

Executive Summary

Das **Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®** der Berliner Schwulenberatung berät und begleitet stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen, stationäre und ambulante Hospizdienste, Tagespflegeeinrichtungen und Krankenhäuser auf deren Weg, die Belange von LSBTI* in der Pflege zu berücksichtigen. Der Prozess beginnt mit der Bearbeitung des Diversity Checks, bei dem der Erfüllungsgrad verbindlicher und optionaler Kriterien überprüft wird. Ausgehend vom Ergebnis werden Verantwortliche (Einrichtungsleitungen, Pflegedienstleitungen und Qualitätsverantwortliche) zur Implementierung einer LSBTI*-sensiblen Gesundheitsförderung und Erfüllung der geforderten Kriterien beraten. Außerdem durchlaufen die Mitarbeitenden der Einrichtungen und Dienste verschiedene Fortbildungsmodulare zur Pflege von LSBTI* und Menschen mit HIV. Sofern mindestens 80% der Kriterien so erfüllt werden, mündet der Prozess in eine Siegelvergabe, der nach einer vereinbarten Frist eine erneute Begutachtung folgt. Das Projekt wird durch den PKV-Verband e. V. gefördert und gemeinsam mit der Deutschen AIDS-Stiftung unterstützt. Univation GmbH wurde mit der externen Evaluation des Projekts beauftragt.

Ziel des **Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®** ist es, Gesundheitsrisiken für LSBTI* durch einen Abbau von Diskriminierungen von LSBTI* (wie der der Begrenzung, das eigene Geschlecht und die eigene Sexualität selbstbestimmt leben zu können, einem erschwerten Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und Teilhabechancen) in der Pflege zu reduzieren.

Die Evaluation ergab, dass der durch das **Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®** initiierte Organisationsentwicklungsprozess bei allen Beteiligten auf eine **sehr positive Resonanz** stößt. Der Aufwand wird von den Verantwortlichen als hoch, jedoch lohnend bewertet. 98% der online befragten Mitarbeitenden begrüßen die Teilnahme ihrer Einrichtungen am Projekt.

Die Erhebungen bestätigen, dass eine Sensibilisierung für Biografien und Bedürfnisse von LSBTI* erfolgt. Die Verantwortlichen gewährleisten den Organisationsentwicklungsprozess, passen Qualitätshandbücher an und nehmen **Veränderungen** vor, beispielsweise an den Leitfäden für Aufnahmegespräche, Besuchsregelungen und Bewerbungsverfahren. Sie sorgen dafür, dass Mitarbeitende an den Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen und vernetzen sich mit LSBTI*-Organisationen und LSBTI*-freundlichen Gesundheitsanbietenden in ihrer Region.

Fortbildungen und Veränderungen auf der Organisationsebene sensibilisieren Mitarbeitende. In den Fortbildungen erlangen sie neues **Wissen**, welches sie in ihrer beruflichen Praxis anwenden und ihnen **Handlungssicherheit** verleiht. Auch werden Berührungspunkte abgebaut. Die Daten liefern zudem Hinweise darauf, dass sich die Arbeitsatmosphäre in beteiligten Einrichtungen insgesamt verbessert, das **Klima** in den Einrichtungen und Diensten offener und freundlicher wird und die Mitarbeitenden dadurch weniger Stress empfinden. Es wird nicht nur eine erhöhte Offenheit für die Belange von LSBTI*, sondern auch für weitere kulturelle und religiöse Unterschiede erreicht.

In zahlreichen Beispielen berichten Verantwortliche und Mitarbeitende darüber, dass sich die **Atmosphäre für Gepflegte verbessert**: LSBTI* erleben, dass ihre geschlechtliche und sexuelle Identität respektiert wird und sie diese nicht verstecken müssen. Sie wagen sich vermehrt aus der Isolation heraus, erhöhen ihren Bewegungsradius und erweitern ihre Teilhabe. Die Daten weisen darauf hin, dass auch nicht-LSBTI* die Veränderungen und das offenere Klima schätzen.

Die Befragten berichten über deutliche **Wettbewerbsvorteile** bei der Werbung um Mitarbeiter*innen und Gepflegte. Das Siegel verschafft ihnen eine breite und positive öffentliche Wahrnehmung. Die Verantwortlichen berichten von vermehrten (teils sogar internationalen) Medienfragen. Auch die Trägerorganisationen fragen Erfahrungsberichte an, zeigen sich interessiert und offen für Impulse. Eine verbesserte **Außenwirkung** nehmen 98% der befragten Mitarbeitenden wahr. Ca. 87% der befragten Mitarbeitenden stimmen der Aussage zu, dass sich die **Pflegequalität** verbessert habe (38% stimmen voll und ganz zu, 49% stimmen eher zu).

In den letzten Monaten wurde das Projekt um digitale Bausteine erweitert. Die Befragten zeigen sich gegenüber **digitalen Angeboten** grundsätzlich offen, wenngleich nicht auf analoge Bausteine verzichtet werden möchte.

Fazit: Dem Projekt gelingt es, eine Sensibilisierung für Diskriminierungserfahrungen zu erreichen und aufzuzeigen, wie sexuelle und geschlechtliche Vielfalt respektiert und geschützt werden kann. Es trägt zu einer offenen und zugewandten Atmosphäre bei, was wiederum zu verbesserten Teilhabemöglichkeiten, zu Stressabbau bei den verschiedenen Beteiligengruppen und damit zu einer **Verbesserung der (psycho sozialen) Gesundheit** führt. Zentrale **Erfolgsfaktoren** des *Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®* sind eine durchgängige, beteiligungsorientierte Vorgehensweise, die hohe fachliche und methodische Kompetenz, die gute Vernetzung des Projektteams sowie die engmaschige und wertschätzende Begleitung der Pflegeorganisationen.

Folgende Potentiale zur **Weiterentwicklung** zeichnen sich ab:

- Der Wunsch der Befragten nach einem intensiveren Austausch und einer Vernetzung mit weiteren Einrichtungen und Diensten, die ein Siegel anstreben oder bereits haben.
- Das Interesse an Wiederholungen, Auffrischungen und Vertiefungen der Schulungen.
- Die inhaltliche Ausdehnung auf weitere Vielfaltdimensionen.
- Die Beobachtung und Evaluation von Chancen und Grenzen digitaler Angebote.

Die **Evaluation** (11/20-06/21) folgte einem theoriebasierten Ansatz. Gemeinsam mit dem Projektteam wurde ein Wirkungsmodell entwickelt und zunächst anhand aktueller Forschungsergebnisse geprüft. Im nächsten Schritt wurden quantitative und qualitative Daten, die die Erfahrungen von Verantwortlichen und Mitarbeitenden mit dem Qualitätssiegel abbildeten, zur Überprüfung des Wirkungsmodells gesammelt: Insgesamt wurden acht Verantwortliche und neun Mitarbeitende aus neun Einrichtungen in Einzelinterviews und in Gruppensettings mündlich befragt. Außerdem nahmen 59 Mitarbeitende an einer schriftlichen Online-Befragung teil.