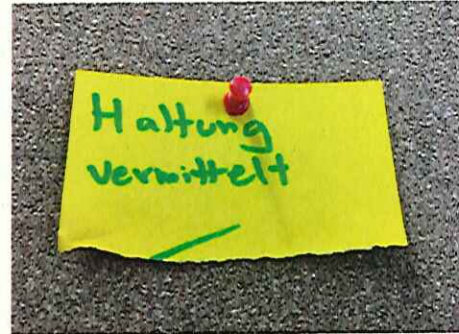
- CSD und Werbematerial
- Archivführung für MÜNCHENSTIFT GmbH
- Filmvorführung im Haus St. Maria Ramersdorf
- Lesung
- Beteiligung am Film „Leben wie Sie lieben“
- Film
- Film vom LesbenSalon und Führung durch das Forum Homosexualität
- Teilnahme an den Interviews für den Film
- LGBT*-Film
- Internetauftritt / Homepage: MÜNCHENSTIFT GmbH zum LGBT*-Projekt
- Internetseite / Internetauftritt
- Aufkleber Regenbogen am Eingang
- Gespräche in und mit der LGBT*-Community
- Kino für Bewohnerinnen und Bewohner: „The Birdcage“
- Projektpräsentation bei der Münchner Pflegekonferenz
- Information an rosa Seniorinnen und Senioren im Beratungskontext
- Fachveranstaltung im Oktober 2017
- Ausstellung „Vielfalt im System“
- „Max ist Marie“-Ausstellung
- Pressemitteilung
- Tanztee
- Leo-Magazin Auslage
- Angertorstraßenfest
- Stellenanzeigen im LEO-Magazin
- Rollator-Artikel
- Bericht im MÜNCHENSTIFT GmbH Magazin
- Schwuler Chor bei Ausstellungseröffnung
- Reden in diversen Kontexten
- Fachartikel in CAREkonkret und in Pflege in Bayern

- Zeitschriften
- Flyer
- Vorführung des Films „Leben wie Sie lieben ...“ bei Gay & Gray Jubiläum
- Diskussion über das Projekt bei rosaAlter mit Teilnahme von Gay & Gray
- Vorstellung des Projekts bei Gay & Gray

HALTUNG

Als zentraler Aspekt des Projekts wurde die Vermittlung von Haltung benannt:

- Sensibilisierung für die Belange von „rosa Seniorinnen und Senioren“ mit dem Ziel „Altern in Würde“
- Thema Transgender in die Altenhilfe gebracht



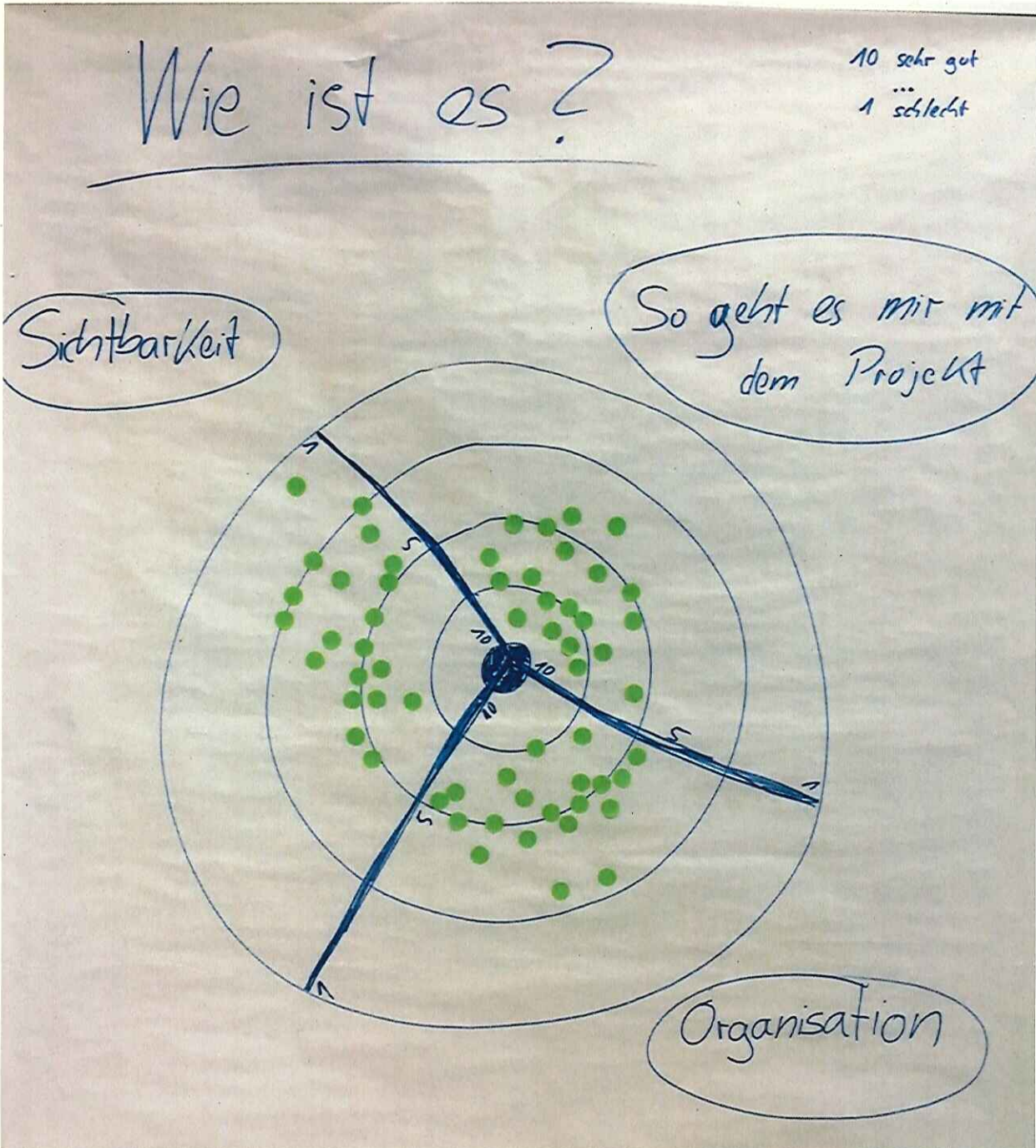
THEMENSPEICHER

- Informationsfluss / Beteiligung / Transfer
- Einbindung von Akteurinnen und Akteuren
- Rollenklarheit?

Stimmungsbild zum Projekt

Alle Teilnehmenden hatten für jeden Bereich einen Punkt, um die eigene Zufriedenheit mit dem Projekt sowie die Sichtbarkeit und die Organisation des Projektes zu bewerten.

10 (sehr gut, ganz innen) und 1 (schlecht, ganz außen)



Fishbowl-Diskussion zur Reflexion des Projekts

(Mitschrift)

KGL)

Bericht von den Stadtteilspaziergängen/Archivführung durch das Forum Homosexualität (Fortbildung) → mehr Informationen über Teilnehmende und Rückmeldung an das Team vom Forum Homosexualität wäre wünschenswert. Es war hilfreich, einen „Übersetzer“ (jemand der sowohl den Hintergrund der Pflege als auch die Geschichte der LGBT* in München kennt) bei einer Führung dabei zu haben und das „Geschichtliche“ mit der „Pflegepraxis“ in Bezug zu setzen → vorbereitend die Themengeschichtspfade an die Teilnehmenden weitergeben

Wie können die unterschiedlichsten Gruppen der LGBT*-Community erreicht werden? Was braucht es noch, damit die „größere Allgemeinheit der LGBT*-Menschen“ aktiv mit einbezogen werden? → kleine, stetige Aktionen mit LGBT*-Community und Bewohnerinnen / Bewohner → Öffentlichkeitsarbeit: könnte gesteigert werden; ist aber auch schwierig, da die Erfahrung zeigt, dass immer nur bestimmte Zielgruppen erreicht werden → es ist ein langwieriger und stetiger Prozess; → MÜNCHENSTIFT GmbH-Mitarbeitende als Informationsträger (Multiplikatorinnen / Multiplikatoren) nutzen, d.h. auch Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der Belegschaft machen (Mitarbeitende wissen zu wenig über Projekt bzw. haben eine zu große Distanz zum Projekt) → „Pflege“ soll konkrete Fragestellungen an LGBT*-Community richten → Info-Flyer soll bekannter werden

Hausführungen sind wichtig (für Mund-zu-Mund-Propaganda) → jedoch behutsam und reflektiert, da der Einblick in stationäre Pflegeeinrichtungen evtl. „erschrecken“ kann (diese Beobachtung ist nicht LGBT*spezifisch) → die LGBT*-Community ist so vielfältig, das evtl. eine Gruppe vergessen wird. → Pflegeeinrichtungen müssen allgemein an ihrem „Image“ arbeiten (subjektive „Gerüchteküche“), negative „Vorfälle“ sind im Bewusstsein → lesbische Frauen sind gut zu erreichen, da schon lange ein Prozess mit späterer Wohnform/Situation innerhalb der Gruppe stattfindet, es gilt die bestehenden Strukturen zu nutzen und zu integrieren → Vernetzung ist sehr wichtig und ein stetiger aufrecht zu erhaltender Prozess

MÜNCHENSTIFT GmbH gibt eigene Finanzmittel in das Projekt → Mitarbeitende bringen zusätzlich zur „normalen“ Tätigkeit persönliches Engagement zum Projekt ein → „Unruhe“ aufgrund von Personenwechsel innerhalb der Projektlaufzeit (z.B. Stabsstelle, Sozialreferat, KGL, rosaAlter, etc.) → mit Heiminterner Tagesbetreuung (HIT) und Pflegeüberleitungskräften (PÜ) finanziert die Stadt zusätzliche Ressourcen, die auch zum Thema (trägerübergreifend) eingebunden werden

München weist eine Vielzahl an Angeboten und Dienstleistungen (auch in LGBT*-Community) auf, die genutzt werden können / sollen (→ diese Angebote sind Ressourcen, benötigen aber auch Ressourcen, um tätig sein zu können) → es ist viel passiert, trotz Widrigkeiten → es ist jedoch weiterhin intensive Auseinandersetzung notwendig (Wie ist der letzte Stand „Haus der Vielfalt“?)

Wie weit ist das Thema zu den Mitarbeitenden gedungen? Bisher wenige Fortbildungen → Mitarbeitende sollen im „großen Stil“ erreicht werden; evtl. muss Fortbildungskonzept nachgebessert werden (z.B. andere Formate, in andere „Gremien“ einspeisen); andere Mitarbeiterkreise erreichen, z.B. Auszubildende, Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) als Ressource / Gremium nutzen; neue Mitarbeitende: es kommt auf die persönliche Haltung der Mitarbeitenden an; auch bestehende Strukturen nutzen (z.B. ethische Fallbesprechungen → Thema ist noch nicht überall präsent (bei Schnittstellen schon); kultur-sensible Pflege braucht sensible Mitarbeitende; → das Thema muss das ganze Unternehmen MÜNCHENSTIFT GmbH durchdringen → evtl. Bedarf es einer andere Art der Verbindlichkeit der LGBT*-Community (andere und verbindliche Kooperationsform)

Das Pilotprojekt verläuft ähnlich zu anderen Pilotprojekten mit gleichen Erfahrungen, Auswirkungen, etc. → das Pilotprojekt ist kein MÜNCHENSTIFT GmbH-Projekt sondern ein Projekt für München mit dem Ziel, es auf andere Träger übertragbar zu machen

Maßnahmen zur LGBT*-Öffnung fehlen komplett im Vorsystem der vollstationären Altenpflege (z.B. Alten- und Servicezentren, ambulanter Pflegedienst, andere Pflegeformen, etc.) → Berufsfachschulen für Altenpflege müssen dringend beteiligt und miteinbezogen werden → es ist ein dauerhafter Sensibilisierungsprozess notwendig

Das Sozialreferat ist nicht nur Förderstelle und muss alle 57 vollstationären Pflegeeinrichtungen in München im Blick haben → das Pilotprojekt hat das Ziel: ausprobieren, Erfahrungen sammeln → als nächster Projektschritt muss anstehen, das Projekt in eine konzeptionelle Form zu bringen und für andere nutzbar zu machen

AUSBLICK

In vier kleinen Gruppen wurden folgende Fragen diskutiert. Die Gruppenergebnisse wurden anschließend im Plenum vorgestellt.



1. Was soll beibehalten werden?
2. Welche Veränderungen sind notwendig?
3. Was hat bisher noch nicht / zu wenig stattgefunden?
4. Wie müssten die nächsten Schritte aussehen?
5. Welche Struktur ist dafür notwendig?
6. Welche nächsten Schritte/Maßnahmen haben Priorität?
7. Wie soll der Öffnungsprozess zur ambulanten und vollstationären pflegerischen Versorgung für LGBT* in drei bis fünf Jahren sein?

Gruppe A

- Öffentlichkeitsarbeit = Haltung nach innen
- Sensibilisierung
- Schulungsmaßnahmen = Transfer des Konzepts
- Personalentwicklung – Organisationsentwicklung - Implementierung
- Verbindliche Kooperationen zwischen den Trägervertretungen und der LGBT*-Community
- Netzwerklarheit / Netzwerkkoordination
- Neue Abfrage / Umfrage an die LGBT*-Szene?
- Gütesiegel? Z.B. Rosa Schlüssel oder Indikatoren gemeinsam entwickeln analog der Jugendarbeit in München

Gruppe B

1. Was soll beibehalten werden?

Zusammenarbeit mit

- der Stadt
- dem Einrichtungsträger
- dem Team der Dozentinnen und Dozenten aus der LGBT*-Community (als Bedingung?)

2. Welche Veränderungen sind notwendig?

Fortbildungen

- Anpassen der Formate / Module
- Zielgruppe erweitern und mehr erreichen
- Angehörigenarbeit / Mitarbeitende / ext. Dienstleister überlegen?

3. Was hat bisher noch nicht / zu wenig stattgefunden?

- Ehrenamtliche aus der LGBT*-Community akquirieren bzw. aktiv einbinden
- Auszubildende in das Projekt miteinbeziehen
- Schulungen ggf. für Angehörige und Bezugspersonen anbieten
- Ambulante Pflegedienste stärker einbinden

4.+ 5. Wie müssten die nächsten Schritte aussehen? / Welche Struktur ist dafür notwendig?

- Ehrenamtliche akquirieren und ggf. schulen
- MÜNCHENSTIFT GmbH und Kooperationspartnerinnen/Kooperationspartner für Schulungsmaßnahmen → Fortbildungen besprechen / Module neu ordnen
- Bestehende Struktur ist gut, kann aber / sollte weiter ausgebaut werden
- Wissenstransfer sichern

Gruppe C

Was soll beibehalten werden?

- Vielfältigkeit der Projektbeteiligten beibehalten und Ausbau

Was hat bisher noch nicht / zu wenig stattgefunden?

- Bewohnerinnen und Bewohner mehr beteiligen und informieren

Wie müssten die nächsten Schritte aussehen?

- Ressourcen-Klarheit schaffen (Geld, Personal, Struktur, Zeit ...)
- Bisher Erarbeitetes in konzentrierte Form bringen und sichern

Welche nächsten Schritte / Maßnahmen haben Priorität?

- Berufsfachschulen für Altenpflege beteiligen und Angebote für Auszubildende ausbauen

Wie soll der Öffnungsprozess zur ambulanten, teilstationären und vollstationären pflegerischen

Versorgung für das Thema LGBT* in 3 bis 5 Jahren sein?

- Übertragbarkeit für andere Träger ermöglichen
- Gesamtes Spektrum der Altenhilfe abdecken
- Niederschwellige Öffentlichkeitsarbeit sicherstellen
- Bedarfe der LGBT*-Community besser kennenlernen
- Differenzierte Wohnformen schaffen (z.B. Wohngemeinschaften)
- Sicherstellen der nachhaltigen Verankerung des LGBT*-Themas

Gruppe D

Was läuft gut (Best Practice)?

Was soll zur Verstetigung beitragen?

- Die Vielfalt der Angebote in den Häusern der MÜNCHENSTIFT GmbH beibehalten
- Vernetzungen ausbauen
- Innerhalb der LGBT*-Community besser (wieder) vernetzen, Infos über Angebote, wie passt das zusammen
- Erzählcafés aktivieren bzw. ausbauen, Thema „alt werden / sein“, Thema sichtbar machen
- Junge Mitarbeitende sensibilisieren und aktivieren, vernetzen
- Berufsfachschulen für Altenpflege: Kontakte und Kooperationen aufbauen, um zu sensibilisieren und zu informieren: „Menschenbild, Religion, Ethnie, AIDS, HIV genügt nicht
- Einbezug der Menschen mit Migrationshintergrund stärken
→ Zugangswege finden, aufbauen
- Versammlungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) für Vorträge nutzen
- Einrichtungsalltag, Ausbildungsbeauftragte: Honorar Dozentinnen / Honorar Dozenten, In-House-Schulung
- Vorträge
- Pädagogisches Institut der Landeshauptstadt München (LHM) einbinden
- Ängste der Mitarbeitenden vor Coming Out aufgreifen, lindern
- Bestehende Strukturen stärken, Bewusstsein bewahren
- Verpflichtung zur Teilnahme hinterlässt keine Lücke im Pflegebetrieb (Freistellung)
- Fortbildung für Führungskräfte bleibt
- Verankerung im Pflege- und Unternehmensleitbild
- Formulare und Konzept angleichen
- Angemessener Zeitrahmen (nicht nach der Schicht oder ähnliches) wird zur Verfügung gestellt
- Kontakte zu Bewohnerinnen und Bewohnern stärken seitens der Gemeinschaft, z.B. LesbenSalon, Forum Homosexualität
- Ehrenamt in der LGBT*-Community stärken
- Alten- und Servicezentren einbinden
- Thema „Trans“ nicht vergessen

DISKUSSION UM DIE RESSOURCEN DES PROJEKTS

Ressourcen des Projekts sind:

- Gemeinsames Ziel / Wissen um die Wichtigkeit des Projekts
- Bereitschaft der Beteiligten, sich aktiv einzubringen und mitzugestalten
- Ehrenamtliches Engagement
- Vorhandene / aufgebaute Strukturen und Netzwerke
- Personelle und finanzielle Ressourcen
- Rolle und Ressource der Pflegeüberleitung und der Heiminternen Tagesbetreuung
- ... und Vieles mehr

Ein Teil der Diskussion um Ressourcen befasste sich mit der Frage, wie (und nicht ob) das Projekt weitergeführt, ausgebaut und dauerhaft verankert werden kann.

Das Alter ist bunt ...

