



Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt

Amt für Sozialbeiträge

► LIV Leben in Vielfalt

JAHRESBERICHT 2019

L!V

LEBEN IN VIelfALT



Der Strukturwandel forderte viel Flexibilität.



EDITORIAL DER GESCHÄFTSFÜHRERIN

Der Veränderungsprozess hin zur Erreichung der Normkosten hat uns in seinen verschiedenen Stadien geprägt. Nach intensiven Monaten der Umstrukturierung geniessen wir endlich wieder mehr Freiraum für inhaltliche Themen. Wir sind uns unserer Schwerpunktthemen und Stärken bewusster geworden. Darauf können wir bauen. Wir kennen aber auch unsere Schwächen und Risiken. Wir konnten aus den gemachten Erfahrungen lernen - und unsere Rollen haben sich differenziert.

Der Rückblick auf das Jahr 2019 würdigt die komplexe Auseinandersetzung mit den unterschiedlichsten Fragestellungen und Herausforderungen, denen wir uns auf den verschiedensten Ebenen stellen mussten. Wir befinden uns nun mitten in der Integrationsphase unseres neuen Betreuungs- und Organisationsmodells. Als LIV wachsen wir weiter zusammen.

Ich bedanke mich an dieser Stelle ganz herzlich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von LIV. Mit eurem Einsatz, eurem Vertrauen, eurer Kritik, eurem Aushalten und Mitgestalten kann LIV sich weiterentwickeln. Gemeinsam wird es uns gelingen, den Menschen mit Behinderung in den Mittelpunkt zu stellen. Dafür ein riesengrosses «Danke»!

Martina Bötticher



INHALT



Editorial der Geschäftsführerin	3
Jahresrückblick des Trägerschaftspräsidenten	6–7
Das neue Organisations-Modell	8–13
Geschäftsleitung	10
Leitung «Wohnen und Tagesgestaltung»	11
Leitung «Agogik»	12
Leitung «Finanzen und Controlling»	13
Tiefgreifende Veränderungen in allen Ressorts	14–19
Einstiegskurs Agogis	20–23
Psychische Beeinträchtigung im Schatten geistiger Behinderung	24–27
Konstruktive Zusammenarbeit mit der Abteilung für Behindertenhilfe (ABH)	28–33
LIV auf dem Weg zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention	34–35
Über das neue Wohnheim Belforterstrasse	36–41
Ernährung via Magensonde	42–45
Qualitätsmanagement	46–47
Betriebsrechnung	48
Finanzbericht	49
Impressum	50

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbezeichnungen im Text häufig nur die männliche Form (z. B. Klienten). Selbstverständlich ist das weibliche Geschlecht immer mitgemeint.



Jahresrückblick des Trägerschaftspräsidenten

Bereits im Januar 2019 begann bei LIV die finanzielle Planung für 2020 und damit der Umstellung auf Normkosten gemäss dem neuen Behindertenhilfegesetz. Dafür gab es im Vorfeld einige Fragen zum individuellen Hilfeplan (IHP) und dem Sonderbedarf zu beantworten. Wir gaben externe Studien in Auftrag, führten Gespräche mit der Abteilung Behindertenhilfe als Aufsichtsbehörde und schliesslich mussten wir noch einige Fragen in Bezug auf die Finanzierung und die Auswirkung des neuen Behindertenhilfegesetzes klären.

Das Jahr 2019 war aber auch ein Jahr der Umzüge: Nach langen Jahren der Projektierung konnte im Oktober endlich das neue Wohnheim Belforterstrasse bezogen werden, was sowohl unseren Klienten wie den Mitarbeitenden eine sehr grosse Flexibilität abverlangte. Sie mussten am neuen Standort unter anderem auch neue Wohngruppen bilden und zahlreiche neue Arbeitsabläufe festlegen und verinnerlichen. Die Geschäftsstelle war ebenfalls gezwungen, ihren Standort am Claragraben 95 zu verlassen und sich an der Clarastrasse 12 neu einzugewöhnen. Gegen Ende des Jahres mussten schliesslich auch die Bewohner der Landauerstrasse vorübergehend ihr Zuhause verlassen, damit der geplante Umbau in Angriff genommen werden kann.

Viel Vorbereitungsarbeit floss in die Umsetzung der neuen Organisationsstruktur und in die Arbeitsabläufe, die in diesem

Zusammenhang geklärt werden mussten. Sämtliche Stellenbeschreibungen wurden überarbeitet. Es bedeutete auch, dass wir neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren mussten. Glücklicherweise konnten wir so gegen Ende Februar Dirk Maier einen Arbeitsvertrag als Leiter «Wohnen und Tagesgestaltung» zusenden. Er hat sich in der Zwischenzeit bestens eingearbeitet. Ausserdem nahm die Geschäftsstelle die Ausschreibung für Nahrungsmittel an die Hand, und die Finanzkontrolle prüfte erfolgreich die Fachapplikation Sage.

Ende Oktober 2019 erstattete die Abteilung Behindertenhilfe dem Wohnheim Belforterstrasse einen Aufsichtsbesuch mit sehr positivem Feedback. Ebenfalls im Oktober führten wir die Preisverleihung unseres internen Wettbewerbs «Gemeinsames Denken und Handeln» durch. Die Jury prämierte den Beitrag «Verlosungsbox». Dabei konnten sämtliche Klienten aller Standorte einen Zettel mit ihrem Namen und einer beliebigen Aktivität in die Verlosungsbox legen. Später wurde die Zettel gezogen und dem jeweiligen glücklichen Gewinner sein Wunsch erfüllt. Die Vielfalt an eingegangenen Vorschlägen zeigte, dass LIV sehr kreative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, auf die wir angewiesen und für die wir dankbar und stolz sind.

Christoph Loidl



Das neue Organisations-Modell

WEITERE BERATUNGSANGEBOTE

LIV hat sich ganz neu aufgestellt. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass die rasante Entwicklung in der Behindertenarbeit unsere Organisation und unsere Arbeit sehr prägt. Die Umstellungen und Anpassungen an den Systemwechsel fordern ein hohes Mass an Flexibilität. Deshalb haben wir unsere Strukturen an die neuen Gegebenheiten angepasst.

Mit dem neuen Organisationsmodell tragen wir dem Umstand Rechnung, dass die Grundstruktur an allen Standorten vergleichbar ist. Alle Standorte sind einerseits geprägt von den Anforderungen, die das Wohnen und die Tagesgestaltung mit

sich bringen. Andererseits haben alle Standorte den Auftrag, am aktuellen Bedarf ausgerichtete agogische Leistungen anzubieten. Indem die Leitung «Wohnen und Tagesgestaltung» und die Leitung «Agogik» übergreifend für alle Standorte zuständig sind, laufen die jeweils individuellen Bedürfnisse und Entwicklungen beider Bereiche an einem Ort zusammen.

Unterstützt wird die Geschäftsführung durch die Funktion Leitung «Finanzen und Controlling» mit einem Administrations- und Buchhaltung-Team sowie die beiden Stabstellen «Qualität und Sicherheit» und «Ausbildung».

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Die Geschäftsführung verantwortet die Gesamtleitung unserer Institution. Ihr obliegen Koordination und Durchführung des gesamten operativen Geschäftsbetriebes in organisatorischer, personeller, finanzieller, rechtlicher und fachtechnischer Hinsicht. Die vielfältigen Aufgabenbereiche in der Geschäftsleitung sind neu in die Funktionen «Geschäftsführung», Leitung «Wohnen und Tagesgestaltung», Leitung «Agogik» und Leitung «Finanzen und Controlling» untergliedert.

Martina Böttcher, Geschäftsführerin
(von Anfang an bei LIV)

Meine Vision ist ...

... einen institutionellen Rahmen zur Verfügung zu stellen, der sich kontinuierlich mit der UN-Behindertenrechtskonvention auseinandersetzt. Bewusstseinsbildung, Mitwirkung, Zugänglichkeit, Angebotsvielfalt, Sozialraumorientierung, Befähigung, Selbst- und Mitbestimmung sind und werden Fokusthemen, die ich in alle Entscheidungsprozesse einbeziehe.

Meine Herausforderung ist ...

... innerhalb eines institutionellen Setting mit den unterschiedlichsten Anspruchsgruppen die Balance zu halten. Auch wenn alle am gleichen Strang ziehen, so hat doch jede Anspruchs-



gruppe ihre eigene Kultur, ihre eigene Sprache, ihr eigenes Tempo. Als Geschäftsführerin bin ich Übersetzerin, Vermittlerin, Verhandlungsperson, Informationsträgerin und Überbringerin von guten und weniger guten Nachrichten.

Diese Stärken will ich einbringen:

Motivieren, unterstützen, Raum geben für Gestaltung und Weiterentwicklung.

Das motiviert mich:

Die Klientinnen und Klienten von LIV sind herausfordernd und fordern uns in unserer Kreativität der Lösungsfindung. Bei LIV gibt es nicht die eine Lösung. Die Vielfalt ist meine Motivation.

So erhole ich mich von der anspruchsvollen Arbeit:

Ich entspanne mich total beim Maschenzählen und Stricken von Norwegerpullis, bei der Gartenarbeit, in der Natur und auf Reisen unterwegs.

LEITUNG «WOHNEN UND TAGESGESTALTUNG»

Die Leitung «Wohnen und Tagesgestaltung» führt gemeinsam mit den fünf Standortleitungen die Standorte Belforterstrasse, Klosterfiechten, Riehenstrasse, PLUM (Abkürzung für Pilgerstrasse, Luzernerring, Müllheimerstrasse) sowie alle Standorte Tagesgestaltung. Der Standort Landauerstrasse ist wegen Sanierungsarbeiten bis voraussichtlich 2023 ausser Betrieb. Der generelle Auftrag ist die personelle, strukturelle und wirtschaftliche Führung. Pro Wohngruppe und Tageszentrum steht der Leitung «Wohnen und Tagesgestaltung» ein Team mit einer Koordinationsperson zur Verfügung. Innerhalb ihres Verantwortungsbereichs können die Teams zielgerichtet und fachlich kompetent auf alltägliche oder auf unerwartete und neue Erfordernisse vor Ort reagieren.

Dirk Maier, Leiter «Wohnen und Tagesgestaltung»

Ich bin seit 1. Juli 2019 bei LIV und damit der Neuling im Unternehmen. Die Bereichsleitung Wohnen und Arbeit kenne ich aus meiner früheren Tätigkeit in einer vergleichbaren Institution.

Meine Vision ist ...

Gemeinsam mit den fünf Standortleitungen möchte ich die neu geschaffenen Strukturen im Alltag umsetzen, den Mitarbeitenden Sicherheit und Mitgestaltungsspielraum geben und alle mit der Vision anstecken, dass wir mit unseren un-

terschiedlichen Stärken und Erfahrungen gemeinsam am erfolgreichsten sind.

Meine Herausforderung ist ...

Veränderungen führen auf allen Ebenen zu einem hohen Informationsbedarf. Die grosse Herausforderung dabei ist, den Mitarbeitenden alle notwendigen Informationen zu liefern, ohne sie mit einer Infoflut zu erschlagen.

Diese Stärken will ich einbringen:

Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen und schätze das Miteinander auf Augenhöhe. Mit einer guten Mischung aus Humor und Vertrauen möchte ich die Mitarbeitenden dazu aufmuntern, sich aktiv an der Entwicklung von LIV zu beteiligen.

Das motiviert mich:

Die Vielfalt bei LIV motiviert mich ganz besonders. Täglich begegne ich Personen, die ihre Kenntnisse, Erfahrungen und Ideen miteinbringen und so den Alltag bunt gestalten.

So erhole ich mich von der anspruchsvollen Arbeit:

Am liebsten erhole ich mich in der Natur, egal ob in den Wanderschuhen, auf Skiern oder auf dem Velo. Die herrliche Vielfalt der Schweizer Landschaften und Berge bieten dazu reichliche Möglichkeiten.

LEITUNG «AGOGIK»

Die Leitung «Agogik» leitet alle fünf Standorte fachlich wie konzeptionell und führt die Mitarbeitenden der beiden Teams «Agogik» und «Gesundheit und Pflege». An jedem Standort steht eine Koordinationsperson «Agogik» zur Verfügung, am Standort Belforterstrasse zusätzlich eine Koordinationsperson «Pflege und Gesundheit». In ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich erfassen diese Teams die individuellen Bedürfnisse unserer Klientinnen und Klienten. Auf dieser Basis können sie gezielt und fachgerecht planen und die angebrachten Wünsche bestmöglich abdecken.

Lambert Schonewille, Leiter «Agogik»

Im Januar 2007 habe ich als Gruppenleiter im Wohnheim Klosterfiechten auf der Wohngruppe I angefangen. 2014 übernahm ich dann die Leitung «Fachbereich Autismus» und im Juli 2019 die neue Funktion als Leiter «Agogik».

Meine Vision ist ...

Der Klient steht im Mittelpunkt und hat ein Anrecht auf eine ihm zugeschnittene Begleitung, die wir weit möglichst nach dem Normalitätsprinzip umzusetzen versuchen. Für mich ist es sehr wichtig, dass der Klient eine gute Unterstützung erhält, dass er aber auch selbst Verantwortung übernimmt im Alltag.



Wir sind da zum Unterstützen und um dem Klienten seine eigene Verantwortung sowie seine Möglichkeiten und Kompetenzen zu erweitern.

Meine Herausforderung ist ...

Mir ist es ein Anliegen, dass wir unsere Klienten über Änderungen gut und gerecht informieren. Das ist nicht immer einfach. Wir müssen Rücksicht nehmen auf unterschiedliche Arten der Behinderung und auf die individuelle emotionale Entwicklung.

Diese Stärken will ich einbringen:

Aus der Perspektive des Klienten denken, Fachwissen, ehrliche und direkte Kommunikation, Humor.

Das motiviert mich:

LIV ist eine dynamische und kreative Organisation. Wir sind bereit, Herausforderungen anzugehen und haben schon einiges gemeistert. Dass wir gemeinsam für unsere Klienten Ziele setzen können, motiviert mich stark.

So erhole ich mich von der anspruchsvollen Arbeit:

In meiner Freizeit esse und koche ich sehr gerne, treibe Sport und genieße es, einfach nichts zu tun.



› LEITUNG «FINANZEN UND CONTROLLING»

Die Leitung «Finanzen und Controlling» führt das Team Rechnungswesen und Administration sowohl fachlich, konzeptionell wie personell. Die wichtigste Aufgabe besteht darin, die fortlaufende Finanzierung der Unternehmenstätigkeiten zu gewährleisten. Dies beinhaltet nicht nur die Kapitalbeschaffung und die Sicherstellung der Liquidität, sondern auch die Optimierung des Wertschöpfungsprozesses im finanziellen Bereich.

Korab Xhiha, Leiter «Finanzen und Controlling»

Ich bin seit Juli 2015 zu 100% für Leben in Vielfalt tätig. Schon in meiner vorherigen Tätigkeit als Finanzcontroller in der Abteilung Behindertenhilfe Basel-Stadt habe ich LIV seit September 2009 zu 30% in Finanzthemen unterstützt.

Meine Vision ist ...

Ich stelle den finanziellen Rahmen sicher, damit jeder unserer Klienten seinen persönlichen Bedarf in Anspruch nehmen kann.

Meine Herausforderung ist ...

Das Steuern der Finanzen ist eine Herausforderung, die viel Fingerspitzengefühl benötigt, geht es doch darum, möglichst allen Anspruchsgruppen gerecht zu werden.

Diese Stärken will ich einbringen:

Ökonomisches Denken und betriebliches Handeln.

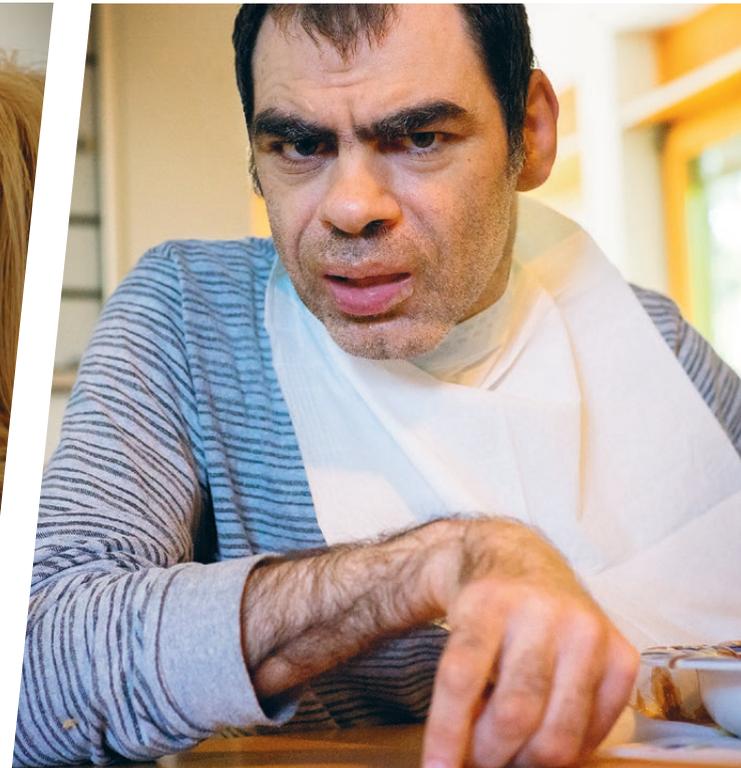
Das motiviert mich:

In dieser Position engagiere ich mich, um Menschen mit einer Behinderung ein lebenswertes Dasein im normalen Sozialfeld ermöglichen zu können.

So erhole ich mich von der anspruchsvollen Arbeit:

Ich erhole mich bei Wanderungen und Spaziergängen in der Natur. ■

Tiefgreifende Veränderungen in allen Ressorts





EIN EMOTIONALES JAHR

Michele Dormio, Leitung Belforterstrasse

Für mich war das Jahr 2019 ein Jahr voller Emotionen. Ich musste mich darauf vorbereiten, die Wohngruppe 1 in Klosterfiechten und das intensiv ambulante Wohnen an meine Teamleitungskollegen zu übergeben. Das beschäftigt mich sehr.

Ich dachte zurück an das, was sich in den letzten Jahren alles ereignet hatte: der Aufbau neuer Strukturen, die Verankerung der Abläufe in den Teams, das Erleben von Höhen und Tiefen mit Klienten in der Alltagsbegleitung. - Wie kann ich die Standorte bestmöglich und ohne Wissensverlust übergeben? Ich erinnerte mich an die Erlebnisse, die uns prägten, und kreiste ununterbrochen um all die wichtigen Informationen, die es braucht, um dort anknüpfen zu können, wo das Team und die Klienten gerade stehen. Es fiel mir schwer, im Neubau Belforterstrasse anwesend zu sein, während mein Nachfolger in Klosterfiechten vielleicht Unterstützung brauchen konnte...

Auf der anderen Seite sehe ich mit Genugtuung, wie die Klienten im Neubau Belforterstrasse sich weiterentwickeln und die Teams sich zu stabilisieren beginnen. Ich bin dankbar für die Unterstützung, die ich von den Geschäftsleitungspersonen erhalte, und ich freue mich auf eine spannende Zukunft bei LIV.

ALLES ÄNDERTE SICH

Bernhard Flück, Leitung Klosterfiechten

Nachdem ich fast 25 Jahre in unterschiedlichen Funktionen an verschiedenen anderen Standorten des heutigen LIV gearbeitet hatte, nahm ich am 1. Juli 2019 meine Tätigkeit als Standortleiter in Klosterfiechten auf. Mit der neuen Aufgabe änderte sich alles: Klienten, Mitarbeitende, Strukturen, Pflichtenheft, Arbeitsort, Vorgesetzte, Angehörige ... Für Klosterfiechten und mich persönlich stand über dem Jahr 2019 die Auseinandersetzung mit den personellen und strukturellen Veränderungen. Es ging darum, neues Personal einzuarbeiten und zu integrieren. In Klosterfiechten erachte ich die Personalrekrutierung als besonders schwierig. Unserem Standort eilt der Ruf voraus, eine sehr anspruchsvolle Zielgruppe zu begleiten, bei der ein hohes Aggressionspotenzial auf der Tagesordnung steht. Doch kann ich allen nur empfehlen, sich vor Ort selbst ein Bild von unserem Arbeitsalltag zu machen. Sicher sind unsere Bewohner keine Klosterschüler (wie es der Name Klosterfiechten suggerieren könnte). Dennoch erleben wir täglich bereichernde Begegnungen mit anders gearteten, aber genauso liebenswürdigen Mitmenschen.



TEAMBILDUNG

Michelle Plaumann, Leitung Tageszentrum Riehenstrasse

Für mich und mein Team im Tageszentrum Riehenstrasse war das Jahr 2019 geprägt vom Organisationsentwicklungsprozess. Mein Auftrag war es, diesen für die Mitarbeitenden einsichtig zu machen und mich selbst mit meiner neuen Aufgabe als Standortleiterin auseinanderzusetzen.

Trotz transparenter Kommunikation im Intranet kamen immer wieder Unsicherheiten und Skepsis auf gegenüber dem neuen Prozess. Umso schöner war es zu sehen, dass die Neuerungen mit der graduellen Einführung der Bereiche Rot für Fallbegleiter und Blau für Alltagsbegleiter positiv ankamen. Mit den Fachfrauen und Fachmännern Betreuung im Team gab es viele kritische, aber konstruktive Diskussionen, was die Aufgaben und Zielsetzungen für unsere Klienten anging. Nach und nach konnten sie sehen, dass ihr Fachwissen weiterhin gefragt und von Nutzen sein würde. Bis Ende Jahr waren die neuen Prozesse voll im Gang und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkannten die Vorteile. Die Entwicklung meines Teams im ganzen Prozess hat mir viel Freude bereitet. Es machte mich stolz, wie das Team sich auf die Veränderungen einlassen konnte und mich bei der Umsetzung unterstützte.



BEWOHNERWECHSEL IM LUZERNERRING

Bernd Klein-Reesink, Leitung Luzernerring

Meine grösste Herausforderung im Jahr 2019 war die Umstellung der Wohngruppe LUZ 1 im Luzernerring. Dort vollzog sich ein Bereichswechsel von «Pfleger Agogik» in «Autismus-Spektrum». Die letzten Klienten waren im Herbst 2019 ausgezogen. Mit der neuen Ausrichtung halbierte sich der Altersdurchschnitt. Waren Spaziergänge vorher nur mit einer Eins-zu-eins-Begleitung möglich, erübrigten sich nun Rollstühle und Lift. War die offene Bauweise der Wohngruppe ideal für das Verschieben von Rollstühlen und Pflegebetten, erwies sich dieser Vorteil auf einmal als hinderlich. Den neuen Klienten fehlte es an Rückzugsmöglichkeiten, der Lärm störte, die eingezogene Zwischenwand reichte nicht. Die gesamte Infrastruktur musste sich ändern. Deutlich anders sind auch Kommunikationsweise und die Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten aus dem Autismus-Spektrum. Sie suchen eine aktivere und anregende Begleitung.

Das Team hatte den Wechsel sehr geduldig begleitet. Mit der Kommunikation jedoch standen wir häufig an. Für 2020 hoffe ich, dass wir unsere veränderte Grundhaltung weiter aufbauen können, damit die Klienten sich entfalten und wohlfühlen können.



NEUE ROLLEN IN DEN TEAMS

Benedikt Ölkrug, Leitung Riehenstrasse

Mit der Organisationsentwicklung mischten sich die Karten für die Team- und Hausleitungen neu. In welche Richtung sich die einzelnen Standorte entwickeln, wurde in bestimmten Bereichen erst im Laufe des Jahres klarer.

Persönlich konzentrierte ich mich Ende Jahr auf private Angelegenheiten, denen ich viel Aufmerksamkeit widmen wollte. Daneben bereitete ich mich auf meine geplante neue Aufgabe als agogischer Koordinator von PLUM vor. Dennoch blieb ich in dieser Phase mit meinem bisherigen Standort Riehenstrasse aus der Ferne verbunden. Bis klar wurde, dass ich 2020 doch wieder an die Riehenstrasse zurückkehren darf.

Die Schliessung des Wohnheims Landauerstrasse bereichert den Standort Riehenstrasse um viele kompetente Mitarbeitende wie auch neue Klienten und Klientinnen. Im Alltag standen die Teams teilweise neuen, anfangs ungewohnten fachlichen Inhalten gegenüber. Auch zogen die strukturellen Neuerungen stark veränderte Arbeitszeiten nach sich. All diese Herausforderungen hat das Team angenommen und proaktiv gestaltet.

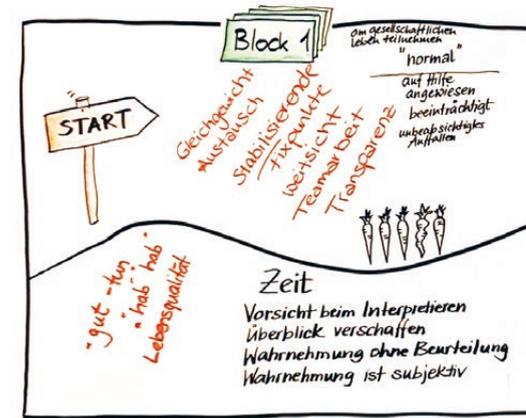
In der Nachschau zeigt sich, dass die neuen Klientinnen und Klienten ihren Platz auf der jeweiligen Wohngruppe gefunden

haben und von den Teams professionell begleitet werden. Mit dem neuen Konzept der Fall- und Alltagsbegleiter zeichnete sich bis Ende des Jahres ab, dass wir ab 2020 inhaltlich neu und vielversprechend arbeiten werden. Wir sind zuversichtlich, dass die vertiefte Fokussierung auf die Klienten gut gelingen wird.

Jede neue Konstellation hat eine Irritation des Systems zur Folge. So ist in allen Teams ein Prozess des «Formings» in Gang gekommen. Dessen ständige Bearbeitung stellt in meinen Augen auf Teamebene die grösste Herausforderung dar und wird uns weiterhin beschäftigen, damit wir unser Hauptziel, nämlich unsere Klienten optimal zu begleiten, erreichen. Die Einführung von Koordinatoren auf Ebene der Alltagsbegleiter wirft bis zum heutigen Zeitpunkt immer wieder Fragen auf. Dass die Eigenverantwortlichkeit der Teams erweitert worden ist, stellt für mich in der Dienstplangestaltung und Vorbereitung von Teamsitzungen eine Entlastung dar. Das neue Konzept von «Coaching und Empowerment» für die Teams erweist sich als sinnvoll. Durch den Koordinator erhalten die Teams einen sehr direkten Draht zur Standortleitung. Standards, die für alle WGs gelten sollen, lassen sich schneller einführen, ebenso individuelle Regelungen. ■

KURSLIMITERIN LAURE BAMAT IM GESPRÄCH

Einstiegskurs Agogis



Nach Einführung des neuen Behindertenhilfegesetzes kam LIV nicht darum herum, die Fachquote zu senken und vermehrt Quereinsteigende einzustellen. Sie wurden bei Stellenantritt ins kalte Wasser geworfen und mussten schnell Verantwortung übernehmen. Mit dem neuen LIV-internen Einstiegskurs bekamen sie endlich die Möglichkeit, sich agogische Grundlagen und fachlich fundierte Schlüsselkompetenzen anzueignen. Im Interview berichtet Kursleiterin Laure Bamat, wie sie den 10-tägigen Kurs erlebt hat. Als Sonderpädagogin hat sie selbst sechs Jahre lang an der Basis gearbeitet. Sie ist heute selbstständige Beraterin und Beauftragte bei Agogis.

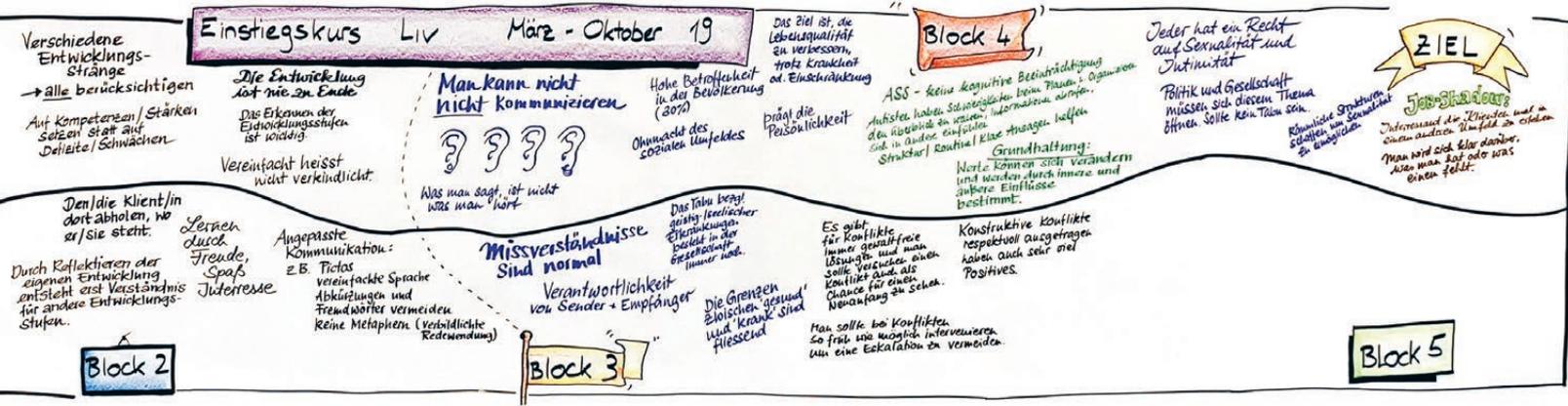
Laure Bamat, wie kam der Kurs für LIV zustande?

LIV kaufte den Einstiegskurs bei Agogis ein. Wir haben den Kurs ein bisschen umgestellt und auf LIV zugeschnitten. Einige Mitarbeitende bei LIV haben keine fachspezifische Ausbildung. Für sie war dieser Kurs gedacht. Ich finde, dass LIV hochpro-

fessionell aufgestellt ist. Die Geschäftsleitung sagte sich: «Nun gut, wenn wir die Fachquote senken müssen, dann geben wir eben die Bildung hinein.»

Welche Kursinhalte haben Sie vermittelt?

Es ging um die Grundlagen der Sonderpädagogik. Wie können wir bei LIV die Lebensqualität der Klienten fördern? Nach dem ersten Kursblock wurde klar, dass es sich lohnt, genau hinzuschauen, mit welchen konkreten Erschwernissen sich die Klienten täglich auseinandersetzen müssen. Geht es zum Beispiel ums Lernen, ist es eben etwas ganz Anderes, ob jemand eine Autismus-Spektrum-Störung hat oder eine geistige Behinderung. Deshalb bauten wir einen zweistündigen Input von Lambert Schonewille mit dem Fokus Autismus-Spektrum ein. Es ging darum, zu unterscheiden, was typisch für eine Autismus-Spektrum-Störung ist, und was es bei einer geistigen Behinderung speziell zu beachten gibt.



Wie haben Sie den Kurs erlebt?

Für mich gilt grundsätzlich: Die Teilnehmenden sind Experten. Das sind die, die an der Front arbeiten. Es war eine tolle Gruppe. Sie lechzten förmlich nach Rezepten, Lösungen und Wissen, um dann zu merken, dass es sie so nicht gibt. Bei LIV haben sie es mit Menschen zu tun, die spannende und herausfordernde Verhaltensweisen zeigen, die man nicht einfach mit Rezepten bedienen kann. Oft half auch der Austausch untereinander und dabei festzustellen, dass die anderen genauso herausgefordert sind, dass es nicht richtig oder falsch gibt, aber ganz viele Ideen, die man anwenden kann. Hier kann die Theorie helfen, vielleicht nochmals eine andere Brille aufzusetzen, noch ein weiteres Instrument aus dem Rucksack zu ziehen, um befremdendes Verhalten besser zu verstehen und entsprechend reagieren zu können.

Was blieb Ihnen von den Teilnehmenden in Erinnerung?

Unser Kurs fiel in die Zeit, als die Institution mit dem System-

wechsel einen enormen Veränderungsprozess durchmachte. Von den Mitarbeitenden und den Bewohnenden wurde sehr viel abverlangt. Mit meinem Hintergrund als Organisationsberaterin wechselte ich deshalb kurz das Thema und richtete eine Klagemauer ein, wo sie ihre Befindlichkeit deponieren konnten. Ich zeigte ihnen die verschiedenen Phasen eines Change-Prozesses auf und sagte: «Ihr seid jetzt wahrscheinlich gerade im Tal der Tränen. Es wird wieder aufwärts gehen. Ihr werdet das schaffen.» Wie die Teilnehmenden das angenommen haben, begeisterte mich. Sie brachten zwar ihre Klage an, aber da war auch eine starke Loyalität dem Haus gegenüber, dem Arbeitgeber und dem Arbeitsplatz. Ihre Reflexionsfähigkeit und diese wohlwollende Haltung der Institution und den Menschen gegenüber haben mich positiv überrascht.

Gab es Kursinhalte, die auf besonderes Interesse stießen?

Es gab verschiedene Highlights. Ein Punkt war, das Beobach-



ten vom eigenen subjektiven Wahrnehmen zu trennen. Wir machten viele Übungen dazu und arbeiteten auch mit Spielen und Experimenten. Im Konfliktmanagement etwa, wo wir durchspielten, wie eine Aufgabe, die zur totalen Eskalation auszuarten droht, durch Kooperation gelöst werden kann. Anschliessend haben wir die Theorie dazu aufgerollt. Gerade Konflikteskalation, Gewalt und Aggression sind anstrengende Themen. Aber die Teilnehmenden waren intensiv dabei. Die Experimente gaben eine unglaubliche Energie.

Danach haben wir Best Practice Fälle gesammelt: Wie reagiert ihr in einem Gewaltmoment und wie schützt ihr euch? Da half es natürlich, wenn auch ein Lambert Schonewille als Geschäftsleitungsmitglied bestätigte: «Selbstverständlich dürft ihr weglaufen, ihr müsst euch nicht verprügeln lassen.» Jedes Verhalten hat einen Ursprung. Es geht darum, die Lupe heranzuhalten und herauszufinden, wo der Grund liegen könnte. In diesem Job braucht es ganz viel Neugier.

Man muss zuerst nach dem Warum fragen und erst dann handeln.

Ein Kursblock trug den Titel «Job Shadow». Worum ging es da? Die Teilnehmenden mussten entscheiden, wem sie einen halben Tag als «wohlwollender Schatten» über die Schultern schauen möchten. Ihr Auftrag lautete, alles herauszufiltern, was die Person gut macht. Dabei konnten sie die ganze Theorie wieder hervorholen. Wie kommuniziert man mit jemandem, der sich nicht verbal ausdrücken kann? Wie leiten die Mitarbeitenden ein, dass sie jemanden aufs WC begleiten? Wie kommt das Mittagessen? Wie ist ein Wohnraum gestaltet? Es ging darum, Ideen einzusaugen und zu beobachten, was beim anderen gut läuft, um dies auch bei sich einführen zu können. Diese Übung mache ich gerne, weil ich finde, dass die Arbeit der Sozialpädagogen extrem anspruchsvoll ist. Es ist so viel Energie damit verbunden, dass man manchmal den Blick verliert für das, was gut läuft. Doch wer genau hinschaut, sieht die vielen kleinen Fortschritte.



Was für Feedbacks haben Sie von den Teilnehmenden bekommen?

Die Begeisterung war gross. Vor allem der Austausch in der Gruppe und auf Augenhöhe kam sehr gut an. Es ist den Teilnehmenden schnell gelungen, ein Klima des Vertrauens aufzubauen. Gerade bei heiklen Themen wie Gewalt oder Sexualität ist es wichtig, dass man offen reden kann, ohne beurteilt oder verurteilt zu werden. Man durfte «A***verhalten» als solches benennen - das gibt es einfach immer wieder. Der Mensch dahinter ist O.K., doch sein Verhalten eben manchmal nicht. Eine solche Haltung ist Professionalität. Den Teilnehmenden gefiel auch, dass sie mit Neugier an die Theorie herangeführt wurden. Das Einordnen, ob jemand eine kognitive Behinderung hat, oder ob jemand mit seinen Emotionen nicht klarkommt, hat ihnen geholfen.

Was bleibt Ihnen in besonderer Erinnerung?

Mich hat die Institution beeindruckt, der respektvolle Umgang

mit den Menschen, die sie betreuen, ihre Professionalität und auch die moderne Haltung: «Gut, dann versuchen wir's halt, dann gehen wir in eine Bar mit Menschen, die schwerstbehindert sind.» Das Thema Sexualität war ebenfalls spannend: Selbstbestimmte Sexualität bei schwerstbehinderten Menschen miteinander anzuschauen und sich ohne Tabus darauf einzulassen, was ihnen ermöglicht werden könnte. Einfach festzustellen: «Es läuft nicht gut. Sie haben keine Möglichkeiten. Wir müssen etwas ändern.» Diese Haltung, die sowohl bei der Leitung wie bei den Mitarbeitenden an der Basis da ist, gefällt mir. Es fehlt noch da oder dort an theoretischem Wissen. Aber die Haltung ist sehr, sehr zentral. Sie verlangen viel von ihrem Personal bei LIV. Aber sie suchen sich gute Menschen aus, und geben ihnen darüber hinaus dann die Theorie. Das finde ich eine ausgezeichnete Kombination. ■

Psychische Beeinträchtigung im Schatten der geistigen Behinderung

Muriel Lindomba Nothdurft, Mitarbeiterin Müllheimerstrasse

Als Sozialpädagogin bin ich in der Wohngruppe Müllheimerstrasse für drei Personen als Fallbegleiterin zuständig. Bei zwei von ihnen ist der Anteil psychischer Schwierigkeiten nebst einer kognitiven Beeinträchtigung bedeutend. Oft ist es schwierig, eine Diagnose zu bekommen, die über die kognitive Einschränkung hinausgeht. Die Diagnose lautet meist «frühkindlicher Autismus» oder «Intelligenzminderung». Bei einer Klientin haben wir erst vor kurzem durch mehrfaches Nachbohren eine Diagnose erhalten.

Drei Menschen – drei Diagnosen (nach ICD-10)

Bewohner*in X

- F70.1 Leichte Intelligenzminderung
- Deutliche Verhaltensstörung, die Beobachtung oder Behandlung erfordert (WAIS 2/2017 Gesamt-IQ von 63)
- F42.0 Vorwiegend Zwangsgedanken, teils mit Grübelzwang

- Aktenanamnestisch F32.3 Schwere depressive Episode mit Suizidalität und psychotischen Symptomen

Bewohner*in Y

- F70.0 Leichte Intelligenzminderung
- Schwerer körperlicher und psychischer Entwicklungsrückstand
- Teilweise psychotisches Gedankengut, teils sprunghafter, zwanghafter Gedankengang

Bewohner*in Z

- F84.0 frühkindlicher Autismus

Kognitive Beeinträchtigung

In den Akten fällt auf, dass die kognitive Beeinträchtigung öfter klar formuliert und dokumentiert ist als eine psychische Erkrankung. Was eine diagnostizierte kognitive Beeinträchtigung für die Begleitung bedeutet, kann ich einfacher ableiten: Auf-



merksamkeit unterstützen, kurze Sätze, langsamer sprechen, Informationen portionieren, einzelne Schritte begleiten, verbalisieren, visualisieren usw.

Bei der kognitiven Beeinträchtigung stehen als Einschränkungen im Vordergrund: verminderte Wahrnehmung und Merkfähigkeit, das Unvermögen, Aufgaben teilweise oder ganz selbstständig zu erfüllen, vermindertes Arbeitstempo, überfordernde Auftragsmenge. Ein weiteres Thema ist die situationsangepasste Handlung. Ruft beispielsweise jemand beim Sprechen so laut, als stünde der Gesprächspartner auf der anderen Strassenseite, geht es darum, die Zusammenhänge zu erkennen und das Vorgehen beziehungsweise das Verhalten anzupassen. Dazu ist Flexibilität notwendig, die Vorstellung von Zeit (Zeitgefühl, Zeit lesen können, die Fähigkeit, Zeit einzuteilen und zu planen) wie auch die Fähigkeit, Gefahren zu erkennen. Weitere Themen sind Sprachverständnis und Sprachtempo.

Psychische Beeinträchtigung

Im Unterschied zur kognitiven Beeinträchtigung muss ich bei psychisch beeinträchtigten Menschen zusätzlich darauf achten, was die betroffene Person unter meiner Aussage versteht oder was mein Verhalten in ihren Augen bedeuten könnte. Mangel und Verletzungen versuche ich nicht empfindlich zu berühren. Vielmehr möchte ich auf eine erwachsenengerechte Art die Persönlichkeit und ihren Selbstwert stärken.

Bei der psychischen Beeinträchtigung ist die Frustrationstoleranz meist sehr tief. Als Begleitperson muss ich meine Worte auf die Waagschale legen, bevor ich rede. In der Konfliktbewältigung treffe ich oft auf starre Muster. Missverständene Aussagen werden schnell zu betonierten Tatsachen. Schwarzweiss-Denken und Unverhältnismässigkeit der Reaktion sind ebenfalls typisch. Die Angst, nicht zu genügen oder etwas nochmals falsch zu machen und dadurch nicht geliebt und nicht anerkannt zu werden, hat mit der Sozialisation und mit früheren Erfahrungen zu tun. Bei Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung empfinde ich die Abgrenzung der Gedankenwelt zur Realität sehr stark. Die Fantasie kann in eine Richtung abdriften, die zur zementierten Realität wird. Das zu beobachten tut jeweils ein bisschen weh. Festgefahrenen inneren Verboten begegnen wir, indem wir sagen: Du darfst sein, du darfst dich entwickeln, du darfst ausprobieren, du darfst herausfinden, was möglich ist. Die Stichworte dazu sind Selbstbild, Selbstwert, Selbstannahme, ein gelassener Umgang mit Anforderung. Den starken Schwankungen im Befinden Konstanz und Ausgeglichenheit entgegenhalten. Gerade in der Wohngemeinschaft können sich diese Schwankungen auf die Mitbewohner übertragen und werden zur Herausforderung.

Zurückhaltung in der Diagnosestellung

Hinter der Zurückhaltung bei der Diagnosestellung einer psychischen Beeinträchtigung vermute ich das Ansinnen, je-

manden durch klares Benennen der Beeinträchtigung nicht stigmatisieren zu wollen. Das Handicap entwickelt sich im Laufe des Lebens durch vielfältige variable Einflüsse: das familiäre Umfeld, Sozialisation, Kontakte, Vorbilder, Aussagen, aber auch den Grad der Selbststeuerung sowie eine gegebene kognitive Beeinträchtigung. Das macht es schwierig, wenn nicht beinahe unmöglich, die «Realität» zu erfassen und könnte ein guter Grund sein, bei einer Diagnose Zurückhaltung zu üben. Es hat natürlich sein Gutes, eine Person unbeschwert von einer Diagnose kennenzulernen. Und doch ist es für die Alltagsbegleitung wichtig, ausreichend Informationen zur Verfügung zu haben, um der Person möglichst gerecht zu werden. Es hilft unserer Aufgabe, wenn wir Hinweise auf die Themen im Leben der Klientinnen und Klienten haben. Gerade im psychischen Bereich wird dadurch mehr Entwicklung möglich.

Konfrontation der WG mit Störungsbildern

Ein Verlust des emotionalen Gleichgewichts einer Person - aus welchem Grund auch immer - führt oft zu heftigen Gefühlsausbrüchen, die einige Mitbewohnende ebenfalls aus dem Gleichgewicht bringen können. Als Betreuende müssen wir wissen, wie wir schnell und deeskalierend einwirken können, damit die Lage nicht aus dem Ruder läuft. Verhaltensweisen aus dem psychischen Bereich, haben meines Erachtens das grössere Risiko für solche krisenhafte Vorkommnisse. Kommen kognitive

Grenzen dazu (Überforderung), erhöht dies natürlich die Neigung zum psychischen Ausbruch.

Erschwerende Doppeldiagnose

Tendenziell glaube ich, dass eine Doppeldiagnose die Teilhabe erschwert. Wie oft habe ich schon erlebt, wie ein unbedeutendes Wort beinahe zum totalen Zusammenbruch einer Person führte. Dies als Gegenüber zu verstehen, um dann im Kontakt wieder ins Lot zu finden, ist oft recht schwierig und setzt Kenntnisse zur betroffenen Person voraus. Kommt zusätzlich eine kognitive Beeinträchtigung ins Spiel, wird ein klärendes Gespräch noch schwieriger, da die Zusammenhänge und die Logik in der Situationsdarlegung oft nicht nachvollzogen werden können. Was bleibt und hilft, ist das Vermitteln und Leben von Annahme, geliebt Sein und Zugehörigkeit - grundlegende gesunde Bedürfnisse, die wir alle haben.

Aus den häufigen Mangeln an Selbstwert und um negative Erfahrungen zu vermeiden, ziehen sich Menschen mit psychischer Erkrankung häufiger zurück. Damit verringert sich leider auch die Chance für stärkende, wohltuende Erfahrungen und Begegnungen. Diese Verhaltensweisen erschweren die Teilhabe. Den negativen Selbstgedanken einen entgegengesetzten Drall zu geben, verstehe ich als meine Aufgabe in der Begleitung dieser Menschen. ■



Konstruktive Zusammenarbeit mit der Abteilung für Behindertenhilfe (ABH)

Zum 1.1.2017 kam es in den beiden Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft zu einem Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe. Die Abteilung für Behindertenhilfe (ABH) des Kantons Basel-Stadt, unter deren Aufsicht das LIV steht, hat die konkrete Ausgestaltung des Systemwechsels begleitet. Christoph Fenner, Leiter Behindertenhilfe Basel-Stadt, Daniela Marzari, wissenschaftliche Mitarbeiterin Leistungsentwicklung und Gina Meyer, wissenschaftliche Mitarbeiterin Aufsicht und Bedarfsermittlung, geben an dieser Stelle einen behördenseitigen Einblick in den Umstellungsprozess:

Wie haben Sie aus Sicht der Behindertenhilfe Basel-Stadt den Anpassungsprozess von LIV bezüglich des neuen Finanzierungssystems erlebt?

Daniela Marzari: Es handelt sich vor allem um eine Anpassung der Kostenstruktur an die Normkosten, die für alle Behinderteneinrichtungen im Kanton Basel-Stadt und Kanton Basel-Landschaft gelten. Die Normkosten gelten als Benchmark, den mittelfristig alle Institutionen erreichen müssen. Als Teil der kantonalen Verwaltung hat LIV in gewissen Bereichen nicht die gleichen Möglichkeiten, Kosten zu beeinflussen, wie priva-

te Behinderteneinrichtungen. Trotz diesem eingeschränkten Handlungsspielraum hat LIV es geschafft, die Normkosten ab 1. Januar 2020 einzuführen. Dies dank einer konsequenten Optimierung der Personalressourcen und der grossen Bereitschaft, sich auf neuen Herausforderungen und Gegebenheiten einzulassen, ohne die Betreuungsqualität zu mindern.

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen Leistungserbringer (LIV) und Leistungsbesteller (Behindertenhilfe)?

Daniela Marzari: Abgeleitet aus der UN-Behindertenrechtskonvention und dem Behindertenhilfegesetz ist das übergeordnete Ziel der Abteilung Behindertenhilfe, für jeden IV-Klienten mit Wohnsitz im Kanton Basel-Stadt, das für ihn optimale Betreuungsangebot bereitzustellen und auch zu finanzieren. Als Abteilung betreiben wir keine eigenen Wohnheime, Tagesstätten oder Werkstätten. Wir kaufen die Betreuungsleistungen bei privaten Institutionen und Einrichtungen ein. Damit diese in der erforderlichen Qualität, Menge und Kosten erbracht werden, legt die Abteilung Behindertenhilfe die Rahmenbedingungen fest.



Wie alle anderen Institutionen musste LIV ein strategisches und ein Finanz-Controlling in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Behindertenhilfe durchlaufen. Gab es bei LIV besondere Herausforderungen?

Daniela Marzari: Im Vergleich zu den meisten anderen Bewohnern von LIV haben die Bewohner des Wohnheims Klosterfiechten einen höheren Betreuungsbedarf. Im Tarifgespräch 2019 ging es um die zentrale Frage, wie diese Zusatzkosten im Wohnheim Klosterfiechten abgegolten werden können. Anstelle eines standortspezifischen Sondertarifs haben wir uns auf eine möglichst verursachergerechte Finanzierung geeinigt. So werden nun die Zusatzkosten via Finanzierung des Sonderbedarfs abgegolten, der für jeden Klienten einzeln zu ermitteln ist.

Wo stehen wir beim Systemwechsel, welche Schnittstellen bedürfen besonderer Aufmerksamkeit?

Christoph Fenner: Bei den Finanzthemen läuft der budgetneutrale Systemwechsel aus Sicht des Kantons recht gut. Das bedeutete auf allen Seiten viel Arbeit und Lernbereitschaft und wird es auch in den nächsten Jahren bedeuten, bis wir für alle Leistungen ein richtiges Normtarifsystem haben. Inhaltlich haben wir ebenfalls viel gelernt und bewegt. Auch hier ist noch viel Luft nach oben, etwa in den Feldern Teilhabe und Selbstbestimmung. Beides, Finanzen wie inhaltliche Ausgestaltung,

gelingt uns nur partnerschaftlich mit den Institutionen. Die Bedarfsermittlung mittels IHP ist ein grosser Erfolg, was einige andere Kantone nun übernehmen oder zumindest prüfen wollen.

Als Behindertenhilfe sind sie im gleichen Amt angesiedelt wie LIV, sehen Sie dies als Vor- oder als Nachteil?

Christoph Fenner: Stellen Sie sich vor, der FC Basel würde in seinen Spielen auch den Schiedsrichter stellen und anstelle des Schweizerischen Fussballverbands über die Spielregeln bestimmen. Nicht zwingend fair für die anderen Teams, oder? Ordnungspolitisch war es also der richtige erste Schritt, die LIV-Angebote 2015 aus der Abteilung auszugliedern.

Entstanden sind die Angebote, weil es immer wieder Klientengruppen gab, für die es im Kanton keine marktbasierter Leistungsangebotslösung gab. So begann der Kanton, eigene Angebote aufzubauen. Bis heute besteht deshalb eine gewisse «Aufnahmepflicht» seitens LIV. Als Abteilung profitieren wir massiv vom engen Austausch und den Erfahrungen aus diesen Angeboten. Dabei ist beidseitig ein maximal transparentes Vorgehen wichtig, um das Vertrauen der anderen Vertragspartner zu erhalten. Dies klappt bisher ausgesprochen gut. Wir setzen im Kanton seit Jahren auf ein konstruktives und offenes Miteinander mit allen Anbietenden und den Verbänden.



Wie geht das neue System auf Menschen mit multiplem Betreuungsbedarf ein?

Daniela Marzari: Die Subjektfinanzierung stellt sicher, dass jeder Beeinträchtigte - auch Menschen mit multiplem Betreuungsbedarf - genau mit jenen finanziellen Mitteln ausgestattet wird, die er benötigt. Das Individuum erhält die am individuellen Bedarf orientierte Kostengutsprache, nicht die Institution. Somit erhält die Person die Möglichkeit, das für sie geeignete Angebot auszuwählen. Die Subjektfinanzierung setzt aber auch Anreize für Institutionen, das Betreuungsangebot am Bedarf jedes einzelnen Bewohners auszurichten und bestehende Angebote stetig zu hinterfragen und anzupassen. Zusätzlich fördert die Subjektfinanzierung den Aufbau neuer bedarfsgerechter und zeitgemässer Angebote.

Wie soll sich das Leistungsangebot von LIV aus Ihrer Perspektive zukünftig entwickeln?

Daniela Marzari: Die Bedarfsplanung 2020-22 sieht vor allem für Menschen mit komplexen Behinderungen einen qualitativen Leistungsausbau vor. Konkrete bedeutet dies:

- Ausdifferenzierung „unkonventioneller“, individuell angepasster stationärer und ambulanter Unterstützungssettings für Menschen mit psychischer/kognitiver Behinderung und ausgeprägten Verhaltensauffälligkeiten.
- Ausdifferenzierung von Wohn- und Beschäftigungsangebo-

ten für junge Menschen, die auf komplexe Betreuungssituationen und Pflege ausgerichtet sind (Autismus-Spektrum, Pflegeplätze für junge Erwachsene).

- Aufbau von Entlastungsangeboten, die auf komplexe Betreuungssituationen ausgerichtet sind (Entlastungsplätze für zu Hause Lebende, Timeoutplätze und Notfallsettings).

Der Individuelle Hilfeplan (IHP) als Verfahren zur Bedarfsermittlung ist bei Neuaufnahmen oder beim Antrag für Sonderbedarf ein wichtiges Instrument bei LIV. Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?

Gina Meyer: Generell machen wir mit dem IHP sehr gute Erfahrungen. Das Instrument, das 2017 unter teilweise skeptischem Blick der Institutionen eingeführt wurde, ist mittlerweile breit von der Praxis als fachlich gutes Bedarfsermittlungsinstrument anerkannt. Da LIV zielgruppenbedingt etwas weniger Fluktuation hat als andere Institutionen, hat man vertiefte Erfahrungen mit dem Instrument eher über den Sonderbedarf als über Neueintritte gemacht. Die Auseinandersetzung mit den Klienten über das Instrument IHP führt gemäss LIV zu einem vertieften Verständnis für die Gesamtsituation und den Bedarf einer Person. Das nehmen wir auch in anderen Institutionen so wahr.

Aufsichtsrichtlinien und Qualitätsstandards sind ihre Grundlagen für die Zusammenarbeit mit allen Institutionen. Wie



überprüfen sie diese und wie passen Sie Standards an die aktuellen Entwicklungen an?

Gina Meyer: Wir nehmen die Aufsicht auf unterschiedliche Weise wahr. Zum einen gibt es jährliche Aufsichtsrounds, wobei im Turnus die Leistungen «stationäres Wohnen», «ambulante Wohnbegleitung» und «Tagesstruktur» im Fokus stehen. 2019 waren die Angebote des stationären Wohnens an der Reihe. Im Vorfeld überprüfen wir jeweils, ob die aktuellen Grundlegendendokumente der Institution (Betriebs-, und Betreuungskonzept, Wohnvertrag etc.) den Aufsichtsrichtlinien und Qualitätsstandards entsprechen. In den Besuchen kommen folgende Themen immer zur Sprache: Rückmeldung zu den Grundlegendendokumenten, Umsetzung der Rückmeldungen aus dem internen und externen Qualitätsbericht, Planung des nächsten externen Audits, Beschwerden und ausserordentliche Ereignisse; Prüfung der Klienten-Dokumentation. Wenn immer möglich finden dabei auch Gespräche mit den Klientinnen und Klienten statt. Ergänzend dazu nehmen wir jeweils aktuelle Themen der ABH sowie der Institution auf.

Zwischen diesen Aufsichtsbesuchen nehmen wir die Aufsicht wahr, indem wir die fristgerechte Abgabe und den Inhalt von Dokumenten prüfen, die der ABH regelmässig einzureichen sind (Jahresbericht, interner Qualitätsbericht, Bericht eines externen Audits etc.). Dann nimmt die ABH auch Beschwerden

von Klienten und Klientinnen, Mitarbeitenden, Angehörigen, gesetzlichen Vertretungen oder anderen involvierten Personen entgegen, um sie zu bearbeiten. In den externen Audits, die mindestens alle drei Jahre stattfinden müssen, überprüft eine externe Firma explizit die Einhaltung der Qualitätsstandards der ABH und hält die Abweichung und Massnahmen in einem Bericht fest. Die ABH prüft im Rahmen der Aufsichtsbesuche die Umsetzung der Massnahmen.

Welches waren 2019 die besonderen Ereignisse in diesen Bereichen bei LIV?

Gina Meyer: Als grössere Veränderung ist LIV dabei, an der Basis eine neue Organisationsstruktur mit roten und blauen Teams mit unterschiedlicher agogischer Verantwortung und Zuständigkeit einzuführen. Es geht darum, die Ressourcen an der Basis möglichst so zu verteilen, dass das vorhandene agogische Wissen effizient genutzt werden kann. Ziel dabei ist eine Qualitätssteigerung bei gleichzeitiger Kostensenkung. Aus Sicht der ABH birgt diese Veränderung sowohl Chancen als auch Risiken. Deshalb geschieht die Implementierung schrittweise und soll laufend begleitet und ausgewertet werden.

Eine grosse Herausforderung stellten für LIV die Personalressourcen dar. Aufgrund von drei Langzeitausfällen und Schwierigkeiten in der Rekrutierung neuen Personals verbunden mit

einem vorübergehend höheren Personalbedarf durch den Umzug an die Belforterstrasse, fehlte im Alltag teilweise die Zeit für längere Gespräche und Aktivitäten mit den Klientinnen und Klienten. LIV ist hier aber sehr transparent unterwegs und stark engagiert, um ihnen dennoch weiter gerecht werden zu können. Generell ist LIV sehr bestrebt, trotz der teilweise starken Beeinträchtigungen der Klientinnen und Klienten, deren Wünsche und Ressourcen in der Alltagsbegleitung aufzunehmen und ihre Selbstbestimmung zu fördern.

Was wurde aus Ihrer Perspektive erreicht - und wie soll es weitergehen?

Christoph Fenner: Das Jahr 2019 war für LIV ein weiteres Meilensteinjahr; neben der internen Reorganisation auch im Hinblick auf die Standortstrategie. Die vom Gesundheitsdepartement übernommenen Angebote am Standort Burgfelderstrasse haben nach der Zwischennutzung am Fischerweg endlich ein stimmiges Setting an der Belforterstrasse gefunden. Die Konsolidierung der Standorte und die Präzisierung der standortspezifischen Leistungen werden ein grosses Thema für die kommenden Jahre bleiben. Die Einführung von Normkosten ist ebenfalls ein wichtiger Schritt in die grössere Selbstbestimmung und Emanzipation von bisherigen Strukturen gewesen. LIV als Institution ist gut aufgestellt. Mir ist für die Zukunft der Leistungsangebote nicht bange und wir als Abtei-

lung freuen uns auf den weiteren inhaltlichen Austausch mit der Geschäftsleitung und Mitarbeitenden.

Daniela Marzari: LIV hat im 2019 die neuen Räumlichkeiten an der Belforterstrasse bezogen und eine interne Reorganisation durchgeführt. Gleichzeitig wurden strategische Allianzen mit anderen privaten Institutionen weiter entwickelt und vorangetrieben. Die Coronakrise bindet auf verschiedenen Ebenen viele Ressourcen. Im 2020 dürften daher die Bewältigung dieser Krise und die Weiterverfolgung des eingeschlagenen Weges im Zentrum stehen.

Gina Meyer: LIV ist für die ABH eine Institution, die auch schwierige Themen offen auf den Tisch legt und bereit ist, diese kontrovers zu diskutieren, um dann gemeinsam eine Lösung mit Fokus auf die Klienten und Klientinnen zu finden. Diese Art der partnerschaftlichen Zusammenarbeit wird es auch in Zukunft erlauben, gemeinsam im Sinne der Personen mit Behinderung das System weiterzuentwickeln und individuell eine qualitativ gute Begleitung zu sichern. ■

LIV auf dem Weg zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Klaus Peters, Leitung Tageszentrum Wald

2014 wurde das «Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen» der vereinten Nationen (UN BRK) ratifiziert. Nebst der Bekräftigung allgemeiner Menschenrechte auch für behinderte Menschen beinhaltet die Behindertenrechtskonvention eine Vielzahl speziell auf die Lebenssituation behinderter Menschen abgestimmter Regelungen. Als Institution setzt sich LIV aktiv mit dem Aktionsplan UN-BRK auseinander. Darin sind die Ziele und Massnahmen zur Umsetzung in unserer Branche formuliert. Wir versuchen, diese sowohl in der Angebotsgestaltung als auch in der Leistungserbringung zu berücksichtigen.

Projekt Stadtreinigung

In unserem neuen Projekt «Stadtreinigung» sorgen wir gemeinsam mit der Basler Stadtreinigung dafür, dass unsere Klientinnen und Klienten in der Öffentlichkeit sichtbar werden. Was uns daran besonders freut: Durch diese sinnstiftende Arbeit können wir als Leistungsbezieher der Gesellschaft der Gesellschaft etwas zurückgeben.

Die Idee zu diesem Projekt entstand im Rahmen des Pilotseminars HRM2020 «Einstufige Führung bei Basel-Stadt», an dem ich teilnahm. Bei diesem Seminar kamen Führungskräfte aus den verschiedensten Bereichen des Kantons Basel-Stadt zusammen. So auch Remo Stöcklin, Leiter der Schonarbeitsgruppe (SAG) der Stadtreinigung, die zur Wiedereingliederung nach längeren Krankheitsausfällen geschaffen wurde. Wir lernten uns beim Austausch in den Kaffeepausen kennen und erkannten schnell, welches Potenzial in einer Zusammenarbeit unserer Bereiche stecken könnte. Also steckten wir die Köpfe zusammen, entwickelten erste Ideen und unterbreiteten diese unseren jeweiligen Vorgesetzten. Mit unserem Vorschlag rannnten wir in beiden Bereichen offene Türen ein. Bald konnten wir in die konkrete Planung einsteigen. Erste Termine wurden festgelegt und ein Zeitrahmen für die Projektphase definiert.

So kommt es, dass man nun in den Basler Stadtquartieren einmal wöchentlich die Mitarbeitenden der Stadtreinigung zusammen mit unseren Klienten und einem Betreuer von LIV beim «Fötzele» zusehen kann. Für die Klientinnen und Klienten der Waldgruppe ist diese Arbeit im urbanen Raum eine willkommene Abwechslung zur Waldarbeit geworden. ■





Über das neue Wohnheim Belfortstrasse

Dirk Maier, Leitung «Wohnen und Tagesgestaltung»

Mit der Inbetriebnahme des neuen Wohnheims an der Belforterstrasse 152 konnte LIV im Oktober 2019 gleich in mehreren Bereichen neue Meilensteine erreichen:

Ein Zuhause für vier Wohngruppen und Räume für vielfältige Aktivitäten

Im neu gebauten Gebäude stehen verteilt auf vier Stockwerke drei Wohngruppen mit jeweils sieben Wohnplätzen und eine Wohngruppe mit sechs Wohnplätzen zur Verfügung. Im Erdgeschoss befindet sich die Tagesstruktur in unterschiedlichen Räumen, wo Menschen mit einer Behinderung von Montag bis Freitag aus verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten auswählen können. Die moderne Grossküche ermöglicht die Zubereitung der Mittagessen nicht nur für die Wohngruppen und Tagesstruktur im Haus, sondern auch für umliegende Standorte im LIV. Ebenfalls im Erdgeschoss befindet sich der grosszügig gestaltete Livingroom, der als Multifunktionsraum Möglichkeiten für Begegnungen, Schulungen, Informationsveranstaltungen und vieles mehr bietet.

Grosszügige, moderne Wohneinheiten

Auf den angenehm hell gestalteten Gruppen wohnen unsere Klienten in grosszügigen Einzelzimmern mit Internet- und TV-Anschluss. Je zwei Bewohnende teilen sich eine Nasszelle. Darüber hinaus steht jeder Gruppe ein eigenes Pflegebad zur Verfügung. Grosse Balkone an der Front- und Rückseite des Gebäudes bieten viel Raum für Aufenthalte im Freien. Braucht jemand Hilfe, ist das Betreuungspersonal über ein modernes Rufsystem für alle Bewohnenden erreichbar.

Team «Gesundheit und Pflege» und Team «Agogik»

Zusätzlich zur täglichen Grundpflege sind viele Bewohnende auf individuelle Wund- und Behandlungspflegen angewiesen. Solche Aufgaben übernimmt das Team «Gesundheit und Pflege». Täglich unterstützen nun zwei Fachpersonen alle Wohngruppen im Haus bei der Durchführung dieser zusätzlichen Behandlungen. Das separate Nachtwacheteam stellt mit jeweils zwei Nachtwachen im Haus die Betreuung und Pflege der Bewohnenden durch die Nacht sicher. Als weitere Unterstützung steht ein Team «Agogik» den Bewohnenden, Betreuungsteams, Angehörigen und gesetzlichen Vertretungen für

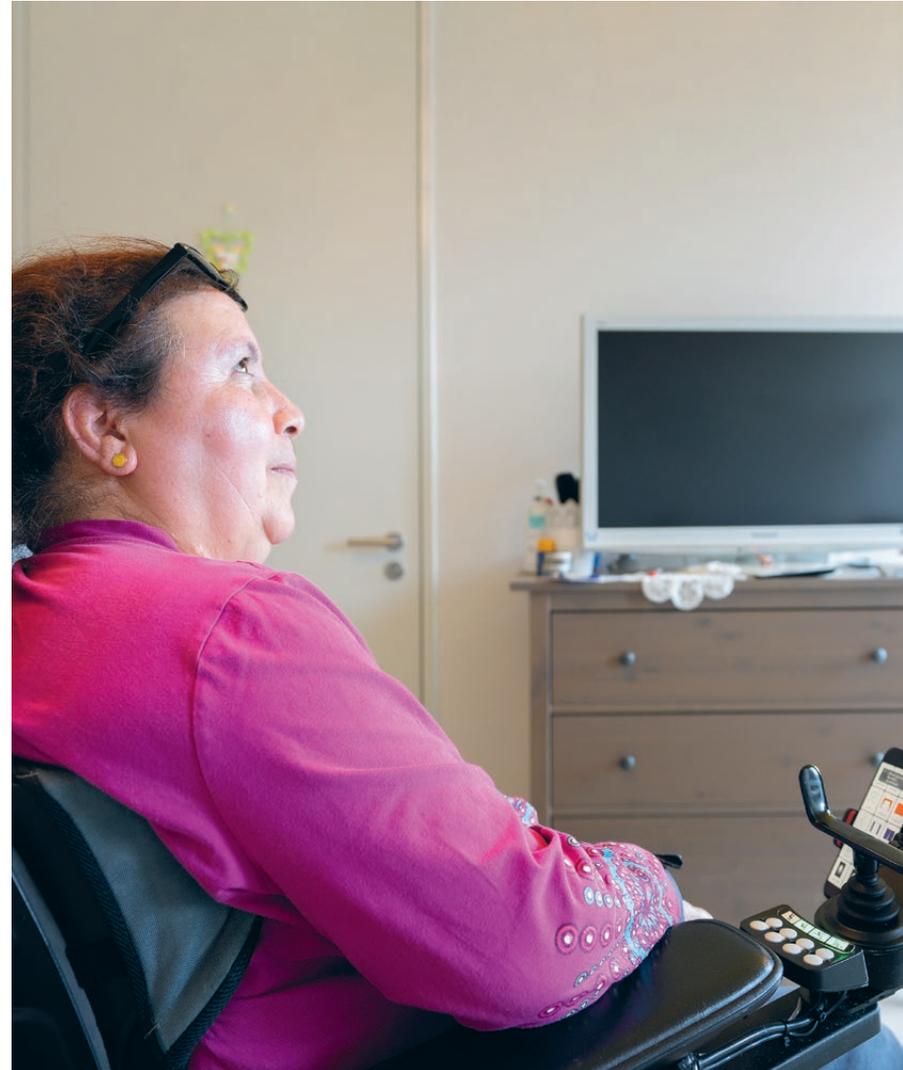
alle agogischen Themen zur Seite. Dieses Team stellt auch die Einhaltung von Qualitätsstandards sicher. Gemeinsam mit den Betreuungsteams werden Ziele und Rahmenbedingungen für die Menschen mit Behinderung entwickelt und ausgewertet.

Erste Erfahrungen

Mittlerweile blicken wir auf das erste Halbjahr Betrieb in der Belforterstrasse zurück. Der Umzug, das Einleben und die Gewöhnung an die neuen Strukturen haben von allen Beteiligten viel abverlangt. Die Bewohnenden mussten sich nicht nur an die neuen Räumlichkeiten, sondern teilweise auch an neue Mitbewohnende und Betreuende gewöhnen. Für die Mitarbeitenden stand die neue Technik, die neuen Team-Konstellationen mit den neuen Zuständigkeiten im Fokus; galt es doch, die neuen Formen der Zusammenarbeit im Alltag umsetzen.

Belforterstrasse als Pilotprojekt

Das Pilotprojekt Belforterstrasse lieferte der Geschäftsleitung in Bezug auf den eingeleiteten Organisationsentwicklungsprozess wichtige Erkenntnisse. Die Anstrengungen haben sich gelohnt. Inzwischen entwickelt sich der betriebliche Ablauf gut - sowohl in seiner Form wie in der Qualität. Technische und strukturelle Kinderkrankheiten sind überstanden. Nun dürfen wir uns über den Ausblick auf eine professionelle und unterstützende Alltagsbegleitung für unsere Bewohnenden freuen. Wir danken an dieser Stelle allen Beteiligten für ihre Unterstützung und ihren Beitrag am gemeinsamen Gelingen.





Mehr Unabhängigkeit dank James-Steuerung

Zakia Kelkoul, Klientin

Eine unserer Bewohnerinnen ist Zakia Kelkoul. Ihr neues Zimmer wurde eigens mit einer «James-Steuerung» ausgestattet. Was das für sie bedeutet, erklärt gleich selbst: «Mit einem Mobiltelefon, das am Rollstuhl befestigt ist, kann ich jetzt selbstständig die Fenster und Türen öffnen, das Licht an- und ausschalten, den Lift holen, die Eingangstür öffnen, die Vorhänge auf- oder zuziehen und meinen Fernseher bedienen. Wie die Bedienung funktioniert, ist leicht zu verstehen. Allerdings ist es für mich manchmal von der Feinmotorik her schwierig, die richtigen Tasten zu drücken. Mit etwas Übung klappt es inzwischen aber gut. Der grosse Vorteil für mich ist, dass ich nicht mehr für jede Kleinigkeit eine Betreuungsperson herbeirufen und auf sie warten muss.

Koordination «Agogik» als neuer Aufgabenbereich

Simone Born, Koordination «Agogik» Belforterstrasse

Zwei Themen prägten das Jahr 2019 am Fischerweg: Zum einen fand der grosse Umzug in die Belforterstrasse statt, zum anderen standen strukturelle Veränderungen an. Beides war mit offenen Fragen und Unsicherheiten verbunden. Ich wusste nicht, was die Umstrukturierung und der Umzug für mich und meine Aufgabe als Sozialpädagogin bedeutet. Als wir über die neuen Einteilungen orientiert wurden, erfuhr ich, dass mein neues Arbeitsfeld das Tageszentrum Belforterstrasse sein wird. Dies kam für mich sehr überraschend. Aber ich war nicht abgeneigt, die Herausforderung anzunehmen.

Als dann im Intranet der Aufruf kam, für das Wohnheim Belforterstrasse werde eine Koordination Agogik gesucht, wollte ich mir die Chance auf neue Aufgaben nicht entgehen lassen. Spontan reichte ich mein Motivationsschreiben ein. Wie freute ich mich, als ich nach einem spannenden und positiv verlaufenden Bewerbungsgespräch die Zusage erhielt! Meine Funktion trat mit dem Umzug im Oktober 2019 in Kraft. Dank der intensiven Begleitung durch Lambert Schonewille konnte ich mich gut in die neue Rolle einfinden. Der regelmässige fachliche Austausch mit ihm war in dieser ersten Phase sehr hilfreich. Der Start an der Belforterstrasse verlief holprig, aber spannend. Vieles musste neu organisiert und definiert werden. Als Team «Agogik» konnten wir nicht sofort starten, da meine Kolleginnen und Kollegen noch immer im Gruppendienst eingespannt waren. Dennoch haben wir uns bereits intensiv ausgetauscht und einiges angedacht. Ich freue mich sehr darauf, die agogischen Themen bald mit meinem Team angehen zu können.



Gruppenübergreifende Pflege und neue Organisation **Rosa Meier, Team «Gesundheit und Pflege»**

Neu werden pflegerisch-medizinische Verrichtungen nur noch von ausgebildetem Pflegepersonal ausgeführt. Für spezielle Pflegeverrichtungen kann das Team «Gesundheit und Pflege» auch Mitarbeitende ohne Pflegeausbildung anleiten. Für alle Fälle ist an der Belforterstrasse während 24 Stunden immer eine Pflegefachperson im Haus. Visiten oder externe Termine beim Arzt werden von Pflegefachleuten begleitet. Sie sind Ansprechpersonen für sämtliche medizinische Fragen (Ärzte, Apotheke, Physiotherapie etc.). Sind Klienten erkrankt oder in der Sterbephase, werden sie vom Team «Gesundheit und Pflege» umsorgt und kompetent betreut.

Das Team «Gesundheit und Pflege» an der Belforterstrasse besteht aus fünf Mitarbeitenden. Dies ist eine überschaubare Grösse, was uns die Kommunikation vereinfacht. Die Wege sind klar definiert und Entscheidungen können schneller getroffen werden, denn wir haben alle den gleichen Ausbildungsstand und können von den unterschiedlichen Berufserfahrungen und Ressourcen voneinander profitieren.

Was die neue Organisation mit den klar definierten Aufgabenbereichen Blau und Rot angeht, zeigt die Realität, dass sie im Alltag nicht so rigoros umsetzbar ist. Doch das Betreuungsteam fühlt sich sicherer im Alltag, weil immer eine Pflegefachperson vor Ort ist.



Arbeiten in den neuen Räumlichkeiten

Rahel Meshorer-Harim , Mitarbeiterin Wohngruppe 1

Für uns im Bereich Wohnen ist es praktisch, dass viele Klienten tageweise in unserem Tageszentrum im Erdgeschoss beschäftigt sind. Tauchen dort Fragen oder Probleme auf, sind wir sofort zur Stelle. Zusätzlich zu den Räumlichkeiten des Tageszentrums gibt es noch den «Livingroom», wo wir Sitzungen abhalten, aber auch Feste feiern wie an Silvester oder an der Fasnacht.

Am meisten schätze ich an der neuen Situation, dass die Wohneinheiten in sich geschlossen sind. Dies bringt viel mehr Ruhe in das Gruppenleben. Natürlich sind auch die Räume oder

die Küchen auf jeder Gruppe neu und schön. Dadurch entsteht eine wohnliche Atmosphäre. Bei einzelnen Klienten haben wir beobachtet, dass sie mehr am Gruppenleben teilnehmen und sich weniger in ihr Zimmer zurückziehen - vermutlich weil es ruhiger geworden ist. Viele Klienten freuen sich auch, wenn sie vom Balkon aus den spielenden Kindern der Nachbarschaft zuschauen können. So können sie am Leben draussen ein kleines bisschen Anteil nehmen. ■

Ernährung via Magensonde

Rosa Meier, Team «Gesundheit und Pflege»

Immer wieder kommt es vor, dass einzelne Klienten keine Nahrung mehr aufnehmen können. Sie müssen über eine PEG-Magensonde ernährt werden.

Zum Beispiel Herr P

Herr P ist ein 58-jähriger Klient. 1983 wurde sein Gehirn durch einen Motorradunfall schwer geschädigt. Herr P ist seither körperlich und geistig beeinträchtigt. Trotz schwerer Schluckstörungen konnte er bis vor drei Jahren normal Nahrung und Flüssigkeit zu sich nehmen. Indem man beim Essen gewisse Regeln einhielt, liess sich die Verschluckungsgefahr so gering wie möglich halten. Doch verschluckte sich Herr P immer häufiger beim Essen und Trinken und erlitt deswegen mehrere Aspirationspneumonien. Aus diesem Grund entschied man, ihm eine PEG-Sonde zu legen. Nachdem Herr P anfangs ausschliesslich mittels Sonde ernährt wurde, verbesserte sich sein Schluckreflex wieder. Dank Üben mit einer Logopädin und dem Einhalten

strenger Verhaltensregeln beim Essen gelang es Herrn P, wieder mehr und mehr Essen auf normalem Weg zu sich zu nehmen. Heute isst er wieder unter strengen Essensregeln und bekommt nur noch morgens und abends kleine Mengen Sondennahrung, damit er genügend Eiweiss und andere Mineralstoffe zu sich nimmt. Die gesamte Flüssigkeitszufuhr bekommt er nach wie vor via PEG-Sonde, da Flüssigkeiten ein hohes Verschluckungsrisiko darstellen. Seit er die Sonde hat, erlitt er keine Aspirationspneumonien mehr. So kann Herr P sein Essen wieder geniessen. Das bedeutet Lebensqualität.

Zum Beispiel Herr B

Herr B ist 59-jährig und kam schon mit einer geistigen und körperlichen Beeinträchtigung zur Welt. Wie stark alle seine inneren Organe und das Gehirn betroffen sind, lässt sich nicht ganz eruieren. Jedenfalls stellte die Nahrungsaufnahme für ihn schon immer ein Problem dar. Bis vor etwa 15 Jahren konnte Herr B zwar auf normalem Weg essen, jedoch immer nur Schonkost in pürierter Form, denn sein Magen ist sehr klein und die Verdau-



ung funktioniert nicht intakt. Immer wieder erbrach er die Nahrung und nahm stark an Gewicht ab. Das viele Erbrechen führte zu Magenblutungen. Weil Herr B keine leiblichen Verwandten mehr hat, die sich um ihn kümmern können, entschied die Ethik-Kommission, ihm eine PEG-Sonde zu legen. Andernfalls wäre er schlicht verhungert. Mit der Magensonde hat sich die Lebensqualität von Herrn B stark gebessert und er kann auch die Freuden im Leben wieder Geniessen.

Wie funktioniert die Ernährung via PEG-Magensonde?

Die PEG-Sonde schafft eine direkte Verbindung zum Magen durch die Bauchdecke (PEG bedeutet Perkutane = durch die Haut hindurch, Endoskopische = Hineinsehen, Gastrostomie = Magenmündung). Eine PEG-Sonde kommt bei uns dann zum Einsatz, wenn die orale Ernährung nur teilweise oder gar nicht mehr möglich ist - zum Beispiel bei Klienten, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung eine Schluckstörung haben. Der Grund kann eine Verengung der Speiseröhre oder des Magens durch Körperdeformierung sein oder aber der fortschreitende



Verlauf einer Grunderkrankung (Schädelhirntrauma, Schlaganfall, Huntington-Krankheit). Für eine PEG-Sonde entscheidet man sich insbesondere dann, wenn ein Klient aufgrund seiner Schluckstörungen immer wieder Aspirationspneumonien entwickelt.

Aufwändige Handhabung

Für die Verabreichung der Sondennahrung können die Klienten Geräte mieten, mit denen sich Menge und Zufuhrgeschwindigkeit ganz genau einstellen lässt. Die Kosten übernimmt die Krankenkasse - wie auch für das übrige Material. Die Bestimmungen zur Handhabung, Aufbewahrung und Reinigung von Material und Nahrung ist äusserst aufwändig und erfordert viel Aufmerksamkeit.

Lagerung beim Verabreichen der Sondennahrung

Idealerweise wird Sondennahrung im Sitzen verabreicht. Dies ist bei unseren Klienten jedoch nicht immer möglich. Denn um den täglichen Bedarf zu gewährleisten, dauert eine dosierte Nahrungszufuhr über mehrere Stunden. Wird die Sondennahrung im Bett verabreicht, muss auf eine zweckmässige Lagerung geachtet werden, damit der Klient möglichst nicht erbrechen muss: Geeignet ist Seitenlage oder bei Rückenlage ein hochge-

lagerter Oberkörper. Nach Beendigung der Sondenkostgabe zur Förderung der Verdauung sollte die Lagerung noch eine weitere halbe Stunde beibehalten werden.

Der soziale Aspekt des Essens

Über die PEG-Magensonde erhält die Person täglich den von einer Ernährungsberaterin errechneten und festgelegten Bedarf an Kalorien und Flüssigkeit zugeführt. Einige Klienten haben einen höheren Eiweissbedarf, während andere mehr Ballaststoffe brauchen. Die Sondennahrung ist sehr leicht verdaulich. Neben vielen positiven Punkten hat sie jedoch auch den Nachteil, dass der Aspekt des Essens völlig wegfällt. Das Geniessen von Speisen und Geschmäckern wie auch die Tischgemeinschaft leiden darunter. Deshalb ist es sehr wichtig, den sozialen Aspekt auf andere Weise in den Alltag einfließen zu lassen. Einige Klienten leiden sehr darunter, dass sie nicht mehr essen können. Für sie wäre es kontraproduktiv, sie an den gemeinsamen Mahlzeiten teilnehmen zu lassen. Für sie suchen wir während der Mahlzeiten nach einem alternativen Angebot. Klienten, die damit besser umgehen können, sollen an den gemeinsamen Mahlzeiten teilnehmen. Statt eines vollgeschöpften Tellers können sie eine orale Stimulation mit verschiedenen Geschmäckern erhalten, indem man ihnen mit einem Schaumstoffstäbchen Zunge und Backentaschen anfeuchtet. ■

Qualitätsmanagement

von Patrick Busam, Stabstelle Qualität und Sicherheit

Die Veränderungen, die sich aus dem Organisationsentwicklungsprozess ergaben, bestimmten das Jahr 2019. Sämtliche Dokumente aus dem QM mussten überarbeitet werden. Beispielsweise gibt es keine Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter mehr, und auch die Fachbereichsleitungen sind durch die neuen Aufgabenverteilungen im Leitungsteam ersetzt worden. Es galt, die neuen Aufgaben und Verantwortlichkeiten in den Dokumenten anzupassen. Dies war nicht immer einfach, denn es fehlten die Erfahrungswerte. Entsprechend mussten wir die Dokumente in der Folge ein zweites Mal anpassen.

Hinzu kamen im ersten Quartal des Jahres umfangreiche Schulungen aller Mitarbeitenden zu den Veränderungen in den Abläufen der freiheitseinschränkenden Massnahmen. An zahlreichen Terminen konnte ich schliesslich allen Mitarbeitenden die neuen Dokumente samt zugehörigen Abläufen vorstellen. Nach der langen Vorbereitungszeit machte es Spass, die neuen Inhalte zu vermitteln und mit den Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen.

Viele Fragen warf die Vorgabe des Departements auf, dass künftig alle kantonalen Arbeitnehmenden auf das gleiche Intranet zugreifen sollten und individuelle Lösungen nicht länger zugelassen sind. Über diese Entscheidung war ich nicht sehr glücklich,

verfügt wir doch bei LIV über ein sehr übersichtliches, gut funktionierendes und bei den Mitarbeitenden gut eingeführtes Intranet. Dieses mussten wir nun vom Netz nehmen. Inzwischen ist das kantonale Intranet 3KP in Betrieb. Es bietet sehr viel mehr Möglichkeiten als unsere bisherige Plattform. Doch für den Nutzer, der nur die für ihn wichtigsten Dienste nutzen will, präsentiert sich die neue Benutzeroberfläche weit weniger übersichtlich. Die Vereinfachung der Vorgänge wird deshalb sicherlich ein Thema für 2020 sein. Denn es ist uns wichtig, dass all unsere Mitarbeitenden das Intranet weiterhin rege nutzen.

Brandschutz-Kurse

Feuer und Rauch stellen eine erhebliche Bedrohung für Leben und Gesundheit dar und bringen darüber hinaus meist einen enormen Sachschaden mit sich. Um Klienten und Personal bestmöglich zu schützen, wurden an allen Standorten von LIV sowohl bauliche wie organisatorische Massnahmen getroffen. An den meisten Standorten des Begleiteten Wohnens sind Brandmeldeanlagen installiert, die den Alarm im Brandfall direkt an die Feuerwehr melden. So geht im Notfall keine wertvolle Zeit verloren.

Gleichzeitig müssen die Mitarbeitenden in der Lage sein, im Brandfall richtig zu reagieren und die vorhandenen Löschmit-

tel schnell und effizient einzusetzen. Deshalb bieten wir seit Jahren in Zusammenarbeit mit der Feuerwehr Basel-Stadt interne Kurse zur Brandverhütung und Brandbekämpfung an. Zweimal jährlich erhalten 20 Personen Informationen über Brandentstehung, das Erkennen der Brandklassen und die adäquate Brandbekämpfung. Sie lernen, sich im Brandfall richtig zu verhalten und die vorhandenen Löschmittel effizient einzusetzen. Im praktischen Teil üben die Teilnehmenden an verschiedenen Brandquellen, wie sie handeln müssen, damit ein Entstehungsbrand sich nicht zum Vollbrand entwickeln kann.

Oft wird die Gefahr unterschätzt, wie schnell ein vermeintlich kleiner Brand sich ausbreiten kann. Vorbeugender Brandschutz befasst sich daher mit allen baulichen und organisatorischen Massnahmen, die der Entstehung und Ausbreitung eines Schadenfeuers vorbeugen oder die bei einem Brand die Rettungs- und Löscharbeiten der Feuerwehr ermöglichen.

Ein Feuerlöschtraining für Mitarbeitende ist ein sinnvolles Instrument zum Schutz von Menschenleben und unwiederbringlichen Sachwerten. Die Zusammenarbeit mit der Feuerwehr und das Feedback der Teilnehmenden sind stets sehr positiv, weshalb der Kurs einen festen Platz im Weiterbildungsangebot von LIV behalten wird. ■



Betriebsrechnung

per 31. Dezember 2019

	2019	2018
Personalaufwand	19'446'865	18'773'400
Allgemeiner Sachaufwand	1'425'732	1'281'339
Lebensmittel und Getränke	739'116	729'175
Aufwand für Anlagenutzung (Mietzinsen)	1'954'619	1'862'164
Abschreibungen	196'674	209'595
Büro und Verwaltung (EDV-IT u. Büromaterial)	583'035	562'656
Total betrieblicher Aufwand	24'346'041	23'418'329
Ertrag aus Leistungsabgeltung Kanton BS	19'044'772	19'555'439
Ertrag aus Leistungsabgeltung andere Kantone	4'042'057	3'255'107
Andere/weitere Leistungen (int. Verrechnung Mittagessen)	47'252	43'023
Erträge aus Leistungen an Personal und Dritte	215'225	192'602
Miet- und Kapitalzinsertrag	1	3
Total betrieblicher Ertrag	23'349'307	23'046'174
Jahresergebnis	-996'734	-372'155

Alle Zahlen vorbehaltlich der Prüfung durch die Finanzkontrolle Basel-Stadt.
Die Institution Leben in Vielfalt (LIV) ist Teil der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt.



Finanzbericht

LIV schliesst die Jahresrechnung 2019 bei einem Gesamtaufwand von CHF 24'346'041 und einem Gesamtertrag von CHF 23'349'307 mit einem Aufwandsüberschuss von CHF 996'734 ab (Vorjahr: Aufwandsüberschuss von 372'155 Franken).

Im Berichtsjahr wurde das neue Wohnheim Belforterstrasse mit Platz für maximal 27 Klienten eröffnet. Ferner hat LIV die Standorte Landauerstrasse aufgrund von Sanierungsarbeiten intern verlegt und den Standort Fischerweg geschlossen. Auch die Geschäftsstelle fand an der Clarastrasse zwölf neue Büroräumlichkeiten.

Der Personalaufwand hat im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Dies ist zum einen auf die Anpassung an die Teuerung zurückzuführen und zum anderen auf den Ausbau der Weiterbildungsangebote für die Mitarbeitenden. Zudem hatten wir in diesem Jahr vermehrt Personal mit einer höheren Ausbildung eingestellt, um die Fachquote zu erhöhen.

Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnete LIV im Berichtsjahr in allen Angeboten eine höhere Auslastung. Der Rückgang der Erträge aus der Leistungsabgeltung des Kantons Basel-Stadt beruht auf der Angleichung der Tarife an die Normtarife.

Korab Xhiha, Leiter Finanzen und Controlling

IMPRESSUM

Herausgeberin	LIV - Leben in Vielfalt, Basel-Stadt Geschäftsstelle: Clarastrasse 12, 4057 Basel Postadresse: Postfach 321, 4005 Basel Tel 061 267 59 00 www.liv.bs.ch
Trägerschaftspräsident	Christoph Loidl, christoph.loidl@bs.ch
Fachkommission	Regina Brechbühl, regina.brechbuehl@sebit-aargau.ch Christoph Loidl, christoph.loidl@bs.ch Markus Weidmann, markus.weidmann@just-relaxed.ch
Geschäftsleitung	Martina Bötticher, Geschäftsführung, martina.boetticher@bs.ch Dirk Maier (Leitung «Wohnen und Tagesgestaltung») Lambert Schonewille (Leitung «Agogik») Korab Xhiha (Leitung «Finanzen und Controlling»)
Stab	Patrick Busam (Qualitäts- und Sicherheitsbeauftragter) Edda Collini (Ausbildung) Stefani Doess (Personalabteilung WSU)
Redaktion Fotografie	Angela von Lerber, phil-rouge.ch, Wädenswil Stephan Jungck Benjamin Dietz, Wunderkasten
Konzept, Gestaltung Druck	Stephan Jungck, fortissimo.ch, Wädenswil ZH Kanton Basel-Stadt, Materialzentrale, Basel







LIV

Geschäftsstelle
Clarastrasse 12, 4057 Basel
Tel.: 061 267 59 00
www.liv.bs.ch