

Vorstellung Initiative «queer key»

Kurzfassung der Grundlagen, des Fördergesuches und der Umsetzung

Ausgangslage

Die grosse Heterogenität der Menschen in der Lebensphase Alter ist weitgehend bekannt und anerkannt. In den Einrichtungen der Pflege und Betreuung älteren Menschen, sowohl den stationären wie den ambulanten, werden Fragen der sexuellen Orientierung und geschlechtliche Identität aber in der Regel immer noch ausgeblendet; es gilt Heteronormativität. Queere Personen drohen so diskriminiert, stigmatisiert oder vergessen zu werden. Queere Senior*innen wünschen sich mehr Privatsphäre, spezialisierte Kompetenzen im Umgang mit Trauma und Demenz, Nähe zur queeren Szene, Parität aller Community-Teilgruppen und aktive Antidiskriminierungsarbeit. Oft sind sie zurückhaltender bei der Inanspruchnahme formeller Pflegeleistungen aufgrund von Diskriminierungsangst/-erfahrungen. Die Ausbildung des Pflegepersonals in der Schweiz berücksichtigt die queere Thematik bisher ungenügend.

Begriffe

Queere Menschen sind Personen, die sich nicht der cis (Geschlechtsidentität stimmt mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht überein) und/oder nicht der heterosexuellen Mehrheit der Bevölkerung zugehörig fühlen: Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans, Asexuelle, Intersexuelle und mögliche weitere von der Heteronormativität abweichende Menschen. Ihre sexuellen und/oder romantischen Orientierungen sind ebenso vielfältig, wie die persönliche Genderidentität oder das Geschlecht. Queer ist demnach ein Überbegriff für die sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt, für welche auch die Abkürzung LGBTAIQ+ verwendet wird.

Der Einfachheit halber bezeichnen wir im Projekt alle älteren Menschen der LGBTAIQ+ Community als «queere Senior*innen».

Von der Initiative zum Pilotprojekt «queer key»

Die Arbeitsgruppe «Pflege und Betreuung» von queerAlternBern hat deshalb im Frühjahr 2024 die Initiative «queer key» konzipiert. Ziel ist es, ein diskriminierungsfreies und inklusives Umfeld in Pflege- und Betreuungssettings zu schaffen, das den Bedürfnissen queerer Senior*innen besondere Beachtung schenkt.

Mit Blick auf Alters- und Pflegeheime hat die Berner Fachhochschule 2023 Handlungsansätze erarbeitet und in der Broschüre «LGBTAIQ+ in Alters- und Pflegeheimen» veröffentlicht. Die Initiant*innen haben Kontakt aufgenommen und eine enge Zusammenarbeit hat sich entwickelt. Es erwies sich als sinnvoll, die Vorhaben der gemeinsamen Projektentwicklung vorerst auf die Alters- und Pflegeheime (in der Folge APH genannt) einzuschränken und als Pilotprojekt zu definieren: Mit ausgewählten APH zusammen soll ein „queerer Schlüssel“ (Massnahmen) entwickelt werden, der im Anschluss weiteren Institutionen der Betreuung und Pflege angeboten werden kann. Es ist zudem vorgesehen in einem zweiten Schritt, die Initiative «queer key» auf ambulante Pflege- und Betreuungssettings auszuweiten.

In ausführlicher und eigenfinanzierter Vorarbeit wurde von den beiden Initiant*innen Hugo Zimmermann und Lucy Bütikofer von queerAlternBern ein Grundlagenkonzept und in Zusammenarbeit mit der BFH danach ein Umsetzungskonzept und der Antrag für die Drittfinanzierung des Pilotprojektes in APH erarbeitet.

Wissensstand

Die Erfahrungen von queeren Senior*innen im schweizerischen Gesundheitssystem sind wenig dokumentiert. Eine nicht repräsentative Umfrage von der Fachgruppe Alter von Pink Cross, LOS, TGNS, InterAction und queerAltern (2020) kommt zum Schluss, dass viele Alters- und Pflegeeinrichtungen unzureichend auf die Bedürfnisse queerer Menschen vorbereitet sind. Die Umfrageergebnisse dokumentieren zudem, dass die befragten queeren Personen, die noch nicht in Institutionen leben, sich vor der mangelnden Akzeptanz des Personals in Gesundheitseinrichtungen fürchten.

Eine Umfrage von queerAlternBern im 2022 ergab, dass 67% der befragten queeren Senior*innen queer-spezifische Angebote in APH und Spitäler wünschen.

Die Auswertung der internationalen Literatur durch die BFH (über 40 Quellen) zeigt, wie heteronormative Organisationskulturen in Alters- und Pflegeheimen (APH) oft dazu führen, dass queere Bewohnende ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität aus Angst vor Diskriminierung verheimlichen. Besonders homosexuelle Senior*innen befürchten keine Unterstützung von Familie oder Freund*innen zu erhalten und ihre Identität vor Pflegepersonal und Mitbewohnenden verbergen zu müssen. Dieses Phänomen, bekannt als "going back to the closet", basiert auf Erfahrungen von Ausgrenzung und Diskriminierung in solchen Einrichtungen.

Wertvolle Impulse aus den durchgeführten Expert*innen-Interviews und aus etablierten Projekten aus dem Ausland. In Deutschland und den Niederlanden gibt es Projekte zur Verbesserung der Pflegequalität queerer Personen, wie das "[Pink Passkey](#)" Zertifizierungsverfahren in den Niederlanden. Über 100 Pflegeheime haben dieses Auditverfahren genutzt, das Unternehmensstrategie und Trainings für Pflegepersonal beinhaltet. Das Programm wird auch in Deutschland, Österreich, Spanien und Costa Rica umgesetzt. Die Evaluation des deutschen AWO-Initiative "[Queer im Alter](#)" zeigt, dass Fortbildungen, Schulungen und Prozessbegleitung gewinnbringend sind und eine bedarfsorientierte Umsetzung erfordern.

Marktanalyse

Ende 2019 befanden sich gemäss Bundesamt für Statistik (BFS, 2020) über 90'300 Menschen in langfristiger Pflege in den 1.563 Alters- und Pflegeheimen in der Schweiz. Zusätzlich wurden 2.339 Unterstützungs- und Hauspflegedienste genutzt, um die total 394.444 Personen zu unterstützen. Menschen im Alter von 80 Jahren und älter waren zu 15% in Alters- und Pflegeheimen untergebracht, während 29% zu Hause durch die Spitäler. Deshalb ist es wichtig, die Initiative «queer key» in einem weiteren Schritt auf die Spitäler auszudehnen.

Gemäss der Ipsos Studie 2023 «LGBT+ Pride Study Global Survey» (2023) sind in der Schweiz ungefähr **13% queer** (siehe Definition im Abschnitt Begriffe), was dann bei knapp 400'000 pflegebedürftigen älteren Personen in der Schweiz über 50'000 queere Senior*innen ergeben würde. Diese werden nicht selten unsichtbar gemacht und/oder verbergen ihre Identität aus Angst vor Diskriminierung. Obwohl mehr jüngere Personen ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität offen kommunizieren, kann davon ausgegangen werden, dass sich geschlechtliche und sexuelle Minderheiten anteilig über alle Altersgruppen erstrecken. Misoch (2017)

Ziele des Pilotprojekts

Ziel des Pilotprojekts «queer key» ist, in einigen Institutionen der Langzeitpflege modellhaft ein inklusives und diskriminierungsfreies Umfeld zu schaffen, mit dem Fokus auf die Bedürfnisse von queeren Bewohnenden und Mitarbeitenden, und es nachhaltig zu verankern. Es kann davon ausgegangen werden, dass dies auch positive Auswirkungen auf den Umgang und das Wohlbefinden von anderen marginalisierten Gruppen haben wird.

Für eine inklusive Pflege ist es essenziell, dass APH ihre Organisationskultur, Strukturen, Prozesse, Leitbilder und ihre Kompetenzen dahingehend entwickeln, dass sie den Lebenswelten und Bedürfnissen queerer Menschen gerecht werden und sie in ihrer Selbstbestimmung fördern. Um dies zu erreichen, wurden folgende Unterziele festgelegt:

1. **Sensibilisierung** für die Lebenswelten queerer älterer Menschen und Befähigung aller Mitarbeitenden.

Erreicht werden soll dies durch ein partizipatives Vorgehen, bei dem die Institutionen aktiv mitbestimmen. Die Sensibilisierung steigert die Lebensqualität und Selbstbestimmung queerer Personen und befähigt die Fachpersonen in ihrer Pflege und Betreuung.

2. **Nachhaltige Veränderung** durch strukturelle Anpassungen in den Organisationen.

Einmalige Schulungen reichen nicht aus, daher sind organisatorisch-strukturelle Veränderungen notwendig. Um Nachhaltigkeit zu gewährleisten, werden konkrete Massnahmen partizipativ mit den Institutionen erarbeitet werden.

3. **Qualitätssicherung** durch wissenschaftliche Begleitung.

Die Projektdurchführung in den APH wird systematisch wissenschaftlich begleitet und evaluiert, sodass bereits während der Durchführung des Pilotprojekts Anpassungen und Verbesserungen vorgenommen werden können. Die wissenschaftlichen Auswertung der Pilotphase wird die Grundlage für die Multiplikation des Vorgehens bilden.

4. **Grundlage für die Multiplikation** erarbeiten.

Die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse und Materialien werden in einem **digitalisierten Handbuch** aufbereitet und für die Öffentlichkeit frei zugänglich gemacht. Dazu wird mit den queerAlternVereinen in Basel und Zürich zusammengearbeitet. Die Zielerreichung wird durch die Erarbeitung eines Business-Modells flankiert. Dieses Modell soll interessierte APH gezielt beraten und begleiten, die mehr Unterstützung bei der Schaffung eines diskriminierungsfreien und inklusiven Umfelds für queere Personen wünschen.

Umsetzung des Projekts in 5 Alters- & Pflegeheimen- Arbeitsschritte

Damit die erarbeiteten Prozesse und Materialien in der Praxis wirken und dieser angepasst sind, müssen sie mit den Beteiligten zusammen entwickelt werden. Das Projekt wird in 5 Alters- & Pflegeheimen als Pilot-Institutionen ab Herbst 2025 - Herbst 2027 durchgeführt. Für die Umsetzung wurden fünf Arbeitspakte (AP) ausgearbeitet. Das Projektmanagement wird als sechstes Arbeitspaket definiert. Die Arbeitspakte werden mit dem Erreichen von definierten Meilensteinen abgeschlossen:

AP1: Rekrutierung von APH: Fünf APH im Kanton Bern werden für das Projekt gewonnen.

Es sollen fünf APH im Kanton Bern für das Projekt gewonnen werden. Sie sollen hinsichtlich Standort, Trägerschaft, Grösse und Organisationsform möglichst heterogen sein. Diese Heterogenität soll sicherstellen, dass die gewonnenen Erkenntnisse auf andere APH übertragbar sind. Die beteiligten Institutionen sollen integrative Pflege und Betreuung anbieten und nicht primär auf Demenzerkrankungen spezialisiert sein. Die Rekrutierung der APH ist unabhängig davon, ob dort geoutete queere Menschen leben oder arbeiten.

Von Domicil Bern AG und Zentrum für Langzeitpflege Schlössli Biel-Bienne AG liegen bereits 3 Zusagen vor.

AP2: Bestandesaufnahme: Erhebung der soziodemografischen Merkmale und Analyse der bestehenden Strukturen in den APH.

Im Vorprojekt wurde bereits eine systematische Literaturrecherche durchgeführt und Interviews mit verschiedenen Expert*innen geführt. Diese Ergebnisse fließen in die Projektdurchführung ein. In jeder teilnehmenden Institution erfolgt eine Bestandesaufnahme, die quantitative Erhebungen, Dokumentenanalysen und Fokusgruppengespräche umfasst. Diese Informationen bilden die Grundlage für die weiteren Projektschritte und die Evaluation.

AP3: Kompetenz- und Strukturentwicklung: Sensibilisierung, Schulung und Befähigung der Mitarbeitenden sowie strukturelle Anpassungen.

Jede Institution bildet eine interne Fachgruppe, die mit dem externen Projektteam von «queer key» an der Kompetenz- und Strukturentwicklung arbeitet. Zwei Personen aus dieser Gruppe werden als **Botschafter*innen** fungieren. Die Fachgruppe und das Projektteam «queer key» definieren gemeinsam die Ziele der Kompetenz- und Strukturentwicklung. Die Projektgruppe «queer key» unterstützt die Umsetzung mit Massnahmen und Methoden. Nachhaltigkeit wird durch strukturierte Prozesse und kontinuierliche Sensibilisierungsarbeit sichergestellt. Die Fachgruppe arbeitet bottom-up, während die Leitungsebene top-down agiert.

AP4: Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation: Formative und summative Evaluation der Projektergebnisse.

Die Erfahrungen in den fünf teilnehmenden Institutionen werden durch eine formative Evaluation begleitet, um sie später multiplizieren zu können. Ein Mixed-Methods-Ansatz wird verwendet, wobei qualitative Verfahren wie Interviews und Fokusgruppen sowie quantitative Verfahren wie Fragebögen eingesetzt werden. Die qualitative Datenerhebung erfolgt durch eine unbeteiligte Person. Nach Abschluss der Kompetenz- und Strukturentwicklung erfolgt eine summative Evaluation der definierten Kriterien und Indikatoren.

AP5: Produkte: Erstellung eines digitalisierten Handbuchs und Entwicklung eines Business-Modells für die Multiplikation.

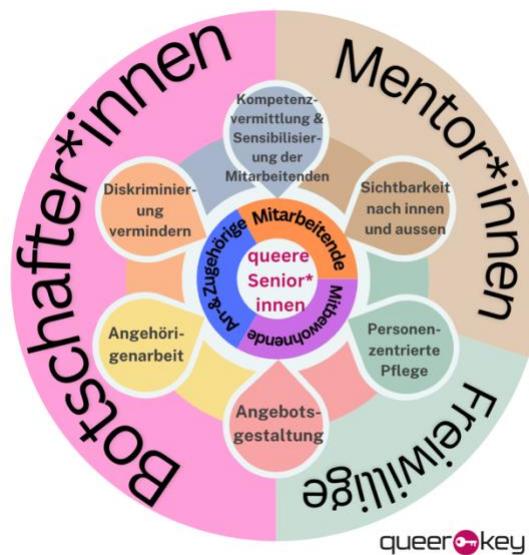
Die Ergebnisse der vorangehenden Arbeitspakte werden in das Umsetzungskonzept eingearbeitet. Ein digitalisiertes Handbuch wird erstellt, das interessierte APH bei der Entwicklung eines diskriminierungsfreien Umfelds für queere Personen unterstützt. Institutionen können zukünftig fachliche Unterstützung kostengünstig beziehen. Ein Business-Modell wird ausgearbeitet, um diese Unterstützung anzubieten und das Handbuch weiterzuentwickeln.

AP6: Projektmanagement: Sicherstellung des effektiven und effizienten Projektablaufs.

Ein dezidiertes Projektmanagement wird während der Projektdauer umgesetzt, um den Ablauf zu gewährleisten. Die Co-Projektleitenden von qAB und zwei Personen aus dem BFH-Projektteam definieren ihre Rollen vor Projektstart. Das Projektmanagement ist für die Umsetzung aller Arbeitspakte, Fristen, Budget, Reporting und Meilensteine verantwortlich. Verzögerungen werden umgehend der Förderstiftung kommuniziert und entsprechende Massnahmen ergriffen.

Kollaboration und Handlungsfelder – Das Modell

Um die Vision und Ziele von «queer Key» wirklich zu erreichen, braucht es breite Beteiligung. Das folgende Modell zeigt im Überblick, wer wie mit welcher Rolle involviert ist und welche Handlungsfelder inhaltlich auszustalten sind:



Die Berner Fachhochschule hat in «LGBTAIQ+ in Alters- und Pflegeheimen» (Becker & Wolfensberger, 2023) sechs Handlungsfelder definiert, in den Inklusion umgesetzt werden kann, nämlich: Diskriminierung verhindern; Kompetenzvermittlung und Sensibilisierung; Sichtbarkeit nach innen und aussen schaffen; personenzentrierte Pflege; Angebotsgestaltung; Angehörigenarbeit- diese werden unten erläutert. Diese sechs Felder bilden den Orientierungsrahmen für die Umsetzung von «queer key». Sie sind in Grafik rund um die zentralen Zielgruppen angeordnet: Die **queeren Senior*innen** und **weitere (potenzielle) Mitbewohner*innen, die An- und Zugehörigen**, und die Mitarbeitenden. Selbstverständlich gehören die Stiftungsräte und Leitungsgremien dazu.

Eine entscheidende Rolle im Prozess kommt den **Botschafter*innen** zu. Die Botschafter*innen sind Mitarbeitende, die von der Institution delegiert sind, um eine inklusive Kultur und entsprechende Strukturen in der Institution zu etablieren. Botschafter*innen spielen eine zentrale Rolle in der Förderung von queerer Inklusion in Pflege- und Alterseinrichtungen und sind somit das Herzstück von «queer key». Idealerweise umfasst das Botschafter*innen-Team pro Betrieb zwei Personen aus den Bereichen Betreuung oder Pflege – eine Primärperson und eine Stellvertretung. Beide sollten eine intrinsische Motivation für die Thematik der queeren Inklusion mitbringen.

Begleitet und unterstützt werden Botschafter*innen von einem Pool an **externen Mentor*innen** und **Freiwilligen**. queerAlternBern stellt dabei sicher, dass die Mentor*innen und Freiwilligen in jeweils mindestens einem der **sechs Handlungsfelder** ausgewiesene Qualifikationen und Erfahrungen mitbringen und bereit sind, dieses Know-how den Botschafter*innen und der Institution kostenlos zur Verfügung zu stellen.

Mentor*innen sind spezifisch für die externe Beratung und Unterstützung der Botschafter*innen in der jeweiligen Institution vorgesehen. Sie können dabei auch für fachliche Beiträge (kurze Inputs/Schulungen) und verschiedenste Fragestellungen beigezogen werden. Während der Pilotphase des Projektes dienen sie auch als erste Anlaufstelle für dringliche Belange aus den Betrieben, um den Botschafter*innen und Institutionen im Sinne eines Coachings zur Seite zu stehen.

Freiwillige ergänzen das Team der Mentor*innen und leisten punktuelle Einsätze basierend auf ihrer Expertise. Ihre Rolle unterscheidet sich primär im Umfang und der Verantwortung von denjenigen der

Mentor*innen. Mentor*innen und Freiwillige sind freiwillige Mitarbeitende im Projekt, die ihre Rollen, bzw. Funktion in der Regel ehrenamtlich übernehmen.

Erläuterungen zu den Handlungsfeldern mit Beispielen zu konkreten Massnahmen:

Diese 6 Handlungsfelder stammen aus der Broschüre «[LGBTIAQ+ in Alters- & Pflegeheimen](#)» der BFH Berner Fachhochschule

Handlungsfeld 1: Diskriminierung vermindern:

Klare organisatorische Richtlinien zur Reaktion auf Diskriminierung und eine leicht erreichbare Anlaufstelle schaffen ein inklusives Umfeld in Alters- oder Pflegeheimen.
Konkret kann das sein: Erstellen von Antidiskriminierungs- und/oder Verhaltensrichtlinien; Erarbeiten von Ausführungsbestimmungen bei Diskriminierungsvorfällen; Antidiskriminierungsklausel in Führungsrichtlinien sowie Arbeitsverträgen ergänzen; Niederschwellige Anlaufstellen bereitstellen

Handlungsfeld 2: Kompetenzvermittlung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden:

Bisher sind in keiner Ausbildung für Gesundheitsberufe queere Themen verpflichtend integriert. Es wird daher empfohlen, das eigene Personal gezielt zu schulen und zu sensibilisieren. Ein erster Schritt könnte darin bestehen, aufzuzeigen, wie man eine inklusive Sprache verwendet.

Handlungsfeld 3: Sichtbarkeit nach innen und aussen:

Alters- und Pflegeheime sollen die Inklusion von queeren Personen als integralen Bestandteil ihrer Werte klar kommunizieren. (Integration in Leitbild/Personalpolitik) Dies signalisiert sowohl nach innen als auch nach aussen, dass Diskriminierung nicht toleriert wird und queere Personen willkommen sind. So durch Statement zu LGBTIQ+ - Freundlichkeit auf internen und externen Kommunikationskanälen oder durch öffentlich und sichtbare Kommunikation der eigenen Antidiskriminierungs- und/oder Verhaltensrichtlinien

Handlungsfeld 4: Personenzentrierte Pflege:

Gleichbehandlung bedeutet nicht Gerechtigkeit und kann Minderheiten, wie queere Menschen benachteiligen. Queere Menschen müssen sich von Pflegefachpersonen verstanden und akzeptiert fühlen. Dazu gehört auch, dass sorgfältig und vertraulich mit persönlichen Angaben umgegangen wird.

Handlungsfeld 5: Angebotsgestaltung:

Betreuungs- und Beschäftigungsangebote sind inklusiv zu gestalten, so dass die Interessen queerer Menschen berücksichtigt werden.

Handlungsfeld 6: An- & Zugehörigenarbeit:

Mitarbeitende sollen für vielfältige Lebens- und Familienformen sensibilisiert sein.

Die wichtigsten Herausforderungen des Projektes

Die Umsetzung des Projekts «queer key» steht vor mehreren Herausforderungen. Diesen muss bei der Umsetzung des Pilotprojektes Rechnung getragen werden:

1. Sichtbarkeit und Akzeptanz

- **Unsichtbarkeit queerer Personen:** Queere Personen in Alters- und Pflegeheimen (APH) sind oft unsichtbar und verbergen ihre Identität aus Angst vor Diskriminierung. Dies erschweren die Identifikation und Ansprache der Zielgruppe.
- **Tabus und Hürden:** Es bestehen viele Tabus und Hürden rund um das Thema Queerness, was die Offenheit und Akzeptanz innerhalb der APH beeinträchtigen kann.

2. Strukturelle Herausforderungen

- **Einbindung der Leitungsebene:** Es ist essenziell, dass sowohl die strategische als auch die operative Leitungsebene (z.B. Verwaltungsrat, Stiftungsrat, Heimleitung usw.) hinter dem Projekt stehen, um die notwendigen strukturellen Veränderungen zu unterstützen.
- **Ressourcenbereitstellung:** Die APH müssen die nötigen personellen und materiellen Ressourcen bereitstellen, um die Projektumsetzung zu ermöglichen. Dies kann eine Herausforderung sein, da die Institutionen oft bereits stark belastet sind.

3. Partizipative Vorgehensweise

- **Partizipation und Mitbestimmung:** Ein partizipatives Vorgehen ist notwendig, um die Institutionen in die Projektgestaltung einzubeziehen und Überforderung sowie Reaktanz zu vermeiden. Dies erfordert Zeit und Engagement von allen Beteiligten.
- **Heterogenität der APH:** Die fünf teilnehmenden APH sollen möglichst heterogen sein (z.B. in Bezug auf Standort, Trägerschaft, Grösse). Dies kann die Entwicklung einheitlicher Massnahmen erschweren.

4. Nachhaltigkeit und Verankerung

- **Nachhaltige Veränderung:** Einmalige Schulungen oder Sensibilisierungen reichen nicht aus, um nachhaltige Veränderungen zu bewirken. Es müssen langfristige strukturelle Anpassungen vorgenommen werden.
- **Verankerung in den Strukturen:** Die entwickelten Kompetenzen und Strukturen müssen nachhaltig in den APH verankert werden, um auch bei hoher Personalfluktuation Bestand zu haben.

5. Multiplikation und Verbreitung

- **Erstellung eines Handbuchs:** Die Erkenntnisse und Materialien müssen so aufbereitet werden, dass sie für andere Institutionen nutzbar sind. Dies erfordert eine sorgfältige Dokumentation und Aufbereitung.
- **Entwicklung eines Business-Modells:** Ein Business-Modell für die fachliche Beratung und Begleitung von APH muss entwickelt werden, um die Multiplikation des Projekts zu gewährleisten.

Langfristige Perspektive für die Initiative

Die Kompetenzentwicklung bleibt keine einmalige Massnahme und wird in den Strukturen verankert, um auch bei hoher Personalfluktuation Bestand zu haben. Die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse und Materialien werden digitalisiert und **frei zugänglich gemacht**, um eine niederschwellige Multiplikation zu ermöglichen. Zusätzlich wird ein Business-Modell erarbeitet, um APH kostengünstig und individuell zu unterstützen. Die gewonnenen Erfahrungen fliessen in die Weiterentwicklung des Handbuchs ein.

Die Arbeitsgruppe «Pflege und Betreuung» von queerAlternBern arbeitet bereits daran, die Initiative «queer key» auf Spitex-Organisationen auszuweiten. Sie ist daran, das Umsetzungskonzepts dafür anzupassen und kooperiert eng mit Fachpersonen der Spitex zusammen.

Der Verein qAB ist gut vernetzt und die Co-Projektleitenden sind bereits für Referate auf wichtigen Kongressen angefragt. Die Erkenntnisse werden in wissenschaftlichen Fachzeitschriften publiziert und auf Tagungen präsentiert. Die Projektmitarbeitenden der BFH bringen die gewonnenen Erkenntnisse in ihre Studiengänge ein, was zur nachhaltigen Ausbildung von Fachpersonen beiträgt.

Zeitplan

Der Zeitplan sieht vor, dass die Arbeitspakete des Pilotprojektes ab Herbst 2025 bis Herbst 2027 bearbeitet werden. Die wichtigsten Meilensteine sind die Rekrutierung der APH, die Bestandesaufnahme, die Kompetenz- und Strukturentwicklung sowie die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation.

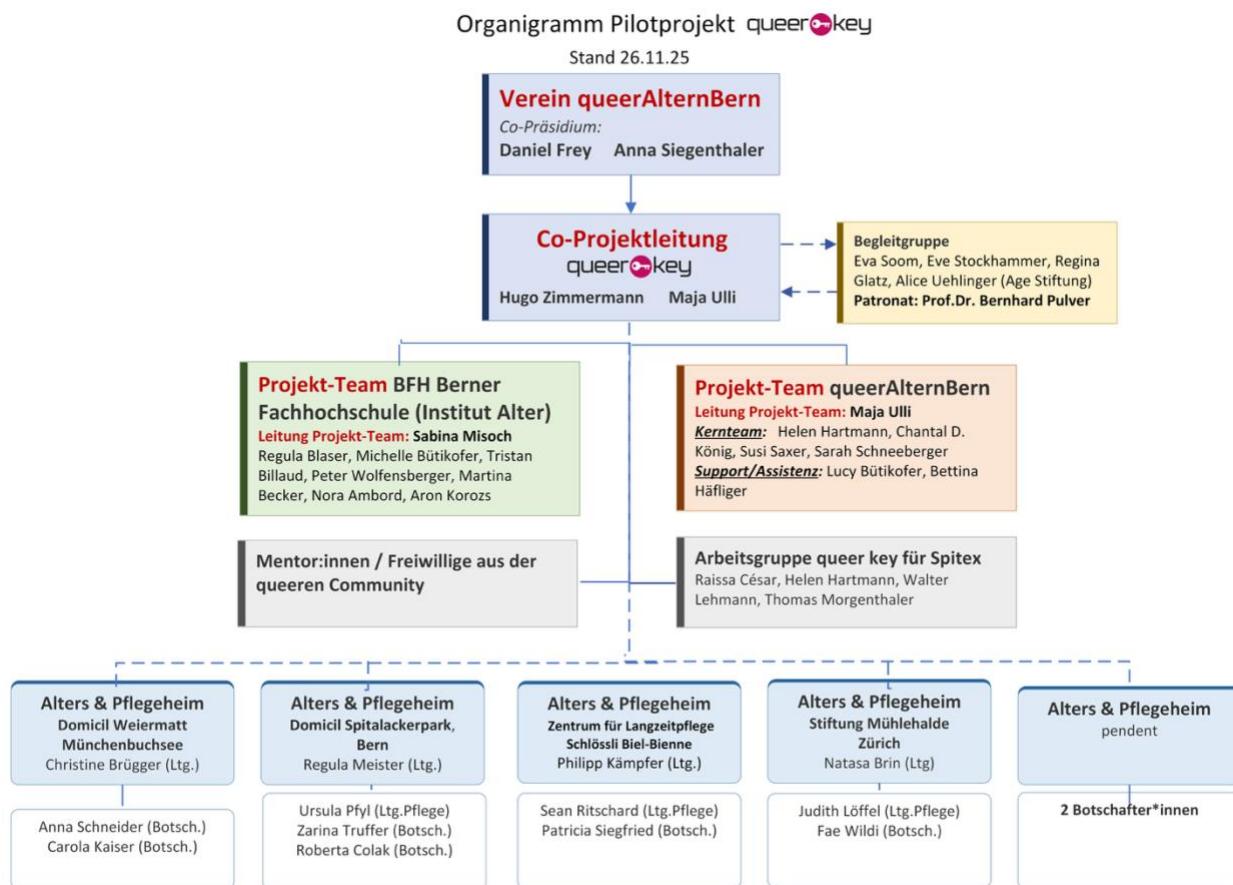
Zeitplan mit Meilensteinen und Begleitgruppen-Sitzungen Projekt «queer key» Stand: 18.November 2025

Quartale & Arbeitspakete	3.Q.2025	4.Q.2025	1.Q.2026	2.Q.2026	3.Q.2026	4.Q.2026	1.Q.2027	2.Q.2027	3.Q.2027	
Projektvorbereitung										
AP 1: Rekrutierung der Heime		Kick-off Intern 18.9.25	kick off Heime							
AP 2: Bestandesaufnahme										
AP 3: Kompetenz-Strukturentwicklung										
AP 4: Wissenschaftliche Begleitung & Evaluation										
AP 5: Produkte										
AP6: Projektmanagement										
Meilensteine				M1	M2 M3			M4	M5	
Begleitgruppensitzungen¹			●	●	●		●	●	●	
Daten der Sitzungen			18.9.2025 Kick-off Projekt	10.02.2026 17.00-19.00	21.04.2026 17.00-19.00		27.10.2026 17.00-19.00	23.03.2027 17.00-19.00	22.06.2027 17.00-19.00	31.08.27 17.00-20.00

Änderungen gegenüber Zeitplan vom 18.9.25: Terminverzögerung M1 vom 18.11.25. auf 10.2.26 verschoben, M2 vom 10.2.26 auf 21.4.26 verschoben.

Projektorganisation

Für die Umsetzung des Pilotprojektes in den Alters- & Pflegeheimen gilt folgende Projektorganisation:



Budget Pilotprojekt

Gesamtkosten des Projektes CHF 180'000.--

Zugesagter Förderbeitrag
von der Age-Stiftung am 1.7.25 CHF 150'000.--

**Age—
Stiftung**

Zugesagter Förderbeitrag
vom Fonds für Betagte der Stadt Bern CHF 30'000.--



Die Gelder fliessen alle zum Antragsteller der Gesuche, dem Verein queerAlternBern. Diese werden auch vom Verein verwaltet. Entsprechende Regelungen sind vereinsintern getroffen worden. Zwischen der Berner

Fachhochschule BFH und queerAlternBern sowie anderen beteiligten Stellen, die entschädigt werden, wird es einen Zusammenarbeitsvertrag geben.

Nachhaltiger Ansatz für Ausbreitung von queer key

Die Initiative «queer key» hat das Potenzial, vom Pilotbetrieb im Kanton Bern ausgehend, auf weitere Kantone und den häuslichen Pflege- und Betreuungskontext ausgeweitet zu werden, sowie den politischen und gesellschaftlichen Diskurs anzuregen.

Das Projekt orientiert sich stark an der Lebenswelt queerer älterer Menschen und wird durch den Verein qAB und ein gut vernetztes Projektteam getragen. Bereits im Vorprojekt wurde eine beträchtliche Vernetzungsarbeit geleistet, und eine Teilfinanzierung über die öffentliche Hand wird angestrebt. Projekte mit einem partizipativen Vorgehen sind teurer, versprechen aber praxistaugliche und nachhaltige Ergebnisse. Das Projekt «queer key» soll nach der Pilotierung ein einfach zugängliches, digitalisiertes Handbuch bereitstellen, um eine grossflächige Einführung zu ermöglichen und ein breites Wirkungspotenzial zu entfalten. Auch das Setting Spitex wird in einem weiteren Umsetzungskonzept berücksichtigt, da viele ältere Menschen zu Hause betreut werden.

Das Projekt wird durch die Age Stiftung und die Stadt Bern finanziell unterstützt. Hier zu nennen sind die schriftlichen Absichtserklärungen (Letter of intents) der folgenden wichtigen Organisationen für die Zusammenarbeit:

- **CURAVIA** (grösster Branchenverband mit 3000 Mitgliedern für Dienstleister für Menschen im Alter) hat eine breite Unterstützung zugesagt.
- **Domicil Bern AG** (22 Alters- & Pflegeheime im Kanton Bern) hat folgende Pilotbetriebe: [Domicil Spitalackerpark Bern](#), [Domicil Weiermatt, Münchenbuchsee](#)
- **Schlössli Biel-Bienne** (grösstes eigenständiges Alters- & Pflegeheim in Biel) (Pilotbetrieb) zugesagt.
- **Stiftung Mühlehalde**, Altersheim für Blinde und Sehbehinderte, Zürich (Pilotbetrieb)
- **Nationaler Pflegekongress**, Bern 8.Mai 2025 Impulsreferat
- **Nationaler CURAVIA Kongress**, Bern, 24.September 2025, 11.00, 50-minütiges Referat

Beteiligte Personen im Projekt (18.11.25)

Die Initiative «queer key» wurde von Mitgliedern des Vereins qAB ins Leben gerufen. Sie ist eine Initiative des Vereins und wird vom Vorstand & Präsidium getragen und eng begleitet. Bei qAB sind einerseits fachliche Kompetenzen vorhanden, andererseits auch ein grosses Interesse und Engagement das Projekt «queer key» in APH voranzubringen. Seitens qAB sind die Projektpartner*innen, die zum Initator*innenteam gehören und auch die Co-Projektleitung innehaben werden:

- **Ulli Maja**, pensionierte dipl. Pflegeexpertin, Domicil Bern AG, viel Praxiserfahrung im Heimalltag, Mitarbeit Swiss-LGBTI-Label
- **Zimmermann Hugo**, pensionierter Betriebsökonom FH HSLU, Exekutive MBA INSEAD, Ergänzungsstudium Didaktik Uni Bern, früherer Leiter einer nationalen Bildungsinitiative für Startups an Schweizer Hochschulen (Innosuisse), Gründungsmitglied und ehemaliges Vorstandsmitglied queerAlternBern

Patronat:

- **Bernhard Pulver**, Prof. Dr., ehem. Präsident des Verwaltungsrats der Insel Gruppe, Bern, ehem. Regierungsrat des Kantons Bern 2006-2018, <https://www.bernhardpulver.ch/>

Begleitgruppe

- **Glatz Regina**, dipl. Pflegefachfrau HF, Abteilungsleiterin Pflege Medizinbereich & Alter, Inselspital Bern, vorher Leiterin Wohnen-Pflege & Palliative Care Diaconis
- **Soom Ammann Eva**, Prof. Dr., PhD Sozialanthropologie, habil. Medizinanthropologie, Leiterin IF Psychosoziale Gesundheit, Departement Gesundheit, BFH, ausgezeichnete Projekt- und Forschungserfahrung im Bereich Diversität, Langzeitpflege, Migration, Lebensende, Betreuung, Projektleitung SNF Projekt «Caring about Diversities» [Link auf die BFH-Profil-Seite](#)
- **Stockhammer Eve**, Dr.med., Psychiaterin, psychotherapeutische Praxen in Bern und Lausanne, Behandlung und Begleitung von zahlreichen Queer-, insbesondere Trans-Personen

Projektmitarbeitende queerAlternBern

- **Bütikofer Lucy**, dipl. Aktivierungsfachperson HF, tätig in der Praxis in einem APH
- **Hartmann Helen**, Dr. med. Allgemeine Innere Medizin FMH, pensionierte Hausärztin, Erfahrung mit regelmässigen Hausbesuchen und Zusammenarbeit mit APH in der Stadt Bern
- **König Chantal D.**, Dr. sc. nat. Apothekerin, Dipl. Sozialarbeiterin FH, Geschäftsleiterin Aids Hilfe Bern
- **Schneeberger Sara**, Bachelor of Science Pflege, Case Managerin Siloah Kühlewil AG
- **Saxer Susi**, PhD, RN, Pflegewissenschaftlerin an der FHS St. Gallen, ehem. Co-Präsidentin Wybernet.
- **Häfliger Bettina**, dipl. Polygrafen / Fotografin / Coach (für Kommunikationsaufgaben queer key)

Weiter bestehen beim Verein queerAlternBern **eine Arbeitsgruppe «queer key» in Spitex** und weitere Arbeitsgruppen, die sich mit projektrelevanten Themen auseinandersetzen. Besonders zu erwähnen ist die Freiwilligen-Initiative „[queer-begleitet-queer](#)“

Projektpartnerin ist die BFH. Institutionen der Langzeitpflege sind komplexe soziale Organisationen, die unterschiedlichen Perspektiven und Kompetenzen erfordern. Das Team setzt sich entsprechend aus Expert*innen aus verschiedenen Departementen und Tätigkeitsfeldern zusammen, um das Themenfeld möglichst breit abzustützen und den Verein qAB als Projektverantwortlichen optimal zu unterstützen. Zudem verfügen alle Personen über fundierte Projekt- und Forschungskompetenzen. Das Projektteam hat bereits im Vorprojekt zusammengearbeitet.

Projektleitung BFH Berner Fachhochschule

Sabina Misoch, Prof. Dr. (inter-)national tätige Altersforscherin am Institut Alter der BFH. Vorher war sie an der Ostschweizer Fachhochschule (OST) in St. Gallen sowie an der Universität Mannheim und Universität Luzern. Sie ist promovierte Soziologin und ihre Forschungsschwerpunkte sind Alter(n), Technikakzeptanz, ICT, Soziale Robotik, Identitätsarbeit, longevity & qualitative Forschungsmethoden. Sie ist internationale Expertin für ICT, ageing und qualitative Forschungsmethoden und ist aktiv in mehreren Stiftungs- und Verwaltungsräten. <http://misoch.ch/>

Folgende Personen sind von der BFH als **Projektmitarbeitende (Stand 1.9.25)** vorgesehen:

- **Blaser Regula**, Dr. phil. in Psychologie, Prof. FH, Dozentin, Institut Alter, Departement Soziale Arbeit, Expertin rund um ältere, alte, fragile Menschen, Schulungs- und Sensibilisierungsmassnahmen, Betreuung und Interprofessionalität [Link auf die BFH-Profil-Seite](#)
- **Bütikofer Michelle Nina** Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut Alter, Abteilung Soziale Intervention, Departement Soziale Arbeit, Berner Fachhochschule, Qualitative Forschungsmethoden, alternde Gesellschaft, Sterbe- und Lebensende (inkl. Entscheidungen zum assistierten Suizid) [Link auf die BFH-Profil-Seite](#)
- **Billaud Tristan** Studentischer Mitarbeiter, Soziale Arbeit, Abteilung Arbeit Soziale Intervention [Link auf die BFH-Profil-Seite](#)
- **Wolfensberger Peter**, PhD in Health Sciences, MScN, RN, Dozent, Masterstudiengang Pflege und Abteilung Angewandte Forschung und Entwicklung Pflege, Departement Gesundheit, Expert für LGBTIAQ+ health & mental health Themen, Co-Autor der Broschüre [LGBTIAQ+ in Alters- und Pflegeheimen](#) [Link auf Homepage](#)
- **Becker Martina**, MSc in Business Administration, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut New Work, Departement Wirtschaft, Expertin für den organisationalen Wandel hin zu inklusiv(er)en Strukturen, Autorin der Broschüre [LGBTIAQ+ in Alters- und Pflegeheimen](#) [Link auf BFH-Profil-Seite](#)
- **Ambord Nora**, BScN und MSc Gesundheitswissenschaften, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Abteilung Angewandte Forschung und Entwicklung Pflege, Departement Gesundheit, Expertin zu Themen der psychischen Gesundheit und der Profession Pflege [Link auf BFH-Profil-Seite](#)
- **Korózs Áron**, MA Internationale Beziehungen, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut Soziale und kulturelle Vielfalt, Departement Soziale Arbeit, Experte im Bereich Queer Studies, Rassismus, Intersektionalität und sozialräumliche Zugänge [Link auf BFH-Profil-Seite](#)

Eine besondere Wichtigkeit kommt einer **möglichen Zusammenarbeit und Vernetzung** mit queerAlternBasel und Zürich zu.

Für die Initiative «queer key» sind umfassende Papiere in enger Zusammenarbeit mit der Berner Fachhochschule entwickelt worden. Sie stehen allen zur Einsicht zu Verfügung. Diese sind auf der Webseite www.queerkey.ch zum Download abgelegt.

Interesse bei «queer key» mitzumachen oder weitere Fragen? Wenden Sie sich an:

Hugo Zimmermann, Co-Projektleitung, hugo.zimmermann@queerkey.ch 079 318 12 21
Maja Ulli, Co-Projektleitung, maja.ulli@queerkey.ch 078 761 70 19

Sabina Misoch, Projektleitung Team BFH, sabina.misoch@bfh.ch 079 425 43 62