

Milestone-Bericht (M1) zu AP1: Rekrutierung von Alters- und Pflegeheimen als Pilotheime

Meilenstein M1 (Abschluss per 10.02.2026)

Ziel: Fünf Alters- und Pflegeheime (APH) sichern ihre freiwillige Teilnahme am Projekt zu.

Resultat: Vier Alters- und Pflegeheime haben ihre Teilnahme am Pilotprojekt verbindlich zugesagt.

Ziel der Rekrutierung war es, fünf APH zu gewinnen, die sich aus eigenem Interesse am Projekt beteiligen und eine möglichst heterogene Auswahl abbilden (Standort, Trägerschaft, Grösse, Organisationsform), um übertragbare Erkenntnisse zu ermöglichen.

Umsetzung des Arbeitspakets 1: Rekrutierung der Pilotheime

Für die Pilotphase wurden Alters-&Pflegeheime gesucht, die sich freiwillig und aus eigenem Interesse am Projekt beteiligen. Für den Rekrutierungsprozess haben sich folgende Vorgehensweisen als zielführend erwiesen:

1. Identifikation geeigneter Institutionen

Berücksichtigt wurden ausschliesslich APH, die ein eigenes Interesse an den Themen Inklusion und Diversität zeigten. Die Auswahl sollte möglichst heterogen sein in Bezug auf:

- **Standort:** städtisch, ländlich, Agglomeration, verschiedene Regionen
- **Trägerschaft:** öffentlich, privat subventioniert, privat
- **Grösse:** von kleinen Einrichtungen bis zu Heimen mit mehreren Abteilungen
- **Organisationsform:** Einzelstandorte sowie Anbieter mit mehreren Standorten (Ketten)

Diese Heterogenität wurde bewusst angestrebt, da davon ausgegangen wird, dass Wege zu einem diskriminierungsfreien und inklusiven Umfeld mit Fokus auf Queerness je nach institutionellen Rahmenbedingungen variieren. Dadurch sollen die gewonnenen Erkenntnisse für weitere APH nutzbar gemacht werden.

Die beteiligten Institutionen sollen integrative Pflege und Betreuung anbieten und nicht ausschliesslich auf Menschen mit Demenzerkrankungen spezialisiert sein. Die Zielgruppe von Menschen mit Demenz wird im Projekt dennoch ausdrücklich mitberücksichtigt.

Kein Auswahlkriterium war, ob in der Institution offen queere Bewohner*innen/Mitarbeitende leben/arbeiten. Eine solche Bedingung würde Einrichtungen ausschliessen, in denen queere Menschen nicht geoutet sind.

2. Einbindung der Gatekeeper

Von Beginn an wurden die Institutionsleitungen sowie Verwaltungs- bzw. Stiftungsräte einbezogen. Diese fungieren als Gatekeeper, da sie strategische Entscheide treffen und Leitbilder festlegen. Die Entscheidung zur Teilnahme am Pilotprojekt wurde somit auf höchster Ebene gefällt.

- **Domicil-Gruppe:** Vermittlung durch Draga Mösch, Leiterin Pflege und Entwicklung

- **Schlössli Biel-Bienne:** Direktor Philipp Kämpfer
- **Stiftung Mühlehalde:** Geschäftsführerin Natasa Brin

3. Angepasste Herangehensweise

Anhand eines Projektsteckbriefs wurden interessierte Institutionen über Ziele, Zweck, Zeitrahmen und den erwarteten Beitrag informiert. Der Aufwand für die Heime wurde bewusst so gering wie möglich gehalten, um knappe Ressourcen zu schonen, gleichzeitig aber so gestaltet, dass eine partizipative Mitwirkung möglich ist.

4. Identifikation von Chancen und Hürden

Im Rahmen der Vorabklärungen wurden potenzielle Risiken und Hürden (z. B. Managementwechsel, Umbauten, hohe Personalfuktuation) ebenso thematisiert wie förderliche Faktoren (z. B. neue Teams, offen queere Leitungspersonen, Veränderungsbereitschaft des Verwaltungsrats). Diese Aspekte wurden vertieft an den Kick-off-Meetings im November/Dezember 2025 besprochen.

5. Klärung von Ressourcen, Vorgehen und Zusammenarbeit

Die partizipative Umsetzung erforderte eine sorgfältige Klärung der benötigten Ressourcen und Verantwortlichkeiten. Dabei wurden Top-down- und Bottom-up-Prozesse definiert und Aufgaben einzelnen Rollen zugewiesen. Zudem wurden frühzeitig sogenannte **Botschafter*innen** in den Institutionen benannt. In einzelnen Fällen war aus organisatorischen Gründen zunächst nur eine Person möglich (z. B. Stiftung Mühlehalde, Zürich).

6. Zeit- und Aktivitätenplanung

In den Kick-off-Meetings wurde gemeinsam ein erster grober Zeit- und Aktivitätenplan erstellt. Dieser bildet Meilensteine, Aktivitäten und Zuständigkeiten ab und orientiert sich an den Möglichkeiten und Bedürfnissen der Institutionen, sofern diese mit den Projektzielen vereinbar sind.

7. Feedback und laufende Anpassungen

Während des Prozesses wurde regelmässig Feedback eingeholt und der Austausch zwischen den Pilotbetrieben gefördert. Zu allen Kick-off-Meetings wurden Protokolle erstellt und den Beteiligten zugänglich gemacht.

Zusätzlich angefragte Heime

Alterszentrum Heimberg	Frau Liechti, Frau Sahli, Herr Keuvelaar
Grünau Wabern	Franziska Inniger, LBP Urs Haldimann
Grüneck Bern	Daniela Messerli, LBP Olga Buncic
Solina (Spiez, Steffisburg, Kirchbühl)	Patric Bhend, LBP Sabin Leu
Senevita Bümpliz	Dominik Währy
Zentrum Schönberg Bern	Michaela Werner, Jennifer Zürcher
Stiftung Büttenberg Biel	Mirjana Bosnjakovic, Marijana Milosevic
Seelandheim Worben	Urs Egli
Kastanienpark Oberdiessbach	Marcel Lüthi, Sandra Röthisberger, Andrea Nyfeler
Hofmatt Uetligen	Matthias Laich LBP Manuela Schwab
Rägeboge Sigriswil	Hannes Bamberg Stv. Bärbel Bamberg-Rieger LBP
Tilia Gruppe, Bern	Hr. Hirt, Daniela Künzli (Schulung im Jahr 2027 vorgesehen)
Diaconis, Bern	Hr. Janik Witmer

Spital - & Altersheim Belp

Hr. Janik Witmer

Resultat der Rekrutierung: Vier Pilotheime

Im November und Dezember 2025 fanden in vier ausgewählten Heimen Kick-off-Veranstaltungen statt. Teilnehmende waren Vertreterinnen der jeweiligen Institutionen sowie Vertreterinnen von queerAlternBern (Co-Projektleitung queer key und zuständige Personen aus dem Kernteam). Das Projekt wurde detailliert vorgestellt, offene Fragen geklärt und die nächsten Schritte im Arbeitspaket 2 (Bedarfserhebung) definiert. Alle Pilotheime sind über Microsoft Teams vernetzt.

Hauptgründe für Absagen zusätzlicher Heime

Die Absagen der angefragten Heime lassen sich im Wesentlichen auf folgende Gründe zurückführen:

- **Befürchtete hohe zeitliche und personelle Belastung** durch das Projekt. Bei einigen angefragten Heimen stehen grössere Projekte an wie Umbau, grössere organisatorische Restrukturierungen, die Umstellung der IV-Finanzierung usw.
- **Fachkräftemangel** im Pflegebereich
- **Hohe Unvorhersehbarkeit** durch Absenzen, Personalwechsel und Gesundheitsereignisse
- **Einführung des neuen RAI-Systems 2026** mit hohem Ressourcenbedarf
- **Unsicherheit gegenüber gesellschaftlichen Dynamiken**, insbesondere im Zusammenhang mit der Politisierung des Themas Queerness

Konsequenz: Fokus auf vier Pilotheime und Entwicklung von «queer key Light»

Da die Rekrutierung eines fünften Pilotheims nicht realisierbar war, gleichzeitig aber Interesse an reduzierten Formaten bestand, wurde das Angebot «queer key Light» entwickelt. Dieses fokussiert auf Schulungs- und Sensibilisierungsmassnahmen in vereinfachter Form. Diese Arbeiten finden ausserhalb des vereinbarten Budgetrahmens mit Kapazitäten des Vereins queerAlternBern statt.

Folgende Massnahmen werden umgesetzt:

1. Spitex Stadt Bern

Die grösste Spitex-Organisation in Bern mit rund 420 Mitarbeitenden führt am 17. März 2026 einen zweieinhalbstündigen Kaderkurs zum Thema «queerness» durch. Das Kurskonzept wurde von queerAlternBern erarbeitet, die Kursausschreibung und detaillierte Kursablaufplanung erfolgt im Januar 2026. Durchführung des Kurses durch Maja Ulli, Hugo Zimmermann, Simon Bühler (Aids Hilfe Bern), Raissa César und Thomas Mumenthaler (MA Spitex Bern) sowie sowie 2 queere Senior*innen) als Peers.

2. Spitex Stadt Luzern

Durchführung eines Konzeptionsworkshops als Vorbereitung für Schulungen am 29. Januar 2026 mit H. Zimmermann.

3. ARTISET Online-Bildung

Durchführung eines zweistündigen Online-Workshops für die Deutschschweiz am 27. Januar 2026

4. Kastanienpark Oberdiessbach

Durchführung einer Schulung im Zeitraum 2027

5. Tilia-Gruppe Bern

Absage für Schulung im Jahr 2026, jedoch für 2027 geplant

6. Pro Senectute Kanton Bern

Seit Februar 2025 steht queerAlternBern mit der Geschäftsleitung (Julien Neruda) von Pro Senectute im Kontakt und hatten mehr Sitzungen und Workshops zum Thema queerness. Ein Massnahmenplan hierzu wurde in der Geschäftsleitung abgeseget und erste Projekte wurden umgesetzt. Eine Vertreterin von Pro Senectute nimmt an der Schulung der Spitex Bern am 17.3.26 teil, um die Möglichkeit für die Durchführung eines ähnlichen Kurses in ihrer Organisation zu prüfen.

Aufwandszusammenstellung für AP1

Involvierte Ressourcen bei der Rekrutierung

- **Hugo Zimmermann**
Rolle: Co-Projektleitung queer key
Aufwand: ca. 80 Stunden (Freiwilligenarbeit)
Aufgaben: Koordination, Präsentationen, strategische Gespräche, Netzwerkarbeit, direkte Anfragen
- **Sarah Schneeberger**
Rolle: Projektmitarbeitende queerAlternBern
Aufwand: ca. 40 Stunden (Freiwilligenarbeit)
Aufgaben: Anfragen, Nachfassen, Dokumentation
- **Maja Ulli, Susi Saxer, Lucy Bütikofer, Helen Hartmann**
Rolle: Projektmitarbeitende / Standortverantwortliche
Aufwand: je ca. 4 Stunden
Aufgaben: Teilnahme an Kick-offs, Protokollführung

Die Berner Fachhochschule (BFH) war an der Konzeption und Umsetzung des Arbeitspakets 1 nicht beteiligt.