



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

**Amt für Sozialbeiträge**

► LIV Leben in Vielfalt

# JAHRESBERICHT 2020

# L!V

LEBEN IN VIelfALT



## Dranbleiben in turbulenten Zeiten



## EDITORIAL DER GESCHÄFTSFÜHRERIN

Wir hatten uns auf ein Jahr mit Veränderungen eingestellt. Dass es zu solch massiven Veränderungen in unser aller Leben kommen sollte, damit hatte niemand gerechnet.

Wie erklären wir Menschen mit Beeinträchtigung die ausserordentliche Lage? Warum tragen plötzlich alle Menschen so ein komisches Ding vor Mund und Nase? Warum darf kein Besuch mehr kommen? Warum erscheinen seltsam angezogene Menschen in meiner Wohngruppe und stecken uns allen ein Stäbchen in den Hals und in die Nase? Warum müssen wir regelmässig Fieber messen? - Warum, weshalb, wozu?

Es war uns das ganze Jahr über ein sehr grosses Anliegen, die aussergewöhnliche Lage zu erklären und Massnahmen ins Schutzkonzept aufzunehmen, die nachvollziehbar sind. Wir haben nach Wegen gesucht und auch mögliche Wege gefunden, um soziale Kontakte aufrecht zu erhalten.

Ist es uns gelungen, Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf durch die Krise zu begleiten? - Auf den ersten Blick ja. Der zweite, langfristige Blick zeigt uns jedoch schon, dass die Corona-Krise an den Menschen mit Beeinträchtigung und an uns Mitarbeitenden Spuren hinterlassen hat. Wir werden damit noch lange Zeit beschäftigt sein und sind weiterhin

gefordert, sehr sorgsam damit umzugehen. **Ein grosses Dankeschön an uns alle.**

Und nun nehmen Sie sich die Zeit, von den Ereignissen in diesem Jahr zu lesen und lernen Sie uns und unsere Aufgaben kennen.

**Martina Bötticher**

# INHALT



<b>Editorial der Geschäftsführerin</b> .....	3
<b>Jahresrückblick des Trägerschaftspräsidenten</b> .....	6-7
<b>Geschäftsführung in turbulenten Zeiten</b> .....	8-13
<b>OE-Prozess: eine Zwischenbilanz</b> .....	14-19
<b>Filmpremiere mit Helena</b> .....	20-21
<b>Fachlicher Austausch «LIV im Dialog»</b> .....	22-23
<b>Erste Erfahrungen mit dem neuen Betreuungsmodell</b> .....	24-27
<b>Unterstützungskreistreffen ersetzen Angehörigengespräche</b> .....	28-31
<b>Geflügelte Worte zum Welt-Autismustag</b> .....	32-33
<b>Leben in Vielfalt im Jahr des Covid-19-Ausbruchs</b> .....	34-37
<b>Der Corona-Ritter im Kampf gegen das Virus</b> .....	38-39
<b>Mit dem Projekt «plan.Inklusion» in die Zukunft</b> .....	40-41
<b>«Wie seid Ihr mit der Arbeitssituation bei LIV zufrieden?»</b> .....	42-43
<b>Ausbildung unter Covid-Bedingungen</b> .....	44-45
<b>Pandemiebedingte Mehrkosten</b> .....	46-47
<b>Betriebsrechnung</b> .....	48
<b>Finanzbericht</b> .....	49
<b>Impressum</b> .....	50

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbezeichnungen im Text häufig nur die männliche Form (z. B. Klienten). Selbstverständlich sind damit alle Geschlechter gemeint.

# Jahresrückblick des Trägerschaftspräsidenten

Das Jahr 2020 stand anfangs ganz im Zeichen der Umstellung auf Normkosten gemäss dem neuen Behindertenhilfegesetz. LIV kam dabei zugute, dass zahlreiche notwendige Änderungen schon in den letzten Jahren in die Wege geleitet wurden. So war LIV gut aufgestellt für diese einschneidende Umstellung. Die Finanzierung des Sonderbedarfs brachte zwar noch einige Knacknüsse mit sich, die aber alle gelöst werden konnten.

Bald zeigte sich leider auch, dass Covid-19 das Jahr dominieren würde. LIV hat grosse Anstrengungen unternommen, um die Klientinnen und Klienten vor einer Ansteckung zu schützen und die Auswirkungen der Krankheit so gut wie nur möglich in den Griff zu bekommen. Ein herzliches Dankeschön geht an alle Mitarbeitenden, die sich dafür enorm eingesetzt haben. Nicht zuletzt dank ihrem engagierten Mitwirken hatte LIV 2020 keinen einzigen Todesfall infolge Covid-19 zu beklagen – weder bei den Klienten noch bei den Mitarbeitenden.

Trotz der Covid-bedingten Mehrbelastung hat sich im vergangenen Jahr einiges bewegt. Wichtige Projekte konnten umge-

setzt werden. So hat LIV die ersten Etappen im initiierten Organisationsentwicklungsprozess in Angriff genommen. Daneben galt es, eine Nachfolgelösung für das «Sage» Heim-Modul zu evaluieren. Nach Erstellung einer Schutzbedarfsanalyse fiel die Wahl auf «Redline». Ein weiteres wichtiges Vorhaben war die Lancierung des Projekts «plan.Inklusion» zusammen mit ähnlichen Institutionen. Der Businessplan für eine gemeinsame Intake-Stelle ist erarbeitet und verabschiedet worden. Im Dezember schloss die Geschäftsstelle das Jahr ab mit einem gut organisierten Umzug von ihrem provisorischen Standort mit begrenzter Mietdauer an die Grenzacherstrasse 62.

Das schönste Highlight im vergangenen Jahr war für mich der im Januar präsentierte Film «Wer sind wir?», der allen Zuschauern «unsere» Helena auf sehr beeindruckende Art nahe gebracht hat. Auch hierbei ein grosses Dankeschön an alle, die dabei mitgewirkt haben.

**Christoph Loidl**



# Geschäftsführung in turbulenten Zeiten



«Da sitzen wir bequem im Home Office, während unsere Mitarbeitenden in den Wohngruppen am kämpfen sind...» Solche Gedanken belasteten das Geschäftsleitungsteam oft in diesem Jahr. Doch im Grunde war klar: Es wäre niemandem geholfen, wenn auch die Leitungspersonen ausfallen. Es galt, die Organisation unter Covid-Bedingungen am Laufen zu halten und unsere Mitarbeitenden so gut wie nur möglich zu unterstützen. - Und diese Aufgabe war alles andere als einfach.

## **Covid-Massnahmen und Behinderteneinrichtungen**

Zu Beginn der Pandemie standen beim Bund nur die Alters- und Pflegeheime im Fokus - von Behinderteneinrichtungen

war nie die Rede. Anspruchsvoll ist, dass sich im Behindertenbereich nicht alles in einen Topf werfen lässt. Hier setzte sich die Abteilung für Behindertenhilfe mit grossem Engagement ein, wofür LIV sehr dankbar ist.

## **Kontakteinschränkungen bei LIV**

LIV tat alles, um die Spielräume innerhalb der Handlungsanweisungen kreativ zu nutzen. So erhielten vierzig von hundert Klienten eine Ausnahmegewilligung, um dennoch ab und zu nach Hause zu können. An jedem Standort richteten wir Besuchszonen ein oder ermöglichten den Klientinnen und Klienten, via Videotelefonie und regelmässige Telefonate

mit ihren Angehörigen in Verbindung zu bleiben. Auch Fensterbesuche ermöglichten direkte Begegnungen. In einem Fall liessen wir Angehörige mit dem Auto zu einem nahen Parkplatz fahren, wo dann ein Betreuer mit dem Klienten «zufällig» vorbeispazierte.

## **Personelle Engpässe**

Was vor der Pandemie keiner wusste: Mehrere Mitarbeitende von LIV gehören einer Risikogruppe an. Sie blieben von einem Tag auf den anderen zuhause. Normalerweise pendeln 40 bis 50% unserer Mitarbeitenden von Deutschland oder dem Elsass ins LIV zur Arbeit. Nun wurden plötzlich die Grenzen geschlossen. Also mussten wir für sie in aller Eile eine Arbeitgeberbescheinigung ausstellen, damit sie an der Grenzkontrolle nicht zurückgeschickt wurden. Dann fielen zahlreiche Mitarbeitende aufgrund der Quarantänepflicht aus, oder weil sie erkrankten, und mussten durch andere Mitarbeitende ersetzt werden. Mit vielen Betreuenden traf LIV zudem Mehrarbeitsvereinbarungen. All dies bewirkte natürlich zusätzliche Lohnkosten.

## **Materialengpässe**

Hinzu kam die Schwierigkeit bei der Beschaffung von Hygienematerial, Masken und Tests. Das Geld dafür war zwar rasch zur Seite gestellt. Doch die Tatsache, dass man an das Material nicht herankam, bereitete der Geschäftsführung schlaflose Nächte. Nachdem endlich die ersten 100 Masken ergattert waren, musste

eine Maske für acht Stunden reichen. Wie immer die Tagespreise stiegen - in dieser Phase hatte LIV beinahe jeden Preis für Masken bezahlt. Auch selbstgenähte Masken kamen zum Einsatz.

## **Covid-Ausbruch im Wohnheim Pilgerstrasse**

Als im Wohnheim Pilgerstrasse der erste Covid-Fall auftrat, war noch kein Schutzmaterial verfügbar. Die Situation war völlig neu und barg viele Unsicherheiten. Es fehlte die Kommunikation. Ärzte kamen nicht mehr ins Haus. Betroffene Klientinnen und Klienten waren im Haus eingesperrt. Gesunde und kranke Klienten räumlich zu trennen, wurde zur logistischen Herausforderung. Über lange Strecken arbeitete das Team stark reduziert. Doch die Krise liess die Mitarbeitenden zusammenrücken. Als in der Pilgerstrasse alle wieder genesen waren, dachten wir erleichtert, es sei geschafft.

## **Covid-Ausbruch an der Belforterstrasse**

Doch nach dem Sommer kam die zweite Welle und schlug beim Wohnheim an der Belforterstrasse zu. Hier breitete sich das Virus über sechs Wochen hinweg Stock für Stock aus. Man war besser gerüstet und es gab nun ein funktionierendes Schutzkonzept. Sämtliche Mitarbeitende und Klienten wurden sofort getestet und innerhalb von zwölf Stunden informiert. Daraufhin fielen von 50 Mitarbeitenden auf einen Schlag 35 aus. Auch die Logistik gestaltete sich kompliziert. Es war ein ständiges Umziehen. Die Corona-freie Gruppe verlegte man jeweils in



den ersten Stock. Auch die gesamte Infrastruktur musste entsprechend angepasst werden. Es gab getrennte Lifte für Infizierte und Nichtinfizierte. Auf Klientenseite kam es an einem einzigen Tag zu vier Hospitalisierungen in vier verschiedene Spitäler. Eine Klientin musste beatmet werden. Wie durch ein Wunder gab es keine Todesfälle.

#### **Belastungen am Arbeitsplatz**

Je länger die Krise dauerte, umso mehr nahm auch die psychische Belastung am Arbeitsplatz zu. Die Mitarbeitenden befürchteten, nicht nur sich, sondern auch ihre Familie anzustechen - gerade in der Pflege, wo kein Abstand möglich ist. Auch zeigte sich, dass einige Mitarbeitende noch nach Wochen gravierende Long-Covid-Folgen aufwiesen.

#### **Vermehrte Einweisungen in die Psychiatrie**

Nicht nur die Mitarbeitenden, auch unsere Klientinnen und Klienten litten in diesem Jahr, wenn auch auf anderer Ebene. Besonders hart waren die Kontakt- und Ausgangsverbote, die in der ersten Welle strenger waren als in der zweiten. Bei mehreren Klienten führte das Wegfallen eingespielter Alltagsroutinen und der Verlust der Tagesstruktur zu psychischen Proble-

men - von Depressionen über Verhaltensauffälligkeiten bis hin zu massiven Aggressionen. Noch in keinem Jahr hatten wir so viele Einweisungen in die Psychiatrie.

#### **Weniger Zeitdruck im pflegerischen Bereich**

Besonders im Lockdown der ersten Welle zeigten sich aber auch positive Aspekte. Im pflegerischen Bereich stand man plötzlich nicht mehr unter Zeitdruck. Der Tagesablauf ohne externe Tagesstruktur war viel entspannter. Diese Entlastung spürten auch die Klientinnen und Klienten, die dadurch mehr bei sich sein konnten.

#### **Einsame Spitalaufenthalte**

Liegt eine Klientin oder ein Klient krank im Spital, geht normalerweise jemand vom Team mit und unterstützt vor Ort. Unter den aktuellen Umständen war dies leider nicht möglich.

#### **«Reguläre» Todesfälle**

Im Jahr 2020 hatte LIV zwei Todesfälle zu beklagen. Zum einen ist eine langjährige Klientin mit Chorea Huntington gestorben. Sie konnte im Beisein ihrer Schwester im Wohnheim ruhig ein-

schlafen. Die Trauerfeier musste im engen Kreis stattfinden. Der zweite Todesfall kam völlig unerwartet. Ein noch relativ junger Klient lag auf einmal tot auf dem Sofa. Als Team hält man da erst einmal inne. Das Abschiednehmen, die Trauerfeier, alles ging etwas zu schnell.

#### **Komplizierte Neuaufnahmen**

Neuaufnahmen in ein Haus mit Covid-Infektionen waren natürlich erschwert und das Aufnahmeverfahren mit Einbezug der Angehörigen in dieser Zeit nur sehr eingeschränkt möglich.

#### **Corona-Hotline**

Gerade in der akuten Phase war eine transparente Kommunikation wichtig. So befragte die Geschäftsleitung während der ersten Welle regelmässig alle Standorte zur aktuellen Situation und gab monatlich den Stand der Infektionen, der Hospitalisierungen und der aktualisierten Schutzkonzepte bekannt. Für Mitarbeitende und Angehörige richtete die Geschäftsleitung eine Corona-Hotline ein. In der zweiten Welle kam eine Corona-spezifische E-Mail-Adresse dazu. Auf diese Weise liessen sich die Anfragen kanalisieren und die Geschäftsleitung konnte sich den Hotline-Dienst aufteilen.

#### **Umfrage bei den Mitarbeitenden**

Befragt nach den positiven Aspekten dieser Krise, die sie in den Alltag mitnehmen wollen, äusserten die Mitarbeitenden Dinge wie: Entschleunigung, Achtsamkeit, mehr Bewegung im Freien oder konkrete Tätigkeiten wie Kuchen zu backen oder für die Nachbarin einzukaufen. Aus den gesammelten Antworten kreieren wir jetzt den Tipp des Monats fürs Intranet.

#### **Verzögerter OE-Prozess**

Die Corona-Situation hat unsere Organisation im OE-Prozess zurückgeworfen: Im März musste LIV alle Angebote der Tagesstruktur herunterfahren und den Schwerpunkt nur im Wohnen setzen. Es gab auch keine Sitzungen mehr, um sich zu organisieren. Erst im zweiten Halbjahr war LIV technisch soweit, dass die Teams sich virtuell treffen konnten. Endlich, im November, hat die Geschäftsleitung bei einer Retraite den Prozess wieder aufgenommen, sich die Frage gestellt, ob sie noch hinter den ursprünglichen Entscheidungen steht, und schliesslich einen Zeitplan für 2021 ausgearbeitet sowie die Etappen für die nächsten 5 Jahre festgelegt.

## WAS DAS GESCHÄFTSLEITUNGSTEAM ÜBER WASSER HIELT

### **Lambert Schonewille, Leitung «Agogik»:**

«Mich hat überrascht, wie die Mitarbeitenden in dieser Krisensituation zusammengehalten haben. Das starke Credo «Wir schaffen das gemeinsam, wir kriegen das hin» hat mich extrem beeindruckt. Über die Mehrarbeit wurde kaum gejammert. Unsere Mitarbeitenden waren einfach da für die Klientinnen und Klienten.»

### **Dirk Maier Leitung «Wohnen und Tagesgestaltung»:**

«Trotz allem gab es unter Corona-Bedingungen immer wieder Momente, die gerade die kleineren Dinge des Lebens besonders machten. Interessanterweise gewinnt man oft erst in herausfordernden Zeiten ein Sensorium dafür, diese ansonsten eher als unwesentlich betrachteten Dinge besonders zu schätzen.»

### **Martina Bötticher, Geschäftsführerin:**

«Mir hat geholfen zu sehen, wie wir in einer solchen Krisensituation einfach funktionieren. Ich konnte mich zu hundert Prozent auf mein Team verlassen. Auch bekamen wir von Eltern und Angehörigen viel Anerkennung und Dank, wie auch von

der Gesellschaft allgemein. Besonders geschätzt habe ich die Zusammenarbeit mit der Behindertenhilfe. Da war wirklich 7 Tage die Woche 24 Stunden immer jemand erreichbar. Einmal meldete sich Dr. Weber vom Gesundheitsdepartement per Telefon bei mir. Ich fürchtete schon einen Rüffel. Er aber sagte: «Frau Bötticher, ich wollte fragen, wie es euch geht.» Dann erkundigte er sich unterstützend nach einzelnen Klienten. Ich war erstaunt, wie informiert er war und wie tief er sich mit LIV auseinandergesetzt hatte. Natürlich überlegten wir ständig, was wir noch mehr tun sollten. In dieser Hinsicht war der Erfahrungsaustausch mit anderen Institutionsleitungen sehr hilfreich.»

### **Korab Xhiha, Leiter Finanzen:**

«Für mich war es ein lehrintensives Jahr. Noch nie war ich so nah an der Basis. Da ich ebenfalls die Corona-Hotline bediente, musst ich von Null auf Hundert auch in agogischen und medizinischen Themen Bescheid wissen. Als Geschäftsleitung waren wir natürlich in ständigem Austausch. Da war eine Bereitschaft, füreinander da zu sein, sodass wir einander blind vertrauen konnten. Als Team sind wir dadurch zusammengewachsen.» ■



# OE-Prozess: eine Zwischenbilanz



**Bei Einführung des neuen Behindertenhilfegesetzes sah LIV sich vor grossen Herausforderungen. Um die Organisation für die anstehenden Veränderungen fit zu machen, zog die Geschäftsleitung mit Patrick Scarpelli einen externen Organisationsberater hinzu, der LIV nun seit 2017 begleitet. Im Interview gibt er einen Einblick in diesen Prozess:**

**Herr Scarpelli, können Sie uns kurz umreissen, worum es 2017 ging?**

«Als wir die Anfrage der Geschäftsleitung erhielten, ging es um folgende Ausgangslage: Aus vier eigenständigen Organisationen war LIV entstanden. Mit dem neuen Behindertenhilfegesetz kam der Paradigmenwechsel von der angebotsorientierten Objektfinanzierung zur klientenorientierten Subjektfinanzierung hinzu. Dies hatte zur Folge, dass LIV gefordert war, markant Kosten zu optimieren. An diesem Punkt startete unsere Zusammenarbeit.»

**Wie schwierig oder einfach zeichnete sich die Lösung ab?**

«Der Vorteil des externen Beraters besteht ja darin, dass dieser die Themenstellungen nicht zum ersten Mal antrifft. Da ich seit Jahren ähnliche Institutionen wie LIV begleite, habe ich ein bekanntes Bild angetroffen. Die Stellhebel zur Verbesserung der

Situation waren rasch erkannt. Natürlich ist es nicht so, dass man einfach ein Konzept überstülpen kann, das für eine andere Organisation entwickelt wurde. Jede Institution hat ihre Eigenart, der man Rechnung tragen muss. Die speziellen Eckwerte bei LIV waren einerseits, dass vier Häuser zu einer Organisation zusammengefügt worden sind, und andererseits das städtische respektive kantonale Umfeld. In diesem Zusammenhang war es wichtig, LIV nicht nur isoliert anzuschauen. Zum Mandat gehörte auch eine Benchmark-Studie mit weiteren Institutionen aus der Region Basel, um zu analysieren, wo erhebliche Differenzen bestehen und wo LIV als Organisation Vorteile wie auch Nachteile hat.»

**Welche Vorteile kann LIV sich zunutze machen?**

«LIV hat die Vorteile einer kantonalen Institution. Hinter LIV steht ein Rückgrat, das die Organisation unterstützt. Bei sozialen Institutionen geht es immer auch um Politik und um das Verständnis, wie man mit Menschen mit einer Beeinträchtigung umgeht. In der Stadt Basel legt man grossen Wert darauf, dass auch diese Menschen ein Zuhause finden und entsprechend betreut werden. Die politische Unterstützung ist also da. Natürlich bringt diese Anbindung als kantonale Institution auch gewisse Nachteile mit sich im Vergleich zu privaten Institutionen.»

### **Welche Bereiche von LIV waren vom Veränderungsprozess betroffen?**

«Man kann sagen, dass der Change-Prozess, den wir 2017/18 eingeleitet haben, einen gröberen Umbau bedeutet. Nicht nur aufgrund des Kostendrucks und des Paradigmenwechsels von der Objekt- zur Subjektfinanzierung, sondern auch dem Umstand geschuldet, dass die einzelnen Standorte vorher sehr isoliert waren. Ein wichtiges Anliegen der Geschäftsleitung war, dass man weg kommt von einem klassischen Silodenken hin zur Idee eines übergreifenden Angebots, das an verschiedenen Standorten stattfindet. Es kam zu einer Neuausrichtung der gesamten Organisation mit dem Ziel, zukunftsgerichtet vorwärtszugehen.»

### **Welches waren die grössten Hürden, die es zu nehmen galt?**

«Die grösste Hürde bestand wohl darin, bei den Mitarbeitenden ein Verständnis zu wecken, warum es diesen grossen Organisationswandel braucht und dass dies zunächst einmal eine Herausforderung bedeutet. Funktionen wurden aufgehoben. Die neu geschaffene Funktion der Standortleitenden erforderte ein neues Rollenverständnis. Mit den standortübergreifenden Leitungen 'Agogik' und 'Wohnen & Tagesgestaltung' entstand eine neue Art der Zusammenarbeit. Ein Verständnis für diese neue Matrixorganisation zu bekommen, war kein einfacher Prozess. Alles ging sehr schnell und führte teilweise auch zu einer Überforderung.»

### **Was haben Sie angetroffen, als sie nun drei Jahre später zu LIV zurückgekommen sind?**

«Die Geschäftsleitung hat vieles konsequent so, wie wir es angedacht hatten, umgesetzt. Das fand ich sehr beeindruckend.

Im Kernteam war der Wille da, die Organisation tatsächlich auch umzubauen. Da wurde nicht einfach die Idee des Externen umgesetzt, sondern LIV hat das neue Konzept zu ihrem eigenen gemacht. Das macht den Erfolg letztendlich aus.

LIV ist auf einem guten Weg - mit allen Herausforderungen, die natürlich da sind. Die Umsetzung wurde mit einer hohen Kadenz in Angriff genommen und konnte nicht alles bis in jedes Detail durchdringen. Dass die einen oder anderen Prozesse noch nicht sauber geregelt sind, kommt erst in der täglichen Arbeit zum Vorschein. Das kann zu einem oder anderen Konflikt führen, was normal ist bei einer solchen Organisations-transformation. Es braucht viel Geduld und die Hartnäckigkeit, alles, was noch nicht definiert ist, zu definieren, zu beschreiben, zu erklären und allem voran mit den Leuten zu reden.»

### **Was wurde im Rahmen der Reiraite von 2020 angegangen?**

«Wir nahmen drei Themenstellungen in Angriff: Zunächst ging es um einen Rückblick im Sinne des englischen Begriffs 'Lessons Learned'. Was lief gut, was weniger gut, und was bedeutet dies für die Organisation? Zweitens ging es darum, wohin die Reise in den nächsten drei bis vier Jahren gehen soll und was dies für die Organisation bedeutet. Der dritte Aspekt betrifft die Frage, wie wir die Mitarbeitenden besser ins Boot nehmen können. Hier liegt jetzt der Hauptfokus. Wie können wir den Mitarbeitenden verständlich machen, was diese Organisations-transformation bedeutet für LIV, für sie selbst und für die verschiedenen Rollen, die sie einnehmen. Wir unterscheiden ja jetzt zwischen Alltagsbegleitung und Fallbegleitung. Worin unterscheiden sich diese Rollen? Welche Aufgaben und Anfor-

derungen beinhalten sie? Das alles muss jetzt Schritt für Schritt mit einer gewissen Detailverliebtheit nochmals angegangen werden. Dieser Prozess, der idealerweise Ende 2021 abgeschlossen sein wird, startete bei den Standortleitenden. Nun soll es weitergehen mit den Fallbegleitenden und Alltagsbegleitenden. Am Ende sollen alle Mitarbeitenden bis ins Detail mit der neuen Rollenverteilung vertraut sein.»

### **Inwieweit können die Mitarbeitenden hier noch mitgestalten?**

«Wenn man eine solche Transformation von oben nach unten vorantreibt, ist die Mitgestaltung der Mitarbeitenden natürlich nur in einem kleinen Rahmen vorhanden. Wo aber der Alltag mit den Bewohnenden und mit den Klienten stattfindet, ist die Möglichkeit zur Mitgestaltung doch noch recht gross. Hier sind die Mitarbeitenden auch gefragt. Es ist wichtig, dass sie die gewonnenen Erkenntnisse bei der Erprobung im Alltag zurückspiegeln und sich mit Vorschlägen einbringen, wie man es besser machen könnte.»

### **Wo wird LIV in fünf Jahren stehen?**

«Ich würde es so beschreiben: Zu Beginn der Transformation kam es einem vor, als müsse man das Matterhorn besteigen. Es ging sehr steil bergauf. Und das war gut so. Aber eine Organisation muss irgendwann auch zur Ruhe kommen. Es ist wichtig, dass LIV jetzt auf ein Hochplateau kommt, wo die grossen Veränderungen abgeschlossen sind. Das ist eine Zielsetzung, die wir gemeinsam definiert haben. Dennoch wird LIV sich in seinem Umfeld weiter entwickeln müssen. Der gesellschaftliche Wandel bleibt nicht stehen. Es werden neue Bedürfnisse kommen und LIV muss sich darauf vorbereiten. Eine weite-

re Schlussfolgerung, die wir gezogen haben, ist die, dass LIV nicht für sich allein wirken kann. Entsprechend wird das Thema Kooperation und Zusammenarbeit mit anderen Institutionen zunehmend wichtiger.»

### **Inwieweit muss LIV sich nach aussen besser verkaufen?**

«Die Aussenwirkung ist da. Frau Böttcher und ihr Geschäftsleitungs-Team machen da recht viel. Die Gesellschaft soll wissen, dass es LIV gibt und welche Rolle die Institution einnimmt. Wenn ich direkt betroffen bin, weil ich bei LIV einen Angehörigen habe, dann weiss ich natürlich, dass es LIV gibt. Als nicht Betroffener weiss ich das kaum. Da haben es andere Institutionen wie Alters- und Pflegeheime etwas einfacher, weil wir alle irgendwann alt werden. Und je älter man wird, desto mehr beschäftigt man sich mit diesen Themen. Aber Institutionen wie LIV sind in einem sehr engen Fokus. Da braucht es ein gewisses kommunikatives Grundrauschen.»

### **Welches sind die nächsten Schritte für LIV?**

«Konkret geht es darum, die Organisations-transformation in den nächsten zwölf Monaten gut abzuschliessen. Ich sprach vorhin von diesem Hochplateau. Dort oben sollte man einmal sein dürfen. Bei solchen Transformationen muss man immer aufpassen, dass man nicht in ewigen Baustellen lebt. Es braucht einfach diese Verschnaufpausen, in denen die Organisation einmal sagen kann: Jetzt haben wir es geschafft! Auf diesem guten, neuen, soliden Fundament können wir die nächsten Schritte angehen und fragen: Welche Leistungen wollen wir erbringen? Braucht es neue Angebote? Wie wollen wir uns kommunikativ noch besser ausrichten?» ■



# Filmpremiere mit Helena

**Gross war die Freude, als der Dokumentarfilm «Wer sind wir?» endlich da war. Der Basler Filmregisseur Edgar Hagen begleitet darin zwei Familiensituationen mit schwerstbehinderten Kindern: auf der einen Seite «unsere» Helena mit ihrer Mutter Veronika Kisling, auf der anderen Jonas aus Deutschland, seine Eltern und seinen ebenfalls behinderten Bruder Felix.**

## Solothurner Filmtage und Sondervorführungen

Nach der Weltpremiere am International Documentary Filmfestival Amsterdam (IDFA) kam der Film am 25. Januar 2020 in die Schweiz, um an den Solothurner Filmtagen gezeigt zu werden, wo er für den Prix de Soleure nominiert war. Es folgten zwei gut besuchte Vorpremieren in Basel und Zürich, in denen wir als LIV den Film einem ausgewählten Publikum zeigen konnten. Auch die Protagonisten und die Filmemacher waren da und beantworteten Fragen aus dem Publikum. Gerne denken wir an die tollen Rückmeldungen und bereichernden Gespräche beim anschliessenden Apéro zurück.



## Kinostart und baldiger Kinostopp

Kaum lief der Film in den Deutschschweizer Kinos an, torpedierte auch schon das Corona-Virus die weiteren Vorführungen. In Deutschland kam der Film bis heute noch nicht auf die Leinwand.

## Was nun?

Im Laufe der Corona-Krise sorgte das Team der Produktionsfirma Cineworx dafür, dass der Film immerhin als Video on Demand (VOD) gestreamt werden kann. Auf folgenden Plattformen ist er verfügbar:

- [www.filingo.ch](http://www.filingo.ch)
- [www.myfilm.ch](http://www.myfilm.ch)
- [www.cinefile.ch](http://www.cinefile.ch)
- [www.artfilm.ch](http://www.artfilm.ch)

Ab Juni 2021 wird der Film auch in den Kinos der französischen Schweiz zu sehen.

Der Film bietet Raum zum Nachdenken: über unsere eigene Anpassungsfähigkeit, die eigene Bereitschaft, ständig dazuzulernen. Aktuell erarbeitet das Team von Cineworx ein Kampagnenkonzept, wie sich der Film zur weiteren Auseinandersetzung mit dem Thema nutzen lässt:

- Woran liegt es, dass sich die Welt der Menschen mit Behinderung und jene der Menschen ohne Behinderung so selten vermischen?
- Kann der Film, können Helena und Jonas Ideen geben, um unsere Gemeinsamkeiten zu entdecken?
- Der Film als Herausforderung?
- Ein Film für die Inklusionsbewegung?

Auch LIV-intern werden wir den Film künftig einzusetzen wissen, etwa bei der Einführung neuer Mitarbeitenden oder auch in der betriebsinternen Aus- und Weiterbildung. ■

# Fachlicher Austausch «LIV im Dialog»

Mit dem neuen Veranstaltungsformat «LIV im Dialog» starteten wir eine LIV-interne Plattform für den fachlichen Austausch. Dabei kommen jeweils eine fallbegleitende und eine alltagsbegleitende Person pro Standort mit Vertretern der Geschäftsstelle zusammen. Aufgrund der Pandemie konnten leider von sieben geplanten Veranstaltungen im 2020 lediglich drei durchgeführt werden.

Die Diskussionsreihe stand unter dem Thema «Aktionsplan UN-Behindertenrechtskonvention (UN BRK)» und umfasste folgende Fragestellungen:

- Wo können wir im Kleinen die Ziele und Massnahmen zur Verwirklichung der UN-Behindertenrechtskonvention beschreiben und erreichen?
- Was tun wir bereits - welche Beispiele können wir anführen?
- Was würden wir gerne anpacken?

## Eine Teilnehmerin berichtet über LIV im Dialog

von Rahel Meshorer-Harim, Wohnheim Belforterstrasse

Am 27. Januar versammelte sich zum ersten Mal eine Gruppe von zehn Mitarbeitenden aus den einzelnen Standorten gemeinsam mit Martina Bötticher und Dirk Maier zum Auftakt der Gesprächsreihe «LIV im Dialog».

## Klienten, Bewohner, Menschen mit Behinderung, Menschen mit Beeinträchtigung

Zur Diskussion stand die Begrifflichkeit «Klient/Klientin». In der kritischen Auseinandersetzung mit diesem Begriff wurde schnell klar, dass es gar nicht so einfach ist, eine Alternative dafür zu finden: Bewohner, Betreute, Menschen mit Behinderung oder Menschen mit Beeinträchtigung? Sind sie Leistungsempfänger oder einfach Kunden, die bei uns ihre Dienstleistung einkaufen?

## Menschen mit und Menschen ohne Behinderung?

Auch die Formulierung in der Behindertenrechtskonvention der UN sorgte in der Runde für Irritation - unterscheidet die BRK doch zwischen «Menschen mit Behinderung» und «Menschen ohne Behinderung». Schnell war man sich einig, dass dies in gewissem Sinne dem Inhalt der BRK gar widerspricht.

## Behinderung als Schimpfwort?

Auch über den Begriff «Behinderung» wurde rege diskutiert. Das an und für sich neutrale Wort ist im Alltag mit vielen negativen Konnotationen behaftet - etwa auf dem Schulhof, wenn Kinder, die sich ungeschickt benehmen oder nicht ins Schema passen, als «behindert» bezeichnet werden. Behin-

derung als Schimpfwort? - Es kommt auf die Haltung eines jeden einzelnen an, darüber waren wir uns einig. Dennoch stellten wir fest, dass viele von uns eine gewisse Hemmung empfinden, Begriffe wie «Behinderung» oder «behindert» zu verwenden.

## Wie gehen wir bei LIV mit diesen Begriffen um?

Im Laufe der Diskussion wurde klar, dass wir uns bewusst mit diesen Begrifflichkeiten auseinandersetzen müssen. Ziel und Aufgabe ist es, das Thema bei Team- und Bewohnersitzungen aufzugreifen oder die Begriffe auch in Einzelgesprächen mit unseren Klienten anzusprechen und zu fragen, was sich für sie richtig anhört. Sie sind es letztendlich, die gemeint sind.

Zum anderen wollen wir uns fragen, wie wir selbst zum Begriff «Behinderung» stehen und wie sich dies in unserer Haltung auswirkt. Natürlich können wir als Einzelpersonen oder als Institution die gesellschaftliche Auffassung nicht einfach so verändern. Aber wir können und sollen unseren Teil dazu beitragen, dass der Begriff «Behinderung» wenn nicht positiv, so doch neutral besetzt ist.

Weitere Themen, die wir bei LIV im Dialog aufnahmen, waren Mitwirkung und Mitsprache wie auch Selbstbestimmung. ■



# Erste Erfahrungen mit dem neuen Betreuungsmodell

## **In einer Austauschrunde ziehen Fallbegleitende und Alltagsbegleitende ein erstes Fazit über die neue Rollenverteilung in der Betreuung.**

Mit dabei waren

- als Fallbegleiter: Sebastian Nötzli (Klosterfiechten), Flora Xhiha (Tageszentrum)
- als Alltagsbegleiter: Alin Jäger (Belforterstrasse), Almedin Alukic (Riehenstrasse)
- als Fallbegleiter und Koordinator: Mischa Kammermann (Tagesstruktur)

## **Die neue Rolle der Alltagsbegleitenden (Team blau)**

Als Alltagsbegleiter haben wir die Aufgabe, unsere Klienten so weit wie nötig zu unterstützen, zu fördern, aber auch einfach machen zu lassen und sie dabei zu begleiten. Zentral ist, dass wir auf den Menschen eingehen. Wichtig ist der Austausch zwischen den Teams im Wohnen und in der Tagesstruktur, weil jedem etwas anderes auffällt. Als Alltagsbegleiter sind wir hautnah am Klienten dran. Es geht um lebenspraktische Unterstützung und um die Gestaltung der Freizeit. Wir fördern die

Autonomie und die Selbstbestimmung. Wir begleiten unsere Klienten sowohl in Einzel- wie in Gruppensituationen. Wie viel Zeit wir eins zu eins begleiten, ist abhängig vom Setting und vom Klienten. Schön ist, wenn wir sehen, dass der Klient zufrieden ist, wenn wir erleben: «Ich mache es richtig.» Es gibt auch Situationen, wo ein Klient traurig wirkt. Dann ist es unsere Aufgabe, ihn zu unterstützen, damit er Mensch sein kann.

## **Die neue Rolle der Fallbegleitenden (Team rot)**

Als Fallbegleitende nehmen wir vor allem administrative Aufgaben wahr und gehen unterstützend ins Setting hinein. Unsere Aufgabe ist das Coaching der Mitarbeitenden. Wir unterstützen sie im agogischen Bereich und mit unterstützter Kommunikation. Wir formulieren Zielsetzungen, füllen Bögen aus und arbeiten eng mit den Alltagsbegleitenden zusammen. Wir begleiten sie auch im Gespräch mit Eltern oder dem Unterstützungskreis, und dies Wohn- und Tagesstruktur-übergreifend. Die Rolle des Fallbegleiters ist dynamisch und beinhaltet verschiedene Aspekte. Wenn die konkrete Situation sich gerade schwierig gestaltet, coachen wir den Alltagsbegleiter. Wir besprechen zusammen die Situation, planen das Vorgehen und





unterstützen die Kommunikation mit dem Klienten. Schöne Momente in dieser Rolle sind, wenn es gemeinsam gelungen ist, die Situation zu verbessern und wenn das, was man zusammen erwirkt hat, dauerhaft anhält.

### **Die Vorteile der neuen Organisation**

Wie ein Klient sich in der Tagesstruktur oder auf der Wohngruppe verhält, kann sehr unterschiedlich sein. In der neuen Organisation ist es nun möglich, sich an die jeweils andere Gruppe zu wenden, wenn es nicht gelingt, mit einem Klienten eine Krise zu überwinden. Das ist sehr wertvoll. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass die Zusammenarbeit auf einer ganz anderen Ebene stattfindet. Heute müssen wir vieles immer wieder mit unterschiedlichen Personen ansprechen. Im Gegensatz zu früher betrachten wir eine Situation aus verschiedenen Perspektiven und Rollen.

### **Rollenfindung, Beispiel Alltagsbegleitung**

Als aufgrund der Pandemie plötzlich die Tageszentren schließen mussten, warf uns dies bei der Rollenfindung etwas zurück. Mittlerweile finden sich viele in ihrer der Rolle zurecht und es ist klar, wo die Zuständigkeiten liegen. Gerade an der Belforterstrasse sind wir als Alltagsbegleitende jetzt sehr dankbar, dass die Leute vom Tageszentrum bei uns sind, weil zu wenig Personal da ist. Konflikte zwischen den FaBe als Alltagsbegleitende und

den Sozialpädagogen als Fallbegleitende gibt es kaum noch. Es gibt keine Hierarchie. Die Teamsitzungen sind immer auf den Klienten ausgerichtet. Wir arbeiten wirklich gut zusammen.

### **Rollenfindung, Beispiel Fallbegleitung**

Als Fallbegleiter habe ich eine völlig neue Rolle übernommen, in die ich erst einmal hineinwachsen muss. Ich bin aus dem Betreuungsteam herausgetreten und habe neue Aufgaben übernommen, an denen ich noch am üben bin, um sie so meistern zu können, wie ich das selber möchte. Mich motiviert, dass ich es nicht nur für mich, sondern auch für die Wohngruppe und das Team schaffen will. Die neue Aufgabe führt zu einer Fokusverschiebung. Ich bin nicht mehr jeden Tag mit dem Klienten zusammen, sondern ich bewege mich jetzt auf einer Meta-Ebene. Deshalb braucht es unbedingt die Alltagsbegleiter. Sie sehen Tag für Tag was der Klient braucht. Die beiden Aufgaben gehen Hand in Hand, und wir müssen es greifbar machen: Wir können nicht ohne euch und ihr könnt nicht ohne uns. Die FaBe bekommen in diesem Rahmen mehr Bedeutung und eine klarere Rolle.

### **Findungsprozess noch nicht abgeschlossen**

Nach wie vor gibt es aber immer noch viele Zuständigkeitsunklarheiten, die sich eben erst in der Praxis zeigen. Dieser Findungsprozess und das Fine Tuning sind noch nicht abgeschlossen. Das dauert nun schon lange, was zum Teil auch Corona zuzuschrei-

ben ist. Dazu kommen die hohe Fluktuation und die Anpassung des Personalschlüssels, was auch eine Rolle mitspielt.

### **Neue Stellenbeschreibungen**

Seit dem Wechsel gab es neue Stellenbeschreibungen, die genau aufführen, welche Kompetenzen eine Fachperson Wohnen oder Tagesstruktur hat. In der Praxis ist es aber schwierig, die Verantwortungen abzugrenzen. Etwas mehr Freiraum wäre schön, damit man eigene Interessen und Stärken einbringen kann. Der negative Aspekt dieser Stellenbeschreibungen ist, dass man oft sagen muss: «Das liegt nicht in deinem Kompetenzbereich, das musst du abgeben.»

### **Neues Dokumentationssystem**

Unglaublich vieles hat geändert. Wir haben auch ein neues Dokumentationssystem. Die Begrifflichkeiten sind gleich geblieben, nur die Maske ist neu. Das System ist übersichtlicher als das Vorgängersystem, man kann beispielweise Daten zusammenfügen oder sofort ausdrucken. Aber es war nochmals etwas obendrauf, was wir uns neu aneignen mussten.

### **Kritische Personalsituation**

Kurz vor Corona wurden die Teams neu zusammengestellt, das war schon eine Herausforderung. Dann kam die Pandemie, vie-

le wurden krank, einige haben sich nicht mehr erholt, viele haben gekündigt, vor allem Junge. Die Personalplanung ist noch schwieriger geworden als vor dem Covid-19-Ausbruch. Gewisse Gruppen sind personaltechnisch so reduziert, dass niemand mehr einspringen kann. Wenn in Klosterfiechten zum Beispiel ein oder zwei Mitarbeitende ausfallen, ist der Koordinator mit der Personalplanung schon am Anschlag. Alle kennen das Idealbild, aber die Realität ist oft eine andere.

### **Was ist die FaBe-Ausbildung wert?**

Früher hatte man sich als FaBe gegenüber den Sozialpädagogen oft benachteiligt gefühlt, weil man die gleichen Tätigkeiten ausgeführt hat. Dieses gespannte Verhältnis trifft jetzt zwischen FaBe's und ungelerten Assistenten zu. Den ausgebildeten FaBe's hat man gegenüber vorher bestimmte Aufgaben weggenommen. Das macht es schwierig, zumal die gelernten FaBe's gegenüber den ungelerten Assistenten in der Minderzahl sind. Diese arbeiten zum Teil schon viele Jahre bei LIV. Langjährige Erfahrung steht hier gegenüber aktuellem Fachwissen, das man sich in der Ausbildung aneignet. Diese feine Unterscheidung fehlt im blauen Team noch. ■



## Unterstützungskreistreffen ersetzen Angehörigengespräche

Verschiedene Bezugspersonen in- und ausserhalb von LIV unterstützen unsere Klienten. Neu laden wir sie einmal jährlich zu einem Unterstützungskreistreffen ein. In dieser Runde reflektieren wir gemeinsam das vergangene Jahr, besprechen aktuelle Themen und legen gemeinsame Ziele für das kommende Jahr fest.

Zum engsten Kreis der Bezugspersonen gehören die Alltagsbegleitenden «Wohnen» und «Tagesstruktur». Sie werden flankiert von je einem Fallbegleiter Agogik und dieser wiederum von der Leitung Agogik. Von externer Seite kommen die Angehörigen hinzu wie auch die gesetzlichen Vertreter und Ärzte. Auch der Klient kann bei diesen Treffen dabei sein, falls er dies möchte.

Die Covid-Auflagen haben auch dieses neue Format eingeschränkt, sodass erst wenige Treffen stattfinden konnten. Hier ein paar Blitzlichter aus den Betreuungsteams:

«Früher lief die Beziehung zu den Angehörigen mehrheitlich von der Wohngruppe aus. Die Tagesstruktur war damals nicht involviert. Einmal im Jahr fand das Angehörigengespräch statt, zu dem wir vorab die Infos der übrigen Bezugspersonen einholten.»

«In der neuen Organisation findet der Austausch zwischen Tageszentrum und Wohnen das ganze Jahr über statt. So fällt es auf, wenn ein Klient in der Wohngruppe sich anders verhält als im Tageszentrum. Und wir können voneinander lernen.»

«Dass die Zusammenarbeit mit der Tagesstruktur sich intensiviert hat, dient auch der Transparenz. Im Wohnbereich muss ich nicht mehr vom Taxifahrer erfahren, dass es schwierig war. Als erste Anlaufstelle für Angehörige weiss ich nun wirklich Bescheid.»

«Beim Unterstützungskreistreffen geht es um die Kundenzufriedenheit. Das ist eigentlich der wichtigste Aspekt.»

«Jedes Treffen muss von Fall- und Alltagsbegleitung gut vorbereitet werden. Gemeinsam schauen wir zurück, wie sich ein Klient im vergangenen Jahr entwickelt hat.»

«Wir haben ein sehr gut strukturiertes Protokoll, das vorschreibt, was man ansprechen muss. Darauf können wir uns abstützen, das gibt Sicherheit.»

«Es ist von Vorteil, wenn in dieser grösseren Runde neben den agogischen Personen auch die Ärzte und Psychiater da sind, um Entwicklungen zu besprechen. So können wir hinsichtlich der Ziele alle zusammenarbeiten.»

«Es ist der Fallbegleiter «Wohnen», der das Treffen jeweils organisiert. Alle Beteiligten dazu zu kriegen ist eine Herausforderung, besonders die Ärzte und Beistände haben eine volle Agenda - wie auch die Geschäftsstelle, wenn der Wunsch da ist, jemanden von dieser Seite beizuziehen.»

«Viele Berufsbeistände haben einfach zu wenig Zeit bei den vielen Mandanten, die sie betreuen. Ein direkter Kontakt ist da kaum möglich. Bei Klienten ohne Angehörige gibt es dann einfach ein hausinternes Treffen.»

«Im Standort Klosterfiechten konnten aufgrund der 5-Personen-Regel diese Zusammenkünfte noch gar nicht im vorgesehenen Rahmen stattfinden. Allein von Betreuerseite wären ja schon vier Personen dabei. Wie ich es jetzt organisiere, betrifft es meistens das Wald-Angebot. Da reicht es, wenn zwei mitkommen, meist von der Wohngruppe, dazu zwei Angehörige plus allenfalls noch ein Psychiater oder Arzt. Je nachdem kommt noch jemand von der Geschäftsstelle hinzu oder ein Dolmetscher. Alles in allem sind es maximal zehn Personen. So konnte ich im Kontakt mit Angehörigen schon einige Dinge in Angriff nehmen, was bis vor kurzem nicht möglich gewesen wäre.»

«Ich habe schon mehrere Treffen organisiert - extern im Tageszentrum. So konnten die Angehörigen gleich auch die Tagesstruktur kennen lernen und sehen, was dort gearbeitet wird.»

«Extrem schwierig ist es, einen freien Raum zu finden. Deshalb reserviere ich den Raum jeweils bevor ich die Angehörigen eingeladen habe. Wenn dann die Angehörigen nicht können, kann ich immer noch die Raumreservation zurückziehen.»

«Man braucht einfach einen Bürotag, sonst kommt man gar nicht nach. Zwei Tage pro Woche Fallbegleitung, drei Tage Pflege und Betreuung. Wo wird nun das Büro abgezogen - in der Fallbegleitung oder in der Alltagsbegleitung?»

«Das erleben wir im Wohnen genauso, ich habe überhaupt keine Zeit mehr, da ich auch noch Ausbilderin bin und eine Schülerin betreue. Ich habe angefangen, solche Dinge zu Hause zu erledigen.»

«Im Wohnsetting haben wir gegenüber der Tagesstruktur den Vorteil, dass wir die Zeit flexibel einteilen können. Ich komme jetzt auf Eigeninitiative an einem Tag extra, nur um die Büroarbeit zu erledigen.»

«Ich höre dann von Arbeitskollegen: Bist du schon wieder im Büro - du gehörst doch nicht zum roten Team. Die Frage ist: Wo finden wir Zeit für organisatorische Aufgaben? - Wenn ich im Büro bin, kann meine Mitarbeiterin den Ausflug nicht durchführen, den sie geplant hat.» ■





Du hast aber ein dickes Fell



Schreib Dir das hinter die Ohren



Du fragst mir ja ein Loch in den Bauch

## Geflügelte Worte zum Welt-Autismustag

Am 2. April jährt sich der weltweite Autismustag. LIV nutzt diese Chance, um auf die Lebenssituation der Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung aufmerksam zu machen.

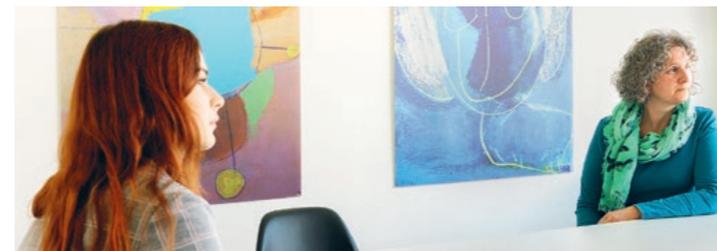
Auch im Covid-Jahr mit seinen vielen Restriktionen und Kontakteinschränkungen liess sich die Geschäftsleitung eine kommunikative Aktion mit Aussenwirkung einfallen:

Eine Eigenart autistischer Wahrnehmung besteht darin, dass betroffene Menschen weder mit Witz noch mit Ironie etwas anfangen können, sondern mehrdeutige Aussagen wörtlich nehmen. Geflügelte Worte, deren übertragenen Sinn man erkennen muss, bleiben für sie ein Buch mit sieben Siegeln.

Das war der Aufhänger für die Aktion zum Welt-Autismustag: Warum nicht Postkarten kreieren, auf denen geflügelte Worte und Redewendungen wortwörtlich verstanden als Cartoon dargestellt sind? Einen begnadeten Zeichner hat LIV mit Mischa Kammermann vom agogischen Team ja im Haus.

In einem Brainstorming war schnell eine Vielzahl sinniger Sprüche als Ausgangsmaterial für die Postkartensammlung gesammelt, und Mischa Kammermann zeichnete die Cartoons dazu. Schliesslich wurden die fertig gedruckten Postkarten unter den Mitarbeitenden und innerhalb des LIV-Netzwerks grosszügig verteilt. ■

# Leben in Vielfalt im Jahr des Covid-19-Ausbruchs



von Dirk Maier, Leitung «Wohnen und Tagesgestaltung»

**Im chronologischen Zeitraffer nehmen wir Sie mit auf ein Jahr, in dem wir als Institution und als Teil der Gesellschaft die Entwicklungen einer (Covid-)Pandemie durchlebt haben.**

## Januar

Nachdem gegen Ende 2019 vereinzelte Meldungen über Corona-Fälle im Ausland publik wurden, nahm das Thema Covid-19 ab Jahresbeginn in der Öffentlichkeit täglich mehr Raum ein. Der Kanton arbeitete Pandemiekonzepte aus, wie unser Betreuungsauftrag sich unter Pandemie-Bedingungen aufrechterhalten lässt. Gleichzeitig gab das Bundesamt für Gesundheit (BAG) die ersten konkreten Anweisungen an die Bevölkerung. Auch wir als Betreuungsinstitution erhielten erste Vorgaben, wie wir uns hinsichtlich Schutz- und Hygienebestimmungen zu verhalten haben.

## Februar

Im Februar kamen die ersten Massnahmen, die uns konkret betrafen: Das BAG hatte empfohlen, Grossanlässe zu meiden. Deshalb

sagte die Geschäftsleitung das bei allen Klienten beliebte interne LIV-Fasnachtsfest kurzfristig ab. Wenige Stunden später erfuhren wir, dass die ganze Basler Fasnacht ausfallen wird. Unsere Klienten feierten die «drey scheenschte Dääg» auf den Wohngruppen und trugen ihre bereits fertiggestellten Kostüme dort zur Schau.

## März

Ab Mitte März begann das Thema Corona all unsere Tätigkeiten zu beherrschen. Aufgrund der zunehmenden Fallzahlen und der fast täglich neuen Auflagen des BAG beschloss die Geschäftsleitung am 16. März in einer ausserordentlichen Sitzung einschneidende Massnahmen:

- Schliessung aller Tagesstrukturen und ganztägige Betreuung der Klienten auf den Wohngruppen, unterstützt durch die Mitarbeitenden der Tagesstrukturen
- Verlegung administrativer Aufgaben ins Homeoffice
- Sitzungen per sofort nur noch per Video-Konferenz
- Einrichtung einer Corona-Hotline, die von den Mitgliedern der Geschäftsleitung abwechselnd betreut wird

Gleichzeitig attestierte man die ersten Mitarbeitenden aufgrund einer chronischen Vorerkrankung als Risikopatienten

und stellte sie vom Betreuungsdienst frei. Zeitweise waren bis zu 20 Mitarbeitende von dieser Regelung betroffen. Diverse Mitarbeitende gerieten aufgrund der Schulschliessungen in Engpässe bei der Kinderbetreuung und mussten daher immer wieder zuhause bleiben. Die Personalplanung gestaltete sich zunehmend schwieriger.

Als weitere Herausforderung erwies sich die Beschaffung von Hygiene-Material. Schutzmasken, Handschuhe wie auch Desinfektionsmittel galten in der ganzen Schweiz als Mangelware, so dass wir täglich intensiv damit beschäftigt waren, unseren Bedarf über unterschiedlichste Quellen abzudecken.

Am 19. März erreichte uns die Meldung des ersten bestätigten Covid-Befunds in unserem Wohnheim an der Pilgerstrasse. Trotz sofort eingeleiteter Schutz- und Isolationsmassnahmen war es bereits zu spät, um das nähere Umfeld vor einer Ansteckung zu bewahren. Fünf Mitarbeitende und drei Klienten am Standort erkrankten und mussten in Quarantäne. Für die übrigen Mitarbeitenden vor Ort bedeutete dies, in einem stark reduzierten Team und unter erschwerten Bedingungen zu betreuen und zu pflegen.

## April

Im April folgte der erste radikale Lockdown bei LIV. Die Besuchsrechte wurden verschärft. Die Klientinnen und Klienten durften nur noch mit Sondergenehmigung nach Hause und Besuche von Angehörigen und Freunden nur noch in absoluten Ausnahmesituationen empfangen. Vor allem an Ostern bedeutete dies für alle Beteiligten eine schmerzhaft eingeschränkte Betreuung. Die Mitarbeitenden in der Betreuung und Pflege wurden verpflichtet, in allen Begleitsituationen, in denen der Abstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann, eine Schutzmaske zu tragen. Kurze Zeit später galt die Maskenpflicht generell in der ganzen Institution. Praktisch wöchentlich mussten die Schutzkonzepte angepasst werden.

Für unsere Auszubildenden wurde «Distance-Learning» zum neuen Schlagwort. Der Unterricht verlagerte sich mehr und mehr auf Videoportale und Aufgaben mussten von zuhause aus erledigt werden. Auch die Abschlussprüfungen fanden in einem neuen Format statt.

## Mai

Im Mai beruhigte sich die Corona-Situation schweizweit leicht,



so dass erste Lockerungen in Bezug auf die betreute Tagesstruktur möglich wurden:

- Die Angebote an Standorten der Tagesstruktur wurden teilweise wieder aufgenommen, jedoch in einem reduzierten und nicht wohngruppenübergreifenden Programm.
- Die Transporte organisierten wir LIV-intern.
- Die räumlich integrierte Tagesgestaltung mit Unterstützung von Mitarbeitenden der Tagesstruktur fand weiterhin vor Ort in den Wohngruppen statt.
- Externe Klientinnen und Klienten begleiteten wir als separate Angebotsgruppe im Tageszentrum Riehenstrasse.

### Juni

Im Juni gelang eine weitere Annäherung an die Normalität:

- Klientinnen und Klienten, die nicht zur Risikogruppe gehörten durften wieder mit dem öffentlichen Verkehr zur Tagesgestaltung fahren.
- Am Standort der Tagesgestaltung wurden wieder Besuche innerhalb des Hauses möglich.
- Unter Einhaltung des Schutzkonzeptes, der Abstandsregelung und der Hygienemassnahmen fanden auch Teamsitzungen, Supervisionen und interne Weiterbildungen wieder statt.
- Die Corona Hotline wurde eingestellt.

### Juli/August

In den Sommermonaten keimte langsam die Hoffnung auf, das Schlimmste sei überstanden. Vereinzelt gab es immer wieder Verdachtsfälle oder auch Mitarbeitende, die sich aufgrund von Kontakten zu positiv getesteten Personen in Quarantäne begeben mussten.

Anstelle des vorgesehenen LIV-Festes improvisierten wir ein bescheidenes Ersatzangebot: einen «Pizza-Tag», an dem alle Standorte frisch gebackene Pizzen vom Pizzadienst geliefert bekamen.

Auch die betreute Tagesstruktur konnte einen nächsten Schritt wagen. Das Angebot für die externen Klienten verschoben wir in die Belforterstrasse, damit auch die Tagesstruktur Riehenstrasse ihre Angebote wieder ausbauen konnte. Nach wie vor blieben alle Angebote nach Standort getrennt.

### September/Oktober

Ab September begannen die Fallzahlen in der Schweiz wieder zu steigen. Das BAG verschärfte die Massnahmen. Gleichzeitig mehrten sich innerhalb von LIV die Verdachtsfälle. Immer wieder mussten Tests und damit verbunden auch kurzfristige Quarantänen durchgeführt werden.

Aufgrund dieser Entwicklung schalteten wir die Corona-Hotline wieder auf und aktivierten neu auch eine Corona-Mail-Adresse. Bis Ende Jahr beantwortete die Geschäftsleitung über diesen Kanal mehr als 1000 E-Mails.

Als kleine Aufmunterung für die abgesagte Basler Herbstmesse bekamen am 30. Oktober alle Klientinnen und Klienten einen grossen Ballon überreicht.

### November/Dezember

Im November schliesslich löste der erste positive Fall im neuen Wohnheim Belforterstrasse eine grosse Welle aus, die uns bis ins neue Jahr auf Trab hielt. Schnell breitete sich das Virus im ganzen Haus aus. Mit Unterstützung von Labor Rothem führten wir regelmässige Massentestungen unter Mitarbeitenden und Klienten durch. Immer wieder gab es positive Testergebnisse, auch bei Personen, die keinerlei Symptome aufwiesen. Laufend mussten neue Quarantänezonen eingerichtet werden, um die übrigen Klienten und Mitarbeitenden zu schützen. Insgesamt erkrankten in der Belforterstrasse 21 Klienten und 29 Mitarbeitende an Covid-19. Den Mitarbeitenden, die ihren Dienst unter diesen Umständen verrichten mussten, wurde Gewaltiges abverlangt: Betreuung und Pflege unter erschwerten Bedingungen, personelle Unterbesetzung

aufgrund der vielen an Covid-19 erkrankten Arbeitskollegen, dazu die ständige Angst, sich ebenfalls anzustecken. Wer es nicht miterlebt hat, kann sich nur schwer vorstellen, wie das Arbeiten sich in solchen Situationen gestaltet. Wie schon im Frühjahr in der Pilgerstrasse haben auch hier unsere Mitarbeitenden Unglaubliches geleistet, um den Klientinnen und Klienten trotz allem einen gewohnten Alltag zu ermöglichen. Sie nutzten jede Gelegenheit, kleine und eingeschränkte Situationen besonders zu gestalten. So gelang im Rahmen aller Vorgaben und Massnahmen auf den Gruppen zu Weihnachten und Silvester doch noch ein festlicher Abschluss des Jahres.

Rückblickend haben wir viele schwierige und herausfordernde Situationen durchlebt. Immer wieder mussten sich Klienten, Mitarbeitende und auch Angehörige kurzfristig an neue Situationen und Vorgaben anpassen. Auf Vieles musste verzichtet werden. Video-Konferenzen und Home-Office sorgten für mehr Distanz in einer Zeit, in der persönliche Kontakte umso wichtiger gewesen wären. Dazu kam die grosse Ungewissheit, wie sich die ganze Pandemie in den nächsten Wochen, Monaten und vielleicht auch Jahren weiter entwickelt. - Als Institution können wir einfach nur «Danke» sagen, allen Mitarbeitenden, Klientinnen, Klienten, Angehörigen sowie den externen Stellen, die Ihren unverzichtbaren Beitrag geleistet haben, dieses Jahr mit allen Höhen und Tiefen gemeinsam zu meistern. ■

# Der Corona-Ritter im Kampf gegen das Virus

Wie machen wir unseren Klienten die getroffenen Massnahmen klar? - Mit dieser Aufgabe trat die Leitung Agogik an den LIV-internen Zeichner Mischa Kammermann heran. Wie es ihm gelungen ist, diese Herausforderung zu lösen, erzählt Mischa Kammermann gleich selbst:

«Lambert Schonewille übertrug mir die Aufgabe, einen Comic entwerfen, der aufzeigt was dieses neue Corona-Virus ist und was es auslöst. Schliesslich sollte der Comic dann aufzeigen, wie wir uns vor dem Virus schützen können.

Unter dem Titel «Wie schützen wir uns?» entstand so die Figur des Corona-Ritters. Die einzelnen Bilder des Comics entwickelte ich im Kopf parallel zum Text. Den Corona-Ritter habe ich als Titelfigur ausgewählt, weil er in Bildsprache die wesentlichen Inhalte vermittelt:

- Der Corona-Ritter bekämpft mit dem Schwert das Virus.
- Sein LIV-Schild schützt ihn vor Angriffen.
- Der Helm schliesslich weist gewisse Parallelen zu unseren FFP2-Masken auf.

Zur Umsetzung fertigte ich zunächst ein paar Zeichnungen und Skizzen mit Bleistift an und skizzierte anschliessend die Bildfolgen. Dann zeichnete ich die Bleistiftzeichnungen mit Tuschestiften ins Reine und kolorierte sie mit Wasserfarben. Die Bildabfolgen zeichnete ich so, dass der zu übermittelnde Inhalt auch ohne Text verstanden werden kann. Bei den Missverständniskarten hingegen habe ich bewusst mit dem Gedankenbild der betroffenen Person gespielt.» ■



# Mit dem Projekt «plan.Inklusion» in die Zukunft

von **Martina Böttcher**

In meiner Funktion als Geschäftsführerin war es mir schon immer ein grosses Anliegen, den Kontakt zu privaten Trägerschaften zu pflegen. Veränderungsprozesse durchlaufen wir alle. Deshalb ist der Erfahrungsaustausch wichtig. Aus einem eher informellen Gefäss ist das Projekt «plan.Inklusion» entstanden, zu dem sechs Institutionen sich zusammengefunden haben: die Institutionen abilia (Basel), irides AG (Basel), Sonnenhof Arlesheim AG (BL), der Verein für Sozialpsychiatrie VSP (BL), der Verein Sommerau (BL) und LIV - Leben in Vielfalt. Gemeinsam wollen wir aktiv die Zukunft unserer Einrichtungen gestalten und den Aufbau gemeinsamer Angebote angehen. Im Auftrag der kantonalen Behörden von Basel-Stadt und Basel-Land stellen die sechs Institutionen Angebote für Menschen mit behinderungsbedingtem Bedarf in den Bereichen Wohnen, Tagesgestaltung, Arbeit und Bildung zur Verfügung. Zur Verwirklichung ihrer Vorhaben wollen sie einen Verein gründen.

## Die Ausgangslage

Wenn heute in Basel-Stadt oder Basel-Landschaft ein Erwachsener, Jugendlicher oder ein Kind mit Beeinträchtigung einen

Wohnplatz, eine Tagesgestaltung, eine Arbeit, ein Bildungsangebot, eine Therapie oder eine ambulante Beratung oder Begleitung sucht, ist dies oft sehr aufwändig. Suchende und Meldestelle müssen sich durch mehrere Instanzen kämpfen. Diese Situation ist vor dem Hintergrund der Behindertenrechtskonvention bedenklich (Art. 19: unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft).

## Eine zentrale Intake-Stelle

Vor diesem Hintergrund entstand die Idee einer gemeinsamen Anlaufstelle. Der Eintrittsprozess für Klientinnen und Klienten, Angehörige, staatliche Organe sowie Kostenträger wird dadurch bedarfsgerechter und einfacher. Klientinnen und Klienten steht ein sogenannter One-Stop-Shop zur Verfügung. Sie müssen sich nur noch bei dieser einen Stelle melden, die dann koordiniert eine Lösung findet, die ihren Bedürfnissen entspricht.

## Entlastung der einzelnen Institutionen

Die Aufnahmeprozesse in den Institutionen laufen heute meist informell ab, sind personengebunden und es fehlt an systematischer Datensammlung. Zwischen den Institutionen



gibt es viele Doppelspurigkeiten. Mit einer gemeinsamen Intake-Stelle würde zumindest ein Teil der Aufnahmeprozesse zentralisiert, was die Institutionen entlastet.

## Strategische Ausrichtung der Angebote als Wettbewerbsvorteil

Schliesslich eröffnet eine zentrale Intake-Stelle für die Nordwestschweiz auch die Möglichkeit, systematisch Daten zu aggregieren (unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen), um ein besseres Verständnis von Bedarf und Nachfrage zu erhalten. Solche Daten erlauben den Institutionen, ihre Strategien zielgerichtet auf zukünftige Bedarfe auszurichten, zum Beispiel mit neuen Angeboten. ■

# «Wie seid Ihr mit der Arbeitssituation bei LIV zufrieden?»

## Von Patrick Busam, Qualitäts- und Sicherheitsbeauftragter

Befragungen sind der Schlüssel zum Verständnis von Wünschen und Bedürfnissen. Diese einfache Regel gilt selbstverständlich auch für LIV und bleibt auch in Zeiten einer (Corona-)Pandemie gültig. In regelmässigen Abständen befragen wir Mitarbeitende, die Angehörigen unserer Klientinnen und Klienten und selbstverständlich auch die von uns begleiteten Menschen zu ihrer Zufriedenheit mit der Arbeitssituation, mit den von uns erbrachten Leistungen und der Zufriedenheit mit ihrer Lebenssituation bei LIV.

## Befragung der Mitarbeitenden

Im 2020 waren nun wieder die Mitarbeitenden an der Reihe, sich detailliert zu ihrer Zufriedenheit mit der Arbeitssituation bei LIV äussern zu können. Um die Qualität in der Durchführung sicherzustellen, liessen wir die Erhebung von einer auf Kundenbefragungen spezialisierten externen Firma durchführen. So war auch die komplette Anonymität der Teilnehmenden gewährleistet.

Erstmals führten wir die Befragung digital durch. Alle Mitarbeitenden erhielten eine persönlich adressierte E-Mail mit Link zum Online-Fragebogen. Von 244 Fragebogen wurden 155 vollständig ausgefüllt und flossen in die Auswertung ein. Das entspricht einem Rücklauf von 63.5%.

## Auswertung

Besonders gut schnitten folgende Themen ab (Zustimmungswert in Prozent):

- Ich mache mir keine Sorgen, die Stelle zu verlieren. (88%)
- Die für mich wichtigen Arbeitsdokumente sind gut verständlich. (91%)
- Meine Vorschläge und Anregungen werden von meinen Kolleginnen und Kollegen ernst genommen. (83%)
- Ich bin mit meinen Sozialleistungen und Zulagen zufrieden. (80%)
- Meine Vorgesetzte äussert Kritik mir gegenüber fair und konstruktiv. (83%)

Hier offenbart sich das grösste Verbesserungspotential:

- Die Aufgaben und Zuständigkeiten sind in unserem Team klar geregelt. (59%)

- Im ganzen Betrieb wird offen über Fehler gesprochen und nach Lösungen dafür gesucht. (37%)
- Ich finde, ich arbeite bei einem attraktiven Arbeitgeber. (54%)
- Ich erhalte genügend Informationen über wichtige Entscheidungen / Neuerungen im Betrieb. (56%)
- Ich bin stolz, in dieser Institution zu arbeiten. (58%)

## Wie geht es weiter?

Die Geschäftsleitung wird die weniger gut bewerteten Bereiche im weiteren Verlauf des OE-Prozesses aufgreifen. Parallel dazu führen wir die Diskussionsrunde «LIV im Dialog» weiter, sobald die Corona-Situation dies erlaubt. Inhalte dieser gruppenübergreifenden Veranstaltungen werden schwerpunktmässig die verbesserungswürdigen Themen der Befragung sein. Das Ziel ist, die im Alltag erlebten Defizite und Veränderungswünsche besser zu verstehen und gemeinsam Massnahmen zur Verbesserung der Situation zu erarbeiten. Die Ergebnisse dieser Gespräche sollen jeweils im Intranet veröffentlicht werden, so dass alle bei LIV unkompliziert darauf zugreifen können. ■



# Ausbildung unter Covid-Bedingungen



**Der neue Ausbildungsverantwortliche bei LIV heisst Elias Dübi. Er betreut mit den Lernenden FaBe (Fachmann/Fachfrau Betreuung EFZ), den Studierenden und Praktikanten insgesamt rund 50 Auszubildende und stellt sicher, dass sie das Gelernte in der Praxis umsetzen können. Auch die Rekrutierung neuer Lernender und die Image-Arbeit fallen in seinen Zuständigkeitsbereich. In seiner Funktion nimmt Elias Dübi die konzeptionelle Neugestaltung der Ausbildung an die Hand sowie die Anpassung bestehender Konzepte an den aktuellen OE-Prozess. Auch die Implementierung einer Lernplattform gehört dazu. Zusammen mit anderen Ausbildungsverantwortlichen innerhalb und ausserhalb des Kantons engagiert sich Elias Dübi in einer Fachgruppe zur Weiterentwicklung der Berufsbildung.**

**Sein Eintritt bei LIV glich einem Sprung ins kalte Wasser. Kaum hatte Elias Dübi die neu geschaffene Stabstelle als Ausbildungsverantwortlicher angetreten, warfen die Covid-Massnahmen von Bund und Kanton bewährte Abläufe über den Haufen.**

## **Elias Dübi über seine ersten Monate im neuen Job:**

«Am ersten März startete ich in der neu geschaffenen Position als Ausbildungsverantwortlicher mit 50% bei LIV, ergänzend zur Anstellung an der Berufsfachschule (BFS) mit 50%. Gleichzeitig lancierte der Bund die ersten Covid-Massnahmen, die ich gleich sowohl im LIV wie in der BFS umsetzen durfte. So lernten mich jede Auszubildende, jeder Studierende und alle Praxisanleitenden im LIV kennen.

## **Die Covid-Massnahmen stellen alles in Frage**

Sechs Lernende FaBe und zwei Auszubildende vor dem Berufsabschluss für Erwachsene standen zu diesem Zeitpunkt mitten in den praktischen Abschlussprüfungsvorbereitungen. Die Probe-VPAs (VPA=Vorgegebene Praktische Arbeit) waren bereits geplant und die Termine für die reale VPA mit den Prüfungsexperten gesetzt. Die Lernenden waren tüchtig dabei, das Gelernte mit der Praxis zu vernetzen. Parallel dazu standen fünf Studierende unterschiedlicher Fachhochschulen mitten in ihren Diplomarbeiten und kurz vor Abschluss ihres Studiums. Auch die übrigen 25 FaBe's, Studierenden und Praktikanten waren verunsichert und fragten nach Informationen betreffend ihrer Situation und ihrem Abschluss.

## **Keine Abschlussprüfungen – keine Abschlussfeiern**

Am 19. März wurden die Abschlussprüfungen eingestellt, am 23. März schlossen die Türen der BFS und der Unterricht wurde auf «digital» umgestellt. Es zeichnete sich ab: Es wird im Sommer keine grosse Abschlussfeier stattfinden im Joggeli mit der traditionellen Übergabe des eidgenössischen Fähigkeitsausweises - auch keine der üblichen Diplomfeiern für die Studierenden an den Fachhochschulen. Die ungewisse Situation brachte mein Outlook-Postfach zum Überquellen.

Ob FaBe, Studierende, Dozierende, Praxisanleitende, Chef- und Prüfungsexperten, ob Ausbildungsverantwortliche, Stellensuchende oder die Berufsschule: Alle waren wir gefordert mit der enormen Welle von Informationen und Entscheidungen. Durchhaltewillen war gefragt. Vor Schluss des Frühjahrssemesters öffnete endlich die BFS wieder zu 50%, und ich erlebte das simultane Unterrichten einer Klasse aufgeteilt in zwei Zimmern. Es klappte wunderbar!

## **Endlich doch noch zum Berufsabschluss oder Diplom**

Die Sommerferien kamen. Anstelle der externen Prüfungsexperten nahmen interne Berufsbildner die Bewertungen vor. So

durften wir schliesslich doch noch am 21. Juli für uns intern eine Abschlussfeier für die neun bestanden FaBe's im neuen Standort Belforterstrasse durchführen. Mit Worten zur QV-Statistik, Sonnenblumen und einem Dank der Gesamtleitung durfte ich live die grosse Freude und strahlenden Gesichter erleben! Alle Studierenden haben erfolgreich abgeschlossen. Es gab keinen einzigen Abbruch - weder bei den Studierenden noch bei den FaBe's - dafür viele positive persönliche Weiterentwicklungen. Über den ganzen Zeitraum ist es gelungen, «flexibel» neue Auszubildende und Studierende zu rekrutieren und in den Standorten zu platzieren.

Rückblickend war es eine langanhaltende, strapazierende und belastende Zeit. Und doch gibt es viel Grund zur Dankbarkeit.» ■

# Pandemiebedingte Mehrkosten

Von Korab Xhiha, Leitung «Finanzen und Controlling»

Am 11. März 2020 erklärte die WHO den Covid-19-Ausbruch offiziell zur Pandemie. In Basel hatten wir gerade Frühlingsferien, und ich freute mich auf die geplanten Ferien und auf die Basler-Fasnacht.

In der Geschäftsleitung mussten wir von heute auf morgen mutige Entscheidungen treffen, ohne wirklich den Durchblick zu besitzen. Ich erinnere mich noch sehr gut an eine der ersten Geschäftsleitungssitzungen, wo wir entschieden, die interne Fasnachtsfeier mit unseren Klienten abzusagen, noch vor dem offiziellen Beschluss der Basler-Regierung. Als Basler Bebbi fiel mir dieser Entscheid sehr schwer, doch im Nachhinein zeigte er sich zum Wohle unserer Klientinnen und Klienten und zum Wohle unserer Mitarbeitenden als richtig. In dieser anspruchsvollen Phase machten wir uns keine Gedanken über Corona-bedingte Mehrkosten. Unser Motto lautete: «Gesundheit vor Finanzen».

Sei es der Einsatz von Desinfektionsmitteln, Schutzkleidung, Schutzbrille oder Schutzvorrichtungen, sei es die Arbeit mit

Schutzmaske: Corona hat in unserem Arbeitsalltag für so manche Veränderung gesorgt. Mittlerweile gehören die Covid-Schutzmassnahmen zum Arbeitsalltag.

All die Schutzmassnahmen wie auch die massiven Personalausfälle (bedingt durch Erkrankung, Kontakt mit infizierten Personen oder Zugehörigkeit zu einer besonders gefährdeten Personengruppe) haben im LIV Mehrkosten ausgelöst.

In Zahlen ausgedrückt heisst dies:

- eine Zunahme der Personalkosten um CHF 0,6 Mio. (+ 3% gegenüber den gesamten Personalkosten)
- eine Zunahme der Betriebskosten um CHF 0,15 Mio. (+ 3% gegenüber den gesamten Betriebskosten)

Wo Mehrkosten entstehen, entstehen auch Minderkosten, was unsere Gesamtrechnung um CHF 0,1 Mio. entlastete, und zwar in folgenden Bereichen:

- Aus- und Fortbildung: Viele Weiterbildungen wurden abgesagt.

- Personalanlässe: Versammlung-Verbote liessen keine Anlässe zu.
- Freizeitgestaltung, Ausflüge: Restaurants waren geschlossen.
- Lager, Klienten-Ferien: Grenzen wie Hotels waren geschlossen.

Die Corona-bedingten Mehrkosten zu identifizieren, zu dokumentieren und zu plausibilisieren, war mir ein wichtiges Anliegen.

Ganz allgemein hiess es in der Finanzbuchhaltung 2020, lösungsorientiert zu arbeiten und vor allem handlungsfähig zu bleiben und immer genügend finanzielle Mittel für Unvorhergesehenes zu reservieren. ■



# Betriebsrechnung

per 31. Dezember 2020

	2020	2019
Personalaufwand	20'049'654	19'446'865
Allgemeiner Sachaufwand	1'479'299	1'425'732
Lebensmittel und Getränke	707'257	739'116
Aufwand für Anlagenutzung (Mietzinsen)	1'876'990	1'954'619
Abschreibungen	266'395	196'674
Büro und Verwaltung (EDV-IT u. Büromaterial)	527'466	583'035
<b>Total betrieblicher Aufwand</b>	<b>24'907'061</b>	<b>24'346'041</b>
Ertrag aus Leistungsabgeltung Kanton BS	18'890'153	19'044'772
Ertrag aus Leistungsabgeltung andere Kantone	4'323'623	4'042'057
Andere/weitere Leistungen (int. Verrechnung Mittagessen)	28'124	47'252
Erträge aus Leistungen an Personal und Dritte	183'847	215'225
Miet- und Kapitalzinsertrag	0	1
Zuschüsse Trägerschaft	1'481'314	0
<b>Total betrieblicher Ertrag</b>	<b>24'907'061</b>	<b>23'349'307</b>
<b>Jahresergebnis</b>	<b>0</b>	<b>-996'734</b>

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

## Finanzbericht

Im Berichtsjahr 2020 wurde LIV stark mit der Covid-19-Pandemie konfrontiert. Das führte insgesamt zu Mehrkosten von 0,7 Mio. Franken. Eine hohe Anzahl Risikoklienten, deren Pflege und Betreuung keine Distanz erlaubte, führte zu zahlreichen Erkrankungen bei Klientinnen und Klienten wie auch bei den Mitarbeitenden. Die personellen Ausfälle mussten zeitnah ausgeglichen werden.

Infolge der Covid-19-Pandemie musste LIV leider 2020 auch den Glücksladen schliessen. Für das Angebot ambulantes Wohnen in Riehen konnten wir einen neuen Träger finden.

Im Vergleich zum Vorjahr hat LIV im Berichtsjahr trotz der Covid-19-Pandemie in allen Angeboten eine höhere Auslastung erzielt. Erstmals konnte LIV im Jahr 2020 zusätzlich zu den normalen Betreuungstarifen auch den individuellen Sonderbedarf verrechnen.

**Korab Xhiha**, Leiter Finanzen und Controlling

## IMPRESSUM

### Herausgeberin

LIV - Leben in Vielfalt, Basel-Stadt  
Geschäftsstelle: Grenzacherstrasse 62, 4058 Basel  
Postadresse: Postfach 321, 4005 Basel  
Tel 061 267 59 00  
www.liv.bs.ch

### Trägerschaftspräsident

Christoph Loidl, christoph.loidl@bs.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)  
Elias Dübi (Ausbildung)  
Stefani Doess (Personalabteilung WSU)

### Redaktion Fotografie

Angela von Lerber, phil-rouge.ch, Wädenswil  
Stephan Jungck

### Konzept, Gestaltung Druck

Stephan Jungck, fortissimo.ch, Wädenswil ZH  
Kanton Basel-Stadt, Materialzentrale, Basel





**LIV**

Geschäftsstelle

Grenzacherstrasse 62, 4058 Basel

Tel.: 061 267 59 00

[www.liv.bs.ch](http://www.liv.bs.ch)